İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

26-27 KASIM 2014

ANTALYA - TÜRKİYE

BİLDİRİ KİTABI

euro | guidance

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Erasmus+

Tasarım - Baskı
Alp Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
Ali Suavi Sk. No.60 Maltepe - Ankara
Tel. : 0.312. 230 09 97 Faks: 0.312. 230 76 29
www.alpofset.com.tr

SUNUŞ

Bugün gelinen noktada, (WAPES) Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Dönem Başkanlığına seçilen İŞKUR, istihdam alanında faaliyet gösteren birçok farklı uluslararası örgütle işbirliğinde bulunarak işgücü piyasasında daha iyi istihdam olanakları ve herkes için daha iyi yaşam koşulları sağlamak adına hızlı ve kararlı adımlarla ilerlemektedir.

Kamu İstihdam Kurumlarının başarısında, aktif işgücü hizmetleri politikalarından biri olan rehberlik ve danışmanlık hizmetleri çok önemli bir yere sahiptir.

Bu doğrultuda, Avrupa düzeyinde, rehberlik ve danışmanlık politika yapıcıların oluşturduğu Avrupa Rehberlik Merkezi Birimi (Euroguidance) faaliyetlerini, Türkiye temsilcisi olarak İŞKUR başarı ile yürütmektedir.

Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında, Kurumumuz personeli iş ve meslek danışmanları ile işgücü piyasasının temel aktörlerine sundukları hizmetin kalitesini ve erişilebilirliğini artırmak, daha iyi çalışmalar yaparak tecrübe ve birikimleri ile Avrupa boyutunda tüm paydaşları bilgilendirmek ve yönlendirmek amaçlarıyla hareket etmektedir.

İkincisini düzenlediğimiz Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi ile mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında; teorik ve uygulamalı akademik çalışmaların paylaşılması, özendirilmesi, alana bilimsel kaynak sağlanması, bu alandaki hizmetlerin akademik temelli sürdürülmesi amaçlanmıştır.

Kongreye, 27'si yurt içi 3' ü yurt dışı olmak üzere 30 farklı üniversiteden akademisyenler, yurt içi ve yurt dışı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının ve Kalkınma Ajanslarının değerli temsilcileri, davetli konuklar ve sahada çalışan 81 İŞKUR İl Müdürlüğünden gelen kıymetli çalışanlarımız olmak üzere 500'den fazla kişi katılmıştır.

Bir yıllık yoğun bir çalışma neticesinde, belirlenen;

- Türkiye'de Eğitim, Çalışma, İş Anlayışı ve Etiği,
- Özel Politika Gerektiren Gruplara Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri,
- Bilişim Teknolojileri Destekli İş ve Meslek Danışmanlığı,
- Aktif Yaşlanma ve Yaşam Boyu Rehberlik,
- Sosyal Girişimcilik/Sorumluluk ve Çalışma Hayatı,
- Örgün ve Yaygın Eğitimde Kariyer Danışmanlığı ve Okuldan İşe Geçiş,

tematik konu başlıkları kapsamında, istihdam, işsizlik, iş ve meslek danışmanlığı süreçlerini her yönüyle ele alan çok sayıda bildiri, Kongre Bilim Kurulumuzda yer alan akademisyenlerimiz tarafından değerlendirilerek 61 adet bildiri kabul edilmiştir. Bildiriler, aynı anda paralel oturumlar halinde toplamda 14 oturumda olmak üzere sunulmuş ve kabul edilen bildirileri içeren bu kitap ile yararlanıcıların ve alanda çalışanların hizmetine sunulmuştur.

Bu vesileyle, Kongremizin gerçekleştirilmesinde emeği geçen ve büyük bir özveriyle bizlere katkı sunan Kongre Bilim Kurulu Üyelerine, kongreye katılan ve katkıda bulunan akademisyenlere, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının ve Kalkınma Ajanslarının değerli temsilcilerine ve tüm İŞKUR ailesine teşekkür eder, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi'nin ülkemize ve milletimize hayırlı olmasını temenni ederim.

Dr. Nusret YAZICI
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

ORGANİZASYON KURULU **8**

BİLİM KURULU **9**

DAVETLİ KONUŞMACILAR **10**

OTURUM I-A **15**

TERCİH EDİLEN MESLEKLER BAĞLAMINDA PREKARİZASYON SÜRECİNİN İNSAN KAYNAKLARI YAPILANMA SÜRECİNE ETKİLERİ 16

ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA KAVRAMINA İLİŞKİN ALGILARI 25

BİR KARİYER STRATEJİSİ OLARAK "AŞIRI EĞİTİMLİLİK": 33

SIÇRAMA TAHTASI MI? - TUZAK MI? 33

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EĞİTSEL/ MESLEKİ YÖNLENDİRME YAPILARININ AMARTYA SEN'İN KAPASİTE YAKLAŞIMIYLA ANALİZİ 47

OTURUM I-B **56**

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI AÇISINDAN DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMI VE SOSYAL İÇERME 57

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE BÖLGESEL KALKINMA 64

TR72 (KAYSERİ, SİVAS, YOZGAT) BÖLGESİNDE UYGULAMA 64

GENÇLERDE DANIŞMANLIK HİZMETİ İLE FARKINDALIK OLUŞTURMAK 73

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ 80

OTURUM I-C **85**

ÜLKE EKONOMİLERİNE KATKILARI BAKIMINDAN SOSYAL GİRİŞİMLER VE TÜRKİYE'DE SOSYAL GİRİŞİMCİLİK 86

NİTELİKLİ ARA ELEMAN - ARANILAN ELEMAN 91

ANTALYA'DAKİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNDE PERSONEL SAĞLAMA VE SEÇME SÜREÇLERİ: NİTEL BİR ANALİZ 109

OTURUM II-A **117**

İŞSİZLİK SORUNUNA FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI: KARİYER ENGELLERİ 118

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE MESLEK KARARI VERME YETKİNLİĞİ VE KARİYER DENETİM ODAĞININ İNCELENMESİ 131

ERGENLERİN KARİYER GELİŞİMİNDE EBEVEYNLER: BİLİŞSEL BİLGİ İŞLEME KURAMI TEMELLİ BİR YAKLAŞIM 139

ERGENLERİN KARİYER GELİŞİMİNDE AKRAN KARİYER EĞİTİM MODELİ 145

OTURUM II-B 150

HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ KURAMININ TÜRK KÜLTÜRÜNDE GEÇERLİĞİNE BİR KANIT 151

DANIŞMANLIK FAALİYETLERİNDE PROFİL TEMELLİ YAKLAŞIM GELİŞTİRİLMESİ 159

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ GENÇLERİN OKULDAN İŞE GEÇİŞİNİ DESTEKLEYEN KARİYER KARNESİ UYGULAMASI: AMASYA İLİ ÖRNEĞİ 172

Y KUŞAĞI İŞ YAŞAMINDAN NE BEKLİYOR 179

OTURUM II-C 186

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ- TÜRKİYE' DE MEVCUT DURUM VE NORVEÇ ÖRNEĞİ 187

TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ETKİNLİĞİNİN ARTTIRILMASI İÇİN YAPILMASI GEREKENLER 195

TÜRKİYE MESLEK SINIFLANDIRMASININ KAMUSAL UYGULAMALARINA YÖNELİK PARADİGMALAR/MERKEZİ İŞGÜCÜ KAYIT SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI STRATEJİLERİ 203

OTURUM III-A 222

TÜRKİYE'DE MESLEKSİZLİK SORUNUN ÇÖZÜMÜNDE MANİSA İŞKUR ÖZELİNDE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 223

MESLEK YÜKSEKOKULLARI BÜNYESINDE KARİYER VE MESLEK BÜRO FAALİYETLERINE YÖNELIK ÖĞRENCİLERİN BEKLENTI VE DÜŞÜNCELERİNİN DEĞERLENDIRILMESI (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği) ... 229

MESLEK EDİNMEDE VE İŞ BULMADA YAYGIN EĞİTİMİN ROLÜ: MERSİN YENİŞEHİR HALK EĞİTİM MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA 235

ÜRETİM SEKTÖRÜNE ELEMAN YETİŞTİREN MESLEK YÜKSEKOKULLARINDAKİ ÖĞRENCİLERİN MESLEKTEN BEKLENTİLERİ 242

OTURUM III-B 250

DANIŞMANLIK SİSTEMİ İLE İŞE YERLEŞTİRİLEN ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KALMA SÜRELERİ 251

GEMLİK İLÇESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 251

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ BAĞLAMINDA AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞININ SOSYAL YARDIM-İSTİHDAM BAĞLANTISI GENELGESİNİN ANALİZİ 255

ENGELLİ BİREYLERİN İŞKUR VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYETİ 263

ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA YAŞADIĞI ZORLUKLAR VE SİVAS İLİNDE ENGELLİLERİN ENGEL DURUMUNA GÖRE İŞE YERLEŞME ORANI 269

OTURUM III-C 274

SOSYAL MEDYA ÜZERİNDEN BİLGİ PAYLAŞIMI VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI ÖRNEĞİ 275

KARİYER DANIŞMANLIĞINDA BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMINDA YENİ PARADİGMALAR VE TÜRKİYE'NİN YOL HARİTASI 284

SOSYAL MEDYANIN İŞ ARAMA SÜRECİNE ETKİLERİ 291

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ DESTEKLİ İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI 296

OTURUM IV-A 301

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİMLERİNİ ETKİLEYEN ETMENLER 302

KARİYER KONUSUNDA SON BEŞ YILDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ 309

DÜNYA'DAKİ EN BAŞARILI İLK 10 ÜNİVERSİTENİN KARİYER MERKEZLERİNİN İNCELENMESİ 318

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN 325

KARİYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ 325

İŞ ARAMA DAVRANIŞI: PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ 330

DÜNYANIN EN İYİ 100 ÜNİVERSİTESİNİN KARİYER MERKEZLERİNDE KULLANILAN PSİKOLOJİK TESTLER 337

OTURUM IV-B 346

ENGELLİLERE YÖNELİK KARİYER DANIŞMANLIĞI 347

ENGELLİLERE YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE ENGELLİNİN FONKSİYONEL DURUMUN İNCELENMESİ 355

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE ENGELLİLERİN TOPLUMSAL KATILIM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ 359

OTURUM IV-C 367

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SORUNU VE BEYAZ YAKALI İŞSİZLİĞİ 368

BEYAZ YAKALILARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ 375

YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE BU HİZMETLERE YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN BAKIŞ AÇISININ DEĞERLENDİRİLMESİ 378

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDEKİ ROLÜ 385

OTURUM V-A.....391

İŞ ARAYANLARIN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞINDAN BEKLENTİLERİNİN VE MEMNUNİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ.....403

KONYA ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN İMAJ ALGISI.....411

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ VE İŞ AHLAKINDA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ROLÜ.....420

OTURUM V-B.....427

LİSEDEN HAYAT GERÇEKLERİNE İZLENEN YOLLAR.....428

YETENEK YÖNETİMİNDE KARİYER YÖNLENDİRME SÜRECİ.....432

POSTER BİLDİRİ ÖZETLERİ.....436

SAMSUN İLİNDEKİ ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ.....437

İŞE YÖNLENDİRİLEN KİŞİLERİN İŞE YERLEŞEMEME NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ ÇALIŞMASI.....438

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE; KADINLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE İŞKUR'UN ROLÜ.....439

İŞVERENLERİN CV' SİNİ ALDIKLARI İŞSİZLERE TEKRAR DÖNMEME NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ ÇALIŞMASI.....440

ORGANİZASYON KURULU

Kongre Kurul Başkanı:

Dr. Nusret YAZICI (İŞKUR Genel Müdürü)

Kongre Koordinatörü:

Mehmet Ali ÖZKAN (İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı)

Sinan TEMÜR (Daire Başkanı)

Kongre Çalışma Grubu:

Başak KARAGÜLLE (İstihdam Uzmanı)

Mustafa TİRYAKİ (İstihdam Uzmanı)

Bilge ÇAKIR (İstihdam Uzmanı)

Ezgi YILDIZ (İstihdam Uzmanı)

Zeki Deniz DOST (İstihdam Uzmanı)

Zeynep ÖZ (İstihdam Uzmanı)

Ülkü YÜKSEL (Eğitim Uzmanı)

Aybars CAN (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Bekir GÜNEŞ (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Emrah Akın AYAN (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Mustafa IŞIK (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Oğuzhan ÇAVDAR (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Ramazan BEĞBOĞA (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Serdar YAMAN (İstihdam Uzman Yardımcısı)

Yiğit UYAN (İstihdam Uzman Yardımcısı)

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR (Türkiye Bilimler Akademisi)
Prof. Dr. Ayşegül ATAMAN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
Prof. Dr. Banu Yazgan İNANÇ (Toros Üniversitesi)
Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK (Ankara Üniversitesi)
Prof. Dr. Demet ULUSOY (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Eyüp BEDİR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Feride BACANLI (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Filiz BİLGE (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Galip YÜKSEL (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. H. Okan TARHAN (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN (Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ (Kırklareli Üniversitesi Rektörü)
Prof. Dr. Nancy Arthur (Kanada Calgary Üniversitesi)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale Üniversitesi)
Prof. Dr. Reyhan BİLGİÇ (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Prof. D. Ronald G. SULTANA (Malta Üniversitesi)
Prof. Dr. Selahattin TURAN (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Susan WHISTON (Indiana Üniversitesi)
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Şerafettin KARAKAYA (Akdeniz Üniversitesi)
Prof. Dr. Tuncay ERGENE (Hacettepe Üniversitesi)
Prof. Dr. Yüksel KAVAK (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Ali KİTİŞ (Pamukkale Üniversitesi)
Doç. Dr. Arif ÖZER (Hacettepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Metin PİŞKİN (Ankara Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa ORÇAN (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Doç. Dr. Seher SEVİM (Ankara Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Aslı GÖNCÜ (Çankaya Üniversitesi)
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esmeray YOĞUN (Toros Üniversitesi)
Dr. Antje Barabasch (CEDEFOP Uzmanı)
Dr. Gerhart Rott (,Wuppertal Üniversitesi)
Dr. Mick Carey (Euroguidance İngiltere Koordinatörü)
Dr. Mika Launikari (Yaşam Boyu Rehberlik Uzmanı)
Dr. Pınar Çağlar KUŞÇU (İŞKUR Eğitim Uzmanı)
Dr.Tibor Bors Borbely-Pecze (Macaristan Ulusal İstihdam Ofisi Uzmanı)

DAVETLİ KONUŞMACILAR

PROF.DR.SUSAN WHISTON

Biyografi: Wyoming Universitesi Psikoloji bölümünden mezun olan Whiston, yine aynı üniversitede Danışmanlık ve Rehberlik bölümünde Master'ını yapan Whiston, doktorasını da danışmanlık üzerine yapmıştır. Indiana Üniversitesi Danışmanlık ve Eğitim Psikolojisi bölümünde Profesör olarak çalışan Susan WHISTON, kariyer gelişimi, danışmalık, danışman eğitimi ve danışmanlık psikolojisi alanlarında birçok eseri olan Whiston ayrıca bu alanda gerçekleştirilen birçok Kongre, Forum ve Konferansta da sunumlar yapmış, 2010 yılında "En İyi Uygulamalar" ödülüne layık görülmüştür.

PROF.DR.NANCY ARTHUR

Biyografi: Kanada Calgary Üniversitesinde Profesör ve Profesyonel Eğitim alanında araştırma başkanı olarak çalışmakta olan Dr. Arthur, akademik kariyerine danışman olarak başlamış ve daha sonra Güney Alberta Teknoloji Enstitüsü'nde uluslararası öğrenci hizmetleri koordinatörü görev yapmıştır. Profesyonel eğitim, kariyer gelişimi, çok kültürlü danışmanlık ve uluslararası geçişler gibi alanlarda araştırma yapan ARTHUR, kitaplarında; uluslararası öğrencilere danışmanlık; uluslararası geçişler için rehberlikte vaka çalışmalarına yer vermiş ve "Culture-Infused Counselling" adlı ödül almış kitabın ortak yazarlığını yapmıştır. Arthur aynı zamanda, Kanada Kariyer Gelişimi Birliği "İdare Meclisi"nde ve "Uluslararası Eğitim ve Mesleki Rehberlik Birliği (IAEVG)"de görev yapmıştır.

PROF.DR.BİNNUR YEŞİLYAPRAK

Biyografi: Hacettepe Üniversitesinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında 1983'de yüksek lisans,1988'de doktora derecelerini aldı.1991-92 öğretim yılında Amerika'da "doktora sonrası" çalışmalarını sürdürdü ve 1995 yılında Doçent oldu.1980 yılından itibaren görev yaptığı Gazi Üniversitesinden 2002 yılında ayrılarak Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesine Profesör olarak geçti ve halen aynı kurumda Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Başkanı olarak görevini sürdürmektedir. 2010-11 öğretim yılında Amerika'da Penn State Üniversitesinde konuk öğretim üyesi olarak 12 ay bulunan Yeşilyaprak'ın uzmanlık alanında yazdığı, tek ya da ortak yazarlı 15 kitabı, çeşitli bilimsel dergilerde yayınlanmış 100'e yakın makalesi bulunmaktadır. Yeşilyaprak, 25'i uluslararası olmak üzere 100'den fazla kongrede bildiri sunmuş ve bazılarında "çağrılı konuşmacı" olarak yer almıştır. İlgi alanları arasında gelişimsel rehberlik, kariyer gelişimi ve mesleki rehberlik, etik, aile rehberliği gibi konular yer almaktadır. Yeşilyaprak, ayrıca 2002-2008 yılları arasında Türk PDR-DER'in genel başkanlığı görevini yürütmüştür.

PROF.DR.EYÜP BEDİR

Biyografi: Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesinden 1978 yılında mezun oldum. 1983 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak akademik hayatıma başladım. 1986 yılında "Toplu Pazarlık-Ücret İlişkisi" alanında Master, 1989 yılında "Toplu Pazarlık-İstihdam İlişkisi" alanında Doktora çalışmalarımı yaptım. 1995 yılında Doçent, 2001 yılında aynı Üniversitede Profesör oldum. 1994 yılında misafir öğretim üyesi olarak University of Surrey'de(İngiltere) bulundum. 2003-2006 yılları arasında Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesinde Dekan'lık görevini yürüttüm. 2 Dönem "Kamu Uzlaştırma Kurulu" üyeliği yaptım. 8 dönemdir Resmi Arabulucu olarak görev yapmaktayım. Uzmanlık alanlarım; Sosyal Politika, İstihdam ve İşsizlik alanlarıdır. Çok sayıda araştırma ve projede, proje yürütücüsü ve araştırmacı olarak yer aldım. Evliyim ve 3 kızım var.

PROF.DR.MUSTAFA AYKAÇ

Biyografi: Kırklareli Üniversitesi Rektörü olan, Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ, 1958 yılında Karabük'te doğdu. Yüksek öğrenimini 1976-1980 yılları arasında Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İktisat Bölümünde tamamladı. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Doktor Öğretim Görevlisi olarak göreve başladı.

Yurtiçinde ve yurtdışında birçok bilimsel toplantılara katıldı; projeler yürüttü ve bu projelerde görev aldı. Ulusal ve Uluslararası düzeyde birçok dergide makale ve bildirileri yayınlandı. 1997 yılında İngiltere University of Manchester Department of Sociology'de, 2003 yılında Güney Afrika Cumhuriyeti VİSTA University Department of Human Resource Management'ta bir yıl süre ile bilimsel araştırmalar yaptı.

PROF.DR.YÜKSEL KAVAK

Biyografi: 1986 yılında Hacettepe Üniversitesi eğitim yönetimi ve planlaması bilim dalından doktora derecesi almış olan Dr. Kavak, 1991 yılından bu yana aynı üniversitede öğretim üyesidir. Bu süre içerisinde, 2000-2002 yılları arasında Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nde, 2007-2008 öğretim yılında da ABD Memphis Üniversitesi Eğitim Politikaları Araştırma Merkezi'nde konuk öğretim üyesi olarak bulunmuştur. Çalışma alanları; eğitim politikaları, eğitim ekonomisi ve öğretmen eğitimidir. Son çalışmalarından birisi; Türk eğitim sisteminin son on yıllık geçmişini analiz eden ve 2010-2050 dönemindeki uzun vadeli eğilimlere ilişkin projeksiyonları içeren *"2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış"* adlı yayındır. Çalışma, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ve TÜSİAD ortak yayını olarak Kasım 2010 tarihinde yayımlanmıştır.

Dr. Kavak, üniversitedeki öğretim ve araştırma görevlerinin yanında, 1996 yılından bu yana Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Dünya Bankası, UNICEF ve Avrupa Birliği ile işbirliği içinde yürüttüğü değişik eğitim projelerinde danışmanlık hizmetlerinde bulunmuştur. Ayrıca, eğitim yöneticileri ve eğitim deneticilerine yönelik çeşitli mesleki eğitim etkinliklerinde görev almıştır. 2010-2014 yılları arasında UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Eğitim İhtisas Komitesi üyeliği yapmıştır. Dr. Kavak, halen Hacettepe Üniversitesi Rektör Yardımcısıdır.

DR. ANTJE BARABASCH

Biyografi: Magdeburg Üniversitesi'nde Yar. Doç. Dr. olarak 3 yıl görev yaptıktan sonra, 2011 yılında Cedefop'a katılan Antje Barabasch, "Araştırma ve Politika Analizi" departmanında uzman ve proje yöneticisi olarak görev yapmakta ve kariyer geçişleri, kariyer rehberliği ve danışmanlığı, stajyerlik yönetimi ve finansmanı, mesleki eğitim sistemi gelişimi, yaşlı çalışanlar ve mesleki eğitim öğretmen ve eğiticileri konularında çalışmaktadır. Trier Üniversitesi'nde Uygulamalı Coğrafya/Turizm ve Erfurt Üniversitesi'nde Yetişkin Eğitimi alanlarında yüksek lisanlarını yapmıştır. ABD-Atalanta Georgia Devlet Üniversitesi'nde Eğitim Politika Çalışmaları/Sosyal Vakıflar alanında doktorasını yapmış ve Bremen Üniversitesi- Ohio State Üniversitesi- Toronto Üniversitesi- York Üniversitesi ve British Columbia Üniversite'lerinde kıdemli araştırmacı/misafir öğretim üyesi olarak görev yapmıştır.

DR.GERHART ROTT

Biyografi: Almanya-Wuppertal Üniversitesi'nde "Öğrenci Danışma ve Rehberlik Hizmetleri" merkezinin yöneticisi olarak görev yapan Dr. Rott, Berlin Free Üniversitesi'nde sosyoloji, felsefe ve psikoloji eğitim almış ve psikoloji alanında doktorasını yapmıştır. Ayrıca psikolojik psiko-terapist lisansına sahip olan Dr. Rott, 2001-2003 yılları arasında Avrupa Öğrenci Rehberliği Forumu'nun (Forum Européen de l'Orientation Académique – FEDORA) başkan yardımcılığı görevini yürütmüş ve 2003 yılında bu forumun başkanı olarak seçilmiştir.

DR.MICK CAREY

Biyografi: Biyoloji öğretmeni olarak kariyerine başlayan CAREY, 1978'de Bradford'ta Kariyer hizmetlerinde göreve başlamış ve o tarihten itibaren de danışmanlık alanında çalışmaktadır. Okullarda genel rehberlik danışmanı olarak da göev yapan Carey aynı zamanda uzun süreli işsizler, yüksek beceriye sahip kişiler gibi birçok uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmıştır.

1992 yılında ise Careers Europe'a katılmış ve 1995 yılında yönetici olarak görevine devam etmiştir. Danışmanlık alanında uluslararası pilot projelerde görev alıp yöneticilik görevini üstlenmiştir.

Şu an Birleşik Krallık'ta Yorkshire ve Humber Bölgesindeki en büyük kariyer rehberliği ve eğitim şirketi olan Aspire-Igen grupta Özelleştirilmiş Rehberlik Hizmetleri Grup Yöneticisi olarak görev yapmaktadır.

DR.TIBOR BORS BORBELY-PECZE

Biyografi: Macaristan Çalışma Ofisinde Kıdemli Danışman olarak görev yapan Tibor, Macaristan Kamu İstihdam Kurumunda 15 yıldır görev yapmakta ve uzmanlık alanları arasında ise; Kamu İstihdam Hizmetleri birimlerinin dizaynı ve uygulamaları ile yaşam boyu rehberlik politika gelişmeleri yer almaktadır. 2008'den beridir de Kamu İstihdam Kurumu ve Yaşam Boyu Rehberlik gelişimi uzmanı olarak uluslararası alanda aktif bir rol almaktadır. Pedagoji alanında doktorasını yapan Tibor, doktora araştırmasını hayat boyu rehberlik ve eğitim politikası ve öğretmenlerin; öğrencilerde kariyer

yönetimi becerilerinin geliştirilmesine hazırlanması konusu üzerine yapmıştır. Szeged Üniversitesi-Hukuk ve Politik Bilimler Fakültesi'nde Onursal Doçent Doktor olarak hizmet vermektedir. Son on yıldır Avrupa ve Ulusal istihdam politikaları hakkında ders vermektedir. 2008'de Macaristan Ulusal Hayat Boyu Rehberlik Politika Kurulu'nun kuruculuğunu yapan Tibor, 2008-2011 yılları arasında Macaristan'da ulusal çapta "Hayat Boyu Rehberlik Sistemi Geliştirilmesi Programı"nın öncülerindendir. Uluslararası Kariyer Gelişimi ve Kamu Politikaları Merkezi'nin Yönetim Kurulu üyesidir ve Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı'nda (ELGPN) Stratejik Politika Danışmanı olarak çalışmaktadır. 2011'den beridir Avrupa Kamu İstihdam Hizmetleri (PES) Ağı bünyesinde, "PES to PES Dialog Forumu" ve Kamu-Özel İşbirliği (PARES) ulusal uzmanıdır. Uzmanlık alanları ise: politika, eğitim, rehberlik, kariyer gelişimi, işgücü piyasası politikaları, Kamu İstihdam Hizmetleri'dir.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM I-A

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

SALON – 1

MESLEKİ YÖNLENDİRME, KARİYER VE MESLEKSİZLİK

OTURUM BAŞKANI:

PROF.DR. BİNNUR YEŞİLYAPRAK

(ANKARA ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

TERCİH EDİLEN MESLEKLER BAĞLAMINDA PREKARİZASYON SÜRECİNİN İNSAN KAYNAKLARI YAPILANMA SÜRECİNE ETKİLERİ

Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ[1]

ÖZET

Tarihsel süreç içerisinde çalışma sürecinin geldiği son nokta olarak karşımıza çıkan "meslek" olarak çalışma, modern insanın kendini ifadesinde en önemli yeri teşkil etmektedir. Tarihsel kazanımların yeni çalışma ilişkilerinde piyasa kazanımları karşısında gerilemesi ise prekarizasyon olarak ifade edilmektedir. Uzun vadeli ve kalıcı bir istihdamdan yoksunluk anlamına gelen, güvencesizleşme olarak da ifade edilebilen prekarizasyon süreci sadece çalışanları etkilememektedir. Güvencesiz iş olgusu sadece işgücü piyasası açısından değil, işgücü piyasasında olmayıp ona hazırlananları da etkilemektedir. Özellikle bizim ülkemizde nitelikli işgücü piyasasına giriş sürecinin barajını ifade eden Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı (YGS) ve Lisans Yerleştirme Sınavı (LYS) ardından yapılan üniversite tercihleri de bu süreçten nasibini almaktadır. Üniversite adaylarının meslek tercihlerini işgücü piyasalarının yeni gerçeklerinden bağımsız düşünmek pek de mümkün görünmemektedir.

Makalede ileri sürülen iddianın geçerliliği açısından sadece resmi kurumların verilerine yer verilmekle kalınmamış; tercih aşamasındaki 93 öğrenci ile yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakattan oluşan nitel bir araştırmaya ve bulgularına da yer verilmiştir. Sınırlı sayıda örneklemle yapılan bu araştırmanın sonucunu genelleştirmek elbette mümkün değildir. Ancak üniversite tercihi aşamasındaki öğrencilerin tercihlerine etki eden faktörlerin neler olduğuna dair önemli bir veri sağlanmıştır. Meslek edinme, iş bulma ve bu süreçteki kusurların kamusal alanın sorunu olmaktan çıkıp bireysel bir sınırlama içinde değerlendirilmesi tercih aşamasındaki öğrencilerin de bu dönüşüme karşı sessiz kalmayıp, kendilerince bir önlem almalarını sağlamıştır.

Anahtar Sözcükler: İşgücü Piyasası, Çalışma İlişkileri**,** Prekarizasyon**,** Meslek Seçimi**,** Üniversite Tercihleri

GİRİŞ

"Çalışma" kavramı değerlendirilirken sahip olduğumuz en büyük genelleme, insanoğlunun çalışan bir tür olduğu genellemesidir. İnsanın doğayla olan ilişkisi basit bir şekilde, doğa tarafından sunulan gediklerde yiyecek ya da barınak aramaya dayalı bir ilişki değildir. İnsan doğanın sunduklarını kendi lehine nesnelere dönüştürerek onlardan faydalanır; yaşamak için, kendine yaşam araçları ve kaynakları sağlamak için çalışır (Braverman, 2008, s.412). Buradan hareketle çalışmanın kökeni, insanlığın varoluşu kadar eskidir. Ancak çalışmaya atfedilen değer her dönem, farklı referans noktalarından hareketle değişmektedir.

Temel ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapıla gelen çalışma; ihtiyaçlardan öte, piyasa için ve kar amaçlı yapılmaya başlandığından beri modern anlamını bulmuştur. Sanayi toplumu içinde çalışma; merkezine "çalışılan yeri" alan ve tüm yaşam alanlarına etki eden bir yapı olarak karşımıza çıkmıştır ki bu çalışma artık "meslek"in de öznesidir. Bilgi toplumunda, teknolojinin ulaştığı son nokta ile çalışma da yeni bir boyut kazanmıştır. İçinde bulunduğumuz yeni boyutta çalışmanın öznesi ve nesnesi olan pek çok insan bu süreçten olumsuz etkilenmekte; üretim sürecinden ya tam olarak ya da tam zamanlı bir iş ilişkisinden yoksun olarak sistematik biçimde elenmektedir. Güvencesizleşme ya da prekarizasyon olarak da ifade edilen bu sürecin etkiledikleri ise sadece işgücü piyasası içindekilerle sınırlı değildir. Bir diğer grup insan ise aynı süreçten inanılmaz avantajlı biçimde etkilenmekte, çalışanlar yaşamlarını kaplayan işleriyle adeta bir işveren konforunda yaşayabilmektedir.

Ülkemizde özellikle nitelikli işgücü piyasasına kaynaklık eden üniversitelere yerleşme aşamasındaki öğrencilerin tercihleri, çalışmanın yapısında meydana gelen değişimlerden etkilenmektedir. Meslek tercihi konusunda bir ömür yapılacak ve uğrunda her daim kendini yetiştirmek gereken meslekle ilgili zorlu bir süreç, hem öğrencileri hem de anne babaları beklemektedir. Uzmanlar tarafından ilgi ve yeteneklere göre seçildiği durumda kişiyi bir ömür mutlu edeceği, sıkılmadan yapılacağı, iş doyumu sağlayacağı ve kendini geliştirmenin daha kolay olacağı salık verilen mesleklerin seçiminde maalesef bu kriterler çok az önemsenebilmektedir. Özellikle son yıllarda tercihleri belirleyen temel etmen ekonomik kaygılardan oluşmaktadır. Tercih edilen bölümlerin devlette istihdamı kolayca sağlanabilecek bölümlere doğru kayması, görece özel sektör istihdamına açılan ve kişisel beceri ve çalışma gerektirecek alanlardan uzaklaşılması bu durumu destekler niteliktedir. Birey olarak meslek tercihleri ile bugününü yarına taşımak isteyen öğrencilerin büyük kısmı, doğal olarak en temel ihtiyacı olan "güvenlik" itici gücüyle hareket etmekte; daha "garanti" olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir. Böylece her ne kadar piyasa ekonomisi, işgücü

[1] Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Programı, fkarakuskacmaz@gmail.com

piyasasında güvencesizleşmeyi öngörse de henüz işgücü piyasası eşiğindeki insan kaynağı yaptığı "akılcı" tercihlerle, bu sürecin içinde olmamayı tercih ettiğini ortaya koymaktadır.

Makalede ilk önce "çalışma"nın tarihsel süreç içinde algılanış biçimi ve meslekleşmesine değinilmekte; ardından istihdam biçimlerinin bozularak güvencesizleşmesinin nasıl yaygınlaştığı ve prekarize olmuş işlerin temel özelliklerine yer verilmektedir. Son kısımda ise Türkiye'de üniversite tercihi yapan grubun tercihlerinden hareketle Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) verilerine dayanılarak, güvencesizleşme sürecinden kaçış ortaya konmaya çalışılmıştır. Özellikle en çok olunmak istenen mesleklerin devlet kapısını aralayan özelliği, görece iş garantisi olmayan bölümlerin tercih edilmeyişi, sağlık sektörü bölümlerinin %100 doluluk oranları ve üniversiteye yerleştiği halde yeniden sınava girerek tercihlerini yeniden yapmak isteyenlerin sayısal artışı üzerinde durulmuştur. İleri sürülen iddianın geçerliliği açısından sadece resmi kurumların verilerine yer verilmekle kalınmamış; nitel bir araştırmaya ve bulgularına da yer verilmiştir.

1. ÇALIŞMANIN MESLEKLEŞMESİ

"Çalışma", kavramı ve eylemi insanoğlunun varoluşundan bu yana olagelmekte, fakat her dönem farklı bir anlam yükü ile eklemlenmektedir. Genel anlamda "çalışma" toplumsal yaşamın temel ritüelleri arasında yer alan ve farklı kurumlar tarafından, farklı değerler atfedilen sosyal ve ekonomik bir kavramdır. "Çalışma" kavramı ile ilgili "başka insanlar için değerli hizmet ve ürün üreten bir faaliyet veya enerji harcaması"; "zamanın üretici faaliyetlerle doldurulması"; "bedensel, ruhsal, zihinsel bir çaba ile bireyin kendisi ve başkası için bir değer ifade eden mal ve hizmet ürettiği, sürekli bir sosyal faaliyet" gibi tanımlamalar yapılmaktadır. Bu tanımlardaki ortak nokta kişinin kendinde ya da çevresinde bir değişim yaratmak için çaba sarf etmek, meşgul olmak, dinlenmenin tersi bir durum içinde olmak gibi sosyal, psikolojik ve ekonomik yaşam durumlarına işaret etmesidir. Bu bağlamda çalışma, ekonomik bir faaliyet alanı olabileceği gibi, gönüllü veya ev işi gibi sosyal rollerle de ilgili olabilir (Bozkurt ve Ercan, 2011, s.3). Ancak modern anlamda çalışma, bizi meslek kavramının eşiğine getirmektedir.

Meslek en genel anlamda yaşam boyu yapılan faaliyetler bütünüdür. Bir diğer ifade ile meslek, insanın yaşamını sürdürebilmek için yaptığı ve genellikle yoğun bir eğitim ve çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adıdır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014). Meslek olarak "çalışma" diye adlandırdığımız şey, modernliğin icadıdır. Çalışmayı tanıma, uygulama, bireysel ve toplumsal hayatın ortasına yerleştirme tarzımız, sanayileşme ile icat edilmiş, ardından genelleştirilmiştir. Modern zaman ilişkileri çerçevesinde çağdaş anlamıyla "çalışma"nın temel karakteristiği; yaşamın devamı için gerekli olup, günden güne tekrarlanan işlerden ve bir bireyin kullanıcısının kim olduğuna bakmaksızın bir görevi yerine getirmek için sarf ettiği çabadan farklıdır. Öyle ki bu "çalışma"nın temel özelliği başkaları tarafından istenen, tanımlanan, yararlı görülen ve bu sıfatla onlar tarafından ücretlendirilen ve kamusal alandaki bir faaliyet olmasıdır. Başkaları için yapılan ve insanın kendisi için yaptığı işler arasında, "çalışmak" açısından bir fark olmamasına karşın, yapılan işin karşılığı açısından bir fark mevcuttur. Başkaları için yapılan işler "kamusal alan" ile ilgilidir ve karşılığında genellikle maddi faydalar elde edilmekte, insanın kendisi için yaptığı işler ise "özel alan" ile ilgili kalmakta ve büyük çoğunlukla maddi getirilerden ziyade manevi bir takım faydalar sağlamaktadır. Böylece modern insan kamusal alan karşılığı ödenen çalışma aracılığı ile toplumsal bir varlık-meslek- ve kimlik edinmiş olur. Karşılığı toplumsal olarak verilen ve belirlenen çalışma, -çalışmayı arayanlar, ona hazırlananlar veya işi olmayanlar için bile- en önemli toplumsallaşma unsuru olduğu içindir ki sanayi toplumu kendini bir "emekçiler toplumu" olarak görür ve bu suretle kendinden önceki toplumlardan ayrılmakla birlikte, "çalışma" kavramı da modern anlamda yeni bir anlam yükü kazanarak meslek haline gelmiş olur (Gorz, 2007, s.27).

Metalaşma ya da çalışmanın iktisadi akılcılaştırılması ile yaşam tarzı, değerler, toplumsal ilişkiler ve doğayla ilişki altüst olmuş ve daha önce asla var olmamış bir şey kelimenin tam anlamıyla icat edilmiştir. Çalışma; anlamından, güdülenimlerinden ve hedeflerinden kopmuş; basit bir ücret kazanma aracı haline gelmiştir. Hayatın bir parçası olmaktan çıkmış, hayat kazanmanın aracı olmuştur. Çalışma zamanı ve yaşama zamanı birbirinden ayrılmıştır. Artık çalışma, aletleri, ürünleri ve miktarı (tam gün-ömür boyu) ile emekçininkinden farklı bir gerçeklik kazanmış ve başka biri tarafından alınan kararla yönlendirilir olmuştur. Birlikte uğraşmanın tatmini ve yapmanın zevki sadece paranın satın alabileceği tatminler yararına ortadan kaldırılmıştır. Başka deyişle çalışmasının esas amacı toplumsal makine tarafından tanımlanan malları satın alabilecek kadar kazanmak olan birey için; işçi-üreticiden, işçi-tüketiciye yani tükettiği hiçbir şeyi üretmeyen ve ürettiği hiçbir şeyi tüketmeyen toplumsal bireye dönüş tamamlanmıştır (Gorz, 2007, s.38). Bu süreç, meslek kavramını modern insanın kendini ifade biçiminin tam ortasına yerleştirmiştir.

2. ÇALIŞMANIN PREKARİZASYONU

Endüstri toplumunun yeni çalışma düzeni, çalışma hayatına da yeni anlam ve değerler getirmiştir; endüstri toplumu kitle üretimi yapan, dev fabrikalar ortaya çıkarmış, yapılacak işler atölye üretimine göre oldukça karmaşıklaşmıştır. Daha önce hiç fabrikada çalışmamış, vasıf düzeyi düşük ve yeni toplum

değerlerini içselleştirememiş çoğu kırsal kökenli insan, yarı vasıflı işçilere dönüşmüşlerdir. Dolayısıyla işin basitleştirilmesi, işbölümü ve kontrol işgücünün vasfına uygun olarak verimlilik kriteri olmuştur. Endüstri toplumunun vasıflı işgücünü ise ilk dönemlerde, geleneksel üretim düzeninin loncalarından ayrılmış esnaf ve zanaatkârlar oluşturmuştur (Bozkurt ve Ercan, 2011, s.27). Buradan hareketle lonca düzeninin toplulukçu ve dayanışmacı değerlerini esas alan usta-çırak ilişkileri yerini daha bireyci, köylerinden göç ettikleri için çekirdek aile yaşamını benimseyen, eğitim ve vasıf karakterlerinde hızlı dönüşüm yaşayan, yaşadığı zor koşullarla mücadele etmek için örgütlenme bilinci gelişen işçilere bırakmıştır (Aron, 1997). Artık 18. yüzyıl işçileri için "çalışma" atadan kalma yaşam ritmine bağlı sezgisel bir hüner değildir (Gorz, 2007, s.37).

Toplumda bir ekonomik alan ayrışmasının yani kapitalizmin ve sanayi devriminin tüm dünyayı etkileyen toplumsal ve ekonomik sonuçlarından en önemlilerinden biri kuşkusuz, işgücünün yapısında başka bir ifade ile "çalışma"nın yapısında meydana gelen değişmeler olmuştur (Bozkurt ve Ercan, 2011, s.20). Kapitalizm öncesi toplumlarda, bir ekonomik alan ayrışması olmadığı için üretim ile günlük yaşam iç içe geçmiş, pazar için üretimi esas alan ekonomik alan ayrışması sonrasında ise "çalışma" ile "gündelik yaşam" birbirinden ayrılmıştır. Çalışmanın meslekleşmesi ekseninde başlayan ayrışma "çalışma-iş yeri ayrışması", "çalışma koşulları", "çalışmanın fiyatlandırılması-ücret meselesi", "işçi-işveren ayrışması" ve "işçi sınıfı ayrışması"na da neden olmuş; günümüz çalışma dünyasının temeli ve temel tartışma alanları, böylelikle tarihteki yerini almışlardır.

1765 buhar makinesinin icadıyla başlayan sanayi devrimi, toplumsal yapıyı değiştirecek bir dizi yeniliği nasıl beraberinde getirdiyse, 200 yıllık bir periyot ardından yeni kırılma, yine bir "teknolojik devrimle" bütünleşerek var olmuştur (Güvenç, 1999). Böylece yeni bir teknolojik devrim olarak bilgi devrimi, yeni bir modern kapitalizm biçimini, bilgi kapitalizmini doğurmuştur (Omay, 2009). Yeni bir teknolojik devrim olarak bilgi teknolojisi kullanımının artması, hizmet sektörünün endüstriyel üretimdeki ağırlığını artırmış, bunun sonucunda da üretim süreci hizmet sektörü ile bütünleşmiştir (Tokol, 2008, s.88). Böylece fordist dönemde sanayi sektöründe yoğunlaşan çalışma, bilgi teknolojilerinin etkisi ile bu dönemde hizmet sektöründe yoğunlaşmıştır.

Yeni teknolojilerin işin niteliğini değiştirmesi, bir yönüyle bazı işleri ortadan kaldırırken, bir yönüyle de işler arasında bir kutuplaşma yarattığı gibi çalışanlar arasında da bir kutuplaşma yaratmaktadır (Tokol, 2008, s.90). Günümüz üretim süreci içinde teknolojik yenilikler çok kısa sürede neredeyse demode olabilmekte; bu durum vasıflı çalışanların kendilerini sürekli yenilemelerini gerekli kılmaktadır. İktisadi kalkınmanın motor gücü olan vasıflı elemanların teknolojideki baş döndürücü gelişmelere ayak uydurabilmeleri ve zorlu rekabet kültürü, yaşam boyu eğitimi zorunlu hale getirirken; vasıflı ve vasıfsız çalışanlar arasındaki makası giderek açmaktadır (Yazıcı, 2003).

Yeni teknolojilerin gerektirdiği niteliklere sahip olmayanlar, işgücü piyasası dışında kalmak ya da gelir düzeyi düşük-güvencesiz işlerde çalışmak arasında seçime zorlanmaktadır ki kitle üretimi ve standartlaşmaya dayanan endüstri toplumunun çözülmesi, istihdam şekillerindeki standartlaşmayı bozmuştur (Bozkurt, 1997, s.108). Artık söze bahis olan "prekarizasyon"dur.

"Prekarizasyon" kavramı bir geçiş dönemini ifade etmektedir ki anlaşılmazlığı bundandır. Robert Castel'in ifadesiyle "işsizlik"ten öte bir "istihdamsızlık" krizi, "kaotik bir geçiş dönemi" olan prekarizasyon, neye geçildiği belli olmayan bir yandan sosyal refah devletinin güvenceli istihdam biçimleri direnirken diğer yandan kullan-at istihdam biçimlerini temsil eden güvencesiz işler olarak, tanımlamaktadır. Prekarizasyon güvencesizleşme olarak çevrilse de tanıma şu özellik eklenmelidir: uzun vadeli ve kalıcı bir istihdamdan yoksunluk. Çalışan ister beyaz ister mavi yakalı olsun artık bir "sosyal güvensizlik" içindedir. Günümüzdeki tüm sosyal güvence düzeneklerinin bireyleştirme eğiliminin sonucu olarak çalışan, geleceği ve mesleğiyle ilgili her zaman endişe ve belirsizliğe mahkûmdur (Castel, 2004, s.90)(Bora ve Erdoğan, 2011).

Tüm bunlardan hareketle yirmi birinci yüzyılda, geleneksel anlamıyla çalışma ilişkilerinin tamamen değiştiği düşünülebilir. Reich'a (2002) göre bu dönem çalışma ilişkilerine ya da meslek icra biçimine ait özellikler şunlardır:

- Düzenli tam zamanlı çalışma azalmakta, farklı çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır.
- Yaş ve hiyerarşi yerini yaratıcılık ve bilgiye bırakmaktadır.
- Ev ve iş arasındaki sınırlar ortadan kalkmakta, hatta sınırlar belirsizleşmektedir. Günlük sekiz saat çalışma demode olmakta, onun yerine haftanın yedi günü, yirmi dört saat çalışma imkânı söz konusu olabilmektedir.

Rutin işlerin teknolojik cihazlarla çok daha ucuza gerçekleştirilmesi, mavi yakalıların daha fazla vasıflı hale gelmesini zorunlu kılmaktadır. Bir tarafta teknolojiyi üreten vasıflı ve yüksek gelire sahip

- çalışanlar varken diğer tarafta teknoloji destekli yeni makineler vasıfsız işçileri daha da vasıfsızlaştırmakta ve ücretlerini düşürmektedir (Keser, 2013).

3. PREKARİZE İŞLER

Modern dünyanın esnek üretim modelleri beraberinde esnek çalışmayı da getirmiştir. Çalışma ilişkilerindeki prekarizasyon ya da güvencesizleşmenin çalışanlara etkisi tam zamanlı işlerin yerini geçici,

gündelik ve yarı zamanlı işlerin almasıdır. İleri sanayi ülkelerinde, geleneksel tam zamanlı işler hızla istihdamın güvencesiz biçimleri ile yer değiştirmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise tam zamanlı iş her zaman nadir olmuştur ancak eğilim kural olarak çok daha istikrarlı bir istihdam yapısından güvencesiz çalışmaya doğru devam etmektedir. Örneğin, dış kaynaklı üretim, elektronik endüstrisinde temel bir fenomen olmuştur ve günümüzde çok az sayıda üretim, büyük marka şirketlerin kendisi tarafından doğrudan yapılmaktadır. Dell ve Apple'ın da dahil olduğu bazı markalar, bütün üretimlerini dışarıda (ana ülke dışında) yapmaktadır. Büyük oranda dış kaynak kullanım stratejisinin bir parçası, ücret maliyetlerini daha aza indirme isteğidir. Gerçekten de en büyük sözleşme üreticilerinden biri olan Flextronics, müşterilerini %75'in üzerinde işgücü maliyetinden kurtaracağını taahhüt etmektedir. İşgücü maliyetlerini aşağı çekme zorunluluğu, elektronik endüstrisindeki güvencesiz istihdamı aşırı yüksek oranlara tırmandırmıştır (Holdcroft, 2013).

İşgücü maliyetini azaltmak pahasına benzer sözleşmelerle istihdam edilen çalışanlara sadece geçimlik ücretin altında ücret değil ayrıca aşırı çalışma saatleri, fazla çalışmaya zorlanma ve kıdem tazminatından feragat da teklif edilir. Güvencesiz çalışanlar (Precarious workers), tipik olarak tam zamanlı-tek işverenli çalışmayla ilgili bazı avantajlardan yararlanamazlar; görece sosyal güvenceleri kısıtlanmıştır ya da hiç yoktur. Fakat güvencesiz çalışmada, çalışanları istismara (sömürüye) karşı en korumasız-savunmasız hale getirecek biçimde "sendikaya üye olma ve toplu pazarlık hakkının reddi" söz konusudur. Diğer haklara kağıt üzerinde yer verilmesine rağmen, bazı güvencesiz çalışanlar sendikal hakların garanti altına alındığı ulusal iş mevzuatı kapsamı dışında bırakılmaktadır. Ve her an işlerini kaybetme riskinden kaynaklı, yasal haklarının uygulanması ile ilgili harekete geçerken çok korkmaktadırlar. İşverenler güvencesiz çalışmayı benimsemektedir çünkü bu, onlara karı artırmak için düzenli istihdam ettikleri işgücünü azaltmak ya da sınırlandırmak avantajını getirmektedir. Sonuç olarak istihdamla ilgili riskler prekarizasyon süreci ile işverenlerden işçilere geçmektedir.

4. PREKARİZASYONUN MESLEK TERCİHLERİNE ETKİLERİ

Güvencesiz iş olgusu sadece işgücü piyasası açısından değil, işgücü piyasasında olmayıp ona hazırlananları da etkilemektedir. Özellikle bizim ülkemizde nitelikli işgücü piyasasına giriş sürecinin barajını ifade eden Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı (YGS) ve Lisans Yerleştirme Sınavı (LYS) ardından yapılan üniversite tercihleri de bu süreçten nasibini almaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere işgücü piyasasında yaşanan güvencesizleşme süreci, meslek seçimi konusunda bir başka ifade ile tercihler konusunda da bireyleri etkilemektedir. Nitekim 2014 Temmuz ayında Osmaniye ili Kadirli ilçesinde, özel bir dershanede *öğrencilerin tercih aşamasında meslek ya da okul seçerken süreci nasıl algıladıklarını* anlamak amacıyla üniversite tercihi aşamasındaki 93 öğrenci ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği ile tarafımca bir araştırma yapılmıştır. 7-17 Temmuz 2014 arasında gerçekleşen tercih sürecindeki kısıtlı zaman içerisinde 748 kişilik bir evrenden rızası alınmak kaydı ile toplam 93 görüşme yapılarak veri elde edilmiştir.

Tablo 1: Yapılan Görüşmelerin Özet Tablosu

		Cinsiyet			*Toplam*
		Kadın	*Erkek*	*Toplam*	
Yaş	*18*	22	13	35	93
	19	16	16	32	
	20	10	9	19	
	21	4	3	7	
Algılanan Sosyo ekonomik Durum	*Düşük*	1	1	2	93
	Orta	50	37	87	
	Yüksek	1	3	4	
Mezun Olunan Okul	*Lise*	38	36	74	93
	Meslek Lisesi	14	5	19	
Liseden Mezun Olunan Alan Türü	*Sayısal*	22	20	42	93
	Eşit Ağırlık	12	12	24	
	Sözel	4	4	8	
	Mesleki Alan	14	5	19	
Tercih Ettiğin Meslek Gerçekten Yapmak İstediğin Meslek midir?	*Evet*	19	11	30	93
	Hayır	33	30	63	

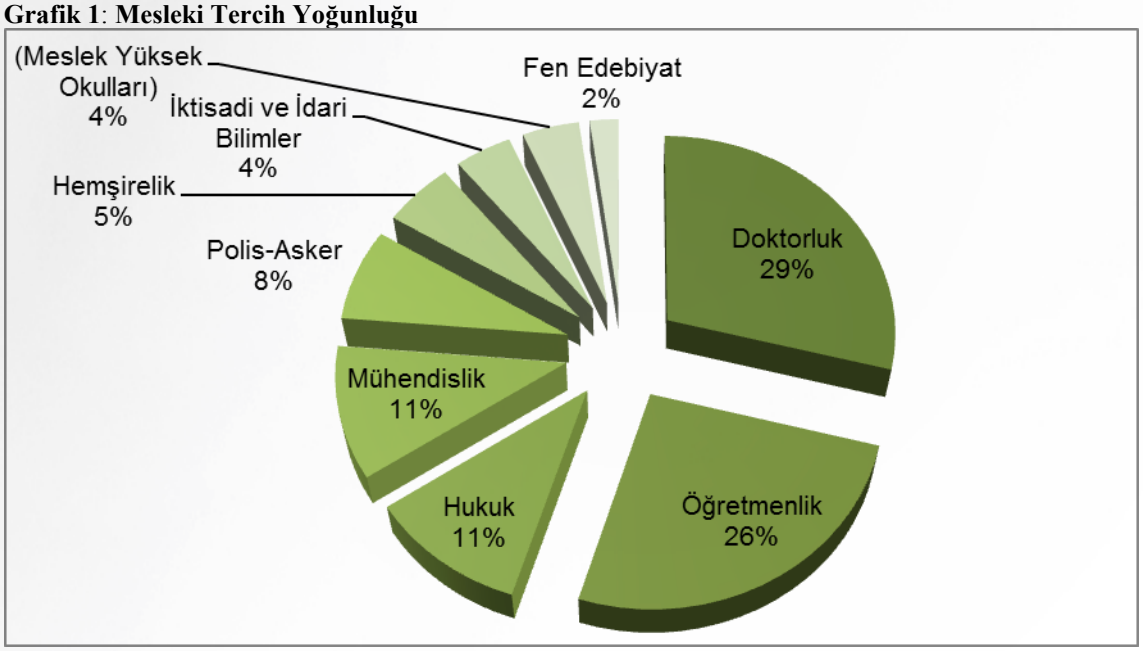
Yetenekler ve ilgiler doğrultusunda seçilen mesleğin, birey için yaşamdaki yerini doğru konumlandırmak açısından mutluluk kaynağı sayıldığı meslek seçimi konusunda, merkeze ilgi ve yeteneklerin alınması aynı zamanda psikolojik ve sosyal pek çok sorunun da başlamadan sona erdirilmesi anlamına gelmektedir. Öğrencilerin üniversite bölüm tercihi aynı zamanda mesleklerini de belirledikleri bir süreçtir. Günümüzde bireylerin toplum içindeki yerinin temel belirleyicisi olan meslek seçiminin yoğun baskı altında girilen birkaç sınavın sonucunda belirleniyor olması bir tarafa, meslek seçildikten sonra gizli bir güçle hayatın pek çok alanında da tercihler yapılmış olmaktadır. Mesleki tercihler aşamasında öğrencilerin referansları nelerdir sorusu ise araştırmada cevabı aranan esas soru olmuştur. Sınırlı sayıda örneklemle yapılan bu araştırmanın sonucunu genelleştirmek elbette mümkün değildir. Ancak üniversite tercihi aşamasındaki öğrencilerin tercihlerine etki eden faktörlerin neler olduğuna dair önemli bir veri sağlanmıştır.

Öğrencilerin %68'i tercih ettikleri mesleğin, gerçekten yapmak istedikleri meslek olmadığını ifade etmişlerdir. *Yapmak istediğin mesleğe rağmen başka meslek tercihinin nedeni nedir?* Sorusuna verilen cevaplar ise aynı gerçeğin farklı cümlelerle ifadesi olmak üzere birkaç çarpıcı cevaba aşağıda yer verilmiştir:
"Ben sağlıkta ya da devlet atamasıyla ilgili bir şey istiyorum. Dil, kişisel gelişim gerektiren işler istemiyorum…"(Melike,20, Erzincan Ü., Bilgisayar Öğretmenliğine yerleşti.)
"İnşaat mühendisliği istiyorum ama babam ilköğretim matematik yazmamı istiyor, çünkü garanti, ataması var…"(Emre, 19, Dokuz Eylül Ü., İlköğretim Matematik Öğretmenliğine yerleşti)
"Gelirse tıp gelmezse diş hekimi olacağım. Matematikçi olmak istiyorum aslında. Ülke şartları yani. Boğaziçi'ni çok isterdim, şimdi devlette atama yok, Avrupa'daki gibi önem verilse yapardım bu mesleği, önem verilmiyor yani. Boğaziçi Matematik mezunu olsan, Çamlı kahve'ye gidip oturup okey oynayacaksın yani…" (Batıkan, 19, Çukurova Ü., Diş Hekimliğine yerleşti.)

Öğrencilerin meslek tercihlerine etki eden temel belirleyici, onların ifadeleri ile *"sağlık alanında olma", "devlet ataması olma", "iş imkânı kısıtlı olmama-ataması kolay olma", "garanti olma"* durumudur. Ortaya çıkan ise işin güvencesinin çalışanın performansına göre şekillendiği özel sektörden kaçma eğilimi ve girildiği ilk andan itibaren emekliliğin garantilendiği devlet istihdamının arzu edilme eğilimidir.

Tercih ettikleri mesleğin gerçekten yapmak istedikleri meslek olduğunu ifade eden öğrenciler içinse ilginç bir veri elde edilmiştir. Öğrenciler, "*geleceğimi garanti altına almak için yapacağımı düşündüğüm meslek"* algısıyla meslek seçmişlerdir.
"Kız meslek lisesi çocuk gelişimini bitirdim. Öğretmen olmak istiyorum zaten. Ataması da var…" (Elif, 20, Okul Öncesi Öğretmenliğine yerleşti).

Grafik 1: **Mesleki Tercih Yoğunluğu**



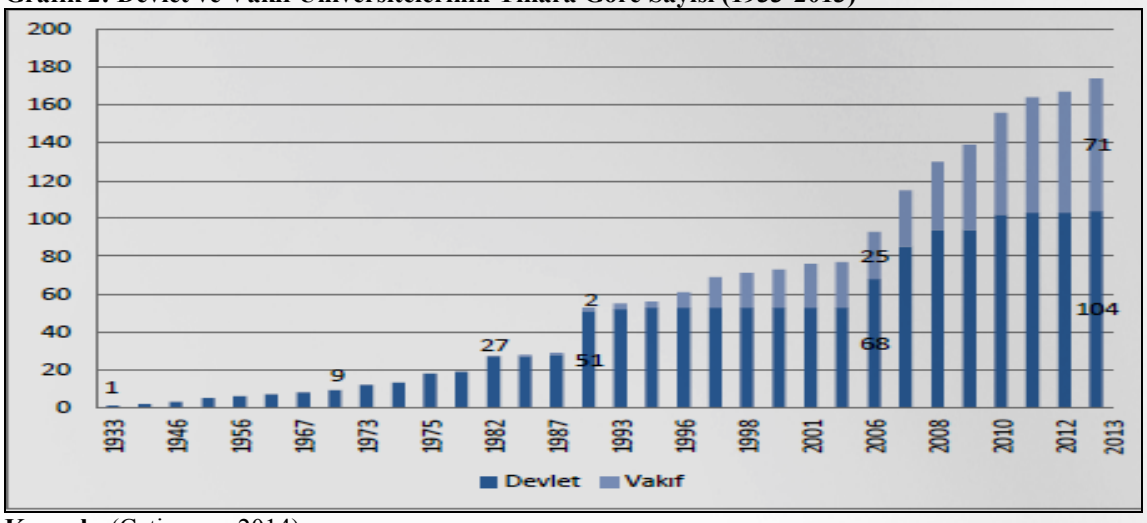
Mülakat yapılan öğrencilerin tercih ettikleri ya da tercih etmek zorunda kaldıkları meslekleri gösteren yukarıdaki grafiğe göre en çok istenen meslek-bölüm sırasıyla doktorluk, öğretmenlik, mühendislik ve (savcı, avukat, hakim gibi mesleklerin yolunu açan) hukuk olmuştur. Mühendislik tercihleri özellikle *inşaat mühendisliği* noktasında yoğunlaşmıştır. Maliye ve Kamu Yönetimi bölümlerinde yoğunlaşan iktisadi ve idari bilimler tercihi sahibi öğrenciler asıl istedikleri bölümler için *puanlarının yeterli olmadığını* ifade etmişlerdir. Yine Tarih ve Türk Dili ve Edebiyatı bölümü yazacak olan sözel öğrencileri de asıl yapmak

istedikleri *öğretmenlik* mesleği için *puanlarının yeterli olmadığını* ifade etmişlerdir. *İki yıllık* okul tercihleri ise öğrenciler için Tıbbi Sekreterlik, Adalet gibi *ataması olan bölümlerden* oluşmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da öğrencilerin gerçekten yapmak istedikleri ya da yapmak zorunda kaldıkları mesleki tercihlerin sınırlılığı ile ilgilidir. Türkiye'de tanımlanan 6129 meslek (Türk Meslekler Sözlüğü) olmasına rağmen tercihlerin birkaç meslek etrafında toplanması düşündürücüdür. Ancak benzer meslekler etrafındaki kümelenmenin altında yatan "iş güvencesi ve gelir garantisi sağlayan" asıl motivasyonu görmezden gelmek mümkün görünmemektedir.

Grafiğin de ortaya koyduğu gibi öğrencilerin en çok tercih ettiği meslek doktorluk olmuştur. Her ile bir üniversite politikası kapsamında son yıllarda üniversite sayısı artmış, buna paralel bölüm sayısı da artmıştır. Pek çok bölüm özellikle fen edebiyat fakülteleri bölümleri (fizik, kimya, biyoloji gibi) kontenjanlarını dolduramazken, tıp fakülteleri özel ya da devlet üniversitesi fark etmeksizin açıldığı yer ne kadar merkezden uzak olursa olsun kontenjanlarını doldurmayı başarmıştır.

Grafik 2: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Yıllara Göre Sayısı (1933-2013)



Kaynak: (Çetinsaya, 2014).

Türk Tabipler Birliği'nin 2010 tarihli "Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Raporu", özellikle 1990'lı ve 2000'li yıllarda Türkiye'de tıp fakültelerinin açılmasında büyük bir patlama yaşandığını göstermektedir. Buna göre 1990'da 25 olan tıp fakültesi sayısı, 2013 yılında 86'ya ulaşmıştır (Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan gücü Durum Raporu, 2014). 2013 yerleştirme sonucuna göre ilk 3000'e giren sayısal öğrencilerin 1433'ü tıp fakültesini tercih etmişken; 684'ü mühendislik tercihi yapmıştır. Bu veriler ışığında ilk 3000'e giren sayısal öğrencilerin yaklaşık üçte ikisinin tıp fakültelerini tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Doktorluğu bu listenin en başına sürükleyen ise (araştırmanın bulgularını doğrular nitelikte) çalışma koşullarının zorluğuna rağmen elbette iş garantisi ve yüksek geliri olan bir meslek olarak görülmesidir.

'Hangi meslekler daha gözde?' sorusunun yanıtı aramak için programların tek tek doluluk oranları gözden geçirildiğinde ise lisans programlarında olduğu gibi önlisans programlarında da sağlık alanı öne çıkmaktadır. Devlet üniversitelerinin Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri, İlk ve Acil Yardım, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri, Anestezi, Fizyoterapi, Odyometri, Radyoterapi gibi programlarının doluluk oranının yüzde 100 olması dikkat çekicidir (Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları, 2014). Yine tercih aşamasında bulunan öğrencilerin meslek araştırmaları sırasında ilk merak ettikleri cevapların mesleğin ne yaptığından öte *ne kadar kazanır, hemen iş bulabilir miyim, devlet ataması var mı* gibi sorulara ait olması, iş yaşamında görülen güvencesizleşme sürecine tercih aşamasındakilerin verdiği bir tepkidir. Yaptıkları akılcı tercihlerle güvencesizleşen iş piyasalarının dışında kalmayı, kendi ilgi ve yeteneklerine rağmen tercih etmek istemektedirler. ÖSYM verilerinin ortaya koyduğu bir başka durum ise üniversiteye yerleştiği halde yeniden sınava giren öğrenci sayısındaki artıştır. Tercih aşamasında yaşanan bir dizi handikap bir tarafa, üniversiteye yerleşmiş olan bu grup henüz işgücü piyasasına girmeden yeniden meslek tercih aşamasına geri dönmek istemektedir. Daha "garantili" olduğu düşünülerek uğruna birkaç yıl feda edilmek suretiyle yeniden tercih aşamasına dönmek[2], işgücü piyasasındaki güvencesizleşme eğiliminin dışında kalma isteği olarak

[2] Bir yükseköğretim programına (açık öğretimin kontenjan sınırlaması olmayan programları hariç) yerleşen adayların, yerleştiği dönemi izleyen ilk üniversite sınavından aldıkları puan ile bir yükseköğretim programına yeniden yerleştirilmeleri durumunda orta öğretim

değerlendirilebilir. Bu yıl üniversiteye yerleşmiş olduğu halde yeniden meslek seçme aşamasına dönen öğrenci sayısı, şimdiye kadarki en yüksek rakamı da ifade etmek üzere 534.458'dir.

Tablo 2: Üniversite Giriş Sistemine Başvuran Sayıları ve Mezuniyet Durumuna Göre Oranları (1980-2014)

Yıllar	Son sınıf düzeyinde	%	Mezun daha önce yerleşmemiş	%	Bir yüksek öğretim kurumunu bitirmiş	%	Daha önce yerleşmiş	%	Toplam başvuru
1980	198.106	42	222.284	48	10.709	2	35.864	8	466.963
1981	199.046	47	189.755	45	7.428	2	24.621	6	420.850
1982	190.369	47	181.225	44	4.959	1	32.020	8	408.573
1983	188.536	52	129.060	36	4.110	1	39.452	11	361.158
1984	199.280	46	146.864	34	9.040	2	80.991	19	436.175
1985	220.162	46	161.391	34	10.506	2	88.574	18	480.633
1986	229.328	46	168.523	33	11.089	2	94.541	19	503.481
1987	257.858	41	223.983	36	16.036	3	130.212	21	628.089
1988	277.419	40	264.033	38	20.242	3	131.583	19	693.277
1989	303.077	37	347.925	42	29.127	4	143.999	17	824.128
1990	336.651	38	372.711	42	33.217	4	150.396	17	892.975
1991	351.941	40	370.859	42	24.390	3	128.195	15	875.385
1992	375.432	38	445.187	46	25.316	3	131.615	13	977.550
1993	457.476	40	520.445	45	28.170	2	148.480	13	1.154.571
1994	486.284	39	529.566	42	30.517	2	203.513	16	1.249.880
1995	469.245	37	543.920	43	31.664	3	218.550	17	1.263.379
1996	543.815	39	595.716	43	33.755	2	225.482	16	1.398.768
1997	521.114	37	609.662	44	39.653	3	227.938	16	1.398.367
1998	421.073	31	639.930	47	43.814	3	250.890	19	1.355.707
1999	538.954	36	613.888	42	50.268	3	275.255	19	1.478.365
2000	497.234	35	651.053	46	48.759	3	210.874	15	1.407.920
2001	504.963	34	686.581	47	55.802	4	223.851	15	1.471.197
2002	547.373	30	913.029	50	68.777	4	288.411	16	1.817.590
2003	562.633	35	696.479	44	66.209	4	268.510	17	1.593.831
2004	757.421	40	773.893	41	79.734	4	286.148	15	1.897.196
2005	691.696	37	826.458	45	62.803	3	263.934	14	1.844.891
2006	720.623	43	695.885	41	40.840	2	220.978	13	1.678.326
2007	801.227	45	693.313	39	39.625	2	242.262	14	1.776.427
2008	286.258	17	913.340	56	68.100	4	377.718	23	1.645.416
2009	581.916	40	514.397	35	44.021	3	310.248	21	1.450.582
2010	689.291	43	470.519	30	62.522	4	365.534	23	1.587.866
2011	768.397	44	518.237	29	74.282	4	398.487	23	1.759.403
2012	780.736	41	562.921	30	94.363	5	457.458	24	1.895.478
2013	800.810	42	561.460	29	89.544	5	471.219	25	1.923.033
2014	850.335	41	577.889	28	121.611	6	534.458	25	2.084.293

Kaynak: (Çetinsaya, 2014).

Teknik olarak gidecek bölümlerin olmasına karşılık, tercihte bulunan kitle kendine iş garantisi getiren bölümleri tercih etmekte ısrarcı davranmakta; bu tavır her yıl üniversite ve bölümlerin doluluk oranlarına yansımaktadır. Nitekim formasyonun kaldırılma girişiminin olumsuz etkisi ile de tercih edilmeyen fen edebiyat fakültelerinin bazı bölümleri, devlet eliyle kapatılmıştır.

YÖK, 2013 yılında fen fakültelerinin Biyoloji bölümünü kontenjanını yüzde 64, kimya bölümünün yüzde 59, fizik bölümünün yüzde 52 ve matematik bölümünün yüzde 48 oranında azaltmıştır. 2013 yılı yükseköğretim programlarına yerleşenlerle ilgili rakamlar incelendiğinde fen-edebiyat fakülteleri fen bilimleri kontenjanlarında farklı ve sıra dışı bir durum gözlemlenmektedir. MEB ve YÖK'ün aldığı tüm tedbirlere rağmen fizik, kimya, biyoloji, matematik kontenjanlarında kalan boşluklar endişe verici boyutlardadır. Örneğin 2012'de 2373 olan fizik kontenjanları 2013'te 1058'e düşürülmüş, bütün bu tedbirlere rağmen, 1058 kontenjanın yaklaşık yarısı boş kalmıştır. Biyoloji, kimya ve matematik kontenjanları da 2012'ye göre 2013 yılında neredeyse yarı yarıya azalmış durumdadır; biyoloji 5862'den 2093'e, Kimya 5873'ten 2405'e, Matematik kontenjanı 11 bin 603'ten 5772'ye indirilmiştir (Günay, Günay, Atatekin, 2014). Bilimsel anlamda atılımın olmazsa olmaz şartı sayılan fen bölümlerine karşı bu ilgisizliğin nasıl giderileceği önemli bir tartışma alanıdır. Ancak öğrencilerle yüz yüze yapılan görüşmelerden hareketle bu bölümlerin iş ve gelir güvencesi taşımaması nedeni ile tercih edilmiyor olması tartışmasız bir gerçektir.

Öğrenci sayılarındaki azalmanın altında yatan, mezunların karşılaştığı kalıcı ve güvenceli iş bulma kaygılarıdır. Tercih eğilimindeki bu değişimi yeniden değiştirmek, başarılı öğrencilerin Temel Bilimler alanında eğitim görmelerini teşvik etmek amacıyla, 2014 yılında farklı bir uygulamaya geçilmiş, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından verilen Yurt İçi Lisans Burslarının kapsamı genişletilmiştir. Buna göre ÖSYM tarafından yapılan Lisans Yerleştirme Sınavında MF puan türünde ilk 5.000 (beş bin) kişi arasında yer alarak matematik, fizik, kimya, biyoloji bölümlerinden birine yerleşen lisans öğrencilerine aylık 2.000 (iki bin) TL; aynı puan türünde sıralamada 5.001 (beş bin bir) ile 10.000 (on bin) kişi arasında yer alarak sözü edilen bölümlerden birine yerleşenlere aylık 1.000 (bin) TL; sıralamada ilk 10.000 (on bin) kişi arasında yer alarak matematik, fizik, kimya ve biyoloji bölümleri haricinde bölümlere yerleşip matematik, fizik, kimya ve biyoloji bölümlerinde çift ana dal programına kayıt yaptıranlara ise aylık 750 (yedi yüz elli) TL burs verilmesine karar verilmiştir.

Ancak 23 Temmuz 2014'de açıklanan üniversite yerleştirme sonuçları, sözü geçen bu bölümlere dair başkaca önlemlerin alınması gerektiği gerçeğini ortaya koyar niteliktedir. ÖSYM tarafından yayımlanan Kılavuza göre[3] 2013 yılında 1058 olan Fizik bölümü kontenjanı 2014 yılında 837'ye düşürülmüştür. Buna

puanında uygulanacak katsayılar yarıya düşürülmektedir. Bu durumda öğrenci, orta öğretim puanının yarısının kesilmesi cezasından bir yıl sonra kurtulduğu için yeniden yerleşme ortalama iki yıllık bir kayıpla mümkün olmaktadır.

[3] KKTC kontenjanları hariç tutulmuştur.

rağmen ülkemizdeki 14 üniversitenin Fizik bölümü kontenjanları hiç tercih edilmemiştir. 837 Fizik bölümü kontenjanının 480'i dolmuştur. Bir diğer ifade ile neredeyse her iki fizik kontenjanından 1'i hala tercih edilmemektedir. 2013 yılında 2405 olan kimya bölümü kontenjanı 2014 yılında 1809'a düşürülmüştür. Buna rağmen 8 üniversitedeki kimya bölümü kontenjanları boş kalmıştır. 1809 kimya bölümü kontenjanının 1364'ü dolmuştur. Bir diğer ifade ile kontenjan azaltılmasına devam edilmesine rağmen her 4 kimya kontenjanından 1'i hala tercih edilmemektedir. 2013 yılında 2093 olan biyoloji bölümü kontenjanı 2014 yılında 1565'e düşürülmüştür. 1565 biyoloji kontenjanının 1241'i dolmuştur; kontenjan azaltılmasına rağmen 3 üniversitede bölüm hiç tercih edilmemiştir ve neredeyse her 5 biyoloji kontenjanından 1'i hala tercih edilmemektedir. 2013 yılında 5772 olan matematik bölümü kontenjanı 2014 yılında 3822'ye düşürülmüştür. 3822 matematik bölümü kontenjanının 3544'ü dolmuştur. Söz konusu bölümler arasında tartışmasız en çok tercih edilen olan matematik bölümünde de kontenjan azaltılmıştır ve neredeyse her 10 matematik kontenjanından 1'i hala tercih edilmemektedir (Merkezi Yerleştirme İle Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları Kitabı, 2014).

Bu bölümlerin sadece burslarla, (tam zamanlı ve güvenceli olmak üzere) istihdamı arttırıcı politikalar üretmeksizin ne ölçüde öğrenci çekebildiği 2014 tercih dönemi sonrası ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Güvencesizleşme olarak ifade edilebilecek prekarizasyon kavramı uzun vadeli ve kalıcı bir istihdamdan yoksunluk anlamına gelmektedir. Var olan dönemde "işlilik" bir güvence içermediği ölçüde "işsizliğe"; "işsizlik" yeni vasıflar kazandırma buyruğu ile "iş"e dönüşmektedir. Dolayısıyla çalışan ister kafa ister kol işçisi olsun her zaman endişe ve belirsizliğe mahkum olacaktır (Bora ve Erdoğan, 2011). Meslek edinme, iş bulma ve bu süreçteki kusurların kamusal alanın sorunu olmaktan çıkıp bireysel bir sınırlama içinde değerlendirilmesi tercih aşamasındaki öğrencilerin de bu dönüşüme karşı sessiz kalmayıp, kendilerince bir önlem almalarını sağlamıştır ve sağlayacaktır. İşgücü piyasasının girişindeki bu insan kaynağı büyük fotoğraftaki güvencesizleşmenin dışında kalmak için kendi yetenek, ilgi, kişilik özellikleri gibi öznel verileri görmezden gelme pahasına ekonomik güvence açısından en yüksek faydayı, iş ve gelir güvencesini sağlayan meslekleri tercih etmektedir. Sadece güvence kaygısıyla yapılan tercihlerin ve yarın icra edilecek olan mesleklerin ne ölçüde iş doyumu sağlayacağı ve o mesleğin hizmetinden faydalanacaklar açısından ne ölçüde tatmin yaratacağını ise zaman gösterecektir

KAYNAKÇA

Aron, R. (1997). Sanayi Toplumu. İstanbul: Dergah Yayınları.
Atli, A. (2014). Gençlerin Tercih Ettiği Meslekler, İnönü Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma AD Araştırması. http://www.memurlar.net/haber/464843/ adresinden erişildi.
Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. (Çiğdem Çidamlı, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
Bozkurt, T. ve Ercan, S. N. (2011). Çalışma İlişkilerinin Evrimi. İstanbul: Beta Yayınları.
Bora, T. ve Erdoğan N. (2011). Esnek ve Güvencesiz İstihdam Her yerde. Sol Defter.http://www.soldefter.com/2011/10/08/esnek-ve-guvencesiz-istihdam-her-yerde-tanil-bora-necmi-erdogan/ adresinden erişildi.
Bora T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2011). Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği. İstanbul: İletişim Yayınları.
Bozkurt, V. (1997). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
Bozkurt, V. (2003). Toplumsal Dönüşümün Evreleri: Pre-endüstriyel, Endüstriyel ve Post-endüstriyel Toplumlar. Endüstri Sosyolojisi. Eskişehir.
Castel, R. (2004). Sosyal Güvensizlik. (Işık Ergüden, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
Çetinsaya, G. (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi için Bir Yol Haritası. http://yolharitasi.yok.gov.tr/ adresinden erişildi.
Eraydın, A. (1992). Post-Fordizm ve Değişen Mekânsal Öncelikler. Ankara: ODTÜ.
Erden, A. (2013). Aylaklığa övgü mü? Boş işler mi? http://blog.radikal.com.tr/Sayfa/aylakliga-ovgu-mu-bos-isler-mi-33798 adresinden erişildi.
Giddens, A. (2000). Üçüncü Yol. (Mehmet Özay, Çev.) İstanbul: Birey Yayıncılık.
Gorz, A. (2007). İktisadi Aklın Eleştirisi, Çalışmanın Dönüşümleri / Anlam Arayışı. . (Işık Ergüden, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
Graeber, D. (2013). The Modern Phenomenon of Nonsense Jobs. http://www.smh.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-nonsense-jobs-20130831-2sy3j.html adresinden erişildi.Günay, D., Günay, A. ve Atatekin, E. (2014). Türkiye'de Temel Bilimlerde Sarsılış: Ülkenin Sarsılışı. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, cilt 3. http://higheredu-sci.beun.edu.tr/text.php3?id=1608 adresinden erişildi.
Güvenç, B. (1999). İnsan ve Kültür. İstanbul: Remzi Kitabevi.
Holdcroft, J. (2013). Implications For Union Work Of The Trend Towards Precarization Of Work. Meeting the challenge of precarious work: A workers ' agendas. International Journal of Labour Research. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf adresinden erişildi.
Keser, A. (2013). Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=177 adresinden erişildi.

Keser, A. (2013). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/.../469 adresinden erişildi.
Kök, F. (1998). Değişim Küreselleşme ve Sosyal Demokrasi. İstanbul: SODEV Yayınları.
Merkezi Yerleştirme İle Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları Kitabı. (2014). http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OSYS/yerlestirme/2014-%C3%96SYS-TABLO4-EnKucukEnBuyukPuanlar23072014.pdf adresinden erişildi.
Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). Meslekler Rehberi. http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/11/969682/dosyalar/2013_01/16101943_meslekler_rehberi.pdf adresinden erişildi.
Omay, U. (2009). Bilginin Manüplasyonu ve Çalışma. Sosyal Politikada Güncel Sorunlar. Ankara: SBF Yayınları.
ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu. (2013). www.osym.gov.tr adresinden erişildi.
ÖSYS Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları Kitabı. (2014). http://www.osym.gov.tr/belge/1-22136/2014--osys-yuksekogretim-programlarinin-merkezi-yerlest-.html adresinden erişildi.
Polanyi, K. (2003). Büyük Dönüşüm. (Ayşe Buğra, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
Sarpkaya, D. (2008). Çalışmanın Değişen Niteliği ve Mühendislik. www.emo.org.tr/ekler/7e644bf5da2c29e_ek.pdf?dergi=542 adresinden erişildi.
Toffler, A. (2008). Üçüncü Dalga. (Selim Yeniçeri, Çev.) İstanbul: Koridor Yayıncılık.
Tokol, A. (2008). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Yayıncılık.
Türk Meslekler Sözlüğü. (2014). http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx adresinden erişildi.
Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan gücü Durum Raporu. (2014). http://www.memurlar.net/haber/465423/ adresinden erişildi.
Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2013). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 2010. www2.bayar.edu.tr/sosyal/dergi7/17Unal.pdf adresinden erişildi.
Yazıcı, E. (2010). Değişen İş Kültürü. Ankara: A kitap Yayınları.
Yazıcı, E. (2013). Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler. E. Tuncay Kaplan ve Bülent Bayat (Ed.), *ÇEEİ Seçme Yazılar* içinde (s. 133-149). Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını.
Zubritski, M. K. (1974). İlkel Toplum, Köleci Toplum, Feodal Toplum. (Selim Belli, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.

ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA KAVRAMINA İLİŞKİN ALGILARI

Galip YÜKSEL*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin "çalışmayı" nasıl tanımladıkları, çalışmayla ilgili aile ve akranlarından neler öğrendiklerini açıklamaktır. Nitel araştırma yöntemi ile toplanan veriler ile 9. sınıf öğrencilerinin çalışma hakkındaki fikirlerini öğrenmek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları öğrencilerin çalışma hakkındaki görüşlerinin farklılaşabildiğini göstermektedir. Çalışma öğrenciler tarafından genellikle dış faktörler (örneğin para) ve benlik kavramının ifadesi olarak algılanmaktadır. Ayrıca çalışma kavramına ilişkin aileden ve akranlardan mesajların alındığı görülmektedir

Anahtar Sözcükler: Çalışma, çalışma tanımı, çalışma amacı, 9. Sınıf öğrencileri,

GİRİŞ

Çalışma, insan yaşamında önemli rol oynayan bir etkinliktir. İnsan çalışma yoluyla yaşamını sürdürmeye, sosyal ilişki kurmaya ve içsel isteklerini yerine getirmeye çalışır. Aynı zamanda, çalışmak kişinin kendini ifade etmesinin bir aracıdır (Blustein, 2006). Mengüşoğlu'na göre (1988) çalışan bir varlık amaçlarını gerçekleştirebilir. Eğer insan çalışan bir varlık olmasaydı, o zaman o, hiçbir şeye sahip olamayacak; hiçbir şeyi gerçekleştiremeyecekti; tıpkı hayvan gibi her türlü başarıdan yoksun kalacaktı; yani insanın bilim, sanat, teknoloji gibi başarıları olmayacaktı.

Bireyin yaşamında önemli bir rol oynayan çalışma kavramı, insanlık tarihi boyunca farklı anlamlar yüklenerek ele alınmıştır. Çalışma, Kur'an-ı Kerim'de *Doğrusu insanın çalışmasından başkası kendinin değildir* (Necm, 39); şeklinde ele alınmakta ve çalışmaya vurgu yapılmaktadır (Yüksel, 2013). İnsan ve çalışma ilişkisi İnsan Felsefesi açısından ele alınıp incelenmektedir. Bu kapsamda, insan, eylem ve çalışma ilişkisi tartışılmaktadır (Navora, 2014).

Kavram, bir nesnenin zihindeki tasarımıdır. Bu bir yönüyle nesneye, diğer yönüyle anlama ifade eder. Kavramlar yoluyla düşünür, düşündüğümüzü dil yoluyla aktarırız (www.felsefe.gen.tr/kavram_nedir.asp). Kişilerin çalışma algıları, onların çalışma kavramına ilişkin tanımlarını etkilemektedir. Türkiye'de öğrencilerin çalışmayı nasıl algıladığı ile ilgili yeterli çalışma bulunmamaktadır (Öztemel, 2012). TDK Türkçe sözlükte (1988) çalışmak, "Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek, harcamak" olarak tanımlanmaktadır. Sözlükte bu şekilde tanımlanan çalışma kavramının öğrenciler tarafından nasıl algılandığının araştırılması gerekmektedir.

Gençlerin çalışma hakkında sahip oldukları bilgilerin ne kadarı okul dışındaki kaynaklardan gelmektedir? Çalışma konusunda aile ve akranlardan neler öğrenilmektedir? Çevrelerinden bilgi alan gençlerin eğitim şartlarının ve onlara yönelik olarak düzenlenen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin iyileştirilmesi için bu tür verilerin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Türkiye de gençlerin çalışma, anlayışlarına yönelik algıları, çalışma yaşamıyla ilgili aile ve akranlarından neler öğrendiklerine dair yeterli araştırmanın bulunmadığı ifade edilmişti. Yurt dışında ise bu konunun araştırıldığı görülmektedir. Örneğin; Blustein, Chaves, Diemer, Gallagher, Marshall, Sirin,ve Bhati (2002) yaptıkları araştırmada, yüksek sosyo-ekonomik arka plandan gelen genç yetişkinlerin; çalışmaya daha fazla anlam verme ve kendilerini ifade edebilmek için potansiyel olarak gören bir bakışa sahip olduklarını bulmuşlardır. Buna karşılık, düşük sosyo-ekonomik arka plandan gelen gençler; çalışmayı öncelikli olarak yaşamı sürdürme aracı olarak görmektedir.

Gençlerin çalışmayı algılama biçimlerinde sosyo-ekonomik ve sosyo-politik faktörlerin yanında ailenin de kritik bir rol oynadığına dair araştırmalar bulunmaktadır (Blustein ve diğerleri, 2002). Ailenin; çalışmayla ilgili davranış ve değerlerinin gençlerin görüşlerini etkileyen bir faktör olduğu öne sürülmektedir (Galambos ve Sears (1998). Aile, çocuklar ve gençler için çalışan kişiler olarak rol modeldir. Çocuklar aile üyelerini gözlemleyerek onların çalışma deneyimleri ve çalışmayla ilgili konuşmalarından etkilenmektedir. Bu süreç onların çalışma dünyasını anlamlandırmaya başladıkları birincil sosyalleşme aracıdır (Barling, Dupre ve Hepburn, 1998). Bu sosyalleşme aracının, etkileşim biçimine göre farklı düzeylerde etkili olması beklenir. 1966'da Helling tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırmada, ana-babanın öğretme tarzının sözlü *açıklama ve mantık yürütme* yerine *gösterme, taklit ve motor öğrenmeye* dayalı olduğu gözlenmiştir. Helling, 20 yıl sonra bu köye yeniden gittiğinde, bu sözsüz "*yaparak öğretme*" eğiliminde herhangi bir değişim olmadığını görmüştür (Kağıtçıbaşı, 2010).

Gençlerin çalışma kavramına ilişkin algılarında, bu faktörlerin yanında akranlarının da kritik bir rol oynayacağı düşünülebilir. Akranlar, ergenlerin yaşamında önemli rol oynar. Çoğu ergen için akranları arasında popüler olmak güçlü bir güdüleyici faktördür (Santrock, 2014). Harris'e (2007) göre insanlar, doğuştan kendilerine benzeyen başka insanlardan oluşan bir gruba- çocuklar için buna akran grubu denilir- katılmaya ve kendi davranışlarını o gruptaki üyelere göre biçimlendirmeye doğuştan güdülenmişlerdir.

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD, Beşevler/Ankara, ygalip@gmail.com

Toplumsallaşma denilen bu süreç sonucunda çocuklar, davranış bakımından yaşıtlarına daha çok benzer hale gelirler. Ama aynı zamanda işleyen ve çocukları yaşıtlarına daha az benzer olmaya sürükleyen bir başka süreç daha vardır. Grup içinde farklılaşma süreci. Bir grubun üyeleri farklı statülere sahiptir ya da başkaları tarafından kendilerine farklı roller verilir. Bu da aralarındaki kişilik farklılıklarının artmasına yol açar.

Gençlerin arkadaşlarından etkilendiklerini destekleyen diğer bir durumda gizli müfredattır. Açık müfredat "okullarda öğretilmesi amaçlanan davranışları ve bu davranışların ne zaman nasıl öğretileceğini belirten yazılı kurallar" şeklinde; gizli müfredat ise, "okulda öğretileceği açıkça belirtilmeyen, ama öğrencinin okuldaki çeşitli eğitim öğeleriyle etkileşimi sonucunda edindiği davranışlar" şeklinde tanımlanmaktadır (Bacanlı, 1995). Gizli müfredat, bir eğitim kurumu tarafından açıkça ifade edilmeyen, ancak o kurumdan mezun olan öğrencilerde ortaya çıkan davranış değişiklikleriyle ilgilidir. Genellikle açık müfredatla uyuşum içinde olması beklenen gizli müfredat bazen onunla ters düşebilir Gizli müfredat öğrencilere bir şey "öğretme" kaygısında değildir, ancak etkileşimler sonunda öğrenci bilgi ve duygu kazanır (Bacanlı, 2006). Gizli müfredatın sonuçları arasında şunlar sayılmaktadır: Sağlıksız beslenme, öğretilenlerin mutlak doğru olduğu inancı, ben öğrenemem, ancak başkası bana öğretebilir, temiz hava önemli değildir, bilmemek cezalandırılma nedenidir; ancak anlamadan bellemenin bir sakıncası yoktur, isim ezberlemek öğrenmedir, eğitimde işe yarayan pek bir şey öğrenilmez, ama bu söylenmemelidir, eğitim sınıflarda yapılabilecek bir faaliyettir vb. gibi (Gündoğdu, 2007). Gizli müfredat, sınıfla sınırlı değildir, öğrencinin etkileşimde bulunabileceği akranlar, öğretmenler, yöneticiler, hizmetliler, güvenlik görevlileri, kantin ve yemekhane çalışanları, servis şoförlerini de içine alır.

Özet olarak söylemek gerekirse, dokuzuncu sınıf öğrencilerinin çalışma algılarını araştırmak önemlidir. Öğrencilerin çalışma hakkındaki algıları onların motivasyonlarını, eğitsel planlarını ve onlara yapılacak eğitsel ve meslek psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini etkileyebilir.

Gençlerin çalışmanın amacı hakkında ebeveynlerinden, diğer aile üyelerinden ve akranlarından aldıkları iletilerin etkisini bilmek danışmanlar için önemlidir. Çünkü seçilen müdahaleler, danışanın sosyal çevresine hitap etmelidir.

Türkiye'de yükseköğretime ve mesleğe geçiş sürecinde karşılaşılan sorunlar, artan işsizlik gibi nedenler düşünüldüğünde bu konuyu incelemenin gerekli olduğu görülür. Bu çalışma, ergenlerin çalışma hakkındaki görüşlerini gündeme getirmek bakımından yararlı olabilir. Çalışmada, 9. sınıf öğrencilerinin çalışma kavramını nasıl tanımladığı ve çalışma kavramına ilişkin ailelerinden ve akranlarından neler öğrendikleri araştırılmaktadır.

YÖNTEM

Katılımcılar

Katılımcılar, Ankara'da iki özel ortaöğretim kurumunda eğitim gören 116, 9. sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Öğrencilerin 54'ü (% 47) kız, 62'si (%53) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 14 yaş (N=37), 15 yaş (N=80), ve 16 (N=7) arasında değişmektedir. Katılımcıların devam ettiği eğitim kurumları, orta sosyo-ekonomik düzeyi sahip aile çocuklarının eğitim aldığı kurumlardır.

Araçlar

Ortaöğretim 9. Sınıf öğrencilerinin çalışmayı nasıl algıladıklarıyla ilgili kodlama tablosu Chaves, Diemer, Bluestein, Gallagher, DeVoy, Casares ve Perry (2004) tarafından geliştirilen kodlama tablosu örnek alınarak hazırlanmıştır. Ancak, adı geçen çalışmada olmayan bir soru (4. soru) bu çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu soru çalışmayla ilgili akranlardan neler öğrenildiğini araştırmak amacıyla sorulmuştur.

İşleyiş

Veri Toplama: Çalışma verileri iki özel lisede eğitim gören tüm 9. Sınıf öğrencilerinden toplandı. Bu ortaöğretim kurumlarında 2008–2009 Eğitim Öğretim döneminde tüm 9. Sınıf öğrencileri araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı öğrencilere ders esnasında gruplar halinde uygulanmıştır. Öğrencilerden gelebilecek soruları yanıtlamak üzere sınıf öğretmenleri ile ön görüşme yapılarak gerekli açıklamalar yapıldı. Veri toplama tamamlandıktan sonra, tüm 9. sınıf öğrencileri tarafından doldurulan veri toplama araçları değerlendirildi.

Araştırmada kullanılan sorular: (a) "Size göre çalışmak nedir?", b "Eğer istediğiniz kadar paranız olsaydı çalışır mıydınız?" "Neden çalışırdınız ya da çalışmazdınız?" (c) "Ailenizden çalışmayla ilgili neler öğrendiniz?" (d) "Arkadaşlarınızdan çalışmayla ilgili neler öğrendiniz?"

Her öğrencinin her bir soruya ilişkin verdiği cevap satır satır incelenerek hangi kategoride yer alıp alamayacağı kararlaştırıldı. Belirsizlik durumlarında bu konuda çalışma yapan iki araştırmacıdan görüş alındı. Daha sonra NVivo7 programında veri tabanı oluşturuldu ve veriler girildi. Kodlama şeması verileri düzenlemede kullanıldı.

SONUÇLAR

Çalışma Tanımları

Dokuzuncu sınıf öğrencilerinin çalışma tanımları dört başlık altında toplanmaktadır. Ç*alışmanın sonuçları, çalışmanın boyutları, çalışma tutumu ve kişisel gelişim*. Bu gruplandırmaya ilişkin bulgular Tablo 1 de sunulmaktadır.

*Çalışmanın Sonuçları***:** Katılımcıların üçte birinin, çalışma tanımını çalışmanın sonuçlarıyla ilişkilendirerek yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların 41'i çalışmayı para ya da gelir elde edilen somut hedeflere ulaştıran bir şey olarak tanımlamaktadır. "Size göre çalışmak nedir?" sorusuna, çalışmak hedefe ulaşmak, hedefleri gerçekleştirmenin bir aracıdır diyerek görüş belirten 23 katılımcı bulunmaktadır. Örneğin; 1. katılımcı çalışmayı **"**Hayatta güzel bir yere gelebilmek için çabalamak" olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde 48. katılımcı "Hedefimi gerçekleştirmenin anahtarıdır ve çalışmadan hedeflerimi gerçekleştiremeyeceğim" diyerek görüş belirtmektedir.

"Çalışmak para kazanmaktır." şeklinde görüş belirten 18 katılımcı bulunmaktadır. Örneğin 71. katılımcı "Hayatımızı sürdürmek için paraya, paraya sahip olmak için de çalışmaya ihtiyaç var, çalışmak para kazanmaktır." Şeklinde görüş belirtmektedir.

Tablo 1. Öğrencilerin Çalışma Tanımları

Kategori	Alt kategori	Frekans
Çalışmanın sonuçları		41
	Hedefe ulaşmak	23
	Para	18
Çalışmanın boyutları		25
	Fiziksel- zihinsel etkinlik	13
	Kendi-kendini meşguliyet	3
	As-üst ilişkisi	0
	Diğerlerine yardım	3
	Okul çalışması	6
Çalışma tutumu		14
	Olumlu	2
	Çok boyutlu	1
	Enerji gerektiren	9
	Olumsuz	2
Kişisel gelişim		18
	Benlik kavramını gerçekleştirme	13
	Sorumluluk /Olgunluk	2
	Okul ve çalışma bağlantısı	3
	Çalışmaya dayalı öğrenme	0

Çalışmanın Boyutları: Yirmi beş katılımcı çalışma tanımını, çalışmanın boyutlarını dikkate alarak yapmaktadır. Çalışmanın boyutlarını dikkate alarak çalışmayı tanımlayan 25 katılımcıdan 13'ü çalışmanın "fiziksel ve zihinsel etkinlik" boyutunu öne çıkartarak tanımlamıştır. Bu kişilere göre çalışma (104. katılımcı) "Bir işin üstesinden gelmek ve bu konuda yapılan eylemdir.**"** diyerek çalışmayı tanımlamıştır. Üç katılımcı, çalışmayı kendi kendini meşgul etmek olarak algılamaktadır.

Çalışmayı "ast üst ilişkisini" dikkate alarak tanımlayan öğrenci olmamıştır. Çalışmayı diğerlerine yardım olarak tanımlayan üç katılımcı bulunmaktadır. Bunlar çalışmayı topluma ve diğer insanlara yardım etmek olarak görüyor. Örneğin, 116. katılımcı çalışmayı "Dünyaya katkıda bulunmaktır. İyi, kötü; zengin, fakir; kadın, erkek; çocuk, yaşlı; sevdiğimiz, ya da sevmediğimiz her türlü insan için çabalamak, dünyadaki her türlü canlıya yardımcı olacak bir şeyler yapmak, onların ve kendimizin mutlu olmasını sağlamaktır." diyerek tanımlamaktadır. Çalışmayı, okul çalışması ile ilişkilendirip tanımlayan altı öğrenci bulunmaktadır.

Çalışma tutumu. On dört katılımcı çalışma tanımını "çalışma tutumu" boyutunu dikkate alarak yapmaktadır. Çalışma tutumu boyutunu dikkate alarak çalışmayı tanımlayan katılımcılardan ikisi çalışmanın olumlu boyutlarını öne çıkartmaktadır. Dokuz katılımcı, çalışmayı çaba ve enerji gerektiren bir etkinlik olarak tanımlamaktadır. Örneğin; 101. katılımcı, çalışmayı "Emek ve ter dökmektir" diyerek tanımlamaktadır.

Kişisel Gelişim: On sekiz katılımcı çalışmanın tanımını "kişisel gelişim" boyutunu dikkate alarak yapmaktadır. Bunlardan 13 katılımcı çalışmayı, kişinin benliğinin ifadesi olarak tanımlamaktadır. Örneğin, 14. katılımcı,"Sevdiğim bir işi keyifle yapmaktır. Kişilik özellikleri ve hobilere göre insan çalışacağı alanı

belirlemelidir. Elbette insan yaşamını sürdürebilmek için paraya ihtiyaç duyar ama bu parayı sevdiği işten kazanmak sevmediği işten kazanmaktan daha değerlidir." diyerek görüş belirtmektedir. Öğrencilerin çalışma tanımları arasında, "çalışmaya dayalı öğrenme" ile ilişkili ifadelere rastlanmamıştır.

Çalışma Amacı

Araştırmadaki ikinci soru katılımcıların çalışma nedenlerini ve onları motive eden şeyleri değerlendirmek için sorulmuştur. Katılımcılara sorulan, "Eğer istediğiniz kadar paranız olsaydı çalışır mıydınız? Neden çalışırdınız ya da çalışmazdınız? Çalışmaya devam etme nedenleri ve çalışmaya devam etmememe nedenleri Tablo 2' de verilmektedir.

Tablo 2. Çalışma Nedenleri

Kategori	Alt kategori	Frekans
Çalışma nedenleri		69
	İçsel nedenler	*37*
	Kendimi meşgul etmek için	19
	Ekonomik güvensizlik	11
	Ekstra zenginlik/lüks	2
Çalışmama nedenleri		18

Çalışmaya Devam Etme Nedenleri: Katılanların dörtte üçü (%59) "İstedikleri kadar para"ya sahip olsalar bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir.

Çalışmaya devam edeceklerini söyleyenler arasında, 37'sinin bunu yapma nedeninin içsel nedenler, 19'unun "kendini meşgul etme", 11'nin "ekonomik güvensizlik" ve 2'sinin "ekstra zenginlik ve lüks" olduğu görülmektedir.

İçsel nedenler: Çalışmaya devam edeceklerini söyleyenler arasında 37'sinin bunu yapma nedeninin "içsel nedenler" olduğu görülmektedir. Bu katılımcılar çalışmaktan elde ettikleri anlamı açıklayarak çalışmaya devam edeceklerini ifade etmektedir. Örneğin 8. katılımcı "Çalışmadığım zaman kendimi amaçsız ve gergin hissederim. Çalışmak mutluluktur." şeklinde görüş belirtmektedir..

Kendimi meşgul etmek için: Bu kategorideki on dokuz öğrenci, çalışma nedenlerini kendini meşgul etmek olarak algılamaktadır. Bu öğrenciler çalışmayı kendilerini meşgul eden bir etkinlik olarak algılamakta ve sıkılmamak için çalışmaya devam edeceklerini belirtmektedir. Örneğin, 101. katılımcı "Çalışmayan insanın bir amacı kalmıyor. Hayatın enerjisinden kopmamak için çalışırdım." 117. katılımcı; "Çalışmadan canım sıkılır" diye görüş belirtmektedir.

Ekonomik: Çalışmaya devam edeceklerini söyleyen 11 katılımcı, bunu yapma nedenlerini ekonomik güvensizlik olarak belirtmektedir. Bu katılımcılara göre "istedikleri kadar para" parasal açıdan güvende hissetmek için yeterli değil. Örneğin 10. katılımcı, "Parayı daha da artırır, rahat ederim." şeklinde görüş belirtmektedir. 13. katılımcı, **"**Hazır para biter.", 37. katılımcı, "Geleceğimi garantiye almak için çalışırdım" şeklinde görüş belirtmektedir. Özetle, yaşamlarını devam ettirecek kadar paraları olmalarına rağmen çalışmayı içsel nedenlerle tercih edeceklerini söyleyen katılımcıların yanında temel ihtiyaçlarını karşılayamayacakları korkusuyla çalışmaya devam edeceklerini söyleyenlerde bulunmaktadır.

Ekstra- lüks: Son olarak, "istedikleri kadar paraya sahip olma" şansları olsa bile iki katılımcı daha çok para kazanmak ve daha çok şey almak için çalışmaya devam edeceklerini ifade etmektedir. Örneğin 106. katılımcı şöyle yazmıştır: "Çünkü ihtiyacım olmayan şeyleri almak istiyorum."

Çalışmama nedenleri. Sınırsız maddi kaynakları olduğu takdirde 18 katılımcı çalışmaya devam etmeyeceklerini belirtmektedir. Katılımcıların çalışmaya devam etmeme nedenleri arasında çok az farklılık bulunmaktadır. Örneğin 15. katılımcı "Çünkü çalışmanın amacı para kazanmaktır", 33. katılımcı "Hayatımı eğlenerek geçirirdim.", diyerek görüş belirtmektedir. Özetlemek gerekirse bu katılımcılara göre, para için çalışırsınız. Paranın hepsine sahibim, öyleyse neden hala çalışayım ?" şeklinde görüş belirtmektedir.

Çalışma Hakkında Aileden Öğrenilen Dersler

Katılımcılara çalışma hakkında ailelerinden ne öğrendikleri sorulduğunda, 5 kategoriye ilişkin aşağıdaki dağılım elde edilmektedir. Bu kategoriler; *uyumlu çalışan özellikleri, çalışmanın sonuçları, ailenin çalışma deneyimi ve hiçbir şey.* Çalışma hakkında aileden öğrenilenlerle ilgili sonuçlar Tablo 3 de verilmektedir.

Tablo 3. Çalışma Hakkında Aileden Öğrenilen Dersler

Kategori	Alt kategori	Frekans
Uyumlu çalışan özellikleri		5
	İş ahlakı	1
	Okul ve iş bağlantısı	1
	İşle ilgili genel alışkanlıklar	3
Çalışmanın sonuçları		17
	Para	5
	Hedefe ulaşma	5
	Daha iyi yaşam/başarı	7
Ailenin çalışma deneyimi		15
	Negatif	1
	Çok boyutlu	2
	Pozitif	12
Hiçbir şey		7

Uyumlu çalışan özellikleri. Beş katılımcı çalışma dünyasına başarılı bir şekilde katılmak için faydalı ve gerekli olan nitelikleri ailelerinden aldıklarını belirtmektedir. Bu kategoride diğer katılımcılar çalışma ile okul arasındaki ilişkiyi belirtmektedirler. Buna göre, 119. katılımcı "Sonuna kadar gitmek gerektiğini, en çoğunu yapmayı, zamanında olmayı ve sıkı ve etkili çalışmak gerektiğini öğrendim." şeklinde görüş belirtmiştir.

Çalışmanın Sonuçları: Katılımcılara çalışma hakkında ailelerinden neler öğrendikleri sorulduğunda, 17 Katılımcı çalışmanın sonuçları hakkında ailelerinden bazı şeyler öğrendiklerini yazmışlardır. Örneğin, 5 katılımcı "çalışmanın kişinin hedeflerini gerçekleştirmede bir araç olduğunu" öğrendiklerini belirtmektedir. Benzer şekilde yedi katılımcı, çalışmanın daha iyi bir yaşam elde etmek, başarıya ulaşmak için hem aileleri hem de kendileri için önemli bir rol oynadığı mesajını ailelerinden aldıklarını belirtmektedirler. Örneğin 103. katılımcı, "Çalışmanın her şeyin anahtarı olduğunu ailemden öğrendim. İnsan çalışarak her istediğini, her ihtiyacını giderebilir", şeklinde görüş açıklamaktadır.

Ailenin çalışma deneyimi: On beş katılımcı ailelerinden onların çalışmayla ilgili kişisel deneyimleri öğrendiklerini yazmaktadır. Bir katılımcı ebeveynlerinden olumsuz iş tecrübelerini öğrendiğini belirtmiştir. Örneğin 113. katılımcı, "Çalışmak hakkında her şeyi ailemden duydum. Bu, bir süre sonra beni bıktırdı" şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Pozitif arzular: On iki katılımcı ailelerinden çalışmayla ilgili pozitif isteklilik öğrendiklerini ifade etmektedir. 117. katılımcı "Düzenli çalışmayı, zorla çalışmamayı, çalışmadan hiçbir şey elde edilemeyeceğini öğrendim" demektedir.

Hiçbir şey. Yedi katılımcı ise kendilerinin çalışmaya dair ailelerinden hiçbir şey öğrenmediklerini yazmıştır.

Çalışma Hakkında Akranlardan Öğrenilen Dersler

Katılımcılara çalışma hakkında akranlarından neler öğrendikleri sorulduğunda, 5 kategoriye ilişkin aşağıdaki dağılım elde edilmiştir. Bu kategoriler; *uyumlu çalışan özellikleri, çalışmanın sonuçları, çalışma deneyimi ve hiçbir şey.* Çalışma hakkında akranlarından öğrenilenlerle ilgili sonuçlar Tablo 4 de verilmektedir.

*Uyumlu çalışan özellikleri. Yirmi birinci k*atılımcı çalışma dünyasına başarılı bir şekilde katılmak için faydalı ve gerekli olan nitelikleri akranlarından öğrendiklerini belirtmektedir. Bu kategoride ki diğer katılımcılar çalışmayla okul arasındaki ilişkiyi akranlarından öğrendiklerini yazmaktadırlar. Buna göre, 1. katılımcı "Arkadaşımın çalışma programından etkilenerek kendime bir program hazırladım.", benzer şekilde 17. katılımcı "Daha çok çalışmayı öğrendim" şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Çalışmanın sonuçları. Altı katılımcı çalışmanın sonuçları hakkında akranlarından bir şeyler öğrendiklerini belirtmektedirler. Örneğin, 3 katılımcı çalışmanın kişinin hedeflerini gerçekleştirme de bir araç olduğunu öğrendiğini belirtmiştir. Benzer şekilde 2 katılımcı çalışmanın daha iyi bir yaşam elde etmek, başarıya ulaşmak için hem aileleri hem de kendileri için önemli bir rol oynadığı mesajını akranlarından almış olduklarından bahsetmişlerdir. Örneğin 79. katılımcı, "Çalışmanın para kazanmak olduğunu, eğer amaç çalışıp kazanmaksa, bunun için yapılan her şey doğrudur ve yapılabilir." şeklinde görüş belirtmektedir.

Tablo 4. Çalışma hakkında akranlardan öğrenilen dersler

Kategori	Alt kategori	Frekans
Uyumlu çalışan özellikleri		21
	İş ahlakı	0
	Okul ve iş bağlantısı	9
	Çalışmayla ilgili genel alışkanlıklar	12
Çalışmanın sonuçları		6
	Para	1
	Hedefe ulaşma	3
	Daha iyi yaşam/başarı	2
Çalışma deneyimi		10
	Negatif	4
	Çok boyutlu	4
	Pozitif	2
Hiçbir şey		11

Çalışma deneyimi. On katılımcı akranlarından çalışmayla (doğal olarak okul çalışmalarıyla) ilgili kişisel deneyimleri öğrendiklerini yazmaktadır. Dört katılımcı akranlarından çalışmayla ilgili olumsuz tecrübelerini öğrendiğini belirtmiştir. Örneğin 87. katılımcı, "Kopya çekmek için çalışmayı öğrendim." şeklinde görüş belirtmektedir.

Pozitif arzular: İki katılımcı akranlarından çalışmayla ilgili pozitif isteklilik öğrendiğini ifade etmiştir. 95. katılımcı "Arkadaşlarımın yüksek not aldıklarında gözlerindeki sevinci görmem yeterli oldu.", 41. katılımcı "Çalışmanın güzel olduğunu.", 43. katılımcı, "Düzenli, disiplinli ve zevkli çalışmayı öğrendim." diyerek görüş belirtmektedir.

Hiçbir şey. On bir katılımcı ise kendilerinin işe dair akranlarından hiçbir şey öğrenmediklerini belirtmişlerdir.

TARTIŞMA

Araştırmada yer alan ilk soru, "Size göre çalışmak nedir? Şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcıların üçte birinin çalışma kavramına ilişkin tanımlarının çalışmanın çıktılarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Blustein ve diğerleri (2002), Chaves ve diğerleri (2004)' nin bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Yirmi beş katılımcının çalışma tanımını, çalışmanın boyutlarını dikkate alarak yaptığı görülmektedir. Buradaki tanımlarda fiziksel-zihinsel aktivite, meşguliyet, başkalarına yardım gibi faktörlere işaret edilmektedir. Bazı katılımcılar çalışmayı kişisel gelişim aracı olarak görürken, bazı katılımcılar da çalışmaya pozitif, ya da negatif bakmaktadır.

Araştırmada ele alınan ikinci soru, "Eğer istediğiniz kadar paranız olsaydı çalışır mıydınız? Neden çalışırdınız ya da çalışmazdınız? Şeklinde ifade edilmiştir. Bu soru ile yoklanmaya çalışılan özellik, çalışma kavramının parasal kaygılardan uzak olunduğunda nasıl algılandığını öğrenmek içindi. Altmış dokuz katılımcı, zengin bile olsa çalışmaya devam edeceklerini belirtmektedir. Katılımcıların çalışmaya devam etme nedenleri çeşitlilik göstermektedir. Çalışmaya devam edeceklerini söyleyenler arasında", 37' sinin bunu yapma nedeninin içsel nedenler, 19'unun kendini meşgul etme 11' inin "ekonomik güvensizlik ve 2'sinin çalışma nedeninin ekstra zenginlik ve lüks olduğu görülmektedir. Chaves ve diğerleri (2004)'nin yaptığı çalışmada, gençlerin çalışma nedenleri arasında ilk sırada ekonomik güvensizlik olduğu görülmektedir. Türkiye de ise ekonomik güvensizlik çalışma nedenleri arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Bu sonuçlar kültürlerarası farklılık kaynaklarıyla açıklanabilir. Türkiye'de öğrenci eğitim süreci ve hatta sonrasında bile ekonomik olarak aile desteği almaktadır. Aile ekonomik güvence olarak algılanmaktadır. Bulgular, Blustein ve diğerlerinin (2002) bulgularıyla uyumludur.

Üçüncü soru katılımcıların ailelerinden iş hakkında öğrendikleriyle ilgili önemli veriler içermektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerden % 38'i çalışma konusunda ailelerinden bazı şeyler öğrendiklerini belirtmektedir. Beş katılımcı çalışma dünyasına başarılı bir şekilde katılmak için faydalı ve gerekli olan nitelikleri ailelerinden aldıklarını belirtmektedir. On yedi katılımcı çalışmanın sonuçları hakkında ailelerinden bazı şeyler öğrendiklerini, 15 katılımcı ailelerinden onların çalışmayla ilgili kişisel deneyimleri öğrendiklerini yazmaktadır. On iki katılımcı ailelerinden çalışmayla ilgili pozitif isteklilik öğrendiğini ifade etmektedir. Yedi katılımcı ise çalışmaya dair ailelerinden hiçbir şey öğrenmediğini belirtmektedir.

Bu bulgular Chaves ve diğerlerinin, (2004) çalışmalarıyla karşılaştırıldığında çalışma konusunda Türk öğrencilerin ailelerinden daha az etkilendikleri söylenebilir. Bu sonuçlar kültürlerarası farklılık kaynakları ve Türkiye'deki seçme sistemleriyle açıklanabilir.

Bu çalışma, Türkiye'de, kentte yaşayan lise 9. Sınıf öğrencilerinin bir bölümünün çalışmayı "hedefe ulaştıran" ve "kendini ifade etme" aracı olarak algıladığını göstermektedir. Bu bulgu, Blustein (2001) ile Chaves ve diğerleri'nin (2004) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Chaves ve diğerlerine (2004) göre kişinin çalışmayı nasıl gördüğü ile ailesinin çalışmayı nasıl gördüğü arasında ilişki bulunmaktadır. Bu araştırmada ise aileden çalışmayla ilgili öğrenilen şeylerin Chaves ve diğerleri' nin (2004) bulgularını yeterince desteklemediği şeklindedir. Örneğin; katılımcıların sadece dörtte biri çalışmayla ilgili ailelerinden bir şeyler öğrendiğini belirtmektedir. Bu bulgu çeşitli faktörlerle açıklanabilir. Bunlardan biri anne-babanın çocuklarla kurdukları iletişim biçimi ile ilgili olabilir. 1966'da Helling tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırmada, ana-babanın öğretme tarzının sözlü *açıklama ve mantık yürütme* yerine *gösterme, taklit ve motor öğrenmeye* dayalı olduğu gözlenmiştir. Helling, 20 yıl sonra bu köye yeniden gittiğinde, bu sözsüz "*yaparak öğretme*" eğiliminde herhangi bir değişim olmadığını görmüştür (Kağıtçıbaşı, 2010). Bu etkileşim biçimi aileden öğrenilenlerin sınırlı kalmasını etkilemiş olabilir. Diğer bir faktörde öğretim kademeleri arasındaki geçiş sistemleridir.

Araştırmada yer alan dördüncü soru "Arkadaşlarınızdan çalışmayla ilgili neler öğrendiniz? Şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmada bu soru, gizli müfredat ve grup sosyalleşme teorisinin varsayımları çerçevesinde ele alınmıştır.

Yirmi birinci katılımcı çalışma dünyasına başarılı bir şekilde katılmak için faydalı ve gerekli olan nitelikleri akranlarından öğrendiklerini belirtmektedir. Altı katılımcı çalışmanın sonuçları hakkında akranlarından bir şeyler öğrendiklerini belirtmektedirler. On katılımcı akranlarından çalışmayla (okul çalışmalarıyla) ilgili kişisel deneyimleri öğrendiklerini yazmaktadır. Dört katılımcı akranlarından çalışmayla ilgili olumsuz tecrübelerini öğrendiğini belirtmiştir. İki katılımcı akranlarından çalışmayla ilgili pozitif isteklilik öğrendiğini ifade etmiştir. On bir katılımcı ise kendilerinin işe dair akranlarından hiçbir şey öğrenmediklerini belirtmişlerdir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, lise 9. sınıf öğrencilerinin dörtte birinin çalışma motivasyonlarının içsel olduğunu anlaşılmaktadır.

Kariyer psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları için çalışma kavramının nasıl algılandığının incelenmesi çalışmaları oldukça yenidir. Bu araştırmanın benzerlerinin daha farklı ve büyük gruplarda (örn., farklı SED, yaş,) yapılması konuya katkıda bulunacaktır. Çalışma algılamaları ile içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarını inceleyen çalışmalar ilginç olabilir. İlgi çeken başka önemli bir alan ise kültürel değişkenler ve iş algılamaları arasındaki ilişkinin sistematik olarak incelenmesidir.

Öğrencilerin çalışma kavramları ile mesleki olgunluk, algılanan kariyer engeli, kararsızlık, açık müfredat ve gizli müfredat ilişkisi çalışılması gereken konular olarak görülmektedir.

Bu çalışma sosyo-ekonomik düzeyi orta olan ve kentlerde yaşayan gençliğinin çalışma kavramını nasıl algıladığı üzerine yapılmıştır. Lise dokuzuncu sınıf öğrencileri ile çalışılmıştır. Analiz bu gençlerin çalışma kavramını nasıl algıladıkları ilişkin veriler sunmaktadır, ancak bu çalışmadan elde edilen sonuçlar diğer 9. sınıf öğrencilerine genellenemez.

KAYNAKÇA

Bacanlı, H. (2006). *Duyuşsal davranış eğitimi.* (3.baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bacanlı, H. (1995). Okullarda ne öğretilir. *Aylık Bülten*, *1*(9), 37-39.

Barling,J., Dupre,K.E.,& Hepburn,C.G.(1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology, 83,*112-118.

Blustein, D.L. (2006). *The Psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and Public Policy.* London. Lawrence Erlbaum Associates

.Blustein, D.L,Chaves, A.P., Diemer, M.A., Gallagher, L.A., Marshall,K.G. Sirin, S., and Kuldhir S. Bhati, K.S. (2002). Voices of the Forgotten Half: The Role of Social Class in the School-to-Work Transition. *Journal of Counseling Psychology, 49,* 311–323.doi:10.1037/0022-016.49.3.311.

Blustein, D.L. (2001). Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrative Psychology of Working *Journal of Vocational Behavior*, *59,* 171-182.

Chaves, A.P, Diemer,M.A., Bluestein,D.L., Gallagher, L.A., DeVoy, J.E., Casares.M.T. & Perry, J.C. (2004). Conception of Works: The View From Urban Youth. *Journal of Counseling Psychology*, *54,*(3) 275-286.

Galambos,N.L.,& Sears, H.A. (1998). Adolescents' perceptions of parents' work and adolescents' work values in two-earner families. *Journal of Early Adolescence.18,* 397-420.Gündoğdu, A. (2007). Ne garip bir oyuncak şu insan. *Eğitime Bakış Dergisi*. 9, 5-9.Harris, J.R. (2006). 2050'den Bakışlarla Bizi Biz Yapan Özellikler, *Gelecek 50 Yıl* (Çeviren: Nurettin Elhüseyni) Ed: John Brockman. İstanbul: NTV Yayınları.,Harris, J.R. (2007). Yalnızlığın armağan, *Meraklı zihinler.* (Çeviri: Ülker İnce) Ed. John Brockman. Ankara: Tubitak Bilim Kitapları.

Öztemel, K. (2012). Çalışma anlayışı envanteri'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *4*(38), (147-158).Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji.* İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.Mengüşoğlu,T. (1988). *İnsan Felfesefesi.* İstanbul: Remzi Kitapevi.

Navaro, D. (2014). *Kariyer ve Varoluş:Bir benlik eylemi.* İstanbul: Elma Yayınevi.

Sandrock, J.W. (2014). *Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi.* (Çeviri Ed.: Galip Yüksel). On üçüncü basımdan çeviri.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.Soliman, A. M. (1991). The role of counselling in developing countries. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *14*(1), 3–14
TDK, (1988). *Türkçe Sözlük.* Ankara. Türk Dil Kurumu Yayınları: 549.
Yüksel, G. (2009). Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik. *Türk Yurdu, 29, (261),* 55–60.
Yüksel, G. (2013). Stanwood Cobb'a göre Türklerde Çalışma Anlayışı. *Türk Yurdu, 33,* (310),

BİR KARİYER STRATEJİSİ OLARAK "AŞIRI EĞİTİMLİLİK": SIÇRAMA TAHTASI MI? - TUZAK MI?

Işıl Kurnaz*

Özet

Bu çalışmada, üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, kariyerlerinin başında neden eğitim düzeylerinin altındaki bir işi kabul ettiklerinin teorik arka planı açıklanmaktadır. Bu açıdan, Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin (Theory of Career Mobility) temel varsayımlarından yola çıkılarak, yeni mezun gençlerin söz konusu davranışlarının eğitimsel niteliklerine uygun bir işe geçişlerini hızlandırmakta mı; yoksa geciktirmekte mi olduğu sorusu cevaplandırılmaya çalışılmaktadır.

Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre; üniversiteden yeni mezun olmuş bir gencin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir iş pozisyonu itibariyle işgücü piyasasına girmesi, iş tecrübesi eksikliğini telafi etmeye yöneliktir. Başka bir ifadeyle, söz konusu kişinin yapmakta olduğu işe göre "aşırı" olarak tanımlanan eğitimsel nitelikleri, iş tecrübesinin yerine geçmektedir. Bu bakış açısı içinde, işgücü piyasasına aşırı eğitimli olduğu bir iş pozisyonu ile giren ve o işte bir süre çalışan birey, söz konusu işin kendisi için gelecekte daha iyi ve cazip iş fırsatları sunacağını düşünmektedir. Dolayısıyla, Kariyer Hareketliliği Teorisi'ne göre aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi olarak görülmekte ve geçici bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışmada, Türkiye işgücü piyasasındaki aşırı eğitimlilik düzeyi objektif yöntem kullanılarak makro düzeyde ölçülecektir. Aşırı eğitimliliğin objektif yöntemle ölçülmesinde, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) itibariyle istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurulabilmektedir. Bu çerçevede, çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından yararlanılarak, Türkiye işgücü piyasasında 15- 64 yaş grubundaki çalışma çağı nüfusu ve 15- 24 yaş grubundaki gençler için aşırı eğitimlilik düzeyleri ortaya konulacaktır. Bununla birlikte, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin ileri sürdüğü şekilde aşırı eğitimliliğin geçici bir durum mu; yoksa kalıcı bir problem mi olduğu sorusu da cevaplandırılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim - istihdam ilişkisi, nitelik - beceri uyumsuzluğu, aşırı eğitimlilik, Kariyer Hareketliliği Teorisi, genç işsizliği.

1. Giriş

Günümüzde üretim yapısı ve iş organizasyonundaki değişimler sonucunda belirsizliğin ve karmaşıklığın arttığı, daha dinamik bir ekonomik süreç söz konusudur. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler neticesinde teknoloji kullanımının işgücü piyasalarında her geçen gün daha değerli hale gelmesi, nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Diğer taraftan, düşük nitelikli işgücü gün geçtikçe daha dezavantajlı bir duruma düşmekte; hatta işgücü piyasasının dışına itilmektedir. Dolayısıyla, bugünün gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomileri bir paradoksla karşı karşıyadır: Bir yanda, sürekli ve yüksek işsizlik, istikrarsız işler, nitelik uyumsuzluğu ve mevcut niteliklerin aşınması; diğer yanda, talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişme ve rekabet gücünün belirleyici faktörü olan beşeri sermayenin artan önemi. Bu paradoksal yapı, aynı zamanda işin geleceğine ilişkin tahminlerde ve geleceğin nitelik - beceri seti beklentilerinde radikal bir değişiklik olacağına da işaret etmektedir. Bu bağlamda, "daha yüksek" ve "daha nitelikli" eğitimin, geleceğin işgücü piyasasında da daha iyi işlere sahip olmanın ön koşulu olacağı açıktır.

2008 yılı sonlarına doğru Amerikan ekonomisinde başlayan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan küresel ekonomik kriz, pek çok sektörde mevcut işlerin azalmasına yol açmıştır. Üstelik, ekonomik krizin etkileri hala devam etmektedir. Çok sayıda genç, işgücü piyasasına girmeden önce öngörmediği bir durumla yüz yüze gelmiş ve daha önce çalışmayı düşünmediği işlerde çalışmak, başka bir ifadeyle istikrarsız ve güvencesiz işleri kabul etmek zorunda kalmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) verilerine göre, 2014 yılı itibariyle küresel düzeyde yaklaşık 75 milyon işsiz genç bulunmaktadır (ILO, 2014: 21). Genç insanlar, işsizlik riski ile yetişkinlere oranla ortalama olarak 3 kat daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte, pek çok gencin işgücü piyasası ile herhangi bir ilişkisi bulunmamaktadır. Ayrıca, ILO istatistiklerine göre 220 milyondan fazla genç kayıtdışı ekonomi içinde hayatta kalma mücadelesi vermekte ve aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır (ILO, 2014: 21).

Türkiye'de son dönemde genel işsizlik oranındaki artış eğilimine paralel şekilde genç işsizliği de yükselmektedir. TÜİK verilerine göre; Temmuz ayı itibariyle 15- 24 yaş grubunda 11 milyon 728 bin genç bulunmaktadır. Genç nüfus içinde 5 milyon 173 bin kişinin işgücüne katıldığı görülmektedir. Yani, 15-24 yaş grubundaki her on gençten 4'ü işgücündedir. 4 milyon 231 bin genç istihdamda yer alırken; 942 bini iş aradığı halde bulamamakta; başka bir ifadeyle işsiz kalmaktadır. Temmuz 2014 itibariyle % 18.2 olan genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranının (% 9.8) neredeyse iki katıdır. Çok sayıda genç, eğitimlerini tamamladıktan sonra işgücü piyasasına geçiş sürecinde niteliklerine uygun bir iş bulamadığı veya kayıtdışı, geçici ya da kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kaldığı için yoğun bir stres hissetmektedir. Mevcut veriler, son yıllarda işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya kalan gençlerin kendilerini umutsuz ve çaresiz

* Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, isilkurnaz@gazi.edu.tr, 0312 216 1426, Ankara, Türkiye.

hissettiklerini ve ruh sağlığına ilişkin sorunların gençler arasında daha yaygın hale geldiğini göstermektedir. ILO'ya göre; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinin çoğunda her dört gençten biri işsizlik nedeniyle ruhsal problemler yaşamaktadır (ILO, 2014). Söz konusu problemlerle başa çıkmaya çalışan gençlerin isteksizlik ve motivasyon düşüklüğü gibi sebeplerle daha sık iş değiştirmeleri, firmalar açısından işçi devir oranlarını ve maliyetleri artırmaktadır. Dolayısıyla, işverenler bu gençleri işe almakta gönülsüz davranmaktadır. Bu durum, gençleri tüm çalışma hayatları boyunca etkilemektedir.

Gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumlarının önemli nedenlerinden biri, nitelik ve beceri uyumsuzluğudur. Nitelik - beceri uyumsuzluğu, gençlerin sahip oldukları nitelik ve beceriler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen nitelik ve becerilerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasında böyle bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanısıra işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır. Nitelik ve beceri uyumsuzluğu, işgücü piyasalarının değişen karakteristiklerine bağlı olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, genel olarak eğitim düzeylerinin daha yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde, aşırı eğitimlilik olgusunun ortaya çıkması; eğitim düzeylerinin daha düşük olduğu gelişmekte olan ülkelerde ise yetersiz eğitimlilik probleminin söz konusu olması beklenmektedir. Ancak mevcut yapının bundan daha karışık bir görünüm sergilediği görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle gelişmekte olan ülkelerde her iki uyumsuzluk bir arada yaşanmaktadır.

Nitelik - beceri arz ve talebi, ekonomik gelişmişlik düzeyi, teknolojik değişim hızı ve demografik faktörler gibi birtakım unsurlardan etkilenmektedir. Bununla birlikte, nitelik arz ve talebinin birbirine uygunluk düzeyi, başka bir ifadeyle ne ölçüde eşleştiği, işgücü piyasası çıktılarının, ekonomik büyümenin, verimliliğin ve rekabet gücünün şekillenmesi açısından da son derece önemlidir. Ancak Türkiye'de işgücünün nitelik düzeyinin talep kesiminin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı hususu oldukça tartışmalıdır. Teorik olarak üniversite mezunlarının işgücü piyasasında işsizlik riskini daha az yaşadıkları, daha geniş kariyer imkânlarına sahip oldukları, daha hızlı büyüyen ve daha yüksek ücretlerin ödendiği mesleklere daha kolay girdikleri ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde ettikleri ileri sürülmektedir (Lacey and Crosby, 2004: 15; Liming and Wolf, 2008: 2). Hatta bugün işgücü piyasasındaki pek çok iş için üniversite diplomasına sahip olmak bir ön koşuldur. Peki, daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmak, gerçekten de daha yüksek kazanç, daha iyi kariyer fırsatları ve daha az işsizlik riski anlamına gelmekte midir? Türkiye işgücü piyasası açısından bu soruya hemen "evet" yanıtını vermek, mümkün değildir. TÜİK verilerine göre, Temmuz 2014 itibariyle 15- 64 yaş grubunda üniversite mezunları arasındaki işisizlik oranı %11.6'dır. Bu oran, genç nüfusta (15- 24 yaş grubu) %31.4'e yükselmektedir. Bununla birlikte, OECD verileri, Türkiye'de her 10 çalışandan 4'ünün yapmakta olduğu işe göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Quintini, 2011: 15).

Bu çalışmada, ilk olarak uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğe ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konulacak ve aşırı eğitimliliğin makro ve mikro etkileri üzerinde durulacaktır. Çalışmada üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, kariyerlerinin başında neden eğitim düzeylerinin altındaki işleri kabul ettikleri sorusu, Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisi çerçevesinde cevaplandırılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasası için uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik oranı, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ile Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) itibariyle istihdam edilenlerin meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasında ilişki kurularak makro düzeyde ölçülmüştür. Bu bağlamda, TÜİK tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından yararlanılarak, Türkiye işgücü piyasasında 15- 64 yaş grubundaki çalışma çağı nüfusu ve 15- 24 yaş grubundaki gençler için aşırı eğitimlilik düzeyleri ortaya konulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitimli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından yola çıkarak, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitimliliği, büyük ölçüde bir kariyer stratejisi olarak benimsiyor oldukları ve iş hayatına bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ettikleri söylenebilir. Diğer taraftan, uyumsuz eşleşme eğilimi uzun dönemli incelendiğinde, problemin çok daha karmaşık ve kalıcı etkiler ortaya koyduğu görülmektedir.

2. Uyumsuz Eşleşme Olgusuna İlişkin Kavramsal Çerçeve

Son yıllarda, literatürde işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme konusuna yönelik ilginin giderek arttığı görülmektedir. Uyumsuz eşleşme, kavramsal olarak iki farklı boyutta ele alınmaktadır. İlk olarak, işgücü piyasasındaki bireylerin yapmakta oldukları işlerle uyumlu olmayan eğitim düzeyleri şeklinde karşımıza çıkan uyumsuz eşleşme problemi, "nitelik uyumsuzluğu" (qualification mismatch) ya da "eğitimsel uyumsuzluk" (educational mismatch) olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevedeki uyumsuzluk, bireyin mevcut işine göre daha yüksek veya daha düşük eğitimsel niteliklere sahip olması, yani "aşırı eğitimlilik" (overeducation) ya da "yetersiz eğitimlilik" (undereducation) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Son dönemde

literatürde nitelik uyumsuzluğuna yönelik ilginin giderek artmakta olduğu söylenebilir (Örneğin; Miller, 2007; Sloane, 2007; Dolton ve Silles, 2008; Korpi ve Tahlin, 2009; Chevalier ve Lindley, 2009).

Nitelik uyumsuzluğu ile yakından ilişkili olan, hatta genellikle onunla örtüşen diğer uyumsuzluk görünümü ise "beceri uyumsuzluğu" (skill mismatch) olarak adlandırılmaktadır. Beceri uyumsuzluğunda, bireyin becerilerinin yapmakta olduğu işe uygun olmaması durumu söz konusudur. Başka bir anlatımla, birey mevcut işine göre aşırı becerili (overskilling) veya yetersiz becerilidir (underskilling). Literatürde beceri uyumsuzluğunun, alternatif olarak "beceri açığı" (skill deficit/ skill gap) veya "beceri fazlası/ becerilerden eksik yararlanma" (skill surplus/ skill underutilization) şeklinde kavramsallaştırıldığı da görülmektedir. Diğer taraftan, konuya ilişkin verilerin yetersizliği ve ölçülmesinin daha zor olması sebebiyle beceri uyumsuzluğuna odaklanan daha az sayıda çalışma söz konusudur (Örneğin; Krahn ve Lowe, 1998; McGuinness ve Wooden, 2007; Mavromaras, McGuinness ve Fok, 2009; Mavromaras ve diğerleri 2010; Ryan ve Sinning, 2009).

Uyumsuz eşleşme incelenirken, bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. İlk olarak, kavramsal çerçeve doğru tanımlanmalıdır. Daha önce de belirtildiği üzere, uyumsuz eşleşme, farklı boyutları olan ve söz konusu boyutların büyük ölçüde iç içe geçtiği bir probleme işaret etmektedir. Bu sebeple, konuya ilişkin kavramsal çerçeve göründüğünden daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Gerek literatürde gerekse uygulamada kavramsal çerçevenin yeterince ayrışmamış olduğu ve pek çok defa farklı kavramların aynı çerçevede tanımlandığı görülmektedir.

Nitelik (qualification) ve beceri (skill), literatürde en fazla karıştırılan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar birbirlerine yakın anlamlar taşısalar da, nitelik ve beceri kavramları arasında önemli farklılıklar söz konusudur. İlk olarak, nitelik kavramı sadece formel ya da sertifikalı eğitim yoluyla elde edilen kazanımları tanımlamakta; beceri kavramı ise özellikle deneyimler yoluyla edinilen, işe özgü genel ve teknik yetkinleri ifade etmektedir (Gür ve diğerleri, 2013: 45). İki kavram arasındaki farklılığın tek nedeni, niteliklerin tanımlanması sürecinin karmaşıklığı ve çeşitliliği değildir. Aynı zamanda, becerilerin kazanımı ve kaybedilmesi sürecinin tüm yaşamı kapsıyor olmasıdır. Diğer taraftan, eğitimsel nitelikler sadece geçmişte belirli bir dönemde kazanılmış olan bilgi ve becerileri yansıtmaktadır. Dolayısıyla, yeni mezunlar ile karşılaştırıldığında söz konusu kazanımların büyük bir bölümü, geçmişte kalmış, belirli ölçüde değeri azalmış ya da tamamen değerini yitirmiş nitelikler olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Nitelik uyumsuzluğu ve beceri uyumsuzluğunun her ikisinde de kişinin yetenekleri ile yapmakta olduğu işin gerektirdiği yetenekler arasındaki farklılık ölçülmeye çalışılmaktadır. Bu açıdan, nitelik bireylerin beceri donanımlarını temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Çünkü bir iş için gerekli olan eğitim düzeyine sahip olmak, aynı zamanda söz konusu iş için istenen becerilere sahip olmak anlamına gelmemektedir. Örneğin; üniversite mezuniyeti bir kişinin düşük nitelikli işler için aşırı vasıflı olarak nitelendirilmesine neden olabilir. Buna karşılık, aynı kişinin sözü edilen iş için aşırı becerili olduğunu söylemek mümkün olmayabilir. Dolayısıyla, kavramsal olarak niteliksel uyumsuzluğu, beceri uyumsuzluğuna dönüştürmek doğru bir yaklaşım değildir.

Gerçekte, büyük olasılıkla, işverenler işgücünün eğitimsel nitelik seviyesinden daha çok sahip oldukları becerilerle ilgilenmektedirler. Bu durumda, bir işveren için önemli olan istihdam etmek üzere işe alacağı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyinden çok beceri setleridir. Ancak ne yazık ki, bu konudaki verilerin yetersiz olması ya da mevcut verilerin güvenilirliğinin düşük olması sebebiyle beceri uyumsuzluğunun ölçülmesi son derece zordur. Dolayısıyla, literatürde de daha çok "eğitim düzeyleri" kullanılarak uyumsuz eşleşmenin varlığı araştırılmaktadır. Bununla birlikte, bazı araştırmalarda eğitim düzeylerinin becerileri temsil edecek şekilde kullanıldığı görülse de, söz konusu temsilin yeterli olmadığı ve bu yüzden fiili durumu yansıtmak noktasında yetersiz kaldığı söylenebilir.

3. Aşırı Eğitimlilik Olgusuna İlişkin Kavramsal Çerçeve

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede eğitime katılma oranlarındaki dikkat çekici artış, işgücü piyasasına yönelik politika oluşturma sürecinin temel hareket alanlarından birini oluşturmuştur. Nüfusun eğitim düzeyinin yükselmesi, aynı zamanda işgücü piyasasında arz cephesinin daha eğitimli hale gelmesi anlamına gelmektedir. Ancak işgücü talebi, işgücü arzının eğitim düzeyindeki göreli değişikliği karşılayamadığında, eğitimli bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve böylece yapmakta oldukları işe göre "aşırı eğitimli (overeducated)" duruma düşmektedir. "Aşırı eğitimlilik (overeducation)", yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içinde bulunduğu durumu tanımlamaktadır (Freeman, 1976: 4- 5; Rumberger, 1981: 15; Sicherman, 1991: 101; Bishop, 1993: 1; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002: 1). Başka bir ifadeyle aşırı eğitimlilik ile kastedilen, hâlihazırda sahip olduğu iş için gerekli olan eğitimsel niteliklerin üzerinde niteliklere sahip olan bireylerin durumudur.

Tanımlamadan da anlaşıldığı üzere, aşırı eğitimlilik olgusu açısından uyumsuz eşleşmede önemli olan unsur, mesleki esnekliğin yatay boyutu değil, dikey boyutudur. Her ne kadar yatay uyumsuzlukta da eğitim sürecinde edinilen bilgi ve becerileri kullanamama durumu söz konusu olsa da (örneğin; nitelikli bir

hemşirenin tıp teknisyeni olarak çalışması), aşırı eğitimlilik olgusuyla ilgili teorik çerçevede esas olarak nitelik düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilen bireylerin durumları tartışılmaktadır. Üretim teknolojileri ve iş organizasyonundaki yeniliklere bağlı olarak işlerin karmaşıklık düzeyleri artmakta ve yatay uyumsuzluk giderek olağan hale gelmektedir. Bununla birlikte, bir ekonomide yatay uyumsuzluğun yüksek olması eğitim sisteminin etkinliğinin düşük olduğuna ilişkin bir kanıt olarak da gösterilebilir. Özellikle eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını dikkate almaması, yani işgücü piyasasında geçerliliği olmayan niteliklerin bireylere kazandırılmaya devam etmesi, işgücü piyasasına giren her bireyi etkilemektedir. Dolayısıyla, eğer nitelikli bir çalışanın yeri daha düşük nitelik düzeyine sahip bir başkası tarafından doldurulabiliyorsa, bu durumda söz konusu kişinin eğitime yönelik yatırımlarının bir bölümünün boşa gitmiş olduğu ileri sürülmektedir (Büchel, 2001: 460).

Aşırı eğitimlilik kavramı, literatürde ilk kez Richard Freeman (1976) tarafından kullanılmıştır. Freeman'ın ABD'de üniversite mezunu genç işgücünün piyasaya girişini konu alan "Aşırı Eğitimli Amerikalılar" (The Overeducated Americans) adlı çalışmasında, 1970'li yıllarda Amerikan eğitim sisteminin işgücü piyasasında yaratılan toplam talebin üzerinde bir eğitimli işgücü arzı üretmekte olduğunu ileri sürmektedir. Freeman'a göre, öğrenciler mezuniyet sonrasında iş edinme, ücret, sosyal olanaklar vb. açılardan iyi koşullara sahip bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklese de, gerçekte sayıları gittikçe artan yüksek eğitimli bireylerin işgücü piyasası tarafından absorbe edilebildiğini söylemek mümkün olamamaktadır (Freeman, 1976: 5). Freeman'ın çalışmasında aşırı eğitimlilik olgusu temel olarak bireyin hayatı boyunca eğitime fazla yatırım yapmış olması ile ilişkilendirilmiştir. Ancak literatürde Freeman'ı takip eden dönemde yapılan diğer çalışmalar, aşırı eğitimliliğin Freeman'ın bakış açısı içinde yanıltıcı bir kavram olarak kullanıldığını göstermektedir. Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular, Freeman'ın ileri sürdüğü gibi, aşırı eğitimlilik olgusunun ortaya çıkışının, sadece bireyin eğitime yönelik yatırımları açısından "yanlış" bir karar vermiş olmasıyla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Daha açık bir anlatımla, aşırı eğitimlilik olgusu bireylerin eğitime yanlışlıkla fazla yatırım yapmış olmalarının aksine, sahip oldukları eğitimsel niteliklerin hâlihazırda yapmakta oldukları işlerin gerektirdiğinin üzerinde olduğunu ifade etmektedir (Kucel: 2011: 126). Bu bağlamda, bireyin eğitim yoluyla kazanmış olduğu nitelik ve becerilerden yapmakta olduğu iş kapsamında tam olarak yararlanılmıyor olması sebebiyle "aşırı" eğitimlilik ifadesinin kullanıldığı söylenebilir.

Aşırı eğitimlilik literatürüne önemli katkıları ile bilinen ikinci önemli araştırmacı 1980'lerin başında yürüttüğü çalışmaları ile Russell W. Rumberger'dir. Rumberger'in 1981 tarihli "Amerikan İşgücü Piyasasında Aşırı Eğitimlilik" (Overeducation in The U.S. Labor Market) çalışmasıyla aşırı eğitimlilik literatürüne yapmış olduğu temel katkı, öncelikli olarak makro ekonomik unsurlara odaklanan Freeman'ın çalışmalarından farklı olarak, aşırı eğitimlilik olgusu üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörleri de tartışmaya açmasıdır. Öte yandan, ne Rumberger'in ne de Freeman'ın 1970'li ve 1980'li yıllarda Amerikalı gençler arasında üniversite eğitiminin getirisinin yaygın şekilde azalmakta olduğu yönündeki iddialarını kanıtlayan önemli bulgular elde ettikleri söylenemez. Ancak her ikisi de Amerikan işgücü piyasasında aşırı eğitimlilik oranının artmakta olduğunu ortaya koymuşlardır (Freeman, 1976; Rumberger, 1981, 1984, 1987).

İşgücü piyasasında yüksek eğitimli işgücü için arz talepten fazla olduğunda, özellikle yeni mezunların işsizlik riski ile karşı karşıya kalmamak için sahip oldukları niteliklere uygun olmayan düşük nitelikli işleri kabul etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Böyle bir durumda, yüksek eğitimli bireyler bir yandan kendileri için nitelik aşınması gibi bir sorunla yüz yüze gelirken, diğer taraftan daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylere zarar vermektedir. Literatürde "aşağıya doğru kaydırma ve dışlama etkileri" (bumping down and crowding out effects) (Fields, 1974: 911- 912; Cockx and Dejemeppe, 2002: 2) ile açıklanan bu durum, işverenlerin işe alım sürecinde eğitim düzeyini bir kriter olarak değerlendirmeleri ve daha yüksek eğitim düzeylerine sahip bireyleri işe almaları ile de yakından ilişkilidir. Eğitimli işgücünün, bireysel menfaatleri gereğince bazı durumlarda eğitimsel niteliklerine uygun olmayan daha düşük nitelikli ya da niteliksiz işgücü piyasasında emeğini sunması durumunda öncelikli işe alındığı görülmektedir. Bu durum, göreli olarak niteliksiz bir işe girebilmede - aşırı eğitimli duruma düşecek bile olsa - eğitimli işgücünü daha şanslı hale getirmekle birlikte işgücü piyasasının bütününü de etkilemektedir. Söz konusu etki, çok sayıda bireyin eğitim düzeylerinin altındaki işleri kabul etmesi durumunda, halihazırda o işleri yapan kişilerin işgücü piyasasının dışına itilmesi, başka bir anlatımla işsiz kalması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, aşırı eğitimli bireyler daha düşük eğitimli bireylerin işgücü piyasasındaki konumlarının kötüleşmesine sebep olabilmektedir.

4. Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Etkileri

Freeman'dan sonra çok yönlü olarak incelenmeye başlanan aşırı eğitimlilik olgusu ile ilgili yapılan alan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, pek çok ülkede eğitim sonucu spesifik bir nitelik kazanmış olan işgücünün önemli bir bölümünün (%10 - 57[*]) halihazırdaki işlerinin gerektirdiğinin üzerinde eğitimsel

[*] Aşırı eğitimlilik olgusunun gerçekleşme oranı, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlı olduğundan kullanılan yönteme (objektif, subjektif ve istatistiki yöntem) göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Quintini,"Incidence of Over- Qualification,

niteliklere sahip olduğunu göstermektedir (Quintini, 2011: 39- 47). Sözü edilen araştırmalardan elde edilen sonuçlar, Freeman'ın aşırı eğitimlilik olgusunun işgücü piyasasında geçici bir durum olduğu şeklindeki öngörüsünün aksine, zaman içinde kalıcı bir sorun olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır.
Aşırı eğitimlilik olgusu, bir yandan makro boyutta ekonominin bütünü, diğer yandan mikro boyutta firmalar ve bireyler üzerinde çeşitli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu etkiler, Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Etkileri

Makro Boyuttaki Etkileri	*İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri*	• Uyumsuz Eşleşme • Eksik İstihdam • Düşük Verimlilik • Aşağıya Doğru Kayma ve Dışlama Etkisi • İşgücü Hareketliliği • Mevcut İşler için Gerekli Görülen Nitelik Düzeyinin Yükseltilmesi • Niteliklerin Rekabeti ve Nitelik Enflasyonu • Ücret Farklılıkları
	Diğer Etkileri	• Üretkenlik Kaybı • Milli Gelir ve Refah Seviyesinin Düşmesi • Eğitime Yönelik Toplam Talebin Artması • Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması • Potansiyel Vergi Gelirlerinin Azalması
Mikro Boyuttaki Etkileri	*Firma Açısından Yarattığı Etkiler*	• Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı • İşçi Devrinin Artması • İşgücü Maliyetlerinin Yükselmesi (İnsan Kaynağı Seçme Süreci) • İş Barışının Azalması
	İşgücü Açısından Yarattığı Etkiler	• Eğitimin Getirisinin Azalması • Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması • Ücret Farklılıkları • İş Tatmininin Azalması • Nitelik Aşınması • İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması • Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi

Kaynak: Bu tablo Freeman, 1976; Rumberger, 1981; Burris, 1983; Sicherman, 1991; Bishop, 1993; Alba-Ramirez and Blazquez, 2002; Cockx and Dejemeppe, 2002; Quintini, 2011'deki teorik ve ampirik çalışmaların sonuçlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmalar, aşırı eğitimliliğin genel olarak üç sosyo- demografik unsura göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kadınlar erkeklere; gençler yaşlılara ve göçmenler de ülke vatandaşlarına oranla yapılan iş – eğitimsel nitelikler uyumunda daha fazla uyumsuz eşleşmekte ve aşırı eğitimli duruma düşmektedir. Bununla birlikte, aşırı eğitimli işgücü, hâlihazırda istihdam edildikleri iş itibariyle uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha kısa süre istihdamda kalabilmekte ve işbaşında eğitimlerden daha az yararlanabilmektedir.

Konuya ilişkin ampirik çalışmalar, aşırı eğitimlilik durumunun maddi kazançlar üzerinde iki yönlü etki yarattığını ortaya koymaktadır (Quintini, 2011: 17). Buna göre, aşırı eğitimli işgücünün, kendisi ile aynı eğitimsel niteliklere sahip ancak uygun eşleşmiş olanlara oranla daha az; yapmakta olduğu iş itibariyle uygun eşleşmiş işgücüne oranla ise daha fazla kazanç elde ettiği görülmektedir. Bu durum, yüksek nitelikli ve düşük nitelikli işgücü arasındaki kazanç farklılaşmasının daha da artmasına neden olmaktadır.
Aşırı eğitimlilik hali, kullanılmayan nitelik ve becerilerinin eskimesi nedeniyle üniversite mezunlarının niteliksizleşmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında özellikle ilk işleri itibariyle eğitimsel niteliklerine uygun bir başlangıç yapamayan bireylerin içinde bulundukları durumdan çıkmaları daha zor olabilmektedir. Bu durumun sebebi, işverenlerin mevcut işlere üniversiteden yeni mezun olmuş bireyler yerine, daha önce düşük nitelikli işlerde çalışmış olan eski mezunları yerleştirme ihtimallerinin daha düşük olmasıdır.

Studies by Country", "Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature: Annex 1 – Over- Qualification Literature Review Tables", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011, pp. 39- 47.

Aşırı eğitimlilik olgusu, makro düzeyde ekonomi açısından önemli bir rol oynayabilmektedir. Öncelikle, gerçek beceri düzeyleri altında istihdam edilen işgücünün verimliliğinin düşük olması ekonomik büyümeyi etkileyebilecektir. Daha açık bir anlatımla, istihdamdaki işgücünün mevcut niteliklerinden tam olarak yararlanılmaması ve uygun eşleşme seviyesinin altında bir verimlilik düzeyinin ortaya çıkması sebebiyle, ekonomi açısından bir fırsat maliyeti ve potansiyel verimlilik kaybı söz konusu olabilecektir.

Son olarak, işgücü piyasasında eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işlere yerleşmiş olan aşırı eğitimli bireyler, söz konusu işler için verimlilik düzeyinin yükselmesine ve uzun dönemde bu işler için gerekli görülen eğitim düzeylerinin yükselmesine de neden olmaktadır. Böylece, söz konusu işte istihdam edilen yüksek eğitimli bireyler, zaman içinde artık aşırı eğitimli olarak nitelendirilmemektedir. İşgücü piyasası koşulları üzerinde yarattığı tüm bu etkiler çerçevesinde aşırı eğimlilik olgusunun ciddi bir probleme dönüştüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Konuya ilişkin ampirik çalışmalardan elde edilen sonuçlar, gelişmiş ekonomilerin de aralarında olduğu çok sayıda ülkede aşırı eğitimlilik oranının göz ardı edilemeyecek kadar yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, hemen hemen bütün ülkelerde aşırı eğitimli işgücünün oranının, işsizlik oranının üzerinde olduğu görülmektedir.

5. Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimliliğin Ölçülmesi

Uyumsuz eşleşmenin ölçülebilmesi için işgücünün eğitim düzeyi ile sahip oldukları mesleklerin ya da yapmakta oldukları işlerin eğitimsel gereksinimlerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, niteliksel uyumsuzluğun iki farklı botuyunu oluşturan aşırı eğitim düzeyi ile yetersiz eğitim düzeyinin ölçülebilmesi için ilk olarak işlere ilişkin eğitimsel gerekliliklerin, başka bir ifadeyle iş için istenen eğitim düzeyinin tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. İşler için gerekli görülen eğitim düzeyleri belirlendikten sonra bunların kişinin mevcut nitelikleriyle karşılaştırılması sonucunda uyumlu/ uyumsuz eşleşme düzeyi ortaya konulmaktadır. Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimliliğin ölçülmesi için 3 yöntem söz konusudur. Bu yöntemler, subjektif yöntem, objektif yöntem ve istatistiksel yöntemdir. Öz değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılan subjektif yöntemde, katılımcılara doğrudan mevcut işlerini yapabilmeleri için gerekli gördükleri minimum eğitimsel gereksinimler sorulmaktadır (Büchel, 2001: 488). Bu yöntemde veri setinin oluşturulması için arz/ talep yönlü araştırmalar (işçi/ işveren araştırmaları) yapılmıştır. Örneğin; ABD'de bu yöntemle gerçekleştirilen makro ölçekli çalışmalarda "Gelir Dinamikleri Anketi (Panel Study of Income Dynamics- PSID)"; Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen pek çok çalışmada "Avrupa Toplumu Hanehalkı İşgücü Davranışları Anketi (European Community Household Panel- ECHP)" verileri kullanılmış ya da daha mikro çalışmalarda söz konusu anketlerdekine benzer sorulardan yararlanılmıştır.

Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan ikinci yöntem objektif yöntemdir. İş analizleri ile ölçüm yapılması sebebiyle bu yöntem, iş analizi yöntemi olarak da ifade edilmektedir. İş analizleri doğrultusunda, mesleki tanımlamalara dayanarak işler için gerekli olan eğitim düzeyleri belirlenmektedir (Büchel, 2001: 482). Örneğin; ABD'de bu yöntemle yapılan makro ölçekli çalışmalarda (Rumberger, 1987; McGoldrick ve Robst, 1996) "Meslekler Sözlüğü (Dictionary of Occupational Titles- DOT)" kullanılmıştır.

Uyumsuz eşleşmenin ölçülmesinde kullanılan bir diğer yöntem ise istatistiksel yöntemdir. Fiili eşleşme yöntemi olarak da tanımlanan bu yöntemle yapılan ölçüm, bir meslekteki eğitimsel niteliklerin dağılımına dayanmaktadır. Bu yöntemde, her meslek için gerekli ortalama eğitim düzeyi (yıl olarak) belirlenmekte ve buna bağlı olarak standart sapma hesaplanmaktadır (Sala, 2011: 1032).

Aşırı eğitimlilik düzeyi, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlıdır. Ancak konuyla ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde, hangi ölçüm yöntemi kullanılırsa kullanılsın, özellikle son yıllarda aşırı eğitimlilik olgusunun işgücü piyasasında yaygın bir durum haline geldiği görülmektedir. Diğer taraftan, aşırı eğitimliliğin gerçekleşme oranı işgücü piyasasının karakteristiklerinden ve geçmişinden de etkilenmektedir. Bu bağlamda, her ülke için standart bir orandan; geçici bir durumdan ya da kalıcı bir sorundan bahsetmek mümkün değildir.

6. Kariyer Hareketliliği Teorisinin Aşırı Eğitimlilik Olgusuna Yaklaşımı

İşgücü piyasası teorilerinin aşırı eğitimlilik olgusunun geçici bir durum mu, yoksa kalıcı bir sorun mu olup olmadığı konusundaki temel öngörüleri farklılaşmaktadır. Söz konusu teorik yaklaşımlar çerçevesinde aşırı eğitimlilik olgusuyla ilgili olarak 3 olası durum söz konusudur:

- Aşırı eğitimlilik, işgücü piyasası üzerinde uzun dönemli sonuçları olan kalıcı bir durum olabilir.
- Aşırı eğitimlilik, bireylerin özellikle kariyerlerinin başlangıcında geçici bir aşama olabilir. Bu durumda, bireylerin aşırı eğitimli hale gelmesine yol açan işler, onlar için bir sıçrama tahtası (stepping stone) olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Aşırı eğitimlilik, bireylerin kariyerlerinin herhangi bir aşamasında, özellikle ekonomik konjonktürün etkisiyle, kısa bir dönem için geçerli olabilir.

Bu çalışmada, Sicherman ve Galor tarafından ortaya atılan Kariyer Hareketliliği Teorisinin (Theory of Career Mobility) temel varsayımlarından yola çıkılarak, yeni mezun gençlerin söz konusu davranışlarının eğitimsel niteliklerine uygun bir işe geçişlerini hızlandırmakta mı; yoksa geciktirmekte mi olduğu sorusu cevaplandırılmaya çalışıldığından, konuya ilişkin diğer teorilerin bakış açıları ele alınmamıştır. Kariyer

Hareketliliği Teorisine göre; üniversiteden yeni mezun olmuş bir gencin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir iş pozisyonu itibariyle işgücü piyasasına girmesi, iş tecrübesi eksikliğini telafi etmeye yöneliktir (Sicherman ve Galor, 1988: 1, 2). Başka bir ifadeyle, söz konusu kişinin yapmakta olduğu işe göre "aşırı" olarak tanımlanan eğitimsel nitelikleri, iş tecrübesinin yerine geçmektedir. Böyle bir kişi, aşırı eğitimli durumda olduğu işte biraz zaman geçirdiğinde ve bu sayede bir miktar iş tecrübesi edindiğinde, kendisi için daha uygun bir iş aramaya başlayacaktır.

Kariyer Hareketliliği Teorisinde, esas olarak aşırı eğitimli işgücü uyumsuz eşleşme yüzünden uğradığı kazanç kayıplarına daha iyi kariyer beklentisi sebebiyle katlanmaktadır (Sicherman, 1991: 108). Bu bakış açısı içinde, işgücü piyasasına aşırı eğitimli olduğu bir iş pozisyonu ile giren ve o işte bir süre çalışan birey, söz konusu işin kendisi için gelecekte daha iyi ve cazip iş fırsatları sunacağını düşünmektedir. Teoriye göre; aşırı eğitimlilik yaş ilerledikçe azalmakta ve gençler zaman içinde nitelik düzeyleriyle daha iyi eşleşen işlere kavuştukça, aşırı eğitimlilik olgusu kendiliğinden ortadan kalkmaktadır.

Kariyer Hareketliliği Teorisine göre; aşırı eğitimlilik bir kariyer stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu yaklaşım, işgücü piyasasında arz- talep dengesinin işleyişine ilişkin teorik düşünce ile de uyum göstermektedir. Bu bağlamda, aşırı eğitimlilik olgusu işgücü piyasası arz- talep dengesine ilaveten sadece ikincil bir olgu (gölge bir olay), başka bir ifadeyle adeta bir yan etki olarak karşımıza çıkmaktadır (Stefanik, 2011: 13). Aşırı eğitimli işgücünün varlığı, sadece nitelikli işgücüne yönelik talebin karşılanması sonrasında işgücü piyasasında hala nitelikli işgücü arzı bulunması sebebiyle basit bir arz- talep uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, literatürde bu bakış açısına yönelik birtakım eleştiriler de mevcuttur. Söz konusu eleştirilerin, esas olarak bu yaklaşımın nitelikli işgücüne yönelik fiili arz ve talep durumu hakkında herhangi bir bulgu ortaya koymaması ve sadece bireylerin kariyerlerinin erken dönemlerinde aşırı eğitimli duruma düşebilecekleri işleri kabul edebilme eğiliminde olabileceklerine ilişkin genel tespitlerde bulunması hususlarına odaklandıkları görülmektedir (Stefanik, 2011: 13).

Bir kişinin kariyeri boyunca yaptığı işleri değiştirmesi, günümüz işgücü piyasasında oldukça yaygın bir durumdur. Bununla birlikte, genç ve yüksek eğitimli işgücü arasında hareketlilik oranı daha da yüksektir. Başka bir ifadeyle, işgücü piyasasında yukarı doğru hareketlilik yüksek eğitimli gençler arasında daha fazladır. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisinin daha fazla nitelik ve iş tecrübesi kazandıkça, gençlerin yüksek düzeydeki işlere/ mesleklere doğru hareket edebilecekleri yönündeki varsayımı oldukça akla yatkındır (Desjardins ve Rubenson, 2011: 16). Daha açık bir anlatımla, Kariyer Hareketliliği Teorisi, işgücü piyasasında neden daha çok gençlerin uyumsuz eşleşme problemi ile karşı karşıya kaldıkları ve özellikle işgücü piyasasına ilk kez girdikleri dönemde yüksek oranda aşırı eğitimli ve/ veya aşırı becerili duruma düştükleri konusunda gerçekçi bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bu teorik varsayımın doğru olduğu kabul edildiğinde, aşırı eğitimliliğin geçici bir olgu olduğunu ve işgücü piyasasında kalıcı yapısal bir problem yaratmadığını söylemek gerekmektedir. Ancak pek çok ülkede aşırı eğitimlilik oranının yüksek ve kalıcı hale gelmesi, söz konusu yaklaşımın her zaman doğru olmadığını ortaya koymaktadır. Son olarak, işgücü piyasasında kariyer hareketliliğini sınırlandıran bazı faktörlerin varlığı da unutulmamalıdır. Bu faktörler;

- Bilgi asimetrisi,
- Piyasa koşullarının yetersizliği yüzünden istihdam olanaklarının sınırlı olması ve
- Bazı mesleklerde yapısal nedenlerle hareketliliğin kısıtlı olması olarak sıralabilir (Desjardins ve Rubenson, 2011: 16).

7. Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Düzeyi

Uyumsuz eşleşme ve aşırı eğitimlilik olgusunun, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08) ve Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) sınıflandırmaları kullanılarak ölçülmesi objektif yöntem içinde değerlendirilmektedir. Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO 08), bir işi yapmak için gerekli olan nitelik, beceri ve uzmanlık düzeyini dikkate almakta ve işleri bu unsurlara göre mesleki kategorilere ayırmaktadır. Başka bir ifadeyle, ISCO 08'e göre; bir meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas nesneler işlerdir. Bu bakış açısı içinde "iş", o işi yapan kişi tarafından yerine getirilmesi gereken görev ve sorumluluklar çerçevesinde tanımlanmaktadır (ILO, 2012: 11). ISCO 08 sınıflandırmasında 10 ana grup, 43 alt ana grup, 130 grup ve 436 birim grup meslek tanımlanmaktadır. ISCO 08 sınıflandırması, ana meslek kategorileri ile bu kategorilere uygun nitelik düzeyleri arasında ilişki kurulmasını sağlamaktadır.

Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması (ISCED) ise bir dereceye kadar nitelik düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Tablo 3'de ISCO ve ISCED sınıflandırmaları kullanılarak oluşturulan ana meslek grupları, nitelik düzeyleri ve eğitim seviyeleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Bu çerçevede, ISCO sınıflandırması içinde tanımlanan 10 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve buna bağlı olarak ISCED sınıflandırmasına göre oluşturulan 3 temel eğitim düzeyi ile ilişkilendirilmektedir.

Tablo 3: ISCO ve ISCED Sınıflandırmalarına Göre Ana Meslek Grupları, Nitelik ve Eğitim Düzeyleri

ISCO 08 Ana Meslek Grupları	Mesleki Nitelik Düzeyi	Gerekli Eğitim Düzeyi (ISCED)
1 – Yöneticiler	Yüksek Nitelikli İşler	Yükseköğretim (ISCED 5 - 6)
2 – Profesyonel Meslek Mensupları		
3–Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		
4 – Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Düşük Nitelikli İşler	Ortaöğretim (ISCED 3 - 4)
5 – Hizmet ve Satış Elemanları		
6 – Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Nitelikli İşler	
7 – Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		
8 – Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları		
9 – Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Niteliksiz İşler	Temel Eğitim – İlköğretim (ISCED 1 - 2)
* "0 – Silahlı Kuvvetler" dahil değildir.		

Kaynak: ILO, **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk**, Geneva 2013, 37.

İşgücüne ihtiyaç duyulan niteliklerin kazandırılmasında tek yol örgün eğitim sistemi olmadığından, mesleki kategoriler ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki biraz karmaşık hale gelmektedir. Örneğin; yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere, ISCO ana kodları itibariyle 4. ve 8. kategoriler arasında tanımlanan meslek grupları içinde sınıflandırılan işlerin gerektirdiği görev ve sorumluluklar, bu işleri yapacak kişilerin belirli bir eğitim düzeyine sahip olmasını gerektirmektedir ve bu da ortaöğretimdir. Bu bağlamda, söz konusu meslek kategorileri içindeki işlerde istihdam edilecek personelin işin gerektirdiği niteliklere sahip olabilmesi için ya doğrudan örgün eğitim içinde ortaöğretimi tamamlamış olmaları ya da ilköğretim düzeyini tamamlayarak iş başında eğitimler veya pratikler gibi diğer bazı yollardan edindiği niteliklerin toplamından oluşan bir bileşime sahip olması gerekmektedir. Ancak, bu işlerden birinde çalışan bir kişi yükseköğretim mezunu ise söz konusu iş itibariyle aşırı eğitimli olduğunu söyleyebiliriz.

Bu analizde kullanılan ölçüm yöntemi objektif yöntemdir. Objektif yöntemde aşırı eğitimlilik sadece mezuniyet derecesine göre tanımlanmaktadır. "0" kategorisinde tanımlanan "silahlı kuvvetler", ISCO sınıflandırmasında belirli bir nitelik düzeyi ile ilişkilendirilmediklerinden analizin dışında tutulmaktadır. Bu durumda, aşırı eğitimlilik tanımlaması ISCO 4 ile ISCO 9 meslek kategorilerinde çalışan yükseköğretim mezunu ve/ veya lisansüstü eğitimini tamamlamış bireyler kapsamında geçerli olmaktadır. Diğer taraftan, ISCO ve ISCED sınıflandırmaları çerçevesinde 10 ana meslek kategorisi, 4 temel nitelik düzeyi ve 3 temel eğitim seviyesinden yola çıkılarak işler için uygun eğitim seviyesinin belirlenmesi, uyumsuz eşleşme çerçevesinde sadece dikey uyumsuzluk düzeyini ortaya koyduğundan, aşırı eğitimlilik olgusu açısından sınırlı bir teşhis anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, aşırı eğitimlilik olgusunun analizi açısından sadece genel bilgiler elde edilmekte ve yatay uyumsuzluk olarak ifade edilen eğitim alanları itibariyle uyumsuz işlerde çalışan işgücünün durumunu göstermemektedir.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde, ISCO 08 ana meslek grupları ve eğitim düzeyleri itibariyle istihdam edilenlere ilişkin veriler toplanmaktadır. Söz konusu verilerden yararlanılarak Türkiye işgücü piyasasındaki uyumsuz eşleşme düzeyini belirlenebilmektedir. Tablo 4'te Temmuz 2014 itibariyle 15- 24 ve 15- 64 yaş grupları için yükseköğretim mezunlarının işgücü piyasasında hangi meslek alanlarında istihdam edildikleri yer almaktadır. Buna göre; Türkiye işgücü piyasasında 15- 64 yaş grubunda eğitim düzeyiyle uygun eşleşen bir meslekte istihdam edilen kişi sayısı 3.3 milyondur. Buna karşılık, aynı yaş grubunda uyumsuz eşleşme içinde yer alanların, başka bir ifadeyle eğitim düzeyinin altındaki işlerde istihdam edilenlerin oranı % 33.9'dur. Yani, Türkiye'de istihdamda yer alan üniversite mezunu her on kişiden üçü yaptığı ise göre aşırı eğitimlidir.

Tablo 4: İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Uyumsuz Eşleşme Düzeyleri, Temmuz 2014

Meslek Grubu (ISCO 08)			Yaş Grubu (Bin Kişi)	
Kod	Meslek Grupları		15 – 24 Yaş Grubu (Genç Nüfus)	15 – 64 Yaş Grubu (Çalışma Çağındaki Nüfus)
1	Yöneticiler		11	631
2	Profesyonel meslek mensupları		129	2.148
3	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları		62	568
Uyumlu Eşleşme			*202*	*3.347*
4	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar		101	748
5	Hizmet ve satış elemanları		99	563
6	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar		17	69
7	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar		24	135
8	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar		8	77
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar		24	83
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)		*Bin Kişi*	*273*	*1.714*
		%	*57.5*	*33.9*

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Temmuz 2014, http://www.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.11.2014

Öte yandan, uyumsuz eşleşme probleminin gençler arasında daha belirgin olduğu görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında Temmuz 2014 dönemi itibariyle istihdamdaki gençlerin % 57.5'i niteliklerinin altındaki işlerde çalışmakta; başka bir ifadeyle, işsizlik baskısı karşısında daha düşük ücret düzeyleri ve daha düşük kariyer imkanları sunan işleri kabul etmiş durumdadır. İstihdamda yer alan üniversite mezunu her iki gençten birinin aşırı eğitimli duruma düştüğü bir işte çalışması, doğrudan Türkiye'de okuldan işe geçiş sürecinde yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Kariyer Hareketliliği Teorisi'nin temel varsayımlarından yol çıkarak, ilk bakışta Türkiye'de işgücü piyasasına yeni giren gençlerin, aşırı eğitimliliği bir kariyer stratejisi olarak benimsediğini düşünülebilir. Daha açık bir anlatımla, gençler iş hayatında bir başlangıç yapabilmek adına, iş tecrübesi eksikliğini telafi edebilmek için nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ediyor olabilirler.

Ancak Türkiye işgücü piyasasının yapısal problemleri düşünüldüğünde, uyumsuz eşleşmenin Kariyer Hareketliliği Teorisinin ileri sürdüğü gibi geçici bir durum olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Tablo 5 ve Tablo 6'da, çeşitli yıllar itibariyle Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilen yükseköğretim mezunu gençlerin ana meslek gruplarına göre dağılımları yer almaktadır. Tablolarda yer alan verilerden hareketle, uyumsuz eşleşmenin Türkiye işgücü piyasasında genç işgücü açısından kalıcı bir problem olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Tablo 5'te de görüldüğü üzere, 2001 yılından itibaren aşırı eğitimlilik oranı daha fazla yükselmiştir. Bunda, Türkiye ekonomisinde 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisi olabilir. Bu durumun başlıca sebeplerinden biri, işgücü piyasasına ilk kez giren gençlerin, mezuniyet dönemlerindeki konjonktürel dalgalanmalara karşı daha kırılgan olmasıdır (Liu, Salvanes ve Sorensen, 2012: 2). İşgücü piyasasına giriş dönemindeki piyasa koşulları, kariyer üzerinde büyük ve kalıcı negatif etkiler yaratabilmektedir. Bu bağlamda, literatürde uzun dönemde ortaya çıkan kariyer kayıplarını açıklamak noktasında "yerleşilen ilk işin kalitesi"ne büyük önem atfedilmektedir(Liu, Salvanes ve Sorensen, 2012: 2). Buna karşılık, ekonomik canlanma dönemlerinde mezun olanların kariyerlerinde daha hızlı yükseldikleri görülmektedir.

Tablo 5: 15- 24 Yaş Grubunda İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Meslek Grupları İtibariyle Dağılımı I, 1988 - 2003 (Bin Kişi)

Meslek Grupları (ISCO 68)[**]	**Yıllar**								
	1988	**1993**	**1995**	**1997**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslekler	36	57	65	77	87	103	85	89	106
Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri	2	2	3	4	5	4	4	3	3
Uyumlu Eşleşme	***38***	***59***	***68***	***81***	***92***	***107***	***89***	***92***	***109***
İdari personel ve benzeri çalışanlar	12	15	17	20	27	35	36	35	39
Ticaret ve satış personeli	4	12	8	16	17	16	23	24	28
Hizmet işlerinde çalışanlar	1	1	4	5	3	7	5	6	9
Tarımcı, hayvancı, ormancı, balıkçı ve avcılar	4	4	4	5	3	4	7	5	6
Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar	5	4	6	11	15	15	11	12	17
Meslekleri tayin edilemeyenler	3	3	3	0	4	2	3	2	3
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)	***29***	***39***	***42***	***57***	***69***	***79***	***85***	***84***	***102***
	%43.9	***%40.2***	***%37.8***	***%41.6***	***%43.1***	***%42.5***	***%48.9***	***%48.0***	***%48.6***
Toplam	66	97	111	137	160	186	174	175	210

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1988 – 2003, http://www.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.10.2014)

Ekonomik krizler, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Ekonomik krizlerin işgücü piyasalarına yansımaları uzun sürdükçe ve derinleştikçe, uyumsuz eşleşme düzeyi artmakta ve problem daha da kötüleşmektedir (ILO, 2013: 13). Kriz dönemlerinde işsiz kalınan sürelerin artması, işgücü piyasasında zaten daha dezavantajlı durumda bulunan gençlerin nitelikleri altındaki işleri kabul etme eğilimlerini artırmaktadır. Bununla birlikte, kriz dönemlerinde işten çıkarılan kişiler için çözüm yollarından biri, önceki işlerindeki nitelik düzeylerinin altında işleri kabul etmektedir. Benzer şekilde, 2009 yılından itibaren söz konusu oranın yüzde 50'nin üzerine çıkmış olması, küresel ekonomik krizden kaynaklanıyor olabilir. ILO tarafından gerçekleştirilen ve 26 ülkeyi kapsayan bir araştırmaya göre; 2000 ve 2011 yılları arasında uyumsuz eşleşme düzeyi ortalama olarak % 1.6 puan artmıştır (ILO, 2013: 42). Söz konusu artış, Bulgaristan, Almanya, Norveç, İspanya ve İsveç gibi ülkelerde çok daha yüksek düzeyde (% 5 puan) ve sert bir şekilde gerçekleşmiştir.

[**]1988 – 2003 yılları arasında kullanılan meslek sınıflaması ISCO 68 olduğundan mesleki kategoriler Tablo X ile farklılaşmaktadır.

Tablo 6: 15- 24 Yaş Grubunda İstihdam Edilen Yükseköğretim Mezunlarının Meslek Grupları İtibariyle Dağılımı II, 2004 - 2014 (Bin Kişi)

Meslek Grupları (ISCO 88)	**Yıllar**[***]									**Meslek Grupları (ISCO 08)**[****]	
	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**		**2014**
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	10	11	8	9	11	13	11	14	11	Yöneticiler	11
Profesyonel meslek mensupları	80	86	93	96	90	91	96	93	114	Profesyonel meslek mensupları	129
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	39	51	62	59	65	51	51	64	79	Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları	62
Uyumlu Eşleşme	***129***	***149***	***163***	***165***	***165***	***155***	***157***	***170***	***205***	--	***202***
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	39	54	60	70	84	77	83	99	106	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	101
Hizmet ve satış elemanları	19	27	32	37	38	45	51	61	70	Hizmet ve satış elemanları	99
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	5	6	7	5	7	9	8	12	11	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	17
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	9	12	15	16	15	13	15	23	20	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	24
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	5	7	6	8	8	5	10	10	13	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3	5	4	7	9	11	16	20	21	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	24
Uyumsuz Eşleşme (Aşırı Eğitimlilik)	***80***	***111***	***124***	***143***	***161***	***160***	***183***	***225***	***241***	--	***273***
	%38.3	***%42.7***	***%43.2***	***%46.4***	***%49.4***	***%50.8***	***%53.8***	***%57***	***%54.0***	--	***%57.5***
Toplam	209	260	287	308	326	315	340	395	446	--	475

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2004 – 2014, http://www.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.10.2014).

[***] 2013 yılı için TÜİK işgücü istatistiklerinde meslek grupları itibariyle veri sağlanamamaktadır.
[****] 2014 yılı için TÜİK işgücü istatistiklerinde meslek grupları sınıflaması ISCO 08'e göre yapılmaya başlanmıştır.

8. Sonuç

Aşırı eğitimlilik olgusu çerçevesinde yürütülen tartışmaların odaklandığı temel hususlardan birinin eğitimin, özellikle de yükseköğretimin değeri olduğu görülmektedir. Dünyanın önde gelen ekonomi, politika ve finans dergilerinden biri olan "*The Economist*"in 2000'li yılların başlarında gündeme getirdiği "eğitim belgeleri ve diplomalar, gerçekten de üzerinde yazan değeri belgeleyebiliyor mu?" (The Economist, 2000: 34) sorusuyla bugün milyarlarca dolar harcanan üniversite eğitiminin ekonomik başarıyı garantileyen iyi bir yatırım olup olmadığı tartışılmıştır. Bununla birlikte, gerek politika yapıcılar ve akademik çevreler, gerek piyasa aktörleri açısından eğitimin işgücü piyasasındaki rolünün önemli tartışma alanlarından biri olmaya devam ettiği günümüzde, tartışmaların "ekonomik yapı ve eğitim sistemi acaba paralel evrenlerde mi yaşıyor?" noktasına kadar vardığı görülmektedir. Son yıllarda, yükseköğretim kapsamında sunulan eğitim alanları yelpazesi daha da genişlemiştir. Dünyanın pek çok bölgesinde üniversiteler, adeta "müşteri talebi" gerekçesine sığınarak, başka bir ifadeyle öğrencilerin tercihlerini işaret ederek, yeni eğitim alanları açmaktadır. Öğrenciler, yani eğitim talebini oluşturan müşteriler, genellikle işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarını artırmalarını sağlayacak eğitim programlarını tercih etmektedirler. Bu noktada, gençlerin bu kadar fazla seçenek arasında potansiyel işverenler tarafından tercih edilebilir olmayı nasıl başarabilecekleri sorusu akla gelmektedir. Söz konusu soruya verilen cevapların ortak noktası, işgücü piyasası beklentisinin, belirli bir disipline ilişkin teorik ve pratik bilgiyi bir arada sunabilen, mesleki ve akademik nitelikler arasındaki bölünmeyi azaltabilen bir eğitim sistemine vurgu yaptığı yönündedir. Bununla birlikte, konuya ilişkin diğer önemli bir husus gençlere kariyer sürecinin özellikle başlangıç aşamasında verilen danışmanlık hizmetlerinin etkinliğidir.

Diğer taraftan, gelişmekte olan ülkelerin büyük bir bölümünde, bir yandan eğitimli genç nüfus içinde yüksek işsizlik oranları görülürken; diğer yandan, işverenler nitelikli işgücü bulmakta zorluk çektiklerini ifade etmektedirler. Yüksek eğitimli bireyler arasında görülen yüksek işsizlik paradoksunun sebebi; özellikle bazı eğitim alanlarında genel olarak devlet memurluğunun, yani kamu sektöründe istihdamın tercih edilmesi ile eğitim kurumlarının da bu yönde insangücü yetiştirmeye çalışmasıdır (World Bank, 2013: 207). Örneğin; yeni mezunların sosyal bilimler alanında genel olarak kamu sektöründe işe girme arzusunda oldukları görülmektedir. Çünkü kamu sektöründeki ücretler, çalışma koşulları ve iş güvencesi görece olarak daha yüksektir ve istihdam yapısı da daha istikrarlıdır. Bununla birlikte, kamu sektöründe işe alım sürecinde daha çok akademik yeterliliklere odaklanılmaktadır. Yüsek eğitim düzeyi ile yüksek işsizlik oranı arasındaki paradoks, eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler ile işgücü piyasasının hali hazırdaki ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir. Genç istihdamını artırılması açısından esas olarak odaklanılması gereken eğitim ve yetiştirme sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasa değeri olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulmasıdır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus patlaması ve eğitimin kalitesine ilişkin sorunlar büyük önem arz etmekle birlikte, problem büyük ölçüde talep yönlüdür. Türkiye'de istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları ve firma yapıları incelendiğinde, özellikle yüksek eğitimli gençler açısından istihdam olanaklarının sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye'de görece olarak yüksek eğitimli işgücüne yönelik işler daha çok kamu sektöründe yaratılmakta; buna karşılık, özel sektördeki büyümenin temel kaynakları (örneğin; inşaat sektörü, düşük katma değerli hizmetler), çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebi yaratmaktadır. Bu bağlamda, yüksek genç işsizliğinin yaşandığı ülkelerde istihdam mücadelesinin sürdürülmesi açısından gerekli olan temel argüman, işgücü piyasasına yeni giren gençler için yeterli/ uygun istihdam fırsatlarını yaratabilecek olan dinamik bir özel sektördür.

Aşırı eğitimlilik oranı, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlı olsa da, hangi ölçüm yöntemi kullanılırsa kullanılsın pek çok ülkede yaygın bir durum haline geldiği görülmektedir. Bununla birlikte, aşırı eğitimli işgücünün oranı işgücü piyasasının karakteristiklerinden ve geçmişinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla, her ülke için standart bir orandan; geçici bir durumdan ya da kalıcı bir sorundan bahsetmek mümkün değildir. Bununla birlikte, aşırı eğitimlilik olgusunu farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde ele alan ve farklı yöntemlerle ölçen çalışmaların ortak noktası, konunun işgücü piyasasının bütününü etkileyen önemli sonuçlar yarattığı yönündedir. Söz konusu araştırmaların sonuçları, konuya yerli literatürde gerekli ilginin yeterince gösterilmemiş olmasına rağmen, Türkiye işgücü piyasasında da aşırı eğitimli işgücünü ve yarattığı etkileri belirlemeye yönelik olarak yapılacak ayrıntılı çalışmaların benzer sonuçlar verebileceğini göstermektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, uyumsuz eşleşmeye ilişkin sınırlı bir bakış açısı sunmakla birlikte, Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alan her iki gençten birinin yapmakta olduğu işe göre aşırı eğitimli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Kariyer Hareketliliği Teorisi çerçevesinde, Türkiye'de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin aşırı eğitimliliği, iş hayatına başlangıç yapabilmek adına bir kariyer stratejisi olarak benimsiyor oldukları söylenebilir. Ancak uyumsuz eşleşme olgusu yıllar itibariyle incelendiğinde, problemin çok daha büyük olduğu ve işgücü piyasasında kalıcı etkiler yarattığı görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin eğitim sistemi ve işgücü piyasasının kendine has özellikleri nedeniyle gerek öğrenim alanı, gerek meslek ya da iş konusunda gençlerimizin seçim yapma olanakları oldukça sınırlıdır. Üstelik, yükseköğretime katılım oranının giderek genişlediği Türkiye'de, bir taraftan eğitimli genç işsizliğinin, diğer taraftan eğitim düzeylerine ve/ veya eğitim alanlarına uygun olmayan işlerde çalışanların sayısının yüksek olması, eğitim - istihdam ilişkisinin alarm verdiğini ortaya koymaktadır. Üniversiteye girişin hala en önemli toplumsal meselelerden biri olduğu Türkiye'de eğitim sistemi ve ekonomik yapının "farklı" evrenlerde yaşamaya devam etmesi durumunda, yani eğitim sistemi ve işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında ilişki kurulmadıkça, devlet ve aileler tarafından her yıl milyonlarca liranın harcandığı üniversite eğitiminin, beklentileri karşılamayan bir yatırım haline dönüşmesinin de önüne geçilemeyecektir.

KAYNAKÇA

ALBA- RAMIREZ, Alfonso and BLAZQUEZ, Maite. "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", The International Conference on "Overeducation in Europe: What do We Know?", Berlin- Germany, November 2002.

BISHOP, John H. "Overeducation", Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series, No.93- 06, Cornell University, 1993.

BUCHEL, Felix. "Overqualification: Reasons, Measurement Issues end Typological Affinity to Unemployment", **Training in Europe: Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 - Background Report (Cedefop Reference Series)**, Office for Official Publications of the European Communities, Vol. 3, Luxembourg, 2001.

BURRIS, Val. "The Social and Political Consequences of Overeducation", **American Sociological Review**, Vol.48, No.4, August 1983.

CHEVALIER, Arnaud and LINDLEY, Joanne. "Overeducation and the Skills of UK Graduates", **Journal of the Royal Statistical Society**, Vol.172, No. 2, February 2009.

COCKX, Bart and DEJEMEPPE, Muriel. "Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?", IZA Discussion Paper Series, No. 541.

DESJARDINS, Richard and RUBENSON, Kjell. "An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills", OECD Education Working Papers, No.63, October 2011.

DOLTON, Peter J. and SILLES, Mary A. "The Effects of Over-education on Earnings in the Graduate Labour Market," **Economics of Education Review**, Elsevier, Vol. 27, No.2, April 2008.

FIELDS, Gary S. "The Private Demand for Education in Relation to Labour Market Conditions in Less- Developed Countries", **The Economic Journal**, Vol.84, No.336, December 1974.

FREEMAN, Richard B. **The Over- Educated Americans**, Academic Press, New York, 1976.

GÜR, Bekir ve diğerleri. **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, SETA Yayınları, Aralık 2012.

ILO. **ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables**, Volume 1, Geneva 2012.

ILO. **Global Employment Trends 2013: Recovering from a Second Jobs Dip**, Geneva, 2013.

ILO. **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk**, Geneva, 2013.

ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery**, Geneva, 2014.

ILO. "General International Labour Organization on the Occasion of International Youth Day 2014", 2014, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2014/0812.htm2014 (Erişim Tarihi: 12.10.2014)

KRAHN, H. and LOWE, G.S. "Literacy Utilization in Canadian Workplaces", Statistics Canada and Human Resource Development Canada, Ottawa and Hull, 1998.

KORPI, Tomas and TAHLIN, Michael. "Educational Mismatch, Wages and Wage Growht: Overeducation in Sweden, 1974 - 2000, **Labour Economics**, Elsevier, Vol.16, No.2, April 2009.

KUCEL, Aleksander. "Literature Survey of the Incidence of Over- education: A Sociological Approach", **Reis**, Vol.134, Abril – Junio 2011.

LACEY, Jill N. and CROSBY, Olivia. "Job Outlook for College Graduates", **Occupational Outlook Quarterly**, U. S. Bureau of Labor Statistics, Winter 2004- 05.

LIMING, Drew and WOLF, Michael. "Job Outlook by Education", **Occupational Outlook Quarterly**, U. S. Bureau of Labor Statistics, Fall 2008.

LIU, Kai, SALVANES, Kjell G. and SORENSEN, Erik O. "Good Skills in Bad Times: Cyclical Skill Mismatch and the Long- Term Effects of Graduating in a Recession", IZA Discussion Paper Series, No. 6820, August 2012.

MAVROMARAS, Kostas, MCGUINNESS, Seamus and FOK, Yin King. "Assessing the Incidence and Wage Effects of Overskilling in the Australian Labour Market," **The Economic Record**, The Economic Society of Australia, Vol. 85, No. 268, 2009.

MAVROMARAS, Kostas and others. "The Problem of Overskilling in Australia and Britain", **The Manchester School**, Vol.78, No.3, 2010.

MCGOLDRICK, KimMarie and ROBST, John. "Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification," **American Economic Review**, American Economic Association, Vol. 86, No.2, May 1996.

MCGUINNESS, Seamus and WOODEN, Mark. "Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility," IZA Discussion Paper Series, No. 2938, 2007.

MILLER, Paul W. "Overeducation and Undereducation in Australia", **The Australian Economic Review**, Vol.40, No.3, September 2007.

QUINTINI, Glenda. "Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011.

RUMBERGER, Russell W. **Overeducation in the U.S. Labor Market**, Praeger Press, New York, 1981.
RUMBERGER, Russell W. "The Changing Economic Benefits of College Graduates", **Economics of Education Review**, Vol.3, No.1, 1984.
RUMBERGER, Russell W. "The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings", **Journal of Human Resources**, Vol.22, 1987.
RYAN, Chris and SINNING, Mathias. **Skill Matches to Job Requirements**, NCVER, Australia, 2009.
SALA, Guillem. "Approaches to Skills Mismatch in the Labour Market: A Literature Review", **Papers**, Revista de Sociologia, Vol. 96, No. 4, 2011.
SICHERMAN, Nachum. "Overeducation in the Labor Market", **Journal of Labor Economics**, Vol.9, No.2, 1991.
SLOANE, Peter J. "Overeducation in the United Kingdom", **The Australian Economic Review**, Vol.40, No.3, September 2007.
THE ECONOMIST. "Degrees of Choices", July 15th – 21th, 2000, http://www.economist.com/node/5894, (Erişim Tarihi:13.10.2012).
THE WORLD BANK. **World Development Report 2013: Jobs**, Washington, DC, 2013.
TÜİK. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, http://www.gov.tr.

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE EĞİTSEL/ MESLEKİ YÖNLENDİRME YAPILARININ AMARTYA SEN'İN KAPASİTE YAKLAŞIMIYLA ANALİZİ[4]

Prof. Dr.Şermin KÜLAHOĞLU
Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
E-posta: skulahoglu@uludag.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, eğitsel/mesleki yönlendirme yapılarının, Amartya Sen'in kapasite geliştirme yaklaşımı açısından ele alınması amaçlanmıştır. Bir toplumun eğitim sistemi, sosyal adaletin (adaletsizliğin) önemli bir göstergesidir. Kişilerin eğitim düzeyleri genellikle, mesleki geleceklerinin belirleyicisi olduğu için yönlendirme sürecindeki eşitsizliklere duyarlı olmak gerekir.

"Eğitim sisteminde eğitsel/mesleki yönlendirme yapıları sosyal adalete katkıda bulunabilecek biçimde nasıl düzenlenebilir?" sorusu üzerinde düşünmek için Amartya Sen'in kapasite kuramı, özgün ve yenilikçi bir çerçeve sunmaktadır. Sen'in kuramında, toplumsal kaynaklara erişebilme, en önemli özgürlük tiplerinden biridir. Toplumun; eğitim, sağlık vb. için yaptığı düzenlemelerin, biçimsel özgürlüklerin ötesinde, o özgürlüklerden gerçekten yararlanma kapasitesi geliştirmesi üzerinde durur. Bir kişinin mevcut kaynaklara erişebilme kapasitesi, o kişinin başarması mümkün olan çeşitli işlevleri yerine getirebilme olanaklarını genişleten bir tür özgürlüktür.

Bu çalışmada Avrupa Birliği ülkelerinin eğitim sistemlerinin kapasite genişletme (capacitant) özelliği, Amartya Sen'in sosyal adalet, yani bireylere açık olan gerçek olanaklar bakışıyla analiz edilmiştir. Avrupa ülkelerinin eğitim sistemlerinin kapasite geliştirme açısından güçlü/zayıf yönleri, eğitim kaynaklarını gerçekten etkili kılacak dönüştürme faktörlerinin ne ölçüde mevcut olduğu, irdelenmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinin eğitim sistemlerinde, herkes için ortak/eşit eğitim süresi, üst eğitim kurumuna geçiş aşamaları, eğitim alanlarına yöneltme, öğrencileri eleme/ayrıştırma politikası gibi özellikler açısından, ayrıştırıcı *(séparation model)* ve bütünleyici *(intégration model)* olmak üzere iki yönelim görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Avrupa birliği Ülkeleri, Eğitim sistemleri, Amartya Sen Kuramı, Kapasite geliştirme

GİRİŞ

Eğitim düzeyi genellikle, iş hayatındaki konumun belirleyicisi olduğu için kişlerin okul karşısında eşitsiz konumları üzerinde durulması önemlidir. Eğitim sürecinin özellikle kritik geçiş dönemlerinde (ortaöğretime geçişte, ilk yöneltme aşamasında ve yükseköğretime geçişte) yapılan seçimlerin, öğrencinin mesleki geleceği üzerinde büyük etkisi *(bazen geri dönüşsüz)* olabilmektedir. Kalıtsal eşitsizlikleri onarma ve fırsat eşitliği sunma açısından, okulun bir sosyal hareketlilik aracı olduğu düşünülürse, eğitim sürecinin olabildiğince adil koşullarda gerçekleşmesi önemlidir.

Ülkelerin eğitim sistemlerini sosyal adalet bakışıyla ele almak için şans eşitliği konusunda A. Sen kuramı, bireylerin değer verdikleri yaşam çizgisini seçmek için sahip olabilecekleri gerçek olanaklara vurgu yapar. Eğitime uyarlandığında, gerçekten yenilikçi bu yaklaşım, bireylerin eğitim sürecinde gerçek özgürlüklerle *(yani gerçekten ulaşılabilen seçeneklerle*) ilgilenerek, eğitim sisteminin sağladığı biçimsel özgürlüklerin ötesine bakmayı sağlar. Eğitim sistemlerinin kapasite geliştirici (*capabilty)* özelliği, bireylere açık olan gerçek olanaklar bakışıyla analiz edilir. Sen kuramında, asıl olan, her öğrencinin yararlanması için yürürlükte olan eğitim kaynakları değil, daha çok bu kaynakların gerçek olanak oluşturma açısından değeri, yani kişilerin bu kaynaklardan seçimlerine göre yararlanabilme olanağıdır.

Bu çalışmada Avrupa birliği ülkelerinin eğitim sistemleri A. Sen'in kapasite geliştirme özelliği açısından karşılaştırılmaktadır. Avrupa birliği ülkelerinin eğitim sistemlerini farklı yönleriyle *(ilköğretimde eşitsizlikleri analiz etmek, zorunlu eğitimin işleyişi, iş pazarına yansımaları)* karşılaştırmış olan araştırmaların ortaya çıkardığı bazı tipolojiler mevcuttur. Burada, eğitim sistemlerini karşılaştırmış olan bu çalışmaların sonuçlarının sentezi yapılacaktır. Analiz çerçevesi olarak Sen kuramından yararlanılmıştır.
Aşağıdaki bölümde, öncelikle eğitim sistemlerini karşılaştırma analizinin dayandırılacağı kuramsal çerçeve, yani yapabilirlik *(capability)* kuramının konuya ilişkin temel kavramları ele alınacaktır.

1. EĞİTİM, SOSYAL ADALET ve KAPASİTE GELİŞTİREBİLİRLİK

1.1 Yapabilirlik (capability) kuramının tanımı ve temel kavramları

[4] Bu makale, aşağıdaki iki proje kapsamında yapılmış olan çalışmalardan üretilmiştir:

1. Külahoğlu, Ş. (2012).Türk ve *Élaboration et validation d'un cadre comparatif d'analyse des dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle : perspective internationale.* Subventions de développement Savoir. Université Laval, Fondements et pratiques en éducation Proje kapsamında Türkiye sorumlusu olarak görev yapılıyor. Proje Yürütücüsü: France Picard. Proje no: 553743 Projenin başlangıç tarihi: Haziran 2012. Süresi: 2 yıl
2. Külahoğlu, Ş. (2013).İran eğitim sistemlerinde yükseköğretime geçişi yönlendiren yapıların karşılaştırmalı analizi . Proje Yürütücüsü Proje no: KUAP(E)2013/58. Projenin süresi: 7.Ekim.2013- 7 Eylül 2015.

Sen'in « capabilités » kuramı (1985, 1992, 1993) bireylerin yaşamlarında sahip oldukları gerçek olanakları ilgi odağına alan ve sosyal adalet açısından yenilikçi bir analiz şeması sunmaktadır. Sen'e göre, dikkate alınacak eşitsizlikler, yalnızca kaynak veya hak eksikliğiyle ilgili değildir, aynı ölçüde gerçek seçenek ve olanak yokluğuyla ilişkilidir. Böylece dikkatleri, kaynak eşitsizliği *(burada eğitim kaynakları)* olgusundan, olanakların eşitsizliği olgusuna yönelterek, bu kuram eğitim alanında sosyal adalet üstüne çalışmaları yenilemiştir.

Ekonomist olan Sen, diğer iyilik hali ve sosyal düzenleme kuramlarının ve özelikle şu iki yaklaşımın eksik yanlarını ortaya koyarak kuramını oluşturmuştur: Faydacı (utilitarizm) ve John Rawls'ın temel kaynaklar kuramı (Sen, 1992).

Faydacı kurama göre, sosyal adalet düşüncesi, kişinin kendini iyi hissetmesiyle ilgilidir, zira bir durumun doğruluk özelliği, ilgili kişilere sağladığı iyilik haline bağlıdır. Kişilerin iyilik hali, tercihlerin doyum sağlama yönünde yararlılık düzeyine ilişkin psikolojik aşamalar olarak tanımlanır. Bu kuram, mükemmel sosyal performans ortamında herkesin, kendi yararını aramasının sağlanacağını savunur. Kişisel yararını en üst düzeye çıkarması için ona mükemmel şans verilerek, sosyal yararlanma arttırılabilir. Toplumda herkesin temel (marjinal) çıkarları eşitlendiği zaman, belli bir şans eşitiliğini destekleyen ve adil bir toplum haline gelinebilir.

Bu kuram eğitime uygulanacak olursa, Meuret (2000) göre, bu « adalet ölçüsü, gençlere eğitimde ek bir hizmet sunulması ve ondan elde edilen kazanımın herkes için belli bir eşiğin üstünde olması" şeklinde belirlenir. (s. 238). Sen (1992) yararı değerlendirmek için bireylerin yararlanma düzeylerini ölçmek ve karşılaştırmak gerektiğini belirterek, bu bakışı eleştirir. Zira, bunu yapmak için, arzuların yoğunluğunu karşılaştırmak gerekir. Bu yaklaşımda, bireylerin en az düzeyde tercih ettikleri için düşük düzeyde yararlılık sağladıkları şeklinde algılama riski vardır.

Rawls'ın çalışmaları Sen'e göre, gerçek bir ilerlemedir. Zira yalnızca kişilerin başarılarıyla *(örneğin, bir yararlanma düzeyine ulaşılmış olmasına)* değil, aynı zamanda, bütünsel bir özgürlükle ilgilenmektedir. *A Theory of Justice* (Rawls, 1971), eserinde yazar, bir toplumun, bireyler arasında tüm temel kaynak ve hakları eşitlediği zaman adil olarak algılanabileceğini belirtir. Yani toplum kaynakların dağılımında eşitlikten, en az donanımlı kesime öncelik tanımakla sorumludur.

Bununla birlikte, Sen'e göre (1992), bu kuram yalnızca özgürlük olanaklarıyla ilgilenmesi ve ulaşılabilirliği dikkate almaması yönünden eksik kalır. Sonuçta, insanlar arası farklılıklar nedeniyle, kaynaklara gerçekten özgür biçimde ulaşma becerisinde çeşitlilik söz konusudur. Bu durumda, iki birey için aynı temel kaynakları sağlamak, onların bu kaynaklardan kendilerine uygun biçimde yararlanmak konusunda eşit özgürlüklere sahip olmalarını garanti etmez. Fransa'da eşitlik adına, "pozitif ayrımcılık" ilkesi olarak yapılmış bir düzenleme örnek alınacak olursa; Paris'te Politikaları Araştırma Enstitüsü ile yapılmış olan Eğitimde öncelikli bölge *(zone d'éducation prioritaire -ZEP)* anlaşmaları çerçevesinde dezavantajlı mahalle gençlerinin yararına, üst SED düzeyi gençlerle aynı temel haklara sahip olmaları *(mesleki eğitim enstitüsüne - IEP- girebilmek)* pozitif ayrımcılık uygulansa bile, bu statüsü yüksek okula girişin diplomaya ulaşma konusunda aynı şansa sahip olmayı garanti edeceğini hiçbirşey göstermez. IEPin "klasik" öğrencisi, sonuçta, iyi sonuçlar elde etme şansına daha çok sahiptir, zira genel olarak "sosyal ve kültürel sermayesi" ZEP çıkışlılardan daha yüksektir.

Sen'in kapasite geliştirme kuramı (1985, 1992, 1993) kaynak ve olanakların eşitliği konusunun ötesine giderek, bireylerin özgürlük alanları, gerçek olanakları konularıyla ilgilenir. Sen'e göre, bir yaşam biribirine bağlı , eylem ve durum olarak yapılanmış olan "işleyiş" bütünlüğünden oluşmuştur. İşleyiş *(fonctionnement/operation)* düşüncesi, bireyin başarabileceği çeşitli işleyiş kombinasyonlarını –durum ve eylem- temsil eder.

1.2. Yapabilirlik Kuramının Eğitime Uyarlanması

Sen kuramını somutlaştırmak için ele alınması gereken birinci konu, yukarıdan aşağıya doğru işleyiş *(fonctionnements*), yapabilirlik (capability) ve seçenekler (*choix*) sorgulamasıdır. İşleyişte, bireylerin kaynaklara ulaşabilmede etkin olma yeterliği açısından gerçek olanaklarını analiz etmek önemlidir. Sonuçta, kaynaklara ulaşılabilirlik üzerine odaklanmış bir devlet politikası, fırsat eşitliğini garantilemek için kaynak yaratmayı yeterli görmez. Zira bu durumda, bireylere yalnızca biçimsel bir özgürlük sağlanmış olacaktır. Oysa yapabilirlik *(capability*) kuramının temeli, biçimsel ve gerçek özgürlüğü ayırt etmek üzerinedir. Biçimsel özgürlükten, gerçek özgürlüğe geçmek için devlet politikalarının, belli bir şans eşitliğini teşvik etmek amacıyla kullanıma açtıkları kaynakların, bireyler için gerçek olanak yaratmasını garantilemeleri gerekir. Bu biçimsel olanaklardan *(veya kaynaklardan*) gerçek olanaklara veya yapabilirliğe *(capability)* geçiş, dönüşüm faktörleri sorusunu gündeme getirir.

Robeyns (2000), Bonvin ve Farvaque (2007) çalışmaları, eğitimde üç temel tip dönüşüm faktörü bulunduğunu ortaya koymaktadır:1/Bireysel *(bireysel özellikler ve kapasiteler);* 2/Sosyal *(bireyin içinde yetiştiği sosyo-kültürel bağlamın etkisi, eğitimde bu faktörler, rollerin, statülerin, cinsiyet kimliğinin vb. sosyal tanımlamasıdır)*;3/Çevresel *(biçimsel haklar dışında mevcut olan eğitsel olanaklar);*

Bu çalışma kapsamındaki analizin başvuru odağını öncelikle, çevresel tip dönüştürme faktörü oluşturacaktır. Gerçekten kapasite geliştirici olmak isteyen bir eğitim sistemi, hem kullanıma koyduğu kaynaklar, hem de dönüştürme faktörleri üzerinde harekete geçmelidir. Burada Fransa'dan bir örnek olarak, liselerin mesleki/teknik eğitim programlarından (*technical baccalaureate*) mezun olan gençlerin yükseköğretime geçiş hakları verilebilir. Alanları ne olursa olsun, lise diploması sahiplerinin, üniversiteye geçiş yapabileceklerine ilişkin bir yasal düzenleme mevcuttur. Oysa uygulamada, mesleki/teknik program mezunu bir gencin, en çok talep edilen ve sıkı elemelerle öğrenci kabul eden alanlara girebilme ve güçlü bir akademik temel gerektiren bu alanlarda eğitimini başarıyla sürdürme şansı, zayıftır, hatta yoktur. Bir düzenlemenin (*yani bir kaynağın)* bireyin olanakları üzerinde gerçek bir etkisinin olabilmesi için, devlet politikalarının çevresel döüştürme faktörleri üzerinde de çalışması gerekir. Örneğin, üniversiteye gitmek isteyen teknik eğitim öğrencilerinin, lise eğitimi sırasında akademik bilgilerini güçlendirmek veya daha iyisi, üniversiteye girişte, destek kursları sunmak seklinde bir seçenekler sistemini yürürlüğe koyması düşünülebilir. Bir eğitim politikası, eğer öğrencilerin kaderini değiştirmek ve gerçekten şans eşitliği yaratmak istiyorsa, yürürlüğe koyduğu düzenlemelerin ötesinde, her birey için bu kaynağı yakalayabilme şansının gerçekten var olmasını garanti altına almalıdır.

2. AVRUPA EĞİTİM SİSTEMLERİ KARŞILAŞTIRMALARI

Burada, Avrupa birliği ülkelerinde, zorunlu eğitimi düzenleme eğilimleri ve eğitimin sosyal modelleri üzerine yapılmış olan çalışmalar ele alınarak, bu çalışmaların sonuçları, Sen kuramınının temel kavram ve önermeleri açısından değerlendirilecektir.

2.1 Zorunlu Eğitim Düzenlemeleri Üzerine Çalışmalar

Günümüzde, PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) ve PISA (Program for International Student Assessment) gibi ülke içindeki eğitsel eşitsizlikleri belirlemek amacıyla, öğrenci yeterliklerini değerlendiren uluslararası standart ölçümlerin varlığı, eğitim sistemlerini karşılaştırmaya yönelik çalışmaların işini kolylaştırmaktadır.

Mons (2004) büyük ölçüde PISA sonuçlarına dayanarak, öğrenci çeşitliliğini yönetme tarzlarında ortaya çıkan, en önemli farklılıkları açısından, Avrupa'da dört eğitim modeli ayırt etmektedir. Bu gruplamada, erken yaşta yapılan elemelerle *(sıklıkla ilkokulun sonunda)* öğrencileri ayrıştırmayı ve bu yoldan homojen gruplar yaratmayı amaçlayan ayırma modelleri ile *(separation model),* lise düzeyine kadar ortak bir eğitimi öne çıkaran bütünleştirme modelleri *(integration model)* birbirinden ayrılmaktadır. Tek bir ayrıştıma modeli *(Germen ülkeleri)* üç ayrı bütünleştirme modelleri *(üç farklı zorunlu ortak eğitim organizasyonu)* vardır. Her eğitim modeli, belli bir coğrafik-kültürel bölgeye aittir.

Avrupa Birliği ülkelerinde gözlenen dört farklı eğitim modeli şunlardır:

1. Ayırma (*(separation*) modelleri –Germen ülkeleri: Almanya, Avusturya ve isviçre
2. Bütünleştirme (integration) modelleri
   a. İzleme Odaklı (Tracking /intégration à la carte) model- İngiltere- Lise düzeyinde tracking/dépistage
   b. Yapıya odaklı *(Uniforme intégration(Form Focused /compréhensif formel)* Model-Güney Avrupa ülkeleri: Fransa, Italya, ispanya ve Yunanistan
   c. Bireyseleştirilmiş (*individualized integration)* Model - Kuzey Avrupa ülkeleri (Danimarka, Norveç, Finlandiya)

Kıta Avrupa ülkeleri, *(Almanya, Avusturya ve isviçre)* erken yaşta eleme ve öğrencileri oldukça katı biçimde ayrılmış olan alanlara ayırma yönünde aynı modeli benimsemiş görünmektedirler.

Bütünleştirme modelleri arasında, üç alt grup yer almaktadır:

- **İzleme/Tarama yoluyla bütünleştirme** *(modèle d'intégration à la carte/« dépistage/ tracking*) modeli, zorunlu süreçte herkes için aynı eğitimi hedefleyerek, liseye başlarken, izleme yoluyla bir ayrıştırma uygular. Öğrencinin düzeyine göre farklı dersler sözkonusudur. Anglo-saksons ülkeler *(Birleşik krallık*), bu modeli benimsemiştir.
- **Yapılandırılmış bütünleştirme** (*uniform integratio*n) modeli de aynı şekilde, herkes için aynı okulda uzun bir ortak eğitimi öne çıkarma eğilimi yansıtmaktadır, ama bu zor amacı gerçekleştirme olanaklarının sınırlılığından dolayı, elemeler öne çıkabilmekte ve bazen de zorunlu eğitimin sonunda küçümsenmeyecek sayıda öğrenci, hiçbir mesleki yeterlik *(kalifikasyon*) kazanmadan eğitimini tamamlamaktadır. Güney Avrupa ülkeleri *(Fransa, Italya, İspanya ve Yunanistan)* bu modeli uygulamaktadırlar.
- **Bireyselleştirilmiş bütünleştirme** *(individualized integration)* modeli, gerçek bir kapsayıcı *(comprehensive)* okulu destekleyerek ve okul güçlüğü olan öğrenciler için destek yapıları düzenleyerek, herkes için aynı eğitim mantığını en üst düzeyde hayata geçirmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri *(İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya)* her öğrenciyi ortak bir ritimle geliştirme ve genetik eşitsizlikleri onarma konusunda gerçek bir kararlılık sergileyen politikalarıyla bu modeli seçmiş durumdadırlar.

PIRLS ve PISA değerlendirmelerinde elde ettikleri iyi sonuçlar, sosyal eşitsizliği azaltmaya dönük bu eğitim düzenlenmesi ile açıklanabilir.

Eğitim sistemlerinin özelliklerini daha iyi ortaya koyabilmek için, ülkeleri zorunlu eğitim yapılarının ötesinde, sistemlerinin sosyal yönlerini de inceleyereke daha bütünsel yaklaşımla ele almak gerekmektedir.

2.2. Eğitim Sistemlerinin Sosyal Yönlerine İlişkin Modeller

Eğitim sistemlerinin sosyal yönleri üzerine çalışmalar (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982) şu üç konudaki değerlendirme raporlarını ele almışlardır: Eğitim raporları, organizasyon raporları ve endüstri raporları. Bu araştırmalara göre, eğitim politikaları, ülkelerin endüstriyel organizasyonu dikkate alınmadan, analiz edilemez ve anlaşılamaz. Soyutlanmış, tek boyutlu analizlerden sakınmak için sosyal ve ekonomik yapıların bütününü dikkate almak gerekir.

Yalnızca zorunlu eğitim düzeyinde kalmak, meslek eğitimini göz ardı etme riskini yaratır. Uluslar arası karşılaştırmalar yapan çalışmaların çoğunun genel eğitimi dikkate aldıkları görülmüştür. (Dubet, Duru-Bellat et Vérétout, 2010). Oysa, meslek eğitimi, gençlerin niteliksel düzeylerini yükseltmek ve eğitim sisteminden erken çıkışları sınırlamak için bir çözüm olarak görülmektedir.

Torben Iversen et John D. Stephens (2008), iktidarın kaynak sağlama (Gosta Esping-Andersen, 1999) ve kapitalizmin organizasyonu ve politik partilerin uzlaşmaları (Hall et Soskice, 2001) gibi çeşitli yönlerden tarihsel farklılıkları nedeniyle kapitalizmin çeşitliliği içinde, insan kaynağı eğitiminin üç ayrı biçiminin ortaya çıktığını ileri sürmektedir.

1. Genel eğitim sistemine ve eğitimin endüstrinin ihtiyaçlarına yönelik yeterlikler geliştirmesine, okul öncesinden yükseköğretime kadar, yüksek düzeyde yatırım yapma/ kaynak sağlama özelliği gösteren sistemler. Bu grup, iş dünyasına dönük etkin politikaları *(sosyal demokrat politikanın öncelikleriyle uyumlu iş pazarı politikası*) ve iş olanaklarını koruma özelliği ile dikkat çekmektedir.
2. İş pazarının ve endüstrinin ihtiyaçlarına dönük meslek eğitimini yüksek düzeyde koruma ve genel eğitim sistemine daha düşük düzeyde yatırım yapma özelliği gösteren sistemler Muhafazakar-sağ politikaların öncelikleriyle uyumlu pazar ekonomisi söz konusudur.
3. Genel yeterliklere yönelik, özel sektörün eğitime desteği yüksek, iş dünyasının özel yeterlik taleplerine oldukça az bütçe ayıran sistemlerdir. Bu sistemde, kamu eğitimi, kaynak dağılımı ve iş pazarını geliştirmek için de düşük bir bütçe ayrılmıştır. Liberal Pazar ekonomisi söz konusudur.

3. BAZI EĞİTİM MODELLERİ DİĞERLERİNDEN DAHA ÇOK KAPASİTE GELİŞTİRİCİ OLABİLİR Mİ?

Green ve arkadaşlarının (2006) eğitim politikaları ve sosyal bütünleşmeyi, Verdier'nin (2008) yaşam boyu eğitim alanında devlet girişimlerini, De Velde'nin (2008) bireylerin sosyalleşme sürecini destekleyen eğitsel düzenlemeleri incelediği Avrupa karşılaştırmaları çalışmalarından çıkan sonuçlar, Sen kuramı ışığında, ülkelerin kapasite geliştirme politikaları açısından aşağıdaki farklı modelleri ayırt etme olanağı sağlamaktadır. (Olympio, 2008).

3.1 İskandinav Ülkeleri: Tam Kapsayıcı Model (pure comprehensive model)

Eğitim sistemleri üzerine yapılmış çalışmaların çoğu, İskandinav ülkelerinin *(Finlandiya, isveç, Norveç, Danimarka*) kapsayıcı (*comprehensive*) okulun sembolünü oluşturdukları konusunda fikir birliği içindedirler (Mons, 2004 ; Green ve ark., 2006 ; Iversen et Stephens, 2008 ; Verdier, 2008). Bu ülkelerin temel eğitimi, Sen kuramının adalet ilkesi açısından, en kapasite geliştirici *(capacitant)* model özelliği göstermektedir. Herkes için aynı okul ilkesini öne çıkarmak için pek çok kaynak, *(örneğin uzun süreli bir ortak zorunlu eğitim)* yürürlüğe konmuştur. Bu biçimsel düzenlemelerden öte, kaynakların etkinliğini garantilemek için gerçek dönüştürme faktörleri niteliğinde, ek olanaklar bağlamında, herkes için aynı okul amacı yönünde iki ek düzenleme yapılmıştır: Zorunlu eğitimde eğitsel ayrıştırmanın kısıtlanması, ilkokul ve ortaokul düzeylerinin bütünleşik ve aynı tek okul olması (Green ve *ark.*, 2006) ve özellikle okul başarısı düşük öğrenciler için bireysel dersler düzenlenmesi. Bu iki özellik, öğrencilerin ortak program izlemelerini sağlayan gerçek çevresel dönüştürme faktörleri olarak rol oynamaktadır. Başka ülkelerde liseye geçişte erken ve katı yönlendirmelerden kaynaklanan geri dönülmezlik koşullarını ortadan kaldıran ve bireylere en üst düzeyde özgürlük olanakları yaratan politikalar işe koşulmaktadır (Verdier, 2008). İskandinav modeli ülkelerinin hiçbirinde yükseköğretim harc ücreti ödenmemektedir. "Herkes için yüksek öğretime giriş" düzenlemesi ile ailenin gelir düzeyine bağlı olmadan herkese eğitim bursları verilmektedir. De Velde (2008), , bu burslar konusunda, Danimarka örneğinde, şu bilgiyi vermektedir: Gençler istedikleri zaman kullanmak üzere, bonus burs sahibidirler ve bu olanak onlara eğitimlerini durdurma ve yeniden başlama olanağı tanımaktadır. Böylece, herkes için yükseköğretim düzenlemesi, herkes için eğitim bursu şeklinde bir dönüştürme faktörü aracılığıyla, etkili kılınmıştır. Öte yandan, yükseköğretimin ilk yılında, eğitim ve iş dünyası arasında gidip-gelme olanakları, gencin istediği alana geçişini destekleyen düzenlemelerdendir.

Bu ülkeler genelde örneğin PISA gibi uluslararası başarı değerlendirmelerinde, okullar arasında çok az performans farkıyla yüksek başarı elde etmektedirler (Olympio, 2008).

Sistemin kapasite geliştirmede zayıf yönleri *(the capability failures*) konusunda, bazı kurumların deneyimli öğretmenlere daha fazla sahip olması *(öğretmen atamaları merkezi düzeyde değil, okul tarafından yapılmaktadır)*, tanınmış okulların daha yüksek kaynak sağlaması olgularına dikkat çekilmektedir. Tek okul amacına karşın, kurumlar arası bazı sosyal ve etnik kutuplaşmalar gözlenebilmektedir (Verdier, 2008).

3.2 Anglo-Sakson Ülkeler: Pazar odaklı kapsayıcı model *(Market Focused Model)*

Green ve arkadaşlarına göre (2006), Anglo-sakson ülkelerinin kapsayıcı okul modelinde *(Birleşik Krallık ve İzlanda*) eleme, eğitsel seçimler ve ayrıştırma politikaları özellikleri öne çıkmaktadır. İlköğretimde birbiriyle rekabet halindeki eğitim kurumları arasında, neredeyse pazar paylaşımına benzer bir hareketlilik vardır.

Bu sistemin kapasite geliştiren özellikleri konusunda, öğrencilerin hepsini uzun bir ortak gövde eğitimi içinde aynı ritimle ilerletme eğilimi olarak ortaya çıkan, temel bir kaynak gözlenmektedir. Sistemin diğer bir önemli kaynağı, yüksek düzeyde bilgi donanımı, beceri ve üretim stratejileri sunan kaliteli bir yükseköğretimdir (Estevez-Abe ve ark., 2001).

Dönüşüm faktörleri konusunda, herkes için aynı tip okulda, ortak ritimde gelişim amacı; bir yandan, herkes için aynı temel eğitimi sağlama politikası; diğer yandan, başarısız öğrencilere yönelik bireysel derslerle güçlendirilmiştir. Eğitim sisteminden niteliksiz olarak ayrılanların çok düşük sayıda olması bunun göstergesidir. (Mons, 2004).

Sistemin kapasite geliştirme açısından zayıflığı, bu sistemde kaliteli bir mesleki eğitimin bulunmamasıdır. Bu sistemde, genel ve akademik beceriler çok fazla değerli görülmektedir (Hall et Soskice, 2001; Iversen et Stephens, 2008; Akt: Olympio, 2008). Oysa genel eğitime aşırı değer verme ve mesleki eğitimin zayıflığı, başarısız öğrenciler üzerinde, istenen düzeye ulaşamamaları yüzünden, yılgınlık yaratabilmektedir. Mesleki eğitimin rölünün önemli olduğu ülkelerde, öğrenciler, iyi bir mesleki eğitimi alanına yönelebilmek için kendilerini geliştirmeye daha açık olmaktadırlar (Estevez-Abe *et al.*, 2001).

Yükseköğretimde, belirli bir bütçe düzeyinde kaynak sağlanmakla birlikte, çok az sayıda dönüştürücü faktör yürürlüğe konmuş durumdadır. Sonuç olarak, yükseköğretimde yüksek düzeydeki okul masraflarını karşılamak için tek olanak, devletin verdiği borç kredileridir (Van de Velde, 2008). Okul masraflarının yükü bazen eğitimi kısaltmaya zorlamaktadır. Kredili borçlanma sistemi, burs sisteminin yerini almaktadır. Kredili borçlanma sisteminde amacın, öğrencinin bütçesini devletten ve ailesinden ayırmasını ve sorumluluğunu üstlenmesini sağlamak olarak belirtilmektedir.

Sonuçta, uzun bir zorunlu ortak gövde eğitimiyle, herkes için aynı gelişim ritmini destekleme eğilimi olmasına karşın, bu amaç birçok açıdan engellenmektedir. Seçenekli ve öğrencinin başarı düzeyine göre farklılaştırılmış eğitimler (*tracking)* birer olumsuz dönüştürme faktörü, yani sağlanan kaynağın etkililiğini azaltan etken olmaktadır. Seçenekli eğitim, eğitim kurumları arasında sosyal ayrıma yol açtığı ve herkes için aynı eğitim hedefine zarar verdiği için, olumsuz dönüştürme faktörü olarak ele alınmaktadır.

Temel eğitime pazar eğilimlerinin girmesi, negatif dönüştürme yaratmakta ve herkes için aynı temel eğitimi de engellemektedir. Sonuçta, İngiltere'de herkes için kaliteli bir temel eğitimi destekleme eğilimine rağmen, sistem pazar ekonomisin etkisi altına girmiş görünmektedir. (Verdier, 2008)

3.3 Akdeniz Ülkeleri: Yapılandırılmış Kapsayıcı model (*formal comprehensive model)*

Mons (2004) Akdeniz Avrupası ülkelerinin *(Fransa, Italya, İspanya, Yunanistan)* eğitim sistemlerini tektip bütünleşme modelleri (*uniform integration models*) olarak tanımlamaktadır. Temel amaçları, sağlam yapılandırılmış bir eğitim programının izlenmesini sağlamaktır. İlk eleme lise düzeyinde gerçekleşir. Herkes için belli bir ilerleme ritmini desteklemeye yönelik çok az strateji işe koşulmaktadır.

Bu eğitim modelinde kapasite geliştirici olarak, iki temel kaynak görülmektedir: Uzun bir ortak gövde eğitimi ve herkes için aynı ilerleme ritmini destekleme politikası. Erken yaşta elemenin ve *tracking* uygulamasının olmayışı bunu göstermektedir. Bu ülkelerde başarısız öğrencilere, bir meslek diploması elde etmek için kendini güdüleme olanağı veren, iyi düzenlenmiş bir meslek eğitimi vardır.

Ortak gövde eğitimini etkin kılan dönüştürme faktörleri açısından, aynı biçimde eğitilmiş ve istihdam edilmiş benzeşik yapıdaki öğretmen kadrosu dikkat çekmektedir.

Modelin kapasite geliştirmede zayıf yönü olarak, meslek eğitimine ilişkin dönüşüm faktörleri eksikliği gözlenmektedir. Sonuçta, bu ülkelerde uygulama bilgilerinin ve mesleki eğitim değerinin düşük olması sorun yaratmaktadır. Mecbur kalanların istemeden mesleki eğitime yöneldikleri bu sistemde, meslek eğitiminin statüsü yüksek değildir (Méhaut, 1997). Mesleki eğitim yönelimleri ve diplomaları, Almanya'da olduğu gibi, iş dünyasının yönlendiricilerine değil, büyük ölçüde okula bırakılmıştır. Bu modelin en temel zayıflığı, gerçekten herkes için eşitlikçi bir okul konusundaki iddialı amacını gerçeklelştirmekten uzak oluşudur.

Uygulamada, öğrenci çeşitliliğinin yönetimi sorunludur. Sistem başarısız öğrencileri yönetmeyi beceremediği zaman, "sınıfta bırakma" biçimindeki bir yönetme biçimine başvurmaktadır. Pedagojik

gruplamalara karşı çıkılmasına rağmen, liseden itibaren öğrencinin düzeyine göre farklı sınıf uygulaması başlatılmaktadır (Green ve ark. (2006). Bu ülkelerde okulu erken yaşlarda terk etme oranının yüksek olması dikkat çekmektedir. İspanya'da bu oranın 2010 yılında %31 düzeyinde olduğu görülmüştür. (Eurostat, 2010) Eğitim rotası büyük ölçüde geri dönülmezdir. (De Velde, 2008). Bu tür sistemlerin genelde dikey ilerlemeyi öne çıkaran ve hatadan dönme hakkı tanımayan yönleri, eğitsel gelişiminde gencin gerçek olanaklarını sınırlamaktadır.

Bakalorya tipinin, öğrencinin eğitsel geleceğini belirlediği ülke olan Fransa'da, mesleki teknik program diploması, üniversiteye giriş hakkı vermesine karşın, bu özgürlük biçimsel kalmaktadır, zira bu gençlerin yükseköğretimi başarma sansı çok zayıftır. Bu durumda gencin lise diploması mesleki geleceğini belirleyici olmaktadır.

4 Germen ülkeleri: Ayrıştırma Modeli (*model of separation)*

Almanya sistemi *(Almanya, Avusturya, isviçre)* ayrıştırma *(separation)* modelinin temsilcisidir. Bu modelde ilkokuldan itibaren öğrenciler seviye sınıflarında ayrıştırılmaktadır (Mons, 2004) ve öğrencinin yönlendirilmesi buna göre yapılmaktadır. Germen ülkeleri modeli, ilkokulun sonunda ortaöğretime geçişte eleme yapan katı bir yönlendirme sistemi olarak diğer iki modelden ayrılır.

Bu sistemin dikkat çeken ilk kapasite geliştiren yönü, statüsü yüksek ve kaliteli bir meslek eğitimi sistemine sahip olmasıdır. İkili (*dual systeme)* olarak adlandırılan bu sistem, meslek eğitimi alanına verdiği büyük önemle tanınır. Mesleki/teknik eğitim liselerindeki öğrenci sayısının genel eğitimdekilerden daha yüksek olması da bunu göstermektedir. Avusturya'da bu sayı 2010 rakamlarına göre genel lise öğrencilerinin sayısından 3.5 kez daha yüksek olduğu görülmektedir. (Eurostat,2010)

Bu ayrıştırma ve öğretim odaklı sistem, dayanaklarını şöyle açıklamaktadır: Öğrenci, eğitim alanları farklı mesleklere yönelilmektedir, her bir öğretim alanı, kendine özgü kimliğe ve değere sahiptir. İkinci olarak, öğretim odaklı sistem gücünü, bu eğitimlerin ve diplomalarının *(programlar, kazandırılacak beceriler, sınavlar)* sosyal paydaşların talepleri doğrultusunda yapılandırılmış olmasından almaktadır (Green ve ark. 2006)

Mesleki teknik eğitim, işsiz kalma riskini azaltmakta, kalifiye eleman olarak iş pazarına girme olanağını arttırmaktadır. (Yossi Shavit ve Walter Müler, 2000). Almanya'da eğitsel/mesleki eğitim yüksek düzeyde uzmanlık alanlarına ayrılmıştır ve ayrıştırma modelinin bu yararlarını en çok vurgulanmaktadır. Kaliteli bir mesleki/teknik eğitimin, düşük başarılı öğrencileri, en azından kaliteli bir meslek eğitimi almak üzere eğitimini sürdürmeye güdülediği belirtilmektedir. (Estevez-Abe *et al.*, 2001). Erken yaşlarda eğitimini sonlandırma eğiliminin bu ülkelerde çok düşük olması da bu görüşü desteklemektedir. Örneğin İsviçre'de 2010 yılı okulu terk etme oranı, tüm ülkelerden en düşük düzeyde (%7,6) olduğu görülmüştür. (Eurostat,2010)

Kaliteli mesleki teknik eğitim kaynağının etkili olmasını sağlayan dönüştürme faktörleri konusunda, bu eğitim alanının yüksek sosyal statü sağladığı ve yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Fransa'nın kapsayıcı resmi modelinin tersine, bu sistemde mesleki/teknik eğitimin kimlik değerini yükselten bir statüsü ve bu açıdan genç öğrenciler üzerinde belli bir çekiciliği vardır. (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982).

Bu sistemin kapasite geliştirmede kaynak eksikliği açısından zayıf yönü olarak, ilkokulun sonu/ ortaokulun başlangıcında sonlanan ortak gövde eğitiminin kısa oluşu, erken yaşlarda eleme olgusu, katı yönlendirme alanları sistemine bağlanabilir. Öğrencilerin gerçek özgürlükleri sınırlanmaktadır. Bazı uluslararası anketler de elemenin erken yaşlarda yapıldığı eğitim sistemlerinde, sosyal etkenlerin belirleyiciliğinin arttığını göstermektedir Diğer yandan oldukça katı eğitim alanı ayrımları içinde öğrencilerin ayrışmasını teşvik eden bu sistem, eğitim çizgisinde geri dönülemezlik yaratmaktadır. Bu durum özellikle, meslek eğitiminden sonra yükseköğretime geçişe yüksek engeller koymuş olan Almanya'da söz konusudur. Negatif dönüştürme faktörleri konusunda meslek eğitimine girişte etnik ayrımcılık gözlenmektedir (Shavit et Blossfeld, 1993).

Aşağıdaki tabloda, buraya kadar iki boyutu *(kapasite geliştiren yönleri ve kapasite geliştirmede zayıflıkları*) açısından kapasite geliştirebilirliği tanımlanmaya çalışılan eğitim modelleri özetlenmiştir.

Tablo 1: Eğitim modellerinin kapasite geliştiren (capacitants) yönleri ve kapasite Geliştirmede zayıflıkları

EĞİTİM MODELİ: **TAM KAPSAYICI MODÈL (*Norveç, İsveç, Finlandiya, Danimarka)***	
KAPASİTE GELİŞTİREN YÖNLER	
Kaynaklar	Uzun bir ortak gövde eğitimi, Herkesin yükseköğretime geçiş hakkı, Eğitimde geriye dönüş olanağı
Dönüştürme Faktörleri	Alan ayrışması sınırlı, Bireysel kurslar yaygın, Erken yaşta elemenin yok, Herkese eğitim bursu

KAPASİTE ZAYIFLIKLARI	
Kaynak Eksikliği	Bazı kurumların deneyimli öğretmen ayrıcalığı, Yüksek statülü tanınmış okulların varlığı
Dönüştürme Faktörü Eksikliği	Okullar arasında sosyal ve etnik açıdan farklılaşma
Olumsuz Dönüştürme Faktörleri	Bilgi donanımı açısından gizli hiyerarşi

EĞİTİM MODELİ: **PAZAR ODAKLI MODÈLE KAPSAYICI MODÈL (İngiltere)**	
KAPASİTE GELİŞTİREN YÖNLERİ	
Kaynaklar	Uzun bir ortak gövde eğitimi, Herkesin yükseköğretime teşvik edilmesi, Kaliteli yükseköğretim
Dönüştürme Faktörleri	Herkes için aynı temel eğitim, Başarısı düşük öğrencilere bireysel kurs
KAPASİTE ZAYIFLIKLARI	
Kaynak Eksikliği	Kaliteli mesleki/teknik eğitim eksikliği
Dönüştürme Faktörü Eksikliği	Mesleki/teknik eğitimde çalışanların isteksizliği, Çok az eğitim bursu
Olumsuz Dönüştürme Faktörleri	Ayrıştırıcı eğitim (tracking)

EĞİTİM MODELİ: **RESMİ KAPSAYICI MODEL (MODÈLE COMPRÉHENSİF FORMEL** *(Fransa, Italya, ispanya, Yunanistan)*	
KAPASİTE GELİŞTİREN YÖNLERİ	
Kaynaklar	Ortak gövde, Mesleki eğitimin önemi
Dönüştürme Faktörleri	Öğretmen kadrosunun benzeşikliği, Mesleki eğitimi ekonomik kalkınma projeleri yaklaşımıyla güçlendirme çabaları
KAPASİTE ZAYIFLIKLARI	
Dönüştürme Faktörü Eksikliği	Uygulama bilgilerinin ve meslek eğitiminin düşük statüsü
Olumsuz Dönüştürme Faktörleri	İnformel biçimde seviye sınıfı düzenlemesi, Sınıfta bırakma politikası Eğitim çizgisinde görece geri dönülmezlik

EĞİTİM MODELİ: **AYRIŞTIRICI MODEL -Modèle de la séparation-** ***Almanya, Avusturya, İsviçre***	
KAPASİTE GELİŞTİREN YÖNLERİ	
Kaynaklar	Aktif pedagoji Kaliteli meslek eğitimi
Dönüştürme Faktörleri	Temel eğitimde bilgi çeşitliliği Mesleki alanların değerliliği/yüksek sosyal statüsü
KAPASİTE ZAYIFLIKLARI	
Kaynak eksikliği	Ortak gövde eğitiminin zayıflığı (erken eleme ve katı ayrıştırma) Meslek eğitiminden sonra yükseköğretime girişte engel (Almanya)
Dönüştürme Faktörü Eksikliği	Mesleki eğitimde akademik öğretimin zayıflığı
Olumsuz Dönüştürme Faktörleri	Meslek eğitimine girişte etnik ayrımcılık Yükseköğretimin demokratikleştirilmesinde zayıflık

** Bu çalışmada ifade edilen tipoloji, gerçekliğin az-çok basitleştirilmiş halidir ve günümüzde hiçbir modelin tümüyle kapsayıcı veya pazarcı olmayacağı dikkate alınmalıdır.*

SONUÇ

Sen'in «capability» kuramı, "kararın bilgi temeli" ndeki eşitsizlikleri değerlendirmeyi, yani kişilerin durumunu değerlendirmek için dikkate alınacak bilgileri, uygun olanla değiştirmeyi ve bunun için kaynakların değerlendirilmesinden, gerçekten sahip olunanların değerlendirilmesine geçmeyi önerir.

Sen'in kapasite kuramına dayandırılmış olan bu çalışmada, Avrupa ülkelerinde uygulanan eğitim modellerinde, sağlanan kaynakların ötesinde, bu kaynakları gerçekten etkili kılacak dönüştürme faktörlerinin mevcut olup olmadığı, analiz edilmeye çalışılmıştır. Eğitim modellerinin gerçekten geliştirici olma(capability) açısından güçlü ve zayıf yönleri, yani eğitim sistemlerinin sağladığı kaynakların dönüştürücü etkisi incelenmiştir.

Sen kuramı, bireylerin durumunu dinamik bir bakış açısıyla karşılaştırmaya ve bireyin eğitsel gelişimini bütünlük içinde ele almaya yöneltir. Sonuçta, bir durumdaki eşitsizlik, bu durumun devamında daha olanaklı bir yöne götürebilir veya tersine, bir kişi başlangıçta birçok olanağa sahip olabilir ve sonrasında bu olanaklarının zaman içinde azaldığını, hatta yaptığı yanlış seçimden geri dönüşsüz bir durumda olduğunu görebilir. PIRLS sınavları sonuçlarına göre, Kuzey Avrupa ülkelerinde, ilkokulun başlangıcında, öğrenciler arasında önemli eşitsizlikler görülmesine karşın; ortaokulun sonunda, öğrencilerin okul başarısı sonuçlarında *(PISA testlerinde)* eşitsizliğin en az düzeye indiği görülmektedir (Dupriez et Vandenberghe, 2008). Bu bağlamda, Kuzey Avrupa ülkeleri, tüm öğrencileri için aynı ortak eğitim programı sayesinde, zaman içinde öğrencilerin olanaklarını geliştirmeyi en iyi başaran ülkeler olarak farklılıklarını ortaya koymaktadırlar.

Eğitim sistemlerinin kapasite geliştirme özelliklerinin analizinde, okul sürecinin bütününe bakmak, zorunlu eğitimden sonraki eğitim sürecindeki eşitsizlikleri incelemek önemlidir. Bu çalışmada, Mons'un (2004) araştırmasından yola çıkılmış olmasına karşın, zorunlu eğitim incelemesiyle sınırlı olması nedeniyle diğer analizlere başvurulmuştur. Ayrıştırıcı modellerde olduğu gibi, bazı eğitim sistemleri, zorunlu eğitim düzeyinde oldukça eşitsiz görünürken, devamında örneğin, iyi bir mesleki eğitim yapısıyla, daha geliştirici olabilmektedirler. Ayrıştırıcı model, bireyin sosyal gelişimini belirleyecek biçimde erken yaşta elemeye yer vermesi açısından eşitsiz görünmekle birlikte, kaliteli bir mesleki teknik eğitim düzenlemesi ile bireylere belli bir özgürlük alanı yaratmaktadır. Mesleki/teknik eğitim, bireylere bir meslek alanında iş bulma şansını arttırmaktadır. Zorunlu eğitimden sonra, genel eğitim diplomasındansa, bir mesleki/teknik eğitim diplomasıyla eğitimini sonlandırmak daha avantajlıdır (Shavit ve Müller, 2000). Bu açıdan ülkelerin mesleki/teknik eğitim sistemlerine ilişkin çalışmalar da ele alınmıştır.

Ayrıştırıcı modelde mesleki/teknik eğitimin kalitesi ve değeri, iş dünyasının işleyişiyle de *(yani eğitim ve iş dünyası ilişkisi)* ilgili olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde iş dünyasıyla ilişkilerin düzenlendiği sosyal bağlamda, bir mesleki/teknik eğitim alanında olmak, bireylere belli bir özgürlük alanı açmaktadır. Bu açıdan, ayrıştırıcı model, gerçekten düzenlenmiş bir mesleki/teknik eğitimin bulunmadığı pazar odaklı modele *modèle compréhensif marchand*, ve aynı şekilde bu ölçüde tanınan ve kurumlaşmış bir mesleki/teknik eğitim sistemine sahip olmayan le *modèle compréhensif formel* modele göre daha avantajlı görünmektedir.

Sen kuramında çok önemli olan olanaklar alanı olgusu, ilk yönlendirme aşamasının önemine dikkat çekmektedir: bu yönlendirme bazı eğitim modellerinde az-çok esneklik gösterirken, öğrencinin eğitim geleceği üzerinde büyük ölçüde belirleyici etki yaratmaktadır. Bu kritik geçiş aşamasında öğrencilere sunulan kaynaklar ve dönüştürme faktörleri önemli olmaktadır. Öğrenciye bu seçim sırasında eşlik edilmesi, pozitif çevresel dönüştürme faktörü oluşturur. Yönlendirme alanı çalışanları tarafından öğrencinin yönlenme eğilimlerini olabildiğince nesnel biçimde tanımlayabilmesi için veya eğitsel güçlüğü olan öğrencilere özgüvenini yeniden kazandırmak açısından destek hizmeti verilmesi, belirleyici bir rol oynayabilir. Zira De Besses'nin (2007) belirttiği gibi; *bir meslek lisesinde, tüm boyutları kapsayıcı eğitim eylemleri içeren etkili bir kapasiteleri geliştirme (capability anlamında) süreci, öğrencinin onu güdüleyen mesleki amaçlarına doğru ilerlemesi için yeterli benlik saygısı geliştirebileceği bir parkur oluşturur" (s. 120).*

Bu çalışma, Türkiye'de ilgi odağını, öğrencilere eğitim sisteminde sunulan kaynaklara ve pozitif dönüştürme faktörlerine yöneltme gereğini ortaya çıkarmaktadır. Avrupa birliği ülkelerinde yürürlükte olan kaynaklar ve dönüştürme faktörlerinin güçlü ve zayıf yönleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarından, Türk eğitim sisteminde öğrencilerin olanaklar alanını genişletme yönünde düzenlemeler yapmak amacıyla yararlanmak gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Atkinson, A. (1999). « The Contribution of Amartya Sen to Welfare Economics », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 101, no 2, p. 173-190.

Bonvin, J.-M. et N. Farvaque (2007). « L'accès à l'emploi au prisme des capabilités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation-Emploi*, no 98, p. 9-22.

Conseil de l'Union européenne (2000). « Conclusions de la présidence, Conseil européen de Lisbonne » (http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm).

De Besses, M. (2007). « L'estime de soi, enjeu éducatif pour préparer à la vie professionnelle », *Formation-Emploi*, no 98, p. 109-121.

Dubet, F., M. Duru-Bellat et A. Vérétout (2010). *Les sociétés et leur école: emprise du diplôme et cohésion sociale*, Paris: Seuil.

Dupriez, V. , J.-F. Orianne et M. Verhoeven (dir.) (2008), *De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question*, Berne: Peter Lang.

Dupriez, V. et V. Vandenberghe (2008). « Les inégalités dans les systèmes scolaires en Europe: état des lieux », dans V. Dupriez, J.-F. Orianne et M. Verhoeven (dir.), *De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question*, Berne: Peter Lang.
Duru-Bellat, M. et A. Kieffer (1999). « La démocratisation de l'enseignement "revisitée" : une mise en perspective historique et internationale des inégalités des chances scolaires en France », *Les Cahiers de l'Iredu*, no 60, mai, 313 p.
Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence: essai sur le capitalisme moderne*, Paris: PUF, coll. « Le lien social ».
Estevez-Abe, M., T. Iversen et D. Hall (2001). « Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State », dans P.A. Hall et D. Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
Eurostat (2010) Europe in figures. Eurostat yearbook 2010. Europoen Commission ISSN 1681-4789
Green, A., J. Preston et J.G. Janmaat (2006). *Education, Equality and Social Cohesion: A comparative Analysis*, Houndmills: Palgrave Macmillan.
Hall, P.A. et D. Soskice (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
Iversen, T. et J.D. Stephens (2008). « Partisan Politics, the Welfare State and Three Worlds of Human Capital Formation », *Comparative Political Studies*, vol. 41, nos 4-5, p. 600-637.
Maurice, M., F. Sellier et J.-J. Silvestre (1982). *Politiques de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne: essai d'analyse sociétale*, Paris: PUF, coll. « Sociologies ».
Méhaut, P. (1997). « Le diplôme, une norme multivalente? », dans M. Möbus et É. Verdier (dir.), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France, conceptions et jeux d'acteurs*, Paris: L'Harmattan.
Meuret, D. (2000). « L'équité en éducation selon les théories de la justice », dans A. Alcouffe, B. Fourcade, J.-M. Plassard et G. Tahar (dir.), *Efficacité versus équité en économie sociale*, Paris: L'Harmattan.
Mons, N. (2004). *De l'école unifiée aux écoles plurielles: évaluation internationale des politiques de différenciation et de diversification de l'offre éducative*, Thèse de doctorat inédite en sciences de l'éducation, Université de Bourgogne.
Olympio, N. (2008). *Mesure de l'égalité des chances des systèmes éducatifs à travers le rôle de l'environnement familial de l'étudiant: une comparaison internationale*, Mémoire de maîtrise de recherche en économie, Université de la Méditerranée.
Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
Robeyns, I. (2000). « An Unworable Idea or a Promising Alternative? Sen's Capability Approach Re-Examined », *Mimeo*, Wolfson College, 32 p.
Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*, Londres: Elsevier Science Publishing Company.
Sen, A. (1992). *Inequality Re-examined*, Harvard: Harvard University Press.
Sen, A. (1993). *Éthique et économie*, Paris: PUF.
Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*, Paris: Seuil.
Shavit, Y. et H.-P. Blossfeld (1993). *Persistent Inequality. Changing Educational Attaintment in Thirteen Countries*, Boulder: Westview Press.
Shavit, Y. et W. Müller (2000). « Vocational Secondary Education. Where Diversion and Where Safety Net? », *European Societies*, vol. 2, no 1, p. 29-50.
Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris: PUF, coll. « Le lien social ».
Verdier, É. (2008). « L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et Sociétés*, vol. 40, no 1, p. 195-225.Woesmann, L. (2004). « How Equal Are Educational Opportunities? Family Background and Student Achievement in Europe and the United States », *CESifo Working Paper*, no 1162, 41

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM I-B

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

SALON – 2

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ - I

OTURUM BAŞKANI:

YRD. DOÇ. DR. ASLI GÖNCÜ

(ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI AÇISINDAN DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMI VE SOSYAL İÇERME

Sevda Demirbilek[1],Nergis Melis Uluğtekin[2]

[1] Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 35390 İZMİR, e-posta : s.demirbilek@deu.edu.tr

[2]Öğr. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, Bergama Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, 35700 İZMİR, e-posta : melis.ulugtekin@deu.edu.tr

(Sunum yapacak ve iletişim kurulacak yazar)

ÖZET

İş ve meslek danışmanlığı, bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir. İş ve meslek danışmanlığının amacı; bireylerin kendilerini ve iş dünyasını tanımalarını sağlayarak; iş yaşamının değişik evrelerinde bireylerin karşı karşıya kaldıkları iş ve meslekte tatmin olma ve kendilerini geliştirme gibi konularda bireysel ve grup olarak yardımcı olmak ve profesyonel destek vermektir.

Nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engelli, yaşlı, kadın gibi dezavantajlı gruplar, yasalar önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, işgücü piyasasında daha çok kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, işsizlik riskine daha fazla maruz kalmaktadır. İşgücü piyasasına katıl(a)mamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu gruplarda yer alan bireylerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal yaşamın sınırında ya da dışında bulunmalarına neden olmaktadır.

Sosyal içerme sosyal dışlanmanın karşıtı olarak dezavantajlı grupları sosyal yaşama dâhil etmeyi, toplumla bütünleştirmeyi ve kaynaştırmayı ifade eder. Sosyal içerme ile istihdam arasında sıkı bir bağ vardır. Bu esastan hareketle, bildiride, dezavantajlı grupların çalışma yaşamından dışlanmalarına neden olan faktörler incelenecek, sosyal içerme ve istihdam yoluyla dezavantajlı grupların toplumla nasıl bütünleştirilebileceği tartışılacak ve iş ve meslek danışmanlarının rolü üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: 1. İş ve Meslek Danışmanlığı, 2. Dezavantajlı Gruplar, 3. Sosyal İçerme, 4. İstihdam

GİRİŞ

Toplumun yapı taşı olan bireylerin yeteneklerine en uygun mesleği seçmeleri, seçtikleri mesleğin gerektirdiği eğitimi almaları ve işlerine uygun işe girmeleri önemli bir süreçtir. Çünkü her birey farklı yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla, bireyler kendi yönelimlerine uygun meslek ve iş seçimiyle hem kendilerine hem ülkelerine en yüksek düzeyde katkı sağlamaktadır. Bu noktada, danışmanlık hizmetlerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Meslek danışmanlığıyla bireylerin kendi özelliklerini tanımalarına ve kendileri için en uygun mesleği seçmelerine ve seçilen mesleğin gerektirdiği eğitimin alınmasından sonra da, iş danışmanlığıyla bireylerin mesleklerini icra edebilecekleri en uygun işe yerleşmelerine yardımcı olunmaktadır. Doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi ve böylece insan kaynağının en etkin şekilde değerlendirilmesi, bir yandan ülke kalkınmasında diğer yandan da işsizlikle mücadelede büyük önem taşımaktadır.

Bir aktif istihdam politikası aracı olarak iş ve meslek danışmanlığı, dezavantajlı grupların istihdama katılmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Dezavantajlı grupların toplumsal yaşama tam olarak katılmalarına yönelik iyileştirmelerin yapılması, düzenlemelerin getirilmesi, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri toplumsal yaşamın bir gereğidir. İşgücüne katılım söz konusu gruba gelir sağlamakta, aile kurmalarına yardımcı olmakta ve sosyal dışlanmayı önleyerek toplumsal barışın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında dezavantajlı grupların istihdama katılmaları ve çalışma yaşamlarının sürekliliği için iş ve meslek danışmanlığının doğru politikalarla kurgulanması gerekmektedir.

1. AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI OLARAK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

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 (Erdoğmuş, 2011:7); mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasını ifade etmektedir.

Toplumsal bir bağ olarak değerlendirilen iş kavramı, aynı zamanda topluma kabul edilmeyi ve kabul görmeyi de sağlayan en temel unsurlardan biri olarak görülmekte; bireylerin statüsünü ve rollerini belirleyerek, istekleri doğrultusunda kişisel ve kişisel olmayan toplumsal bağları da güçlendirmektedir (Emirgil, Aca, Işığıçok, 2014: 142).

Meslek kavramı ise, bireylerin belirli bir eğitimle edindikleri ve yaşamlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünü olarak görülmekte, bireylere 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 (Erdoğmuş, 2011: 8-9).

Kariyer kavramının kökeni, Latince at arabası anlamına gelen "carrus" ve yol anlamına gelen "Carrera" kelimelerinden türetilmiş olup, Fransızca yarış yolu anlamında kullanılan "carrierre" ve İngilizce meslek anlamında kullanılan "career" kavramlarından gelmektedir. Kariyer, bireylerin çalışma yaşamları boyunca üstlendikleri işlerin bir bütünü olarak tanımlandığında da, çok geniş bir anlam ve öneme sahip olduğu dikkat çekmektedir. 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).

"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 süreci olarak tanımlanmaktadır (Emirgil, Aca, Işığıçok, 2014: 142). 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 (Erdoğmuş, 2011: 8).
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 arttırılması için ilgili eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, işe yerleştirilmeleri, işe uyumlarının sağlanması, işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirilmelerinin yapılmasıdır (Erdoğmuş, 2011: 7).

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 (Erdoğmuş, 2011: 8).

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(Erdoğmuş, 2011: 8). Bununla birlikte İŞKUR iş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesini tanımlarken, "iş danışmanlığı" ve "meslek danışmanlığı" hizmetlerinden yararlanacak bireylerden hareketle iş ve meslek danışmanlığı hedef kitlesini iki temel gruba/sınıfa ayırma yoluna gitmiştir. Bu bağlamda, İŞKUR'a göre iş danışmanlığı hizmetlerinden yararlananlar arasında ilk defa emek piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler, uzun süre işsiz kalanlar, işverene dört veya dörtten fazla gönderildiği halde işe giremeyenler, 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, mevcut mesleki eğitim olanakları hakkında bilgi isteyenler, güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini arttırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek bireyler, herhangi bir mesleği olmayıp işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler, çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler, iş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler ve kendi işini kurmak isteyenler yer almaktadır (Erdoğmuş, 2011: 8-9).

Danışman, yardıma gereksinimi olan iş arayanlara, kendi özelliklerini tanıyıp değer- lendirmelerine, bu özelliklere uygun meslek ya da iş seçeneklerini ya da yeni bir meslek edinmek için mevcut eğitim olanaklarını ta- nımaları için yol gösterir. İş danışmanlığı hizmetlerinden sadece var olan işsizlerin değil, işinden memnun olmayanların, meslek seçiminde kararsız bireylerin ve mesleğini değiştirmek isteyen yetişkinlerin faydalanabilmeleri imkanı verilmektedir. İş danışmanlığı hizmetleri, genelde kamu istihdam bürolarının sorumluluğunda olmakla birlikte, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu pek çok ülkede bu amaçla özel istihdam büroları da kullanılmaktadır (Koçak ve Akman, 2011:138-139).
Tüm bu açıklamalar ışığında, iş 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 (Erdoğmuş, 2011: 10). Buradan da anlaşılacağı gibi iş ve meslek danışmanlığı sosyal bütünleşme açısından çok büyük önem arzetmektedir.

Pek çok kurum ve kuruluş mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışmalar gerçekleştirmekle beraber, iş danışmanlığı alanında -bir kamu hizmeti olarak, tüm toplum kesimlerini kapsayacak şekilde- en büyük sorumluluk İŞKUR'a düşmektedir. Ancak "iş ve meslek danışmanlığı" adı altında verilen hizmetlerin meslek danışmanlığı boyutu öne çıkmakta, iş danışmanlığına yönelik etkin bir hizmette bulunulamamaktadır. Bir istihdam kurumunun mesleki danışmanlık hizmeti vererek insan kaynağını istihdama hazırlaması olağan bir süreçtir. Bununla birlikte, işsizliğin yoğun olarak hissedildiği bir ülkede

işsiz durumda olan bireylere yönelik verilen iş danışmanlığı hizmetinin etkinleştirilmesi de son derece önemlidir. İş danışmanlığı, bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un, istihdam edilebilirliği ve istihdamın devamlılığını sağlamaya yönelik olarak verdiği tüm hizmetlerin etkin olarak gerçekleştirilmesine olanak sağlayan önemli bir faaliyettir. İş danışmanlığı sadece istihdam alanında değil, diğer pek çok yaşam alanında da etkili olabilecek argümanları içinde barındırır. İnsan kaynağının yönelimlerini değerlendirerek, bu kaynağa yönelik doğru yatırımlar yapılmasını ve böylece ülkenin yatırım kaynaklarını etkin olarak kullanmasını sağlar. Dolayısıyla böylesine önem taşıyan bir faaliyetin geliştirilmesi ve işlerliğinin arttırılması büyük önem taşımaktadır (Karagülle, 2007:3).

2. SOSYAL İÇERME YAKLAŞIMI

Sosyal içerme kavramı sosyal dışlanmanın karşıtı olarak bu dezavantajlı grupları (engelli, yaşlı, kadın vb.) sosyal hayata dâhil eden, toplumla bütünleştiren ve kaynaştıran bir kavramdır. Sosyal dışlanma, bireyin toplumla bütünleşme ve fırsatlara erişimden engellenme, temel ihtiyaçlardan yoksun kalma, toplumla olan bağlarından kopma, sivil, siyasal, ekonomik ve sosyal yurttaşlık haklarından yoksun olma/bırakılma durum ve sürecidir. Sosyal dışlanma fiziksel, ruhsal ve toplumsal bir engellilik durumudur. Sosyal dışlanmış birey veya gruplar, eşitsizliğe uğramış, her türlü riske karşı; korunmasız, savunmasız ve zayıf kişilerdir. Bir başka açıdan sosyal dışlanma; birey veya grupların işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, engellilik, yaşlılık gibi nedenlerden dolayı eğitim, sağlık ve kültürel imkânlardan yararlanamaması, üretim etkinlikleri içinde yer alamaması ve karar alma süreçlerine katılamaması şeklinde tanımlanabilecek kapsamlı ve çok boyutlu bir kavramdır (Genç, Çat, 2013: 369).

Sosyal içerme, bazı kişi, grup ya da toplulukların koşullarının başkalarının koşullarıyla karşılaştırılarak yargıya varılan nispi bir kavramdır. Bununla birlikte, bireylerin içinde yaşadıkları topluma katılma hakkına vurgu yapan normatif bir kavramdır. Sosyal dışlama ise, bireylerin, grupların ya da toplulukların toplumun dışına itildikleri, topluluk ağlarıyla ve faaliyetleriyle bağlarının koparıldığı, yoksullukları, sağlıksızlıkları, eğitimsizlikleri ve diğer dezavantajları dikkate alındığında, toplumsal yaşama tam katılımdan yoksun kaldıkları bir süreçtir (Genç, Çat, 2013: 370).

Lizbon Zirvesi'nde, sosyal içermenin artırılması için, daha fazla büyüme ve istihdam meydana getirecek ekonomik iyileşmenin sağlanması ile toplumla bütünleşmeyi artırıcı yeni faaliyetlerin geliştirilmesi hususları öngörülmüştür. Türkiye'de sosyal içermeye yönelik politikalara, ilk kez Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan "Orta Vadeli Program"da (OVP) yer verilmiştir. Bu Program tamamen dezavantajlı sosyal gruplara yönelik olarak hazırlanan sosyal içerme programlarından oluşmaktadır. AB, nüfusun hızla yaşlanması, değişen sosyal yapı(tek ebeveynli aile sayısında artış), değişen ve farklılaşan sosyal gereksinimler, uzun dönemli işsizlik oranları gibi sosyal sorunlara karşı sosyal koruma sistemlerinin yeniden biçimlenmesi zorunluluğuna vurgu yapmaktadır. Bu noktada sosyal içerme yalnızca, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya bir yanıt değil aynı zamanda özellikle işgücü arzını arttırma bağlamında insanların işe erişim kapasitesini arttırmada kilit bir rol üstlenmektedir. Bu söylemden hareketle, değişen ekonomik ve sosyal gereksinimler karşısında sosyal içermede, aktif işgücü politikaları, bu kapsamda da sıkça dile getirilen yaşam boyu eğitim sloganı ile istihdam edilebilirliği artırmak her derde deva bir reçete olarak görülmektedir. AB, yoksulluk ve sosyal dışlanma riski yüksek olan grupları; işsizler (özellikle uzun dönemli işsizler), tek ebeveynli aileler, yaşlılar(özellikle yalnız yaşayan ve kadın olanlar), çok sayıda çocuk ve yaşlı olarak bağımlısı olan aileler, yoksulluk içinde büyüyen çocuklar(ilerideki dönemlerde yoksunluğun kendini sürekli olarak üreteceği bir grup olarak kilit önemde değerlendirilmektedir), göçmenler, etnik gruplar ve özellikle çingeneler, özürlüler, evsizler, insan ticaretine konu olanlar, bakım kurumlarında yaşayanlar, geçimlik tarım yapan aileler ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınlar olarak kabul etmektedir. Bu grupların sosyal dışlanma yaşadıkları temel olgular ise, istihdamdan dışlanmışlık (kilit öneme sahiptir), eğitimden dışlanmışlık, konuttan dışlanmışlık(hem nicelik hem nitelik anlamında), ulaşım ve sağlık özellikle de uzun dönemli sağlık bakım hizmetlerinden dışlanmışlık olarak sıralanmaktadır (Gökbayrak, 2005).

Üye devletler ve aday ülkeler bu zirveden sonra Ortak İçerme Belgesi hazırlamaya başlamışlardır. Ortak İçerme Belgesi, Türkiye'nin katılım öncesi yardımlardan yararlanması için önceliklerin, yoksulluk ve sosyal dışlanmayla mücadelede temel politikaların belirlenmesinde önemli belgelerden birini oluşturmaktadır. Hazırlanma süreci Türkiye'de sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin dağınık yapısını, insan haklarını korumadaki yetersizliklerini ortaya çıkarmıştır (Altuntaş, 2017:7).

Aile, kadın, çocuk, yaşlı, engelli, göçmen, evsiz, madde bağımlısı, eşçinsel, azınlık ve pek çok dezavantajlı grubun istihdamdan, yaşam kalitesinin artırılması, eğitim ve sağlık hizmetlerine değin pek çok alanda sorunları bulunmaktadır (Altuntaş, 2017:4-8).Dezavantajlıların çalışma hayatından dışlanmalarına yol açan faktörleri; sosyal, kişisel, kamusal, kurumsal ve piyasa faktörleri olarak beş grupta toplamak mümkündür. İyileştirme yapabilmek için bu faktörlerin tamamını devreye sokmak gerekir. Mesela; sosyal faktörler, sosyal yaşama katılımın önünde engel teşkil edecek şekilde politika oluşturanların ve işverenlerin anlayış ve davranışlarını etkileyebilir. Eski hükümlüler, madde bağımlıları, engelliler ve yaşlılar gibi dezavantajlı gruplara karşı toplumsal tutum ve davranışlar ayrımcılıkla sonuçlanabilir. Bu ayrımcılık sosyal

dışlanmayı körüklemektedir. (Genç, Çat, 2013: 370-371).Bonner (2006) sosyal dışlanmayı 7 boyutta incelemiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Sosyal Dışlanma Boyut ve Unsurları

Sosyal Dışlanma Boyutları	Sosyal Dışlanma Unsurları
Bireysel	Ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar, beklentileri karşılayamayan eğitim
İktisadî	Uzun vadeli işsizlik, işsiz hane halkı, gelir yoksulluğu
Sosyal	Evsizlik, suç, asi gençlik, sapma davranışı,
Politik	Yetkisizlik, siyasal hakların yetersizliği, politik süreçlere olan güvensizlik veya bu süreçlere yabancılaşma
Çevre/Komşuluk	İskân yapılarının yetersizliği, çevre felâketleri
Uzamsal	Savunmasız grupların marjinalleşmesi
Grup	Engelli, yaşlı, etnik azınlık grupların özellikleri üzerine odaklanma

Sosyal dışlanmaya maruz kalan grupların en önemli özellikleri; topluma katılamama, yetersiz donanıma sahip olma ve kendilerini yetersiz hissetmeleridir. Sosyal dışlanmışlık bu anlamda iki taraflı cereyan eden bir olgudur. Dezavantajlı gruplar topluma entegreolmada güçlük çekerken toplumda, sosyal dışlanma riski altında bulunan grupları içine almakta tereddüt etmektedir. Sosyal dışlanma etkenleri acısından en riskli olan, her iki kesimin sosyal bütünleşme becerisini gösterememesidir (Genç, Çat. 2013: 371).

Sosyal dışlanma riski yaşayan dezanvantajlı gruplar bu psikolojik baskı ile kendilerini daha da zora sokmaktadırlar. Toplumda sosyal dışlanma riski taşıyan grupların durumlarını ölçen ortak bir ölçüm olmamakla birlikte Alman Professör Thomas Scharf'ın beş ana kriterle açıklamaya çalıştığı ölçüm, dezavantajlıların hangi alanlardan dışlandıklarının anlaşılmasına ışık tutmaktadır(Tablo 2).

Tablo 2: Her Ölçüm İçin Dışlanma Örneği

Boyutlar	Dışlandığı Varsayılan Kişiler İçin Örnekler
Sosyal ilişkilerden Dışlanma	Eşiyle yakın ilişki, çocuklarıyla yalnız telefonda konuşmak fakat dışarıda irtibat sağlamamak
Kültürel Faaliyetlerden Dışlanma	Tiyatro, konser, opera vb. yerlere, bir sanat galerisine veya müzeye hiç gidememek, sinemaya daha fazla gitmek isteyip yılda bir iki kez gitmek
Toplumsal Faaliyetlerden Dışlanma	Herhangi bir sivil toplum organizasyonuna üye olmamak, gönüllü bir eyleme katılmamak, seçimlerde oy kullanmamak
Temel Hizmetlere Erişimden dışlanma	Banka işlemlerim zor yapabilmek, postaneyi güç kullanabilmek
Yakın Çevreden Dışlanma	"Bu muhitte kimseye güvenilmez" veya"yardıma ihtiyacın olduğunda burada kimse yardım etmez" gibi cümleleri savunmak

3. DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMINDA SOSYAL İÇERMENİN ROLÜ VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulurken belli ilkelere uygun hareket edilmesi gerekmektedir (Erdoğmuş, 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.

Dezavantajlı bireyin sosyal hayata katılımına ve toplumla entegre olması, potansiyellerini kullanabilmelerini sağlamak için sosyal içerme politikalarıyla desteklenmeleri gerekir. Dezavantajlı gruplara dahil olan bireylerin becerilerinin yetersiz kaldığı yerlerde desteklenmeleri başarı düzeylerini artıracak, toplumsal yaşamdan uzak kalmaya iten unsurlardan arındıracak kapsamlı sosyal içerme politikaları geliştirmek ve uygulamak onları hayata bağlayacaktır (Genç, Çat. 2013: 363). Bu noktada meslek danışmanlarına çok görevler düşmektedir. Karşısındaki bireyin isteklerini anlayacak, onları yeteneklerine ve yetkinliklerine göre işlere yerleştirebilecek meslek danışmanlarına ihtiyaç vardır. Sadece dezavantajlı gruplardaki bireylerin farkındalığı sosyal bütünleşme açısından yeterli değildir. Meslek danışmanları karşılarındaki bireyler dezavantajlı grup içinde olmasa dahi, bu gruplar hakkında bilgilendirme yapmalı ve çalışma hayatında dezavantajlı gruplara dahil olan insanlara nasıl yardım edebileceklerini, onları topluma ve

çalışma yaşamına kazandırmanın önemini anlatmalıdır. Bu durum, toplumsal farkındalığı arttıracak ve sosyal içerme sürecini hızlandıracaktır.

Sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya olan dezavantajlı gruplar; bu sorunu istihdam politikalarıyla çözmek, sosyal hayata katılmak, kendi imkânlarıyla hayata tutunmak, sağlıklı insanlarla aynı ortamları paylaşmak, kendilerini toplumun bir parçası olarak görmek, başkalarına muhtaç olmadan yaşayarak mutlu olmak, işgücü piyasasında söz sahibi olmak ve her turlu haklardan yararlanmak istemektedirler(Genç, Çat. 2013: 389).Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup da işsiz kalmak veya 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. 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 (Emirgil, Aca, Işığıçok, 2014: 140).

Sosyal içerme kavramı ile istihdam arasında sıkı bir bağ vardır. Çünkü istihdam; dezavantajlı grupların dışlanmasını önlemeye, yeterli gelir ve sosyal güvence sağlamaya, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamaya ve kendilerine olan güvenlerini güçlendirmeye katkı sağlamaktadır. Dezavantajlı grupların üretim sahasından uzak tutulması bu kazanımlardan mahrum kalmaları demektir. Bu sorunla karşılaşmamak için toplumsal bilinç oluşturulması ve yapısal süreçlerin iyileştirilmesi gerekir. Sosyal içerme, sosyal dışlanmaya maruz kalan birey veya grupların, sosyoekonomik hayatta yer almalarına engel olabilecek faktörlerin ortadan kaldırılarak; hayat standartlarının toplumda kabul edilebilir bir düzeye getirilerek toplumla bütünleşmelerinin sağlanmasıdır. Birbiriyle barışık yaşayan toplumlarda dayanışma ve işbirliği güçlenir. Çalışma hayatı dezavantajlı grupların sosyal hayata katılımları, topluma faydalı birey olmaları, yeni bireylerle iletişim kurarak kendilerine sosyal bir cevre oluşturmaları, ayrıca kendilerine yetebilme duygularını geliştirmeleri acısından önem taşımaktadır. Çalışma hayatına katılabilmeleri için yeterli istihdam yöntemleri geliştirilmesi ve kendi özel durumlarına uygun işyerlerinde çalıştırılmaları işsizlik oranlarını azaltacağı gibi işgücü piyasasına da katkı sağlayacaktır (Genç, Çat, 2013: 363-374).

İŞKUR, iş bulmada güçlükleri olan, çalışma hayatıyla uyum sağlayamayan,iş/meslek edinmek, iş/mesleğini değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyenyetişkinlere ise iş danışmanlığı sürecinde hizmet vermektedir. Bireysel danışmanlıkboyutunda gerçekleştirilen bu süreçte, kişilerin uygun işlere yönlendirilmesi ve/veyayerleştirilmesine, ek niteliklere ihtiyaç duyulması halinde meslek ve eğitim olanaklarıhakkında bilgilendirilmelerine, iş arama becerileri edinmelerine ve istihdam planlarınınoluşturulmasına yardımcı olunmaktadır. İş danışmanlığı sürecinde ayrıca, meslekieğitim merkezi (çıraklık eğitim merkezi), meslek liseleri ve üniversite son sınıföğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara, tutukluluksüreleri bitmek üzere olan hükümlülere ve Kuruma kayıtlı kişilerden oluşan küçükgruplara yönelik olarak da iş arama becerilerinin geliştirilmesi konulu konferans veoturumlar düzenlenmektedir(Karagülle, 2007: 13). Bu aktiviteler sosyal içermeyi hızlandıran ve geliştiren aktivitelerdir. Bu aktiviteleri gerçekleştirenler dezavantajlı gruplar hakkında bilgi sahibi olmalı, deneyimli olmalı ve onları teşvik etmelidir. Devamlı diyalog içerisinde bulunulmalı, geri dönüşler dikkatle incelenmeli ve fayda zarar analizleri yapılmalı, tüm bunlara uygun programlar geliştirilerek hazırlanmalıdır (Davisve Bates, 2004:205).Bunun örneklerini pek çok ülkede bulmak mümkündür. Örneğin, Portekiz Çalışma ve Dayanışma Bakanlığı'nın bir kuruluşu olan İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü iş ve işçi bulma hizmetlerinin dışında; mesleki rehberlik, istihdam sübvansiyonu ve mesleki eğitim programlarının yürütülmesi ile çıraklık eğitimi gibi alanlarda faaliyet göstermektedir.İrlanda da orta dereceli eğitim kurumlarında her 500 öğrenciye bir danışman düşmektedir. Bu danışmanların hepsinin rehberlik ve danışmanlık mesleği konusunda yüksek lisans derecesine sahip olmaları zorunludur. Danışmanlar, kariyer konusunda tavsiyelerde bulunmak, öğrencilerin yaşadıkları öğrenme güçlükleri konusunda yardımcı olmak ve kişisel problemlerinin çözümünde onlara yol göstermek için azaltılmış öğretme yükü ile görev yapan öğretmenlerdir. Kariyer eğitiminde bir zorunluluk bulunmamakla birlikte, bazı okul programlarına ve müfredatlarınadahil edilmiştir.Özellikle okulu terk sonrası Meslek Eğitimi Program Sertifikası verilecek öğrenciler için kariyer eğitimi zorunlu tutulmuştur (Karagülle, 2007:28-47).

Belçika'da ekonomik kriz sonrası federal düzeyde; 20'den fazla işçi çalıştıran ve toplu işten çıkarma yapan tüm şirketlerde işçilerin desteklenmesi, iş arama yardımı ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunma amaçlı bir birim oluşturulmuştur. Vagon Bölgesi'nde iş arama desteğinin önceki geçici işçileri de kapsaması, Flaman Bölgesi'nde kamu istihdam servislerine daha fazla eleman alınması ve önceki geçici işçilere dönük yardımlar yapılması sağlanmıştır. Fransa'da ise, 2001 Temmuz ayında işsizlik politikalarında reform sayılacak bir program başlatılmıştır. Bu reformun önemli bir parçası olan Kamu İşsizlik Ajansı, işsizleri desteklemek amacıyla program doğrultusunda faaliyetlerini gözden geçirerek, işsizlere daha fazla ve yoğun (birebir ilgilenerek) danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasını hedeflemiştir(Koçak ve Akman, 2011:140).

İş danışmanlığı hizmetinin ulaşılabilirliğinin sağlanması için, Kurumun hizmetbinası dışında da iş danışmanlığı veren servisler açılmalıdır. Bu servisler işlek yerlerde,toplumun her kesiminden bireyin sıklıkla

kullandığı alanlarda olmalıdır.Dezavantajlı grupların iş danışmanlığı hizmetine ve iş arama becerileriseminerlerine ulaşabilmelerinin sağlanması için, hedef kitlesini bu tarz gruplarınoluşturduğu sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğine gidilmeli ve grupların özelliklerine göre belirlenecek programlar dâhilinde hizmet sunumu yapılmalıdır. Ayrıca böyle birişbirliği belediyelerle de yapılarak ulaşılması zor kitlelere ulaşım sağlanabilinir. Örneğin, Almanya'da danışmanlık hizmetinin verilmesinde Mesleki Enformasyon Merkezleri çok büyük önem taşımaktadır. Çok geniş alana yayılmış, kurum bünyesinde şubelere bağlı olarak faaliyet gösteren bu merkezler, çalışma hayatına atılacak olan gençlerin meslekler hakkında bilgi sahibi olabilecekleri yerlerdir. Kurum iş danışmanları çalıştıkları şubelerin bulundukları bölgelerdeki iş piyasası araştırmalarının işe yerleştirmede aracılık ve danışmanlık faaliyetlerinden sorumludurlar. İş danışmanlığı kapsamlı bir hizmet olduğu için danışman diğer çalışanlarla ortak çalışmalarda da bulunmaktadır. Danışmanlar işsizleri, işçileri, işverenleri; iş piyasasının durumu, meslekler, mesleki eğitim olanakları ve bu konulardaki çalışmalar hakkında bilgilendirmekte, danışman danışan kişinin kişisel durumunu göz önünde bulundurarak danışmanlık hizmetinde bulunmaktadırlar.(Karagülle, 2007: 48-68).

Birçok ülkede uygulanan bireysel eylem planları özellikle dışlanma riski altındaki dezavantajlı grupların aktifleştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması açısından etkilidir. Bu kişiler için eylem planlarının hazırlanması ve uygulamanın takibi faydalı sonuçlar verebilir. Danışmanların da bu eylem planlarını hazırlayabilecek nitelikteki elemanlardan oluşması ve mümkünse sadece bu iş ile ilgilenmeleri gerekmektedir.(Gündüz, 2007: 69). Örneğin Çek Cumhuriyeti'ndekamu istihdam kurumunun tamamı Çalışma ve Sosyal Sorunlar Bakanlığı'na bağlı olan 76 adet bölge ve 160 adet yardımcı şubesi bulunmaktadır. 1990'ların ortaları itibariyle ortalama olarak bölge bürolarında 58, yardımcı şubelerde 4 personel, bakanlık merkezinde kamu istihdam büroları ile ilgili olarak ise 65 personel çalışmaktadır. Danışmanların çoğu dezavantajlı gruplar için özel eğitilmiştir. Gençler için mesleki rehberlik, engelliler için danışmanlık gibi işlerde görevli olan 1500 danışmana karşılık, genel danışmanlık hizmetleri 350 kişi tarafından yerine getirilmektedir(Karagülle, 2007: 46).Bir İskandinav ülkesi olan İsveç'te ise, 2001 yılında hem iş danışmanlığı hem de işsizlerin izlenmesi (monitoring) faaliyetlerine dayanan (the activity guarantee) adlı program başlatılmıştır. Gelir destekli olan bu programla daha çok uzun süreli işsizlerin coğrafi hareketliliği hedeflenmiştir(Koçak ve Akman, 2011:140)

SONUÇ

İnsanlık tarihi boyunca toplum ile iç içe yaşamak isteyen dezavantajlı gruplar, sosyal dışlanma riski yaşamakta, istihdam olanakları bulmakta zorlanmakta ve toplumla bütünleşmeyi sağlayamamaktadırlar. Dezavantajlı grupların yaşadığı sosyal dışlanma riski toplumsal bir olgudur. Dezavantajlı gruplar toplumdaki anlayış ve bakış açısı sonucunda izole edilmektedirler.

Sosyal politikaların gelişimi ile birlikte bugün dezavantajlı bireylerin toplumla bütünleşmesini sağlamak ve sosyal yaşama katılımlarını arttırmak amacıyla; çeşitli çalışmalar yapılmakta ve politikalar uygulamaya geçirilmektedir. Günümüzde bu gruplara yönelik politikalar onların sosyal hayata katılmaları için işgücü piyasasında olmalarını önermektedir. Çalışma ortamı sosyalleşme ve sosyal içerme için önemli bir imkân olarak görülmektedir.

Dezavantajlı bireylerin toplumsal hayata katılımı ve yeteneklerini kullanabilmelerini sağlamak için sosyal içerme politikalarıyla desteklenmeleri gerekir. Dezavantajlı gruplara dâhil olan bireylerin becerilerinin yetersiz kaldığı yerlerde desteklenmeleri başarı düzeylerini artıracak, toplumsal yaşamdan uzak kalmaya iten unsurlardan arındıracak kapsamlı sosyal içerme politikaları geliştirmek ve uygulamak onları hayata bağlayacaktır. Burada dezavantajlı grupların uygun işlere yerleştirilebilmeleri, oryantasyonları ve bu iş yaşamlarını mutlu ve sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için iş ve meslek danışmanlarına bir takım görevler düşmektedir. İş ve meslek danışmanları yol gösterici ve bilgi sahibi olmalıdır. İş değiştirme olanakları arttırılmalı, istihdam politikaları dezavantajlı grupları da kapsayacak şekilde düzenlenmeli ve iş barışı sağlanmalıdır. Bu grupların istihdam edilebilmeleri, nasıl ve ne şekilde bu istihdamın ülke açısından verimli olabileceği ise ayrı bir araştırma konusudur.

KAYNAKÇA

ALTUNTAŞ, B. (2014).“Sosyal Refah Politikaları ve Sosyal Hizmetler Dönüşürken Dezavantajlı Grupları Yazmak”, Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika içinde, Ankara: Nobel Yayınları.

AYTAÇ, S. (2005).Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Kitabevi.

BONNER, A. (2006). Social Exclusion and The Way Out, West Sussex: John Wiley&Sons Ltd.

DAVIS, P., BATESA. F. (2004) . “Social Capital, Social Inclusion and Services”, Disability& Society, Vol. 19, No. 3, 195-207.

EMİRGİL, B.F., ACA, Z., IŞIĞIÇOK, Ö. (2014).“Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler”; Çalışma ve Toplum, No:1, 139-162.

ERDOĞMUŞ, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı, İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara: İŞKUR.

GENÇ, Y., ÇAT, G. (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”; Akademik incelemeler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 363-393.

GÖKBAYRAK, Ş. (2005). "Avrupa Birliği'nin Sosyal Koruma Sorunsalı Olarak Sosyal İçerme Politikaları", Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı:80, http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=6130.09.2014.
GÜNDÜZ, G.S. (2007). "Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü", İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
KARAGÜLLE, Z. (2007). "Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri"; İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
KOÇAK, O., AKMAN, C. A., (2001); "İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği", İş-Güç Endüztri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Nisan/April, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 2, Page: 133-154.

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE BÖLGESEL KALKINMA TR72 (KAYSERİ, SİVAS, YOZGAT) BÖLGESİNDE UYGULAMA

Hakan ARAS[1]
Cihan EKEN[2]

ÖZET

Son yıllarda özellikle kadın girişimcilerin ekonomide büyüme ve kalkınmadaki önemine dikkat çekilmekte ve birçok hükümet politikasında kadın girişimciler için ayrıcalıklı düzenlemeler yer almaktadır. Ancak kadın girişimciler bu süreçte gerek kadın olduklarından, gerek genel ekonomik şartlardan gerekse çevresel etkilerden kaynaklanan birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar bölgelere ve illere göre farklılıklar gösterdiği gibi, genel olarak ortaya konan çözüm önerileri, sorunların çözülmesinde ve girişimciliğin geliştirilmesinde yeterince etkili olamamaktadır. Kadın girişimcilerin yaşadıkları bu sorunların azaltılması ve problemlerin çözülmesi ekonomik büyümenin de hızını artıracaktır.

Bu sebeple bulunacak çözüm önerilerinin ve geliştirilecek politikaların yerel özellikler göz önünde bulundurularak yapılması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada; yerel özellikler göz önüne alınarak bir araştırma yapılması, özgün veriler elde edilmesi, kadın girişimcilerin sorunlarının belirlenmesi, çözümler üretilmesi ve bununla birlikte kadın girişimcilerin kalkınmadaki katkısını artırmaya yardımcı ve yol gösterici önerilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. TR72 bölgesinde (Sivas, Yozgat, Kayseri) faaliyette bulunan kadın girişimcilere yapılan anket sonuçlarına istatistiksel analizler uygulanarak, kadın girişimcilerin genel profili, karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların illere göre değişimi ve bu konuda kadın girişimcilerin kaygı ve beklentileri belirlenerek çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimci, Bölgesel Kalkınma, TR 72 Bölgesi, Girişimcilik, Büyüme.

GİRİŞ

Ekonomik büyüme ve kalkınmayı hedefleyen ülkelerde, bölgeler arası hem ekonomik hem de sosyal refah açısından bir dengenin sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak hemen hemen her ülkede ekonomik ve sosyal faaliyetler belli merkezlerde toplanmakta, bölgeler arası gelişmişlik açısından dengesizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu dengesizliklerin ortadan kaldırılabilmesi için kalkınmada bölgesel ölçekte elde edilecek başarı, doğru müdahale araçlarının seçimi, yerel aktörlerin katılımı ve taşıdıkları rol ile doğrudan ilişkilidir.

Yerel aktörler içinde yer alan potansiyel ya da iş hayatının içinde olan kadın girişimciler, bölgesel kalkınmanın sağlanmasında ayrıca önem arz etmektedir. Çoğu zaman ihmal edilen ve doğru kullanılamayan kadınların beceri ve yetenekleri, ekonomik kalkınma açısından önemli bir kayıptır. Kadınlar bugün küresel işgücünün %40'tan fazlasını, tarımsal işgücünün %43'ünü ve dünyadaki üniversite öğrencilerinin yarıdan fazlasını temsil etmektedir (Dünya Bankası, 2011).

Türkiye'de kadın istihdam oranları dünya ortalamasına göre oldukça düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir. ILO (International Labour Organization)'nun istihdama ilişkin karşılaştırmalı verilerine göre (2012 yılı için); Erkeklerin istihdam oranı: Dünyada %77,3, AB-27'de %70,7 ve Türkiye'de %60,7'dir. Kadınların istihdam oranı: Dünyada %51,4, AB-27'de %58,6 ve Türkiye'de %22,3'tür. Girişimcilik konusunda bir kriter olan "İş Yapma Kolaylığı" ülkeler için her yıl Dünya Bankası tarafından yayınlanmaktadır. Türkiye 2011 yılına göre 2 basamak atlayarak 71. sırada yer almıştır.

Türkiye'de bölgesel dengesizliklerin giderilmesi, kalkınmanın sağlanması ve bu amaçla kadınların işgücüne daha fazla dahil edilmesi, kadın girişimcilerin desteklenmesi konusunda politikalar uygulanmaktadır. Birçok kadın ekonomik faaliyete katılmak istediği halde yeterli maddi ve manevi desteği göremediği için ekonomik hayatın dışında kalmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, TR72 bölgesi (Kayseri, Sivas, Yozgat) olarak Orta-Doğu Anadolu'da yer alan bölgede yaşayan, bölgesel kalkınmada önemi tartışılmaz kadın girişimcilerin mevcut durumlarının ve sorunlarının tespit edilmesidir.

1. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE BÖLGESEL KALKINMADAKİ ÖNEMİ

Kadın girişimci, piyasa ekonomisi içinde, kendi işinin sahibi olan, tek başına çalışan ya da yanında işçi çalıştıran, mal ve hizmet üretip satan, kredi kaynaklarını araştıran, işle ilgili acil problemlerin üstesinden gelebilen, yeni koşullara adapte olabilen ve alanında deneyim sahibi olmaya çalışan kadın olarak tanımlanabilir (Çelebi, 1993). Kadınların girişimciliği tercih sebebindeki farklılıklar elbette çok çeşitli olmakla birlikte, genel olarak "zorlayıcı (iten)" ve "teşvik edici faktörler (çeken)" [3] biçiminde gruplandırılır (Orhan ve Scott, 2001). Bölgesel kalkınmanın amacı, bölge içerisinde bulunan illerin kalkınmışlık farklarını

[1] İş ve Meslek Danışmanı, Erzurum Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğü, hakan.aras@iskur.gov.tr
[2] İş ve Meslek Danışmanı, Erzurum Çalışma ve İş kurumu İl Müdürlüğü, cihan.eken@iskur.gov.tr
[3] Zorlayıcı (İten) Faktörler: Zorunluluk (aile gelirinin yetersiz olması durumu), Çalışılmakta olan işe karşı duyulan memnuniyetsizlik, Yeni bir iş bulmakta yaşanan zorluklar, İş saatlerinde esneklik arayışı (aile sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmek).
Teşvik Edici (Çeken) Faktörler; Kendini gerçekleştirme, Girişimcilik güdüsü, Zengin olma arzusu, Sosyal statü edinme, Güç elde etme

gidererek dengeli bir kalkınma politikası izlemek ve aynı zamanda bölgeler arasındaki ekonomik, sosyal ve kültürel dengesizlikleri ortadan kaldırmaya çalışmaktır.(Gündüz, 2006).

Girişimciliğin ekonomik büyümeyi etkileme biçimleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Stel and Thurik, 2004):

Girişimciler yeni ürünler ve üretim süreçleri ile piyasaya girerler.

Rekabet aracılığı ile etkinliği artırırlar.

Yeni ürünleri piyasaya sürerek neyin yaşayabilir olduğu, tüketicilerin neyi tercih edecekleri konusundaki anlayışı geliştirirler.Gelirleri ile çabaları arasında güçlü bir ilişki olması nedeniyle daha uzun süre ve daha etkin çalışırlar.

2012 Dünya Kalkınma Raporu'na göre, artan ekonomik fırsatların birçok kadın işçiyi işgücü piyasasına çekmesiyle birlikte, kadınların işgücüne katılımı son 30 yılda artış göstermiştir. 1980 ve 2008 yılları arasında, işgücü piyasasına katılımda kadın-erkek arasındaki fark %32'den %26'ya inmiştir. 2008'e gelindiğinde, kadınlar küresel işgücünün %40'dan fazlasını temsil etmiştir. Ülkeler büyüdükçe, ekonomik yapıları da değişmekte, kadınların istihdamı için yeni fırsatlar açılmakta ve kadınlarda eğitim düzeyi artmaktadır (www.kssgm.gov.tr).

Pakistan'ın etkileyici büyümesi kadınların formel işgücü ve diğer etkinliklere daha fazla katılımıyla birlikte gerçekleşmiştir (Latif vd. ,2011). Bangladeş'te, yoksullukla mücadele amacıyla başlatılan Mikro kredi uygulaması başlatılmıştır ve günümüzde yaklaşık 1200 mikro finans kuruluşu işlem yapmakta aynı zamanda %90'ı kadın olan 8 milyon insana kredi vermektedir. Bu finans kuruluşları halen Türkiye'ninde içinde bulunduğu 170 ten fazla ülkede uygulanmaktadır.

Kadın girişimci sayısının artmasının kalkınma göstergelerindeki olumlu yansımaları Dünya Kalkınma Raporundaki verilerle de somutlaştırılmıştır.

Hükümetler kadın girişimcilik faaliyetlerinin artırılması ve mevcutların geliştirilmesine yönelik doğrudan ya da dolaylı piyasaların işleyişine müdahale etmekte, kadın girişimciliği özel politikalarla teşvik etmeye çalışmaktadır. Bu nedenle özellikle az gelişmiş bölgelerde Birleşmiş Milletler başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından kadın girişimcilik faaliyetlerinin desteklenerek geliştirilmesi, ekonomik kalkınmanın özel bir koşulu olarak önerilmektedir.

2. TR 724 BÖLGESİNDE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, kadın girişimcilerin genel profilinin belirlenmesi, girişimcilik faaliyetlerini engelleyen ve destekleyen faktörlerin neler olduğu, çözüm önerileri ve bölgesel kalkınmanın artırılması.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma TR72 bölgesi kapsamında bulunan Sivas, Kayseri, Yozgat illerinde yapılmıştır. Bu illerdeki Ticaret ve Sanayi odasına kayıtlı kadın girişimcilerle sınırlandırılmıştır. Sektörel ayırıma dikkat edilerek, özellikle işinin başında aktif olarak çalışan kadınlarla görüşmeler yapılmıştır.

2.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya kaynaklık eden kadın girişimcilerin, anket sorularını doğru olarak algıladıkları ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma için veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Cevaplama oranının yüksek olması ve daha fazla soru sorabilme avantajı nedeniyle yüz yüze görüşme tekniği tercih edilmiştir.

Araştırma kapsamında ana kütleyi, "TR72 bölgesi" kapsamındaki Sivas, Kayseri, Yozgat illerinde Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı olarak girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya 432 girişimci kadından 198'i Kayseri, 163'ü Sivas ve 71 'i Yozgat ilinden katılmıştır.

Yapılan anket sonucu elde edilen veriler, eğitim düzeylerine ve illere göre çapraz tablolar oluşturularak açıklanmıştır. Anket formunda yer alan bazı çok seçenekli sorularda ise, bireylerden en önemli 3 seçeneği, önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir.

2.5. Araştırma Verileri ve Değerlendirilmesi

2.5.1. Girişimci Kadınların Demografik Özellikleri

Ankete katılan kadın girişimcilerin % 38'nin "26-35 yaş grubu", %35,4'nin "36-45 yaş grubu", %16,2'sinin "46 yaş ve üzeri grubu" ve en düşük oranla %10,4'nün "25 yaş ve altı grubu" na dahil olduğu belirlenmiştir. Bu verilere göre Sivas, Kayseri ve Yozgat illerinde girişimcilik yapan kadınların önemli bir çoğunluğunun orta yaş grubunda olduğu söylenebilir.

Kadın girişimcilerin %65,7 gibi büyük bir çoğunluğu evli iken %26,6'sı bekâr, %4,4'ü dul ve

[4] Türkiye'nin Avrupa Birliği uyum çalışmaları çerçevesinde, 22.09.2002 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu ve Devlet Planlama Teşkilatı tarafından 3 ayrı düzeyde İBBS (İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması) bölgeleri oluşturulmuştur. TR72 bölgesi, 26 tane Düzey-2 alt bölgesinden biridir. TR72; Orta Anadolu'daki 2 alt bölgenin en büyüğüdür ve Kayseri, Sivas ve Yozgat illerinden oluşmaktadır.

%3,2'si ise boşanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın girişicilerin %53'ü şehir ve %33,3'ü büyükşehirde yetişmişlerdir.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %32,2'si lise mezunu, %29,6'sı ilköğretim mezunu, %27,5'i lisans mezunu, %7,9'u yüksekokul ve %2,8'i lisansüstü mezunudur. Bu sonuçlara göre, kadın girişimciliğin yükseköğretim düzeyine bağlı olmadığı, yükseköğretim fırsatı bulamayan ya da tercih etmeyen kadınların da kendi işlerini kurmaya yöneldikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin % 47,7'si yabancı dil bildiğini belirtirken, bunlardan %12,5'i zayıf, %25,5'i orta ve %10'u iyi düzeyde bildiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %52,3'ü ise yabancı dil bilmemektedir.

2.5.2 Girişimci Kadınların Girişimciliğe Başlama Biçimleri, Bu Süreçte Yaşadıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Önerileri

Araştırmada kadın girişimcilere işletmeleri ile ilgili bazı sorular sorulmuştur ve alınan cevaplar Tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Yönelik Sorulara Verdikleri Cevaplar

	Evet	Yüzde	Hayır	Yüzde
Sektöre atılırken profesyonel yardım aldınız mı?	170	39,4	262	60,6
Çalışanlarınıza eğitim veriyor ya da verdiriyor musunuz?	205	47,5	227	52,5
İşlerinizde internetten faydalanıyor musunuz?	291	67,4	141	32,6
İşletmenizin web sayfası var mıdır?	145	33,6	287	66,4
İşyerinizde yetiştirilmek üzere eleman alıyor musunuz?	210	48,6	222	51,4

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %39,4'ü sektöre atılırken profesyonel yardım almıştır. %48,6'sı işyerinde yetiştirilmek üzere eleman aldığını, %47,5'i çalışanlarına eğitim verdiğini ya da verdirdiğini belirtmiştir. Bunun yanında kadın girişimcilerin %67,4'ü işlerinde interneti kullandığını belirtirken %66,4'ü web sayfasının olmadığını belirtmiştir. Genel olarak tablodaki rakamlar değerlendirildiğinde kadın girişimcilerin işlerini geliştirmek konusunda yeterli faaliyetlerinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin İş Kurarken Karşılaştıkları Sıkıntıların Önem Sırası

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
İş Kurarken Karşılaşılan Sıkıntılar	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Sermaye Temini	238	139	55	1047	10,41	1
Bürokratik İşlemler	139	166	127	876	8,71	8
Eğitim Yetersizliği	111	119	202	773	7,68	10
Deneyimsizlik	144	128	160	848	8,43	9
Uygun Yer Seçimi	219	123	90	993	9,87	3
Kadın Olmanın Getirdiği Zorluklar	176	120	136	904	8,98	7
Kiraların Yüksek Olması	249	115	68	1045	10,39	2
Ev içi Sorumluluklar	208	100	124	948	9,42	4
Pazarda Tanınmamış Olmak	189	129	114	939	9,33	5
Hammadde Temini	110	111	211	763	7,58	11
Aile ile İlgili Sorumluluklar	167	159	106	925	9,19	6
Toplam	1950	1409	1393	10061	100	

Tablo 2'ye göre kadın girişimcilerin en çok karşılaştığı sıkıntı sermaye teminidir. Benzer çalışmalarda da sermaye temini sıkıntısının öncelikli çıktığı görülmüştür. Bunu kiraların yüksek olması ve uygun yer seçimi izlemektedir. Bu ise yerel piyasanın yapısından kaynaklanmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalardaki benzer sonuçlara paralel olarak kadın girişimcilerin kişisel özelliklerden ziyade, çevresel faktörlerden etkilendiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin İşletmelerinde Şu Anda Yaşanan Sıkıntıların Önem Sırası

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
Şu Anda İşletmenizde Yaşanan Sıkıntılar	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Çalışma Kültürünün Gelişmemiş Olması	171	179	82	953	12,76	3
Yerli Piyasadan Kaynaklanan Olumsuzluklar	162	188	82	944	12,64	5
Devlet Desteğinin Yeterli Olmaması	212	127	93	983	13,16	2
Kadın Olmamdan Dolayı Sorumluluk ve Baskının Fazla Olması	154	103	175	843	11,29	7
Bürokrasinin Fazla Olması	126	152	154	836	11,2	8
Kalifiye Eleman Sıkıntısı	178	113	141	901	12,1	6
Finans Sıkıntısı	188	166	78	974	12,69	4
Türkiye Ekonomisinin Genel Yapısı	227	148	57	1034	13,85	1
Toplam	141	1176	862	7468	100	

Tablo 3'te görüldüğü gibi kadın girişimcilerin işletmelerinde yaşadığı sıkıntıların başında Türkiye ekonomisinin genel yapısı gelmektedir. Bunu Devlet desteğinin yetersiz olması ve çalışma kültürünün gelişmemiş olması gibi sıkıntılar izlemektedir. Kadın girişimcilerin daha önceki verdikleri cevaplarda teşvik ve desteklerden düşük düzeyde faydalanmış olmaları ve yarıdan çoğunun bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması gerçeği göz önüne alındığında, devlet desteğini yetersiz görmeleri bir çelişkiyi ifade etmektedir. Bu konuda bilgilendirme ve iletişim konularını yetersizliğine dikkat çekilebilir. Kadın girişimcilerin kadın olmalarından dolayı fazla sıkıntı yaşamadıkları izlenmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilere Göre Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatına Katılmama Sebeplerinin Önem Sırası

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
Kadınların Çalışma Hayatına Katılmamasının Sebepleri	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Kadınların Çalışacakları İstihdam Alanlarının Yetersizliği	197	134	101	960	14,38	4
Kadınların Bu Konuda İsteksiz ve Cesaretsiz Olması	239	141	52	1051	15,73	1
Devletin Bu konuda Yeterli Desteği Göstermemesi	191	146	95	960	14,37	5
Kadınların Çalışmasının Hoş Görülmemesi	184	128	120	928	13,9	6
Aileden ve Çevreden Destek Görmemesi	203	174	55	1012	15,15	2
Yeterli Eğitim Düzeyine Sahip Olmama	196	154	82	978	14,64	3
Ev İşlerinin Yoğunluğu	122	115	195	791	11,84	7
Toplam	1332	992	700	6680	100	

Tablo 4'te görüleceği gibi kadın girişimcilere göre kadınların çalışma hayatına katılmama sebeplerinin en önemlisi kadınların bu konuda isteksiz ve cesaretsiz olmasıdır. Bununla birlikte aileden ve çevreden destek görmemesi ve yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması da çalışma hayatına katılmasına engel olmaktadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin İşletmelerine İlişkin Geleceğe Yönelik Planlarının Önem Sırası

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
İşletmeniz İle İlgili Geleceğe İlişkin Planlarınız	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Farklı Sektöre Girme	72	129	231	705	10,07	7
Mevcut Durumu Devam Ettirme	221	172	39	1046	14,95	4
Yeni Pazarlar Bulma	181	145	106	939	13,42	6
Ürün ve Hizmet Çeşitliliğini Artırma	249	126	57	1056	15,09	**3**
Kurumsallaşma	190	145	97	957	13,67	5
Karlılığı Artırma	300	110	22	1142	16,32	**2**
Kaliteyi İyileştirme	307	108	17	1154	16,49	**1**
Toplam	1520	935	569	6999	100	

Tablo 5'ten görüldüğü gibi kadın girişimcilerin işletmelerine ilişkin geleceğe yönelik planlarından en önemlisi "kaliteyi iyileştirme" olup, bunu karlılığı artırma ve ürün ve hizmet çeşitliliğini artırmak seçenekleri izlemektedir. Kadın girişimcilerin farklı sektörlere girme ya da yeni pazar bulma işi gibi genişletici faaliyetleri düşünmediği görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilere Göre Bir İş Kurmak Ve Bu İşte Başarılı Olabilmm Sıralaması

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
Bir İş Kurmak ve Bu İşte Başarılı Olabilmek İçin En Önemli Unsur	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Motivasyon/Sıkı Çalışma	292	121	19	1137	16,95	3
İş Fikri /Ürünü	265	137	30	1099	16,39	5
Müşteri/Pazar	320	96	16	1168	17,41	2
Toplumsal Etkiler	189	179	64	989	14,75	6
Sermaye	296	110	26	1134	16,91	4
Özgüven	335	78	19	1180	17,6	1
Toplam	697	21	74	707	00	

Tablo 6'dan görüldüğü gibi kadın girişimcilere göre bir iş kurmak ve bu işte başarılı olabilmek için en önemli unsur özgüvendir. Bunun yanında Müşteri/Pazar ve Motivasyon/Sıkı Çalışma da 2. ve 3. derecede önemlidir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmalarındaki Faktörlerin Önem Sıralaması

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
Girişimci Olmanızdaki Faktörler	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Kamu Sektöründe Çalışma Standartlarının Bana Uygun Olmaması	110	145	177	797	8,83	7
Ücretli ve Mesai Gerektiren İşe Ailemin İzin Vermemesi	62	87	283	643	7,12	9
Aileye Ek Gelir Sağlayabilme İsteği	179	136	117	926	10,26	6
İşletmenin Aileden Devralınması	69	62	301	632	7	10
Ekonomik Özgürlüğünü Sağlayabilme	287	108	37	1114	12,34	2
Bağımsız ve Kendi İşinde Çalışma İsteği	291	114	27	1128	12,5	1
Eğitim ya da Tecrübeyi Değerlendirme	235	140	57	1042	11,54	4
Ekonomik Şartların Yetersizliği	183	141	108	939	10,41	5
Başka İş Bulamama Kaygısı	96	75	261	699	7,74	8
Üretken ve Verimli Olma İsteği	279	118	35	1108	12,27	3
Toplam	1791	1126	1403	9028	100	

Tablo 7'de görüldüğü gibi kadın girişimcilere göre bağımsız ve kendi işinde çalışma isteği girişimci olmalarındaki en önemli faktördür. Bu sonuçlarda benzer çalışmalardaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Bunun yanında ekonomik özgürlüğü sağlayabilme, üretken ve verimli olma isteği de sırasıyla kadınların girişimci olmalarındaki önemli faktörlerdir. Görüldüğü gibi kadınların girişimci olmasında itici değil çekici faktörler daha etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilere Göre En Uygun Yatırım Alanlarının Önem Sıralaması

	Önem Dereceleri (f)			Ağırlıklı Ortalama		
En Uygun Yatırım Alanları Nelerdir?	**1.**	**2.**	**3.**	**Ağırlıklı Puan**	**Oranı**	**Önem Sırası**
Tekstil ve Hazır Giyim	119	59	38	513	19,7	**1**
El Sanatları Atölyesi	47	57	26	293	11,25	**4**
Tarım ve Hayvancılık	16	12	6	78	2,99	10

Mimarlık-Mühendislik	14	9	15	75	2,88	11
Kuaför ve Kişisel Bakım	74	52	59	385	14,78	**3**
Halkla İlişkiler	27	38	13	170	6,53	6
Organizasyon	6	28	15	89	3,42	9
Sanat Galerisi	4	5	10	32	1,23	16
Büro Hizmetleri	8	8	13	53	2,04	13
Tasarım	9	26	27	106	4,07	7
Kreş ve Bakım Evi	54	71	87	391	15,02	**2**
Restoran Kafe	25	33	49	190	7,3	5
Sigortacılık	7	3	8	35	1,34	15
Turizm	5	12	20	59	2,27	12
Yurt ve Pansiyon	11	11	35	90	3,46	8
Diğer	6	8	11	45	1,73	14
Toplam	432	432	432	2604	100	

Tablo 8'de görüldüğü gibi kadın girişimcilere göre en uygun yatırım alanı tekstil ve hazır giyim sektörü olmakla birlikte, bunu kreş ve bakımevi, kuaför ve kişisel bakım ve el sanatları atölyesi sektörleri takip etmektedir.

SONUÇ

Bölgesel kalkınma konusunda yerel ölçekte sağlanacak başarı, doğru müdahale araçlarının seçimi, yerel üretim faktörlerinin üretime katılımı ve devletin bu konuda doğru politikalar ortaya koymasıyla ilgilidir. Yerel aktörler içinde yer alan potansiyel ya da iş hayatına girmiş olan kadın girişimcilerin bu anlamda yönlendirilmeleri, desteklenmeleri ve güçlendirilmeleri oldukça önemlidir. Kadın girişimcilerin ekonomik kalkınma ve büyümedeki önemi artık genel kabul görmüş bir olgudur. Dolayısıyla bölgesel kalkınma konusu incelenirken kadın girişimcilerin bu konudaki etkinliğinin ölçülmesi şarttır.

Araştırma dan çıkan sonuçlar ve bu sonuçlara paralel olarak alınabilecek tedbirler ve öneriler şu şekilde özetlenebilir;

-Kadın girişimcilerin kuruluş aşamasında ve sonrasında yaşadıkları sermaye temini konusunda; kadın girişimcilere yönelik mevcut teşviklerle ilgili bilgilendirmeler daha etkin yapılmalı ve özellikle mikro kredi sistemi tanıtılmalıdır.

Kiraların yüksek olması ve işyeri açmak için uygun yer temini konusunda yaşanan sıkıntılara yönelik, özellikle belediyelerin aracılığı ile kadın çarşısı, kadın hanı, hanımlar çarşısı gibi isimlerle kadınların uygun miktarda kira ödeyerek faaliyetlerini rahatlıkla yapabileceği üretim ve alış veriş merkezleri oluşturulabilir.

-Kadınların çalışma hayatına katılmalarına başlıca engel olarak belirtilen, kadınların bu konuda isteksiz ve cesaretsiz olmaları, çevreden yeterli destek görmemeleri ve yeterli eğitim düzeyine sahip olmamaları durumlarını ortadan kaldırmak ya da azaltmak amacıyla kadınların kişisel ve mesleki açıdan eğitimler alması sağlanabilir. Bu konuda yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve kadın dernekleri daha aktif faaliyet göstermelidir.

-Kadın girişimcilerin işlerini büyütmeleri, kaliteyi ve üretim miktarını artırmaları, yeni pazarlara ulaşmaları, dış ticaret yapmaları bölgesel kalkınma için öncelikli dinamiklerin başında gelmektedir.

Dolayısıyla bu konularda çekingen davranan kadın girişimcilerin daha cesur ve bilinçli davranmalarını sağlamak amacıyla, kadın girişimcilere yönelik devlet teşviklerinin ve eğitim desteklerinin yoğunlaştırılması faydalı olabilir. Bunun sağlanabilmesi için bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ve bir araya gelmelerinin sağlanabilmesi için kadın girişimciler ve kurumlar arası iletişimin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gereklidir.

-Araştırmaya katılan kadın girişimciler, bağımsız ve kendi işinde çalışma isteği başta olmak üzere, ekonomik özgürlüğü sağlayabilme, üretken ve verimli olma isteği ile girişimci olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla teşvik edici bu faktörlerin çeşitli uygulama ve yönetmeliklerle desteklenmesi ve geliştirilerek kadın girişimcilerin piyasaya daha rahat girmeleri sağlanabilir.

-Araştırmaya katılan kadın girişimcilere göre en uygun yatırım alanı tekstil ve hazır giyim sektörü olmakla birlikte, bunu kreş ve bakımevi, kuaför ve kişisel bakım ve el sanatları atölyesi sektörleri takip etmektedir. Kadın girişimciler açısından uygun görülen bu sektörlerin illere göre yapısal özellikleri incelenerek uygulanacak teşviklerde ve eğitim konularında söz konusu sektörlere öncelikler tanınması doğru yatırım kararları alınmasında ve kadın girişim uygulamalarının daha başarılı olmasında etkili olacaktır.

Çok sayıda çalışmada kadın girişimcilerin kalkınmada önemi ortaya konmuş ve etkisi ölçülmüştür. Bu gerçek çerçevesinde TR72 bölgesinin kalkınmasının hızlandırılması ve ekonomik refahın artırılması konusunda kadın girişimcilerin içinde bulundukları durumlar göz önüne alınarak desteklenmesi ve geliştirilmesi şarttır. Bunu yaparken, bölgenin sahip olduğu kaynaklar, sektörel yapı, devlet teşviklerinin durumu öncelikli olarak göz önüne alınmalıdır. Ekonomiye katma değer katan kadın girişimcilere hak ettikleri değer mutlaka verilmeli, girişimci olmayı düşünen kadınlara da yol açılmalıdır. Kadın girişimcilerin ekonomiye tam anlamıyla katkısının sağlanabilmesi için süreçle bağının güçlendirilmesine çalışılmalıdır. Bu amaçla bölgedeki iş dünyasıyla ilgili toplantılara, faaliyetlere, gezilere katılmaları sağlanmalı, bölgedeki yerel yönetimler, Ticaret Sanayi Odaları, Kadın Girişimciler Kurulları, Kadın dernekleri gibi sivil toplum kuruluşları bu konulara daha duyarlı davranmalıdır.

Kadın girişimcilerin de başarılı olabilmeleri ve işlerini devam ettirme ya da geliştirebilmeleri için dikkat etmesi gereken hususlar vardır. Özellikle işletme faaliyetlerinin sürdürülebilirliği konusunda kendini ve işini geliştirebilmek, rekabet edebilmek, teknoloji ve iletişim olanaklarından yeterince faydalanabilmek, doğru ve etkili iletişim kurabilmek, piyasayı tanımak, işi ile ilgili gerekli eğitimleri almak gibi konularda daha dikkatli davranmalıdır.

KAYNAKÇA

İlkay NOYAN YALMAN., Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, Ekonometri Bölümü , Özge GÜNDOĞDU Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, Ekonometri Bölümü **,Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi** (9:1) 2014 *Journal of Entrepreneurship and Development*

AHMED, Ferdoushi, SIWAR, Chamhuri and IDRIS, Nor Aini Hj., (2011) *"Women's Participation in Microcredit programme: Some Evidence in Bangladesh", **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**,* 5(7): 106-115,

Avrupa Komisyonu (2002). *"Good Practices in the Promotion of Female **Entrepreneurship", Examples from Europe and Other OECD Countries**, Austrian Institute for Small Business Research,* Viyana.

BEDÜK, Aykut (2005). "*Türkiye'de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği*", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278 C.3 S. 12, Bahar2005, 106-117.

BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin (2008). "*Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz*", "**İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 10 Sayı: 2 Sıra: 1, No: 317

CAN, Yeşim ve KARATAŞ, Aslı (2007). "*Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü Ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği*", **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı

COOPER, Arnold C. and ARTZ, Kendall, W (1995). "*Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs"* **Journal of Business Venturing**, Vol: 10, No:6, November, 439-457

ÇAKICI, Ayşehan (2003). "*Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler*," **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyonkarahisar.

ÇELEBİ, Nilgün (1993). "*Bağımsız İş Yeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*", T.C. **Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı**, Ankara.

ÇELİK, Cemile ve ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, (2001), "*Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma*," **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir: 487-498.

ÇOKGEZEN, Murat (2012). "*Türkiye'de Devlet, Girişimcilik ve Yerel Kalkınma*", **İTO Yayınları**, Yayın No: 2010-110, İstanbul

DOĞRAMACI, Bahar (2006). Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler ve Giresun Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

DÜNYA BANKASI (2011). "Dünya Kalkınma Raporu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Genel Bakış 2012".

EAGLY, Alice H. ve JOHNSON, Blair (1990). "*Gender and Leadership Style: A Meta Analysis*" **Psychological Bulletin**, Cilt 108, Sayı 2, ss.233-256.

ECEVİT, Yıldız. (2007). "*Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*", http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/turkiyedekadingirisimciligi.pdf. (Erişim tarihi: 03.05.2013)

ERTÜBEY, Neşe (1993). "Türkiye'de Kadın Girişimciliği: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler" **Türkiye'de Kadın Girişimcilik**, Necla Arat (der.), ss.244-255.
FİDAN, Fatma ve YILMAZ, Tuncay (2013). " *Kadın Girişimciliğine Alternatif Bakış Serüven mi? Macera mı?"* http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2ndint/pdf/Fatma%20 Fidan%20&%20Tuncay%20Yilmaz.pdf (Erişim Tarihi: 02.07.2013)
GÜNDÜZ, Ali, Yılmaz (2006). **Bölgesel Kalkınma Politikası**, 1. Baskı, Ekin Kitapevi, Bursa.
GÜNEYDOĞUM DERNEĞİ, (2013). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı, Ankara.
ILO, (2012). **Global Employment Trends for Women**, Geneva: ILO Publication
KUZILWA, Joseph Andrew (2005). "*The role of credit for small business success: A study of the National Entrepreneurship Development Fund in Tanzania*" **The Journal of Entrepreneurship**, 14 (2), 131-161.
LATİF, Abdul, MUHAMMAD, Suhail Nazar, NAİMATULLAH Shah and FAİZ Muhammad (2011). "*Women Entrepreneur in Small Medium Enterprises (SMEs) and Their Contribution on Sustainable Economic Development in Sindh*", **Journal of Sustainable Development**, Vol. 4, No. 4
MAT, Isidore Ekpe Norsiah and REZAK, Razli Che (2011). "*Attributes, Environment Factors and Women Entrepreneurial Activity: A Literature Review*" **Asian Social Science Vol**. 7, No. 9, September, 124-130.
MEMİŞ, Hasan, PAKSOY, Mustafa H. ve PAKSOY, Sadettin (2007) "*Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: Gap Bölgesinde Bir Araştırma*", **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 137-152.
MINNITI Maria and ARENIUS, Pia, (2003). "*Women In Entrepreneurship*," **The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium** United Nations Headquarters April 29, 2003.
MINNITI, Maria (2010). "*Female Entrepreneurship and Economic Activity*" European **Journal of Development Research**, 22, 294–312.
ORHAN, Muriel and DON Scott (2001). "*Why Women Enter Into Entrepreneurship: An Explanatory Model*", **Women in Management Review**, Volume 16, Number 5, pp. 232-247
ÖZAR, Şemsa (2005). GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara.
SOYSAL, Abdullah (2010). "*Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme*", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt.65 (2010), Sayı.1, ss. 83-114
STEL, Andre van, CARREE, Martin and THURİK, A. Roy (2004). "*The Effect Entrepreneurship on National Economic Growth: An Analysis Using the GEM Data*", **Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy**, 1-19.
STEVENSON, Louis (1998). "*Women and Economic Development: A Focus an Entrepreneurship*" **Journal of Development Planning**, No:18, 113-126.
ŞAHİN, Esen (2006). Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Konya
T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, (2010). "TR72 Bölgesi 2010-2013 Bölge Planı", Orta Anadolu Kalkınma Ajansı (ORAN)
TAN, Fatma Zehra Savi (2006), "*Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği*," **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Erzurum.
TERJESEN, Siri, and AMOROS, Jose´ Ernesto (2010). "*Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development*" **European Journal of Development Research**, 22, 313–330.
TEWARI, Poonam ve GAKKHAR, Achala (2011). "A Study Of Opportunities Extended To Dairy Women Entrepreneurs Under Women's Dairy Development Scheme", **J. Dairying, Foods & H.S.,** 30 (3) : 178 – 181.
URAZ, Arzu ve diğerleri (2010), **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı**, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara, Mart.
YAĞCI, Funda ve BENER, Özgün. (2005), "*Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Karakteristikleri ile Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler*", **Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, 33: 85-100.
YETİM, Nalan (2008). "*Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği*", eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf (Erişim: 04.07.2013)

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ
GENÇLERDE DANIŞMANLIK HİZMETİ İLE FARKINDALIK OLUŞTURMAK

Rukiye Müge Neslihan YILDIZ
İş Meslek Danışmanı İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
E-Mail:muge.yildiz@iskur.gov.tr

ÖZET

İnsan toplumları az çok değişimler yaşarlar. İktisadi yapının temel bileşenlerinden olan işgücü piyasası da benzer şekilde bu değişimi ve dönüşümü eski teknolojileri yeni teknoloji ile değiştirerek kendi lehinde kullanmaktadır. İşverenler tarafından eleman seçiminde mesleğinde daha yaratıcı, kaliteli üretimi artıran kişiler ön plana çıktığı için işgücü piyasasında farklılık yaratan kişiler daha rahat iş bulabilmektedirler. Bu nedenle çocukların ve gençlerin meslek seçimi, meslek edinimi gibi konularda bilinçli olmaları ve fark yaratmaları gerekmektedir. Artık işgücü piyasasındaki işverenler uluslararası piyasalarda rekabet edecek güce erişmiştir ve bu rekabeti koruyacak, yeniliklere açık, yaratıcı, enerjik elemanları seçip onlarla çalışmak istemektedir. Unutulmamalıdır ki yerel işletmelerimizin uluslararası rekabette başarılı olmasını sağlayacak olan nitelikli genç işgücü kaynağı doğru zamanda doğru yerde kaynak olarak kullanılmalıdır. Başarılı olmanın kaynağı olan nitelikli genç iş gücüne bu açıdan bakıldığında meslek seçme, meslek edinme gibi çocukların ve gençlerin kariyerlerinin yol hayatını belirleyen ilk aşamaların ne kadar önemli olduğu ortaya çıkacaktır. Meslek seçimi; nitelikli, işini severek ve iyi yapan eleman arayan işverenlerin yaptıkları üretimde kalitenin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Diğer yandan kaliteli uzun süreli işlerin yapılmasında bugünün çocukları, yarının gençlerinin meslek seçiminde bilinçli olmalarını ve içlerindeki cevherin ortaya çıkmasının sağlanması gerekmektedir. Bu taraftan bakıldığında çocukların ve gençlerin içerisindeki farklı yetenekleri görebilmek için başta ailelerine, öğretmenlerine, ilerleyen yıllarda birebir Danışmanlık Hizmetleri verecek olan İş ve Meslek Danışmanlarına büyük görev düşmektedir. Sektörel bir girişim olarak, Visa Europe ve 23 üye bankasının desteğiyle ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) işbirliğiyle hayata geçirilen "Renkli Ufuklar" projesi kapsamında Infakto Research Workshop tarafından bir araştırma yapılmıştır. Çalışmamızda çocukların kendilerini tanımalarını, ilgi ve becerilerini keşfetmelerini sağlayarak kariyer bilinçlerinin gelişmesi için İş ve Meslek Danışmanları tarafından neler yapılabileceğinin bu araştırmanın sonuçlarının değerlendirilmesiyle katkı sağlaması amaçlanmıştır.

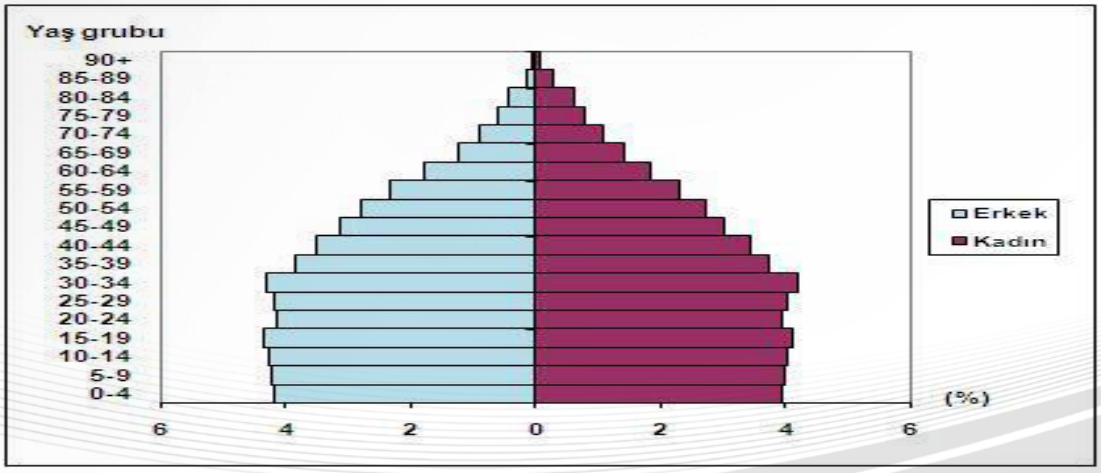
Anahtar Kelimeler: Meslek Seçimi, Geçlerde Farkındalık Oluşturma

GİRİŞ

Gençlerin kariyer seçimin ve iş hayatına girdiklerinde geliştirdikleri kariyer aşamalarında kazanç, aile etkisi, cinsiyet, eğitimcilerin etkisi, rol model etkisi, hayatta başarılı olma istekleri, meslek hakkında bilgilenme ve meslekte ilerleme olanakları gibi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Çalışmamızda bu faktörlerin yanı sıra Türkiye'de yeni bir kavram İş ve Meslek Danışmanlığının 10-14 yaş arası çocuklar ve 15-24 yaş arası gençlerin meslek seçimleri hakkında nasıl farkındalık oluşturabileceğini Visa Eupae ve 23 üye bankasının desteği ve Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) işbirliği ile hayata geçirilen "Renkli Ufuklar" projesi kapsamında Infekto Research Workshop tarafından yapılan araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu çalışma ile İş ve Meslek Danışmanlarının farkındalık oluşturmada hangi yollarları kullanabilirler, meslekler hakkında nasıl bilgi verebilirler ve algı oluşturabilirler konusu dikkate alınarak çocukların ve gençlerin hayatları sürecinde kariyer kavramının şekillenmesine nasıl etkileri oldukları vurgulanmak istenmiştir.

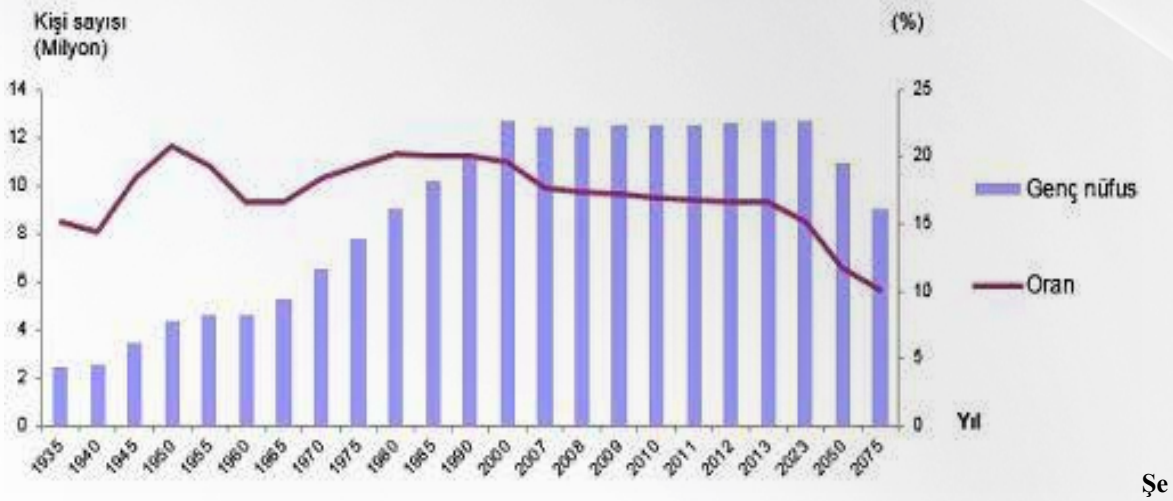
1.TÜRKİYE NÜFUSU

Sınırları belli bir alanda yaşayan insan sayısına kısaca ***nüfus*** denir.



Şekil-1 Nüfus Piramidi, 2013

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2013 araştırmasına göre Türkiye nüfusu 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla 76 667 864 kişi oldu. Türkiye'de ikamet eden nüfus 2013 yılında, bir önceki yıla göre 1 040 480 kişi arttı. Erkek nüfusun oranı %50,2 (38 473 360 kişi), kadın nüfusun oranı ise %49,8 (38 194 504 kişi) olarak gerçekleşti. Yıllık nüfus artış hızı 2012 yılında ‰12 iken, 2013 yılında ‰13,7'ye yükseldi. Ülkemizde 15-64 yaş grubunda bulunan (çalışma çağındaki) nüfusun oranı 2012 yılına (%67,6) göre 0,1 puan artarak %67,7 (51 926 356 kişi) olarak gerçekleşti. Çocuk yaş grubundaki (0-14) nüfusun oranı ise %24,6'ya (18 849 814 kişi) gerilerken, 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı da %7,7'ye (5 891 694 kişi) yükseldi.



Şekil-2 Genç Nüfus Dağılımı

2. İSTATİSTİKLERLE GENÇLİK 2013

Türkiye nüfusu 2013 yılında 76 667 864 kişi iken bu nüfusun 12 691 746 kişisi "15-24" yaş grubundaki genç nüfustan oluştu. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %16,6 oldu. Genç nüfusun %51,2'sini erkek nüfus, %48,8'ini kadın nüfus oluşturdu.

Cinsiyete Göre 15-24 Yaş Nüfusu, 2007-2013

Yıl	Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
2007	Toplam	70 586 256	35 376 533	35 209 723
	15-24 yaş	12 397 606	6 341 527	6 056 079
	15-24 yaş (%)	17,6	17,9	17,2
2008	Toplam	71 517 100	35 901 154	35 615 946
	15-24 yaş	12 441 662	6 359 542	6 082 120
	15-24 yaş (%)	17,4	17,7	17,1
2009	Toplam	72 561 312	36 462 470	36 098 842
	15-24 yaş	12 514 737	6 402 041	6 112 696
	15-24 yaş (%)	17,2	17,6	16,9
2010	Toplam	73 722 988	37 043 182	36 679 806
	15-24 yaş	12 545 094	6 420 180	6 124 914
	15-24 yaş (%)	17,0	17,3	16,7
2011	Toplam	74 724 269	37 532 954	37 191 315
	15-24 yaş	12 542 174	6 413 814	6 128 360
	15-24 yaş (%)	16,8	17,1	16,5
2012	Toplam	75 627 384	37 956 168	37 671 216
	15-24 yaş	12 591 641	6 438 117	6 153 524
	15-24 yaş (%)	16,6	17,0	16,3
2013	Toplam	76 667 864	38 473 360	38 194 504
	15-24 yaş	12 691 746	6 493 342	6 198 404
	15-24 yaş (%)	16,6	16,9	16,2

Kaynak: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)

Şekil-3 Cinsiyete Göre 15-24 Yaş Nüfusu, 2007-2013

Avrupa Birliği (AB) üye ve aday ülkelerinde 2013 yılında genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı incelendiğinde; genç nüfus oranının en yüksek olduğu ülkenin Türkiye olduğu görüldü. AB-28 üye ülkelerinin genç nüfuslarının toplam nüfus içindeki oranı %11,5 iken bu oran Türkiye için %16,6 oldu. TÜİK tarafından yapılan nüfus projeksiyonlarına göre, Türkiye nüfusunun 2023 yılında 84 milyon 247 bin kişi olacağı tahmin edildi. 2023 yılında genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %15,1 olarak tahmin edilirken bu oranın 2050 yılında %11,7'ye, 2075 yılında ise %10,1'e düşeceği tahmin edildi. Ulusal Eğitim

İstatistikleri Veritabanından elde edilen bilgiye göre 2013 yılında lise ve dengi okul mezunu gençlerin oranı %31,1 iken yüksekokul ve üzeri okuldan mezun olan gençlerin oranı ise %7,5 oldu.

2.1.Gençlerde İşsizlik

Genç işsiz, 15-24 yaşları arasında bulunan, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden, iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlardan oluşuyor. 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde referans dönemi olarak 'son 4 hafta' yerine 'son 3 ay' kullanılıyordu. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahil oluyor. Genç işsizlik oranı ise 15-24 yaş grubundaki işsiz nüfusun yine aynı yaş grubunda olan işgücü içindeki oranıdır. (Birol AYDEMİR - Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Başkanı,

15+ ve 15-24 yaş grubunun temel işgücü göstergeleri, 2005-2013 **(Bin kişi)**

Yıllar	İstihdam	Genç istihdam	İşsiz	Genç İşsiz	İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)
2005	19 633	3 539	2 058	749	9,5	17,5
2006	19 933	3 514	1 980	694	9,0	16,5
2007	20 209	3 470	2 044	727	9,2	17,3
2008	20 604	3 447	2 295	786	10,0	18,6
2009	20 615	3 296	3 095	979	13,1	22,9
2010	21 858	3 426	2 737	849	11,1	19,9
2011	23 266	3 651	2 328	740	9,1	16,8
2012	23 937	3 600	2 204	676	8,4	15,8
2013	24 601	3 673	2 445	756	9,0	17,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Şekil-4 15+ ve 15-24 Yaş Grubunun Temel İşgücü Göstergeleri, 2005-2013

Türkiye'de toplam 24,6 milyon istihdamın 3,6 milyonu gençlerden oluşuyor iken toplam 2,4 milyon işsizin 756 bini genç işsizlerden oluşuyor. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise genç işsizlik oranının genel işsizlik oranından ortalama 8 puan fazla olduğu görülüyor. Genç işsizlik oranının genel işsizlik oranından fazla seyretmesi birçok ülkede görülen bir durum.

3.RENKLİ UFUKLAR

Sektörel bir girişim olarak, Visa Europe ve 23 üye bankasının desteğiyle ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) işbirliğiyle hayata geçirilen "Renkli Ufuklar" projesi kapsamında Infakto Research Workshop tarafından yapılan araştırma, projenin başarılı sonuçlarını ortaya koydu. Araştırma, Renkli Ufuklar programına katılan 400 çocuk ve benzer özelliklere sahip ancak programa katılmamış çocuklardan oluşan kontrol grubu ile yapıldı. Programa katılmamış çocukların ilk defa duydukları bir meslek hakkında merak ettiklerinin başında nerede çalışıldığı (%47) ve ne kadar maaş alındığı (%37) geldi. Programa katılan çocuklar ise, ilk defa duydukları meslekler hakkında en çok işin içeriği, özellikleri, ne işe yaradığını (%38) ve meslekten memnuniyeti (%30) merak etti. Çocukların mesleklerin farklı boyutları hakkındaki bilgi düzeyinin arttığı, aynı zamanda, mesleklerle ilgili daha gerçekçi bir bakış açısı geliştirdikleri gözlemlendi.

Tablo-1 Renkli Ufuklar Araştırma Sonuçları

	Renkli Ufuklar	Kontrol Grubu
İşin içeriği özellikleri, ne işe yaradığı	%38 (1)	%9
Memnun olup olmadığı	%30 (2)	%6
İşin temposu, zorluğu, şart ve koşulları	%27	%17
Nasıl bir sosyal ortamda çalışıldığı	%15	%20
Kızlar, erkekler için olup olmadığı	%6	%16
Nerede çalıştığı	%22	%47 (1)
Ne kadar maaş aldığı	%15	%37 (2)
Bu meslek için hangi okulda öğrenim görmek gerektiği	%26	%28

4.TÜRKİYE'DE GENÇLERİN MESLEKLERİNİ BELİRLEMESİNDEKİ ETKENLER

Visa Europe Türkiye tarafından yaptırılan "Renkli Ufuklar Araştırması", bilgiye erişim-bilgiyi değerlendirme, karar alma, kariyer seçimi gibi alanlarda Türkiye'de lise ve üniversite öğrencilerinin yaklaşım

ve eğilimleri üzerine önemli bilgiler sunuyor. Visa Europe Türkiye tarafından yaptırılan "Renkli Ufuklar Araştırması"nın sonuçları, 2 Ekim'de düzenlenen basın toplantısıyla açıklandı. 7 bölgeden 11 şehirde yüz yüze anket tekniği kullanılarak 15 - 20 yaş arası toplam 800 öğrenciyle gerçekleştirilen araştırma, gençlerin bilgiye erişim, bilgiyi değerlendirme, düşünme becerileri, karar alma, kariyer seçimi gibi alanlarda yaklaşım ve eğilimlerini ortaya koyuyor. Koç Üniversitesi'nden Prof. Dr. Sami Gülgöz ve Bahçeşehir Üniversitesi'nden Dr. Nevin Dölek'in katkısıyla Yöntem Araştırma ve Danışmanlık tarafından gerçekleştirilen araştırma, Renkli Ufuklar projesinin hedef aldığı 11-13 yaş grubu öğrenciler açısından geleceğe ilişkin önemli ipuçları veriyor. Renkli Ufuklar projesi, erişkinliğe ilk adımı atarken kişisel beceri ve karar verme yetkinliği geliştiremeyen, ailesi ya da çevresinin baskısıyla istemediği alanlara yönelen çocukların gelecekte mutsuz olmasını engellemek, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerini sağlamak için TEGV ve TOG'un desteğiyle yürütülen programlardan oluşuyor.

4.1.Meslek Seçimi ve Diğer Önemli Kararlarda Kim Etkin?

Araştırma, lise seçimi, üniversite seçimi, meslek seçimi gibi bireyin geleceğini ilgilendiren kritik alanlarda gençlerin azımsanamayacak bir bölümünün kararı ailesine bırakmayı tercih ettiğini gösteriyor: Liseli gençlerin yüzde 70'i, üniversite öğrencilerinin yüzde 46'sı,"benden daha deneyimli oldukları için kararı çoğunlukla aileme bırakıyorum" diyor. Kararlarda ailenin etkin olma oranları şöyle: Lise seçiminde yüzde 47, üniversite seçiminde yüzde 20, meslek seçiminde yüzde 25.

Gençlerin yüzde 85'i bir karar alırken seçenekleri çoğaltmak için uğraşıyor, yüzde 80'i "çoğunlukla kararlarımdan memnun olurum" diyor. "Şartlar tarafından sürüklendiğimi hissediyorum" diyenlerin oranı, liseli gençlerde %47 iken, bu oran üniversiteli gençlerde yüzde 61'e çıkıyor. Araştırma, gençlerin büyüdükçe kendilerini daha az bağımsız hissettiğini de ortaya koyuyor. Lisenin ilk yılında yüzde 75'lik bir kesim kendisini bağımsız hissederken, bu oran, lisenin ikinci yılında yüzde 72'ye, üniversitenin ilk yılında yüzde 68'e, üniversitenin ikince yılında ise yüzde 63'e kadar geriliyor.

4.2.Meslek Seçiminde Ailenin Rolü

Gencin meslek tercihinde ailenin çok büyük bir etkisi vardır. Aile baskısının egemen olduğu hallerde ve mesleğin babadan oğula geçmesi şeklinde geleneğin sürdürüldüğü ailelerde, gence, baba mesleğini devam ettirmesi için baskı yapıldığı görülmektedir. Bu ailelerde çocuk, küçük yaştan itibaren baba mesleğini seçecek şekilde koşullandırılmaktadır. Bazı aileler, kendi çocukluk veya gençliklerinde yapamadıklarını, çocuklarının yaşamında gerçekleştirmeğe çalışırlar. Baba, gençliğinde sahip olamadığı bir meslekte oğlunu görmek için ona baskı yapar. Anne, okuyup çalışamadığı için, kızının okumasını ve meslek sahibi olmasını ister, onu sürekli zorlar. Zorlama sonucu gencin, baba veya anne isteğine boyun eğdiği ya da isyan ettiği görülür. Bazı ailelerde de, çok erkenden çocuklara bazı işlerin önemli ve itibarlı, bazılarının önemsiz ve değersiz olduğu söylenir. Bu da aile içinde bazı meslekler hakkında ön yargıların oluşmasına yol açar. Böylece aile, dolaylı bir biçimde, gencin meslek tercihini etkilemiş olur. Sözü geçen bu aile modellerinde, birey-meslek uygunluğu göz önünde bulundurulmadığından, ne gencin başarısı düşünülür, ne de mutluluğu. Burada önemli olan ailesinin isteklerinin gerçekleşmesi, ailenin yapmış olduğu meslek seçiminin genç tarafından benimsenmesidir.

Bazı ailelerde görülen bir başka hatalı davranış da, meslek seçiminde gencin tamamen yardımsız, desteksiz ve başıboş bırakılmasıdır. Çocuklarına bu konuda rehberlik edemeyen aileler, onların meslek tercihine ilgisiz kalmakla, sorumluluktan kurtulmuş olduklarını zannederler. Çocuklarının gelişiminde olumsuz etkileri olan bu ailelerin yanı sıra, meslek seçimi konusunda, çocuğuna yol gösterici olmaya çalışan, onun yetenek, bilgi, beceri ve ilgilerini göz önünde tutarak rehberlik eden, hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan aileler de vardır. Kendi arzu ve özlemlerine ters düşse de çocuğunun seçimini onaylayan ve ona destek olan aile de yok değildir. Sayıları çok olmamakla birlikte, bilgili ve bilinçli bir şekilde, çocuğunun meslek seçimini olumlu yönde etkileyen ailelerin varlığı da inkâr edilemez.

4.3.Türkiye'de Ne Kadar Üniversite Mezunu Var?

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2013 Verilerine Göre, Türkiye'de 15 yaş üzeri eğitim durumuna göre nüfus dağılımı ise şöyle:

Okuma yazma bilmeyen 2 milyon 784 bin 257 (yüzde 5),
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen 3 milyon 784 bin 667 (yüzde 7)
İlkokul mezunu sayımız; 15 milyon 220 bin 28 (yüzde 28).
İlköğretim diplomasına sahip olanların sayısı 11 milyon 617 bin 159 (yüzde 21).
Ortaokul veya dengi okul mezunumuz 2 milyon 849 bin 999 (yüzde 5),
Lise veya dengi okul mezunumuz 12 milyon 96 bin 830 (yüzde 22) ,
Yüksekokul veya fakülte mezunlarının sayısı 5 milyon 913 bin 187 (yüzde 11) ,
Yüksek lisans mezunu 416 bin 741 (yüzde 1),
Doktora mezunu ise 122 bin 619. Oran ise yüzde 0.

'Bitirilen eğitim düzeyi durumu' başlığı altında ortaya koyulan verilerde Türkiye'de 15 yaş ve üzeri ilköğretim mezunu oranı yüzde 21.20. lise ve dengi okul mezunu oranı yüzde 22.07, yüksekokul veya fakülte mezunu oranı yüzde 10.79. Yüksek lisans mezunu oranı 0.76, doktora mezunu oranı ise yüzde 0.22'de kaldı. Ankara, yüzde 17.87'lik oran ile yüksekokul ve fakülte mezunu en fazla olan il olurken, Başkent'in ardından Eskişehir, İzmir, İstanbul ve Antalya geldi. Son 5'e ise Şırnak, Van, Muş, Şanlıurfa ve Ağrı sıralandı.

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanından elde edilen bilgiye göre 2013 yılında lise ve dengi okul mezunu gençlerin oranı %31,1 iken yüksekokul ve üzeri okuldan mezun olan gençlerin oranı ise %7,5 oldu. Lise ve dengi okul mezunu genç nüfus oranının en yüksek olduğu ilin %49,5 ile Karabük, en düşük olduğu ilin ise %13,9 ile Şanlıurfa olduğu gözlendi. Yüksekokul ve üzeri okul mezunu genç nüfus oranının en yüksek olduğu ilin %13,6 ile Eskişehir, en düşük olduğu ilin ise %3,2 ile Şanlıurfa ve Van olduğu görüldü.

5.İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞIFALİYETİ NEDİR, BU FALİYET KAPSAMINDA HANGİ ÇALIŞMALAR YAPILMAKTADIR?

İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktır. Ayrıca iş danışmanlığı kapsamında Kuruma başvuran ve iş arayan işsizlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama, iş bulma ve işi elde tutma, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama konularında yardımcı olmak üzere iş arama becerileri geliştirme eğitimi verilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri tüm İŞKUR İl-İlçe/Hizmet Merkezimizde verilmektedir.

6.GENÇLERDE DANIŞMANLIK HİZMETİ İLE FARKINDALIKLAR OLUŞTURMA

Renkli Ufuklar Araştırmasına göre Gençlerin % 85'i bir karar alırken seçenekleri çoğaltmak için uğraşıyor. "Şartlar tarafından sürüklendiğimi hissediyorum" diyenlerin oranı, Liseli gençlerde %47, Üniversiteli gençlerde % 61. Bu araştırmadan yola çıktığımızda gençlerin karar alırken seçeneklerini çoğaltmaya çalışanlarına oranın hayli yüksek olduğunu görüyoruz. Seçenekleri çoğaltma aşamasında İş ve Meslek Danışmanlarına büyük görevler düşmektedir. Türkiye'de artık her iş arayanın bir İş ve Meslek Danışmanı vardır. Bu Danışmanlar gençlere seçeneklerinin neler olduğunu sunarak Meslek seçimlerinde ve Kariyer Planlamalarında yardımcı rol oynamaktadırlar. Seçenekleri sunarken danışanların bilinçli olmaları ve tüm gerekli bilgileri ortaya koymalıdırlar. Çocuk nüfus olarak tanımlanan "0-14″ yaş grubunun içerisindeki 10-14 yaş grubu öncelikle velileri tarafından, daha sonrası eğitimciler tarafında yönlendirilerek meslek seçimlerini yapmaktadırlar. İş ve Meslek Danışmanları okullara giderek öğrencilere eğitim, seminer ve meslek tanıtımı ile ilgili bilgiler vererek onların akıllarında meslek kavramları hakkında bir bilinç oluşturmaktadır. Soru cevap şeklinde yapılan bazı çalışmalarda öğrencilerin meslek seçimini yaparken öncelikli olarak meslekleri yakın çevrelerinden rol model yöntemiyle ya da ailelerinin yaptığı mesleklerden öğrendikleri ve öğretmenlerinin yönlendirmeleriyle meslek algıları geliştirdikleri ortaya çıkmaktadır. Farkındalık oluşturmak için öncelikle aileler veli toplantıları ile her ay düzenli olarak bir meslek tanıtımı yapılarak ailelerin meslekleri tanımaları sağlanmalı ve broşürle afişlerle meslek hakkındaki bilgiler desteklenerek veliler eğitilmelidir. Çünkü meslek seçimi insan hayatının en önemli seçimlerinden birisidir. Meslek seçimi şansa ya da şartlara bırakılmamalı, meslek seçiminde kişinin etkin olması sağlanmalıdır. Birey mesleğini seçerken yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı insanları da seçecektir. Kişinin seçtiği meslek eş seçimini de dolaylı yönden etkileyecektir. Örnek olarak, Doktor olan bir kişi mesleğinin statüsüne göre eş tercihi yapmayı seçebilecektir.

Meslek seçiminin bilinçli yapılması hem birey hem de ülke geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Meslek seçimi yaparken kişiler kendilerine bazı sorular sormalıdırlar. Yapılan Danışmanlık Hizmetinde birçok gencin hatta yetişkinin dahi meslek seçmeden önce ya da kariyer planı yapmadan önce kendilerini tanımak için soru sormadıkları gözlemlenmiştir. Hayatlarında kendilerini tanımak için soru sormayanlar hayatlarını programlayamaktadırlar. Şansa ya da şartlara bağlı olarak mesleklerini belirleyen insanlar bir zaman sonra yaşadıkları hayatı kabullenmekte ve kendilerine başarı tatmini sağlamayan, mutlu olmadıkları işlerde yaşamlarını devam ettirmektedirler. Bu durum kişinin aile gelirini, geçim tarzını büyük oranda olumsuz etkilemektedir. İşini severek kendi ilgisine, yeteneklerine ve değerlerine göre yapmayan bireyler mutlu değillerdir. Bu durum hem birey açısından hem de ülke geleceği açısından büyük bir tehlikedir. Bireyin mesleğine yönelik doğru bir karar alması, mutlu ve başarılı olmasını sağlarken ülke ekonomisine katkısı olumlu olacaktır. Nitelikli, işini severek ve iyi yapan eleman arayan işgücü piyasasında yapılan üretimde kalitenin artmasında işini severek yapmak önemli bir rol oynamaktadır. İşini severek yapan bireyler işlerini doğru yapmak için kendilerine katkı sağlayacak şeyleri algıda seçicilikle görebilecek ve

niteliklerini arttırarak olumlu vizyon ve misyon oluşturacaklardır. Severek yapılan iş nitelikli yapılmaya çalışılacağı için kişi kendisine yüklediği statüyü kaybetmek istemeyecektir. İş doğru yapıldıkça üretim artacak, fireler en aza indirilerek ekonomik kayıp azaltılacaktır. Bu da ülke ekonomisine kazanç olarak dönecektir.

Meslek seçiminde mesleğin sağlayacağı gelir avantajları, kariyer imkanı, iş güvencesi unsurları vb. söz konusu olmaktadır. Gelir, araştırmalardan da anlaşılabileceği gibi 10-14 yaş grubu ve 15-24 yaş grubu için meslek seçimini belirleyici bir faktördür. Düşük maaşlarla yaşam idame ettirilemeyecek diye düşünülmekte ve yüksek maaş alınarak hayatın lükslerinden mahrum olunamayacağı varsayılmaktadır. Bireyler gelecek hayatlarında 'temiz işlerde' çalışmak istemektedirler. Bireylerin temiz iş olarak nitelendirdikleri işler insanların yoğun olduğu, alışveriş merkezi gibi, hizmet sektörüne yönelik işyerleri ya da büro ortamlarıdır. Bireyler gelecekte maaşı yüksek, temiz ortam diye düşündükleri ortamda çalışmayı istemektedirler. Bu nedenle kariyer imkanı bu özelliklerin yoğunlaştığı meslekleri tanımaya çalışmakta ve tercih etmektedirler. Fakat bu tür tercihler ileriki hayatlarında bireyi mutlu etmemekte, sık sık iş değiştirmelerine sebep olmaktadır. Çünkü İş gücü Piyasasında işverenler yüksek maaş beklentisine karşılık personelden önce kendisini ispat etmesini istemektedir. Kendini ispat edemediği takdirde işverenler işten çıkarma yoluna gitmektedir. Sadece maaş veya çalışma ortamı meslek seçiminde yeterli kriterler olmamaktadır.

6.1.Meslek Seçimi Farkındalığı

Meslek seçiminde bireyin kendisini tanıması çok önem taşımaktadır. Birey kendi eksiklerini ve güçlü yönlerini görmeli, eksik yönlerini tamamlamaya çalışırken güçlü yanlarını ön plana çıkararak daha nitelikli olmaya çalışmalıdır. İş ve Meslek Danışmanları kendilerine danışmanlık için gelen bireyleri tanımak ve bireylere kendilerini tanıtmak için Ben kimin, Benim hangi özelliklerim var?, Bunların kaçını geliştirebilirim?, Geliştirmek için hangi çalışmaları yapmalıyım? ,Ben nasıl bir insan olmak istiyorum?, Hedeflerim neler?, 20 yaşıma geldiğimde, ne yapıyor olacağım? ,Hangi üniversitede eğitim görüyor olacağım?, 10 yıl sonraki hedefime ulaşmak için ne gibi vasıflarım olmalı?, Hedefime ulaşmak için vasıflarımı nasıl geliştirebilir ve ne kadar zaman ,ne kadar para ayırabilirim? gibi sorular sormalı, bu soruların cevaplarını kağıda yazması istenmeli ve yazılı olarak kendisine vermelidir.

Bireyin ilgi ve yetenekleri sorular doğrultusunda kendisinin bulması sağlanarak belirlenmelidir. İŞKUR 'un Mesleki Yönelim Bataryası bireye uygulanmalı ve oraya çıkan sonuçlara göre meslek bilgilendirmesi yapılmalıdır. Kişinin meslek seçimi seçenekleri ortaya çıktıktan sonra meslekler hakkında Türk Meslekler sözlüğünden kişiye mesleğin ayrıntıları anlatılmalı ve *www.iskur.gov.tr*'ı etkin olarak kullanmasının meslek seçiminde ve İş Gücü Piyasası Hakkında Bilgi sahibi olmasına yardımcı olacağı konusunda bilinçlendirilmelidir.

İş ve Meslek Danışmanlarınca teknolojinin getirdiği mesleki değişimler olabildiği farkındalığı oluşturularak mesleğin getirdiği yeni teknolojik makinaların kullanılması gerekliliğinin farkındalığı arttırılarak kişiler yeni oluşan bu teknolojileri öğrenmeye yönlendirilmelidirler.

İş ve Meslek Danışmanları bireylerin iletişim sorunlarını bireyle birlikte tespit edilmesini sağlamaya çalışmalı ve iletişim sorunları giderilmeye çalışılmalıdır. İşverenlerin uyumlu insanları işe aldığının farkındalığı oluşturulmalı ve bireylerin hayatları boyunca uyumlu insan olma yönündeki iletişim becerilerinin arttırması gerektiğinin farkında olması sağlanmalıdır.

Gönüllü olan İş gücü piyasasındaki İşverenlerle birlikte toplu konferans, seminer gibi etkinlikler yapılırken 10-14 yaş grubu öğrencilerin aileleriyle ya da öğretmenleri ile, 15-24 yaş arası gençlerin bu etkinliklere katılması için gerekli çalışmalar Rehberlik Öğretmenleri ile koordineli olarak çalışarak yapılmalıdır. Zaman zaman okullara Veli Toplantıları ve Grup Görüşmeleri yapılırken İş Gücü Piyasasında olan İşverenler çağrılarak işin niteliği ve önemi, çalışma ortamı, kazanç bilgisi hakkında bilginin ilk ağızdan ulaşması sağlanmalı ve seçilecek bir kaç kişinin işyerini görmeleri, eğer işveren tarafından uygulama imkanları oluşturulmuşsa bireylerin birebir uygulama yapmaları yönetmelik ve mevzuatlara göre sağlanmalıdır.

İş Piyasasındaki en iyilerin hayatları hakkında bireylerin bilgi sahibi olmalarının rol model etkisi olacağı farkındalığı oluşturulmalıdır. Seçecekleri meslekle ilgili yazılmış olan kitaplar olduğu farkındalığı İş ve Meslek Danışmanlarınca oluşturulmalı ve bireyler mesleki kitaplar okumaya yönlendirilmelidirler.

İş ve Meslek Danışmanları İŞKUR tarafından ve diğer meslek odaları tarafından düzenlenen Fuarların Mesleki bilgilerin paylaşıldığı, İşverene ya da yetkilendirdiği kişilere birebir ulaşım imkanın olduğu farkındalığı oluşturulmalı ve bu tür oranizasyonlara katılmanın meslek seçiminde bilgi alınabilecek bir kaynak ortam olduğu bilinci verilmelidir.

Kendini tanıyan, ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini bilen, hangi mesleği nasıl seçeceğini bilebilen bireyler, hayatı planlamayı, kariyerlerini yönetmeyi, strateji geliştirmeyi daha sistemli şekilde yapacaklardır. Bu sistem bireylere , 'Nasıl başarılı olunur?' konusunda yardımcı olacak ve başarı elde eden bireyler mutlu

bireyler olarak ekonomiye nitelikli insan gücü olarak gireceklerdir. Nitelikli insan ekonomiyi canlandıracak ve üretimi arttıracak, ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş ve Meslek Danışmanlığı Türkiye'de yeni bir meslek olmasına rağmen 10-14 yaş grubu ve 15-24 yaş grubu tarafından okullara verilen eğitimler, seminerler ve grup çalışmaları ile İş ve Meslek Danışmanlığı hedef grup tarafından tanınmaya başlanmış ve ciddi bir rehber olmuştur. İş ve Meslek Danışmanları İŞKUR'un hizmetlerinin tanıtımında önemli bir rol oynayarak İŞKUR'un vitrini olma özelliğini sürdürmektedir. İş ve Melek Danışmaları 10-14 yaş grubunda ve ailelerde, 15-24 yaş grubu kariyer hayatına yeni başlayacak ya da kariyer hayatında olanlara Danışmanlık yaparak hayatlarının önemli bir seçimi olan meslek seçiminde yardımcı olmaktadır. Gençlerin kariyer yönetimlerinde her zaman yanlarında olmakta ve farkındalıklar oluşturmaktadırlar.

İş ve Meslek Danışmanı; Kişinin İlgi ve Yeteneklerini Fark etmesini sağlamak için *Swot Analizi ve Mesleki Yönelim Bataryası yapmalı*, Meslekler hakkında bilgi vermeli, Sektördeki işverenleri 10-14 yaş çocuklarla ve 15-24 yaş gençlerle buluşturacak toplantılar yapmalı, Hangi Mesleğin ne yaptığını Basılı yayınları kullanarak açıklamalı, İşgücü Piyasası Hakkında gerçekçi bilgiler vermeli, Maaş ve çalışma şartları konularında bilgilendirme yapmalı,10-14 yaş grubu çocuklarda ve 15-24 yaş grubu gençlerde maaş dışında Başarı ve Teknolojik Değişim Farkındalığı oluşturmak için yönlendirmeler yapmalı, Gelecek kaygılarını, hedeflerini, doğru bilgilerle doğru açılardan görmelerini sağlayarak Kariyer Planlarını belirlemede 10-14 yaş çocuklara ve 15-24 yaş gençlere yol haritalarını oluşturmada yardım ederek farkındalık oluşturmalıdır.

KAYNAKÇA

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15974
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
Birol AYDEMİR - Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Başkanı (internet makalesi)
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055
http://www.renkliufuklar.com.tr/pages/1914.aspx
TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanı
Aytaç K... "Endüstriyel toplum düzeninde meslek seçiminin psiko - pedagojik temelleri " Felsefe araştırmaları enstitüsü, D.T.C. Fakültesi, Ankara, 1964.
KUZGUN Y... "Rehberlik", Daily News, Web Ofset tesisleri, Ankara 1981.
RAZON N... "Meslek seçiminde gençlere nasıl yardım edebiliriz? "Aile ve Çocuk Dergisi II. Grafik Sanatlar Matbaası, İstanbul 1982.
RAZON N... "Meslek seçimi ve mesleğe yöneltme "Eğitim ve Bilim dergisi, 43 Ankara 1983
RAZON N... "Meslek seçiminde aileye, okula, bireye ve topluma düşen görevler "Eğitim ve Bilim dergisi, 44. Ankara 1983.
UYSAL Ş.. " Lise öğrencilerinin meslek seçimleri" Yeni Desen Matbaası, Ankara 1970.

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

Yasemin KOÇ
İş ve Meslek Danışmanı, Muğla
yasemin.dural.iskur.gov.tr

H. İlyas SARIYERLİ
Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü
ilyas.sarıyerli@iskur.gov.tr

ÖZET

Türkiye'de son yıllarda kadınlara yönelik olarak uygulanan sosyal politikalar ve özellikle de aktif istihdam politikaları artış göstermektedir. Dezavantajlı kesimlerden biri olan, birçok yönden istismar edilen ve yoksulluk açısından en fazla sorun yaşayan grup olarak kadınların, istihdam edilmesine önem verilmelidir. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve Genel Müdürlüğümüzün, dezavantajlı gruplardan olan kadın istihdamını artırmaya yönelik mesleki eğitim kurslarının yürütülmesine ilişkin çalışmaları ve direktifleri bulunmaktadır.

Ülkemiz genelinde kadın istihdamına katılım düşük düzeydedir. Yetersiz eğitim, şehre göç edenlerin istihdam dışında kalmaları ya da kentte kayıt dışı istihdam edilmeleri ve evlerde sigortasız olarak çalıştırılmaları bunun nedenleri arasındadır (Duman, M. Z., vd., 2014/1). Kısacası kadın istihdamı sorunlu ve sıkıntılı bir süreçtir. Ancak ülke ekonomisinin gelişmesi ve aktif işgücünden sağlıklı faydalanılabilmesi için kadınların istihdam edilmesi önemli bir konudur.

Bu çalışmada Muğla ili örneğinde kadın istihdamı incelenmiştir. Aktif işgücü içinde kadın istihdamının durum değerlendirmesi yapılmış ve sektörel dağılımları ortaya konulmuştur.

Anahtar kelimeler: Aktif işgücü, Kadın istihdamı, Kayıt dışı istihdam, Kısmi süreli istihdam

GİRİŞ

1. KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

Günümüzde kadınların işsiz ve eğitimsiz olması, sadece bireysel sonuç doğurmamaktadır. Bunun ötesinde kadının annelik görevi ve çocuk eğitimi göz önüne alınırsa, tüm toplumu ilgilendiren bir boyut kazanmaktadır.

Geçmişten bugüne kadınların çalışma alanları incelendiği zaman çoğunlukla tarım sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Tarım sektöründeki istihdamın en önemli özelliklerinden biri, aile yardımcısı olarak ücretsiz çalışmak ya da çok düşük ücretlerle çalışmaktır. Böylece kadın, ekonomik faaliyetin içinde yer almaktadır ancak büyük ölçüde bir gelir elde edememektedir. Hızla değişen teknoloji ve gelişen sanayi toplumları daha fazla işgücüne ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu durum, kadın işgücünün tarım sektörü dışında farklı sektörlerde de görülmesini sağlamıştır. İlimizin ise, özel konumu itibariyle turizm sektörü de kadın istihdamının sağlandığı farklı bir çalışma alanı olmuştur.

Kır ve kent nüfusunda yaşayan kadın nüfusu farklı olduğu gibi istihdam oranları da farklılık gösterir. Bunda coğrafi bölgelerin yaşam koşulları ve alışılagelmiş sosyal düzen etki göstermektedir. Bunlar kadının asıl görevi ev işi yapmak, çocuk ve kocasının bakımını üstlenmek olarak karşılaştığımız durumlardır. Bu nedenle kadınların, evdeki işlerin uzantısı olan işlerde ya da mesleklerde çalıştıklarını görürüz.

Kadının istihdama katılım oranındaki düşüşün önemli bir nedeni şehirleşmedir. Türkiye, 1988 yılından bu yana kırsal alanlardan kentsel alanlara yüksek düzeyde göçe tanık olmuştur. Kentsel nüfusun artan payı kadınların işgücüne katılım oranını aşağıya çekmektedir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

2.YÖNTEM

Özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan *kadın istihdamına* yönelik uygulanmış ve uygulanmakta olan politikaların, çalışmaların incelenmesi ve güncel olayların değerlendirilerek kadın istihdamının; Muğla ili genelinde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri açısından bir değerlendirme araştırması yapılmıştır.

Araştırma kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarının çalışmaları, basılmış yazılı kaynaklar, sempozyumlar, konferanslar, makaleler, internet veri tabanları ve web sitelerinde yer alan dokümanlar incelenmiştir.

Muğla Çalışma ve İş Kurumu, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak üzere gelen danışan kadınlar ile yapılan danışmanlık görüşme sonuçları da değerlendirilmiştir.

3.BULGULAR VE YORUM

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2014 yılı Temmuz döneminde 2 milyon 867 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise %9,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı erkeklerde %8,8 kadınlarda ise %12 olmuştur (TÜİK).

Ülkemizde yasalardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadınların istihdam alanında işe girebilme, çalışma yaşamına girebilen kadınların mesleklerini sürdürebilme veya mesleklerinde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyabilme konusunda yaşadıkları bazı sorunlar mevcuttur. Bu sorunların temelinde ev ve iş yaşamını uzlaştırma hususu önemli bir yer teşkil etmektedir. Toplumsal rol dağılımında kadına atfedilen aile

yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerin eş ve/veya devletle paylaşılması büyük önem taşımaktadır (Çubukçu, N.).

Türkiye'de kadınların istihdam statülerine bakıldığı zaman, istihdam edilen kadınlarımızın birçoğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir. Muğla il genelinin de %57'sinin kırsal nüfustan oluştuğu göz önüne alınırsa ücretsiz aile işçisi sayısında da artış görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği kırsal yerleşim alanlarında oldukça yaygın iken, kentsel alanlarda düşük oranlarda görülmektedir. Bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın işgücüne katılım oranlarının farklı olmasına neden olur. Bu sonuç bağlamında, tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda kadınların, ücretsiz aile işçisi olmalarına karşılık; ücretli ve yevmiyeli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda emek piyasalarına giremedikleri görülmektedir. Kırsal-kentsel alanlar arasındaki kadın istihdamının farklı oranlarda olmasının bir diğer nedeni ise; kadınların eğitim durumlarındaki farklılıktır.

Tablo:1 Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Çalışanların Durumu (15 yaş+) (TÜİK, 2013).

		Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Tarım sektöründe	Muğla, Aydın, Denizli	600	354	247	1201
	Türkiye	16353	5955	3217	25524
Tarım dışı sektörlerde	Muğla, Aydın, Denizli	542	152	29	723
	Türkiye	15762	3329	418	19508

Sayısal verilerden görüldüğü üzere hem bölge genelinde hem de ülke genelinde tarım sektöründe çalışanların sayısı tarım dışı sektör çalışanlarına göre daha fazladır.

Kırsal kesimde yaşayan kadınların çektiği sıkıntılar toplumun diğer katmanlarındaki kadınlar ve kız çocuklarının da karşı karşıya kaldığı sorunların bir yansımasıdır (BM, 2012).

Kentsel alanlarda çalışan kadınların, kayıtlara geçmeyişi bu bölgelerde, kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı, ev temizliği gibi iş alanlarında yevmiye usulü çalıştıkları ve sosyal güvenceleri yapılmadığı için kayıtlı işgücünü oluşturmamaktadır. İstihdam edilen kadınların; ülke genelinde, sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu incelendiği zaman 7837 kayıtlı kadından 3957 kadının yani %50,5'inin kayıt dışı istihdam edildiği belirlenmiştir (TÜİK,2014).

Muğla ilindeki kadın istihdamı ile ilgili zorluklar ve kadınların işteki durumları Türkiye geneli ile benzerlik göstermektedir. Bu durum; il genelindeki kadınların ekonomik faaliyetlerinin durumu ve/veya sektörlere göre olan dağılımı ile ülke genelindeki sonuçların benzerlik göstermesinden de anlaşılmaktadır. Turizm sektörüne bağlı olarak il genelinde, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri kadın istihdamında en fazla istihdam oranına sahiptir. Bölge genelindeki kadınların en çok istihdam edildiği mesleklerin; kat hizmetleri elemanı/oda görevlisi-turizm, temizlik görevlisi, garson (servis elemanı), aşçı ve resepsiyon görevlisi (ön büro elemanı) ve tarım işçiliği olduğu görülmüştür (İPA, 2014).

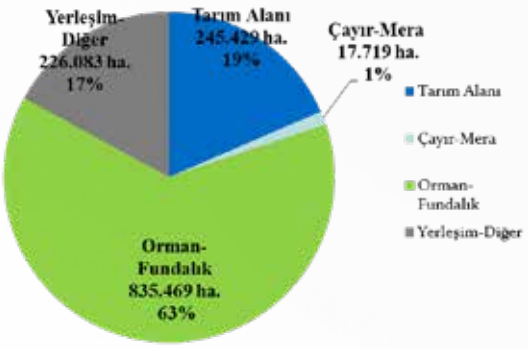
Tablo 2: Sektörlere Göre İl Genelindeki Kadın İstihdam Oranları (İPA,2014)

Sektörler	Kadın
Madencilik ve taş ocakçılığı	0,2%
İmalat	2,6%
İnşaat	1,3%
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	3,1%
Ulaştırma ve depolama	0,8%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	10,2%
Bilgi ve iletişim	0,1%
Finans ve sigorta faaliyetleri	0,1%
Gayrimenkul faaliyetleri	0,2%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	0,6%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1,2%

Eğitim	1,4%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	2,3%
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	0,2%
Diğer hizmet faaliyetleri	0,5%
Genel Toplam	24,7%

Deniz kıyı uzunluğu, kara sınır uzunluğundan fazla olan Muğla ilinde kıyılar fazlaca girintili-çıkıntılıdır. İlin kuzey ve kuzey doğu sınırlarını çizmekte olan dağların önemli yükseklikleri, bölgenin genellikle Antalya- Burdur ve Denizli illeri ile bağlantılarını güçlendirmektedir (Muğla Valiliği,2013). Deniz kıyı uzunluğunun girintili-çıkıntılı olması ve dağlık-engebeli yapısı ile ilin coğrafi farklılıklarından kaynaklı olarak nüfus, dağınık yerleşme özelliği içindedir. Bu nedenledir ki il nüfusunun %57'si kırsal alanlarda yaşamaktadır.

Resim 1: Muğla İli Haritası



Grafik 1: Muğla ilinin genel arazi dağılımı

Grafikte görüldüğü üzere yerleşim alanları, ilin tüm arazi dağılımının sadece %17'sini oluşturmaktadır (Muğla Valiliği). Bu oranın az olmasında en önemli etken, alanın coğrafi yapı olarak dağlık ve engebeli yapıda bulunmasıdır. Bu yerleşim şekline bağlı olarak dağınık kırsal nüfus oluşumu gözlenmektedir. Tarım sektörü ağırlıklı olan, kayıt dışı istihdam özellikle bu alanlarda mevcuttur. Özellikle sebze- meyve yetiştiriciliği, zeytincilik, hayvancılık ve arıcılık ile geçimini sürdüren yerli halk tarım dışındaki iş kollarında etkin olamamaktadır. Kadınlar ise bu anlamda aile içinde, kayıtsız işçi olarak çalışabilmektedir.

Turizm sektörü bölgenin önemli geçim kaynaklarından olmasına rağmen, ağırlıklı olarak yaz sezonunda insanlara iş imkânı sağlayabilmektedir. İklim koşullarına bağlı olarak yaz sezonunun bitiminde işten çıkarılmak zorunda kalan birçok insan bulunmaktadır. İstihdam edilen kadınların %10,2'sinin konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde çalıştığı da göz önüne alındığı zaman, kadın istihdamında *mevsimsel işsizlik* sorunu görülmektedir.

3.1. Muğla'da Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Unsurlar

Muğla'da kadınların işgücüne katılımını, birbiri ile bağlantılı ve birden fazla değişkenin doğrudan/ dolaylı olarak etkilediği; işverenlerle yüz yüze görüşülerek altı ayda bir gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırma Analizi sonuçlarında da görülmektedir. Aşağıda bu değişkenler tek tek ele alınmaya çalışılmıştır.

3.1.1. Ücretsiz Aile İşçiliği

Muğla'da kadınların istihdam statüleri incelendiğinde, istihdam edilen kadınlarımızın önemli bir kısmının ücretsiz aile işçisi statüsünde bulunduğu görülür. Zira nüfusun %57'si kırsalda yaşayan tek il Muğla'dır. Ücretsiz aile işçiliği, ilimizde çok yaygın bir coğrafyada yetişen zeytin, narenciye, tütün gibi tarımsal ürünlerin üretiminde, seracılıkta, ülkemizin bal ihtiyacının %80'ini karşılayan arıcılık sektörü ve yine ülkemizin %65'lik ihtiyacını karşılayan balıkçılık sektöründe görülmektedir. Kadın işgücünün tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak emek piyasalarında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işlerde istihdam edilmelerinden dolayı kayıt dışı olarak faaliyet göstermektedirler.

2.1.2. Kayıt Dışı İstihdam

Muğla'da kadın işgücüne katılımını etkileyen ve kentsel emek piyasalarında kadın işgücüne katılma oranlarının düşük olmasına neden olan bir başka unsur da son yıllarda büyüyen kayıt dışı istihdamdır. İstatistiklerde "çalışmıyor" olarak görülen bir kısım; kırsalda yaşayan ve ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar, diğer kısım ise; kentli kadınların iğne oyası, dikiş, gündelik işçilik, örgü, halı dokuma vb. işlerde çalışıyor olmalarıdır.

Kadınları kayıt dışı istihdama yönelten bir başka neden de çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı veya pahalı oluşudur. Bu durum kadınları tamamen emek piyasalarının dışına itebileceği gibi; tekstil, örme, terzilik gibi evde yapılan para getiren işlere de yöneltebilmektedir. Ancak bu da çevre koşulları ve iş imkânlarına bağlıdır.

Kayıt dışı istihdam kadınları ev dışındaki yaşamdan uzaklaştıran ve emek yoğun işlerin yoğun olduğu bir istihdam biçimi olmakla birlikte; ev işlerinin aksamaması, ulaşım, işyerine uyum sağlama, işyerinde tacize uğrama ve çalışmak için aileden izin alma gibi pek çok sorunu ortadan kaldırarak kadınların aile bütçelerine katkıda bulunmalarını sağlaması açısından da "yararlı" olduğu sanılmaktadır.

3.1.3. Medeni Durum

Kadın işgücüne katılma oranları medeni duruma göre incelendiğinde, genelde boşanmış kadınların işgücüne katılma oranlarının, gerek Türkiye ortalamasından gerekse ; "hiç evlenmedi", "evli" ve "eşi öldü" kategorilerinde yer alan kadınların işgücüne katılma oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Parçalanmış ailelerde Türkiye üçüncüsü olan ilimizde de oranlara kentsel-kırsal alanlar itibariyle bakıldığında, kentsel alanlarda boşanmış kadının işgücüne katılma oranlarının Türkiye ortalaması ve kırsal alanlar oranından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Boşanma kadınlar üzerinde çoğu zaman ekonomik etkileri yıkıcı olan bir olaydır. Kadınların genelde eski eşlerinden yeterli nafaka alamamaları onları ekonomik açıdan sıkıntı içine düşürebilmekte, bu durum işgücüne katılma kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sıkıntının yaşam maliyetlerinin daha yüksek olduğu kent merkezinde daha fazla hissedilmesi, kentte boşanmış kadınların işgücüne katılımlarını daha fazla arttırmaktadır. İlimiz merkezinde işgücü piyasasının, kadınlara uygun işler üretmekte kısıtlı imkânlar sunabiliyor olması nedeniyle İl Müdürlüğümüzce uygulanan Toplum Yararına Programların gerek sayı olarak gerekse süre yönünden artırılması ihtiyacı doğmaktadır.

3.1.4 Turizm Sektörü

İlimizde ağırlıklı sektör turizm sektörüdür. Sektörün eğitimli/eğitimsiz kadın işgücüne ihtiyaç duyuyor olmasına rağmen, sektörün mevsimselliği, çalışma sürelerinin uzunluğu, vardiyalı çalışma sisteminin uygulanıyor oluşu ve geleneksel bakış açısıyla da bakıldığında kadınlarımız tarafından çok rağbet görmemektedir.

Yaz turizminin etkili olduğu bölgede yaz sezonunun yaklaşık altı ay sürdüğü düşünülürse hem kadın hem erkek çalışanlar için dönemsel işsizlik görülmektedir. Sezon boyunca yoğun çalışma saatlerinin olması nedeni ile esnek çalışma saatlerinin turizm sektörü için uygulanması gerekmektedir. Turizm sektöründe çalışan kadınlarla yapılan danışmanlık görüşmeleri sonucunda; süt izni, doğum izni haklarını gerektiği gibi kullanamadıkları belirlenmiştir. Bu nedenle özellikle doğum yapan ve bebek sahibi olmak isteyen genç kadınlar, turizm sektöründe çalışmak istememektedir.

Çoğunlukla yabancı turistlerin geldiği il genelinde, aile kadınlarının bu sektörde çalışması, geleneksel nedenlerle tercih edilmemektedir.

3.1.5. Kültür Balıkçılığı

Muğla ilinde yapılan kültür balıkçılığı, ülke genelindeki üretimin %65'ini oluşturmaktadır ve bölge kadınları bu alanda yeni yeni çalışmaya başlamışlardır. Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile birtakım kültür balıkçılığı firmaları arasında İşbirliği Programları kapsamında; İş Başı Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Programları düzenlenerek kadın istihdamına katkı sağlanmıştır.

3.1.6. Diğer Sektörler

Tarım, turizm, balıkçılık ve hizmet sektörleri dışında bölgede madencilik, orman-orman ürünlerinin üretimi ve inşaat sektörleri de mevcuttur. Bu çalışma alanları ağır işçilik ve beden gücü gerektiren alanlar olması nedeni ile kadın istihdamının zor olduğu alanlardır.

Muğla ili, Türkiye'de organize sanayinin olmadığı iki ilden birisidir. Organize sanayinin açılması ile erkek çalışanların istihdamı arttırılabilir. Ofis işlerinde ve dolaylı yollardan da olsa erkek çalışanların bıraktığı bu pozisyonlarda kadınlara yeni iş imkânları sağlanabilir.

Bölge ikliminin uygun olması nedeniyle fidan ve çiçek yetiştiriciliğinin, seracılığın arttırılarak bölge kadınlarının bu sektöre yönlenmesi sağlanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

- Kadın işçileri korumak ve kadınların işgücüne katılma oranlarını artırmak amacıyla, son Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de önerildiği üzere, esnek çalışma modellerinin kadınlara çok uygun olduğu ve uygulanmasının gerektiği; Bakanlığımız ve Genel Müdürlüğümüzce tarım sektöründe çalışan kadınların, tarım sigortalarının belli oranlardaki bölümünün (%25- %50) işsizlik sigortası fonundan karşılanabilmesinin mümkün kılınarak kayıt dışı tarım işçilerinin kayıt altına alınması sağlanabilir.
- Kırsal alanlarda yaşayan kadınlara yönelik Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü ile kurumumuz arasında düzenlenen İstihdam ve Mesleki Eğitim Programı kapsamında arıcılık, zeytincilik, alabalık yetiştiriciliği ve sürü yönetimi kursları düzenlenmektedir. Kırsalda kadınları istihdam edebileceğimiz yeterince işyeri olmaması nedeniyle, bu programlar için ayrılan kaynakların arttırılması sağlanabilir.
- Kısmi süreli istihdam ile bölge kadınlarının hem aktif işgücüne katılmaları hem de var olan diğer sorumluluklarını (ev işi yapmak, çocuklar ve eşe ayrılabilecek daha fazla zaman) yerine getirebilmeleri için daha planlı ve zamanlı çalışma koşulları sağlanabilir. Çünkü birey olarak kadın çalışma hayatı dışında; anne olarak sorumluluğu, aile bütçesine katkı sağlamak istemesi ya da çalışmayı boş zaman değerlendirme gereği içinde olabilir. Ülke genelinde ve örnek olarak gözlemlenen Muğla ilinde kısmi çalışma imkânlarının oluşturulması ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- Kadın işgücünün emek piyasalarının dışında bulunma nedenlerinin başında *ev hanımlığı* gelmektedir. Bu gruba yönelik, iş ve mesleki eğitim seminerleri, kamu spotları vb. düzenlenerek aktif işgücüne katılmaları sağlanmalıdır.
- Kırsal alanlarda yaşayan kadınların eğitim durumlarının iyileştirilmesi, mesleki gelişim ve beceri kurslarına daha aktif katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Bunun için de birebir, sahada yapılan *iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri* arttırılmalıdır.
- Kayıt dışı istihdamın giderilmesi ve bu yöndeki çalışmaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için çocuk ve yaşlı bakımı, ev temizliği gibi işlerde çalışan kadınların sosyal güvencesi ve ekonomik kazancı ile ilgili yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gerekmektedir.
- Kırsal alanlarda ikamet eden (köy, belde vs.) kadınların, evlerinde üretebildikleri yöresel ve organik ürünleri (sebze-meyve, reçel, tarhana, bal vs.) köyden kente pazarlama imkânı sağlanabilmelidir. Bunun için küçük ölçekli kamu/özel pazarlama firmaları oluşturularak kadınların ikamet ettikleri yerden imalat sektörüne katılabilmeleri sağlanabilecektir. Bu konuda kadın girişimcilerin, iş ve meslek danışmanları ile düzenli olarak irtibat halinde olmaları gerekmektedir.
- Eşlerin ve ailenin gelir durumu ne olursa olsun; toplum içinde ve aile içinde kadınların ekonomik özgürlüğe sahip olarak, kendine olan güvenin oluşması sağlanmalıdır.
- Bölge ikliminin uygun olması nedeniyle fidan ve çiçek yetiştiriciliğinin, seracılığın arttırılarak bölge kadınlarının bu sektöre yönlenmesi sağlanabilir. Bu nedenle gerekli eğitimin verilmesine yönelik, Süs Bitkileri Meslek Lisesi'nin açılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR:

1. Ayduran, N., Doğan, G., Başol, F., Sürücü, E., 2013, Muğla İşgücü Piyasası Analizi Çalışması.
2. Çubukçu, N., 2005-2006, 'Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkanları da Artmaktadır'.
3. Dayıoğlu, M., Kırdar, M. G., 2010, 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler', Çalışma Raporu, Sayı:5, İktisat Bölümü, ODTÜ, Ankara.
4. Duman, M. Z., vd., 2014/1, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, Yıl 3, s.62-63.
5. İdare Faaliyet Raporu, Özen, A., vd., 2012, T.C. Mesleki Yeterlilik Kurumu.
6. Özen, A., vd., 2011, 'Dünden Bugüne (1946-2011) Türkiye İş Kurumu', Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
7. Özer, M. ve Biçerli, K., 2003-2004, 'Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi', Sosyal Bilimler Dergisi, Anadolu Üniversitesi.
8. Sanal, E., 'Dünya Kadınlar Günü'nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış', Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İ.İ.B.F., Trakya Üniversitesi.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM I-C

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

SALON – 3

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞINDA İŞVEREN PERSPEKTİFİ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR

(İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

ÜLKE EKONOMİLERİNE KATKILARI BAKIMINDAN SOSYAL GİRİŞİMLER VE TÜRKİYE'DE SOSYAL GİRİŞİMCİLİK

Volkan IŞIK*

Özet

Sosyal problemlerin küresel ölçekte bir tehdit unsuru oluşturması, bu sorunlarla mücadelede ülkelerin benzer araçları kullanmasına sebep olmaktadır. Bu araçlardan birisi olan sosyal girişimcilik de dünyanın çeşitli ülkelerinde farklı şekillerde uygulanan küresel bir olgudur. Sosyal kar amaçlı örgütler şeklinde ortaya çıkan bu girişimler; gerek akademik literatürde gerekse uygulama alanında son 35 yıldır sürekli gelişen bir konu haline gelmiştir. Bunun nedeni ise; sağladıkları istihdam imkanları, birer piyasa aktörü olarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaları ve sosyal sorunlarla mücadelede kamunun üzerindeki yükü hafifletmelerine bağlanabilir.

Sosyal girişimciliğin oluşturduğu en önemli ekonomik değerlerden biri istihdama olan olumlu katkılarıdır. İstihdam imkanları yaratma noktasında önemli bir potansiyele sahip olan sosyal girişimler, birer piyasa aktörü olarak ekonomik büyümeye de katkıda bulunmaktadırlar. Örneğin Birleşik Krallık 2012 istatistiklerine göre; sayıları 70.000'i bulan sosyal girişimler ülke ekonomisine yaklaşık 18.5 milyar £ tutarında katkı sağlamıştır. Yine aynı verilere göre ülkedeki sosyal girişimlerin istihdam miktarı 973.700 kişiye ulaşmıştır.

Sosyal girişimler bütün dünyada önemli birer sosyal değer üreticisi ve sosyal politika aracı haline gelmekle birlikte bu girişimlerin etkinliği, ülkelerin sosyal girişimleri yasal ve kurumsal olarak ne kadar tanıdığına bağlıdır. Buradan hareketle Dünya'daki örnekleriyle kıyaslandığında Türkiye'de tam anlamıyla bir sosyal girişim yapılanmasından bahsetmenin güç olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Gerek sosyal girişimlere ilişkin yasal altyapının oluşturulmamış olması, gerekse de kurumsal yapılanmanın yetersizliğinden dolayı Türkiye'deki sosyal girişim olarak nitelen yapılar; vakıf, dernek veya kooperatif çerçevesi dışına çıkamamakta bu nedenle de mevcut potansiyellerini kullanamamaktadır.

Türkiye'deki mevcut yasal düzenlemeler sosyal girişimlerin faaliyetleri için ideal yapılar değildir. Bu nedenle Türkiye'de vakıf, dernek ve kooperatif şeklinde kurulabilen pek çok sosyal girişim ne klasik anlamda bir vakıf/dernek, kooperatif ne de şirket şeklinde işlemediğinden kendini çoğu zaman mevcut kurumsal yapılarını esnetmeye ve amaçlarına uydurmaya çalışırken bulmaktadır. Bu durum ise, pek çok sosyal girişimi uygulamada sıkıntıya sokmaktadır.

Türkiye'de sosyal girişimcilik, sosyal girişim, kar amacı gütmeyen kuruluş, sivil toplum kuruluşu gibi kavramlar arasında da çok boyutlu bir karmaşa vardır. Bu karmaşa sosyal girişimlerin tam olarak tanınmamasına sebep olmakla birlikte sosyal girişimcilerin, toplumla, kamu ve özel sektörle ilişkilerini olumsuz etkilemektedir.

Bütün bu nedenler mevcut potansiyeline rağmen Türkiye'de sosyal girişimlerin yaygınlaşamamasına sebep olmaktadır.

Bu çalışmada sosyal girişimlerin ülke örneklerindeki potansiyelleri dikkate alınarak, sosyal girişimlere ilişkin Türkiye'de hukuki ve kurumsal altyapısının oluşturulmasının; istihdamda ve işgücüne katılımda olumlu bir artışa yol açabileceği savunulmaktadır. Özellikle kadınlar ve engelliler başta olmak üzere istihdam yaratma potansiyeli bakımından düşünüldüğünde başta dezavantajlı grupları hedef alan sosyal girişimlerin olumlu etkileri daha da büyük olacaktır. Bu kişilerin esnek çalışmanın yaygın olduğu sosyal girişimlerin üretim birimlerinde istihdam imkanlarının artması; kısa vadede işgücüne katılma oranı üzerinde olumlu bir etki yaratabilecek, uzun vadede ise bu artış istihdam oranını arttıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal girişim, sosyal girişimcilik, sosyal girişim istihdamı

Giriş

Sosyal girişimler bir yandan sağladıkları istihdam imkanları, diğer yandan da birer piyasa aktörü olarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaları ve sosyal sorunlarla mücadelede kamunun üzerindeki yükü hafifletmeleri bakımından Türkiye için önemli potansiyelleri bulunan yeni bir model olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte Dünya'daki örnekleriyle kıyaslandığında Türkiye'de tam anlamıyla bir sosyal girişim yapılanmasından bahsetmenin güç olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Gerek sosyal girişimlere ilişkin yasal altyapının oluşturulmamış olması, gerekse de kurumsal yapılanmanın yetersizliğinden dolayı Türkiye'deki sosyal girişim olarak nitelen yapılar; vakıf, dernek veya kooperatif çerçevesi dışına çıkamamakta bu nedenle de mevcut potansiyellerini kullanamamaktadır.

Sosyal Girişim Tanımı

Sosyal girişimlere ilişkin uygulamada çok sayıda örnek olmasına rağmen kavramsal olarak ortak bir ifadenin oluşturulmasında güçlük çekildiği görülmektedir. Dolayısıyla günümüzde sosyal girişimcilik-sosyal girişim-sosyal girişimci kavramlarını ya da bu kavramların altında yatan esasları açıklayabilmek güçtür. Bu güçlük, sosyal girişim faaliyetinin çok bileşenli ve çok disiplinli bir teorik çerçeveden beslenmesinden kaynaklanır. Bu nedenle çoğu kez sivil toplum örgütleriyle ve sosyal sorumluluk sahibi geleneksel özel

* Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü A Blok Kat:4 Beşevler Ankara, 05326550945, volkanisik@gazi.edu.tr

sektör şirketlerinin faaliyetleriyle karıştırılan sosyal girişimlere ilişkin, net bir tanımlamanın yapılması ve kuramsal bir yapının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Sosyal girişim kavramı ile esasen; girişim faaliyeti neticesinde elde edilen karın sosyal bir amaca yönlendirilmesi anlatılmaktadır. Bu genel tanımdan hareketle sosyal girişimlerin; sosyal ve girişimci olmanın güçlerinin birleştiği kendi kendine yetebilen ve sürdürülebilir yapılar oldukları söylenebilir. Literatürde ise, sosyal girişim kavramı farklı şekillerde algılanmakta ve bu girişimlerin faaliyet alanları ve kapsamı konusunda önemli tartışmalara sahne olmaktadır. İnceleme yapılan her bir çalışmada kavram, farklı özellikleri ve dinamikleriyle ele alınmakta ve bu durumda farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır.

Sosyal girişimlere ilişkin kavramsal çerçevesinin belirsizliğine rağmen kavrama ilişkin literatürdeki tanımlamalardan hareketle bir tanıma varılabilir.

Bornstein ve Davis'e göre sosyal girişimcilik; bireylerin, hayatı daha yaşanabilir kılmak için içinde yaşadıkları toplumun kurumlarını dönüştürmek suretiyle yoksulluk, hastalık, cehalet, çevresel yıkım, insan hakları ihlalleri ve yolsuzluk gibi sosyal problemlere çözüm üretme sürecidir[5]. Muhammed Yunus'a göre sosyal girişim, yeni bir işletme türüdür. Günümüz dünyasındaki neredeyse bütün özel şirketleri tanımlayan geleneksel, kar azamileştirmeye dayalı işletmelerden veya hayırseverlerin bağışlarına bağlı olarak yaşayan ve kar amacı gütmeyen kuruluşlardan oldukça farklıdır[6]. Sosyal girişimlerle özel şirket girişimlerinin keskin farklarını ortaya koyarak bir tanım geliştiren Paul Light'a göre ise; özel girişimler kara odaklanırken, sosyal girişimlerde asıl amaç sosyal ihtiyaçları gidermektir. Yenilikçilik özelliği ise her iki girişim türünde de mevcutken, özel sektör bu yenilikçiliği yeni pazarlara girmek şeklinde gerçekleştirirken, sosyal girişimlerde yenilikçilik sosyal problemlerin çözümü noktasında ortaya çıkmaktadır[7]. Sosyal girişimlerin sosyal değer yaratıcıları olmasından hareketle bir tanım geliştiren Austin,v.d. ile Haugh ise sosyal girişimleri; kar amacı gütmeyen, ticari veya kamusal tüm sektörler içinde gerçekleşebilen yenilikçi, sosyal değer yaratan faaliyetlerdir[8] şeklinde tanımlamıştır. Son olarak Türkiye'den Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV)'in sosyal girişim tanımı ise; "çoğunlukla ürün ve hizmetler yaratırken dezavantajlı grupları istihdam eden; sorun ve fırsatları fark etme, doğru değerlendirme, risk alma gibi girişimcilik odaklı bir yaklaşım izleyen yapılanmalar[9]" şeklindedir.

Sosyal girişimlere ilişkin oluşmaya ve gelişmeye başlayan sosyal girişim literatüründen yararlanarak tanımlar çoğaltılabilir. Ancak bütün bu tanımlardan hareketle ortak bir tanımlama yapmak gerekirse; sosyal olma ve girişimcilik faaliyetlerinin kesiştiği noktada ortaya çıkan sosyal girişimlerin, piyasa mekanizması içerisinde yer alarak kar eden ancak elde ettiği karın tamamını sosyal problemlerin çözümü için kullanan; sosyal değer yaratma odaklı ve yenilikçi yapılanmalar olduğu söylenebilir.

Ülke Ekonomilerine Katkıları Bakımından Sosyal Girişimler

Sosyal problemlerin küresel ölçekte bir tehdit unsuru oluşturması, bu sorunlarla mücadelede de ülkelerin benzer araçları kullanmasına sebep olmaktadır. Bu araçlardan birisi olan sosyal girişimcilik de dünyanın çeşitli ülkelerinde farklı şekillerde uygulanan küresel bir olgudur.

Sosyal girişimcilik, Dünya'nın farklı gelişmişlik düzeylerinde etkili sonuçlar üreten bir sosyal aktör olma özelliğine sahiptir. Nobel Barış Ödülü sahibi Muhammed Yunus tarafından 1970'lerde Bangladeş'te başlatılan mikro-kredi uygulamasından, günümüzde Birleşik Krallık'ta yakşalık 1 milyon istihdam ve GSYH'ya %1 katkı sağlayabilecek bir konuma gelerek, bütün dünyanın ilgisini çekmeye başlayan sosyal girişimler; kendi ülkelerinin koşullarına uygun strateji ve uygulamalarla önemli sosyal değerler üretmişlerdir.

Sosyal girişimler bütün dünyada önemli birer sosyal değer üreticisi ve sosyal politika aracı haline gelmekle birlikte bu girişimlerin etkinliği, ülkelerin sosyal girişimleri yasal ve kurumsal olarak ne kadar tanıdığına bağlıdır. Örneğin Türkiye'nin de içinde bulunduğu MENA ülkelerinde sosyal girişimlere özgü yasal bir düzenlemenin olmayışı bu girişimleri hem sayıca, hem de etkinlik bakımından sınırlı bir alana itmektedir. Bununla birlikte Afrika ülkelerinde ise sosyal girişimler yaygın bir şekilde sivil toplum kuruluşu niteliğiyle faaliyetlerini yürütmekle birlikte büyük bir çoğunluğunun faaliyet alanını beslenme ve sağlık sorunları oluşturmaktadır.

Afrika ülkelerinde sosyal girişimler kıtanın kritik kalkınma ve demokratikleşme hedeflerine ulaşması için önemli bir kaldıraç görevi görmektedir. HIV ve diğer yıkıcı sağlık sorunları, eğitim sistemlerinin dönüştürülmesi, doğanın ve doğal kaynakların korunması ve çatışma yönetimi gibi alanlarda faaliyet gösteren sosyal girişimler vatandaşların hayatında önemli değişime sebep olmaktadır[10].

---

[5] David Bornstein, Susan Davis, **Social Entrepreneurship:What Everyone Needs To Know**, Oxford Press, 2010, s.1.
[6] Muhammed Yunus, Karl Weber, **Sosyal İşletme Kurmak**, Doğan Kitap Yayınları, 2012, s.27.
[7] Paul C.Light, **The Search for Social Entrepreneurship**, Brookings Institution Press, Washington, 2008, s.89.
[8] James Austin, Howard Stevenson, Jane Wei-Skillern, "Social and Commercial Entrepreneurship:Same, Different and Both?", **Journal of Entrepreneurship Theory and Practice**, Vol 30, Issue 1, 2006, s.12. Helen Haugh, **Nonprofit Social Entrepreneurship. The Life Cycle of Entrepreneurial Ventures**, Springer, 2006.
[9] TÜSEV, (erişim) http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi, 05.11.2014.
[10] Tevfik Başak Ersen, "Sosyal Girişim Kapitalizmin Krizinden Çıktı", **Optimist Dergisi**, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013, s.12.

ABD, Birleşik Krallık, İtalya ve Fransa gibi sosyal girişimlere özgü çeşitli yasal ve kurumsal düzenlemelerin olduğu ülkelerde ise sosyal girişimlerin sayısı, projeleri ve etkisi daha fazla olmaktadır.

Avrupa ülkeleri ise genel olarak üçüncü sektör/kar amacı gütmeyen kuruluş geleneğinden gelen ülkeler oldukları için buradaki sosyal girişimler esas olarak sivil toplum kuruluşlarının iktisadi işletmeleri olarak kurulmaktadır. Bununla birlikte kar amacı gütmeyen kuruluşların iktisadi faaliyetleri; Bulgaristan, Makedonya ve Belarus'ta tamamen, Çek Cumhuriyeti, Malta, Ukrayna ve Sırbistan'da ise kısmen sınırlanmaktadır. Bunlar dışındaki tüm Avrupa ülkelerinde ise kar amacı gütmeyen kuruluşların iktisadi faaliyette bulunmaları serbesttir[11].

Avrupa ülkelerinde sosyal girişimlerin kooperatif ve sosyal şirket olarak faaliyet göstermeleri de oldukça yaygındır. Özellikle Fransa, İtalya ve Danimarka'da sosyal girişimlerin çoğunlukla kooperatif şeklinde faaliyetlerini yürüttükleri görülmektedir[12]. Faaliyet ve kuruluş biçimlerindeki bu farklılık; sosyal girişimlerin Avrupa ülkelerinde farklı biçimlerde kavramsallaşmasına sebep olmaktadır. Örneğin İtalya'da faaliyet gösteren ve 1991 yılında hukuki nitelik kazanan sosyal girişimler "a ve be tip sosyal kooperatifler"[13] olarak tanımlanmaktadır. Yine 1999 yılında İspanya'da, 1996 yılında Portekiz'de ve Yunanistan'da sosyal girişimler "sosyal kooperatif" veya "sosyal dayanışma kooperatifi" olarak kavramsallaşmıştır. 2001 yılı itibariyle Fransa'da ise Birleşik Krallık'dakine benzer olmakla birlikte kendine özgü bir yapısı olan "kollektif çıkar amaçlı sosyal kooperatifler" (Société Coopérative D'intérêt Collective) kooperatif olarak isimlendirilen sosyal girişimlerdir.

Sosyal şirket şeklindeki örgütlenmeler bakımından ise; Birleşik Krallıkta 2005 yılında CIC örgütleri olarak ifade edilen "toplum yararına şirket" (Community Interest Company), , 1995 yılı itibariyle Belçika'da görülen "sosyal amaçlı/faydalı şirket" (enterprise with social purpose), Çek Cumhuriyetinde "kamu yararına şirket"ler örnek verilebilir. Finlandiya(2004)'da ise sosyal girişim (social enterprise) kavramı kullanılmaktadır.

Bugün gelinen noktada sosyal girişimciliğe önem veren ülkelerdeki verilere bakılarak, sosyal girişimlerin yeni bir çalışma alanı yarattığı ve önemli bir istihdam potansiyeline sahip olduğu söylenebilmektedir. 2011 yılında Social Enterprise UK tarafından yayınlanan rapora göre; Birleşik Krallık' da sosyal girişimler küçük ölçekli işletmelere kıyasla daha fazla istihdam imkanı yaratmaktadır[14].

Birleşik Krallık Kabine Ofisi (UK Cabinet Office) tarafından yayımlanan 2013 yılı BIS (Department for Business Innovation & Skills) raporuna göre; Birleşik Krallık'ta sayıları yaklaşık 70.000'i bulan sosyal girişimler 973 bin 700 kişiyi istihdam etmekte; yılda 18.5 milyar £ tutarında ekonomiye katkı sağlamakta ;GSYH'ye %1 destek vermekte ve katma değeri yüksek istihdam fırsatlarının yaratılmasını sağlamaktadır[15]. Bununla birlikte sosyal girişimlerin yıllık cirosu 2009 yılında 175.000 £ , 2011 yılında ise 240.000 £ tutarında büyüme kaydetmiştir[16]. 2012 yılı verilerine göre ise Birleşik Krallıktaki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin %24'ü kendini sosyal girişim olarak tanımlamaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ise küçük sosyal devlet geleneği, güçlü ve etkili vakıfların varlığı ve üçüncü sektörün toplumsal hayattaki rolü sosyal girişimlerin gelişimi için elverişli bir ortam yaratmıştır. 1982 yılı ile 2002 yılları arasında üçüncü sektör organizasyonlarının sayısı 3 kat artmıştır[17]. U.S. Department of Labor's Bureau of Labor Statistics (BLS)'ye göre ABD'de sosyal çalışma son yıllarda yükselen bir kariyer haline gelmiştir. 1990'larda New York'da genel istihdam oranı, yalnızca % 4 oranında artarken, üçüncü sektörde bu artış oranı % 25 olmuştur[18]. 2008 yılında sosyal çalışma "social work" adı altında yaklaşık 642.000 işin olduğu belirtilmektedir[19]. Bununla birlikte; yaklaşık 7 milyon kişi, sivil toplum kuruluşlarında tam zamanlı olarak istihdam edilmekte, bu oran ABD'deki toplam istihdamın %6,8'ini, hizmet sektöründe istihdam edilenlerin ise %15,4'ünü oluşturmaktadır[20].

Sivil topluma önem veren Avrupa Birliği ülkelerinde de durum benzer şekildedir; örneğin Almanya'da 1960 ve 2000 yılları arasında özel, kamu ve üçüncü sektör kıyaslaması yapıldığında; bu yıllarda tam zamanlı olarak ikinci sektörde (özel sektörde) istihdam edilenlerin oranının % 2 oranında azaldığı, buna karşılık

---

[11] UNDP, **Social Enterprise: A New Model For Poverty Reduction And Employment Generation**, 2008, s.21.
[12] British Council, TUSEV, **a.g.e.**, s.4-5.
[13] UNDP, **a.g.e.**, s.21.
[14] Social Enterprise UK, **Fightback Britain:A Report On The State Of Social Entreprise Survey**, 2011, s.8.
[15] Cabinet Office, Social Enterprise Market Trends, BIS Small Business Survey, 2012. The Annual Survey of Small Businesses UK 2005-2007, 2010.
[16] Social Enterprise UK, **a.g.m.**, s.12.
[17] M.Wietzmann, The New Nonprofit Almanac& Desk Reference: The Essential Facts and Figures For Managers, Researhers and Volunteers, San Francisco, CA: Josey Bass, 2002**'den aktaran** Alex Nicholls, **Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change**, Oxford University Press, 2008, s.47.
[18] John E.Seley, Julian Wolpert, New York City's Nonprofit Sector, New York City Nonprofit Projects, New York, 2002 (Erişim) http://www.nycnonprofits.org, 19.11.2014.
[19] BLS, (Erişim) http://www.bls.gov/k12/help05.htm, 18.11.2014.
[20] ATO, **AB Kapısında Sivil Toplum Dosyası**, 10.10.2004, (Erişim) http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=236 , 18.11.2014.

birinci sektör olarak ifade edilen kamu sektöründe istihdam edilenlerin ise yaklaşık 2 kat arttığı[21] gözlenmektedir. Aynı yıllar arasında üçüncü sektörde istihdam edilenler ise yaklaşık 4 kat artmıştır.

Günümüzde Almanya (1 milyon), Fransa (0,8 milyon) ve İngiltere'de sivil toplum kuruluşlarının genel istihdamdaki payı %3,5 ila %4 arasında değişmektedir. Japonya'da ise 1,4 milyon kişi sivil toplum kuruluşlarında istihdam edilmektedir[22]. Bununla birlikte hemen belirtmek gerekir ki; ABD ve Avrupa'daki sivil toplum kuruluşlarının toplam istihdam sayısı 11,8 milyon iken, bu ülkelerdeki 6 büyük şirketin (Daimler-Benz, General Motors, Hitachi, Fiat, AlcatelAlsthom ve Unilever) toplam istihdamları yaklaşık 2 milyon kişi düzeyinde gerçekleşmektedir[23].

Yukarıdaki verilerden de anlaşıldığı üzere sosyal girişimler ve sivil toplum kuruluşları son 10 yıl içerisinde önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Sosyal girişimler bütün dünyada önemli birer sosyal değer üreticisi ve sosyal politika aracı haline gelmekle birlikte bu girişimlerin etkinliği, ülkelerin sosyal girişimleri yasal ve kurumsal olarak ne kadar tanıdığına bağlıdır. Örneğin Türkiye'nin de içinde bulunduğu MENA ülkelerinde sosyal girişimlere özgü yasal bir düzenlemenin olmayışı bu girişimleri hem sayıca, hem de etkinlik bakımından sınırlı bir alana itmektedir.

Sosyal Girişimlerin Türkiye'deki Görünümü

Türkiye'deki 2013 yılı itibariyle Ashoka üyesi toplam 25 sosyal girişim üzerinden bir değerlendirme yapmak gerekirse, Dünya'daki örnekleriyle kıyaslandığında Türkiye'de tam anlamıyla bir sosyal girişim yapılanmasından bahsetmenin güç olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Türkiye'de sosyal girişimcilik, sosyal girişim, kar amacı gütmeyen kuruluş, sivil toplum kuruluşu gibi kavramlar arasında çok boyutlu bir karmaşa vardır. Bu karmaşa sosyal girişimlerin tam olarak tanınmamasına sebep olmakla birlikte sosyal girişimcilerin, toplumla, kamu ve özel sektörle ilişkilerini olumsuz etkilemektedir[24].

Dünya'da 70'li yıllarda sosyal değişim literatüründe kendine yer bulan sosyal girişim kavramının Türkiye'deki bilinirliği 2000'li yılların başlarına denk gelmektedir. Aslında tarihsel olarak değerlendirildiğinde Türkiye'deki sosyal girişimcilik örneklerini 1873 yılında kurulan Darüşşafaka'ya kadar götürmek mümkündür. Osmanlı Devleti döneminde kurulan ve "şefkat yuvası" anlamına gelen Darüşşafaka; eğitimde fırsat eşitliğini sağlamayı amaçlayan, babası hayatta olmayan ve maddi durumu yetersiz çocuklara yatılı eğitim vermektedir. Benzer olarak 1862 yılında Yusuf Kamil Paşa ile eşi Zeynep Hanım tarafından özel mülklerinde hastalara ücretsiz hizmet vermek amacıyla yaptırılmış olan Zeynep Kamil Hastanesi de ülkemizin bir diğer uzun soluklu sosyal girişimcilik örneği olarak ifade edilmektedir. Ancak vakıf, dernek ve kooperatif şeklinde örgütlenen buna benzer girişimler geçmişte var olsa da çoğu "sosyal girişim" olarak adlandırılmamaktadır[25]. Dolayısıyla günümüzdeki anlamıyla sosyal girişim kavramının Türkiye'ye ye 2000'li yılların başında Ashoka ile birlikte geldiğini ve yeni bir kavram olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Türkiye'de ilk üyesini 2000 yılında kaydeden Ashoka'nın 2013 yılı itibariyle Türkiye'deki üye sayısı 25'e ulaşmıştır[26]. Bu sayıyla Avrupa ortalamasının oldukça gerisinde olan Türkiye, Avrupa bölgesinde Ashoka üye sayısı içerisinde % 1,27'lik bir paya sahiptir.

Türk mevzuatında "sosyal girişim" tanımı altında özel düzenlemelerin bulunmaması nedeniyle Türkiye'deki sosyal girişimler; vakıf, dernek, kooperatif şeklinde örgütlenebilmekte; bunların iktisadi işletmeleri vasıtasıyla da faaliyetlerini yürütmektedir. Bu nedenle Türkiye'deki sosyal girişimler; ne klasik anlamda bir vakıf/dernek, kooperatif ne de şirket şeklinde işlemediğinden kendini çoğu zaman mevcut kurumsal yapıları esnetmeye ve amaçlarına uydurmaya çalışırken bulmaktadır[27].

Yasal engeller sosyal girişimlerin sosyal amaçlı girişim faaliyetlerinde hiçbir vergi avantajından yararlanamamalarına da sebep olmaktadır. Bilindiği gibi Türkiye'de gerek vakıf/dernek iktisadi işletmeleri gerek kooperatifler veya kar amacı gütmeyen şirketler için bir vergi istisnası söz konusu değildir. İktisadi işletmeler, kooperatifler ve kar amacı gütmeyen şirketler, kar amacı güden bir şirket gibi kazançları açısından Kurumlar Vergisine, çalıştırdıkları kişiler ve gayrimenkulleri açısından Gelir Vergisine, satın aldıkları ve sattıkları mal ve hizmetlerden dolayı Katma Değer Vergisine tabidirler[28] . Bu açıdan değerlendirildiği zaman Türkiye'deki sosyal girişimlerin tüzel bir kişinin tabi olduğu vergi rejimine tabi oldukları söylenebilir.

---

[21] Rowena Young, "For What it is Worth: Social Value and The Future of Social Entrepreneurship", Edt. Alex Nicholls, **Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change,** Oxford University Press, 2008, s.47
[22] ATO, **a.g.e.**, s.2.
[23] ATO, **a.g.e.**, s.2-3.
[24] Nevra Yaraç, **a.g.m.**, s.93.
[25] Nevra Yaraç, "Düğümü Girişimle Çözenler", **Optimist Dergisi**, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013, s.93.
[26] Ashoka, (erişim) http://www.ashoka.org/fellows, 20.11.2014.
[27] British Council ve TÜSEV, **a.g.e.** ,s.3.
[28] British Council ve TÜSEV, **Sosyal Girişimcilik Projesi: Türkiye'de Sosyal Girişimlerin Yasal ve Mali Altyapısının Güçlendirilmesine İlişkin Politika Belgesi**, Mart 2012, s.6.

İstihdam açısından bakıldığında da Türkiye açısından önemli bir potansiyele sahip olan sosyal girişimlerin bu potansiyeli yeterince kullanamadığı görülmektedir. TÜSEV'in tanımında da belirtildiği üzere; sosyal girişimler ürün ve hizmetler yaratırken çoğunlukla dezavantajlı grupları istihdam etmektedirler.

İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplar; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, iş bulma ümidi olmayanlar ve engelliler olarak sıralanabilir.[29] Bu kişiler ya "düzgün olmayan işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ya da uzun süren işsizlik süreçleri sonucunda işgücü piyasası dışında kalmaktadırlar.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ağustos 2014 verilerine göre işgücüne dahil olmayanların aktif nüfusa oranı toplamda %49'dur. Bunlardan işgücü piyasası dışında kalmış olmakla birlikte işbaşı yapmaya hazır bireyler 1 milyon 901 bin kişiyle aktif nüfus içerisinde %3'lük paya sahiptir.

Dolayısıyla Türkiye açısından özellikle sosyal girişimlerin ürün ve hizmet üretiminde kullanmak üzere ihtiyaç duyduğu insan kaynağını karşılayacak önemli bir potansiyel olduğu söylenebilir. Kaldı ki bu insan kaynağına işsizler ile istihdam edilmekle birlikte çalışma tercihini sosyal girişimden yana kullanacak olan bireyler de eklendiğinde potansiyel daha da artacaktır.

Sonuç

Sosyal girişimler, çevresindeki sosyal sorunların farkında olan, bunları çözme niyetinde olan örgütlerin yenilikçi bakış açısını içeren bir faaliyet olarak görülmektedir. Kendi karı için çalışmak yerine, içinde bulunduğu toplumda sosyal değişim yaratarak, toplumun kazancı için çalışır.

Sosyal sorunların çözümünde iş dünyası prensiplerini uygulayarak, yöntem olarak girişimciliği esas alan, toplum ve insana faydalı değer yaratma odaklı olan, mevcut piyasa ekonomisine karşı olmayıp onunla birlikte/onun yöntemlerini kullanarak sahip olduğu iş modeli ile hiçbir dış yardıma ihtiyaç duymadan ekonomik anlamda bağımsız olan ve kar elde eden, elde ettiği karı da yine toplum için/sosyal amaca dönük kullanan sosyal girişimler son 35 yıldır sürekli gelişen bir konu haline gelmiştir. Bunula birlikte dünya örneklerinde görüldüğü gibi bu girişimler sadece sosyal sorunlarla mücadelede devletin yükünü hafifletmek bakımdan değil aynı zamanda önemli birer istihdam alanı ve ekonomik değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de ise özellikle 2000'li yılların başından itibaren adını duymaya başladığımız bu yapılanmaların dünya örneklerine benzer şekilde etkinliğinin arttırılması için sosyal girişimlerin etkinliğini engelleyen unsurların belirlenerek bunların giderilmesi gerekmektedir.

Bu engeller ise TÜSEV'in 2011 yılında yayınladığı ve 16 Ocak 2013 tarihli toplantısında revize ettiği İhtiyaç Analizi Raporundaki Swot analizinde; sosyal girişimlere ilişkin kavram karmaşası, yetersiz kurumsal yapılar, kamuda muhatap eksikliği, kısıtlayıcı yasal ve mali mevzuat, sosyal girişim kurmaya yönelik verilen eğitimlerin eksikliği, sosyal girişim örneklerinin sayıca az oluşu ve sürdürülebilirlik[30] konusundaki eksiklikler olarak belirlenmiştir.

Kaynakça

Alex Nicholls, **Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change**, Oxford University Press, 2008

Ashoka, (erişim) http://www.ashoka.org/fellows

ATO, **AB Kapısında Sivil Toplum Dosyası**, 10.10.2004, (Erişim) http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=236.

BLS, (Erişim) http://www.bls.gov/k12/help05.htm.

British Council ve TÜSEV, **Sosyal Girişimcilik Projesi: Türkiye'de Sosyal Girişimlerin Yasal ve Mali Altyapısının Güçlendirilmesine İlişkin Politika Belgesi**, Mart 2012.

Cabinet Office, Social Enterprise Market Trends, BIS Small Business Survey, 2012. The Annual Survey of Small Businesses UK 2005-2007, 2010.

David Bornstein, Susan Davis, **Social Entrepreneurship:What Everyone Needs To Know**, Oxford Press, 2010

Helen Haugh, **Nonprofit Social Entrepreneurship. The Life Cycle of Entrepreneurial Ventures**, Springer, 2006.

James Austin, Howard Stevenson, Jane Wei-Skillern, "Social and Commercial Entrepreneurship:Same, Different and Both?", **Journal of Entrepreneurship Theory and Practice**, Vol 30, Issue 1, 2006.

John E.Seley, Julian Wolpert, New York City's Nonprofit Sector, New York City Nonprofit Projects, New York, 2002 (Erişim) http://www.nycnonprofits.org.

M.Wietzmann, The New Nonprofit Almanac& Desk Reference: The Essential Facts and Figures For Managers, Researhers and Volunteers, San Francisco, CA: Josey

Muhammed Yunus, Karl Weber, **Sosyal İşletme Kurmak**, Doğan Kitap Yayınları, 2012.

Nevra Yaraç, "Düğümü Girişimle Çözenler", **Optimist Dergisi**, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013, s.93.

Paul C.Light, **The Search for Social Entrepreneurship**, Brookings Institution Press, Washington, 2008.

Rowena Young, "For What it is Worth: Social Value and The Future of Social Entrepreneurship", Edt. Alex Nicholls, **Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change,** Oxford University Press, 2008.

Seyfettin Gürsel, Gökçe Uysal-Kolaşin, **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak**, Bahçeşehir Üni. Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi, Şubat 2010.

[29] Seyfettin Gürsel, Gökçe Uysal-Kolaşin, **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak**, Bahçeşehir Üni. Ekonomik ve Toplumsal Araştırma Merkezi, Şubat 2010, s.1.

[30] TÜSEV, (erişim) http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi, 05.03.2014.

Social Enterprise UK, **Fightback Britain:A Report On The State Of Social Entreprise Survey**, 2011.
Tevfik Başak Ersen, "Sosyal Girişim Kapitalizmin Krizinden Çıktı", **Optimist Dergisi**, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013.
TÜSEV, (erişim) http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi.
UNDP, **Social Enterprise: A New Model For Poverty Reduction And Employment Generation**, 2008.

NİTELİKLİ ARA ELEMAN - ARANILAN ELEMAN

Aras MORKOÇ[1]
Erhan AKALIN[2]

ÖZET

Mesleki eğitim ve öğretim, genç insanları iş hayatına hazırlamada, iş gücü piyasasının istediği nitelikli personel ihtiyacını karşılamada önemli rol oynar. Nitelikli ara eleman eksikliği dünya genelinde bakıldığında tüm ülkelerde büyük bir sorun oluşturmaktadır. Artık, bilgili ve becerikli insan sermayesi içinde bulunduğumuz bu teknoloji çağında fiziksel sermayenin önüne geçmiştir. Türkiye Avrupa Birliği ülkeleri arasında yüzde 16,6 ile en fazla genç nüfusa sahip ülke konumundadır. Bu genç nüfusun doğru yönlendirilmesi ve nitelikli iş gücüne dönüşmesi gerekmektedir. Bu genç nüfus doğru yönlendirilmezse yeni bir işsizler ordusuyla karşı karşıya kalabiliriz. Bu çalışmanın amacı Mesleki ve Teknik Eğitimin Türkiye'deki konumu araştırılarak olası sorunların çözümüne ışık tutması istenmektedir. Araştırmanın örneklemini Antalya il merkezinde bulanan Mesleki ve Teknik Eğitim veren okullarda okuyan dokuzuncu ve on ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın deseni dokuzuncu sınıf öğrencilerinin genel olarak bu mesleki eğitim alanlarını seçme nedenleri, meslekleri ile ilgili beklentileri ile On ikinci sınıf öğrencilerinin mesleklerine bakış açıları ve mezun olunduktan sonra o meslekle ilgili alanlarda çalışılmama nedenlerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışmada veriler, katılımcılarla yüz yüze görüşülerek daha önceden hazırlanmış, yarı yapılandırmış görüşme formu ve anket şeklinde gerçekleşmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgularda mesleki ve teknik eğitimde verimliliğin artması için revizyona gidilmesi ve Öğrencilerin iş gücü piyasasına daha rahat adapte olabilmesi için uygulama derslerinin teorik derslere nazaran daha yoğun olması gerektiği kanaatine varılmıştır. Bununla birlikte meslek seçimini etkileyen faktörlerin kişinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda olmadığı arkadaş çevresi, aile ve okul gibi dış faktörlerin etkisiyle karar verildiği gözükmektedir. Mezun olma durumundaki öğrencilerin eğitim aldıkları mesleki alanların dışında başka iş kollarında çalışmayı düşündüğü sonucu ortaya çıkmıştır. İlköğretimin çeşitli kademelerinde meslek seçiminin önemi hakkında öğrencileri bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Öğrenciler kendi ilgi, yetenek düzeylerine uygun mesleki eğitim alanlarını seçerlerse hem daha verimli bir eğitim alırlar hem de mezun olduktan sonra o alanda iş gücü piyasasında daha nitelikli olarak bir yer edinebilirler.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve teknik eğitim, Nitelikli ara eleman

1. GİRİŞ

Ülkelerin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesinde, nitelikli insan gücünün rolü son derece önemlidir. Türkiye nüfusu giderek yaşlanmakta olan bir nüfus yapısına sahip olmakla birlikte, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında genç bir nüfusa sahiptir. Türkiye nüfusunun %41,1'ini çocuklar ve gençler oluşturmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile kıyaslandığında, Türkiye %16,6 ile en fazla genç nüfusa sahip iken, İspanya ve İtalya %9,9 ile en az genç nüfusa sahiptir (TÜİK, 2014). Birleşmiş Milletler 'in tanımına göre bir ülkedeki yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %8 ile %10 arasında olması o ülke nüfusunun "yaşlı", %10'un üzerinde olması ise "çok yaşlı" olduğu anlamına gelmektedir. Demografik geçiş sürecinde nüfus artış hızı düşerken, işgücü arzının, yani çalışabilir nüfusun hızlı artışını sürdürdüğü bir durum olarak tanımlanan "fırsat penceresi", Türkiye'ye önümüzdeki 20 sene içerisinde ekonomik gelişmesini hızlandırma olanağı sunuyor. Benzer bir demografik görüntünün Doğu Asya'nın 1970'lerde ve 1980'lerde gerçekleştirmiş olduğu "ekonomik mucize" ye büyük ölçüde katkıda bulunduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (AKTAŞLI, KAFADAR, & TÜZÜN, 2012)

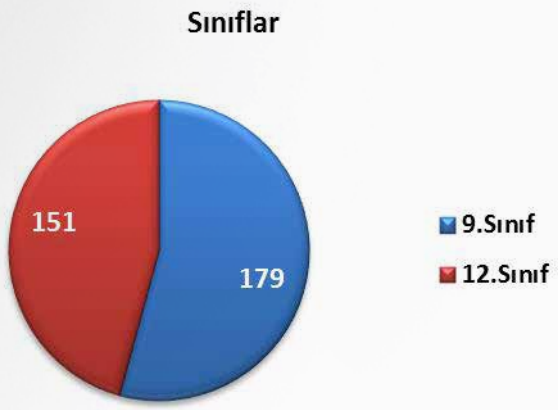
[1] İş ve Meslek Danışmanı aras.morkoc@iskur.gov.tr T.C Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Antalya İl Müdürlüğü
[2] VHKİ erhan.akalin@iskur.gov.tr T.C Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Kadıköy Hizmet Merkezi

Tablo1: Yıllara göre çocuk, genç ve yetişkin nüfus, 1935-2075

Yıl Year	**Toplam Nüfus** Total population	**Çocuk nüfusun toplam nüfus içindeki oranı** Proportion of child population in total population **(%)**	**Genç nüfus** Young population **(15-24)**	**Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı** Proportion of young population in total population **(%)**	**Yetişkin nüfusun toplam nüfus içindeki oranı** Proportion of adult population in total population **(%)**
2010	73 722 988	25,6	12 545 094	17,0	57,4
2011	74 724 269	25,3	12 542 174	16,8	57,9
2012	75 627 384	24,9	12 591 641	16,6	58,4
2013	76 667 864	24,6	12 691 746	16,6	58,9
2023	84 247 088	21,2	12 726 667	15,1	63,7
2050	93 475 575	15,7	10 961 194	11,7	72,6
2075	89 172 088	14,6	9 023 521	10,1	75,3

TÜİK, Dünya Nüfus Günü, 2014

Grafik 1: Öğrencilerin okudukları kademeye göre ankete katılımı (kişi sayısı)



1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın ortaya koyduğu betimleyici sonuçlar; Nitelikli ara eleman ihtiyacını eğitim ile istihdam ilişkisinde inceleyerek, eğitim sisteminin yenilenme faaliyetlerine yönelik izlenecek çalışmalara zemin oluşturmasıdır. Ayrıca il düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasını, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler alınmasında katkısı olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Öğrencilerin gözüyle, istihdam alanında yaşadıkları sorunların neler olduğu belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi konu alan bu çalışmanın birbiriyle bağlantılı amaçları şu şekilde sıralanabilir:

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde okuyan 9.sınıf ve 12.sınıf öğrencilerinin konuya ilişkin tutum ve davranışları şu başlıklar altında araştırılmıştır:

- Meslek Lisesini tercih etme sebepleri,
- Meslek Liseleri hakkında düşünceleri,
- Öğrencilerin kendi kariyer planları ile ilgili düşünceleri
- Okulda verilen eğitimin yeterliliği,
- Mezun olduktan sonra yapmayı düşündükleri işlerin, eğitim aldıkları alanlarla uyumu.

Yukarıda özetlenen amaçlarla *Nitelikli Ara Eleman* sorunun nasıl azaltılacağına odaklanan bu araştırma şu sırayı izleyecektir: Öncelikle Mesleki eğitimin önemi ve istihdamının genel görünümü üzerinde durulacaktır; bu bakımdan Milli Eğitim Bakanlığının 2012 yılında gerçekleştirdiği "Mesleki ve Teknik Eğitim Çalıştayı" önemli bir referans teşkil edecektir. İzleyen bölümde ise anket çalışmasının bulgularına dayalı çözümlemelere yer verilecektir.

2.Türkiyede Mesleki Eğitim

Tablo 2: Mesleki teknik eğitimin düzenleniş şekli

Kaynak: W.D Greinert ,Symposium Zur Berufsausbildung im Jahre 2000.s.85

Piyasa ve bürokrasi modelinin birleşmesi ile oluşan iş birliğine dayalı mesleki eğitim modeli en yaygın olarak kullanılan modeldir. Mesleki ve teknik eğitimde okul sistemi ile yetişen öğrencilerden bir kısmı kendi alanlarında çalışmak yerine başka iş alanlarında çalışmayı istemektedirler.

Meslekî ve teknik eğitim, örgün ve yaygın eğitim olarak uygulanmaktadır. Örgün meslekî ve teknik eğitime yönelik öğretim kurumları;

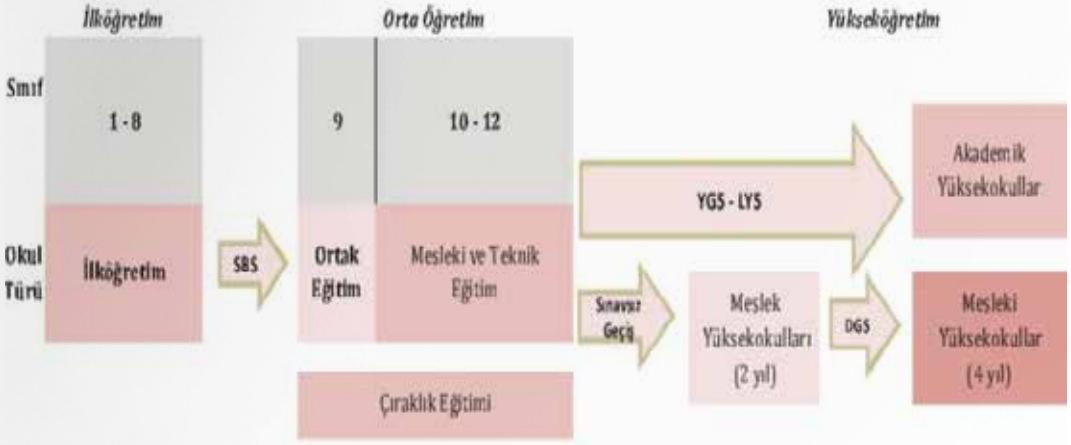
- Meslek liseleri,
- Teknik liseler,
- Meslek yüksekokullarıdır.

Grafik 2: 15-19 Yaş grubundaki gençlerin eğitim ve işgücüne katılım durumu, 2009

Kaynak: Mesleki Ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi Raporu

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Türk milli eğitim sistemini örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki temel bölüm altında oluşturmuştur**.** Yükseköğretim hariç tutulduğunda ülkemizde meslek eğitimi örgün mesleki ve teknik eğitim, yaygın eğitim ve çıraklık eğitimi yoluyla verilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim ülkelerin kalkınma sürecinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yapılan milli eğitim şuralarında çeşitli kararlar alınmış, ortaöğretim çağında bulunan öğrencilerin % 65'nin mesleki ve teknik eğitim alınanda % 35'nin ise genel alanında eğitim görmesi hedeflenmiştir. 2014 Yılında bu oran %50 ye yaklaşmıştır. Basitleştirilmiş Türkiye eğitim sistemi diyagramı aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Türkiye'deki eğitim sistemi

Meslekî ve teknik eğitim, toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde istihdam edilecek nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerin sistemli olarak verildiği eğitim türüdür (MEB, s. 2013). Mesleki ve teknik eğitimde İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda vasıflı personel yetiştirilmelidir. Küresel oyuncu olmak istiyorsanız, İş gücünüzün küresel rekabete uyum sağlaması zorunludur. İhtiyaç duyulan nitelikli personelin; Güncel bilgiler ışığında bilgi ve becerilerini gözden geçirmesi, inisiyatif alması, inovatif düşünmesi, ekip çalışmasına yatkın, yönetim/liderlik becerileri olan, problem çözme vb. becerileri sahip bireyler olması zorunluluk haline gelmiştir.

Bilim Sanayi Teknoloji Bakanlığının 2012 de yaptırdığı araştırmanın sonuç raporuna göre 2013 yılı için firmaların en çok ihtiyaç duyacakları becerilerin firma ölçeğine göre dağılımı Tablo 3'de yer almaktadır

Tablo 3: 2013'te Çalışanların En Çok İhtiyaç Duyacakları Becerilerin Firma Ölçeğine Göre Dağılımı (Katılım oranı yüzde)

	FİRMA ÖLÇEĞİ			
	MİKRO	KÜÇÜK	ORTA	BÜYÜK
Meslekî ve Teknik Beceriler	53,4	56,2	61,8	56,7
İletişim Becerileri	11,4	12,6	13,4	18,7
Ekip Çalışması	19,9	25,7	24,2	28,7
Yönetim/Liderlik Becerileri	4,0	6,4	5,3	12,3
Problem Çözme	8,2	15,5	13,2	15,8
Yabancı Dil	6,0	11,9	13,8	19,6
İş Ahlakı ve İş Disiplini	26,1	30,2	18,1	16,1
Yenilikçilik	9,9	15,4	15,7	18,1
Diğer	2,6	1,7	3,6	2,9
İhtiyaç Duyduğu Beceriler	4,8	2,9	2,5	1,8

Kaynak: Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi, 2013

Teknolojide meydana gelen değişim ve gelişim talep edilen becerilerde köklü değişimlere yol açmıştır. Şirketler büyüme hedeflerini belirlerken uzun vadedeki planlarında hangi alanlarda yatırım yapacaksa o alanlara yönelik nitelikli ara elaman yetiştirilmesi konusunda öncülük etmelidir. Buda insan gücünün etkili ve verimli bir sistem içerisinde yetiştirilmesini gerekli kıldığını bize göstermektedir. Bu nedenle, yeni bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasıyla eğitim politikaları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Selçuklularda Ahilik ile başlayan Mesleki ve Teknik Eğitim Osmanlı İmparatorluğu döneminde Lonca ve Gedik adı altında teşkilatlandırılmıştır. 1986 tarihli 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu meslekî ve teknik eğitimdeki önemli dönüm noktalarından biridir. Bu Kanun ile meslekî ve teknik okul ve kurumları, işletmeler ile iş birliğine dayalı olarak yeniden yapılandırılmıştır. Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu ve 6111 sayılı Kanun ile 6287 sayılı Kanunun konu ile ilgili maddeleri meslekî ve teknik eğitimin yasal çerçevesini oluşturmaktadır. (MEB, s. 2013)

2.1 Nitelikli Ara Elaman İhtiyacında Yaygın Eğitimin Önemi

Nitelikli ara eleman sorunun çözümünde yaygın eğitim oldukça önemlidir 2009-2010 yılının verilerine göre iş gücümüzün % 57,1 eğitim düzeyleri lise altıdır. Yaygın eğitim, zorunlu temel eğitimini tamamlamış, gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen on beş yaş ve üzerindeki vatandaşların teorik ve pratik meslekî eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Yaygın eğitim programların da kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmeleri için yaş, eğitim seviyesi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin bireyleri, meslek sahibi, ortak kültürün gönüllü temsilcisi, katılımcı, paylaşımcı ve üretken vatandaş olarak yetiştirmek amacıyla yer ve zamana bağlı olmaksızın genel, mesleki ve teknik eğitim kursları düzenlenir (MEB, 2012).

Yaygın eğitim bütün ülkeler için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Bu nedenle, ekonomik kalkınma görevlileri, kalkınma ve gelişmede insan faktörünün değerini kabul etmek zorundadırlar. Sosyal politika sorumluları ise, ekonomik kalkınma ile toplum kalkınması arasındaki bağları görerek, sadece insan üzerinde durmaktan kaçınmalıdırlar. Eğitimciler ise, eğitimin günlük yaşamın karışıklıklarıyla bütünleştirilmesi ve insanın çevresiyle birlikte bir bütün olarak ele alınması ilkelerini uygulamak ve alınan sonuçların diğerleri ile bütünleştirilmesini öğrenmek zorundadırlar. (YAPICI, 2003)

Türkiye İstatistik Kurumunun(TÜİK) 2012 yılında yaptığı Yetişkin Eğitimi Araştırması sonuçlarına bakıldığında, Türkiye genelinde 18 ve daha yukarı yaştaki nüfusta örgün veya yaygın eğitim faaliyetlerine katılanların oranı 2007 yılında %17,1 olarak gerçekleşirken 2012 yılında artış göstererek %20,4 olarak gerçekleşmiştir. Sadece yaygın eğitime katılım Türkiye genelinde %15,4'dir. Örgün veya yaygın eğitime katılım oranı kentsel yerlerde %23,9 iken kırsal yerlerde ise %12,6'dır. Cinsiyet bazında oranlara bakıldığında ise erkeklerin %23,7'si ve kadınların %17,2'si örgün veya yaygın eğitime katılmıştır. (TÜİK, 2013)

Türkiye genelinde yaygın eğitime katılım nedenlerine bakıldığında; bireylerin %60,9'u işini daha iyi yapmak, %34'ü günlük hayatta gerekli bilgi ve becerileri kazanmak, %33,4'ü ilgisini çeken bir konu hakkında bilgi edinmek ve %27,5'i ise sertifika almak olarak sıralamaktadır.

2.1.1 Yaygın Eğitim İle Hayat Boyu Öğrenme Arasındaki Bağ

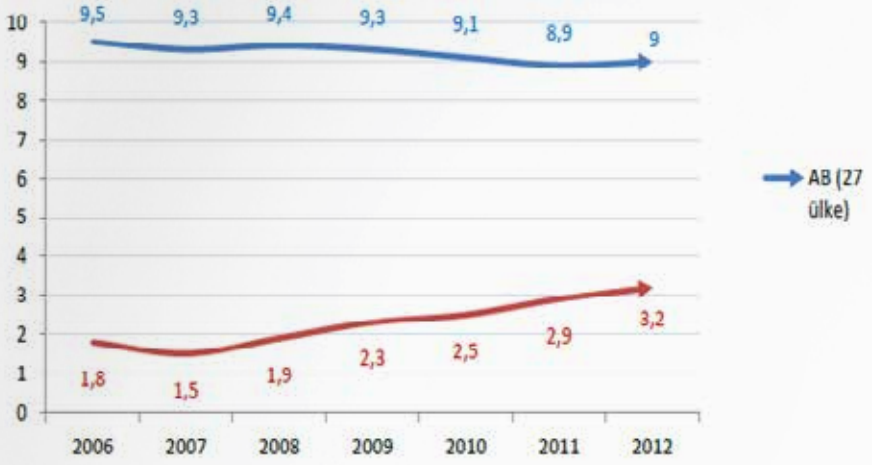
Nitelikli İnsan ve Güçlü Toplum felsefesiyle hazırlanan 10. Kalkınma Planı hayat boyu öğrenmenin, Türkiye'nin kalkınması için en önemli unsurlardan birisi olduğunu vurgulamakta ve "Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyum; hayat boyu öğrenme perspektifinden hareketle iş yaşamının gerektirdiği beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik kültürünün benimsenmesi, mesleki ve teknik eğitimde okul-işletme ilişkisinin orta ve uzun vadeli sektör projeksiyonlarını dikkate alacak biçimde güçlendirilmesi yoluyla artırılacaktır." hususlarına yer vermektedir. (T.C Milli Eğitim Bakanlığı, 2014-2018)

2011 yılında başlatılan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)Projesi; MEB, TOBB ve İŞKUR işbirliğinde ,bir milyon gencimizin 5 yıl süreyle meslekî eğitim almasını amaçlamaktadır.

2.1.2 Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı

Hayat boyu öğrenme sistemlerinin etkinliği ve sonuçlarının ölçülmesinde 25 ile 64 yaş arasındaki bireylerin son 4 hafta içerisinde öğrenme etkinliklerine katılım oranı esas alınmaktadır. Bu oran, TÜİK tarafından uygulanan Hane Halkı İşgücü Anketi1 ile belirlenmektedir. Şekil-1 yıllar itibarıyla Türkiye ve AB (27 Ülke)'nin hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarını göstermektedir. Türkiye'de 2006 yılında yüzde 1,8 olan hayat boyu öğrenmeye katılım oranı 2012 yılında yüzde 3,2'ye yükselmiştir.

Grafik 3: Yıllara Göre Türkiye ve AB (27 ülke) Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları (Yüzde)



Kaynak: EUROSTAT, 2013

Açık öğretimin ön lisans programlarında eğitim gören öğrenciler de dahil edildiğinde ön lisans programlarında okuyan öğrenci sayısı 2013'te 1 milyon 527 bin 706'ya ulaştı. Yani yükseköğretimde okuyan öğrencilerin yaklaşık yüzde 30'u MYO'larda okuyor.

2008'de 547 olan MYO sayısı yaklaşık yüzde 47 artarak 2014'te 802'ye ulaştı. Türkiye'de bulunan 802 meslek yüksekokulunun 705'i yani yaklaşık yüzde 88'i devlet üniversitelerinde, 57'si yani yaklaşık yüzde 7'si vakıf üniversitelerinde, 8'i yani yüzde 1'i Vakıf MYO'larda, 32'si yani yüzde 4'ü diğer MYO'larda bulunuyor. (MYO mevcut durumu, s. 2014)

Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ile Meslek Yüksek Okullarında okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrası iş gücüne katılımı sorununun önüne geçebilmek için, Eğitim sistemine öğrenci girmeden doğru programa yönlendirilmesi gerekmektedir.

2.2 PISA Araştırması Ve Mesleki Eğitim

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından düzenlenen PİSA 2012 (Programme for International Student Assessment) sonuç raporuna göre Türkiye'nin her 3 alandaki ortalama başarısı giderek artmaktadır. Ancak bu artış miktarları Türkiye'yi, en azından OECD ortalaması civarına taşıyacak düzeye henüz ulaşamamıştır.

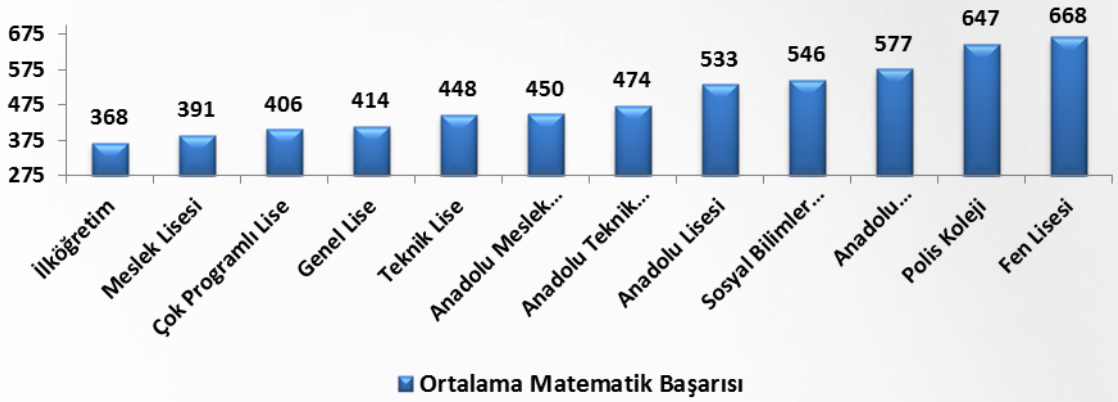
Tablo 4: 2012 yılı Türkiye-OECD karşılaştırılması

448	**475**	**463**
44	**42**	**43**
Yunanistan Sırbistan Romanya Güney Kıbrıs Bulgaristan	**İsrail, Hırvatistan İzlanda, İsveç Slovenya, Litvanya Yunanistan Rusya**	**Slovak Cumhuriyeti İsrail, Yunanistan**

Kaynak: PISA 2012 Ulusal Ön Raporu

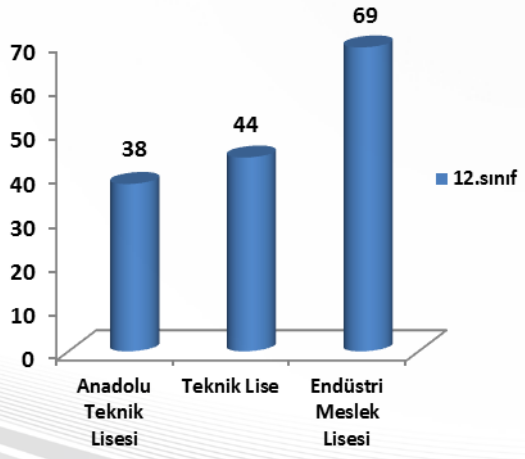
PISA 2012 sonuç raporunda Anadolu Teknik Lisesi dışında kalan meslek lisesi öğrencilerinin okuma, matematik ve fen becerilerinde Türkiye ortalamasının çok altında olduğunu ve diğer liselere kıyasla düşük başarıyı gösterdikleri tabloda da gözlemlenmektedir. Bu gözlenen durum mesleki ve teknik eğitimin kalitesi açısından olumsuz bir duruma işaret etmektedir. Mezun olan öğrencilerin sınavsız geçiş hakkını kullanarak yükseköğretim hayatına devam etmesi var olan sorunun devamı göstereceği yöndedir. (AKTAŞLI, KAFADAR, & TÜZÜN, 2012)

Grafik 4 : PISA 2012 Türkiye Analizi / Okul Türleri Arasındaki Farklılık

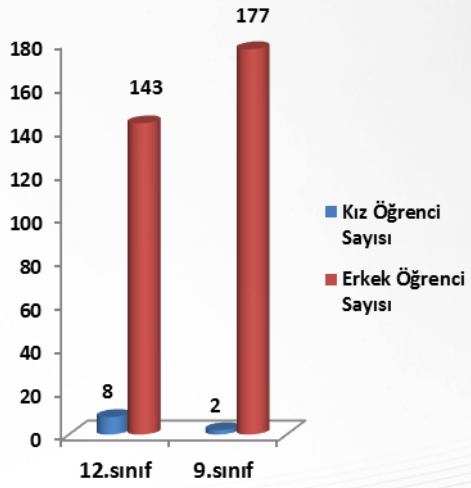


Kaynak: PİSA Türkiye ön raporu

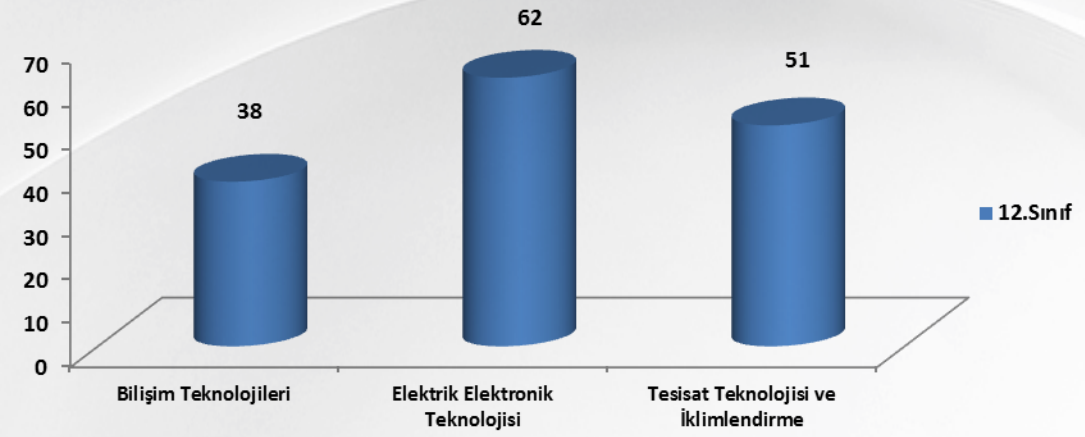
Grafik 5: 12. Sınıf öğrencilerinin okul türleri



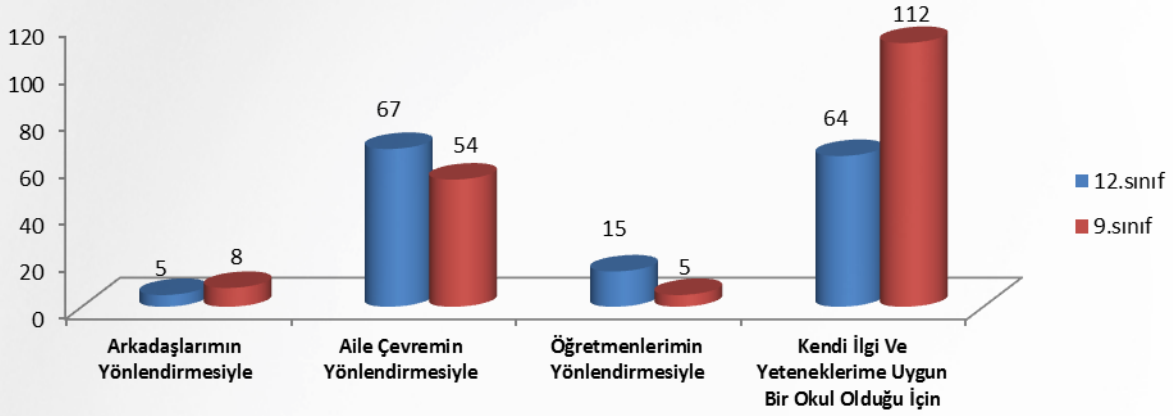
Grafik 6: Cinsiyetlere göre ankete katılım oranı



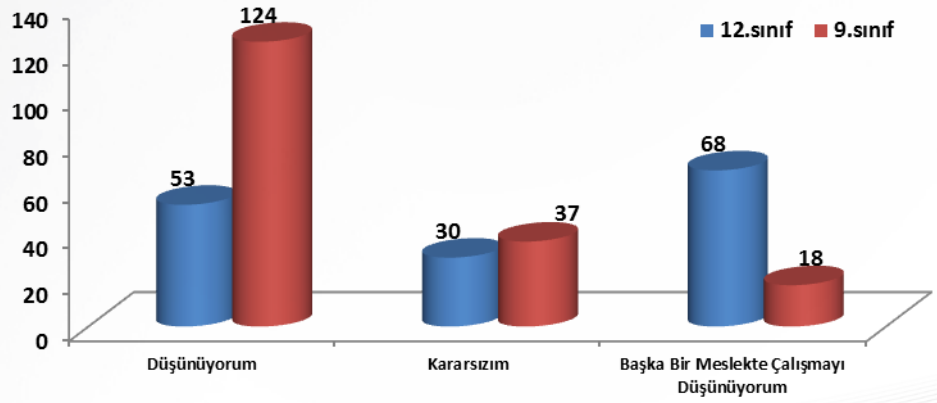
Grafik 7: 12. Sınıf öğrencilerinin okudukları bölümlere göre oranları



Grafik 8: Öğrencilerin meslek lisesini tercih sebebi

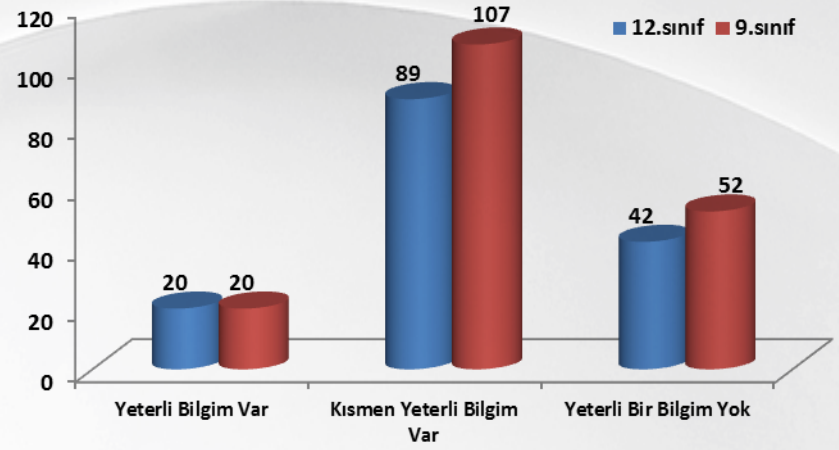


Grafik 9: Mesleğimle ile ilgili bir işte çalışmayı

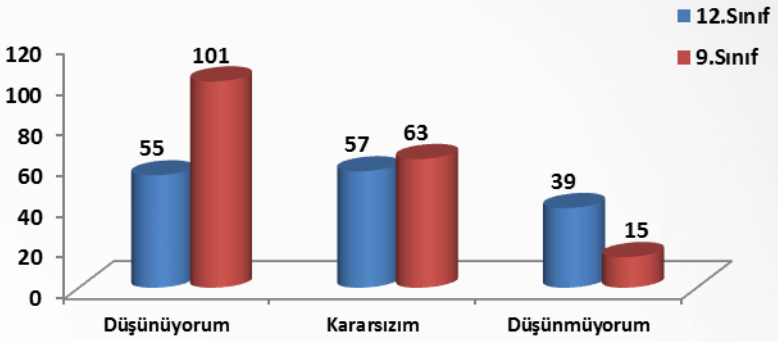


düşünürüm

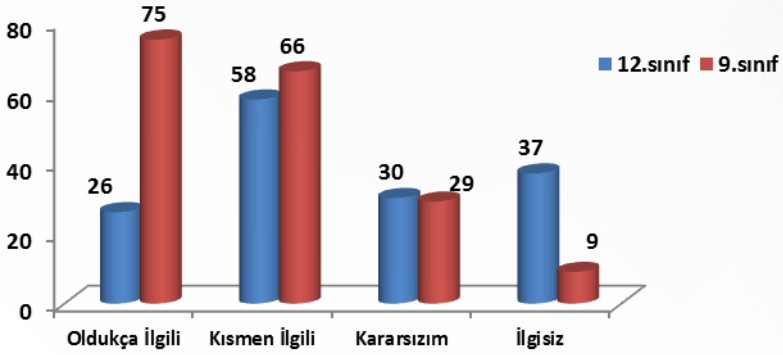
Grafik 10: Meslek Yüksek Okulları hakkında bilgi sahibiyim



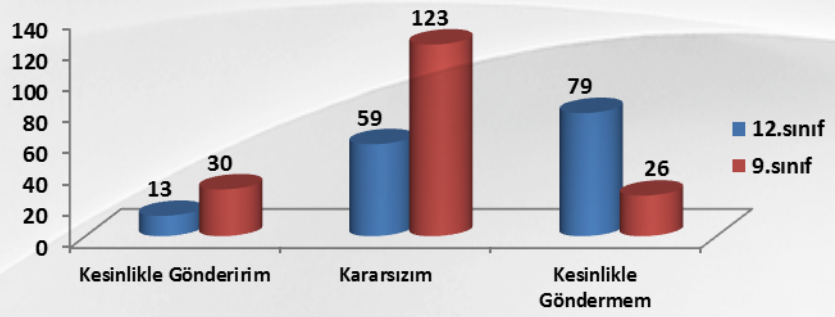
Grafik 11: Okuldaki öğretmenler öğrencilere karşı ilgilidir



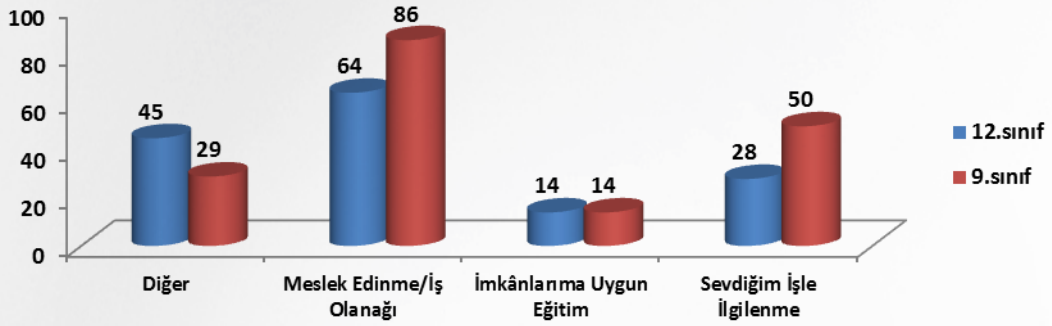
Grafik 12: Meslek Yüksek Okullarına devam etmeyi düşünüyor musunuz?



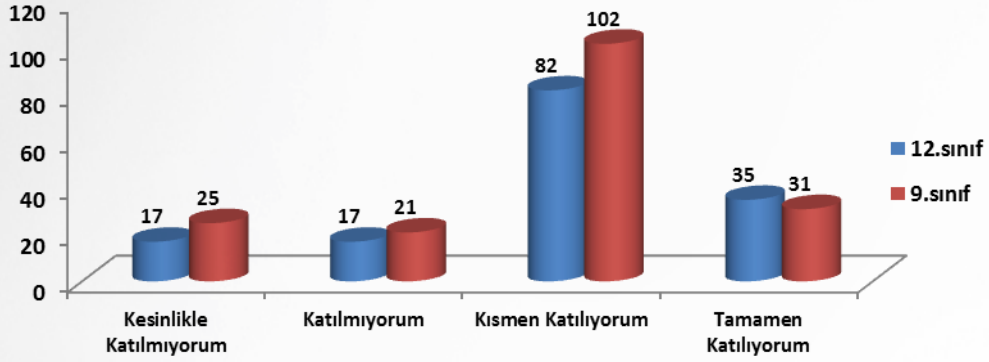
Grafik 13: Çocuğumun Meslek Lisesinde öğrenim görmesini isterim.



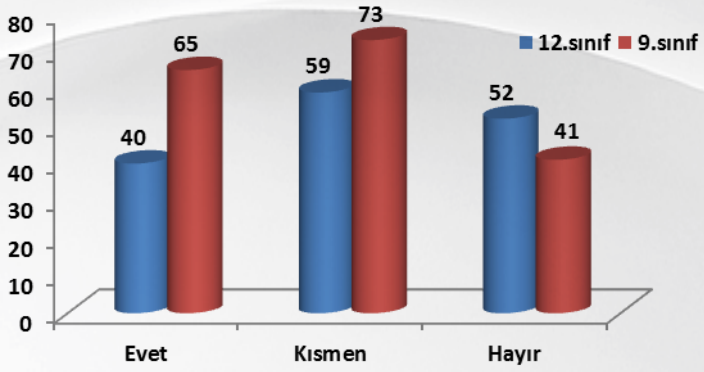
Grafik 14: Meslek Lisesini tercih etme sebebiniz nedir?



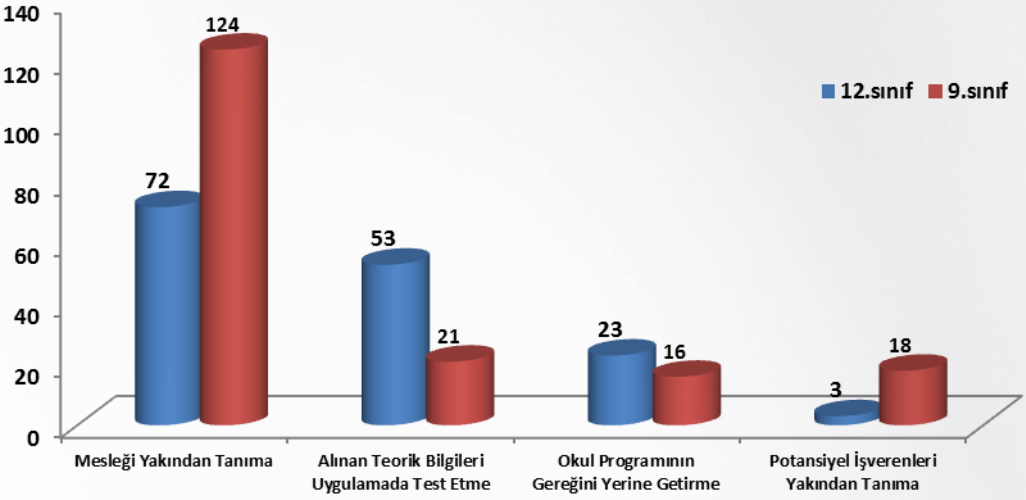
Grafik 15: Mesleğinizle ilgili kolaylıkla iş bulabileceğinizi düşünüyorum.



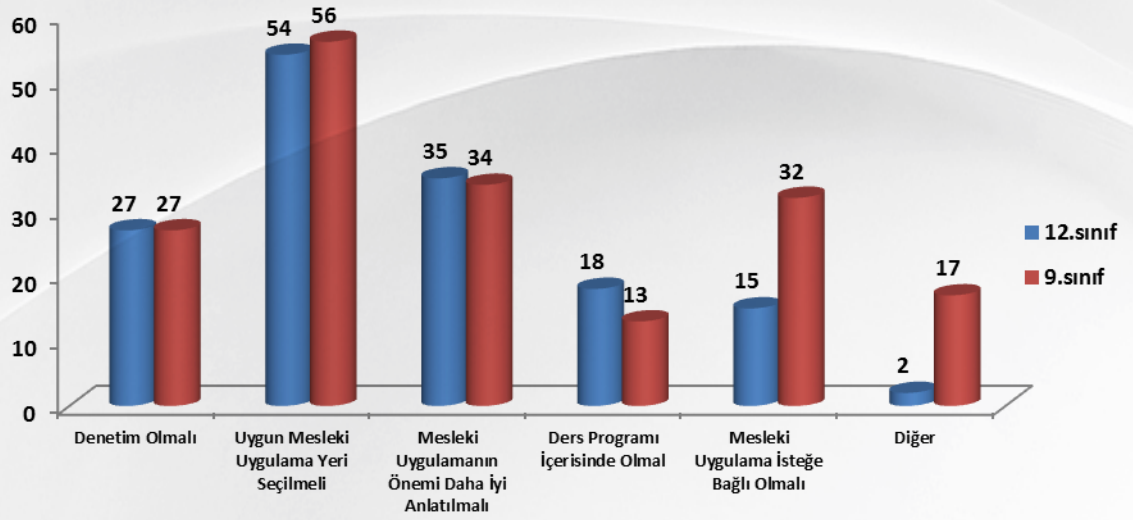
Grafik 16: Öğrenilen teorik bilgilerin uygulanması yapılmaktadır.



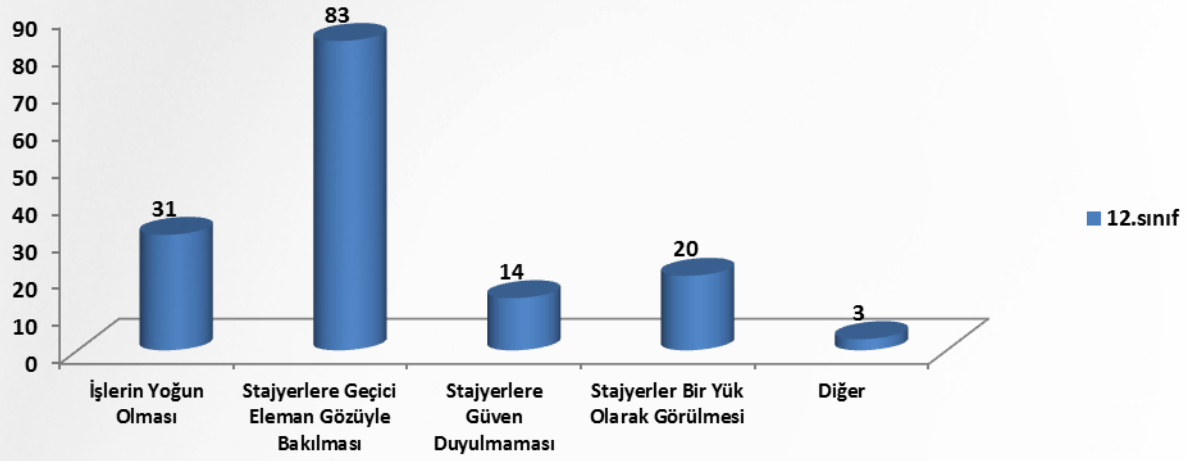
Grafik 17: Mesleki uygulama neyi ifade ediyor?



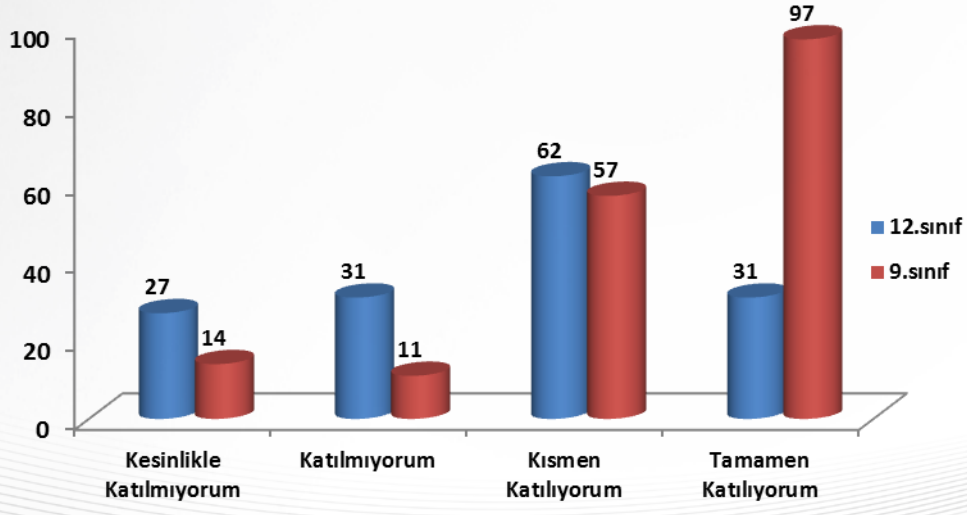
Grafik 18: Mesleki uygulamanın daha etkin hale getirilmesi için nasıl bir yöntem izlenmelidir?



Grafik 19: Mesleki uygulama alanlarında yeterli bilgi verilmemesinin sebebi nedir?



Grafik 20: Okuldan mezun olduktan sonra mesleğe hazır olacağımı düşünüyorum



SONUÇ

Bir işte başarılı olmanın yolu o işi severek yapmaktan ileri gelmektedir. Var olan okul türü ve programlar arasında geçişlere imkân verecek yeterince esnek bir yapının olması durumunda öğrenciler kendi istedikleri mesleki eğitim alanlarında bilgi ve becerilerini geliştirebilirler.

İş ve Meslek Danışmanları olarak öğrencilere erken dönemde mesleki seçimler yaparken ve kariyerlerini şekillendirirken yardımcı olmayı amaçlayan hizmet etkin sunmamız gerekmektedir. Danışmanlık hizmeti istihdam stratejilerinin uygulamaya konması için anahtar nitelikte stratejik bir bileşenlerdir.

Gençlere yönelik mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yalnızca eğitimle ilgili kararlara odaklanmamalı aynı zamanda mesleği ile ilgili ihtiyaç duydukları beceri ve yetenekleri geliştirmesine de yardımcı olmalıdırlar. İlköğretim kademesinde öğrencilere meslek seçiminin önemi ile ilgili sunumlar verilirken aynı zamanda da işgücü piyasasındaki değişen iş fırsatları konusunda öğrenciye bilgiler verilmelidir. Sürecin en başından bir mesleğin geleceği hakkında bilgi sahibi olan gençler mezuniyet sonrasında da istihdam edilmeme sorunu ile karşı karşıya kalmayacaktır.

Mesleği ile ilgili alanlarda çalışmak istemeyen genç yetişkinler için Hayat Boyu Öğrenme kavramının da temelini oluşturan gelişen ve değişen gelişmelere ayak uydurabilmesi hem de kişinin üretime katılması sağlanarak iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli ve kişi açığının kapanmasına ülkemizdeki ara elaman sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Mesleki ve teknik eğitim veren okullarla, işletmeler arasındaki iletişim ve işbirliği bağı kuvvetlendirilmelidir.

Yasal zorunluluk olan ‘’20 ve üstü çalışına olan firmalar stajyer öğrenci çalıştırması zorunludur. ‘’İlgili madde ki oran küçültülerek daha fazla öğrencinin staj yapma imkânı sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

1. AKTAŞLI, İ., KAFADAR, S., & TÜZÜN, I. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncelleştirilmiş Durum Analizi. ERG (Eğitim Reformu Girişimi).
2. F.Güneş. Kırsal Bölgelerin Kalkınmasında Halk Eğitiminin Rolü. Çağdaş Eğitim , 37-45.
3. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi.
4. Kenar, N. (2005). Mesleki Eğitimde Gelişmeler. Mercek.
5. MEB. (tarih yok). 11 09, 2014 tarihinde http://www.kso.org.tr: http://www.kso.org.tr/duyurures/mesleki-ve-teknik-egitim-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-taslagi.pdf adresinden alındı
6. MEB. (2012). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARAI YÖNETMELİĞİ. ANKARA.
7. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI . (2013). MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİM STRATEJİ BELGESİ VE EYLEM PLANI. ANKARA: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI .
8. MYO mevcut durumu. (tarih yok). 11 11, 2014 tarihinde www.hurriyet.com.tr: http://www.hurriyet.com.tr/egitim/26917292.asp adresinden alındı
9. T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI. (2010, 10 25). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ. ANKARA, TÜRKİYE.
10. T.C Milli Eğitim Bakanlığı. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. ANKARA.
11. TÜİK. (2013, 07 31). Yetişkin Eğitimi Araştırması. 15865. Ankara, Türkiye.
12. TÜİK. (2014, 07 11). Dünya Nüfus Günü Araştırması. 11 12, 2014 tarihinde www.tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975 adresinden alındı
13. YAPICI, M. (2003, Mart). Yaygın Eğitim. Üniversite ve Toplum, s

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI SÜRECİNDE İŞKUR İSTİHDAM HİZMETLERİNİN İŞVERENLER TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Fatih ÇEPNİLER **Ali AKKURT** **Banu BOZKURT** **Nihat AKTİ**

İş ve Meslek Danışmanı *İş ve Meslek Danışmanı* *İş ve Meslek Danışmanı* *İş ve Meslek Danışmanı*

fatih.cepniler@iskur.gov.tr ali.akkurt@iskur.gov.tr banu.bozkurt@iskur.gov.tr nihat.akti@iskur.gov.tr
İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi
0212 503 55 65

ÖZET

Bu çalışmamızda; iş ve meslek danışmanlığı sürecinde işgücü piyasasındaki İŞKUR istihdam hizmetlerinin değerlendirilmesi için işverenlerle birebir görüşülüp bilgiler alınarak, bu bilgiler ve veriler ışığında ileriki süreç içerisinde istihdam hizmetlerinin etkinliğini artırıp, gelişimlerini sağlayacak öneriler sunulmuştur. Çalışmamız İstanbul'da Bahçelievler, Güngören, Küçükçekmece ve Avcılardaki 50 ve üzerinde kişi çalışan ve yasal olarak engelli çalıştırma zorunluluğu olan sanayi ve hizmet firmalarını temsilen olmak üzere toplam 100 firma yetkilisine uygulanmak üzere oluşturulan anket formları ile HAZİRAN 2014 –EYLÜL 2014 tarihleri arasında yapılmıştır. Uygulanan anket formlarından elde edilen veriler ışığında iş ve meslek danışmanlığı sürecinde işverenlerin çoğunluğunun İŞKUR'un kendilerine sağladığı istihdam teşviklerinden, güncelleşen yasa ve yönetmeliklerden bu süreç içerisinde daha hızlı ve doğru bir şekilde haberdar oldukları ve İŞKUR ile olan ilişkilerinde sabit, sürekli danışmanları olmasından memnun oldukları belirlenmiştir. İşgücü taleplerine uygun kişilerin bulunması noktasında iş ve meslek danışmanlığı süreci öncesine göre daha uygun kişileri bulduklarını ancak kısa sürede bulma noktasında yeterli olmasa da geçmiş döneme göre daha iyi olduğu saptanmıştır. Engellilerin istihdamında ise işgücü taleplerine uygun çalıştırmak istedikleri engellileri bulma noktasında zorluklar çekildiğini buna bağlı olarak engelli kişileri genel olarak vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştırdıkları, bu işlerde de engellilerin kariyer gelişimlerinin olmamasını, ücret ve çalışma şartlarını esas alarak uzun süreli çalışmadıkları belirtmişlerdir**.** Yapılan çalışma sonucunda İŞKUR'un meslek edindirme kurslarında teşviklerde işverenlerin katılımını kolaylaştırması, istihdamda kısa zaman içerisinde aktif işsizlere ulaşma noktasında diğer kurum ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliğini artırmasına yönelik yasal zeminin oluşturulmasına, teknolojik altyapısını geliştirmesine varılmıştır.

Anahtar sözcükler: İstihdam, İş ve Meslek Danışmanı, Engelli, İşkur

GİRİŞ

1. GENEL BİLGİLER

Türkiye İş Kurumu, 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adı altında kuruldu. İş ve İşçi Bulma Kurumu 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçti. 4837 sayılı Kanun, Kurumun görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir. 1960'lı yıllarla birlikte başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçları ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurtdışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. 1973 Petrol Krizinden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve artan işsizlik, yurtdışından işgücü talebinin durmasına neden olmuştur.

Bu gelişme yurt dışına işçi gönderme faaliyetine odaklaşan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. Kurum değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri vermede kendini yenileyememiş ve işgücü piyasasında kamu hizmetlerinin rolü gittikçe azalmaya başlamıştır. 1980'li yıllarla birlikte başlayan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış, fonksiyonlarını genişletmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu da gerek dünyada gerekse ülkemizde ki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştu. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum kuruluş yasasına kavuşmuştur. İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu yeni yasa ile; kurumun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla, nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere kariyer meslek olarak İstihdam ve Meslek Uzmanlığı ihdas edilmiştir.(1) 2012 –NİSAN tarihinden itibaren bu kapsam çerçevesinde İş ve Meslek Danışmanları aktif olarak kurum bünyesinde görev almaya başlamışlardır. İş ve Meslek

Danışmanı, öğrencilerin meslek seçimlerine, kuruma kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım eden kişi olarak tanımlanmıştır.(2)

1.1 Çalışmanın Amacı

Bu çalışmamızda; iş ve meslek danışmanlığı sürecinde işgücü piyasasındaki İŞKUR istihdam hizmetlerinin değerlendirilmesi için işverenlerle birebir görüşülüp bilgiler alınarak, bu bilgiler ve veriler ışığında ileriki süreç içerisinde istihdam hizmetlerinin etkinliğini artırıp, gelişimlerini sağlayacak öneriler sunmak amaçlanmıştır.

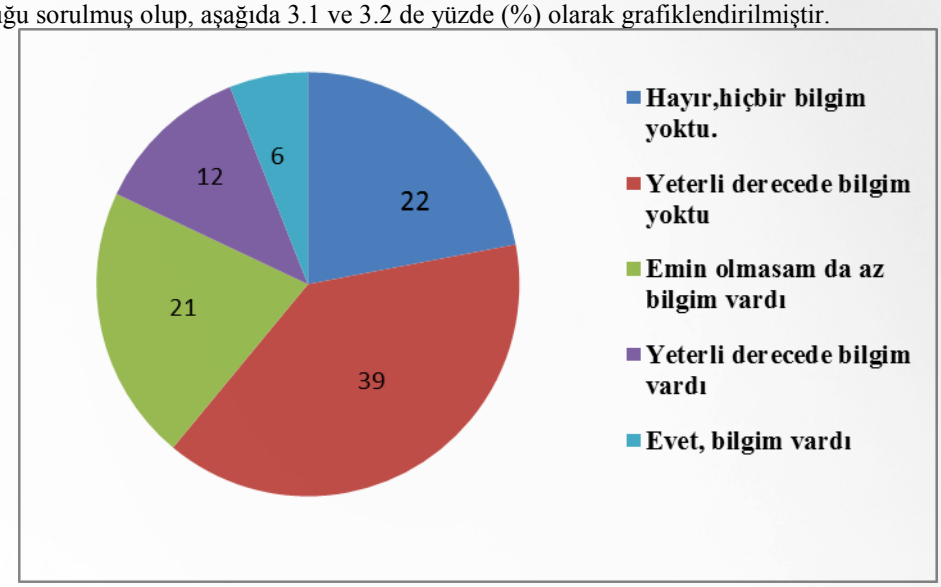
2. ÇALIŞMA YÖNTEMİ

Çalışma İstanbul da Bahçelievler, Güngören, Küçükçekmece ve Avcılardaki 50 ve üzerinde kişi çalışan ve yasal olarak engelli çalıştırma zorunluluğu olan sanayi ve hizmet firmalarını temsilen olmak üzere toplam 100 firma yetkilisine uygulanmak üzere oluşturulan anket formları ile uygulanarak yapılmıştır. Anket formları HAZİRAN 2014- EYLÜL 2014 tarihleri arasında uygulanmıştır.

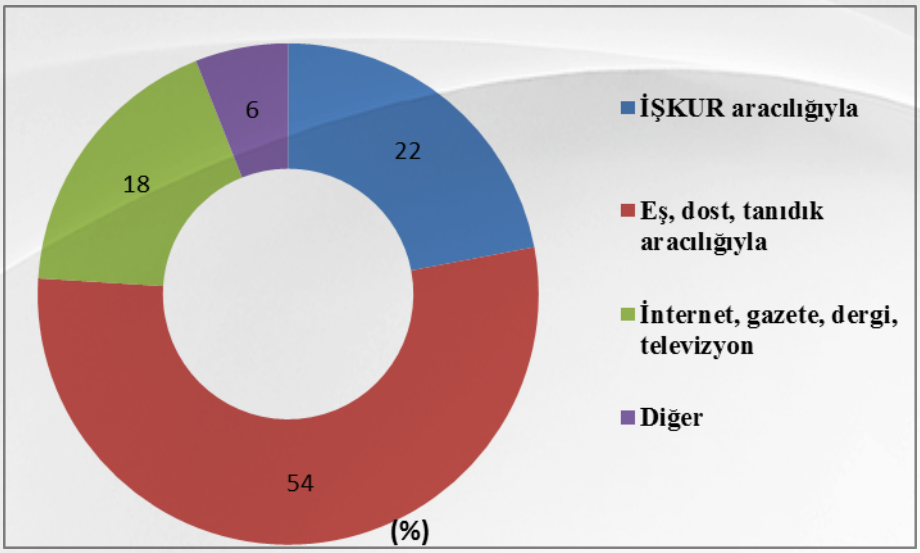
3. BULGULAR VE SONUÇLAR

İşveren yetkililerine uygulanan anket sorularından elde edilen veriler, aşağıda gösterilen grafiklerde şekillendirilmişlerdir.

İlk olarak sanayi ve hizmet sektöründeki firma yetkililerine, İş ve Meslek Danışmanlığı süreci öncesinde İŞKUR hizmetleri hakkında bilgileri olup olmadığı ve hizmetler hakkında bilgileri hangi kanal ve aracılarla sahip olduğu sorulmuş olup, aşağıda 3.1 ve 3.2 de yüzde (%) olarak grafiklendirilmiştir.

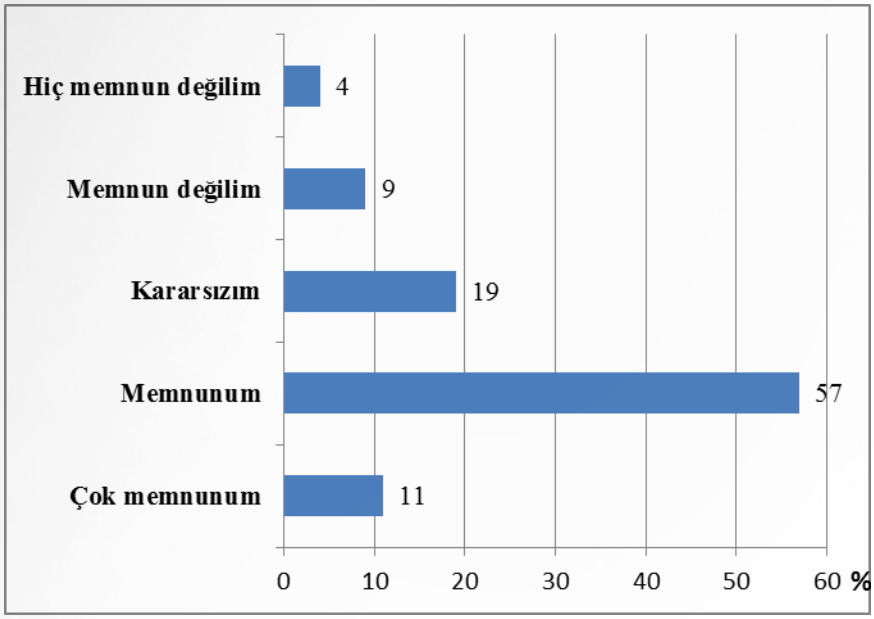


Şekil 3. 1 İş ve Meslek Danışmanlığı Süreci Öncesinde İŞKUR Hizmetleri Hakkında Bilgileri



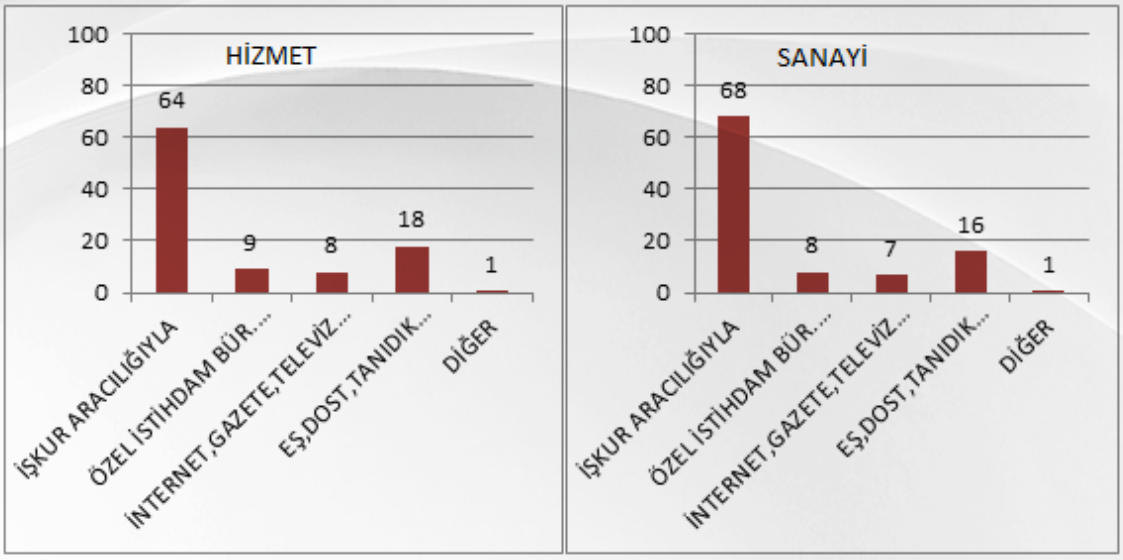
Şekil 3. 2 İş ve Meslek Danışmanlığı Süreci Öncesinde İşverenlerin İŞKUR Hizmetleri Hakkında Bilgi Kaynakları ve Aracıları

Elde edilen veriler ışığında işverenlerin çoğunluğunun (%82) İş ve Meslek Danışmanlığı süreci öncesinde İŞKUR hizmetleri hakkında istenilen düzeyde bilgi sahibi olmadığı, hizmetler hakkında işverenlerin öncelikle eş, dost, tanıdık aracılığıyla(%54) bilgi sahibi olduğu görülmüştür.
İşverenlere, İş ve Meslek Danışmanlığı süreci öncesine göre İŞKUR istihdam hizmetlerini nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda Şekil 3.3 de gösterilen cevaplar verilmiştir.

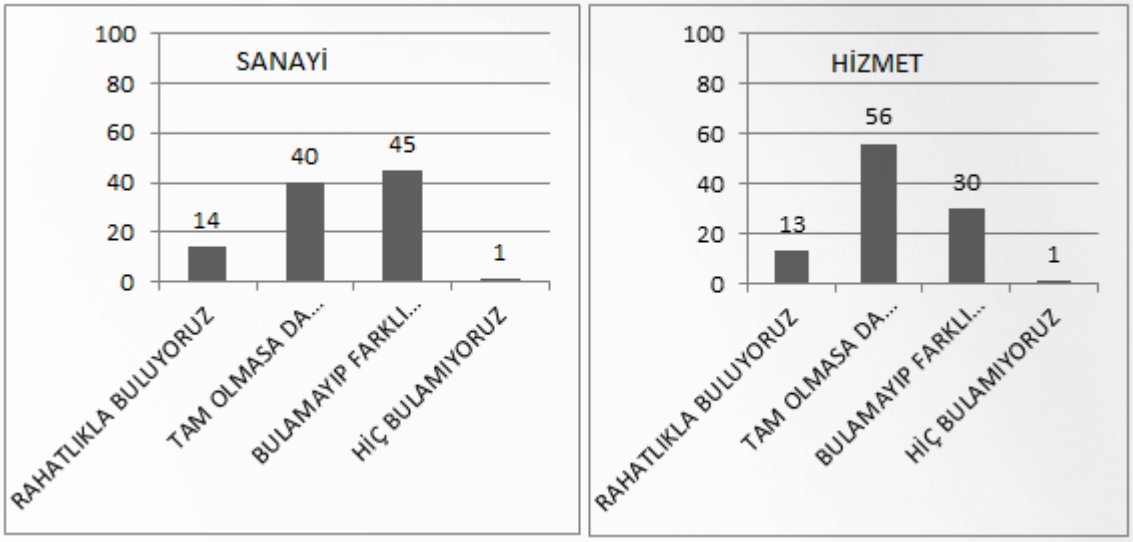


Şekil 3.3 İş ve Meslek Danışmanlığı Süreç Öncesine Göre İŞKUR İstihdam Hizmetlerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi

Şekil 3.3 de görüldüğü gibi işverenlerin %68 i İş ve meslek Danışmanlığı süreci öncesine göre İŞKUR istihdam hizmetlerinden memnun oldukları, kararsız ya da memnun olmayan işverenler ise özellikle acil işgücü taleplerinin kısa sürede karşılanamaması ve mesleki yeterliliğe sahip uygun engellilerin bulunamamasını belirtmişlerdir.
İşverenlere, İş ve Meslek Danışmanlığı sürecinde engelli istihdamını hangi aracılarla karşıladıkları ve taleplerine uygun mesleki yeterliliğe sahip engelliler olup olmadığı sorulduğunda Şekil 3.4 ve Şekil 3.5 deki cevaplar alınmıştır.



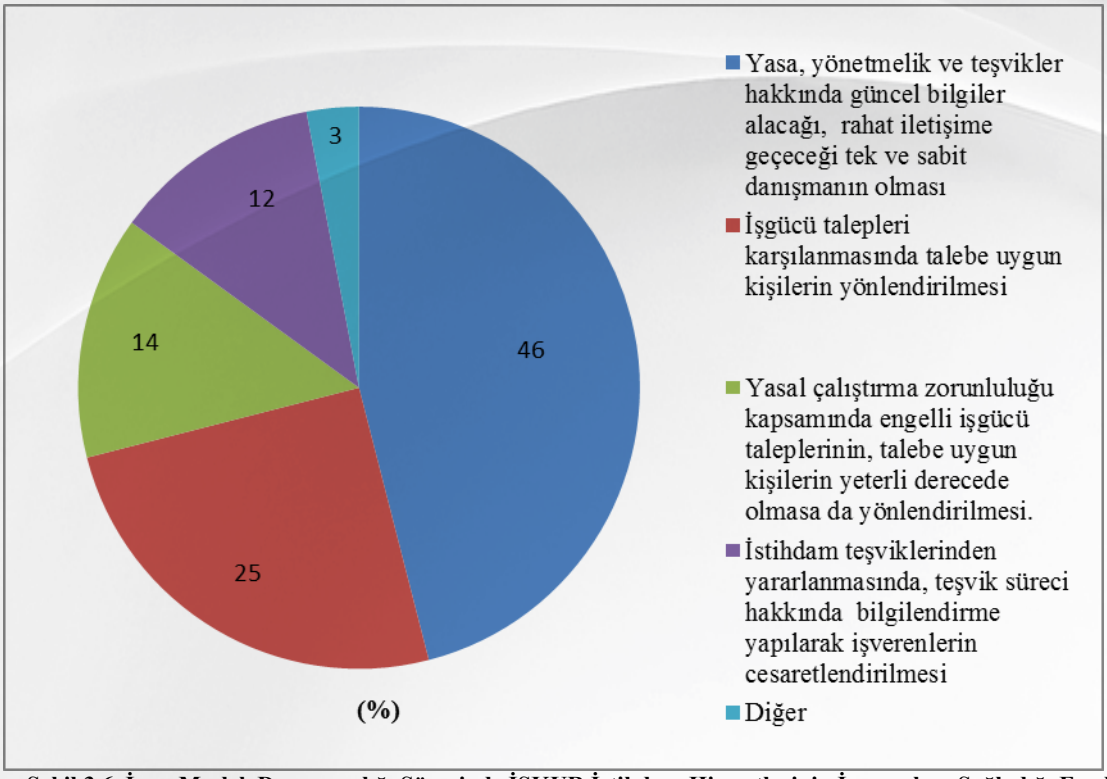
Şekil 3.4 İş ve Meslek Danışmanlığı Sürecinde İşverenlerin Engelli Taleplerini Hangi Aracılarla Karşıladıkları



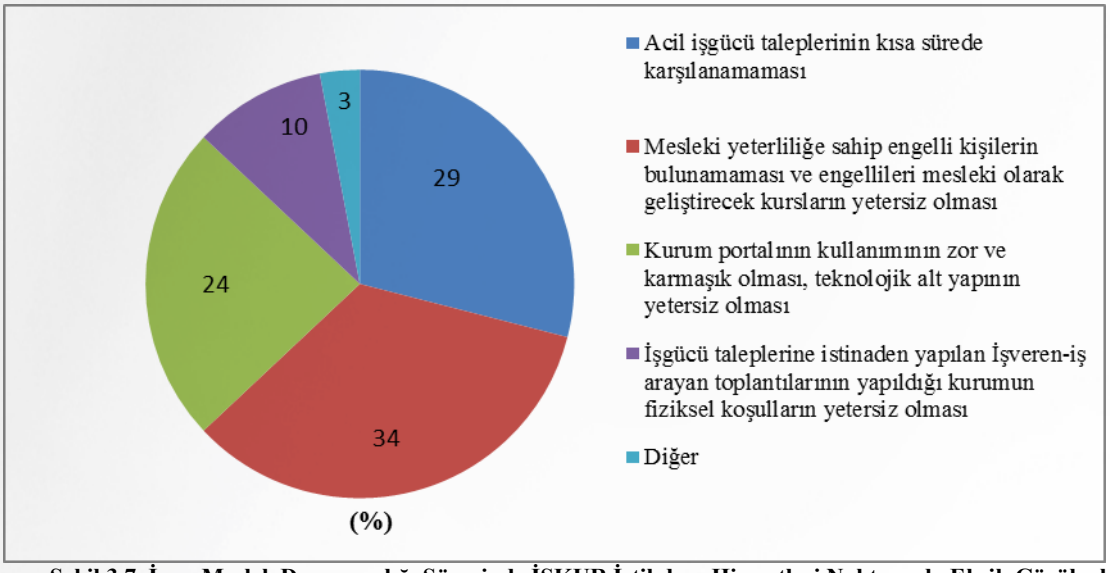
Şekil 3.5 İş ve Meslek Danışmanlığı Sürecinde İşverenlerin Mesleki Yeterliliğe Sahip Engellileri Bulunabilmesi

Yukarıda Şekil 3.4 de hem sanayi hem de hizmet sektörünün engelli işgücü taleplerinin öncelikli olarak İŞKUR daha sonra eş,dost,tanıdık aracılığıyla karşılandığı görülmektedir. Bu da gösteriyor ki işgücü piyasasında engellilerin ve işverenlerin taleplerinin karşılanmasında birinci dereceden sorumluluk İŞKUR ve burada görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarındadır. Şekil 3.5 de ise sanayi sektöründe işveren yetkililerinin %45 i taleplerine uygun engelli kişileri bulamayıp farklı departmanlarda değerlendirdikleri,%40 ı ise taleplerine tam olarak olmasa da engelli kişileri bulabildiklerini belirtmişlerdir. Hizmet sektöründeki işveren yetkililerin %30 u engelli kişileri bulamayıp farklı departmanlarda değerlendirdikleri,%56 sı ise taleplerine tam olarak olmasa da engelli kişileri bulabildiklerini belirtmişlerdir. Bu veriler ışığında işgücü piyasasında işverenlerin taleplerine uygun mesleki yeterlilikte engelli kişiler bulmakta zorluk çektikleri görülmektedir.

İşverenlere, İş ve Meslek Danışmanlığı sürecinde İŞKUR istihdam hizmetleri kapsamında işverenlere sağladığı faydalar ve eksiklikler sorulduğunda Şekil 3.6 daki ve Şekil 3.7 deki cevaplar alınmıştır.



Şekil 3.6 İş ve Meslek Danışmanlığı Sürecinde İŞKUR İstihdam Hizmetlerinin İşverenlere Sağladığı Faydalar



Şekil 3.7 İş ve Meslek Danışmanlığı Sürecinde İŞKUR İstihdam Hizmetleri Noktasında Eksik Görülenler

Şekil 3.6 da işverenler, iş ve meslek danışmanlığı sürecinde İŞKUR hizmetleri noktasında öncelikle yasa, yönetmelik ve teşvikler konusunda bilgi alabilecekleri tek ve sabit danışmanlarının olması (%46), talebe uygun kişilerin yönlendirilmesi(%25) noktasında faydalarını, Şekil 3.7 de süreç içerisinde mesleki yeterliliğe sahip engellilerin bulunamaması (%34),acil işgücü taleplerinin kısa sürede karşılanamaması(%29) noktalarında eksiklikleri belirtmişlerdir.

ÖNERİLER

İş ve Meslek Danışmanlığı sürecinde işgücü piyasasındaki İŞKUR istihdam hizmetlerinin değerlendirilmesi için işverenlerle birebir görüşülüp bilgiler alınarak, bu bilgiler ve veriler ışığında ileriki süreç içerisinde istihdam hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla yaptığımız çalışmamızda aldığımız dönütler sonucunda işverenler süreç içerisinde acil işgücü taleplerinin karşılanmasında, engelli istihdamı noktasında mesleki yeterliliğe sahip kişilerin bulunmasında yaşanan eksiklikleri dile getirmişlerdir. Bu eksikliklerin giderilmesi noktasında, acil işgücü taleplerinin karşılanmasında İŞKUR aktif işsiz kişilere

ulaşma noktasında diğer kamu kurum ve kuruluşlarla, STK larla etkin ve koordineli biçimde işbirliği içinde çalışmalı ve bu çalışmaları yasal zemine oturtmalıdır. Örnek vermek gerekirse aktif işsizlere ulaşma noktasında SGK ile ortak bir portal geliştirilmeli kuruma kayıtlı güncel işsiz kişilerin işe yönlendirilmesinde ve takibinde bu ortak sistem kullanılmalıdır. Engellilerin istihdamı üzerine ise alınan dönütler sonucunda İŞKUR bünyesinde engellilerle ve işverenler arasındaki bağlantıyı sağlamlaştıracak özel birim oluşturmalı sonucuna varılmıştır. Bu birimde işgücü piyasasında hem işverenlerle hem de engelli vatandaşlarla iletişim halinde olan İş ve Meslek Danışmanları değerlendirilmelidir. Gerekli görüldüğünde bu danışmanlara hizmet içi eğitim verilerek engellilerin istihdamı üzerine uzmanlaştırılmalıdırlar. Mevcut engelli mesleki eğitimlerinin bilinirliklerinin artırılması, yaygınlaştırılması ve süreklilikleri sağlanmalıdır. Engellilik durumuna göre mesleki standardizasyon oluşturulmalı güncel istihdam ihtiyaçlarına göre eğitim programları belirlenmelidir. İŞKUR'un işverene eğitim desteği vardır. Fakat her işveren için zorunlu ve yaygın hale getirilmelidir. Kısa vadede ise engellilerin işbaşında mesleki gelişimlerini sağlayacak olan İŞKUR un düzenlediği işbaşı eğitim kurslarında işverenlerden şart aranmayıp belirli mesleklerde belirli sürede eğitim masrafları ve engelli maaşlarında kurum desteğini artırmalıdır. İstihdam sürecinde mevcut kota siteminde her sektörde aynı oran uygulanmamalıdır. Örneğin ağır sanayide çalıştırabilecek engelli bulmak normal diğer sektörlerden daha zordur bu da ağır sanayide engelli çalıştırılmadan maaşı ödenmekte bunun sonucunda da engelli kişiler işgücünden uzaklaştırılmaktadır. Ayrıca engelli vatandaşlar genelde vasıfsız işlerde çalıştırılmakta, vasıfsız işler hem toplumdaki bireylerin engelliye bakış açısını olumsuz etkilemeyi artırmakta hem de engellileri çalışmamaya motive etmektedir. Bu da maaşları ödenen ama çalışmayan "çalışan işsiz" ordusunu oluşturmaktadır. İstihdam ilişkisi düşünüldüğünde, kurum portalının iş arayan ve işverenler tarafından etkin ve verimli şekilde kullanabilecek şekilde tasarlanmalıdır. İş ve Meslek Danışmanlığı sürecinin etkinliğini, verimliliğini arttırmak için sürecin iyi yönetilmesi ve yürütülmesi gerekmektedir. Bu kapsamda İŞKUR olarak kurum içerisinde şeffaf ve rahat kurum içi iletişim ağı oluşturulmalı, çalışanlara planlı, programlı şekilde çalışma ortamı sağlanmalı, günlük değil uzun vadeli planlar yapılmalıdır. İş ve Meslek danışmanlığı sürecinin profesyonel şekilde yürütüleceği uygun fiziksel ortam ve teknolojik altyapı oluşturulmalıdır. İş ve Meslek Danışmanlarının motivasyonlarını arttırıcı yöntemler uygulanmalı, mesleki olarak kendilerini geliştirebilecek hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmelidir.

KAYNAKÇALAR

(1) http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx
(2) http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/diger
(3) **F.Cepniler, A.Akkurt, B.Bozkurt, N.Akti,** " *İşgücü Piyasasında Engellilerin Mesleki Yeterliliklerinin İşveren ve Engelliler Tarafından Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri*" Uluslararası Engelliler Kongresi,2014 Ekim, Ankara

ANTALYA'DAKİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNDE PERSONEL SAĞLAMA VE SEÇME SÜREÇLERİ: NİTEL BİR ANALİZ

Beyhan AKSOY
Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, beyhanaksoy@akdeniz.edu.tr
Medine ATEŞ
Çalışma ve İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü, medine.ates@iskur.gov.tr

ÖZET

Turizm ve otelcilik sektörünün emek yoğun doğasından ötürü personel sağlama ve seçme süreçleri ile bu uygulamalarda yaşanan sorunlar işgücü ve istihdam sorunları açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı, Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personel sağlama ve seçme süreçlerini uygulamalar ve sorunlar bakımından değerlendirmek olarak belirlenmiştir. Çalışmada veriler Antalya'da turizm ve otelcilik sektöründe faaliyet gösteren, 5 yıldızlı, 7 otelin insan kaynakları birimi yetkilileri ile yapılan yüz yüze mülakatlar yoluyla elde edilmiştir. Mülakatlarda görüşülen kişilere araştırmaya konu olan işletmelerin personel sağlama ve seçme sürecinde izledikleri yöntemler, karşılaştıkları güçlükler ve varsa çözüm önerileri hakkında sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve uygulamalar ve sorunlara dair kategoriler elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Personel Sağlama ve Seçme, Otel İşletmeleri, Turizm Sektörü

GİRİŞ

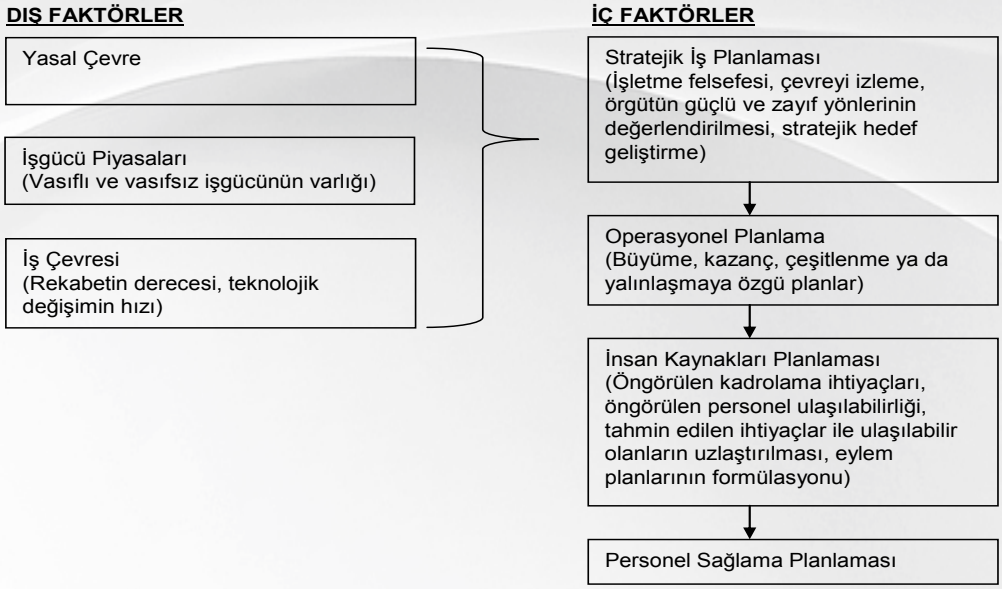
Personel sağlama ve seçme, örgütlerin İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) işlevi içindeki en önemli faaliyet alanlarından biridir. Sağlama ve seçme süreçlerini etkin bir şekilde gerçekleştirmenin yolu ise bilgi ve beceri bakımından işe en uygun kişilerin bulunması ve yerleştirilmesini gerektirmektedir. Personel sağlama süreci, çalışma arzusuna sahip aday işgören potansiyelinin, işin nitelikleri ve gereklilikleri çerçevesinde değerlendirilerek, istihdam edilip edilmeme kararının verildiği seçme süreci ile son bulmaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Seçme ve sağlama süreçlerinin etkinliği aynı zamanda İKY'nin performans değerlendirme, ücretlendirme, kariyer yönetimi ve eğitim gibi temel fonksiyonları için de dayanak sağlamaktadır.

Turizmin emek yoğun doğasından ötürü örgütlerdeki teknik ve sosyal süreçler işgücünün özelliklerinden önemli ölçüde etkilenirler. Ayrıca Antalya, turizmden elde edilen gelirleri ülke ekonomisinin bütünü için önemli bir girdi sağlayan bir şehirdir (Toksöz, 2011). Turizm işletmelerinde, mevsimsellikten ötürü personel devrinin fazla olması personel sağlama ve seçme sürecinin önemini ayrıca artırmaktadır. Mevsimsellik turizm faaliyetlerinin gerçekleşmesinde kendisini her yıl daha az veya daha çok tekrarlayan döngüsel bir model (Jang, 2004) olarak tanımlanır ve sektörde daimi denilebilecek bazı kadrolar haricindeki personel sayısının sürekli değişmesine yol açmaktadır. Bu durum Antalya ilinde turizm sektöründe personel seçme sürecinin etkin bir şekilde kullanımını zorunlu kılmaktadır.

Bu nedenler bir araya geldiğinde turizm ve otelcilik sektöründe personel sağlama ve seçme süreçleri ile bu uygulamalarda yaşanan sorunların önemi ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personel sağlama ve seçme süreçlerini uygulamalar ve sorunlar bakımından değerlendirmek olarak belirlenmiştir.

1. OTEL İŞLETMELERİNDE PERSONEL SAĞLAMA VE SEÇME

Otelcilik sektörü, doğası gereği emek yoğun bir hizmet sektörü olmakla beraber sektördeki başarı önemli ölçüde çalışanların sosyal ve teknik anlamdaki becerilerine bağlıdır (Nolan, 2002). Bu sebeple bu örgütlerdeki ekonomik performansta insan kaynakları büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte bir örgütteki personel ihtiyacı işten ayrılmaların dışında yeni birimler ve görevleri gerektiren büyüme veya çeşitlenme gibi stratejiler yoluyla da ortaya çıkabilir.



Şekil 1: İnsan Kaynakları Yönetiminin Seçim Sürecini Etkileyen Faktörler (Bernardin ve Russel, 1998; 105)

Açık pozisyonlar için uygun nitelik ve nicelikteki insan kaynakları çalışanların ve işletmenin faydaları göz önünde tutularak sağlanmalı ve seçilmelidir. Bununla birlikte örgütler yapı ve süreçlerini içinde bulundukları çevrenin etkisi altında sürdürürler ve insan kaynakları sağlama ve seçme süreci, bundan bağımsız değildir. Şekil1'de örgütlerin insan kaynakları sağlama ve seçme süreçlerini etkileyen faktörler verilmektedir.

Turizm ve otelcilik işletmelerinde temel çıktı hizmetler olduğundan ürünün soyut olması, üretim ve tüketimin üretimin gerçekleştiği yerde eşanlı olarak ortaya çıkması, tüketicilerin üretim süreci içinde yer alması ya da üretime katılması ve hizmet sağlayıcılar ile tüketiciler arasında kişisel ilişkilerin olması gibi ayırıcı özelliklerin dikkate alınması gerekmektedir. Kuşluvan ve arkadaşları (2010) turizm ve otelcilik sektöründeki istihdam ve işgücü karakteristiklerini şu şekilde özetlemektedirler:

- *Emek yoğun sektör,*
- *Yüksek düzeyde işgücü devri,*
- *Birçok işin vasıfsız ya da yarı vasıflı doğası,*
- *İşgücü ve becerilerde kıtlık,*
- *Merkez ve çevre işgücünden doğan ikili emek piyasasının varlığı,*
- *Mevsimsel yarı zamanlı ve çağrıya dayalı işgücü oranının yüksekliği,*
- *Düşük seviyelerdeki çalışan verimliliği,*
- *Zayıf dâhili işgücü piyasaları,*
- *Etnik azınlıklar, göçmenler, öğrenciler, genç yaştaki çalışanlar ve kayıt dışı işgücü oranlarının yüksekliği,*
- *Düşük seviye eğitim ve beceriye sahip çalışanların oranlarındaki yükseklik,*
- *Serbest çalışanların oranındaki yükseklik,*
- *Heterojen bir işgücü pazarı,*
- *Mesleki statü bakımından genellikle daha düşük seviyelerde olan kadın çalışanların çokluğu,*
- *Düşük istihdam statüsü (endüstrideki istihdamın kötü imajı),*
- *Çoğu istihdamın küçük ve orta ölçekli örgütlerde gerçekleşmesi,*
- *Düşük sendikalılaşma oranı,*
- *Çalışanların becerilerinin turizm içindeki diğer işkollarına ve diğer sektörlere aktarılabilirliği,*
- *Kötü istihdam ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları.*

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütlerde yayılması ve kurumsallaşması batıda 1980'lerle başlasa da ülkemiz için uygulamalar nispeten yeni sayılabilir ve personel yönetimi anlayışından çok da farklı olmayan tarzlarla sürdürülmektedir. Bu anlamda ücretler, yan ödemeler, sigorta kesintileri gibi muhasebe kayıtları ile izin, rapor, işe devamsızlık ve geç kalma gibi prosedürleri takip eden (Erdemir, 2002) personel birimlerinin isimleri değişse de faaliyetleri benzer bir kapsamda sürmeye devam etmektedir.

İnsan kaynağını seçme ve sağlama boyutunda ise özellikle biçimsel olmayan eleman alma süreçlerine küçük ve orta ölçekli işletmelerde daha fazla başvurulurken firmalar büyüdükçe örgütteki çeşitlenen ve sayıları artan fonksiyon ve görevleri yerine getirme beceri ve yeteneğine sahip adaylara daha fazla ihtiyaç duyulmakta, böylece bu örgütlerde de daha biçimselleşmiş eleman alma süreçlerinin görülmesi beklenmektedir (Kotey & Slade, 2005). Bu anlamda daha büyük ölçekteki işletmelerde İKY'nin daha profesyonel uygulamalarının olacağına dair bir beklenti oluşmaktadır.

Bir yöneticinin işe doğru kişileri alması ve onları örgütte tutma çabası örgütün uzun dönemli başarısı için oldukça önemlidir. Hizmet sektöründe ise üretenin ve üretimin göz önünde olmasından ötürü hizmeti alanların örgütü çalışanlar yönünden değerlendirmesi ve hatırlaması kaçınılmazdır. Bu durum ise işi layığıyla yapmanın önemini artırsa da istihdam ve insan kaynağının yönetilmesi açsında turizm ve otelcilik sektörünün durumu çok olumlu görünmemektedir. Kuşluvan ve diğerleri, (2010), sektördeki istihdam ve İKY'nin kötü uygulamalarını şu özelliklerle nitelendirmiştir: profesyonel olmayan işe alma ve seçme; sınırlı oryantasyon ve eğitim; kariyer gelişimine sınırlı fırsat; düşük ücret ve yan ödemeler, fazla mesai ödemelerinin yokluğu; düşük iş güvenliği; güçlendirme ve katılımın yokluğu; denetim ve yönetimde "hiyerarşik", "otokratik" ve sert tarzlar; rutin ve monoton işler; taciz ve zorbalık; düşük iş güvenliği ve istikrarı; sınırlı kariyer yönetimi ve olasılıkları; uzun, düzensiz ve asosyal çalışma saatleri; aile dostu olmayan vardiyalar; profesyonelce olmayan performans değerlendirme uygulamaları; fiziksel çalışma koşullarının zayıflığı, talepkâr yöneticiler ve gözetmenler, gece ve hafta sonu çalışmaları; ağır iş yükü ve stres; yüksek oranlarda iş kazaları, işle ilgili hastalık ve şiddet; işgücü kıtlığı ve düşük yaşam kalitesi.

Bu nedenler bir araya geldiğinde turizm ve otelcilik sektöründe personel sağlama ve seçme süreçleri ile bu uygulamalarda yaşanan sorunların önemi ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personel sağlama ve seçme süreçlerini uygulamalar ve sorunlar bakımından değerlendirmek olarak belirlenmiştir.

2. ARAŞTIRMA

Çalışmada veriler Antalya'da turizm ve otelcilik sektöründe faaliyet gösteren, 5 yıldızlı, 7 otelin insan kaynakları birimi yetkilileri ile yapılan yüz yüze mülakatlar yoluyla elde edilmiştir. Nitel araştırmalar kişilerin kanaatleri, tecrübeleri, algıları ve duyguları gibi sübjektif verilerle meşgul olmaktadır. Yöntem olarak nitel araştırmayı seçmedeki amaç, sosyal olguyu doğal ortamı ve doğal oluşumu içinde tasvir ederek olguyu ilişki bağlantıları içinde anlamaya çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Araştırmaya konu olan işletmeler seçilirken beş yıldızlı otellerde kurumsallaşmış bir insan kaynakları yönetimi fonksiyonun olmasına dair beklentiden hareket edilmiştir. Böylece seçim süreçlerine dair anlayış, uygulama ve sorunlara dair ayrıntılı veriye erişmek hedeflenmiştir.

Mülakatlarda görüşülen kişilere araştırmaya konu olan işletmelerin personel sağlama ve seçme sürecinde izledikleri yöntemler, karşılaştıkları güçlükler ve varsa çözüm önerileri hakkında sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve uygulamalar ve sorunlara dair kategoriler elde edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu amaçla toplanan verilerin kavramsallaştırılması ve ardından kavramlara göre mantıklı bir biçimde organize edilmesi beklenir (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

2.1. İnsan Kaynakları Biriminin Yetki ve Sorumlulukları

Görüşme yapılan işletmelerin üçünde insan kaynakları /personel biriminden sorumlu kişi sayısı bir, ikisinde dört, üçünde ise ikidir. İlgili birim, işletmelerden ikisinde personel birimi olarak adlandırılmaktayken, diğer işletmelerde insan kaynakları yönetimi birimi/müdürlüğü adı altında faaliyetlerini sürdürmektedir. Tüm işletmelerde birimin hiyerarşik konumu doğrudan genel müdüre bağlı olarak yapılandırılmıştır.

Özellikle bir işletmeler grubuna dâhil otellerdeki yapı, işletme içinde ilgili birimin "personel şefliği" adı altında faaliyette iken merkezde bir İK koordinatörlüğüne bağlı olması şeklindedir. Bu otellerden biri görüşmemiz sırasında henüz bu yapısal dönüşümün tamamlanmadığını otel bağlamında birimin özerkliğinin şimdilik devam ettiğini ancak yeni yapılanma tamamlandığında mevcut özerkliğin sona ereceğini ifade etmiştir.

Bir diğer görüşmeci; işletmelerinde merkeziyetçi yapının uzun yıllardır süregeldiğini, merkezde bulunan İK koordinatörlüğünün yetkilerinin oldukça geniş olduğunu, kendisinin yetkinlik ve tecrübe olarak İK Müdürünün sahip olduğu tüm bilgi ve beceriye sahip olmasına rağmen, işletme yapılanması gereği bir *personel müdürü*nün yetki ve sorumluluklarının dışına çıkamadığını ifade etmiştir. Görüşmeci sözlerini şu şekilde sürdürmüştür:

"...Merkezde bulunan İK Koordinatörlüğü, Personel Müdürlüğü'nün yetkilerini işe alımına merkezce karar verilen iş görenlerin işe giriş-çıkışları sırasında oluşan evrak işlemleri ile sınırlı tutmuştur."

Görüşmelerimiz sonucunda genel müdürlükler bazında genel anlamda merkeziyetçi bir yapı olduğu ifade edilmiştir. Görüşmecilerden biri işe eleman alma süreciyle ilgili prosedürleri yerine getirmeyi "tam yetki" olarak algılamakta ve durumu şu sözlerle ifade etmektedir.

"Son kararı genel müdürlümüz veriyor personel alımında. Ancak genel müdürlüğe sunmadan evvel departman yöneticileri ve İK olarak temin, referans kontrolü, ilana çıkma gibi süreçleri biz yönetiyoruz. Son karar olarak genel müdürlüğe sunuyoruz ve sonuca bağlıyoruz. Yani tam yetki bizde olsa bile son karar genel müdürlüğündür."

Bir başka görüşmeci bu merkeziyetçi yapıyı "titiz"lik olarak yorumlamıştır:

"...Genel Müdürlüğümüze bağlı. Patronlarımız çok titiz olduğundan dolayı Genel Müdürlüğün yetkileri geniş... Onay geldikten sonra işe başlatıyoruz. Patronlarımız hassas olduğu için kesinlikle Genel Müdürlüğün onayını alıyoruz.

İşletme içi ve dışı birçok gelişme personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş sürecini çeşitli şekillerde etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir (Erdemir, 2002). İKY'de klasik personel yönetiminden farklı olarak, insan kaynağını en iyi şekilde değerlendirmeye çalışan bir anlayışın ön plana çıktığı (Selamoğlu, 2000) iddia edilmektedir. Çalışanların gelişimini ve performansını desteklemeye odaklı, ayrıca firma politikalarının oluşturulmasında da stratejik bir konumda olduğuna dair (Kağnıcıoğlu, 2001) mevcut görüşlere rağmen gerçekte İK birimlerinin örgütler içindeki konumu, yetki ve sorumluluk alanları birbirlerinden farklı şekillerde gözlemlenmektedir. Teorik olarak İKY birimlerine atfedilen bu anlamlara rağmen uygulamada, en azından bu çalışma kapsamında da, farklı sonuçlar görülmektedir. Görüşmecilerden birinin kullandığı "merdiven altı" ifadesi örgütlerde ilgili birimin nasıl bir gücü ve itibarı olduğuna dair çarpıcı bir nitelemedir:

"İK ve Halkla ilişkiler Türkiye'de adı olan ama içeriği tam olarak olmayan birimlerdir. Kurumlarda merdiven altı konumlarda çalışmaktadırlar. Yani şirket içinde kendilerine verilen değer normal değerde değildir."

Bir başka görüşmeci dünyada 80'lerle başlayan personel yönetiminden İKY'ye geçiş sürecinin özellikle sektör ve il bazında gelişimini tamamlamadığını, bu yüzden birimlerdeki İKY ifadesinin içinin boş kaldığını ima etmiştir:

"Antalya için sektör imkânlarına bakacak olursak İK faaliyetleri yalnızca yeni bir moda akımı olarak algılanmış ve kartvizitlere İK ifadesinin yerleştirilmesiyle sınırlı kalmış diyebilirim. Personel Yönetimi idi, bir anda bir moda çıktı ve İK yönetimine geçilmiş gibi algılandı ancak içerik tam anlamıyla doldurulamadı. Bu yapının dışında kalarak kendimi kişisel olarak eğittiğimi ve doğru yerde doru adımlar atarak İK anlamında tecrübe sağladığımı söyleyebilirim... İK'cıyım diyen birçok arkadaşım inanın personelcilikten daha farklı bir şey yapmamaktadır."

2.2. Görev Tanımları ve İnsan Kaynaklarının Planlanması

Görüşme yapılan işletmelerin tamamında görev tanımları olmakla birlikte bu görev tanımları çoğu işletmede var olan, hazır dokümanların kullanılması şeklinde sürmektedir. Görev tanımlarına dair sistematik çalışmalar, düzeltmeler ise çoğunlukla yapılmamaktadır. Sözgelimi bir görüşmeci ana şirket bünyesindeki oteller için aynı görev tanımlarının kullanıldığını ifade etmiştir. Görüşmecilerden yalnızca biri görev tanımlarını kuruma özgü hale getirmek üzere ve Kalite Yönetim Sistemi çerçevesinde revize ettiklerini belirtmiştir:

"Bizim mevcutta elimizde bulunan kalite yönetim sistemimizi temel aldığımız bir standart görev tanımı listemiz var. Kalite yönetim sistemi temelinde görev tanımlarını revize ediyoruz. Ayrıca ilgili departmanların yöneticilerinden bu konuda yardım aldık. Onların da yardımıyla işletmemizin ruhuna ve geleneklerine uygun görev tanımları çıkardık. Şablonumuz mevcut."

İnsan kaynakları planlaması, örgütün mevcut ve gelecekteki amaçlarını verimli biçimde gerçekleştirmesi için uygun yer ve zamanda uygun sayı ve nitelikte personeli elde etmesi için girişilen bilinçli bir faaliyettir. Personel planlaması, personel yönetimi için bir model ve temel oluşturduğundan personel ile ilgili sorunların tanı ve çözümünü kolaylaştırma boyutu da vardır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Planlama sürecinde ekonomi, teknoloji, rekabet, demografik ve sosyal trendler, yasal düzenlemeler gibi dış çevre ile ilgili bilgilerin yanı sıra ile işletme planı, mevcut iş gücü ve işgücü devri gibi örgüt içinden gelen bilgiler kullanılır (Fisher, Schoenfeldt, Shaw, 1996). Görüşme yapılan işletmelerde bu kapsamda profesyonel bir planlama gözlenmemiştir.

Planlar çoğunlukla örgüt içinden gelen sınırlı bilgiye başvurarak ve kısa dönemli olarak ele alınmaktadır. Bir önceki yılın bütçesi ve çalışan sayısı referans alınarak yapılan planlamalar genellikle ilgili senenin misafir sayısının da tahmini olarak hesaba katılmasıyla bir yıllık sürede geçerli olacak şekilde yapılmaktadır. Hatta bir işletme yalnızca gelecek yılın doluluk oranlarına göre planlama yaptığı bilgisini vermiştir. Bir başka görüşmeci durumu şu sözlerle ifade etmektedir:

"Personel planlaması yapıyoruz. Her yılın sonunda Kasım-Aralık aylarında planlamaya başlıyoruz önümüzdeki dönem için planlama yapmaya. Bütçe yaparken departman şeflerine çalışan sayılarını soruyoruz. Sonra maliyetini çıkarıp genel müdürlüğe iletiyoruz. Sezon içinde çok sıra dışı bir durum yoksa aynı şekilde devam ediyoruz. Eğer ayrı bir birim açılmışsa ya da açılacaksa bütçede artırıma gidebiliyoruz."

2.3. İnsan Kaynakları Sağlama ve Seçme Süreci

İnsan kaynağı sağlama, planlamayla öngörülen insan kaynağı ihtiyacının karşılanması için örgütte çalışmaya istekli aday personel havuzunun yaratılması (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001) iken seçme, bu aday havuzundan ilgili pozisyonlar için en uygun adayın belirlenmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Görüşme yapılan işletmelerde açık pozisyonlar için aday havuzu oluşturma süreci öncelikli olarak örgüt içinden terfi ile gerçekleştirilmektedir. Görüşmeciler özellikle şeflik gibi orta kademe pozisyonlarda dışarıdan personel sağlamanın olumsuz sonuçlarına değinmişler ve çalışanların iş memnuniyeti ve motivasyonları için olabildiğince örgüt içinden personel sağlamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Personel seçim sürecinde başvurulan sınav uygulaması, çoğunlukla açık veya kapalı uçlu sorularla adayların belli konulardaki bilgilerini ölçmeye çalışan ve kişinin aranan bir özelliğe sahip olup olmadığını tespit etmeye yönelik olarak kullanılan ölçüm araçlarıdır (Kaynak vd. 2000: 150) Araştırma yaptığımız örgütlerin hemen hemen hiçbirinde seçim süreçlerinde sınav uygulamasına başvurulmadığı görülmüştür. Yalnızca bir işletme seçim sürecinde yalnızca yönetimsel kadrolar için uyguladığı bir testin varlığından söz etmiştir. Süreçte değerlendirme en çok mülakat sürecinde elde edilen izlenimler ve elde edilen bilgilere dayanarak yapılmaktadır. Mülakatlarda adayın sergilediği tutumlara ve bu tutumlar arasında da samimiyete özellikle önem verilmektedir.

Yapılan yüz yüze görüşmelerde adayların verdiği beyanların çeşitli kanallarla sağlamasının yapılmasının ardından işe alıp almama kararına varılmakta ve bu karar üst yönetim tarafından onaylandıktan sonra süreç tamamlanmaktadır. Bireyin özgeçmişinde yazan bilgilerin tutarlılık derecesi, referans kontrolü, en son çalıştığı yerin kurumsallık derecesi ve oradan ayrılma nedeni hatta çoğu zaman SGK verilerinden elde edilmiş olan İşten Ayrılış Kodu bile sağlama yapılırken başvurulan veriler arasındandır.

"Bir önceki çalıştığı yerlere önem veririz. Çalışma sırasına dikkat ederiz. Beyanda atladığı bir yer varsa orası ile ilgili bir sorun oluyor genelde. Beyan etmekte zorlandığı ya da sıralama olarak atladığı işletmeye ulaşıp referans araştırması yapıyoruz."

Araştırmamızda seçme süreçleriyle ilgili gerçek durumu; deneyimler, kişilerin yaşamış oldukları hikâyeler üzerinden değerlendirme amacımız vardı. Bu amacı gerçekleştirmek üzere görüşmecilere "*Çalışanlarınızla ilgili olarak 'İşe alırken bunu nasıl anlamadık' dediğiniz bir olayı anlatır mısınız?"* sorusunu yönelttik. Cevapların neredeyse tamamı *iş etiğine uymayan ve değerlendiricileri kendileri hakkında yanıltmaya yönelik sözler ve davranışlar sergilemek* kapsamında tanımlanabilecek deneyimler içermektedir. Psikolojik testler bireylerin yetenekleri, becerileri, performansları, güdüleri, tutumları, savunmaları hakkında bilgi verecek soruların sorulmasına ortam ve olanak sağlayan sistemli bir yaklaşımdır (Çavdar&Çavdar, 2010: 87). Bazı görüşmeciler mesleki bilgi ve yeteneklerin değerlendirmesinde sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda örgütlerde anlatılan durumların önüne geçmek amacıyla sınavlara ya da testlere başvurmanın bir çözüm alternatifi olarak görülmemesi konuyla ilgili daha detaylı çalışmalar yapmayı gerektirmektedir.

Seçme sürecinde mesleki açıdan değerlendirme departmanlar tarafından gerçekleştirilirken insan kaynakları yetkilileri daha çok genel kişilik özelliklerinin değerlendirmesi ve prosedürlerin yerine getirilmesi boyutlarına odaklanmaktadır. Araştırma sırasında görüşmecilerden aldığımız bilgiye göre kimi mesleklerde mesleki yeterliliği ölçmek kişiyi işe alma sürecinde kesinlikle olmazsa olmazlardandır. Örneğin yapılan işin doğası gereği bir Elektrikçiyi işe almadan önce mesleki yeterliliği ölçülmelidir. Ancak kimi mesleklerde ise kişi herhangi bir pratik uygulamaya tabi olmadan da işe alınabilmektedir. Örneğin garson, bulaşıkçı vb. Departman yetkilileri tarafından gerçekleştirilen bu uygulamanın ardından bireyleri düşünce ve tutum, işe uygun psikolojiye sahip olup olmama, örgütte uygun davranışlar sergileyip sergileyememe, işte verim sağlayacak fiziksel ve zihinsel enerjiye sahip olup olmama noktalarında değerlendirme görevini İK üstlenmektedir.

"Önce departman şefimizle beraber ihtiyaç belirleriz. Sonra ilana çıkarız. Sonrasında başvuru formlarını departman şefimiz ön elemeden geçirip, mesleki olarak değerlendirme yaptıktan sonra bana iletir. Ben de yüz yüze görüşme, referans araştırması vb. süreçleri tamamladıktan sonra genel müdürlüğe iletirim. Test uygulamıyoruz."

Araştırma kapsamındaki otellerde, dış kaynaklardan personel sağlarken başvurulan araçlar internet üzerinden hizmet veren kariyer firmaları, ilanlar, İŞKUR, kurum içinden ya da sektörel ağlardan gelen öneriler gibi geniş bir yelpazede seyretmektedir. Ancak bu kaynaklar içinden çalışanların önerileri daha fazla ağırlık kazanmaktadır.

Görüşmecilerin personel sağlama ve seçme süreçlerinde İŞKUR'dan faydalanma boyutunda ise çeşitli sorunlar ve eksiklikler dile getirilmiştir. Görüşmecilerin hepsi İŞKUR'dan öncelikle engelli personel alımı

amacıyla faydalandıklarını, sektörel anlamda İŞKUR'un daha çok ve çeşitli yollarla, istihdam sorunları ve eleman bulma konularında faaliyetler sunması gerektiğini belirtmişler; bu anlamda da kurumun daha etkin çalışması gerektiği hususunda görüşlerini dile getirmişlerdir:

"Devamlı İŞKUR ile çalışıyoruz. Özellikle engelli personel temininde İŞKUR'dan yararlanıyoruz. Ancak normal personel temininde beklediğimiz karşılığı alamıyoruz. Kayıtlar güncellenir ve arşivler yenilenirse ve SGK ile eşgüdümlü olunursa İŞKUR'un beklentilerimizi çok iyi oranda karşılayabilecek olduğuna inanıyorum."

"İŞKUR kendi reklamını yapma konusunda biraz yetersiz kalabiliyor. Çalışan sayısını artırmış olmasına rağmen çalışanlarını doğru yerde doğru şekilde İşverenlerle buluşturma noktasında biraz daha gayret göstermesi gereken bir durum bana göre. İŞKUR tarafından yapılan İstihdam Fuarının daha amacına uygun olması gerekiyor. Projeler, organizasyonlar, toplantılar çok güzel ancak; bunları doğru zamanlama ve doğru kanallarla ilgili kişilere ulaştırırsa her şey çok daha yerinde olacak diye düşünüyorum."

2.4. İstihdam Sorunları

Görüşme yapılan işletmelere eleman bulma sıkıntısını en çok hangi pozisyonlarda yaşadıklarına dair sorduğumuz soruya benzer cevaplar gelmiştir: Kat hizmetleri, başta bulaşık olmak üzere mutfak işleri, garson ve komi hemen hemen tüm görüşmecilerin belirttiği ortak pozisyonlardır. Yine garson, meydan görevlisi, kat görevlisi, bulaşıkçı pozisyonlarının işgücü devri en yüksek olan pozisyonlar olduğu ifade edilmiştir. Cevaplayıcılar bu işlerdeki sirkülasyonu, bu pozisyonların "meslek olarak görülmemesi"ne bağlamaktadırlar. Dolayısıyla mesleğe bağlılık önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu görevlerde çalışanlar başka sektörlerde daha iyi koşullarda iş bulabildikleri için sektör değiştirmenin yolunu aramakta ve özellikle kalifiye iseler bunu da başarmaktadırlar. Bununla birlikte bu işlerdeki ücretlerin düşüklüğü de bir başka temel sorun olarak tanımlanmıştır.

Görüşmeciler sektördeki profesyonellik ve eğitim sorununa da değinmiş, çalışanların dil, genel kültür ve mesleki yetkinlikler bakımından zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Kimi mesleklerin meslek olarak algılanmıyor olması ve bu alanda gelecekte bir terfi imkânının olmadığı düşüncesi kişilerin bu mesleği kolayca terk etmesine ve mesleklerini değiştirmeye neden olmaktadır. Bu da profesyonel olarak o mesleği icra eden işgören sayısını azaltmaktadır. Örneğin "Kat Hizmetleri Görevlisi" olarak çalışan bir iş görenin bu işte ilerlemeye yönelik bir beklentisi oluşmadığı için; kolayca bu mesleği bırakıp; terfi imkânının daha fazla olduğuna inanılan "Aşçılık" mesleğinin herhangi bir kademesine geçiş yapıyor olması gözlenen bir gerçektir. İŞKUR tarafından verilen Mesleki Eğitim Kurslarının kursiyer seçimlerinde, aynı örnek üzerinden gidilecek olursa, "Kat Hizmetleri Görevlisi" kursuna aday olan iş arayanların genellikle ev hanımları olduğu görülmektedir.

Mevcut turizm işgöreninin yıllar içerisinde pratik olarak mesleğe hakim olması olumlu olsa da bu yeterlilikleri belgelendirmek eğitim sorununun giderilmesinde ve sektör çalışanları ile sektörde çalışmaya aday olanların eğitim düzeyinin yükseltilmesinde önemli katkılar sağlayacaktır

Sektördeki işgücünün nitelikleri ile ilgili gözlenen bir başka sorun ise yabancı dil bilgisindeki yetersizliklerdir. Bu yetersizliklere rağmen çalışanların kendilerini geliştirme konusundaki motivasyonları çok düşük seviyelerde ya da hiç yoktur. Genel kültür, mesleki kültür ve yabancı dili ileri seviyeye taşıma güdüsü iş görenlerde ancak eğitim yoğunluğunun artırılması ve belki motivasyon artırıcı pekiştirenlerin çalışma hayatına transferi ile oluşacaktır.

Görüşmecilerin bu süreçlerle ilgili İŞKUR'dan ve sektör içindeki diğer aktörlerden beklentilerini şu sözlerde görmek mümkündür:

"...İŞKUR mesleki eğitim anlamında destek verebilse keşke turizm sektörüne. Personel harcamaları konusunda teşvik primleri artırılsa. İŞKUR turizm için olmazsa olmazlardan. Başımız sıkışınca İŞKUR 'a gidiyoruz. Bu nedenle İŞKUR'un nitelik olarak desteklenmesi bizim için çok önemli."

"Genel anlamda tüm turizm personelinin eğitilmesi gerekiyor. Çünkü personel devrinin yüksek olması nedeniyle dün başka otelde olan bir personel bugün benim otelime gelebiliyor. Bu anlamda benim otelim ya da herhangi bir otel, personeline eğitim verirse bunun olumlu dönüşü tüm işletmeleri etkileyecektir."

Sektörde çalışanların eğitim geçmişlerinin ve eğitim seviyelerinin farklılaşması başka bir istihdam sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Profesyonelleşememeye götüren bu durum ayrıca iş memnuniyetsizliğine de yol açmaktadır. Gerekli eğitim altyapısına sahip olmamak, sektördeki İK yöneticileri örneğinde olduğu gibi, sorunları da beraberinde getirmektedir. Sektördeki süregelen alışkanlıklar sebebiyle eğitim altyapısına sahip adaylar, eğitim aldıkları pozisyona eşdeğer bir yerden değil de eğitimi çok daha düşük seviyedeki personelin başladığı yerden işe başlatılmakta ve ücretlendirme de buna paralel seyretmektedir. Dolayısı ile bu durum beraberinde iş memnuniyetsizliği, işinde yeterli verimi gösterememe, sektörden uzaklaşma, farklı sektörlere geçme gibi durumlarla sonuçlanmaktadır. Görüşmecilerden birinin konu ile ilgili ifadesi şu şekildedir:

"...Bir başka problem ise turizmde geniş nitelik aralıklarında personel çalıştırılmasıdır. Yani hem lise mezunu, hem lisans mezunu hem de ilkokul mezunu benzer pozisyonlarda ve benzer ücretlerde çalıştırılmaktadır."

Görüşmelerde sektör ve istihdamla ilgili yapısal sorunlara da değinilmiştir. Mevsimsellik etkisinin fazlaca görüldüğü bir sektör olan turizm sektörü, hem iş arayanları geçici olarak iş araştırması yapmaya hem de işverenleri iş arayanlarla bağını muhafaza ederek sezonda kadrosunu kolayca tamamlayabilmenin yollarını aramaya yöneltmektedir. İK sorumluları mevsimsellik etkisinin olumsuz getirilerinin en aza indirilebilmesi için yapısal bazı düzenlemelere dair bası önerilerini sunmuşlardır. Mevsimlik iş sözleşmesi yapılan turizm çalışanının sözleşmesinin bittiği zamanlarda devlet tarafından desteklenebileceği, askıya alınmış personele de işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının verilebileceği, yine mevsimlik sözleşmeye taraf olan turizm işletmelerinin ihbar tazminatı ödeme sorumluluğundan muaf tutulabileceği getirilen öneriler arasındadır. Ülkemizde meslek seçimi ve mesleğe yönelim anlayışını genel anlamda eleştiren bir görüşmeci, eğitim sisteminin tamamen revize edilerek, bireylerin meslek seçimlerini genel eğilimler doğrultusunda değil kendilerine özgü kişilik özellikleri ve yeteneklerine göre yapmaları gerektiğini dile getirmiştir. Böylece ister turizm sektörü olsun isterse diğer sektörler olsun olumlu sonuçlar elde etmenin olağan olduğu görüşünü savunmuştur.

SONUÇ

Bu çalışmada 1980'lerden günümüze tüm dünyada yayılmakta olan İKY uygulamaları Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerindeki personel sağlama ve seçme süreçleri boyutunda ele alınmıştır. Araştırmada seçme ve sağlama süreçlerinin bu işletmelerde ideal uygulamalardan hangi boyutlarla farklılık gösterdiği ve bölgesel anlamda da sektörün sorunlarının neler olduğuna odaklanılmıştır. İstihdam ve insan kaynağının yönetilmesi açsından turizm ve otelcilik sektörünün durumu çok olumlu görünmemektedir. Araştırma kapsamındaki oteller bağlamında elde ettiğimiz bulguları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

Özellikle örgütlerdeki merkeziyetçi yapıdan ve İKY'nin bir meslek olarak alanda profesyonelleşememesinden ötürü otellerdeki İKY birimlerinin yetki ve sorumlulukları sınırlı kalmaktadır. Bu anlamda İKY, personel yönetiminden kısıtlı bazı konular bağlamında farklılaşmıştır.

İnsan kaynakları planlaması çoğunlukla örgüt içinden gelen sınırlı bilgiye başvurarak ve kısa dönemli olarak ele alınmaktadır. Bir önceki yılın bütçesi ve çalışan sayısı referans alınarak yapılan planlamalar genellikle ilgili senenin misafir sayısının da tahmini olarak hesaba katılmasıyla bir yıllık sürede geçerli olacak şekilde yapılmaktadır. Yine görev tanımları olmakla birlikte bu görev tanımları çoğu işletmede var olan, hazır dokümanların kullanılması şeklinde sürmektedir.

Görüşme yapılan işletmelerde açık pozisyonlar için aday havuzu oluşturma süreci öncelikli olarak örgüt içinden terfi ile gerçekleştirilmektedir. Süreçte değerlendirme en çok mülakat sürecinde elde edilen izlenimler ve elde edilen bilgilere dayanarak yapılmaktadır. Örgütlerde seçim sürecinde sınav ve testlere başvurulmamakta, mesleki açıdan değerlendirme departmanlar tarafından gerçekleştirilirken insan kaynakları yetkilileri daha çok genel kişilik özelliklerinin değerlendirmesi ve prosedürlerin yerine getirilmesi boyutlarına odaklanmaktadır.

İşgücünün nitelikleri açısından en önemli sorunlar, meslekleşmeme ve işe aidiyet duygusunun yokluğu olarak belirtilmiş ve bu sorunlar da ücretler ve çalışma koşullarının olumsuzluklarıyla ilişkilendirilmiştir. İşverenlerin ücretleri düşük tutmak amacıyla başta formel eğitim süreçleri olmak üzere yeterliliklere önem vermemesi, düşük eğitim ve yeterlilikteki kişileri işe alması hem profesyonelleşmemeye hem de yeterli niteliklere sahip personelin işle ilgili sorunlar yaşamasına yol açmaktadır.

İŞKUR ile ilgili olarak görüşmeciler tarafından ifade edilen görüşleri şu şekilde özetlemek mümkündür: Turizmin önemli aktörlerinden biri olarak kabul edilen Antalya ili için önemli dış kaynaklardan bir tanesi şüphesiz İŞKUR'dur. Kamu adına istihdam olanağı sunması açısından birtakım sınırlamalardan söz edilse de kurumun Antalya ilinin dokusu gereği faaliyetlerinde uyarlamalar yapması ve turizmi destekleyici, özellikle mesleki eğitim boyutunda sektör çalışanlarını donatıcı yönde kaynak kullanımı artırması gerekmektedir. Böylece bünyesinde bulunduracağı mesleki eğitim almış iş arayan portföyü sayesinde İŞKUR, hem turizmin kendisinden beklediği nitelikli eleman temin etme sürecini tamamlamış olacak hem de eğitim-istidam ilişkisini aktif hale getirerek işsizlik olgusunu azaltacaktır. Böylece geçmiş yıllardan süregelmiş olan İŞKUR'dan daha çok istihdam zorunluluğu olan engelli personel temin noktasında yararlanılıyor ezberi de bozulmuş olacaktır.

Ayrıca kısmi olarak paralel çalışılan SGK ile ilişkiler revize edilerek bireylerin sigorta giriş-çıkış kontrolüne hâkim olunmalı ve kayıtlar bu doğrultuda güncellenmelidir. Sahip olduğu kaynakları doğru yerde ve doğru şekilde kullanırsa İŞKUR sektörün ihtiyaçlarını çok rahat bir şekilde karşılayabilir ve istihdam sorunlarını en aza indirebilir.

KAYNAKÇA

Bernardin, H.J., and Russell, J.E., (1998) Human Resource Management; An Experiential Approach, 2nd ed, New York: Mc Graw Hill, Inc.

Selamoğlu, A. (2000)"İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri iliskilerinin Zenginliği, İsveren Dergisi, C:XXXVII, 10 (13).

Bratton, J., and Gold, J. (2007) Human Resource Management: Theory and Practice, 4th Edition, Houndmills:

Can, H., Ahmet, A.,& Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. (4. Baskı). Ankara: Siyasal.

Çavdar, H., ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. Journal of Naval Science and Engineering, Vol:6, No:1, 79-93.

Erdemir, E., (2002) "İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişin İşletmeler ve Birim Yöneticilerince Algılanması Üzerine Eskişehir ve Çevresinde Nitel Bir Araştırma", I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10-11.Mayıs.2002, Kocaeli Üniversitesi İİBF., Hereke-İzmit, Bildiriler Kitabı, 567-578.

Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F., & Shaw, J.B. (1996). Human Resource Management (4th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin Company

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, Productivity and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38, 653-672.

Jang, S.S. (2004). Mitigating Tourism Seasonality. Annals of Tourism Research. 31 (4), 819-836.

KAĞNICIOĞLU, D. (2001); "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2000-2001, s. 15.

Kaynak, T., Adal, Z., Aatay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A.C., Özçelik, O., Dündar, G. ve Uluhan, R. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi (No:276). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Kuşluvan, S., Kuşluvan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry, Cornell Hospitality Quarterly, 51 (2) 171-214.

Toksöz, G. (2011). Antalya İli İşgücü Piyasası Analizi, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-isgucu.pdf (Erişim Tarihi: Ekim 2014).

Yıldırım, A.& Şimşek, H. (2000). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (2. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM II-A

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

SALON – 1

KARİYER GELİŞİMİ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. GALİP YÜKSEL

(GAZİ ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

İŞSİZLİK SORUNUNA FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI: KARİYER ENGELLERİ

Hüseyin DOĞAN[1]
Hasan BOZGEYİKLİ[2]

ÖZET

İşsizlik, tüm dünya da olduğu gibi Türkiye'nin de en önemli problemlerinden birisi olarak güncelliğini korumaktadır. İşsizlik sorununu çözmeye yönelik uygulanan makroekonomik politikaların kalıcı bir çözüm sağlayamadığı, ekonomide yaşanan hızlı büyümeye rağmen yeterli istihdam üretilemediği ve hatta paradoksal olarak, işverenlerin istihdam edecek nitelikli eleman bulamadıkları yönündeki şikâyetleri sorunun farklı bir boyutunu oluşturmaktadır. İşsizlik sorunun arka planında, iş-işçi uyumsuzluğu olduğu tezinden hareketle, bu sorunun çözümüne yönelik ortaya atılan yaklaşımlarında çok başarılı olmadığı gözlenmektedir. 2014 yılı Temmuz ayı verilerine göre 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %18,2 iken 15-64 yaş grubunda bu oran %10 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar dikkate alındığında yapısal işsizlik sorunun devam ettiği, genç işsizliğinin ise daha büyük bir sorun olduğu görülmektedir.

İş-işçi uyumsuzluğunu ortadan kaldırmayı hedefleyen en önemli uygulama, eğitilmiş insan gücünün arttırılması politikasıdır. OECD raporlarına göre, OECD ülkelerinde, istihdam oranları eğitim düzeyiyle birlikte artış göstermekle birlikte, Türkiye, eğitimli nüfusu istihdam etmede son sıralarda yer almaktadır (OECD, 2009, 2013). TÜİK (2014)'in yayınladığı veriler de bu gözlemleri doğrular niteliktedir. Ayrıca 2013 Aralık sonuçlarına göre okur yazar olmayanlarda işsizlik oranı %5.1 iken, lise mezunlarında %12.5, meslek lisesi mezunlarında %10.3, yüksek okul mezunlarında ise %9.7'dir. Bu oranlar incelendiğinde eğitim ile işsizlik arasında olması gereken ters ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bütün bu veriler, işsizlik sorununun, yalnızca iktisadi bir sorun olmadığını; işsizliğin, ekonomik yönü yanında, mevcut eğitim sitemini de içine alan, bireysel, ailevi, toplumsal, kültürel yönleri olan, çok karmaşık bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, işsizlik sorunun kalıcı çözümü, belirtilen boyutların, bu sorunun ortaya çıkmasındaki rollerinin ve önem derecelerinin belirlenmesi önemli hale getirmektedir. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik yapılacak çalışmalara, "kariyer engelleri" alanyazını yardımcı olacaktır.

"Kariyer engeli" bireyin kariyer gelişim sürecini zorlaştıran kişi, durum, olay ya da koşullar olarak tanımlanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997). Algılanan kariyer engelleri ise var olduğuna inanılan ya da gelecekte karşılaşılabileceği düşünülen gerçek bilgiye dayanmayan kişisel inançlardır (Albert ve Luzzo, 1999, s. 431). Algılanan kariyer engelleri gerçek olmasa bile kariyer karar verme sürecini ve kariyer kararı vermeyi önemli derecede etkilemektedir (örn. Albert ve Luzzo, 1999). Ayrıca cinsiyet açısından bakıldığında yüksek okul mezunu erkeklerin işsizlik oranının %7.2, kadınların işsizlik oranının ise %13.6 olduğu, yani yüksek okul mezunu kadınların işsizlik oranın erkeklerin yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Bu veriler dikkate alındığında eğitim ile işsizlik arasında doğru ilişkinin kurulamadığı özellikle kadınların kariyer engellerini daha fazla yaşadıkları düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında, işsizlik probleminin çözümüne katkı sağlayacak yollardan birisi olarak özellikle eğitimli nüfus popülasyonundaki kariyer engellerinin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik politikaların üretilmesinin önemli bir problem alanını oluşturduğu düşünülmektedir. Bu hedefe yönelik olarak, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini çeşitli demografik özelliklerine göre belirlemek ve bu yönde yapılacak çalışmalara kaynaklı teşkil edecek bulgular elde etmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemi 20-35 yaş arası üniversite mezunu olan ve hâlihazırda bir işi olmayan 321 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların Kariyer engelleri algılarını belirlemek için Kariyer Engelleri Anketi (Swanson ve Tokar, 1991) kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistiklerin yanısıra bağımsız gruplar için t testi ve varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular katılımcılarının algılanan kariyer engellerinin çeşitli demografik özellikler açısından farklılaştığını ortaya çıkarmıştır. Elde Edilen bulgulara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan kariyer engelleri, Üniversite Öğrencileri, işsizlik

GİRİŞ

İşsizlik, Türkiye'nin en önemli problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizliği çözmeye yönelik uygulanan makroekonomik politikaların kalıcı bir çözüm sağlayamadığına, ekonominin hızlı büyümesine rağmen istihdam üretemediğine ve hatta paradoksal olarak, iş adamlarının istihdam edecek eleman bulamadıkları yönündeki hızla artan şikâyetlerine şahit olmaktayız. Bu durum, klasik anlamda bir işsizlikten çok farklıdır. Normalde insanlar yeterli istihdam sahası olmadığı için işsiz kalırlar ve bunun ekonomiye maliyeti de kaynakların eksik istihdamı olarak yansır. Oysa bu durum, iş sahası olmasına rağmen işsizlik devam etmekte, yalnızca emeğin eksik istihdamından değil, aynı zamanda diğer üretim faktörlerinin de eksik istihdamını getirmektedir. Bu türlü, iki yönlü maliyet ancak ekonomi, depresyonda ise olabilir. Fakat ekonomik büyümenin olduğu bir durumda böyle bir paradoksun yaşanıyor olması, problemin arka planında çok farklı etkenlerin olabileceğini ve çözümünün de klasik anlamda bir politika uygulamakla başarılamayacağı düşüncesini güçlendirmektedir. Bu durum, işsizlik sorununun aslında, son dönemde sıklıkla işittiğimiz, "kalifiye eleman eksikliği" terimi ile ifade edilen, mevcut istihdam alanları ile çalışanların

[1] Melikşah Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Kayseri , hdogan@meliksah.edu.tr
[2] Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kayseri , hbozgeyikli@erciyes.edu.tr

vasıflarının uyumsuz olmasından kaynaklanan bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, eğitilmiş, donanımlı, vasıflı insan gücünün eksikliği bu sorunun temelinde yatmaktadır.

İşsizlik sorunun arka planında, iş-işçi uyumsuzluğu olduğu tezinden hareketle, bu sorunun çözümüne yönelik ortaya atılan yaklaşımlarında çok başarılı olmadığı gözlenmektedir. 2014 yılı Temmuz ayı verilerine göre 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %18,2 iken 15-64 yaş grubunda bu oran %10 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar dikkate alındığında yapısal işsizlik sorunun devam ettiği, genç işsizliğinin ise daha büyük bir sorun teşkil ettiği görülmektedir.

İş-işçi uyumsuzluğunu ortadan kaldırmayı hedefleyen en önemli uygulama, eğitilmiş insan gücünün arttırılması politikasıdır. OECD raporlarına göre, OECD ülkelerinde, istihdam oranları eğitim düzeyiyle birlikte artış göstermekle birlikte, Türkiye, eğitimli nüfusu istihdam etmede son sıralarda yer almaktadır (OECD, 2013). TÜİK (2014)'in yayınladığı veriler de bu gözlemleri doğrular niteliktedir. TÜİK'in 2014 raporuna göre ülkemizde yükseköğretim mezunu olan gençlerin yüzde 29.3'ü işsizlik sorunu yaşamaktadır. Yani üniversite mezunu gençlerin üçte biri işsizlikle boğuşmaktadır. Aynı rapora göre lise mezunlarında ise bu oran 5'te 1'e inmektedir. Bu oranlar incelendiğinde eğitim ile işsizlik arasında olması gereken ters ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bütün bu veriler, işsizlik sorununun, yalnızca iktisadi bir sorun olmadığını; işsizliğin, ekonomik yönü yanında, mevcut eğitim sitemini de içine alan, bireysel, ailevi, toplumsal, kültürel yönleri olan, çok karmaşık bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, işsizlik sorunun kalıcı çözümü, belirtilen boyutların, bu sorunun ortaya çıkmasındaki rollerinin ve önem derecelerinin belirlenmesi önemli hale getirmektedir. Bu amacı gerçekleştirmeye yönelik yapılacak çalışmalara "kariyer engelleri" literatürü yardımcı olacaktır.

"Kariyer engeli" bireyin kariyer gelişim sürecini zorlaştıran kişi, durum, olay ya da koşullar olarak tanımlanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997). Crites (1969) ise kariyer engellerini, kariyer amaçlarını engelleyen bütün faktörler olarak tanımlamıştır. Örneğin düşük benlik saygısı (Creed, Patton ve Bartrum, 2004), düşük sosyo-ekonomik düzey (Tang, Fouad ve Smith, 1999; McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998), beyaz ya da siyah ırktan olmak (Lent, Sheu, Gloster ve Wilkins, 2010; Constantine, Kindaichi ve Miville, 2007), farklı etnik kökenden olmak (McWhirter, 1997) ve bunlara benzer birtakım özellikler kariyer engeli olarak belirlenmiştir. Algılanan kariyer engelleri ise var olduğuna inanılan ya da gelecekte karşılaşılabileceği düşünülen gerçek bilgiye dayanmayan kişisel inançlardır (Albert ve Luzzo, 1999, s. 431). Algılanan kariyer engelleri gerçek olmasa bile kariyer karar verme sürecini ve kariyer kararı vermeyi önemli derecede etkilemektedir (örn. Albert ve Luzzo, 1999). Bu engeller içsel ya da dışsal olabilir. Algılanan kariyer engelleri gerçek olmasa bile kariyer karar verme sürecini ve kariyer kariyer karar vermeyi önemli derecede etkilemektedir (Albert ve Luzzo, 1999; Luzzo, 1993, 1995, 1996, 2001; Swanson, Tokar, 1991a; Swanson, Daniels ve Tokar, 1996; Swanson ve Woitke, 1997; Byars, 1997; Swanson et al., 1996) Algılanan ya da gerçek kariyer engelleri kariyer gelişim sürecinin güçlü belirleyicileridir (Lent, Brown, & Hackett, 1994)

Kariyer engelleri ile ilgili ilk araştırmaların (örn. McWhirter, 1992) ırksal çalışmalara odaklanırken sonraki yıllarda kadınların, farklı ırktan ve etnik yapıdan ve farklı sosyo-ekonomik düzeyden ve kültürden bireylerin kariyer gelişimlerini ve kariyer davranışlarını inceleyen araştırmalara (Luzzo, 1993, 1995, 2001; McWhirter, 1997; Patton, Creed, ve Watson, 2003; Swanson, ve diğerleri, 1996; Swanson ve Tokar, 1991a, 1991b). daha fazla ağırlık verildiği dikkati çekmektedir.

Crites (1969) kariyer engellerini kariyer amaçlarının başarılmasını engelleyen bütün faktörler olarak tanımlamıştır. Algılanan engeller ilgili literatürde çeşitli şekillerde ölçülmüştür. McWhirter (1992) çeşitli kariyer engellerini 6 faktörde toplamıştır Bunlar: İş yaşamında cinsiyet ve etnik ayrımcılık, yetersiz yetenek, ilgi yetersizliği, aile ile ilgili konular, fırsat eşitsizliği ve ekonomik zorluklardır. Howell, Frese ve Solie (1977) ise Algılanan Engeller Ölçeğini (Perceived Barriers Scale) geliştirmişlerdir. Araştırmacılar açık uçlu sorularla "ebeveyn ilgisi, mevcut okul, ekonomi, taşınma, iş ve eğitiminin mevcut olup olmaması ve kariyer yönlendirmelerinin olup olmaması açısından belirlenen faktörlerin öğrenciler tarafından değerlendirilmelerini istemişlerdir. Kariyer engelleri ölçümü ile ilgili diğer bir çalışma ise Swanson (1991a, 1991b) tarafından yapılmıştır. Çalışmada önce kariyer engellerinin tanımı yapılarak ölçek maddeleri ve boyutları öğrencilere sunulmuştur. Lent ve diğerleri (2000, 2002) kariyer engelleri olarak ifade edilen faktörleri daha çok bağlamsal faktörler olarak ele almışlardır. Bu faktörlerin (cinsiyet ve mesleki stereotipler, cinsiyet ayrımcılığı, ırk ve eğitsel engeller vb.) bireylerin kariyer ilgilerini sınırlayabilmekte, kariyer davranışlarını ve hedeflerini etkileyebilme gücüne sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Özellikle yabancı literatürde kariyer engelleri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarında algılanan eğitsel ve kariyer engellerinin özellikle ergenlerin kariyer gelişimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Ali, McWhirter, & Chronister, 2005; Paa ve McWhirter, 2000; Thompson, 2009; Creed, Patton ve Bartrum, 2004). Uzun süredir yapılan araştırma sonuçları Luzzo, 1993, 1995; McWhirter, 1997; Swanson, ve diğerleri, 1996; Swanson ve Tokar, 1991a, 1991b) etnik kökenin, cinsiyet ayrımcılığının, finansal problemlerin, ana-baba tutumlarının, ilgi ve yetenek eksikliğinin, eğitsel imkanların kısıtlılığının kariyer engelleri olarak algılandıklarını tutarlı şekilde rapor etmişlerdir. Bununla birlikte kariyer engelleri ile daha spesifik konulara odaklanılmıştır.

Bazı araştırma sonuçları (Diemer ve Blustein, 2007; Sirin, Diemer, Jackson, Gonsalves ve Howell, 2004) ise algılanan kariyer engellerinin kariyer planını, mesleki kimliği ve gelecek oryantasyonunu engelledekiklerini bulmuşlardır. Leon (2009) Afrikalı-Amerikan ergenlerin algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı arasında ise pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuştur. Constantine, Wallace ve Kindaichi (2005) Afrikalı-Amerikan ergenlerinin karar verme statülerinin bağlamsal faktörlerle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmada algılanan mesleki engellerin kariyer kararsızlığını pozitif yordadığı, kariyer engellerinin yüksek oranda kariyer kararsızlığına yol açtığını belirtmişlerdir. Leal-Muniz and Constantine (2005) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada ise kariyer engellerinin ipotekli kariyer kararına neden olduğunu ve erken dönemde mesleki olgunluk düzeyine ulaşmadan öğrencilerin zamanından öcne kariyer kararı verdiklerini ifade etmişlerdir. McWhirter (1997) Meksikalı-Amerikalı ve Avrupalı-Amerikalı lise birinci ve son sınıf öğrencilerinin algıladıkları eğitsel ve kariyer engellerini cinsiyete ve etnik kökene göre karşılaştırmıştır. Araştırmanın sonuçları kızların erkek öğrencilerden ve Meksikalı-Amerikalı öğrencilerde Avrupalı-Amerikalı öğrencilerden daha çok kariyer engelleri algıladıklarını göstermiştir. Cardoso ve Marques (2008) kızların erkeklerden daha fazla kariyer engelleri algıladıklarını bulmuşlardır. Özellikle kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha çok cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması ve ilgi azlığı, vb. kariyer engeli yaşadıklarını belirtmektedirler. Patton, Creed ve Watson (2003) lise öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarında algılanan kariyer engelleri ile kariyer gelişimi arasında ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmada daha az kariyer olgunluğuna ve yüksek düzeyde kariyer kararsızlığına sahip kişilerin daha fazla algılanan kariyer engelleri belirttikleri görülmüştür.

Ülkemizde yapılan kariyer engelleri ile ilgili çalışmalar ise çok sınırlı sayıdadır. Algılanan kariyer engelleri ile doğrudan yapılan çalışmalar üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemlerini belirlemeyi amaçlayan Gizir (2005) öğrencilerin en çok iş bulamama, maddi açıdan tatmin edici bir iş bulamama, mesleğe yönelik bir iş bulamama, yeterli mesleki formasyona sahip olamama, mezuniyet sonrası ne yapacağını bilemememe gibi konularda kaygı yaşadıklarını rapor etmiştir. Büyükgöze-Kavas (2005) ise yine Orta Doğu Teknik Üniversitesi'ne devam eden Eğitim Fakültesi öğrencileri üzerinde bir çalışma yapmıştır. Araştırmacı öğrencilerin % 60'nın, 'gerekli hizmetleri zamanında alabilselerdi mesleklerini değiştirebileceğini' ve "meslek seçimi ailesi tarafından gerçekleştirilen öğrencilerden" % 72'sinin mesleğini değiştirebileceğini saptamıştır. Bu bulgular daha önce seçme sınavına girerek başarısız olanlar, daha önceki yıllarda yükseköğretime yerleştirilmiş ama memnun olmayanlar ile bir yükseköğretim kurumundan mezun olmasına karşın farklı bir alanda öğretim görmek isteyenlerin ÖSYM 2005 verilerine göre bir milyonu aşkın olması (YÖK, 2007: 123) sonucu ile de tutarlıdır. Bu sonuçlarda ülkemizde üniversiteye öğrenci seçme ve yerleştirme işlemlerini yapan ÖSYM'nin verileri de meslek seçimini etkileyen kariyer engellerinin önemini doğrular niteliktedir.

Kariyer engellerinin kariyer seçimleri ile ilişkilerini araştıran bir çalışma da Balın (2008) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetlerinin kariyer seçimlerine bağlılıklarını yordamadaki rolünü araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları mesleki bilgi, işe girme olanağı ve kişilik özellikleri gibi kariyer engellerinin mesleki araştırma davranışını ve seçime bağlılığı negatif olarak yordadıklarını göstermiştir. Araştırmacı bulguları meslekler hakkında yetersiz bilgilerini, işe girme olanağının az olmasını ve olumsuz kişilik özelliklerine sahip olmayı engel olarak algılayan öğrencilerin kariyer seçimlerine bağlılığının azaldığı, işe girme olanağının az olmasını engel olarak algılayan öğrencilerin ise farklı meslekleri araştırıp değerlendirme eğilimlerinin arttığı şeklinde yorumlamaktadır. Bu bulgulara göre üniversite öğrencilerinin algılanan engelleri yükseldikçe kariyer seçimlerine bağlılığın düştüğü söylenebilir. Kariyer Engelleri ile ilgili Türkiye'de ilk defa Sürücü (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin üniversite programlarını seçerken karşılaşmış oldukları engellerin neler olduğunu belirlemek için "Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği" geliştirilmiştir. 33 maddelik ölçek (1) Cinsiyet ayrımcılığı, (2) Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, (3) Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, (4) Yetenek ve ilgi azlığı, (5) Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, (6) Taşınma, (7) Kişisel problemler, (8) Aile ve çevre etkisi boyutlarından oluşmaktadır. Yine aynı araştırmada üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ile matematik öz-yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri ile negatif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, ve matematik öz-yetkinliği ve bilim ilgisi mesleki seçim hedefleri ile doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur.

Yabancı literatür ve Türkiye'de yapılan araştırma sonuçları ve ilgili kuramsal yapı genel olarak değerlendirildiğinde, algılanan kariyer engellerinin kariyer karar verme sürecinde, kariyer araştırma ve planlama davranışlarında ve meslek seçiminde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle ülkemizde üniversite mezunlarının diğer eğitim kademelerinde mezun olanlara oranla daha fazla engel algıladıkları ilgili resmi raporlara yansımaktadır (OECD, 2013; TÜİK, 2014). Bununla birlikte üniversite mezunları içinde de kızların erkeklere oranla daha fazla engel algıladıkları görülmektedir. Genç işsizlik oranı 2013 verilerine göre yükseköğretim mezunu gençler dikkate alındığında genç erkeklerde işsizlik oranı yüzde 23.4'e çıkarken genç kadınlarda işsizlik yüzde 34.4'e ulaşmaktadır (TUIK, 2013). Yukarıda sözü edilen araştırma sonuçları ve ilgili resmi rapor sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde lisans mezunu olan eğitimli işsizlerin

algıladıkları kariyer engellerini çeşitli değişkenler açısından incelemek araştırmaya değer bir konu olarak düşünülmüş ve araştırmanın amacını oluşturmuştur.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, lisans mezunu olan işsizlerin algıladıkları kariyer engellerini çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Katılımcıların Kariyer engelleri algı düzeyleri nasıldır?
2. Katılımcıların kariyer engelleri algıları cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Katılımcıların kariyer engelleri algıları yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Katılımcıların kariyer engelleri algıları başka bir bölümden mezun olma isteğine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Genel tarama modelinde yürütülen bu araştırmada Kayseri İlinde hali hazırda işsiz olan lisans mezunlarının kariyer engelleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2014 yılında en az bir yıldır işsiz olan 225'i kadın (%70,1), 96'sı erkek (%29,9) toplam 321 işsiz lisans mezunu gençten oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini Kayseri ilidir, örneklemi ise çeşitli dershanelerden tesadüfi eleman örnekleme yoluyla oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak "kişisel Bilgi Formu" ve "Algılanan Kariyer Engelleri Anketi" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların, cinsiyet, yaş ve başka bir alandan mezun olmayı isteme durumlarını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yukarıda belirtilen değişkenlerle ilgili kapalı uçlu sorular sorulmuş ve araştırmaya katılan öğretmenlerden kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Algılanan Kariyer Engelleri Anketi

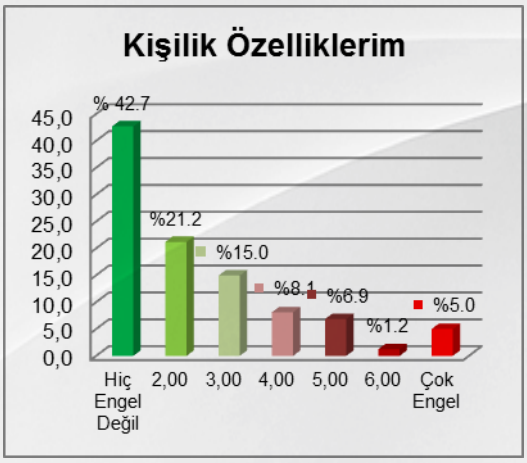
Katılımcıların kariyer engelleri algılarını tespit etmek amacıyla orjinali Luzzo ve McWhirter (2001) ve Swanson ve Tokar (1991b) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Balin (2008) tarafından uyarlanan Algılanan Kariyer Engelleri Anketi uygulanmıştır. Algılanan Kariyer Engelleri Anketi 11 Kariyer Engelini tanımlamaktadır. Bunlar: (1) kişilik özellikleri (2) yetenekler, (3) ilgiler, (4) Cinsiyet, (5) mesleki bilgi, (6) maddi kazanç olanağı, (7) iş bulma olanağı, (8) iş koşulları, (9) iş dışındaki yaşam seçimleri (evlilik, çocuk vb), (10) Ailenin beklentileri ve tutumu (11) romantik partnerin beklentileridir. Anket (1) hiç engel değilden (7) çok engele kadar 1-7 arasında yanıtlayıcılardan 11 faktörü ne derece kariyer hedefine ulaşma konusunda engel olarak algıladıklarını belirtmeleri istemektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

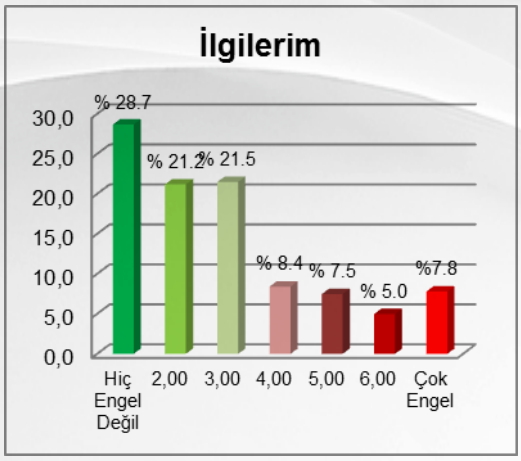
Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan araçlar 2014 yılı Ekim ayı içerisinde toplam 350 lisans mezunu işsiz gençlere dağıtılmış, uygulanmış ve toplanmıştır. Toplanan formlar incelendiğinde 29 formda eksik bilgiler tespit edilmiş ve bu formlar değerlendirme dışı bırakılarak toplam 321 kişiden toplanan veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistiklerin yanısıra kariyer engelleri algısının cinsiyete göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Kariyer engelleri algısının yaşa ve başka bir bölümden mezun olma isteğine göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada manidarlık düzeyi ,05 olarak alınmıştır.

BULGULAR

Katılımcıların kariyer engelleri algı düzeylerini tespit etmek amacıyla frekans dağılımları verilmiştir. Bulgular Grafikler halinde verilmiştir.

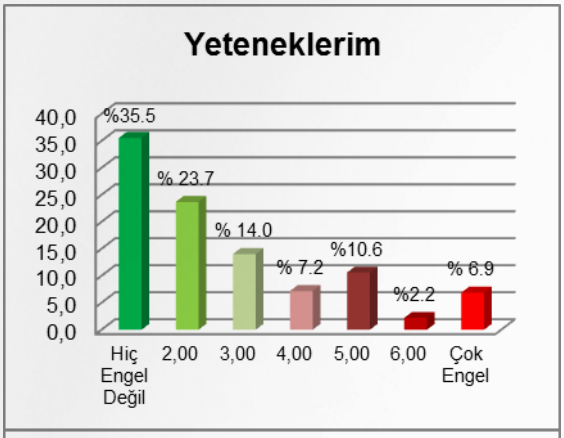


Grafik 1: Kişilik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı

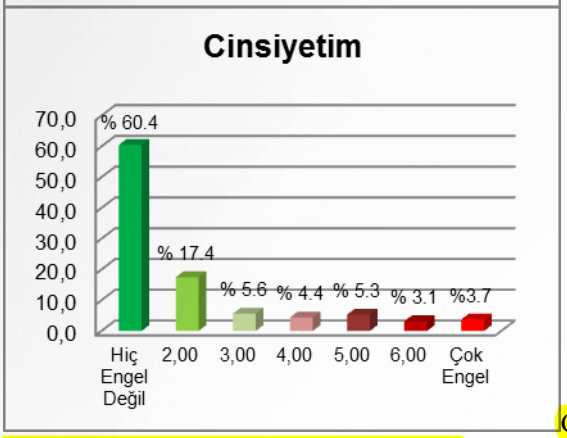


Grafik 2: İlgilere ilişkin frekans dağılımı

Grafik 1 incelendiğinde katılımcıların %42,7'si kişilik özelliklerini engel olarak görmemektedir. Bununla birlikte kişilik özelliklerini engel olarak görenlerin oranı % 5.0 olarak bulunmuştur. İlgilere ilişkin verilen Grafik 2 incelendiğinde katılımcıların %28,7'sinin ilgilerini engel olarak görmediği, %7,8'inin ise önemli bir engel olarak gördükleri görülmektedir.

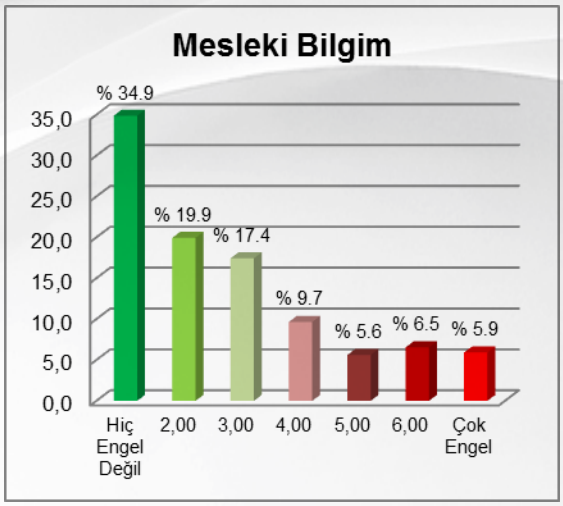


Grafik 3: Yeteneklere ilişkin frekans dağılımı

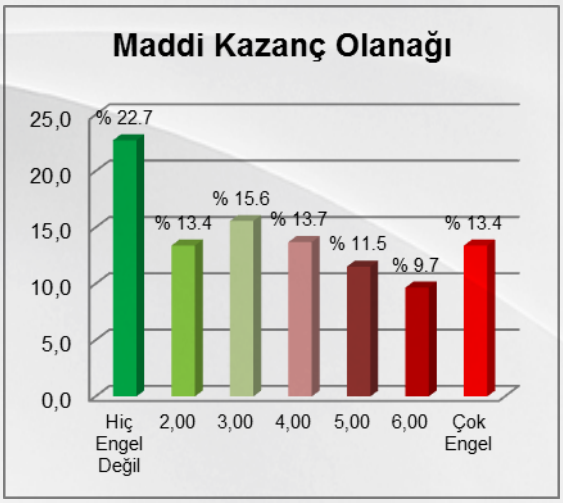


Grafik 4: Cinsiyete ilişkin frekans dağılımı

Grafik 3 incelendiğinde katılımcıların %35,5'inin yetenekleri engel olarak görmemektedir. Bununla birlikte yetenekleri çok engel olarak görenlerin oranı % 6,9 olarak bulunmuştur. Cinsiyete ilişkin verilen Grafik 4 incelendiğinde katılımcıların %60,4'ünün cinsiyeti önemli bir kariyer engeli olarak görmediği, %3,7'sinin ise önemli bir engel olarak gördükleri görülmektedir.

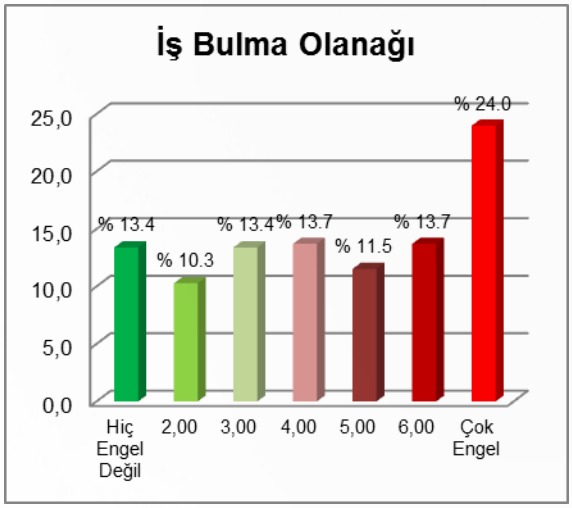


Grafik 5: Mesleki Bilgiye ilişkin frekans dağılımı

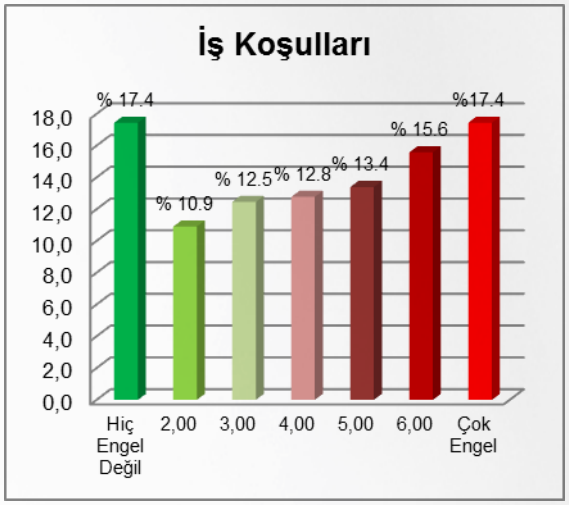


Grafik 6: Maddi kazanç olanağına ilişkin frekans dağılımı

Kariyer engeli olarak mesleki bilgiye ilişkin Grafik 5 incelendiğinde katılımcıların %34,4'ünün bunu önemli bir engel olarak görmediği görülmektedir. Katılımcıların %5,9'u ise mesleki bilgiyi çok önemli bir kariyer engeli olarak görmektedirler. Maddi kazanç olanağına ilişkin verilen Grafik 6 incelendiğinde katılımcıların %22,7'sinin maddi kazanç olanağını önemli bir kariyer engeli olarak görmediği, %13,4'ünün ise önemli bir engel olarak gördükleri görülmektedir.

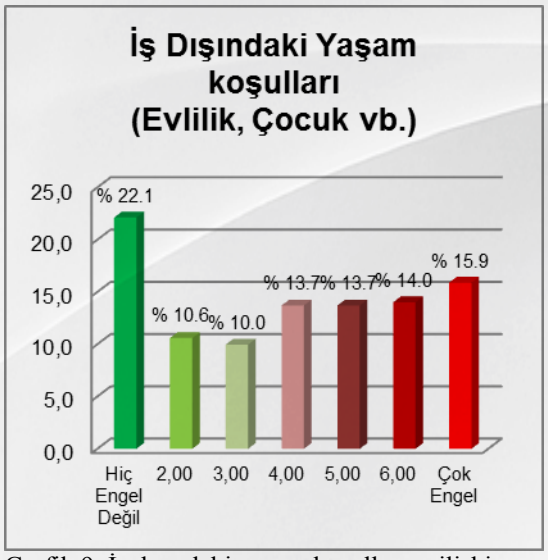


Grafik 7: İş bulma olanağına ilişkin frekans dağılımı

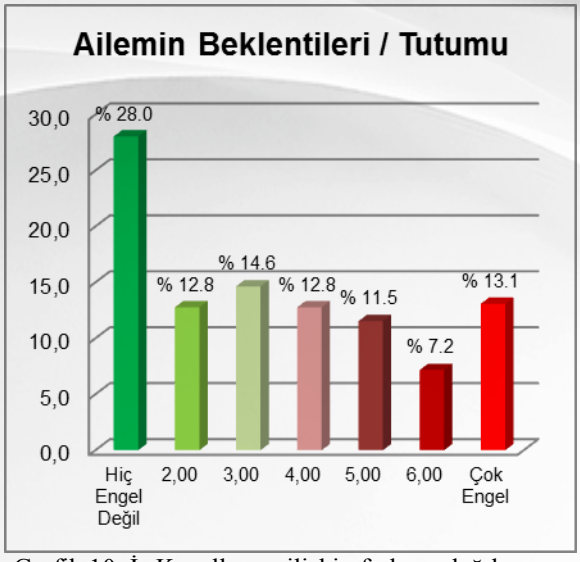


Grafik 8: İş Koşullarına ilişkin frekans dağılımı

Grafik 7 incelendiğinde katılımcıların %13,4'ü iş bulma olanağını önemli bir kariyer engeli olarak görmemektedir. Bununla birlikte iş bulma olanağını çok engel olarak görenlerin oranı % 24,0 olarak bulunmuştur. İş koşullarına ilişkin verilen Grafik 8 incelendiğinde katılımcıların %17,4'ünün iş koşullarını önemli bir kariyer engeli olarak görmediği, %17,4'ünün ise önemli bir engel olarak gördükleri görülmektedir.

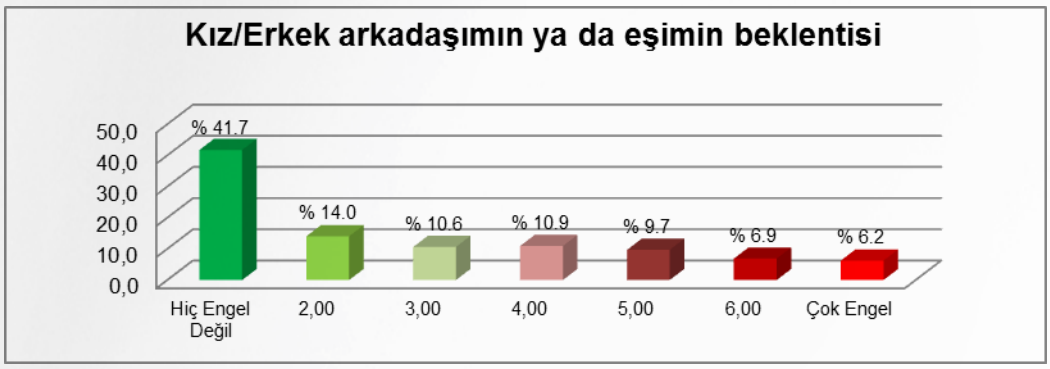


Grafik 9: İş dışındaki yaşam koşullarına ilişkin frekans dağılımı



Grafik 10: İş Koşullarına ilişkin frekans dağılımı

Kariyer engeli olarak iş dışındaki yaşam koşullarına (evlilik, çocuk vb.) ilişkin Grafik 9 incelendiğinde katılımcıların %22,1'inin bunu önemli bir engel olarak görmediği görülmektedir. Katılımcıların %15,9'u ise iş dışındaki yaşam koşullarını çok önemli bir kariyer engeli olarak görmektedirler. İş koşullarına ilişkin verilen Grafik 10 incelendiğinde katılımcıların %28.0'ının iş koşullarını önemli bir kariyer engeli olarak görmediği, %13,1'ünün ise önemli bir engel olarak gördükleri görülmektedir.



Grafik 11: Kız/erke arkadaş yada eşin beklentisine ilişkin frekans dağılımı

Kariyer engeli olarak Kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentilerine ilişkin Grafik 11 incelendiğinde katılımcıların %41,7'sinin bunu önemli bir engel olarak görmediği görülmektedir. Katılımcıların %6,2'si ise Kız/erkek arkadaşın ya da eşin beklentilerini çok önemli bir kariyer engeli olarak görmektedirler. Bu bulgulara göre katılımcıların iş bulma olanağı, iş koşulları, iş dışındaki yaşam koşulları (evlilik, çocuk vb.), maddi kazanç olanağı ve aile beklentilerini önemli kariyer engelleri olarak gördükleri söylene bilinir.

Katılımcıların kariyer engeli algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Kariyer engelleri algısının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

Kariyer Engelleri	Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	t	p
Kişilik Özelliklerim	Kadın	225	2,45	1,78	1,151	,251
	Erkek	96	2,24	1,39		
İlgilerim	Kadın	225	2,92	1,93	,233	,827
	Erkek	96	2,87	1,67		
Yeteneklerim	Kadın	225	2,77	1,90	1,394	,164
	Erkek	96	2,45	1,64		
Cinsiyetim	Kadın	225	2,09	1,69	1,464	,144

	Erkek	96	1,80	1,57		
Mesleki Bilgim	Kadın	225	2,75	1,82	,098	,922
	Erkek	96	2,73	1,91		
Maddi Kazanç Olanağı	Kadın	225	3,57	2,10	,410	,682
	Erkek	96	3,67	2,02		
İş bulma olanağı	Kadın	225	4,39	2,12	,305	,760
	Erkek	96	4,31	2,09		
İş Koşulları	Kadın	225	4,11	2,13	,050	,960
	Erkek	96	4,09	2,07		
İş dışındaki Yaşam Koşulları (Evlilik, Çocuk vb.)	Kadın	225	4,12	2,04	**2,447***	,010
	Erkek	96	3,45	2,33		
Ailemin Beklentileri/tutumu	Kadın	225	3,14	2,04	**3,468***	,001
	Erkek	96	4,02	2,12		
Kız/Erkek Arkadaşımın yada eşimin beklentileri	Kadın	225	2,63	1,94	**2,047***	,041
	Erkek	96	3,12	1,99		

*p<,05

Tablo 1'deki bulgular incelendiğinde kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, cinsiyet, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş bulma olanağı ve iş koşulları boyutlarında grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte iş dışındaki yaşam koşulları alt boyutunda kadın ve erkek katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerinin (t=2,447, p<,05) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ,05 düzeyinde manidar bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre kadın katılımcıların iş dışındaki yaşam koşullarını kariyer engeli olarak görme düzeylerinin erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadınlar evlilik, çocuk sahibi olma vb. iş dışındaki yaşam koşullarını erkeklere kıyasla daha önemli bir kariyer engeli olarak görmektedirler.

Kariyer engeli olarak aile beklentileri ve kız/erkek arkadaş ya da eşin beklentileri boyutlarında ise grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerleri ($t_{aile\ bek}$=3,468 ve $t_{arkadaş\ veya\ eş}$=2,047, p<,05) grupların puan ortalamaları arasında ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. İlgili boyutlarda grupların puan ortalamaları incelendiğinde her iki boyutta da erkek katılımcıların ortalamalarının kadın katılımcıların ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle erkek katılımcılar aile beklentileri ve kız/erkek arkadaş ya da eşin beklentilerini kadın katılımcılara kıyasla daha önemli kariyer engelleri olarak görmektedirler.

Katılımcıların kariyer engeli algılarının yaşlarına göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş bulma olanağı, ailemin beklentileri/tutumu ve kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentileri boyutlarında katılımcıların yaşına göre anlamlı düzeyde bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 2: Kariyer engelleri algısının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Kariyer Engelleri	Yaş	N	X	Std. Sapma	F	p
Kişilik Özelliklerim	20-25 yaş	163	2,39	1,82	,028	,972
	26-29 yaş	60	2,41	1,62		
	30 yaş ve üstü	98	2,35	1,45		
İlgilerim	20-25 yaş	163	2,87	1,95	,134	,874
	26-29 yaş	60	3,01	1,64		
	30 yaş ve üstü	98	2,91	1,82		
Yeteneklerim	20-25 yaş	163	2,63	1,79	,399	,672
	26-29 yaş	60	2,86	1,90		
	30 yaş ve üstü	98	2,63	1,85		
Cinsiyetim	20-25 yaş	163	1,83	1,51	**3,232***	,041
	26-29 yaş	60	2,46	2,03		
	30 yaş ve üstü	98	2,02	1,59		
Mesleki Bilgim	20-25 yaş	163	2,63	1,73	1,009	,366
	26-29 yaş	60	3,03	2,15		
	30 yaş ve üstü	98	2,74	1,81		
Maddi Kazanç Olanağı	20-25 yaş	163	3,44	2,13	,970	,380
	26-29 yaş	60	3,71	1,96		
	30 yaş ve üstü	98	3,79	2,03		

İş bulma olanağı	20-25 yaş	163	4,30	2,18	,449	,639
	26-29 yaş	60	4,60	2,12		
	30 yaş ve üstü	98	4,32	1,97		
İş Koşulları	20-25 yaş	163	3,78	2,19	**3,818***	,023
	26-29 yaş	60	4,40	2,10		
	30 yaş ve üstü	98	4,45	1,90		
İş dışındaki Yaşam Koşulları (Evlilik, Çocuk vb.)	20-25 yaş	163	3,53	2,14	**5,459***	,005
	26-29 yaş	60	4,26	2,17		
	30 yaş ve üstü	98	4,34	2,05		
Ailemin Beklentileri/tutumu	20-25 yaş	163	3,41	2,15	,374	,688
	26-29 yaş	60	3,58	2,23		
	30 yaş ve üstü	98	3,28	1,93		
Kız/Erkek Arkadaşımın yada eşimin beklentileri	20-25 yaş	163	2,79	2,03	,028	,972
	26-29 yaş	60	2,81	1,89		
	30 yaş ve üstü	98	2,74	1,92		

*p<,05

Cinsiyet (F=3,232, p<,05), iş koşulları (F=3,818, p<,05) ve İş dışındaki yaşam koşulları (Evlilik, çocuk vb.) (F=5,459, p<,05) boyutlarında ise katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı bir farkın olduğu Tablo 2'de görülmektedir. İlgili boyutlarda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Kariyer engelleri algısının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Cinsiyetim	20-25 yaş	26-29 yaş	**-,63231***	,031
		30 yaş ve üstü	-,18605	,651
	26-29 yaş	30 yaş ve üstü	,44626	,225
İş Koşulları	20-25 yaş	26-29 yaş	-,61472	,128
		30 yaş ve üstü	**-,66370***	,036
	26-29 yaş	30 yaş ve üstü	-,04898	,989
İş dışındaki Yaşam Koşulları (Evlilik, Çocuk vb.)	20-25 yaş	26-29 yaş	-,73292	,060
		30 yaş ve üstü	**-,81320***	,008
	26-29 yaş	30 yaş ve üstü	-,08027	,971

Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde cinsiyet boyutunda yaş değişkenine bağlı olarak ortaya çıkan anlamlı farkın 20-25 yaş grubundaki katılımcılarla 26-29 yaş grubundaki katılımcılar arasında 26-29 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre 26-29 yaş aralığındaki katılımcılar cinsiyeti 20-25 yaş aralığındaki katılımcılara oranla daha fazla önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar. İş koşulları ve iş dışındaki yaşam koşulları boyutlarında tespit edilen farkın kaynağını tespit etmek amacıyla elde edilen bulgular incelendiğinde ise her iki boyutta da ortaya çıkan farkın 20-25 yaş grubundaki katılımcılarla 30 yaş ve üstü grubundaki katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Her iki boyutta da 30 yaş ve üstü gruptaki katılımcıların puan ortalamalarının 20-25 yaş grubundaki katılımcıların ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara göre 30 yaş ve üstü katılımcılar iş koşulları ve iş dışındaki yaşam koşullarını 20-25 yaş grubundaki katılımcılara kıyasla daha önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar.

Katılımcıların kariyer engeli algılarının başka bir alandan mezun olma isteğine göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş koşulları, ailemin beklentileri/tutumu ve kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentileri boyutlarında katılımcıların başka bir alandan mezun olma isteğine göre anlamlı düzeyde bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Cinsiyet (F=4,183, p<,05), iş bulma olanağı (F=5,768, p<,05) ve İş dışındaki yaşam koşulları (Evlilik, çocuk vb.) (F=3,109, p<,05) boyutlarında ise katılımcıların başka bir alandan mezun olma isteği açısından anlamlı bir farkın olduğu Tablo 4'de görülmektedir. İlgili boyutlarda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın hangi grup lehine olduğunu tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 4: Kariyer engelleri algısının başka bir alandan mezun olma isteğine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Kariyer Engelleri	Başka Bölümden mezun olmak ister miydiniz?	N	X	Std. Sapma	F	p
Kişilik Özelliklerim	Evet	172	2,50	1,82	1,221	,296
	Hayır	94	2,34	1,57		
	Kısmen	55	2,11	1,32		
İlgilerim	Evet	172	3,09	1,94	2,369	,095
	Hayır	94	2,79	1,86		
	Kısmen	55	2,51	1,45		
Yeteneklerim	Evet	172	2,84	1,92	2,134	,120
	Hayır	94	2,61	1,89		
	Kısmen	55	2,27	1,33		
Cinsiyetim	Evet	172	2,25	1,87	**4,183***	,016
	Hayır	94	1,79	1,45		
	Kısmen	55	1,61	1,04		
Mesleki Bilgim	Evet	172	2,93	1,92	2,015	,135
	Hayır	94	2,53	1,89		
	Kısmen	55	2,51	1,38		
Maddi Kazanç Olanağı	Evet	172	3,73	2,17	1,319	,269
	Hayır	94	3,58	2,07		
	Kısmen	55	3,21	1,70		
İş bulma olanağı	Evet	172	4,73	2,06	**5,768***	,004
	Hayır	94	3,94	2,15		
	Kısmen	55	3,94	1,97		
İş Koşulları	Evet	172	4,35	2,14	2,768	,064
	Hayır	94	3,87	2,11		
	Kısmen	55	3,71	1,95		
İş dışındaki Yaşam Koşulları (Evlilik, Çocuk vb.)	Evet	172	3,86	2,14	**3,109***	,046
	Hayır	94	4,30	2,18		
	Kısmen	55	3,42	2,06		
Ailemin Beklentileri	Evet	172	3,65	2,11	2,581	,077
	Hayır	94	3,07	2,10		
	Kısmen	55	3,21	2,01		
Kız/Erkek Arkadaşımın yada eşimin beklentileri	Evet	172	2,97	1,98	2,425	,090
	Hayır	94	2,69	1,98		
	Kısmen	55	2,32	1,85		

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde cinsiyet boyutunda başka bir alandan mezun olma isteği değişkenine bağlı olarak ortaya çıkan anlamlı farkın evet diyen grubundaki katılımcılarla kısmen diyen grubundaki katılımcılar arasında evet diyen katılımcılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre başka bir alandan mezun olmak ister miydiniz? sorusuna evet diyenler bu soruya kısmen diyen katılımcılara oranla cinsiyeti daha fazla önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar.

Tablo 5: Kariyer engelleri algısının başka bir alandan mezun olma isteğine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Farklı bölüm	(J) Farklı bölüm	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Cinsiyetim	Evet	Hayır	,45213	,082
		Kısmen	**,63182***	,036
	Hayır	Kısmen	,17969	,796
İş Bulma olanağı	Evet	Hayır	**,78575***	,010
		Kısmen	**,78710***	,040
	Hayır	Kısmen	,00135	1,000
İş dışındaki Yaşam Koşulları (Evlilik, Çocuk vb.)	Evet	Hayır	-,44223	,243
		Kısmen	,44810	,368

	Hayır	Kısmen	**,89033***	,039

İş bulma olanağı boyutunda ortaya çıkan farkın ise başka bir alandan mezun olmak ister miydiniz? Sorusuna evet diyen katılımcılarla bu soruya kısmen veya hayır diyen katılımcılar arasında evet diyenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre başka bir alandan mezun olmayı istediğini belirten katılımcılar iş bulma olanağını bu soruya kısmen veya hayır diyen katılımcılara kıyasla daha önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar. İş dışındaki yaşam koşulları boyutunda ise hayır diyenlerle kısmen diyenler arasında hayır diyen katılımcılar lehine anlamlı bir farkın olduğu Tablo 5'te görülmektedir. Bu bulguya göre başka bir alandan mezun olmak istemediğini belirten yani mezun olduğu alandan memnun olduğunu belirten katılımcılar iş dışındaki yaşam koşullarını kısmen diyenlere oranla daha önemli bir kariyer engeli olarak görmektedirler.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Betimsel İstatistik Sonuçları:

1.1 Katılımcıların %42.7'si kişilik özelliklerini hiçbir şekilde engel olarak görmezken, %5'i çok engel olarak gördükleri bulunmuştur.

1.2 Katılımcıların %28,7'sinin ilgilerini engel olarak görmediği, %7,8'inin ise ciddi bir engel olarak gördükleri bulunmuştur.

1.3 Katılımcıların %35,5'inin yeteneklerini hiç birşekilde engel olarak görmediği, yeteneklerini ciddi şekilde engel olarak görenlerin oranı ise % 6,9 olarak bulunmuştur.

1.4 Katılımcıların %60,4'ünün cinsiyetini hiçbir şekilde engel olarak görmezken, %3'ü ciddi bir engel olarak gördükleri bulunmuştur.

1.5. Katılımcıların %34,4'ünün mesleki bilgilerini hiçbir şekilde engel olarak görmezken, %5.9'u mesleki bilgilerini engel oalrak belirttikleri görülmüştür.

1.6. Katılımcıların %22,7'sinin maddi kazanç olanağını hiçbir şekilde engel olarak görmezken, %13,4'ünün ise ciddi bir engel olarak gördükleri bulunmuştur.

1.7. Katılımcıların %13,4'ü iş bulma olanağını önemli bir kariyer engeli olarak görmezken, iş bulma olanağını çok engel olarak görenlerin oranı % 24 olarak bulunmuştur.

1.8. Katılımcıların %22,1'inin iş dışındaki yaşam koşullarını (evlilik, çocuk vb.) önemli bir engel olarak görmezken, %15,9'u ise çok engel olarak gördükleri bulunmuştur.

1.9. Katılımcıların %28'i iş koşullarını bir kariyer engeli olarak görmezken, %13,1'ünün ise bunu çok engel olarak algıladıkları bulunmuştur.

1.10. Katılımcıların %41,7'sinin kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentilerini bir kariyer engeli olarak görmezken, %6,2'si ise çok engel olarak gördükleri bulunmuştur.

2. Çıkarımsal İstatistik Sonuçları

2.1. Katılımcıların kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, cinsiyet, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş bulma olanağı ve iş koşulları kariyer engelleri boyutları puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bununla birlikte kadın katılımcıların iş dışındaki yaşam koşullarını (evlilik, çocuk sahibi olma vb) kariyer engeli olarak görme düzeylerinin erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öte yandan erkek katılımcıların aile beklentileri ve kız/erkek arkadaş ya da eşin beklentilerini kadın katılımcılara kıyasla daha önemli kariyer engelleri olarak gördükleri bulunmuştur.

2.2. Katılımcıların kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş bulma olanağı, ailemin beklentileri/tutumu ve kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentileri boyutlarında yaşa göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte cinsiyet, iş koşulları, ve iş dışındaki yaşam koşulları (Evlilik, çocuk vb.) engellerinin katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Bu bulguya göre 26-29 yaş aralığındaki katılımcılar cinsiyeti 20-25 yaş aralığındaki katılımcılara oranla daha fazla önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar. Diğer yandan 30 yaş ve üstü katılımcılar iş koşulları ve iş dışındaki yaşam koşullarını 20-25 yaş grubundaki katılımcılara kıyasla daha önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar.

2.3. Katılımcıların kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, iş koşulları, ailemin beklentileri/tutumu ve kız/erkek arkadaşımın ya da eşimin beklentileri boyutlarında başka bir alandan mezun olma isteğine göre anlamlı düzeyde bir farkın bulunmamıştır. Öte yandan cinsiyet, iş bulma olanağı ve iş dışındaki yaşam koşulları (Evlilik, çocuk vb.) boyutlarında ise katılımcıların başka bir alandan mezun olma isteği açısından anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Bu bulgulara göre başka bir alandan mezun olmak ister miydiniz? sorusuna "evet" diyenler bu soruya "kısmen" diyen katılımcılara oranla cinsiyeti daha fazla önemli bir kariyer engeli olarak algılamaktadırlar.

2.4. Başka bir alandan mezun olmayı istediğini belirten katılımcılar iş bulma olanağını bu soruya "kısmen" veya "hayır" diyen katılımcılara kıyasla daha önemli bir kariyer engeli olarak algıladıkları

bulunmuştur. Öte yandan başka bir alandan mezun olmak istemediğini belirten yani mezun olduğu alandan memnun olduğunu belirten katılımcılar iş dışındaki yaşam koşullarını "kısmen" diyenlere oranla daha önemli bir kariyer engeli olarak gördükleri bulunmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin öneriler aşağıda sunulmuştur

1.Okullarımızda ve İŞKUR'da genel olarak mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunulurken bireyin kendini tanımasına, meslekler ve eğitim yerlerini tanımasına ve sonuçta bireyin kendi özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak seçeneklerini oluşturup bu yolla karar vermesine yardımcı olmak hedeflenmektedir. Ancak hem okullarda kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri sunulurken hem de İŞKUR bünyesinde görev yapan meslek danışmanları bu hizmetleri yürütürken sözü edilen yardımların yanısıra çevresel, sosyal, ekonomik, kültürel ve geleneksel bir takım faktörlerin de danışanlarının mesleki gelişimlerini ve seçimini etkileyebileceklerinin farkında olmaları gerekmektedir. Meslek tercihi ve seçimi sırasında öğrencilere/danışanlara yardım ederken cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, ekonomik yetersizlikler, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi eksikliği, aile ve çevre etkisi, vb. engellerin farkında olarak mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetini planlamaları önerilmektedir.

2.Psikolojik danışmanlar ve meslek danışmanları tarafından algılanan kariyer engelleri ve meslek seçimi ile ilgili gruplara (öğretmenlere, öğrencilere ve ailelere) yönelik eğitici seminerler düzenlenebilir.

3.Bu araştırmanın verileri en az 4 yıllık üniversite mezunu olan kişilerden elde edilmiştir. Bu nedenle üniversiteye giriş sınavında bir programa yerleşmek için yeterli puanı alamayanların farklı kariyer engelleri olabileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı benzer çalışmaların 2 yıllık üniversite mezunu, lise öğrencileri üzerinde de yapılması önerilebilir.

4. Ülkemizde mesleki rehberlik hizmetlerinin daha çok özellik-faktör kuramının verilerine göre yürütüldüğü görülmektedir. Bu nedenle özellikle sosyal bilişsel kariyer kuramı ile ilgili verilere yer verilmesi önerilebilir.

5.Lise ve üniversitelerde algılanan kariyer engelleri farkındalığının arttırılması ve algılanan kariyer engelleriyle başa çıkmayı sağlayacak bir mesleki grup rehberliği programının geliştirilmesi ve uygulamalarının yapılması önerilebilir.

6.İŞKUR bünyesinde özellikle işsiz gençlerin kariyer süreçlerini etkileyen algılanan engellerin belirlenmesi, olası karşılaşılacak kariyer engellerinin analiz edilmesi, engellerle başa çıkma stratejilerinin hazırlanması, olası engellerin yönetilmesi ve önlenmesine yönelik yöntem ve sistemlerin belirlenmesi, algılanan kariyer engelleri ile başa çıkmaya yönelik ulusal çapta politakaların belirlenmesi ve uygulamaya konması önerilebilir.

7. Bu araştırmada üniversite mezunu işsiz gençlerin kariyer engelleri algıladıkları görülmüştür. Yükseköğrenime geçişin çok kesin kurallara bağlı olduğu ülkemizde, yükseköğrenime geçiş sağlanmadan önce üniversiteyi, bölümleri yakından tanıtma faaliyetlerine ağırlık verilmesi bununla birlikte halihazırda kariyer engelleri olan üniversite öğrencilerinin ise başka bölümlere geçişini kolaylaştırabilecek bir sistemin geliştirmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Albert, K. A. & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A Social Cognitive perspective. Journal of Counseling Development, 77, 135–140.

Ali Rasheed, S., McWhirter, E. H., & Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. Journal of Career Assessment, 13, 40–58.

Balın, E. (2008). The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, The graduate School of Social Sciences, Ankara.

Büyükgöze Kavas, A. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin aldıkları mesleki rehberlik hizmetleri ve mesleklerini değiştirmek isteme düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 21, 111-122.

Byars, A. M. (1997). Ethnic and racial influences on Af rican American college women's career self-efficacy. Unpublished doctoral disserta tion, Arizona State University.

Cardoso, P, & Marques, J. F. (2008). Percep tion of career barriers : The importance of gender and ethnic variables. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8, 49-61

Constantine, M. G., Wallace, B. C., and Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. Journal of Career Assessment, 13, 307-319.

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. Journal of Career Development, 30 (4), 277-294

Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology. New York: McGraw-Hill.

Diemer, M.A. and Blustein, D.L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. Journal of Career Assessment, 15(1), 98-118.

Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(2), 196-213.

Howell, F. M., Frese, W., and Sollie, C. R. (1997). Ginzberg's theory of occupational choice: A reanalysis of increasing realism. Journal of Vocational Behavior, 11, 332-346.
Leal-Muniz, V., & Constantine, M. G. (2005). Predictors of the Career Commitment Process in Mexican American College Students. Journal of Career Assessment, 13, 204-215.
Lent, R. W., Sheu, H., Gloster, C. S., and Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of a social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. Journal of Vocational Psychology, 76, 387-394.
Leon, C.A. (2009). Racial identity, perceived barriers, coping efficacy, and career indecision among African American adolescents, Fordham University.
Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45, 79–122.
Luzzo, D. A. (1993). Value of career decision-making self-efficacy in predicting career decisionmaking attitudes and skills. Journal of Career Assessment, 40, 194-199.
Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. Journal of College Student Development, 36, 61-66.
Luzzo, A. D. and McWhirter, H. E. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. Journal of Counseling & Development, 79 (1), 61-67.
McWhirter H. E. (1992). A test of the career commitment and aspirations of Mexican American high school girls. A dissertation of doctorate, Arizona State University. AAT 9307115.
OECD (2013) Erişim Tarihi: 30 Eylül 2014 www.oecd.org/edu/eag-2013-sum-tr.pdf
Paa, H. K. & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high students' current career choices. Career Development Quarterly, 49, 29–44.
Patton, W. A., Creed, P. A., and Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. Australian Journal of Psychology, 55(2), 74-82.
Sirin, S.R., Diemer, M.A., Jackson, L.R., Gonsalves, L. & Howell, A. (2004). Future aspirations of urban adolescents: A person-in-context model. International Journal of Qualitative Studies in Education, 17(3), 437-460.
Swanson, J. L., and Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. Journal of Vocational Behavior, 38, 92-106.
Swanson, J. L., and Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. Journal of Vocational Behavior, 39, 344-361.
Swanson, J. L., Daniels, K. K., and Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The Career Barriers Inventory. Journal of Career Assessment, 4, 219-244.
Swanson, J. L., Daniels, K. K., and Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The Career Barriers Inventory. Journal of Career Assessment, 4, 219-244.
Swanson, J. L., and Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. Journal of Career Assessment, 5(4), 443-462.
Thompson, M. N. (2009). Relations of supports and barriers to social status and vocational behavior. Dissertation Abstracts International: Section B: The Science and Engineering, 69, 5105
TUIK (2014) 11 Temmuz 2014 Haber Bülteni, Erişim tarihi: 30 Eylül 2014 http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=15975
Yükseköğretim Kurulu (2007). Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi (Rapor No:2007-1). Ankara.

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE MESLEK KARARI VERME YETKİNLİĞİ VE KARİYER DENETİM ODAĞININ İNCELENMESİ

Gürcan ŞEKER* Binnur YEŞİLYAPRAK**

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinlik düzeyi ve kariyer denetim odağını incelemektir. Araştırmada öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliği ile kariyer denetim odağı puanları bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve meslek kararı verme yetkinliği ile kariyer denetim odağı arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma grubunu, Niğde İli merkezinde beş ortaöğretim kurumunda 9-12.sınıflarda öğrenim görmekte olan, 556 öğrenci oluşturmaktadır. Verilerin toplanması amacıyla araştırmaya katılan öğrencilere Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (Bozgeyikli, 2004), Kariyer Denetim Odağı Ölçeği (Millar ve Shevlin, 2007) ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme boyutu puanlarında on ve on birinci sınıflar arasında onuncu sınıflar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ailenin gelir düzeyine göre gerçekçi plan yapma boyutu puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer bir bulgu ise, meslek kararı verme yetkinlik puanlarında algılanan ders başarına göre anlamlı bir fark olduğudur.

Araştırma bulguları erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kariyer denetim odağı açısından daha dış denetimli olduğunu ortaya koymaktadır. Kariyer denetim odağındaki bir diğer bulgu ise dokuz ve onuncu sınıflardaki öğrencilerin on ikinci sınıf öğrencilerine göre daha iç denetimli olduğu yönündedir. Kendisini başarılı gören öğrencilerin iç denetim puanları daha yüksek bulunurken, başarısız öğrencilerin de dış denetim puanlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma bulgularına göre Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin bütün alt boyutları ve toplam ölçek puanı ile Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç denetim boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

GİRİŞ

1.1. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

A. Lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri; cinsiyete, sınıf düzeyine, anne-babalarının eğitim düzeyine, ailenin aylık gelir düzeyine ve algılanan akademik başarı düzeyine göre farklı mıdır?

B. Lise öğrencilerinde kariyer denetim odağı puanları; cinsiyete, sınıf düzeyine, anne-babaların eğitim düzeyine, ailenin aylık gelir düzeyine ve algılanan akademik düzeye göre farklı mıdır?

C. Öğrencilere ait kariyer denetim odağı puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Önem

Günümüzde Üniversite sınavlarına giren öğrencilerin sayısının her geçen gün daha da artması, öğrencilerin hangi programa yerleşeceği kaygısını artırmakta ve bu durum meslek seçimi ve kariyer konusunda çalışmaların ve araştırmaların yapılmasını daha önemli hale getirmektedir.

Öğrencilerin kariyer alanını seçmesinin ilk adımı olan ortaöğretim döneminde, kariyer seçimlerinde denetim odağının hangi yönde olduğunun ve öğrencilerin kariyer/meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin ortaya konulması, bunun yanında Türkiye'de kariyer denetim odağı ile ilgili az sayıda çalışmalardan birisi olması açısından bu çalışmanın gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'de yapılan sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı çalışmalar daha çok deneysel çalışmalar ya da mesleki kararsızlık üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmanın; ergenin kariyer kararını verirken denetim odağının ne olduğunu, kendi kararları doğrultusunda mı yoksa dış çevrenin etkisini mi daha çok önemsediği, ortaya koyması açısından ve denetim odağının meslek kararı verme yetkinliği ile ilişkisinin araştırılması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3. Yöntem

Bu çalışmada lise öğrencilerinde kariyer denetim odağı ile meslek kararı verme yetkinlik beklentisinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği ve var olan durum betimlenmeye çalışıldığı için tarama modelinde bir araştırmadır. Çalışma, Niğde ili merkezinde bulunan ve akademik eğitim veren beş ortaöğretim kurumunda eğitim görmekte olan 9-12.sınıf öğrencileri ile yürütülmüştür.

Ölçek ve demografik bilgi sorularının yer aldığı form 618 öğrenciye uygulanmış ancak yapılan incelemede ilgili değişken açısından alt gruplara düşen kişi sayısının çok az sayıda kaldığı ve uygun bir şekilde doldurulmamış formlar çıkarılmış ve sağlıklı bir şekilde tamamlanan 556 ölçek formu analize dahil edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan bu 556 öğrencinin % 53,6'sı(298) kız, % 46,4'ü (258) erkektir. Sınıf düzeylerine göre öğrencilerin % 27,5'inin(153) dokuzuncu sınıfta, %26,4'ünün (147) onuncu sınıfta, %22,8'inin (127) on birinci sınıfta, %23,2'sinin de on ikinci sınıfta öğrenim görmekte olduğu görülmektedir.

1.3.1. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği(KDOÖ)

Millar ve Shevlin (2007), tarafından geliştirilen Kariyer Denetim Odağı Ölçeği(KDOÖ), ergenlerin kariyer seçimi ve gelişiminde spesifik bir denetim odağı ölçeği hazırlamak için geliştirilmiştir. Bunlar içsellik(iç denetim) ve dışsallık(dış denetim) yapısını belirleyen şans, çaresizlik ve güçlü diğerleri faktörleridir. Farklı gruplarla yapılan çalışmalarda iki, üç, dört ve beş faktörlü yapılar da kullanılabilmektedir.

Ölçek, alt ölçeklerde en düşük 5 ile en yüksek 30 puan arasında ranj verirken, toplam ölçekte en düşük 20, en yüksek 120 puan ranjına dayalıdır. Ölçeğin faktör yük değerlerini belirlemek amacı ile yapılan faktör analizi sonucunda; içsellik boyutu faktör yük değerleri .54 ile .70 arasında, şans boyutu faktör yük değerleri .66 ile .73 arasında, çaresizlik boyutu faktör yük değerleri .54 ile .67 ve güçlü diğerleri boyutu faktör yük değerlerinin .45 ile .63 arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenirlik düzeyini belirlemek için yapılan güvenirlik çalışmalarında cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının yüksek olduğu saptanmıştır(içsellik: .76, şans: .82, çaresizlik: .75 ve güçlü diğerleri: .72).

Türkçeye uyarlama çalışmaları Aysan ve Siyez(2011) tarafından yapılmıştır. Lise öğrencilerinin kariyer kararı verme süreçlerini değerlendirmek amacıyla geliştirilen KDOÖ 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "Tamamen Katılıyorum"dan "Hiç katılmıyorum"a doğru altılı likert tipinde derecelendirilmektedir. Ölçeğin uyarlama çalışmaları, İzmir il merkezinde üç farklı lisede 11.(n=368) ve 12. sınıflarda (n= 122) öğrenim gören 490 öğrenci (264 kız, 226 erkek) üzerinde yürütülmüştür.

KDOÖ lise grubuna yönelik oluşturulan bir ölçek olsa da, araştırma kapsamında ele alınan öğrenci grubu evreninde faktör yapısının değişip değişmediğine bakılması için yapı geçerliği çalışması kapsamında faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan temel bileşenler analizi sonucunda bu araştırma grubu için kariyer denetim odağı ölçeği üç faktörlü bir yapıda saptanmıştır. Faktörlerin her birinin varyansın % 6,92'si ile 31,95'ini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda maddelerin içsellik, şans ve çaresizlik – güçlü diğerleri olmak üzere üç faktör altında toplandığı görülmektedir.

Miller ve Shevlin(2007), KDÖ temelinde yaptıkları çalışmalarda iki, üç ve dört faktörlü yapı modellerini de denemişler ancak ergenler ile yapılan çalışmalarda daha çok iki faktörlü yapının kullanılmasını önermektedirler. Buna göre bu çalışma için de iki boyutlu bir yapının kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmüş bu nedenle içsellik faktörü altında toplanan 5 madde bir boyut olarak ele alınırken, dıştan denetimliliği ifade eden "şans ve çaresizlik - güçlü diğerleri" faktörleri altında toplanan toplam 15 madde dışsallık boyutu altına alınarak iki boyutlu bir yapı olarak kabul edilmiştir.

Ölçeğin araştırma kapsamında güvenirlik çalışması için alt boyutların ve tüm ölçeğin cronbach alfa iç tutarlık katsayısına bakılması kararlaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Dışsallık alt boyutu(şans, çaresizlik ve güçlü diğerleri) iç tutarlık katsayısı .89, İçsellik alt boyutu iç tutarlık katsayısı .66 ve KDOÖ'nün tümüne ait iç tutarlık katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

1.3.2 Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)

Bu araştırmada, öğrencilerin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemede, Bozgeyikli (2005) tarafından ilköğretim düzeyindeki öğrenciler için geliştirilen "Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)" kullanılmıştır. Ölçekte, meslek kararı verme yetkinliği,

a. Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme (11madde),

b. Mesleki Bilgi Toplama (8 madde)

c. Gerçekçi plan yapma (8 madde) olarak üç boyutta toplam 27 madde ile ölçülmektedir.

Bu ölçek bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen Likert tipi bir ölçektir. MKVYÖ' nün geçerlik çalışmaları için, faktör analizi ile yapı geçerliği incelenmiştir. MKVYÖ' nün, güvenilirliği için, iç tutarlık katsayıları (Cronbachalpha) ölçeğin alt ölçeklerinin ve tümünün madde toplam korelasyonları ve testin tekrarı yöntemi ile kararlılık katsayıları hesaplanmıştır.

180 İlköğretim 8. sınıf öğrencisinden oluşan örneklem üzerinde MKVYÖ' nün yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde ölçek maddeleri üç faktörde toplanmıştır. Birinci faktör ("Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme" : 11 Madde), toplam varyansın 30.91'ini, ikinci faktör ("Mesleki bilgi toplama": 8 Madde) 5.64'ünü ve üçüncü faktör ("Gerçekçi plan yapma": 8 madde) 4.99'unu açıklamaktadır.

Ölçeğin iç tutarlığını incelemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayıları; "Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme" alt ölçeği: .89, "Mesleki Bilgi Toplama" alt ölçeği: .87, "Gerçekçi

plan yapma" alt ölçeği: .81 ve MKVYÖ' nün tümü: .92 bulunmuştur. Puan değişmezliğinin sınandığı test tekrar test yöntemi sonuçları; "Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme": .79, "Mesleki Bilgi Toplama": .72, "Gerçekçi plan yapma": .68 ve MKVYÖ' nün tümü: .78 bulunmuştur.

MKVYÖ geliştirildiği ve önceki araştırmalarda sekizinci sınıf öğrencileri üzerinde uygulandığı göz önünde bulundurularak bu çalışmanın araştırma grubunu ortaöğretim öğrencilerinin oluşturması nedeniyle bu araştırma kapsamında da geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır

Araştırma kapsamında yapılan geçerlik çalışmasında faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda beş faktör saptanmıştır. Faktörlerin her birinin varyansın % 3 ile % 32.60'ını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda orijinal formda belirtilen üç faktör altında, faktör yük değerleri 0,376 ve 0,710 arasında değişen 21 maddenin toplandığı ve faktör yük değerleri daha düşük olarak kalan 6 maddenin diğer iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Ölçeğin orijinal formuna sadık kalınması ve yapılacak analizleri kolaylaştırması açısından ölçek yine üç faktör altında incelenmiş ve diğer faktörler altında toplanan 6 madde analizlere dahil edilmemiştir. Buna göre bu çalışma için üç faktör altında toplandığı gözlenen 21 madde için; birinci faktörün ("Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme": 10 Madde), toplam varyansın 32.60'ını, ikinci faktör ("Mesleki bilgi toplama": 5 Madde) 5.71'ini ve üçüncü faktörün ("Gerçekçi plan yapma": 6 madde) 4.61'ini açıkladığı görülmektedir.

Ölçeğin araştırma kapsamında güvenirlik çalışması için alt ölçeklerin ve tüm ölçeğin iç tutarlık katsayısına bakılması kararlaştırılmıştır."Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme" alt ölçeğinin iç tutarlık katsayısı .85, "Mesleki Bilgi Toplama" alt ölçeği .76, "Gerçekçi plan yapma" alt ölçeği .72 ve MKVYÖ' nün tümüne ait iç tutarlık katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın amacına uygun olarak, ele alınan bağımsız değişkenlere ilişkin demografik verilere ulaşılması amacıyla içerisinde, "cinsiyet, sınıf düzeyi, ailenin sosyo-ekonomik durumu, aile eğitim düzeyi, algılanan akademik başarı" gibi değişkenleri saptamaya yönelik sorular tablo haline getirilerek diğer ölçeklerin başına yerleştirilmiş ve diğer ölçeklerle birlikte tek bir form halinde uygulanmıştır.

1.3.3. Verilerin Toplanması ve analizi

Verilerin toplanması amacıyla, ekte verilen Demografik Bilgi Formu, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği tek bir formda toplanmıştır. Ölçekler 2012- 2013 eğitim öğretim yılında Niğde ili merkezinde akademik eğitim veren okullara gidilerek, araştırmacının kendisi tarafından bir ders saati içerisinde, ölçeği uygulamaya gönüllü olan öğrencilere, gerekli yönergeler verilerek uygulanmıştır.

Öncelikle araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra amaç sırasına göre meslek kararı verme yetkinlik ölçeği ve kariyer denetim odağı ölçeği puanlarında demografik değişkenlere göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmış ve analiz sonuçları yorumlanmıştır. Yapılan betimsel istatistikler sonucunda elde edilen verilerle; grupların normal dağılım gösterdiği ve t testi ile tek yönlü varyans analizinin diğer varsayımlarının da karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır

Daha sonraki aşamada meslek kararı verme yetkinlik ölçeği ve kariyer denetim odağı ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiye bakılmış ve Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

SONUÇ

2. Bulgular ve Yorum

2.1. Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği Ve Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 1. Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği Alt Boyutları Ve Toplam Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyut	$\overline{X}$	SS	N	Min.	Maks.
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme (BMÖDD)	40,21	6,38	556	10	50
Mesleki bilgi toplama (MBT)	18,46	3,71	556	5	25
Gerçekçi plan yapma (GPY)	22,81	4,05	556	6	30
Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği(MKVYÖ) Toplam Puanı	81,48	12,15	556	21	105

Tablo 1'de görüldüğü üzere gerek alt boyutlarda gerekse toplam ölçek puanında araştırmayan katılan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik puan ortalamalarının yüksek olduğu gözlenmektedir.

2.1.1. Cinsiyet Göre Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Araştırmadan elde edilen bulgular meslek kararı verme yetkinlik ölçeği boyutları ve toplam ölçek puanları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Yani kız ve erkek öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında manidar bir fark bulunmamıştır. Bu konuda daha önce yapılan araştırma bulgularının tutarlı bir şekilde genelleme yapmaya uygun olmadığı görülse de, bu araştırma sonucunun aksine, meslek karar verme yetkinliği puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koyan çalışmalar yoğunluktadır.

2.1.2. Sınıf Düzeyine Göre Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, meslek kararı verme yetkinliği bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme boyutu puanlarında sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olduğudur. Buna göre onuncu sınıf öğrencilerinin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme puanları on birinci sınıf öğrencilerine göre daha yüksektir. Sınıf düzeyinin yaşa bağlı bir gösterge ortaya koyması dikkate alındığında, genellikle meslek kararı verme yetkinliğinin yaşa bağlı olarak artması beklenir (Özyürek, 2011).

2.1.3. Anne – Baba Eğitim Düzeyine Göre Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Araştırma sonucunda meslek kararı verme yetkinlik puanlarının gerek anne eğitim düzeyi ve gerekse baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Kuşkusuz genel bir varsayım olarak anne ve babanın eğitim düzeyi yükseldikçe çocuğunun meslek seçmesi konusunda daha bilinçli yardım etmesi ve buna bağlı olarak da çocuklarının meslek kararı verme yetkinliğinin artması düşünülür. Ancak bu genel varsayım, bu araştırma bulguları ile doğrulanmamıştır. Literatürde beklenen yönde, meslek karar verme yetkinliğinin anne ve baba eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır.

2.1.4. Ailenin Gelir Düzeyine Göre Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Araştırmada elde edilen bulgular meslek kararı verme yetkinlik puanlarında, gerçekçi plan yapma boyutu puanlarının ailenin aylık gelir duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre ailesinin aylık geliri 1500 TL ve üzeri olan öğrencilerin gerçekçi plan yapma boyutu puanları, ailesinin aylık geliri 750 TL altında olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

2.1.5. Algılanan Ders Başarısına Göre Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Araştırma bulguları meslek kararı verme yetkinliği ve alt boyutu puanlarının algılanan ders başarısına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre ders başarısını iyi ve çok iyi gören öğrencilerin mesleki bilgi toplama, gerçekçi plan yapma ve toplam ölçek puanlarının, ders başarısını zayıf olarak algılayanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme alt boyutunda ise, ders başarısını iyi olarak değerlendiren öğrencilerin puanlarının ders başarısını zayıf olarak değerlendirenlere göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yani ders başarısını iyi düzeyde algılayan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliği ders başarısını zayıf olarak algılayanlara göre daha yüksektir. Bu bulguyu destekler nitelikte bir bulguya Hemmingsen (2001)' in, yaptığı çalışmada da rastlanmaktadır. Bu çalışmada da, akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliğinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ders başarısı yüksek olan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik puanlarının yüksek olması; başarıyı hedefleyen öğrencilerin daha sorumluluk sahibi olması, geleceği planlama konusunda daha ilgili ve meslekleri, bölümleri araştırma konusunda daha meraklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle gerek öğretmenler gerekse okul psikolojik danışmanları, kariyer/meslek seçimi konusunda okul içerisinde yapacakları etkinliklerle akademik başarı algısı yüksek ve ilgili öğrencilerin mesleki plan yapma konusundaki ufuklarını daha da geliştirebilirler. Bununla birlikte başarı ve mesleki karar verme yetkinliğinin birlikte arttığı dikkate alındığında, mesleki rehberlik çalışmalarının öğrencilerin akademik yönden yetersizliklerinin giderilmesi çalışmaları ile birlikte ele alınmasının yararlı olacağını düşündürmektedir.

2.2. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 2. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği Alt Boyutları Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyut	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**Min.**	**Maks.**
İç Denetim	556	23,99	4,45	8	30

Dış Denetim	556	39,03	15,24	15	90

Tablo 3 incelendiğinde, kariyer denetim odağı ölçeği(KDOÖ) İç denetim boyutu puanlarının aritmetik ortalamasının 23,99, dış denetim boyutu puanlarının aritmetik ortalamasının 39.03 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin iç denetim puan ortalamalarının önemli oranda yüksek olduğu gözlenirken, dış denetim puanlarının daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir.

2.2.1. Cinsiyete Göre Kariyer Denetim Odağı

Araştırma bulguları iç denetim puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığını gösterirken, dış denetim puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucunu vermektedir. Buna göre erkek öğrencilerin dış denetim boyutu puanları kız öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Yani erkek öğrenciler kız öğrencilere göre daha dış denetimlidir

Araştırmadan elde edilen bu bulgu ile içerisinde yaşadığımız toplumda gerek toplumsal cinsiyet rollerine yüklenen değerler, gerekse kız öğrencilerin eğitimde fırsat eşitliği konusunda daha dezavantajlı konumda oldukları dikkate alınmalıdır. Bu sonuç kız öğrencilerin kendilerine verilen fırsatları en iyi şekilde değerlendirme konusunda erkek öğrencilere göre daha bilinçli hareket etmeleri ve şartları en iyi şekilde değerlendirerek eğitim olanaklarından olabildiğince yararlanmalarının, onlarda içsel denetimi arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

2.2.2. Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Denetim Odağı

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; dokuz ve onuncu sınıf öğrencilerinin iç denetim puanları, on ikinci sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulunurken; dokuz, on ve on birinci sınıf öğrencilerinin dış denetim puanları on ikinci sınıf öğrencilerine göre daha düşük olduğu sonucudur. Bunun yanında on birinci sınıf öğrencilerinin dış denetim puanlarının onuncu sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu da görülmektedir. Bu bulgularla, sınıf seviyesi ile denetim odağı arasında tutarlı bir değişimi vurgulamak güç görünmektedir. Genel denetim odağı ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu araştırmada elde edilen bulguların aksine yaş veya sınıf düzeyi arttıkça içten denetimin arttığı yönündedir (Korkut, 1991; Gatz ve Karel ,1993; Chubb, Fertman ve Ross, 1997). Yapılan araştırmada bunun aksi bir sonuç elde edilmesinde, Türkiye'nin eğitim sistemi içerisinde üniversiteye giriş sınavlarının on ikinci sınıf düzeyinde yapılması ve öğrencilerin kariyer planlamasının önemli bir adımı olan yüksek öğretim programının seçiminin bu eğitim yılında yapılacak olan sınava bağlı olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü bu duruma bağlı olarak öğrenciler on ikinci sınıf sürecinde yoğun sınav kaygısı yaşamakta ve sınava akademik olarak hazır olabilmek için zamanının büyük çoğunluğunu ders çalışmaya ayırmakta, zihinlerini daha çok bununla meşgul etmektedirler. Bu durum meslek seçimi ve hedef belirleme gibi konulara odaklanmalarını engellemekte ve bu süreci daha çok sınav sonrasına erteleyerek dışarıdan gelen müdahalelere açık olmaktadırlar. Bu süreçte öğrenciler, meslek seçimlerinin kendi denetimleri altında olmak yerine, sınavda elde edilecek puana bağlı olduğu ve sürekli değişen sınav sistemi ile bunun da bir bakıma dış etkenlere bağlı olduğu algısı geliştiriyor olabilirler.

2.2.3.Anne – Baba Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Denetim Odağı

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç denetim ve dış denetim boyutu puanlarında anne ve baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgunun tersine aile eğitim düzeyi ile denetim odağı arasında anlamlı ilişki olduğunu ve bu ilişkinin iç denetim ile pozitif yönde olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunurken (Aksoy, 1992; Bozkurt ve Harmanlı, 2002; Alisinanoğlu, 2003; Serin ve Derin, 2008); araştırma bulgusunu destekleyen ve aile eğitim düzeyi ile denetim odağı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Korkut, 1991; Çakar, 1997; Kaval, 2001). Bu konudaki araştırma bulguları arasında gözlenen bu tutarsızlık, farklı ölçme araçlarından kaynaklanıyor olabileceği gibi, bu değişkeni etkileyen diğer değişkenlerden kaynaklanıyor olabilir. Denetim odağının genel bir tutum olduğunu söyleyen kuramcılar, bu kişilik boyutunun özgül alanlarda ölçülmesine karşı çıkmışlardır (Yeşilyaprak,1992). Bu konuda genellemelere ulaşmak için daha geniş kapsamlı ve yapısal eşitlik modeline dayalı araştırmalar ile etkileyici değişkenler konusunda daha aydınlatıcı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

2.2.4. Ailenin Gelir Düzeyine Göre Kariyer Denetim Odağı

Kariyer denetim odağı puanlarında ailenin aylık gelir düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; araştırmadan elde edilen bulgunun aksine, ailenin gelir düzeyinin denetim odağı üzerinde etkili olduğu, yani ailesi daha yüksek gelire sahip olan öğrencilerin gelir düzeyi düşük olanlara göre daha iç denetimli olduğunu sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır (Korkut, 1991; Aksoy, 1992; Balcı, 1997). Ancak bu çalışmalar genel denetim odağı değişkenine aittir. Diğer bir ifade ile "kariyer" konusuna özgü olmadan kişiliğin genel bir boyutu olarak ölçülen içsel-dışsal denetime ilişkin sonuçlardır.

2.2.5. Algılanan Ders Başarısına Göre Kariyer Denetim Odağı

Bu değişkenle ilgili elde edilen bulguya göre, ders başarısını iyi olarak algılayan öğrencilerin iç denetim puanları ders başarısını zayıf olarak algılayanlara göre yüksek bulunurken; ders başarısını zayıf olarak algılayan öğrencilerin dış denetim puanları da ders başarısını iyi olarak algılayanlara göre yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin başarısı düşük olan öğrencilere göre daha içten denetimli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Konu ile ilgili yapılan çalışmaların önemli bir çoğunluğu araştırma bulgusunu desteklemektedir (Bozkurt ve Harmanlı, 2002; Şengüder, 2006; Serin ve Derin, 2008; Dinçyürek, Çağlar ve Birol, 2010).

Denetim odağı ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların vardığı genel bulgu; içsel denetim ile akademik başarı arasında pozitif ve yüksek düzeyde ilişkiyi gösterirken; dışsal denetim ve akademik başarı arasında negatif ve yüksek bir ilişkiyi göstermektedir (Yeşilyaprak, 2004).

2.3.Kariyer Denetim Odağı Ölçeği Ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 3. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği İle Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği Toplam PuanıVe Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Değerleri

	(MKVYO) Bireysel Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme	(MKVYO)Mesleki Bilgi Toplama	(MKVYO) Gerçekçi Plan Yapma	Toplam Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanı	(KDOÖ) İç Denetim	(KDOÖ) Dış Denetim
(MKVYO) Bireysel Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme	1	,618(**)	,635(**)	,925(**)	,344(**)	-,147(**)
(MKVYO)Mesleki Bilgi Toplama	,618(**)	1	,491(**)	,793(**)	,158(**)	-,027
(MKVYO) Gerçekçi Plan Yapma	,635(**)	,491(**)	1	,817(**)	,261(**)	-,040
(MKVYO) Toplam Ölçek Puanı	,925(**)	,793(**)	,817(**)	1	,316(**)	-,098(*)
(KDOÖ) İç Denetim	,344(**)	,158(**)	,261(**)	,316(**)	1	-,190(**)
(KDOÖ) Dış Denetim	-,147(**)	-,027	-,040	-,098(*)	-,190(**)	1

Korelasyonun anlamlılık düzeyi 0.05 *Korelasyonun anlamlılık düzeyi 0.01

Tablo 3 incelendiğinde; kariyer denetim odağı ölçeği iç denetim boyutu puanı ile MKVYÖ bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme (r= 0,34), mesleki bilgi toplama (r= 0,15), gerçekçi plan yapma (r= 0,26) ve meslek kararı verme yetkinlik ölçeği toplam puanı (r= 0,31) arasında, .01 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Meslek kararı verme yetkinliği puanları arttıkça iç denetim puanları da artmaktadır

Kariyer denetim odağı ölçeği dış denetim boyutu puanı ile MKVYÖ bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme (r= -0,14) ve meslek kararı verme yetkinlik ölçeği toplam puanı (r= -0,09) arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme ve toplam meslek kararı verme yetkinlik puanları arttıkça dış denetim puanları azalmaktadır. Dış denetim ile gerçekçi plan yapma ve mesleki bilgi toplama boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Elde edilen bulgulara bakıldığında; meslek kararı verme toplam ölçek puanı, bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma boyutu puanları ile iç

denetim puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme ve meslek kararı verme toplam ölçek puanı ile dış denetim arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliği ölçeği puanları artarken iç denetim puanları artmakta, dış denetim boyutu puanları azalmaktadır. Elde edilen bulguyu destekleyen gerek kariyer denetim odağı, gerekse kariyer kararı ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Millar ve Shevlin (2007), kariyer denetim odağı ölçeğini geliştirdikleri araştırmalarında, kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer denetim odağı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Lease (2004), çalışmasında dış denetimli bireylerin kariyer kararı verme güçlüğünün daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

Bireylerin meslek kararı verme konusunda yetkinliklerini geliştirmesi, meslek seçiminde ve kariyer planlamasında en doğru kararı verebilmeleri noktasında önemli bir yeterlik sağlamaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgu, meslek kararı verme konusunda kendini yetkin ve yeterli gören ergenin meslek seçiminde kontrolü ve denetimi kendisinde görmesi ve aile, arkadaş, öğretmenler vb. çevrenin (dış denetimin) yönlendirmesi ve etkisini asgari seviyeye indirmesi açısından önemlidir. Bu sonuç öğrencinin, kendi özelliklerini ve yeteneklerini iyi bir şekilde değerlendirdiğinde, meslekler ve bu mesleklerin gerektirdiği özellikler konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunda; meslek seçimi yaparken ve kariyeri ile ilgili karar verirken kendi potansiyelini kullanacağını ve yaptığı seçimlerin sorumluluğunu, herhangi bir dış kaynağa yüklemeden, çok rahat bir şekilde alabileceğini göstermektedir.

3. Öneriler

1. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ders başarısını düşük olarak algılayan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliklerinin daha alt düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak okullarda mesleki rehberlik hizmetleri sunulurken akademik başarısı düşük olan öğrencilere yönelik pozitif ayrımcılık yapılabilir.
2. Öğrencilerin kendi potansiyellerini ve meslekleri değerlendirme yeterlilikleri konusunda sınıf düzeyleri arasında farkı gidermek amacı ile mesleki rehberlik hizmetlerinin okul geneline ve tüm sınıf düzeylerine etkin bir şekilde yaygınlaştırılması faydalı olabilir.
3. Cinsiyet, sınıf düzeyi ve akademik başarı durumuna göre öğrencilerin kariyer denetim odağı durumlarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Denetim odağı kişilik özelliğinin bir boyutudur ve bireyler uygun şartların sağlanması ve eğitimle dış denetimlilikten iç denetimliliğe doğru değişebilirler. Özellikle kariyer denetim odağı için öğrencilere, yeteneklerine ilişkin farkındalık yaratabilecek ve kariyer olanaklarını iyi bir şekilde araştırabileceği konusunda etkili bir mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmeti verilebilmesi için alanda çalışan psikolojik danışmanların hizmet içi eğitimlerle mesleki yönden geliştirilmeleri ve alandaki gelişmeleri takip etmelerinin sağlanması yararlı olacaktır.
4. Meslek kararı verme yetkinliği yüksek olan öğrencilerin daha iç denetimli olduğu araştırma bulgularında görülmektedir. Bu noktadan hareketle ülkemizde yürütülmekte olan kapsamlı gelişimsel rehberlik temelli ilk ve ortaöğretim sınıf rehberliği programlarının alandaki uygulayıcılar tarafından titizlikle yürütülmesi ve mesleki gelişim görevlerinin atlanmadan tamamlanması önemlidir. Bu bağlamda içsel denetimi geliştirme çalışmalarına okulöncesi dönemden başlanarak eğitim süresince devam edilmesi, meslek kararı verme yetkinliği ile ilişkisi dikkate alındığında önemli görülmektedir.
5. Alanda çalışan uzmanların mesleki rehberlik çalışmalarında öğrencilerin karar verme yetkinliklerinin geliştirilmesi üzerinde önemli durması gereği göz önünde tutulmalıdır.
6. Yapılan araştırmanın sonuçları, konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalar için uyarıcı bir kaynak olarak kullanılabilir. Buradan hareketle konu ile ilgili araştırma yapacaklara sunulan öneriler arasında; araştırmanın farklı gruplar, daha geniş bir evren ve örneklem üzerinde yürütülmesi ya da yapısal eşitlik modelleri deseninde çalışmaların yapılması sayılabilir.
7. Yapılan araştırma, daha önce yapılan araştırmaların ölçeği uyarlama çalışmaları olduğunu göz önüne alırsak, Türkiye'de kariyer denetim odağı ölçeğinin kullanıldığı ilk çalışmalardandır. Bu çalışma sonucunda kariyer denetim odağı ile meslek kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki olsa da, bu ilişki katsayısının düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu nedenle alanda yapılacak kariyer denetim odağı ile ilgili çalışmalarda farklı ölçekler kullanılarak ya da kariyer alanı ile ilgili farklı yapılar kullanılarak ilişkisel araştırmalar veya yordama çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

Aksoy. A. C. (1992). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öz Saygı ve Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Alisinanoğlu, F. (2003). Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *1*(1), 97-108.

Aysan, F. ve Siyez, D.M. (2011). *Kariyer Denetim Odağı Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması.* XI. Ulusal Psikolojik Danışma Rehberlik Kongresinde sunuldu,. İzmir.

Balcı, S. (1997). *Lise Öğrencilerinin Denetim Odağı ile Sınav Kaygısı Arasındaki İlişki.* Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

BozgeyikIi, H. (2004) Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11,221-234*

Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Bozkurt, N. ve Harmanlı, Z. (2002). İlköğretim Öğrencilerinin Denetim Odağı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 29-37*.

Chubb, N. H., Fertman, C. I., ve Ross, J. L. (1997). Adolescent Self-Esteem And Locus Of Control: A Longitudinal Study Of Gender And Age Differences. *Adolescence, 32, 125, 113-29*

Çakar, M. (1997). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Dinçyürek, S., Çağlar, M. ve Birol, C. (2010). Atılganlık ve Denetim Odağı Düzeyi: Gelecek Nesillere Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39: 142-150(2010)*

Gatz, M. ve Karel, M. (1993). Individual Change in PereeivedControl in 20 Years. *International Journal of Behavioral Development, 16 (2), 305-322.*

Hemmingsen, S., D. (2001). The Career Connection: A Study Of Career Self Efficacy, Academic Achievement, And Educational Development İn Eleventh Grade Students. *Unpublished Doctoral Thesis, University of Missouri-Kansas City.*

Kaval, K. (2001).*12 Yaş Çocuklarında Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Korkut, F. (1991).Geştalt Yaklaşımına Dayalı Olarak Yapılan Bireysel Danışmanın Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi. *Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.16, Sayı.85,51-59.*

Lease, S. H. (2004). Effect of Locus of Control, Work Knowledge, and Mentoring on Career Decision-Making Difficulties: Testing the Role of Race and Academic Institution. *Journal of Career Assessment August 12, 239-254*

Millar, R. ve Shevlin, M. (2007).The Development and Factor Structure of a Career Locus of Control Scale for Use With School Pupils. *Journal of Career Development March, 33, 224-249*

Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. Binnur Yeşilyaprak (Editör) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya.* Ankara: Pegem A Yayınları

Serin, N. ve Derin, R. (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Kişilerarası Problem Çözme Becerisi Algıları Ve Denetim Odağı Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 5 Sayı:1(2008).*

Şengüder, J. (2006). *Lise I- III. Sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı İle Ruhsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Akademik Başarı İle Kıyaslanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Yeşilyaprak, B. (1992). Denetim Odağı. Ölçekleri Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1(3), 27-30*

Yeşilyaprak, B. (2004). Denetim Odağı. Yıldız Kuzgun & Deniz Deryakulu (Editörler). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. Nobel Yayınları. Ankara, 241-257.

ERGENLERİN KARİYER GELİŞİMİNDE EBEVEYNLER: BİLİŞSEL BİLGİ İŞLEME KURAMI TEMELLİ BİR YAKLAŞIM

Feride Bacanlı*
Gazi Üniversitesi
fbacanli@gazi.edu.tr

ÖZET

Bu makalenin amacı psikolojik danışmanların, ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarının kariyer seçim ve gelişimlerine nasıl yardım edeceklerini Bilişsel Bilgi İşleme (BBİ) yaklaşımında kullanılan "piramit"ten (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004) yararlanarak anlatmaktır.

BBİ yaklaşımındaki piramit bireyin kendisi hakkında bilgi, meslekler hakkında bilgi, İASDU (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme ve Uygulama) döngüsü olarak bilinen karar verme şeması ve piramidin tepesinde yer alan ve kariyer seçimleri hakkındaki duygu ve düşünmeyi içeren dört bileşeni kapsamaktadır. Bu piramit kariyer karar verme sürecinin ögeleri hakkında ebeveyn/aile ve ergenler arasındaki iletişimi ve konuşmaları kolaylaştırabilir.

Bu makalede önce BBİ yaklaşımı hakkında bilgi verilmiştir. Sonra psikolojik danışmanların, ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarını kariyer gelişimi ve seçimlerine nasıl yardım edecekleri BBİ yaklaşımındaki piramtin her bir basamağı kullanılarak anlatılmıştır.

Bu anlatılan bilgilere dayanılarak psikolojik danışmanların müşavirlik hizmetleri kapsamında ebeveynlere ergen çocuklarının ders, okul türü ve meslek seçimi ve kariyer gelişimlerine yardımcı olabilmeye yönelik mesleki grup rehberliği ve bilgi verici kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini planlarken BBİ yaklaşımındaki piramidi kullanabilecekleri önerilmektedir.

GİRİŞ

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanındaki çeşitli teorisyenler (Örn., Super, Roe, Gottfredson) çocuğun kariyer gelişimi ve seçimi ile ilgili ilk davranışların oluşumunda ebeveynlerin ve ailedeki diğer bireylerin etkili olduğunu ileri sürmektedirler (Keller ve Whiston, 2008; Sharf, 2013). Yine aynı teorisyenlere ve diğerlerine göre bireyin kariyer gelişimi ve seçiminde ebeveynlerin ve ailedeki diğer bireylerin etkisinin ergenlikte ve yetişkinlikte de devam ettiği belirtilmektedir (Krumboltz, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 2002; Super, 1963; 1990;). Ayrıca ergenlerin kariyer gelişimi ve seçimi süreçlerinde ebeveynlerden ve diğer aile bireylerinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri ve kararsızlığı ile karşılaştıkları görülmektedir (Bacanlı, 2008; Bacanlı, Eşici, Özünlü, 2013; Cread & Yin, 2006; Dietrich ve Kracke, 2009; Doğan, 2009: Gati & Saka, 2001; Hijazi, Tatar, & Gati, 2004; Guay, Senecal, Gauthier ve Fernet, 2003; Kinnier, Brigman ve Noble, 1990). Ergenlerin kariyer gelişiminde ebeveynlerin rolüne odaklanan araştırmalarda ebeveynlere bağlanma (Blustein, Walbridge, Friedlander ve Palladino, 1991), çocuk yetiştirme stilleri (Tracey, Lent, Brown, Soressi ve Nota, 2006) ve aile ikliminin (Hargrove, Inman ve Crane, 2005) ergenlerin kariyer gelişimleri ve seçimleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Tüm bu araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ergenlerin ebeveynlerden ya da aileden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri ve kararsızlıklarıyla başa çıkabilmelerine yardımcı olabilmek için ebeveynlere yönelik kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine odaklanmak önem kazanmaktadır.

Ergenler sıklıkla ebeveynleri ile kariyer ve okul seçimi (Otto, 2000), okuldan işe geçiş (Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes ve Shanahan, 2002) gibi konularda konuşurlar. Ebeveynler ve diğer aile üyeleri ergenlerin kariyer gelişimi, seçimi ve planlamalarına yardımcı olmak istemektedirler. Ancak pek çoğu ergenlere kariyer seçimi ve planlaması konularında nasıl yardımcı olacaklarını bilememektedirler. Dolayısıyla ebeveynlerin ve diğer aile bireylerinin ergen çocuklarına kariyer seçimi ve gelişimi süreçlerinde nasıl etkili yardım edebileceklerini ortaya koyan araştırmalara gereksinim vardır.

Lenz ve Saunders (2014) ebeveynlerin ve diğer aile üyelerinin ergenlere ve üniversite öğrencilerine kariyer seçimlerinde nasıl yardım edeceklerinin sınırlarını belirlemede Bilişsel Bilgi İşleme (BBİ) yaklaşımında kullanılan "*piramit*"in (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004) yararlı olabileceğini önermektedir. Ülkemizde ise ergenlerin kariyer gelişimi, seçimi ve planlamalarında ebeveynlerin ve diğer aile bireylerinin çağdaş kuramsal yaklaşımlara dayanarak ve sistematik bir tarzda neler yapabileceklerini içeren teorik ya da uygulamalı bir araştırma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu makalenin amacı psikolojik danışmanların, ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarının kariyer seçim ve gelişimlerine nasıl yardım edeceklerini Bilişsel Bilgi İşleme (BBİ) yaklaşımında kullanılan "piramit"ten (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004) yararlanarak anlatmaktır.

BBİ yaklaşımındaki *piramit* bireyin kendisi hakkında bilgi, meslekler hakkında bilgi, İASDU (**İ**letişim, **A**naliz, **S**entez, **D**eğerlendirme ve **U**ygulama) döngüsü olarak bilinen karar verme şeması ve

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD.
fbacanli@gazi.edu.tr

*piramid*in tepesinde yer alan ve kariyer seçimleri hakkındaki duygu ve düşünmeyi içeren dört bileşeni kapsamaktadır. Bu *piramit* kariyer karar verme sürecinin ögeleri hakkında ebeveyn/aile ve ergenler arasındaki iletişimi ve konuşmaları kolaylaştırabilir. Aşağıda önce BBİ yaklaşımı hakkında bilgi verilecektir. Sonra psikolojik danışmanların ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarının kariyer gelişimi ve seçimlerine BBİ yaklaşımındaki *piramit*ten yararlanılarak nasıl yardım edebilecekleri anlatılacaktır. .

1. BİLİŞSEL BİLGİ İŞLEME YAKLAŞIMI

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının temel kavramları en içte bir *kariyer problemi*yle başlayan, *problem alanı*, *kariyer problem çözme*, *kariyer karar verme*, *kariyer gelişimi* gibi birbirini takip eden ve en dışta *yaşam biçimi*yle sonlanan bir döngüye yerleştirilerek betimlenmektedir.

Kariyer problemi: Kariyer problemi kararsızlık ve istenilen durum arasında oluşan boşluktur. Bilişsel uyumsuzluk yaratan bu boşluk danışanın problem çözme sürecine yönelmek için ilk motivasyon kaynağıdır. Kariyer psikolojik danışmanları danışanı kararsızlıktan, kargaşadan, depresyondan, kaygıdan, dış denetimli olmaktan kurtulup plan yapma yeteneğini, umudunu, kendine güvenini artırmaya, iç denetimli olmaya yönelik davranışlar kazandırmaya yardım ederler.

Problem alanı: Bireylerin bir kariyer problem çözme görevlerine yaklaşımları sırasında işleyen belleklerindeki tüm bilişsel ve duyuşsal ögeleri içerir. Bu alan kariyer problemlerinin yanı sıra evlilik, aile ilişkileri, para, boş zaman değerlendirme gibi diğer yaşam problemlerini de içerir.

Kariyer problem çözme: Kariyer problem çözme daha kararlı bir durumu başarabilmek için kariyer kararsızlık durumuyla ilgili bilgiyi içeren düşünce sürecinin karmaşık setini, sebepleri analiz etmeyi, eylem için alternatif kaynakları açıklamayı, biçimlendirmeyi ve bu alternatiflerden birini seçmeyi içerir.

Kariyer karar verme: Sadece kariyer seçimini değil seçim kararını uygulamaya koyma ve sürdürmeye ilişkin eylemleri de içerir.

Kariyer problem çözme ve karar verme için hazırlık: Bireyin kariyer gelişimini etkileyen aile, sosyal, ekonomik ve örgütsel faktörleri dikkate alarak kendine uygun kariyer seçimi yapma kapasitesini içerir.

Kariyer gelişimi: Kariyer gelişimi bireyin tüm yaşamı boyunca kariyer seçimi ve görevleri ile ilgili verdiği kararlar dizisini içerir.

Yaşam Stili: Bireyin kişisel, ruhsal, ailesi ve boş zamanı ile ilgili bir takım özelliklerinin kariyer alanlarındaki kararları ile bütünleşmesiyle oluşan yaşamına yön, anlam kazandıran amaçlar belirlemesini sağlayan bileşenleri içerir.

1.1. Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımının Varsayımları ve Önermeleri

BBİ yaklaşımının kariyer problem çözme ve kariyer karar vermeyle ilgili dört varsayımı vardır:

1. Kariyer problem çözme ve kariyer karar verme bilişsel ve duyuşsal etkileşimi içerir. BBİ *piramidi* bilişselliği vurgulamakla birlikte duyguların da kariyer problem çözme gibi karmaşık insan görevlerinin ayrılmaz parçası olduğu hatırda tutulmalıdır (Epstein, 1994; Heppner ve Krauskopf, 1987; Lazarus, 1982; Saunders, Petereson, Sampson ve Reardon, 2000).
2. Kariyer problem çözme kapasitesi bilginin varlığına ve bilişsel işlemlerin yapılabilirliğine bağlıdır (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2000).
3. Kariyer gelişimi süreklidir ve bilgi yapıları sürekli büyüme ve gelişmeyi içerir (Peterson, 1998)
4. Kariyer psikolojik danışmasının amacı bilgi işleme süreci ile ilgili becerileri artırmaktır.

1.2. BBİ Yaklaşımının Yürütülmesi

BBİ yaklaşımının yapısını oluşturan iki öğrenme süreci vardır.

1. Kariyer karar vermeyi ve problem çözmeyi destekleyen kendi hakkında bilginin gelişimi ve mesleki bilginin yapısı
2. Bireyin kariyer problemini düşünerek kendine uygun olmayan seçenekleri elemeyi içeren bilginin beceriye dönüşümünün gelişimi.

1.3. BBİ Yaklaşımının Yapısı

BBİ yaklaşımı iki ana yapıyı içermektedir. Bunlar (1) içeriği oluşturan Bilişsel Bilgi İşleme alanları *piramidi* ve (2) süreci oluşturan İASDU (**İ**letişim, **A**naliz, **S**entez, **D**eğerlendirme ve **U**ygulama) döngüsüdür. (1) Bilişsel bilgi işleme alanları *piramidi*; kariyer problemini çözme ve karar verme içeriğini, bireyin kendisi hakkındaki bilgiyi, meslekler hakkında bilgiyi, karar verme becerilerini ve üst bilişi (bilmeyi bilme) içermektedir. 2) İASDU döngüsü; kariyer problemini çözme ve karar verme sürecini, iletişim safhalarını, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulamayı içermektedir. Bu iki yapı yani içerik ve süreç (bilmek ve yapmak) hizmetlerin dağıtımı için kaynaklar ve stratejilerin bir temeli olarak geliştirilmiştir.

BBİ yaklaşımı kariyer problemlerini çözme ve kariyer kararını vermeyi içeren gerçek düşünce ve bellek süreçleri ile ilgilenir. BBİ yaklaşımını geliştiren Reardon, Lenz, Sampson ve Peterson göre (2000) kariyer danışmanlarının temel görevinin danışanların kariyer problemlerini ve kariyer kararlarını etkili bir şekilde çözebilmelerine ve sorumluluk alabilmelerine yardım etmek olmalıdır. Bunun için de kariyer psikolojik danışmanları danışanlara kendileri hakkında bilgi, meslekler hakkında bilgi, kariyer problem çözme ve kariyer karar verme becerilerini kazandırmaya yardımcı olmalıdırlar.

BBİ yaklaşımındaki *piramit* kariyer psikolojik danışmanlarının bireylerin kariyer gelişimi ve seçimi ile ilgili problemlerini çözebilmelerine yardım sürecinde kullanılabilir. Lenz ve Saunders (2014) ise kariyer psikolojik danışmanlarının ebeveynlerin ve diğer aile üyelerinin ergen çocuklarına kariyer seçimlerine ve gelişimlerine nasıl yardım edeceklerine yönelik hizmetleri sunarken Bilişsel Bilgi İşleme (BBİ) yaklaşımında kullanılan "*piramit*"ten (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004) yararlanılabileceğini önermektedirler.

2.BBİ PRAMİDİNİN ERGENLERİN KARİYER GELİŞİM VE SEÇİMİNE YARDIM SÜRECİNDE KULLANIMI

Aşağıda, psikolojik danışmanların, ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarını kariyer gelişimi ve seçimlerine nasıl yardım edecekleri BBİ yaklaşımındaki *piramt*in her bir basamağı kullanılarak anlatılacaktır. Piramitin her bir basamağı Şekil 1'de gösterilmiştir.

Kaynak: Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly, 41,* 67-74'den uyarlanmıştır.

Şekil 1. Bilişsel Bilgi İşleme Piramidi

2.1. Kendisi Hakkında Bilgi

Kariyer kuramları ve yardım modelleri aile yaşantısı ve kaynaklarının ergenlerin kendileriyle ilgili görüşlerini nasıl etkilediğini anlamanın önemini vurgulamaktadır. Aile üyeleri özellikle de ebeveynler bireyin kendisi hakkındaki bilgiyi geliştirmesinde önemli rol oynar (Super, 1963, 1980; Young, 1994). Aile ortamındaki bireyler (anne, baba, kardeşler, büyükanne, büyükbaba, hala teyze vb.) arasındaki ilişkiler ergenlerin farklı yaşlardaki insanlarla etkileşime girmelerini sağlar. Bunun yanı sıra aile bireyleri ergenlerin çeşitli etkinliklere katılmalarına ve yeni çevrelerle karşılaşmalarına olanak sağlarlar. Bütün bunlar ergenlerin kariyer tercihleri dahil yaşamın diğer alanlarındaki tercihlerini paylaşmalarına yardım edebilir. Aile içindeki her bir bireyin (örn., anne, baba, abi, abla, kardeş hatta büykanne, büyükbaba) farklı kişilik tipleri ve çalışma rolleri vardır. Ergenlerin her bir aile bireyi ile iletişimi ve etkileşimi onların farklı kişilik tipleri ve meslek rollerini tanımalarına imkan sunar. Dolayısıyla ergenlerin ebeveynleriyle ve diğer aile bireyleriyle kurdukları iletişim ve etkileşimler onların çeşitli meslek rollerini tanımalarında, iletişim becerisi geliştirmelerinde, yetenek ve ilgilerini tanımalarında, yaşam ve meslek değerleri geliştirmelerinde etkili olur. Kısacası ergenlerin ebeveynleriyle ve diğer aile bireyleriyle kurdukları iletişim ve etkileşimler onların yaşam becerileri edinmelerine ve gelecek kariyer sçeimlerini etkileyen yetenek, ilgiler ve değerler geliştirebilmelerine yardım eder. Örneğin, ebeveynlerin aile ortamında ergen çocuklarının "İyi tartışma yapıyorsun dolayısıyla avukat olabilirsin", "Güzel çizimler ve tasarımlar yapıyorsun. Dolayısıyla mühendislik alanında okuyabilirsin." ve benzeri görüş ve geribildirimleri onların kendilerini tanımalarına yani ilgi ve yeteneklerini tanıma ve geliştirmelerine yol açar. Ancak bazı aile ortamlarında ergenlerin, kardeşleri ve diğer yetişkinler ile iletişim ve etkileşimi, ergenin kendini gerçekçi bir şekilde tanımasını olumsuz etkileyebilir. Örneğin ebeveynlerin ve diğer aile bireylerinin, ergenlerin iletişim becerilerine, yaptıkları ev ödevlerine ve işlere ilişkin gerçekçi olmayan abartılı ya da aşağılayıcı görüş ve geri bildirimleri ergenin kendini tanımasını olumsuz etkiler ve gerçekçi benlik kavramı geliştirmesini engeller. Kısacası aile içindeki yaşantılar ve çeşitli kaynaklar ergenlerin kendilerini nasıl algıladıklarını hem sınırlandırabilir hem de zenginleştirilebilir.

2.2. Seçenekler Hakkında Bilgi

Ergenin kendi kişilik özelliklerine uygun okul türü, ders ve meslek seçebilmesi için çevresinde, kendisine açık olan bu seçenekler hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Ergenler çocukluklarından itibaren

aile üyelerinin mesleki rollerini gözlerler. Bu gözlemler onların mesleklerin gerektirdiği iş etkinlikleri ve kişilik özellikleri hakkındaki ilk izlenimlerini oluşturur. Ergenlere ailelerindeki bireylerin işlerinin veya mesleklerinin kendilerini nasıl etkilediği sorulduğunda verilen cevapların genellikle şöyle oldukları belirlenmiştir; "ben küçüklüğümden beri öğretmen olmak istiyorum çünkü ebeveynlerimin her ikisi de öğretmen.", "bir iş yeri sahibi olmak istiyorum çünkü babamın bir beyaz eşya satan galerisi var ve bol para kazanıyor.", "avukat olmak istemiyorum, çünkü babam hem bürosunda hem de evde çalışıyor ve sürekli seyahat ediyor." Bu konuşmalar incelendiğinde ergenlerin, ebeveynleri sayesinde, kendi kişilik özelliklerine uygun olan ve olmayan mesleklerin farkında oldukları söylenebilir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanları ebeveynlerin, ergen çocuklarının meslekleri tanımalarına BBİ yaklaşımındaki *piramidi* kullanarak nasıl yardım edebileceklerini öğrenmeleri konusunda ebeveynleri bilgilendirebilirler. Kariyer psikolojik danışmanlarının, ebeveynlerin kendi meslekleri dışında başka meslekleri tanımaları konusunda çocuklarına nasıl imkan sağlayacakları konusunda ebeveynlere yardımcı olabilirler. Ebeveynlerin kendi meslekleri dışındaki başka meslekleri tanımaları onların çocuklarının kendi meslekleri dışındaki çeşitli meslekleri de tanımalarını sağlar. Psikolojik danışmanlar da ergenlere, kendilerine açık olan mesleki seçeneklerle kişilik özellikleri arasındaki uyumu anlamalarına yardım eden geçerli ve güvenilir kariyer ölçme araçları uygulayabilirler. Bu araçların sonuçları hakkında ebeveynleri bilgilendirebilirler. Bireyin kişilik özellikleri (yetenek, ilgi, değerleri vb.) ile mesleklerin özelliklerini eşleştirmeyi temel alan özellik-etmen uyumlu kuramların görüşleri uzun yıllar eleştirilmiştir. Ancak son yıllarda özellikle kalabalık danışan gruplarına ulaşmada bu uygulamadan yararlanılmaktadır. Çünkü bireyin kendi özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özelliklerin uyuşma derecesini anlamada oldukça ekonomik ve pratik bir yaklaşımdır. BBİ yaklaşımındaki *piramidi* kullanarak yapılacak kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinde de özellik-etmen uyumlu kuramlardan özellikle Parsons'un (Sharf, 2013) görüşlerinden yararlanıldığı dikkati çekmektedir.

Bir ailenin kendi içinde ve çevresindeki yaşam olayları ergenin mesleki seçeneklerini artırmasına yani daha fazla mesleği tanıma imkanı bulmasına katkıda bulunur. Örneğin, ergenin bir spor kulübüne üye olması ve spor yapması, yardım kurumlarında gönüllü çalışması, okuldaki eğitsel kol faaliyetlerine katılması gibi etkinlikler onların, ebeveynlerinin meslekleri dışındaki meslekleri gözlemleme ve tanıma imkanı bulmasına yol açar. Akrabaların ya da aile dostlarının bir araya geldiği belirli günler de ergenlere daha fazla mesleği tanıma imkanı sunar. Psikolojik danışmanlar, ergen çocukların meslekler hakkında bilgi edinebilecekleri kaynakları araştırmalarına yardım konusunda ebeveynleri bilgilendirebilir ve motive edebilir. Örneğin ebeveynler kendi meslek seçimi hikayesini çocuğu ile paylaşabilir. Böyle bir paylaşım ergenin ebeveyninin meslek seçimindeki yansımaları görmesine ve kafasında meslekleri nasıl araştıracağı fikrinin oluşmasına yani üst bilişler oluşturmasına yardımcı olur.

2.3. Karar Verme

Aileler ergen çocuklarının hata yapmalarına ya da ailenin amaç ve istekleri ile uyuşmayan seçimleri yapmalarına izin vererek çocuklarının bağımsız karar verme bilgi ve becerisi kazanmasında önemli bir rol oynayabilirler. Ebeveynler ve aile üyeleri ders, okul türü ve meslek seçimi veya elbise, arkadaş seçimi gibi kararlarını kendi başlarına vermelerine izin vermelidirler. Ergene verilen bu imkan onun kararını kendisi verdiği için kararın sorumluluğunu üstlenmesine, kararın sonucu istediği gibi olmasa da çözümler araştırmasına yardımcı olur. Ergenin kendi kararını kendisinin vermesine izin vermek aynı zamanda onun karar verme stilini tanımasına yol açar. Çünkü karar verme stili bireyin sağlıklı karar vermesi üzerinde etkilidir. (Bacanli, 2012; Hepner ve Philips, 1998). Ancak ailelerin ergen çocuklarının kendi kararlarını kendilerinin vermeleri ve sorumluluklarını alabilmeleri için, psikolojik danışmanların aileleri bu konuda bilgilendirmesi gerekmektedir.

2.4.Seçim Hakkında Düşünmek

Ergenin kendisi ve meslekler hakkında edindiği bilgi ile karar verme becerisi, eğitsel ve mesleki kararları verirken oldukça önemlidir. Fakat bazen seçimleri hakkındaki duygu ve düşünceleri göz ardı edilebilir. Eğer ergen yeteneklerini araştırma ve onları kararlarını verirken uygulamaya koyma konusunda kendine güveniyor ve olumlu düşünüyorsa ders, okul türü ve meslek seçimi kararını verme süreci sorunsuz bir şekilde geçer. Diğer yandan ergen ebeveynlerinden ya da diğer aile üyeleriyle çatışma yaşıyor ya da kafası karışık, kaygılıysa sıklıkla yeteneklerini uygulamaya koyma ve karar verme konusunda güçlükler yaşarlar. Böyle durumlarda psikolojik danışmanların ergenlere karar verme güçlükleri ya da kararsızlıklarıyla başa çıkmaya yardımcı olacak kariyer rehberliği ya da kariyer psikolojik danışma hizmetleri sunmalıdırlar. Bundan daha önemlisi psikolojik danışmanlar, ergen çocukların yaşadıkları bu sorunların kaynağı olan ebeveynlere yönelik, kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı hizmetleri sunabilirler. Bu hizmetlerin odağında ebeveynlerin, ergen çocuklarının okul türü veya meslek seçimi kararlarını verirken duygu ve düşüncelerini göz ardı etmemeleri yer almalıdır. Psikolojik danışmanlar bir ergenin duygu ve düşüncelerini ailelerinin nasıl biçimlendirdiğini ve ergenin kendi hakkında konuşmasını, kendi farkındalığını ailenin pozitif olarak nasıl etkilediğini ve benzer durumlarda nasıl engellediğini araştırabilir. Bu araştırma, psikolojik danışmanlar tarafından, BBİ yaklaşımındaki *piramit*te yer alan "Nasıl karar verdiğimi düşünme" ve "Karar verme hakkında düşünme" basamaklarındaki değerlendirme süreçlerinde "seçimleriniz konusunda ailenizden

aldığınız ilk mesajlar nelerdir?", "kararınızı verirken ailenizden kimler nasıl müdahale ettiler?" gibi hızlı konuşmalar içerisinde yapılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik danışmanların, ebeveynlere ve diğer aile üyelerine ergen çocuklarının kariyer seçim ve gelişimlerine nasıl yardım edeceklerini Bilişsel Bilgi İşleme (BBİ) yaklaşımında kullanılan "*piramit*"ten (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004) yararlanarak anlatmayı amaçlayan bu makalede verilen bilgiler genel olarak değerlendirildiğinde Lenz ve Saunder'in (2014) Bilişsel Bilgi İşleme yaklaşımını psikolojik danışmanların, ebeveynlerin ergen çocuklarının kariyer seçimine yardımı amaçlayan hizmetleri planlamalarında kullanabileceklerini önerisinin, ülkemizde de geçerli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, yukarıda verilen bilgiler genel olarak değerlendirildiğinde, aileler genellikle ergenlerin ders, okul türü ve meslek seçimi kararları üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler. Bu nedenle psikolojik danışmanlar ebeveynlerin ve diğer aile üyelerinin kariyer karar verme aşamasındaki ergenlere yardım edebilmek için birlikte nasıl çalışacakları konusunda okul ortamında imkanlar oluşturabilirler. Örneğin, ebeveynleri ve diğer aile üyelerini bu konuda bilgilendiren toplantılar veya seminerler düzenleyebilirler. Bu tür çalışmalar ebeveynlerin ve diğer aile üyelerinin istek ve beklentileri ile ergenlerin istek ve beklentileri arasında denge kurulmasını sağlar.

Kısacası psikolojik danışmanlar müşavirlik hizmetleri kapsamında ebeveynlere ergen çocuklarının ders, okul türü ve meslek seçimi ve kariyer gelişimlerine yardımcı olabilmeye yönelik mesleki grup rehberliği ve bilgi verici kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerini planlarken BBİ yaklaşımındaki *piramidi* kullanabilirler.

KAYNAKÇA

Bacanlı, F. (2008, April). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. Paper presented at Counseling International Perspective: Global Demands and Local Needs, Bahçeşehir University, İstanbul.

Bacanlı, F. (2012). Karar verme stratejileri ve ego kimlik statüleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 37(163), 17-28.

Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5(40), 198-211.

Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation, and parental attachment to the career development process. Journal of Counseling Psychology, 38, 39-50

Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the career decision-making difficulties questionnaire. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6, 47-63. doi: 10.1007/s10775-006-0003-3

Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career specific parental behaviors in adolescents' development. Journal of Vocational Behavior, 75, 109-119.

Doğan, H. (2010). 9. Sınıf lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinde kariyer karar verme grup programının etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. American Psychologist, 49, 709–724.

Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career related decision-making difficulties. Journal of Counseling and Development, 79, 331-340.

Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. Journal of Counseling Psychology, 50(2), 165-177.

Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interactional patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. Journal of Career Development, 31(4), 263-278.

Heppner, P. P., & Krauskopf, C. J. (1987). An information processing approach to problem solving. The Counseling Psychologist, 15, 371-447.

Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. Professional School Counseling, 8, 64-72.

Keller, B. K. ve Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. Journal of Career Development, 16, 198-217.

Kinnier, R. T., Brigman, S. L., & Noble, F. C. (1990). Career indecision and family enmeshment. Journal of Counseling and Development, 68, 309-312.

Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Handbook of career counseling theory and practice (pp. 55–80). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Lazarus, R. S. (1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. American Psychologist, 37, 1019–1024.

Lenz, J. G., & Saunders, D. E. (2014). Preparing young people for college and career: A family affair. Career Developments, 30(3), 10-12.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development (4th ed., pp. 255–312). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision-making: Patterns during the transition to adulthood. Journal of Vocational Behavior, 61, 439-465.

Otto, L. B. (2000). Yought perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development, 27*(2), 111-118.

Peterson, G. W. (1998). Using a vocational card sort as an assessment of occupational knowledge. Journal of Career Assessment, 6, 49-67.

Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2000). Career development and planning: A comprehensive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. The Career Development Quarterly, 48, 3-18.

Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. The Career Development Quarterly, 41, 67-74.

Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). Career counseling & service: A cognitive information processing approach. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2000). The relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. Journal of Vocational Behavior, 56, 288–298.

Sharf, R. S. (2013). Applying career development theory to counseling (Sixth Edition). USA, Brooks/Cole Cengage Learning.

Super, D. E. (1963). Vocational development in adolescence and early adulthood. In: Super, D. E., editor. Career development: Self-concept theory (p.79-95). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 13, 282–298.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soressi, S., & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longidutional and idiothetic considerations. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 248-261.

Young, R. A. (1994). Helping adolescents with career development. The active role of parents. *The career Development Quarterly, 42,* 195-203.

ERGENLERİN KARİYER GELİŞİMİNDE AKRAN KARİYER EĞİTİM MODELİ

Kemal Öztemel[*]
Gazi Üniversitesi
oztemel@gazi.edu.tr

ÖZET

Bireylerin kariyer kararlarını kolaylaştırmada kendilerini gerçekçi bir şekilde değerlendirmeleri, meslek ve iş alanları ile ilgili bilgi toplamaları ve karar verme stratejilerini öğrenmeleri için kariyer danışmanlarının sağladığı desteğin yanı sıra son zamanlarda kariyer eğitiminde akranlardan yararlanarak bireylere kariyer desteği sağlama çabaları giderek artmaya başlamıştır (Bogner ve Speech, 2014). Akran kariyer eğitimi akrandan akrana bir dizi yardım yoluyla bireylerin kendilerini tanımalarına (ilgi, yetenek, değer vb), mesleklerin gerektirdiği niteliklerin neler olduğunu bilmelerine ve çalışma dünyası hakkında bilgi toplamalarına yardım ederek bireylerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen programlardır.

Bu makalenin amacı lise öğrencileri için mesleki olgunluğu ve kariyer gelişimi ile ilgili diğer sorumlulukları geliştirmeyi içeren bir Akran Kariyer Eğitim Modelini (AKEM) tanıtmaktır. Burada sunulan AKEM birbirini izleyen sekiz adımlı bir programdan oluşmaktadır:

1. Yönetici desteğini alma
2. Danışma grubu oluşturma
3. Program kolaylaştırıcılarını belirleme
4. Program kolaylaştırıcıları için seçim kriteri geliştirme
5. Akran kariyer eğitimcilerini seçmek için kriterler geliştirme
6. Akran kariyer eğitimcilerin izlenmesi
7. Akran kariyer eğitimcilerini eğitme
8. Akran kariyer eğitimcilerine yönelik teşvikler

Yukarıda ana hatları belirtilen AKEM'in lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerini yani kariyer olgunluklarını geliştirmesi umulmaktadır. Bu nedenle AKEM'in öğrencilerin eğitsel ve kariyer kararlarını kendilerinin vermelerini amaçlayan okullardaki kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinde uygulanması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Akran yardımı, akran danışmanlığı, akran eğitimi, akran kariyer eğitimi, ergenler.

GİRİŞ

Bireylerin kariyer gelişimini inceleyen bazı teorisyenler çocukların kariyer seçiminde ebeveynlerin etkisine odaklanırken diğer teorisyenler bireyin kariyer seçimini etkileyen arkadaş, kardeş ve öğretmenlerin yer aldığı daha geniş ilişkilere odaklanmaktadırlar (Blustein, 2011; Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004; Phillips, Carlson, Christopher-Sisk, & Gravino, 2001; Schultheiss, 2003, 2007). Bu araştırmacılar insanların kariyer kararları ile başa çıkmaları için diğerlerine yardım etme yöntemleriyle ilgilenmişlerdir. Bununla birlikte psikolojik danışma ve rehberlik alanında son yıllarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin sunumunda psikolojik danışmanlar, yöneticiler, okul personeli ve benzerlerinin dışında akranların da birbirlerinden yararlanarak kişisel, eğitsel ve mesleki sorunlarını çözebileceklerine ilişkin görüşler yaygınlaşmaya başlamış ve akran eğitiminden söz edilmeye başlanmıştır.

Literatürde akran öğreticiliği, akran arabuluculuğu, akran eğiticiliği, akran danışmanlığı gibi farklı adlarla anılan ve belirli konularda gönüllü ve öncü gençlerin eğitilmesi ve sonra kazanılan bilgilerin akranlarla paylaşılmasına dayanan akran eğitimi gençlerin akranlarıyla iyi etkileştikleri ve onlarla özdeşleştikleri gerçeğinden hareketle geliştirilmiş bir eğitim etkinliğidir (Çok, 2003). Bu makalede öncelikle akran eğitimi ve danışması ve akran eğitimi programlarının psikolojik danışma ve rehberlikte kullanımına ilişkin kısa bilgi sunulmuş sonrasında ise akran kariyer eğitimi ve akran kariyer eğitimi modelinin adımları ve uygulanması hakkında bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

1. AKRAN EĞİTİMİ

Akran aynı koşullarda olan iki kişiden biridir. Akran eğitimi eşit düzeydeki kişilerarasında ikili ya da tek öğretme ilişkisidir. Akran eğitimindeki eşitlik, yaş, cinsiyet, coğrafi bölge (aynı köy, şehir ya da çevreden gelme), gelir, ırk ya da etnik grup, kültür, özürlü olma gibi özellikler açısından benzerlik anlamında kullanılır. Akran eğitiminin kökeninde yatan temel görüş akran eğitimcileri ve öğrenenlerin ortak deneyimlerini paylaşmalarını ve birinden diğerine öğrenme ve yardım etme isteğini sağlamaktır (Rabinowitz, 2000). Akran eğitimi profesyonel olmayan kişilerin psikolojik danışmanların yürütücülüğünde belli bir eğitimden geçerek, ihtiyacı olan diğer akranlarına yardım ve destek sunmayı amaçlayan uygulamaların tümü olarak nitelendirilmektedir (Taylı, 2010). Okullarda akran eğitiminden yararlanmanın en temel gerekçelerinden biri öğrencilerin ergenlik döneminde akran etkisinin çok yoğun bir şekilde ortaya çıkması ve her zamankinden daha çok akran etkisine açık olması yatmaktadır. Bu gerçekten hareketle okullarda akran eğitimi programları hazırlanmıştır.

[*] Öğr. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD, oztemel@gazi.edu.tr

Akran eğitimini uygulamaya koyabilmek için akran eğitimi programları geliştirilmiştir. Özellikle 2000'li yılların başlarında akran eğitimi ve akran danışması Amerika da öğrenci akademik ve danışma servislerinde şiddeti önleme (Newton & Ender, 2010), alkolün kötü kullanımı (Badura, Milard, Peluso ve Ortman, 2000: Seegmiller, 2003) ve benzeri konularda etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu programları etkin bir şekilde uygulayabilmek için Ulusal Akran Programı Uzmanları Birliği (The National Association of Peer Program Professionals) akran programları için standartlar geliştirmiştir (NAPPP, 2010). Bu standartlar akran yardımcıların ve yardım alanların tüm gelişim alanlarını ve kişisel büyümelerini zenginleştirmeyi içermektedir.

Akran eğitimcileri psikolojik yardım, bilgi sağlama ve sosyal yardım programları yapılandırırlar. Bugün Amerika'da üniversite ve yüksekokul öğrencilerinin pek çoğu akran eğitim programından yararlanmaktadırlar. Bu programlar yoluyla son yıllarda üniversite öğrencilerinin yanı sıra lise öğrencileri de akran eğitimcilerinin rehberliği yoluyla birbirlerinden bir takım konuları eğlenerek öğrenme fırsatını bulmaktadırlar. Özellikle öğrenciler bir takım konuları yetişkin profesyonellerden daha çok akranları ile paylaşarak öğrenmeyi tercih etmektedirler. Bu nedenle başlangıçta akran eğitim programları psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında daha çok sağlık, okuma yazma öğrenme, kişilerarası iletişim, akademik başarı gibi kişisel sosyal ve eğitsel konulara odaklanmıştır. Akran eğitim programlarının bireyin davranışlarını değiştirmede olumlu etkilerinin olduğu araştırmalar vardır. Örneğin akran eğitim programına katılan üniversite öğrencilerinin bu eğitim sonrası seksüel risk almalarının azaldığı (Bulduk ve Erdogan, 2011; Villarruel, Jemmott, Howard, Taylor ve Bush, 1998), sigara içme ile mücadelede etkili olduğu (Aslan ve Şahin, 2003) kendine güvenlerinin ve kendilerini ifade etme yeteneklerinin arttığı (Backett-Milburn ve Wilson, 2000), kişisel sağlık davranışlarının, liderlik davranışlarının, akran eğitimi ile ilgili bilgilerinin (Badura, Millard, Peluso ve Ortman, 2000), benlik saygılarının, kişilerarası iletişimlerinin (Aladağ ve Tezer, 2009; Newton ve Ender, 2010) arttığı görülmüştür. Dolayısıyla akran eğitim programlarının öğrencilerin gelişimlerine yardım ettiği ve problem davranışların azalmasında etkili olduğu görülmektedir.

2. AKRAN KARİYER EĞİTİMİ

Teknolojik gelişmeler ve değişen toplumsal algılarla birlikte çalışma dünyasında ortaya çıkan hızlı değişimler, ekonomik krizlerin yarattığı problemler, yeni iş/meslek alanlarının doğması ve bireylerin meslek seçme-sürdürme anlayışlarının değişmeye başlaması gençlerin meslek ve kariyer seçimi konusundaki algılarını etkilemekte ve dolayısıyla karar vermelerini güçleştirmektedir (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati, 2013; Yeşilyaprak, 2011). Bu kararları kolaylaştırmada bireylere kendilerini gerçekçi bir şekilde değerlendirmeleri, meslek ve iş alanları ile ilgili bilgi toplamaları ve karar verme stratejilerini öğrenmeleri için kariyer danışmanlarının sağladığı desteğin yanı sıra son zamanlarda kariyer eğitiminde akranlardan yararlanarak bireylere kariyer desteği sağlama çabaları giderek artmaya başlamıştır (Bogner ve Speech, 2014). Bu bağlamda bu makalenin amacı lise öğrencileri için mesleki olgunluğu ve kariyer gelişimi ile ilgili diğer sorumlulukları geliştirmeyi içeren bir Akran Kariyer Eğitim Modelini (AKEM) tanıtmaktır. Akran kariyer eğitim programları öncelikle öğrencileri bir kariyere sahip olmak için hedefler oluşturmalarına motive eder. Bunun yanı sıra akran kariyer eğitim programı öğrencilerin öncelikle kendilerini ve iş dünyasını tanımalarına, karar verme becerileri geliştirmelerine ve gelecekte yapmak istedikleri iş hakkında bir görüş kazanmalarına yardım eder.

Akran kariyer eğitimi, akrandan akrana bir dizi yardım yoluyla bireylerin kendilerini tanımalarına (ilgi, yetenek, değer vb), mesleklerin gerektirdiği niteliklerin neler olduğunu bilmelerine ve çalışma dünyası hakkında bilgi toplamalarına yardım ederek bireylerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek ve akran kariyer eğitimini daha işe vuruk hale getirebilmek için bir takım modeller geliştirilmiştir. Bu modeller üniversite, lise ve benzeri öğretim düzeyindeki öğrenciler ile okul çevresinde onlardan sorumlu kişileri (örn., öğretmenleri, yöneticileri, öğretim üyeleri) bir araya getirerek birlikte çalışmalarına fırsat verir. Örneğin akran kariyer eğitimcileri bir takım bilgi, beceri ve tutumlar kazanırlar. Bu kazandıkları davranışlar akranlarının kariyer gelişimlerini ve kariyer araştırma davranışlarını olumlu bir şekilde etkiler ve destekler.

Özellikle günümüzde çağdaş ülkelerde genel olarak kamu politikaları ve eğitsel reformlar lise öğrencilerinin bir üniversiteye girebilmeleri veya bir kariyere hazırlanmaları için yüksek standartlar koymaktadırlar. Ancak yetenekli, başarılı, doyuma ulaşmış ve işgücünün üretici bir üyesi olacak bireyler yetiştirmek için yüksek akademik standartları başarmak tek başına yeterli değildir. Ayrıca öğrencilerin okul yıllarında kendilerini tanımaları, çalışma dünyası hakkında bilgi edinmeleri, karar verme becerileri geliştirmeleri, gelecekle ilgilenmeleri ve kendilerini motive edecek hedefler oluşturmaları gerekmektedir. Dolayısıyla ortaokullarda, liselerde ya da üniversitelerde çalışan psikolojik danışmanlar öğrencinin içinde bulunduğu kariyer gelişimi görevlerini dikkate alarak onların kariyer gelişimi ve kariyer seçimlerine yardım sürecinde akran kariyer eğitimi modellerinden yararlanabilirler. Nitekim Bogner ve Speech (2014) lise öğrencileri için mesleki olgunluğu ve kariyer gelişimi ile ilgili diğer sorumlulukları geliştirmeyi amaçlayan Akran Kariyer Eğitimi Modeli geliştirmişlerdir. Bu model aşağıda tanıtılmıştır.

3. AKRAN KARİYER EĞİTİMİ MODELİ

Akran Kariyer Eğitimi Modeli sekiz adımlı bir kariyer eğitim programından oluşmaktadır. Akran kariyer eğitimi programı akran kariyer yardım programı olarak da adlandırılır. Akran eğitim programları Amerika da lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ve seçimlerine yönelik son yıllarda giderek daha fazla kullanılmaktadır. Akran eğitim programları öncelikle öğrencileri bir kariyere sahip olmak için hedefler oluşturmalarına motive eder. Bunun yanı sıra bu programlar öğrencilerin öncelikle kendilerini ve iş dünyasını tanıma, karar verme becerileri geliştirme ve gelecekte yapmak istedikleri iş hakkında bir görüş kazanmalarına yardım eder. Her şeyden önemlisi akran eğitim programları okul psikolojik danışmanlarının hizmet sunduğu öğrenciler aracılığıyla öğrencilerine ve danışanlarına ulaşmalarını sağlayan programlardır.

Bu makalede sunulan akran kariyer eğitim modeli birbirini izleyen sekiz adımlı bir programdan oluşmaktadır. Bu program kariyer gelişim sürecine odaklanır. AKEM, psikolojik danışmanları, akran kariyer eğiticileri olarak seçilen öğrencileri ve okul yöneticilerinden oluşan bir ekibi içerir. Bu ekip akran kariyer eğitimi programının yapısı, amaçları, yöneticilerin eğitimi, öğrencilerin eğitimi, süpervizyonu, kaynakları, akran öğrencilerin seçimi, toplum ilişkileri ve etik konulardan sorumludurlar. AKEM'nde yer alan sekiz adım aşağıda kısaca özetlenmiştir:

3.1. Akran Kariyer Eğitim Modelinin Adımları

1. Adım: Yönetici Desteğini Almak. Bu adımdaki temel amaç programı geliştirebilmek için öncelikle okul yöneticilerinden destek almaktır. Bunun için yöneticilerle bağlantı kurmak ve yöneticilere programın amacını ve içeriğini tanıtmak gerekir. Geliştirilecek programın başarılı olabilmesi için; (a) zaman yönetimi, (b) eğitimin yapılacağı yer, (c) programda kullanılacak bilgisayar, kağıt, vb. malzemeler için sekreterya hizmeti (c) maddi destek gibi kaynaklara erişmede yönetici desteğini almak programın ilk adımını oluşturmaktadır.

2. Adım: Danışma (advisory) grubunu oluşturma. Bu adımda bir danışma grubu oluşturmak amaçlanmaktadır. Programın bu adımında oluşturulacak olan danışma grubu yöneticilerden, öğretmenlerden, ailelerden ve sivil toplum kuruluşlarından oluşmaktadır. Danışma grubu oluşturmanın temel amacı sonraki adımlarla ilgili görüşleri tartışmak ve devam eden süreçle ilgili gerbildirimleri almaktır. Böylece hem adımların oluşturulması sırasında hem de ilerleyen süreçte karşılaşılabilecek riskler, faydalar ve kazançlar üzerinde tartışarak programın başarılı bir şekilde ilerlemesine katkıda bulunulabileceketir. Bunun yanında danışma grubu bir takım öneriler sunarak ve programın amaçlarını hem okul içerisinde hem de okulun dışındaki ortamlarda savunarak uygulanacak olan akran kariyer eğitimi modelinin gelişimini sağlayabileceklerdir.

3. Adım: Program Kolaylaştırıcılarını (Öğretim Üyeleri) Belirleme. Modelin üçüncü adımı program kolaylaştırıcılarını belirlemektir. Programın lideri okul danışmanlarıdır. Okul danışmanları okul içerisinde öğrencileri yakından tanımaları nedeniyle programın lideri olarak süreci yürütecek kişilerin başında gelmektedir. Ancak okul danışmanın süreci tek başına yürütmesinin hem sakıncaları hem de zorlukları olabilir. Bu nedenle programın uygulanma sürecinde programın yürütülmesinde ortaya çıkabilecek olumsuzluklar ya da risklere karşı bilgi, beceri ve akademik donanımlarıyla teknik destek sağlayabilecek program kolaylaştırıcılarının belirlenmesi önemlidir. Program kolaylaştırıcılarını belirlerken program kolaylaştırıcılarının ön kriter olarak kariyer gelişiminde bilgi ve becerilere sahip olmalarının yanında pozitif rol modeli olmaları ve işbirlikçi bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca farklı öğrenme stillerine sahip bireyler için çeşitli öğretme stratejilerini sergileme becerisine sahip olmaları da önem taşımaktadır.

4. Adım: Program Kolaylaştırıcıları için Seçim Kriteri Geliştirme. Bu adım program kolaylaştırıcıları için seçim kriteri geliştirmeyi kapsamaktadır. Bu adımda program kolaylaştıklarının ne tür özelliklere sahip olmaları gerektiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Kriterleri belirlemede Ulusal Akran Programları Uzmanları Derneği'nin (The National Association of Peer Program Professionals: NAPPP) seçim kriterleri kullanılabilir. Ulusal Akran Programları Uzmanları Derneği program kolaylaştırıcıları olarak seçilmiş öğretim üyesinin/üyelerinin öncelikle öğrencilerle olumlu raport kurmayı (yakın ilişki) göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanında program kolaylaştırıcılarının iyi süpervizyon becerilerine sahip olması, öğretme, plan yapma ve değerlendirme bilgi ve becerisini göstermesi gerekmektedir. Ayrıca süpervize etme istekliliğini gösterme, akran yardımı ile ilgili temel bilgiye sahip olma ve akran yardımı ile ilgili ilkeleri bilme ve benimseme gibi kriterleri gösterme program kolaylaştırıcılarında aranan özellikler olarak belirtilmektedir (NAPPP, 2010). Bu adımda önemli olabilecek bir diğer nokta farklı özelliklere sahip program kolaylaştırıcıları belirlemek için grubun demografik özelliklerini dikkate almak yararlı olabilir.

5. Adım: Akran Kariyer Eğitimcileri için Kriter Geliştirme. Öğrencilerden akran kariyer eğitimcisi olması gerekenleri belirlemek ve değerlendirmek için objektif kriterler geliştirmek Akran Kariyer Eğitimi Modeli'nin önemli bir bileşenidir. Bir başka anlatımla akran kariyer eğitimcilerini seçmek için kriterler geliştirmek programın önemli bir adımını oluşturmaktadır. Akran kariyer eğitimcileri olarak adayları belirlemede kariyer danışmanlığında kullanılan ve bireylerin farklı kariyer örüntülerini belirlemeyi amaçlayan izleme araçlarından yararlanılabilir. Örneğin akran kariyer eğitiminden yararlanarak uygulanacak olan eğitim programında Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ; Kuzgun ve Bacanlı, 2012) akran kariyer eğitimci adaylarını belirlemede kullanılabilir. Mesleki Olgunluk Ölçeği bireyin kariyer olgunluğunu belirleyen bir araç olup kariyerle ilgili kararları vermeye ve mesleki seçimler yapmaya hazır olmayı değerlendirmektedir.

Super'a göre (1957) meslek olgunluğu gelişimin nasıl ilerlediğini ve bir kimsenin bu sürecin neresinde olduğunun bir göstergesidir. Bir başka anlatımla MOÖ, bir öğrencinin kariyer kararı vermeye ne kadar hazır olduğunu ölçmek için tasarlanmıştır. Bireyin mesleki olgunluğu kazanmış olması belli bir evrede karşılaması gereken mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmada başarılı olması anlamına gelmektedir (Super, 1957). Bir bireyin beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaştığının anlaşılabilmesi için MOÖ'nden alacağı puanın her ne kadar kritik değer olan 143 puanın üzerinde olması beklenirse de (Kuzgun ve Bacanlı, 2012) akran kariyer eğitimcisi olarak belirlenecek öğrencilerin bu puanın üzerinde puan alanlardan belirlenmeleri gerekmektedir. Eğer akran kariyer eğitimi programı yedinci ve sekizinci sınıf düzeylerinde uygulanması planlanıyorsa o zaman akran kariyer eğitimcilerini belirlemede Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nden (ÇKGÖ; Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) yararlanılabilir. Ayrıca bu ölçeklerin yanı sıra akran kariyer eğitimcilerini belirlemede nitel yöntemler de (Yeşilyaprak, 2014) kullanılabilir. Özetle söylemek gerekirse özellikle MOÖ'nden alınan puanlar AKEM'in amaçlarını gerçekleştirme potansiyeli olan öğrencileri belirlemek için kullanılabilir.

6. Adım: Potansiyel Akran Kariyer Eğitimcilerinin İzlenmesi. Program kolaylaştırıcılarının ve diğer fakülte üyelerinin potansiyel akran kariyer eğitimcileri izlemesi programın altıncı adımını oluşturmaktadır. Bu adımda program kolaylaştırıcıları ve diğer fakülte üyeleri potansiyel akran kariyer eğitimcileri hakkında bilgi verebilirler. İzleme çalışması kapsamında akran kariyer eğitimcisi olarak belirlenmiş öğrencilerin zamanlarını ne tür ders dışı etkinliklere harcadıkları, akademik odaklarının ne olduğu ve eğer bir işi varsa çalışmaya ne kadar bağlılık gösterdikleri gözlenmelidir. Bununla birlikte akran kariyer eğitimcisi olarak seçilmiş öğrencilerin diğer öğrencilerle yaşayabilecekleri olası ilk çatışmaları, belli kliklerle girmiş oldukları sosyal ilişkileri, takım içinde çalışma yeteneği ve kişisel tutumları düşünülmesi gereken ve olabildiğince izlenmesi gereken faktörlerdir.

7. Adım: Akran Kariyer Eğitimcilerini Eğitme. Programın bu adımı akran kariyer eğitimcilerinin eğitimini içermektedir. Akran kariyer eğitimcilerinin eğitimi ideal olarak iki gün boyunca yapılması gereken bir eğitimdir. Eğitimcilere verilecek eğitimin ilk günü Akran Kariyer Eğitimcilerinin rol ve sorumluluklarının neler olduğunu ve ne tür becerilerin gerekli olduğunu açıklayan etkinlikleri kapsamaktadır. Bunun yanında akran kariyer eğitimcilerinin sahip olmaları gereken bilginin, tutumların ve istenen kişisel niteliklerin neler olduğunun açıklandığı ve bunların anlaşılmasını sağlayacak etkinlikleri içermektedir. Akran kariyer eğitimcilerinin bütün bunlarla ilgili bilgi sahibi olmaları ve farkındalıklarını geliştirmek için örneğin rol oynama etkinlikleri özellikle bilgi verici olabilir. Rol oynama yoluyla öğrencilere bir takım bilgi ve beceriler kazandırılabilir. Rol oynamanın yanı sıra dinleme becerileri, etik konuları tanımlama, sözel ve sözel olmayan iletişimi güçlendirme, empati becerisini geliştirme, stres yönetimi, başka sözcüklerle anlatma (içerik ve duygu yansıtma), özetleme, soru sorma, değerleri tanımlama ve girişkenlik gibi etkinlikler de akran kariyer eğitimcileri için yararlı olabilir.

Eğitimin ikinci gününde ise birinci gündeki etkinliklere ek olarak öğrencilerin liderlik stillerini, takım çalışmasını ve tartışmalara öncülük etmelerini geliştirerek bir topluluğa hitap etme deneyimi kazanmalarını sağlayacak etkinlikler düzenlemek yararlı olabilir. Bunlara ilave olarak örneğin kariyer değerlendirme etkinlikleri gibi belli kariyer ilişkili etkinlikler düzenlenebilir. Böylece akran kariyer eğitimcilerinin akran grupları arasında benzerlikleri ve farklılıkları anlamalarına yardım edilebilir. Eğitim modülleri özellikle öğrencilerin daha fazla öğrenmek istedikleri belli kariyerlerle ilgili derinlemesine eğitimi, kariyer alanlarını, kariyer web sitelerini, okul web sitelerini, karar verme stratejilerini, hedef belirlemeyi ve zaman yönetimini içermesi gerekmektedir.

Adım 8: Akran Kariyer Eğitimcilerine Yönelik Teşvikler ve Yararlar. Okulun ve genel anlamda toplumun akran kariyer eğitimcisi olmaları nedeniyle öğrencilere sunacakları teşvikler öğrencilerin akran kariyer eğitimcileri olarak devam etmelerine ya da izleyen zamanlarda diğer öğrencilerin akran kariyer eğitimcisi olmalarına yardım edebilir. Bu teşvikler okulun ve genel olarak toplumun elindeki kaynaklara bağlı olmakla birlikte Akran Kariyer Eğitimcilerinin ücret karşılığı kamu hizmetinde bulunma, programa seçilmiş olmayla birlikte okulun dışında da tanınabilirliği artırma, program kolaylaştırıcılarından üniversite için ek tavsiye mektupları alma gibi teşvikler olabilir. Benzer teşvikler akranların birbirlerine yardım etmeleri gerektiği fikrini kazandırabilir ve akran kariyer eğitimcileri olarak kendilerine sorumluluk verilmesinden gurur duymalarını sağlayabilir. Akran Kariyer Eğitim programı oluşturmak öğrencilerin geleceklerini tasarlayarak kariyer seçimlerine daha iyi bağlanmalarına yardımcı olmak için gerekli desteği sağlayabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yukarıda tanıtılan sekiz basamaklı AKEM incelendiğinde program amacı, içeriği ve uygulanabilirliği açısından ülkemizde liselerde psikolojik danışma ve rehberlik servislerindeki psikolojik danışmanların yönetiminde uygulanabileceği önerilebilir. Ancak yukarıdaki programın uygulanabilmesi için bu programı uygulayacak okullarda üç önemli koşulun öncelikle gerçekleştirilmesine gereksinim vardır.

a) Bu programı geliştirip uygulayacak kısacası koordinatörlüğünü yapacak psikolojik danışmanların en az lisans düzeyinde meslek rehberliği ve danışmanlığı ile ilgili teorik ve uygulamalı dersleri alması gerekmektedir.
b) Akran eğitimcilerin öncelikle gönüllü olmalarına gereksinim vardır.

c) Yukarıda da belirtildiği gibi yönetici desteğini almak birinci adımdır. Bu nedenle özellikle ülkemizde bu adımı gerçekleştirmeden diğerlerini gerçekleştirmenin mümkün olmadığı görülmektedir. Bu yüzden yönetici desteğini almak önemlidir.

~~d)~~

KAYNAKÇA

Aladag, M., & Tezer, E. (2009). Effects of a peer helping training program on helping skills and self-growth of peer helpers. *International Journal for the Advancement of Counselling, 31,* 255-269.

Aslan, D. & Şahin, A. (2003). Sigara ile mücadele konusunda yapılmış bir çalışmada kullanılan akran danışmanlığı yöntemi ile ilgili kısa bir rapor. *Hacettepe Toplum Hekimliği Bülteni, 24,* 11-12.

Bacanlı, F. Özer A. & Sürücü, M. (2007, Ekim). *Çocuklar için kariyer gelişim ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenirliği.* 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Çeşme, İzmir.

Backett-Milburn K, & Wilson S. (2000). Understanding peer education: insights from a process evaluation. *Health Education Research, 15,* 85-96.

Badura AS, Millard M, Peluso EA, & Ortman N. (2000). Effects of peer education training on peer educators: leadership, self-esteem, health knowledge, and health behaviors. *Journal of College Student Development, 41,* 471-478.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1-17.

Blustein, D. L., Schultheiss, D. E., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of career and working: A social constructivist analysis. *Journal of Vocational Behavior, 64,* 423-440.

Bogner, R. G. & Speech, K. (2014). Implementing the peer career education model. *Career Developments, 30*(3), 16-17.

Bulduk, S. & Erdogan, S. (2011). The Effects of Peer Education on Reduction of the HIV/Sexually Transmitted Infection Risk Behaviors Among Turkish University Students. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care, 23,* 233-243.

Çok, F. (2003). HIV/AIDS'in önlenmesi akran eğitimi izlenimleri. *Türk HIV/AIDS Dergisi, 6*(1), 24-27.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment, 21*, 42-56.

Kuzgun,Y. & Bacanlı, F. (2012). Lise öğrencileri için Mesleki Olgunluk Ölçeği el kitabı. İçinde Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.), *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi (2),* 1-32, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

NAPPP. (2010). The National Association of Peer Program Professionals Standards and Ethics. http://www.peerprogramprofessionals.org/

Newton, F. B., & Ender, S. C. (2010). *Students helping students: A guide for peer educators on college campuses* (2nd Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist, 29,* 193-213.

Rabinowitz, P. (2000). *Establishing a peer education program.* Univesity of Kansas Community Tool Box (Chapter 24, Section 8). http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/improving-services/peer-education/main'den alınmıştır.

Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling & Development, 81,* 301-310.

Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 7,* 191-201.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers.* New York: Harper and Row.

Taylı, A. (2010). Okullarda akran temelli programların uygulanma süreci. *Milli Eğitim, 39*(186), 8-25.

Villarruel AM, Jemmott LS, Howard M, Taylor L, Bush E. (1998). Practice what we preach? HIV knowledge, beliefs, and behaviors of adolescents and adolescent peer educators. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care. 9,* 61-72.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.1-41), Ankara: Pegem.

Yeşilyaprak, B. (2014, Kasım). *Kariyer danışmanlığında nitel değerlendirme yöntemleri.* II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi açılış oturumunda sunulan bildiri, Side, Antalya.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM II-B

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

SALON – 2

KİŞİLİK DEĞERLENDİRMESİ VE DANIŞMANLIK

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. TUNCAY ERGENE

(HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ KURAMININ TÜRK KÜLTÜRÜNDE GEÇERLİĞİNE BİR KANIT

Olcay Yılmaz *, **Tuncay Ergene ****

ÖZET

Bu araştırmada, bireylerin ilgilerine uygun tercihler yapmalarına yardımcı olmaya yönelik, Holland'ın (1997) kişilik kuramı esas alınarak geliştirilen Mesleki İlgi Envanteri'nin (Yılmaz, 2011) geliştirilmesinde elde edilen veriler kullanılarak, Holland'ın kuramının örneklem üzerinde geçerliği sınanmıştır. Araştırmanın örneklemi bir kamu kuruluşunun çeşitli illerdeki birimlerinde çalışan 2241 yetişkinden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda Holland'ın kişilik tiplerine uygun olarak, altı boyut ve 60 maddeden oluşan Mesleki İlgi Envanteri geliştirilmiştir. Güvenirlik ve geçerlikle ilgili bulgular Mesleki İlgi Envanteri'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Kişilik tiplerinin ortalama puanları ve boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, Sosyal ve Girişimci tiplerde kuramsal yapıya göre bazı farklılıklar olmakla birlikte, altıgen bir model üzerinde Holland'ın kişilik kuramına uygun korelasyonlar elde edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda Holland'ın kuramının araştırma örneklemi üzerinde geçerli olduğu değerlendirilebilir.

Anahtar Sözcükler: Holland, Meslek Seçimi, İlgi Envanteri

GİRİŞ

Süratle artan meslek çeşitliliği ile değişen mesleki ve eğitsel gereklilikler, meslek seçimi konusunda karar vermek durumunda olan danışanların profesyonel yardıma olan ihtiyaçlarını da önemli hale getirmektedir. Yeşilyaprak'ın (2005) da belirttiği gibi her mesleğin kendine özgü gerekleri, çalışma koşulları ve sağladığı olanaklar farklıdır. Meslekler arasında bu ve benzeri alanlarda gözlenen farklılıklar, bireylerde yetenek, ilgi, gereksinme gibi psikolojik nitelik çeşitlemesine denk düşmektedir. Bu yüzden bireyin kendi gelişimine en çok fırsat hazırlayacak, gereksinimlerini en iyi biçimde doyurabilecek alanı seçebilmesi önem kazanmaktadır. Sağlıklı bir seçim ise ancak kişinin kendini ve seçeneklerini yakından tanıması ile mümkün olmaktadır.

Meslek seçiminde psikolojik danışmanların faydalandıkları birçok bilimsel yaklaşım bulunmakla birlikte Holland'ın kişilik tipleri kuramı en çok kullanılan kuramlardan biridir (Gottfredson, 1999). Holland'ın kuramı (1997) alan yazında üzerinde en kapsamlı çalışılmış ve en çok iz bırakmış mesleki ilgi kuramıdır (Tracey ve Gupta, 2008). Strong İlgi Envanteri, Kendini Araştırma Ölçeği (KAÖ) ve UNIACT gibi Holland'ın kişilik tipleri tabanlı ölçekler kariyer danışmanlığında en sık kullanılan ölçeklerdir (Armstrong, Allison ve Rounds, 2008).

Holland'ın kişilik tipleri kuramını bu denli yaygın kılan diğer etmenler arasında, kuramının bir çok kurum ve kuruluş tarafından mesleğe yöneltme işleminde yaygın olarak kullanılması (Laurence, 2004), kuramın araştırmacı tarafından 1959, 1966, 1973, 1985 ve 1997 yıllarında 100'den fazla araştırmayla desteklenerek gözden geçirilmiş olması (Gottfredson, 1999) ve üzerinde yurt dışında en çok araştırma ve alıntı yapılmış mesleki seçim kuramı olması (Savickas ve Gottfredson, 1999; Harrington ve Feller, 2004) yer almaktadır.

1. HOLLAND'IN KİŞİLİK TİPLERİ KURAMI

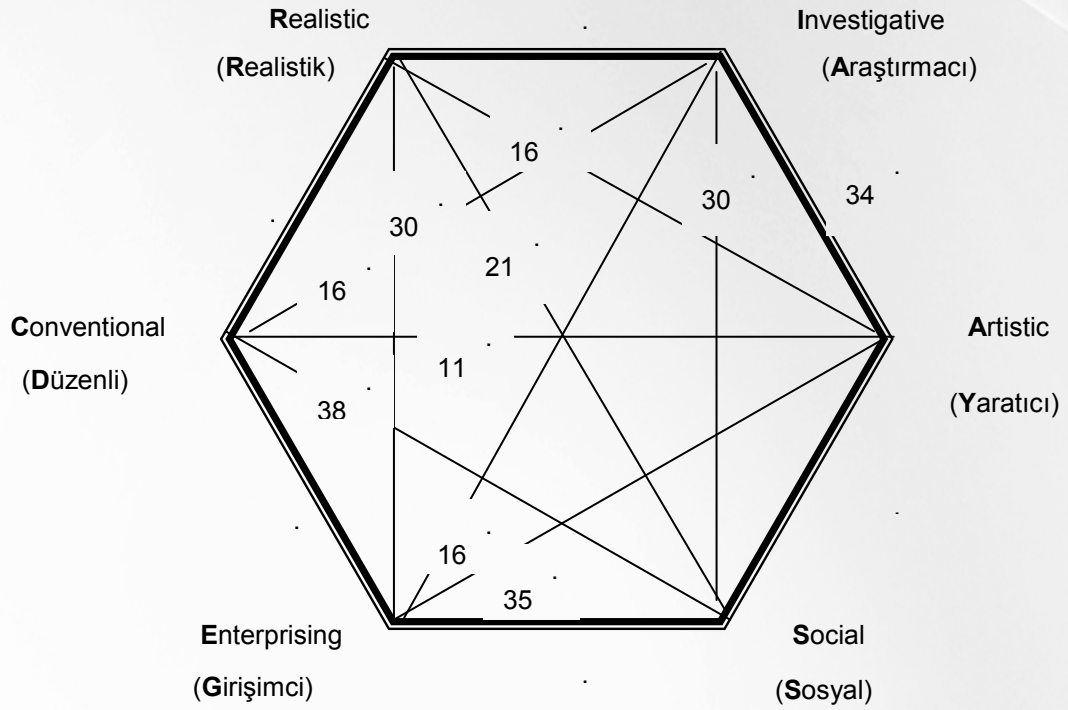
Holland'ın kuramı birkaç basit fikir ve bu fikirlerin daha karmaşık bileşenlerinden oluşmaktadır. Öncelikle; insanlar altı kişilik tipinden birine (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği ölçüde sınıflandırılabilirler. Tiplerden birine yüksek oranda benzerlik gösteren kişilerin o tiple ilgili kişilik özellikleri ve davranışları sergileme olasılıkları yüksektir. İkinci olarak; insanların yaşadıkları ve çalıştıkları çevreler yine altı çevre modelinden (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) benzediği modele göre tanımlanabilir. Son olarak; kişilerin ve çevrelerin eşleştirilmesi sonucunda kişilik tipleri ve çevre modelleriyle ilgili bilgilere dayanılarak yordamalar yapılabilir. Bu yordamalar, mesleki tercih, mesleki kararlılık ve başarı, eğitsel tercih ve başarı, öz yeterlilik, sosyal davranış ve etkilenmeye karşı duyarlılık konularını içerebilir (Holland, 1997).

1.1. Kişilik Tiplerinin Birbirleriyle İlişkisi

Betimlemesi yapılan kişilik tiplerinin bireylerde hangi oranda bulunduğu ilgi envanterleri kullanarak nicel hale getirilebilir. Her bir kişilik tipine yönelik altı ölçekten birinden yüksek alan bireyin o kişilik tipine benzerliğinden söz edilebilir. En yüksek puan alınan ölçek o kişinin kişilik tipidir. Ölçeklerden alınan puanlar büyükten küçüğe doğru dizildiğinde ise bireyin kişilik örüntüsünü elde etmek mümkündür. Kişilik örüntüsü her ne kadar altı boyutu içeriyor olsa da, sıklıkla ilk iki veya üç tip değerlendirmeye alınır (Holland, 1997).

* Uzm. Psi. Dan., SGM, e-posta : olcayyilmaz@hacettepe.edu.tr
**Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, e-posta: ergene@hacettepe.edu.tr

Holland'ın altıgen modelinin en önemli iki bileşeni ilgilerin dairesel bir yapı üzerinde gösterilecek şekilde ilişkilendirilmesi ve altı tipin birbirleriyle ilişkileridir (Tracey ve Rounds, 1995). Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri (VPI) uygulanarak 12345 erkek ve 7968 kız üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma sonucu ilk defa kişilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve boyutların birbirinden farklılıkları göz önüne alındığında bu ilişkinin altıgen bir şekil üzerinde gösterilmesi düşüncesi ortaya konulmuştur. Bu çalışma sonucunda belirlenen kişilik tipleri ile birbirleri arasındaki korelasyonlar Şekil-1'dedir (Holland, Whitney, Cole ve Richards Jr., 1969). Şekilde görüldüğü gibi iki tip arasında mesafe ne kadar yakınsa, aralarındaki ilişki ve benzerlik de o derece fazladır.



Şekil-1: Kişilik Tipleri ile Birbirleri Arasındaki Korelasyonlar (Holland, Whitney, Cole ve Richards Jr., 1969)

1.2. Holland'ın Kişilik Kuramının Kültürel Geçerliği Konulu Araştırmalar

Birçok kültürde ilgilerin ve ilgi envanterlerinin boyutlarının farklı nitelikleri farklı duyarlılıkla ölçtüğü bilinmektedir. Tracey ve Rounds (1993), Holland'ın altıgen modelinin Amerikalı olmayanlar ve etnik Amerikalılar arasında uyum düzeyinin düşük olduğunu bulmuşlardır. Aynı araştırmacılar 1996'da yaptıkları bir araştırmada ise analiz türüne bağlı olmaksızın Holland'ın altıgen modelinin kültürler arası yapı geçerliğinin desteklenmediğini ortaya koymuşlardır. Bu noktadan hareketle alt ölçeklerin değişik uyum oranlarında kültürler arasında farklı şeyleri ölçtüğü düşünülebilir (Tracey ve Gupta, 2008).

Gerçekten de alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde, farklı kültürlerde Holland'ın RAYSGD modelinin geçerliğine ilişkin farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. UNIACT, VPI ve SDS gibi Holland'ın kişilik kuramı temelli bu araştırmalardan (Darcy, 2005; Sverko ve Babarovic, 2006; Sverko, 2008; Hedrih, 2008; Tang, 2008; Nagy, Trautwein ve Lüdtke, 2010) İrlanda, Hırvatistan, Sırbistan, Çin ve Almanya gibi bazı ülkelerde yapılanlarda kuramın kültürel geçerliğinin sağlandığı ifade edilmiştir. Kültürel yapının görece daha farklı olduğu bazı ülkelerde (Meksika, İspanya Bask bölgesi, Hong Kong, Filipinler, Hindistan) ise modelin kısmen geçerli olduğu araştırmacılarca belirtilmiştir (Farh, Leong ve Law, 1998; Flores, Spanierman, Armstrong ve Velez, 2006; Yang, Lance ve Hui, 2006; Elosua, 2007; Primavera, Church, Katigbak, ve ark., 2010). Geçerliğin düşük olarak belirlenmesini bazı araştırmalar (Leong, Austin, Sekaran ve ark., 1998; Yanga, Stokesa, ve Hui, (2005) ülkenin iş imkanları ve meslek tanımlarının norm ülkelerden farklı olması olarak açıklamışlardır. Gupta, Tracey ve Gore (2008) tarafından A.B.D.deki etnik gruplar arasında yapılan bir araştırmada ise Holland'ın RAYSGD modelinin parametrik olmayan yöntemlerle incelendiğinde iyi derecede geçerlik gösterdiği ancak yapısal eşitlik modeli kullanıldığında aynı ölçüde güçlü bir geçerlik görülmediği belirtilmiştir. Araştırmacıların ifade ettiği gibi kültürel yapılardaki farklılıklar dışında geçerliğin belirlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem de etkili olabilmektedir.

Holland'ın RAYSGD ilgi ölçeklerinin yapısıyla ilgili özellikle A.B.D. vatandaşları üzerinde yeteri kadar çalışma vardır, ancak bu ülkedeki etnik gruplar ve diğer ülkelerde bu yapının doğrulanması ile ilgili sınırlı sayıda araştırma mevcuttur (Tracey ve Rounds, 1995). Türk kültüründe Holland'ın modeli Balkış'ın (2004) Kendini Araştırma Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması çalışması sırasında incelenmiş ve RAYSGD modelinin Türk toplumu için de geçerli bir kuram olabileceği kanısına varılmıştır. Yine de örneklemin sınırlılığı göz önüne alındığında Holland'ın kişilik tipleri kuramının Türkiye'de geçerliği konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

2. YÖNTEM

Holland'ın kişilik kuramı üzerinde dünyada çok sayıda çalışma yapılmasına karşın, bu modelin ülkemizde sınırlı sayıda araştırmaya konu olduğu görülmektedir (Yıldırım, 2001). Bu eksikliğin giderilmesine katkıda bulunmak amacıyla Yılmaz (2011) tarafından Holland'ın kişilik tiplerini esas alan bir ilgi envanteri (Mesleki İlgi Envanteri; MİE) geliştirilmiştir. Her ne kadar bu çalışma esas olarak bir ilgi envanteri geliştirme gayretiyse de, kuramın ülkemizdeki geçerliğinin bir değerlendirmesi ve bu konuda bir kanıt sağlanması da amaçlanmıştır.

Mesleki İlgi Envanteri, John L. Holland'ın kişilik tipleri kuramı esas alınarak geliştirilmiş ve envanterin alt ölçekleri bu kurama göre belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi bir kamu kurumunun personelinin mesleğe yönelik eğitimlerinin verildiği meslek okullarında görevli yönetici, yardımcı yönetici ve lider statülerindeki çalışan yetişkinlerden seçilmiştir. Mesleki İlgi Envanteri deneme formu yedi ilde 22–55 yaş arasındaki genç ve yetişkinlerden oluşan toplam 2241 kişiye uygulanmış olup kadın denek sayısı 12'dir (%0.5).

Mesleki ilgi envanterinin madde yazımı, güvenirlik ve geçerlik çalışmalarında kullanılmak üzere araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu, envanterin deneme formu ve Kuzgun (1988) tarafından geliştirilen "Kendini Değerlendirme Envanteri"nden yararlanılmıştır. Maddelerin cevaplandırılmasında likert tipi dörtlü dereceleme ölçeği (1=Hiç hoşlanmam, 2=Hoşlanmam, 3=Hoşlanırım, 4=Çok Hoşlanırım) kullanılmıştır.

Mesleki İlgi Envanteri'nin geliştirilme aşamaları problem durumu ve araştırmanın amacı doğrultusunda, zaman ve örneklem yeterliliğinden kaynaklanan sınırlılıklar göz önüne alınarak belirlenmiştir. Ayrıca benzer ölçeklerin (ASVAB İlgi Envanteri, O*NET İlgi Envanteri, Strong İlgi Envanteri) geliştirilme aşamaları incelenmiş ve uygun olan modellerden faydalanılmıştır.

2.1. MİE'nin Güvenirliği

Mesleki İlgi Envanteri'nin güvenirliği iç tutarlılık katsayıları ve test-tekrar test güvenirlik katsayıları kullanılarak belirlenmiştir. MİE'nin iç tutarlılığını hesaplamada kullanılan Cronbach α katsayısı envanterin tümü için ,90 ve boyutlar için de ,71 (Sosyal) ile ,87 (Araştırmacı) arasında bulunmuştur. Ayrıca MİE'nin iki farklı meslek okulundan seçkisiz olarak belirlenen 90 kişiye, beş hafta arayla yapılan iki uygulamasından elde edilen test-tekrar test güvenirlik katsayıları .60 ile .80 arasında bulunmuştur.

2.2. MİE'nin Geçerliği

Geçerlikle ilgili olarak yapı geçerliği, görünüş geçerliği ve envanterin boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemede açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analiziyle deneme formundaki yapılar belirlenmeye çalışılmış, doğrulayıcı faktör analizi ile ise envanterin Holland'ın kuramına göre uygunluğu sınanmıştır. Bu nedenle deneme formundan elde edilen veri seti rastlantısal olarak ikiye bölünmüş, birinci veri setiyle (n=1500) Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) 15.0 kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci veri setiyle ise (n=741) LISREL (Linear Structural Relations) 8.80 istatistik paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinde dik döndürme (Orthogonal Rotation) ve maksimum değişkenlik (Varimax) ile temel bileşenler faktör analizi (Principal Components) kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliğini ifade eden KMO değeri ,909 olarak bulunmuştur. Mesleki İlgi Envanteri'nin Bartlett testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin .01 düzeyinde manidar olduğu görülmüştür. Tüm bu bulgular nedeniyle veri yapısının faktör analizine son derece uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Holland'ın kişilik kuramı temel alınarak maddeler ve boyutlar belirlendiği için yine bu kurama uygun olarak açımlayıcı faktör analizinde faktör sayısı altı olarak belirlenmiştir. Bu yaklaşımın uygunluğu faktör öz değerleri, faktörlerin açıkladıkları varyans ve yamaç birikinti grafiğinde de doğrulanmıştır. İlk altı faktörün öz değerlerinin birin üzerinde olduğu, altıncı faktörden sonraki faktörlerin öz değerlerinde önemli bir düşüş olduğu görülmüştür. Ayrıca yedinci faktörden itibaren öz değerin varyansa katkısının da önemli ölçüde düştüğü belirlenmiştir. Yamaç-birikinti grafiğinde de yine yedinci faktörden itibaren öz değerlerin değişimindeki miktarın oldukça düşük olması da altı faktörlü bir yapının varlığını göstermiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ilk altı faktörün toplam varyansın %42,315'ini açıkladığı görülmüştür. Analiz

sonucunda elde edilen madde-faktör yük değerlerine bakıldığında ,359 ile ,729 arasında değiştikleri görülmüştür.

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular alan yazında belirlenen ölçütlere (Tabachnick ve Fidel, 2001; Schermelleh-Engel1, Moosbrugger ve Müler, 2003; Şimşek, 2007; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) göre değerlendirildiğinde, envanterin maddeleri ve boyutlarının ilişkilendirildiği modelin; örtük ve gözlenen değişkenlerin ilişkilerini açıklaması yönüyle tatminkar, t-değerleri ve hata varyansları açısından oldukça iyi, uyum istatistiklerinin bazıları açısından orta düzeyde, bazıları açısından da düşük düzeyde uyum gösterdiği söylenebilir.

Görünüş geçerliğine yönelik olarak ise ön deneme uygulaması öncesinde iki, deneme formu uygulaması öncesinde de altı olmak üzere toplam sekiz uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan alınan veriler doğrultusunda deneme formu oluşturulmuştur.

Envanterin geçerliğine yönelik bir başka kanıt olarak boyutlar arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Yukarıda ifade edildiği üzere Holland'ın kişilik kuramının en önemli sayıltılarından birisi kişilik tiplerinin birbirleri ile gösterdikleri ilişkiye bağlı olarak altıgen bir model üzerinde gösterilebilmesidir. Mesleki İlgi Envanteri'nin her bir boyutu için bireylerin elde ettikleri toplam puanlar kullanılarak, tipler arasındaki ilişkinin Holland'ın modeline uygunluğu incelenmiştir.

Son olarak, Holland'ın kuramından esinlenilerek geliştirilmiş olması (Kuzgun, 2003) ve kullanılan alt ölçeklerin Holland'ın kişilik tipleriyle paralellik göstermesi (Özyürek, 1996; Yıldırım, 2001; Kuzgun, 2003) gerekçeleriyle, Kuzgun (1988) tarafından geliştirilen Kendini Değerlendirme Envanteri'nden (KDE) benzer ölçek geçerliğini belirlemede faydalanılmıştır. Bu safhada örneklemden 82 kişiye MİE ile birlikte KDE de uygulanmış ve KDE'den (Kuzgun, 1988) alınan puanlarla, Mesleki İlgi Envanteri'nden alınan puanlar karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak aynı yapıya sahip olmasalar da boyutların kapsam ve içerikleri düşünüldüğünde, MİE'nin ilgi alanlarını ölçüm değerleri ile KDE'deki ilgi alanlarının ölçüm değerleri arasında hem istatistiksel hem de kuramsal olarak anlamlı düzeyde ilişki görülmüştür.

3. HOLLAND'IN KURAMININ TÜRK KÜLTÜRÜ ÜZERİNDE GEÇERLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.1. Kişilik Tiplerinin Yapısı

MİE açımlayıcı faktör analizinden elde edilen önemli bir bulgu birden fazla faktörde yük gösterdiği (binişiklik) için envanterden çıkarılan maddelerle ilgilidir. Bu maddelerin içerikleri incelendiğinde Sosyal kişilik tipinin bir özelliği olan "yardım etme becerileri" ile ilgili maddelerin bir kısmının binişiklik gösterdiği anlaşılmıştır. Örneğin "Yaşlılara günlük işlerinde yardım etmek" gibi maddeler birçok kişilik tipinde birden birbirine yakın madde-faktör yükü göstermiş ve envanterin deneme formundan çıkarılmıştır.

Bu bulguda Türk kültürünün yapısının önemli derecede etkili olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de bireylerin kişilik tipleri ve meslekleri ne olursa olsun ihtiyacı olan diğer insanlara yardım etmek ortak bir kültürel değerdir. Nitekim Kuzgun (2003) da KDE'deki "Sosyal Yardım" ilgi boyutuyla ilgili benzer bir durumdan bahsetmiş ve bu özelliğin alan yazında "ilgiler" değil de "değerler" başlığı altında da incelendiğini belirtmiştir.

"Yardım etme becerileri" ile ilişkili bu durumun bir diğer açıklamasının örneklemin homojenliğinden kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir. Her ne kadar meslek alanları arasında farklar bulunsa da örneklemi oluşturan bireyler hem cinsiyet hem de değerler açısından büyük oranda homojendir. Benzer değerlere sahip kişilerin de ilgilerle beraber değerlerden de etkilenen bu tür maddeleri benzer şekilde cevaplamış olabilecekleri değerlendirilmiştir.

Örneklemi oluşturan bireylerin envanterden elde ettikleri puanın boyutlara göre dağılımı incelendiğinde bu yorumu destekleyen bulgular görülmüştür. En yüksek ortalama puanın Sosyal tipe ait maddelerde olduğu, bunu sırasıyla Girişimci, Araştırmacı, Realistik, Düzenli ve Yaratıcı tiplerin maddelerinin izlediği belirlenmiştir. Özellikle Sosyal ve Girişimci tiplerin sosyal beğenirlik hatasına açık maddeleri, diğer boyutlara göre daha fazla içeriyor olması bu sıralamayı açıklayabilir. Envanteri cevaplandıranlar eğitme, liderlik, ikna ve kişiler arası ilişkiler gibi konularda değerlendiricinin beğenisini kazanmak için yanlı cevap vermiş olabilirler. Ancak aynı zamanda örneklemi oluşturan kişilerin günlük çalışma yaşantıları göz önünde bulundurulduğunda bu durum bir yanıltma çabasından çok gerçek durumu da betimliyor olabilir. Çünkü bu kişilerin çoğunluğu günlük çalışma yaşantılarında mesleklerinin bir gereği olarak, Sosyal ve Girişimci tiplerin etkinliklerini icra etmekte ve Yaratıcı tipin gerektirdiği bağımsız ve sanatçı etkinlikleri yapmamaktadırlar.

3.2. Kişilik Tiplerinin Birbirleriyle İlişkileri

Holland (1997), bireylerin ilgilerini altı temel kişilik tipiyle betimlemekle kalmamış, aynı zamanda bu kişilik tiplerinin birbirleriyle ilişkilerini altıgen bir model üzerinde göstermiştir. Kuramının temel sayıltılarından biri altı temel kişilik tipinin bir birleriyle anlamlı bir ilişki göstermesidir Bu modele göre bir kişilik tipi en yüksek oranda yakınındaki kişilik tipiyle, daha uzaktaki tiplerle ise daha düşük korelasyon göstermektedir (Reardon ve Lenz, 1999). Örneğin Realistik tipteki kişilerin, Araştırmacı ve Düzenli tiplerle yüksek, diğerleriyle daha düşük korelasyon göstermesi beklenir.

Mesleki İgi Envanterinin geliştirilmesi sırasında elde edilen veriler kullanılarak aynı zamanda bu kuramın örneklem üzerindeki geçerliği de test edilmiştir. Bu amaçla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin uygulandığı iki veri seti analizlerde kullanılmış ve envanterin boyutları arasındaki ilişki belirlenmiştir.

Birinci veri seti kullanılarak, belirlenen faktör yapılarına uygun olarak bireylerin her bir boyut için aldıkları toplam puanlar hesaplanmış ve boyutlar arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo-1). Bütün boyutlar arasında Holland'ın altıgen modeline uygun şekilde anlamlı ($p<.01$) ilişkiler bulunmuştur.

Tablo-1: Birinci Veri Setine Ait Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	Realistik	**Araştırmacı**	**Yaratıcı**	**Sosyal**	**Girişimci**	**Düzenli**
Realistik		,41	,25	,14	,22	,33
Araştırmacı	,41		,36	,25	,30	,19
Yaratıcı	,25	,36		,34	,35	,20
Sosyal	,14	,25	,34		,32	,10
Girişimci	,22	,30	,35	,32		,34
Düzenli	,33	,19	,20	,10	,34	

N=1500

Tablo-1 incelendiğinde Realistik boyutla Araştırmacı, Sosyal boyutla Yaratıcı, Girişimci boyutla Düzenli boyutlar arasında yüksek ilişki bulunmuştur. Yine Realistik boyutla Sosyal, Yaratıcı boyutla Düzenli, Araştırmacı boyutla Girişimci boyutlar arasında diğer boyutlara göre düşük ilişkiler belirlenmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinde olduğu gibi, doğrulayıcı faktör analizinin uygulandığı ikinci veri seti üzerinde de boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Gizil değişkenlerin ifade edildiği altı boyutun birbirleriyle gösterdikleri korelasyonlar Tablo-2'de sunulmuştur.

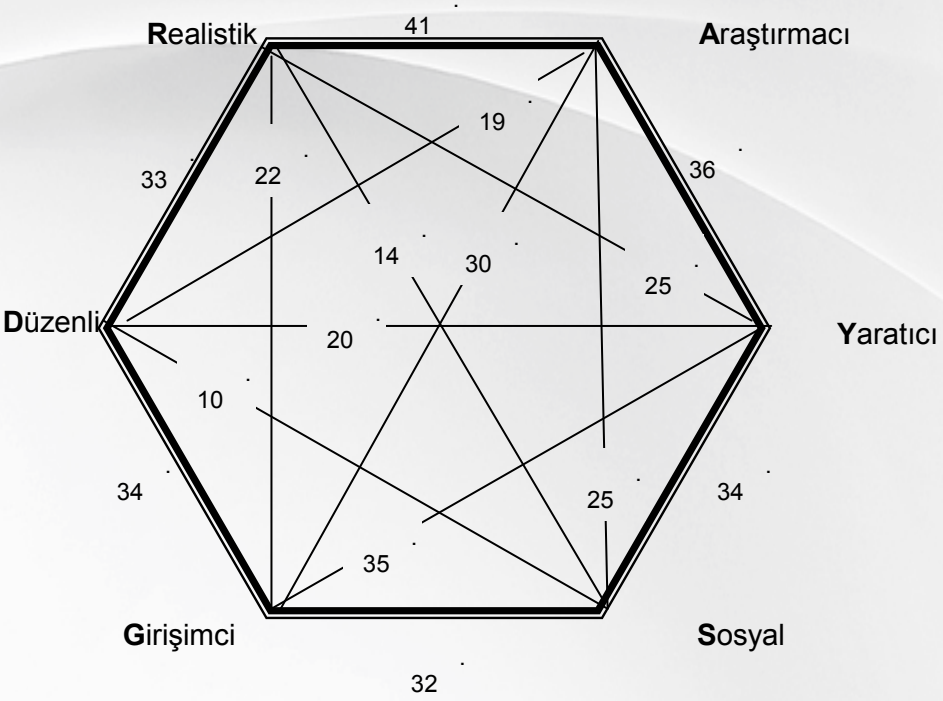
Tablo-2: İkinci Veri Setine Göre Boyutlar Arasındaki Korelasyonlar

	Realistik	**Araştırmacı**	**Yaratıcı**	**Sosyal**	**Girişimci**	**Düzenli**
Realistik		0.50	0.25	0.13	0.22	0.53
Araştırmacı	0.50		0.35	0.33	0.34	0.26
Yaratıcı	0.25	0.35		0.37	0.35	0.21
Sosyal	0.13	0.33	0.37		0.39	0.12
Girişimci	0.22	0.34	0.35	0.39		0.32
Düzenli	0.53	0.26	0.21	0.12	0.32	

N=741

Realistik ve Araştırmacı, Yaratıcı ve Sosyal, Düzenli ve Realistik boyutlar arasında yüksek korelasyon görülmüştür. Realistik ve Sosyal, Yaratıcı ve Düzenli, Girişimci ve Düzenli boyutlar arasında ise düşük korelasyonlar elde edilmiştir.

MİE'nin boyutları arasındaki ilişkileri içeren bulgular daha iyi anlaşılması için Şekil-2'de Holland'ın altıgen modeli üzerinde gösterilmiştir. Üstteki rakamlar birinci veri seti (n=1500) ve SPSS 15.0, alttaki rakamlar ise ikinci veri seti (n=741) ve LISREL 8.80 istatistik paket programlarıyla elde edilen korelasyonlardır.



Şekil-2: MİE Boyutları Arasındaki İlişkinin Holland'ın Altıgen Modeli Üzerinde Gösterilmesi

Şekil üzerinde gösterilen boyutlar arası korelasyonlar incelendiğinde Holland'ın modelinin araştırma örneklemi üzerinde büyük oranda geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Her iki veri seti için de boyutlar, en yüksek korelasyonları en yakınlarındaki boyutlarla göstermişlerdir. Örneğin birinci veri setinde, Realistik boyutla en yüksek ilişki hemen yanındaki Araştırmacı (.41) ve Düzenli (.33) boyutlarla, en düşük ilişki ise en uzak noktadaki Sosyal boyutla (.14) olacak şekilde tespit edilmiştir.

Boyutlar arasında ilişkiler büyük oranda ortaya konulmakla birlikte Girişimci boyutun diğer boyutların çoğu ile yakın korelasyonlar gösterdiği görülmektedir. Benzer bir durum O*NET İlgi Envanteri'nde de belirmiş ve Girişimci tipler diğer boyutlarla yüksek ilişki içerisinde bulunmuştur (Harrington ve Feller, 2004). Bu durum Girişimci tiplerin rekabetçi yapısından kaynaklanmış olabilir. Çünkü günümüz iş koşulları rekabetçi yapıyı pekiştirmekte ve bireyler birden çok alanda bilgi ve beceri sahibi olma gerekliliği hissetmektedirler. Girişimci tipteki kişilerde ise bu çaba en üst düzeydedir ve bu nedenle diğer boyutlarla ilgili etkinliklere de olumlu cevaplar vermiş olabilirler. Bununla birlikte, MİE'nin geliştirildiği örneklem de yukarıda açıklandığı üzere büyük oranda Sosyal ve Girişimci tipteki kişilerden oluşmaktadır. Örneklemin yapısı bu duruma bir açıklama olabilir. Holland'ın kuramını esas alan bir çok ölçekte RAYSGD boyutlarının yapısında benzer küçük farklılıklar mevcuttur. Rounds ve Tracey (1993), RAYSGD tabanlı ilgi envanterlerinin yapılarıyla ilgili farkların bu ölçeklerin maddelerinden kaynaklanabileceğini ama örneklemin yapısının bu farklılığın asıl nedeni olabilecek kadar güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Örneklemin yapısı RAYSGD puanlarının ranjını etkileyebilir ve bu da RAYSGD korelasyonlarını ve yapısını değiştirebilir. Örneğin psikoloji öğrencilerinden oluşan bir örneklemde Realistik puanların ranjı oldukça az olabilir ve bu nedenle de Realistik tipe ilişkin faktörün diğer faktörlerle ilişkisi ve genel RAYSGD yapısı farklılık gösterebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, yetişkin bir örneklem üzerinde geliştirilmiş olan MİE'nin geçerliğine ilişkin bulgulara dayanarak, Holland'ın kişilik kuramının örneklem üzerindeki geçerliğini değerlendirmek amaçlanmıştır. Holland'ın kişilik tipleri, araştırma bulgularına dayanarak altıgen bir model üzerinde kuramsal yapıya uygun bir biçimde ortaya konulmuştur.

Holland'ın kuramsallaştırdığı kişilik tiplerinin kültürel yapıya göre bazı farklılıklar göstermesi, diğer bir çok araştırmada ifade edildiği gibi bu çalışmada da belirlenmiştir. Analizler sonucunda özellikle Sosyal kişilik tipinin "yardım etme" ye ilişkin etkinlikleri ne ölçüde içermesi gerektiği, bu konunun "ilgiler" ya da "değerler"den hangisinin kapsamına girdiğini ortaya koyacak nitel ve nicel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte bir diğer Holland kişilik tipi olan "Girişimci" tipin, son yıllarda değişen iş piyasası koşulları ve çalışanlardan beklenen dinamik ve esnek beceriler göz önüne alınarak yeniden değerlendirilmesi faydalı olabilecektir. Bu araştırmada belirtildiği üzere girişimci tiplerin rekabetçi özellikleri

ilgi envanterleri gibi sosyal kabul hatasına açık ölçeklerle yapılan değerlendirmelerde boyutlar arasında ayrımı kısmen de olsa belirsizleştirmektedir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, örneklemin görece homojen bir yapı göstermesidir. Bu durumun örneklemi teşkil eden bireylerin aynı kurumda çalışmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca kadın denek sayısının az olması nedeniyle cinsiyetler arası farklılaşma bu araştırmanın kapsamına alınmamıştır. Osborn ve Zunker'in (2006) de belirttiği gibi cinsiyetler arası ayrımla ilgili sorunları gidermeye yönelik bir çözüm ise ilgi envanterlerinin maddelerinin her iki cinsiyeti temsil edebilecek etkinliklerden oluşturulmasıdır. Her ne kadar MİE'nin maddeleri yazılırken bu konuya özellikle dikkat edilmiş olsa da, Holland'ın kuramının kültürel geçerliğini cinsiyet değişkenini de dahil ederek ortaya koymak için daha heterojen bir örneklemde benzer araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.Sonuç olarak MİE'nin envanterin boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Holland'ın altıgen kişilik modelinin araştırma örneklemi için geçerli olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç örneklemin seçkisiz olarak belirlenen iki ayrı veri setinde ve farklı istatistik yöntemler kullanılarak doğrulanması yönüyle de anlamlıdır. MİE'nin boyutları arasındaki ilişkiler, Holland'ın altıgen modelini büyük oranda desteklemektedir ve bu kuramın envanterin geliştirildiği Türk örneklem üzerinde geçerli olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

Armstrong, P.I., Allison, W., Rounds, J. (2008). Development and Initial Validation of Brief Public Domain RIASEC Marker Scales. *Journal of Vocational Behaviour, 73,* 287-299.

Balkış, M. (2004). Adaptation of Self-Directed Search in Turkish culture. *Eurasian Journal of Educational Research, 17,* 54-63.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Darcy, M.U.A. (2005). Examination of The Structure Of Irish Students' Vocational Interests and Competence Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 321–333.

Elosua, P. (2007). Assessing Vocational Interests in the Basque Country Using Paired Comparison Design. Journal of *Vocational Behavior,* 71, 135–145.

Farh, J., Leong, F.T.L., Law, K.S. (1998). Cross-Cultural Validity of Holland's Model in Hong Kong. *Journal Of Vocational Behavior,* 52, 425–440.

Flores, L.Y., Spanierman, L.B., Armstrong, P.I., Velez, A.D. (2006). Validity of the Strong Interest Inventory and Skills Confidence Inventory With Mexican American High School Students. *Journal of Career Assessment, 14 (2),* 183–202.

Gottfredson, G.D. (1999). John L. Holland's Contributions To Vocational Psychology: A Review And Evaluation. *Journal Of Vocational Behaviour,* 55, 15-40.

Gupta, S., Tracey, T.J.G., Gore Jr., P.A. (2008). Structural Examination of RIASEC Scales in High School Students: Variation Across Ethnicity and Method. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 1–13.

Harrington, T.F., Feller, R.W. (2004). Facilitating Career Development, Assessment and Interpretation Practices. J.E. Wall ve G.R. Walz (Ed.). *Measuring Up: Assessment Issues for Teachers, Counselors, and Administrators* (s. 581-593). Texas: PRO-ED Inc.

Hedrih, V. (2008). Structure of Vocational Interests in Serbia: Evaluation of the Spherical Model. *Journal of Vocational Behavior,* 73, 13–23.

Holland, J.L. (1997*). Making Vocational Choices; A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Florida: PAR Inc.

Holland, J.L., Whitney, D.R., Cole, N.S. & Richards Jr., J.M. (1969). *An Emprical Occupational Classification Derived From A Theory Of Personality And Intended For Practice And Research* (ACT Research Report No: 29). Iowa: ACT R&D Division.

Kuzgun, Y. (2003). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Laurence, J.H. (2004). Test Consumers in the Military: Use of the Military Career Exploration Program in Schools. J.E. Wall ve G.R. Walz (Ed.). *Measuring Up: Assessment Issues for Teachers, Counselors, and Administrators.* Texas: PRO-ED Inc.

Leong, F.T.L., Austin, J.T., Sekaran, U., Komarraju, M. (1998). An Evaluation of the Cross-Cultural Validity of Holland's Theory: Career Choices by Workers in India. *Journal Of Vocational Behavior*, 52, 441–455.

Nagy, G., Trautwein, U., & Lüdtke, O. (2010). The structure of vocational interests in Germany: Different methodologies, different conclusions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 153–169.

Osborn, D.S., Zunker, V.G. (2006). *Using Assessement Results for Career Development* (7th ed.). CA: Brooks/Cole.

Özyürek, R. (1996). Üniversite Öğrencilerinin Öğrenci Yerleştirme Sınavındaki Puan Türleri İle Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Puanları Arasındaki İlişki. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (9),* 25-32.

Primavera, M.T., Church, A.T., Katigbak, M.S., ve ark. (2010). The Structure of Vocational Interests in Filipino Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 213–226.

Reardon, R.C., Lenz, J.G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior, 55,* 102–113.

Rounds, J., Tracey, T.J. (1993). Prediger's Dimensional Representation of Holland's RIASEC Circumplex. *Journal of Applied Psychology, 78 (6),* 875-890.

Savickas, M.L., Gottfredson, G.D. (1999). Holland's Theory (1959–1999): 40 Years of Research and Application. *Journal of Vocational Behavior, 55,* 1–4.

Schermelleh-Engel1, K., Moosbrugger, H., Müler. H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online* 8 (2), 23-74. Erişim: 17 Nisan 2011. http://user.uni-frankfurt.de/~kscherm/schermelleh/mpr_Schermelleh.pdf.

Sverko, I., Babarovic, T. (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment, 14 (4),* 490–507.

Sverko, I. (2008). Spherical Model of Interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 14–24.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Ekinoks.

Tabachnick, G.G., Fidel, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th Ed.). MA: Allyn&Bacon Inc.

Tang, M. (2008). Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment, 17 (1),* 86-98.

Tracey, T.J.G., Gupta, S. (2008). Interest Assessment In An International Context. J.A. Athanasou ve R. Van Esbroeck (Ed.). *International Handbook Of Career Guidance* (s. 525-537). Springer Science and Business Media B.V.

Tracey, T.J.G., Rounds, J. (1995). The Arbitrary Nature of Holland's RIASEC Types: A Concentric-Circles Structure. *Journal of Counseling Psychology, 42 (4),* 431-439.

Yang, W., Lance, C.E., Hui, H.C. (2006). Psychometric Properties of the Chinese Self-Directed Search (1994 Edition). *Journal of Vocational Behavior*, 68, 560–576.

Yang, W., Stokesa, G.S., Hui, C.H. (2005). Cross-Cultural Validation of Holland's Interest Structure in Chinese Population. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 379–396.

Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (11. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yıldırım, E. (2001). *Akademik Liselerdeki Alan Türlerine Uygun Olan ABKÖ Altölçeklerinin Holland'ın Altıgen Modelinden Yararlanılarak Belirlenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgi Envanterinin Geliştirilmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

DANIŞMANLIK FAALİYETLERİNDE PROFİL TEMELLİ YAKLAŞIM GELİŞTİRİLMESİ

Mustafa IŞIK[3]
Emrah Akın AYAN [4]

ÖZET

Bireylerin, mesleksizlik ve yanlış meslek seçimi problemi, etkisini dünyaya benzer şekilde ülkemizde de her geçen gün daha çok hissettirmektedir. Ekonomistler tarafından orta gelir tuzağında yer aldığı ifade edilen Türkiye'nin bu sıkışıklıktan kurtulabilmesi için tüm çevrelere çeşitli sorumluluklar düşmekle birlikte istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek ve çeşitlendirmek misyonunu üstlenen İŞKUR'un (Türkiye İş Kurumu) sorumluluk seviyesi üst sıralarda yer almaktadır. Orta gelir tuzağının ülkemiz üzerindeki etkisini hafifletebilmek için İŞKUR'un alternatif bir bakış açısı geliştirmesi zorunluluğunun ortaya çıkmasıyla birlikte kalıcı istihdamı teşvik etmek için kişiyi doğru işe yönlendirmek kadar kişiye uygun mesleği önermenin de önemi anlaşılmıştır. İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamında temel faaliyetlerinden biri olan mesleki eğitim kursları, istihdamın korunmasında ve işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır.

Bu çalışma;

- Kişinin mesleki eğitim planlaması aşamasında doğru mesleki kurslara yönlendirilmesi,
- Mesleği olmayan ve mevcut mesleğini değiştirmek isteyen bireylere kişilik ve yeteneklerine uygun işlere yönlendirilmesi,

gibi danışmanlık faaliyetlerinin uygulanmasında; kişilerin tutum ve davranışlarını dikkate alarak hizmet sunulmasına katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Çalışma için bireylerin mesleki eğilim, genel yetenek ve mesleki kişilik özelliklerini belirleyen Mesleki Yönelim Test Bataryası'ndan faydalanılmıştır. İş ve Meslek Danışmanlarınca 01.01.2012 - 15.10.2014 tarihleri aralığında mesleği olmayan ve mesleğini değiştirmeyi düşünen 7177 kişiye uygulanan mesleki yönelim test bataryasına ilişkin sonuçlardan, mesleki kişilik envanter testini yanıtlayan 5807 sonuç ile bu bireylerin kişisel bilgileri ve eğitim bilgileri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Testi yanıtlayanların Türkiye geneline dağılması ve İŞKUR'a kayıtlı işsizler olması veya yeni iş arayanlardan oluşması, örneklem çapı geniş bir araştırma sonucu olarak önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında danışanların kişisel bilgileri ile mesleki kişilik envanter sonuçları arasındaki ilişkiler istatistiksel tekniklerden Eta katsayısı kullanılarak test edilmiş ayrıca, sonuçlar, betimsel istatistiklerle desteklenerek politik uygulamalar açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada istatistiksel testler için SPSS15.0 ve Excel2010 programları kullanılmıştır.

Ulaşılan bilgiler sonucunda, danışmanlık faaliyetlerinin hedef kitlenin kişisel özellikleri dikkate alınarak sunulması ve mesleki eğitim kurs içeriklerinin kişisel gelişim eğitimleriyle desteklenmesi yönünde politikalar önerilmiştir.
Anahtar Kelimeler: Mesleki Yönelim Test Bataryası, Eta Katsayısı, Mesleki Eğitim Kursu, Aktif İşgücü Programları

1. GİRİŞ

Bireyin çalışmasının önemi ile ilgili olarak; "Çalışma, doğanın anasıdır; mutlak bir dinlenme ölüm demektir" demiştir, Pascal. Sadece bu sözden yola çıkarak bile, çalışmak eyleminin kişi için yoksulluktan kurtulmak, yani para kazanmaktan çok daha fazla bir anlam ifade ettiğini, bireyin sosyal hayatı ile direkt bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bu değer, geçmişten gelen bir gelenek olmayıp tarih boyunca elde edilen kazanımların bir sonucudur ve muhakkak ki gün geçtikçe daha farklı değerler olarak ifade edilecektir.

Geçmişten günümüze doğru bir yolculuğa çıktığımızda çalışmanın insanlar için tarih boyunca farklı anlamlar ifade ettiğini ve her çağın, bir önceki çağdaki çalışma algısına farklı bir bakış açısı geliştirdiğini görebiliriz. Örneğin, ilkçağda, çalışma eylemini sadece hayatta kalmanın bir gereği olarak düşünen insanlar, ortaçağda bu eylemi insanları sınıfsal olarak ayıran bir olgu gözüyle bakmışlardır. Günümüzde ise çalışmak eylemi sadece tek bir bakış açısıyla ifade edilemeyecek kadar karmaşık bir yapıya sahip olup, bireyin ve çevresinin bilgisini, kültürünü, dilini ve geleneklerini etkileyen, özetle bireyin yaşam tarzını belirleyen bir terimi ifade etmektedir.[5]

[3] İstihdam Uzman Yardımcısı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Mevlana Bulvarı No:42, Yenimahalle/ANKARA, e-posta adresi: mustafa.isik1@iskur.gov.tr
[4] İstihdam Uzman Yardımcısı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Mevlana Bulvarı No:42, Yenimahalle/ANKARA, e-posta adresi: eakin.ayan@iskur.gov.tr
[5] Diener T. Short History of Work (a worksheet arranged by Thomas Diener for a euroguidance seminar in Prague)

Bu yüzden günümüz bakış açısıyla bireyin çalışmasını sadece bir mesleği icra etmesi olarak düşünmek yanlış değerlendirmelere sebep olabilir. Özellikle, mesleki rehberlik sürecinde, herhangi bir mesleği olmayan veya mevcut mesleğini değiştirmek isteyen bireylere uygun mesleği belirlemeye çalışırken bireyin çok boyutlu değerlendirilmemesi, gelecekte mesleğinde uzmanlaşamayan (profesyonelleşemeyen) belki bir açıdan yanlış meslek seçmiş kişiler olarak adlandırılabilecek bireyler oluşumuna katkı sağlayabilir. Bu durum, çalışan başına üretime negatif yönlü bir etki yapabilir, yani daha çok insanın daha az üretmesine katkıda bulunabilir.

Küçük Oxford Sözlüğü, "profes" sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve "dinsel düzen adına yemin etmeyi" dile getirdiğini bize bildiriyor. 1675 yılından itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitirmiş ve "yeteri kadar nitelikli olma anlamına gelmeye başlamış". Bu anlamda, "profesyon" (ya da bir meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına geldi. Dolayısıyla, bir meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme (profess) anlamını taşımaya başladı. Bir öğrenme süreciyle elde edilen meslek (vocation), uygulamada diğer insanların işlerini halletmek için dile getirilen bilgiyi ya da bu bilgi üzerine kurulu bir sanatı ifade etti. Özellikle üç bilge meslek için kullanıldı; din, hukuk ve tıp; bazen de askeriye için. "Profesyonel" sıfatı işte böyle bir geçmişten günümüze gelerek günümüzdeki anlamını aldı.[6]

Meslek seçmek; yaşam tarzını, yaşam koşullarını seçmektir. Bu noktada önemli olan doğru ve isabetli bir seçim yapabilmektir. Her insanın farklı kişiliklere, benliklere, kabiliyetlere ve ilgi alanlarına sahip olduğu şüphesiz bir gerçektir. İnsanlardaki bu farklılıkların, onların iş ve meslek seçimini yönlendirdiği de çok eskiden beri bilinen bir başka konudur. Bu bilgilerin ifade ettiği şey özetle; fertlerin, kendilerini tanıdıkları ölçüde, kişiliklerine uyan işlere ve mesleklere yöneldikleri olgusudur.[7] Bu ölçüyü her birey genelde dışardan yardım almadan sadece kendi kişisel terazisinde değerlendirir ve bu yüzden iyi bir mesleki rehberlik sürecinden geçmeyen birey hatalı tercih yapabilir. Yapılabilecek yanlış bir seçimin en büyük maliyeti birey için mutsuzluk, ülke için ise refah kaybı olur.

Bu nedenle, bireylerin mesleksizlik ve yanlış meslek seçimi problemi, etkisini dünyaya benzer şekilde ülkemizde de her geçen gün daha çok hissettirmektedir. Ekonomistler tarafından orta gelir tuzağında yer aldığı ifade edilen Türkiye'nin bu sıkışıklıktan kurtulabilmesi için tüm çevrelere çeşitli sorumluluklar düşmekle birlikte istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek ve çeşitlendirmek misyonunu üstlenen İŞKUR'un (Türkiye İş Kurumu) sorumluluk seviyesi üst sıralarda yer almaktadır.

Bilindiği üzere en yalın anlatımıyla "orta gelir tuzağı" sorunu, kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) bakımından orta gelir düzeyine ulaşmış ülkelerin ve/veya bölgelerin belirli bir gelir bandında sıkışıp kalma, yani üst gelir düzeyine geçememe durumudur. Kesin bir tanımı olmamakla birlikte, kişi başına milli gelirin 15 – 16 bin dolar düzeyinde sıkışıp kalması ve/veya ABD'de kişi başı gelirin yüzde 58'ini geçememe oranı "orta gelir tuzağının" nicel göstergeleri olarak sıkça kullanılmaktadır.[8] Orta gelir tuzağının ülkemiz üzerindeki etkisini hafifletebilmek için İŞKUR'un alternatif bir bakış açısı geliştirmesi zorunluluğunun ortaya çıkmasıyla birlikte kalıcı istihdamı teşvik etmek için kişiyi doğru işe yönlendirmek kadar kişiye uygun mesleği önermenin de önemi anlaşılmıştır.

Danışmanlık faaliyetlerinin uygulanmasına katkı sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmada;

- Kişinin mesleki eğitim planlaması aşamasında doğru mesleki kurslara yönlendirilmesi,
- Mesleği olmayan ve mevcut mesleğini değiştirmek isteyen bireylere kişilik ve yeteneklerine uygun işlere yönlendirilmesi,
- Ortaöğretim düzeyinde öğrenim hayatına devam eden öğrencilere meslek hayatlarına yönelik bilgiler verilerek aydınlatılması,

hizmetlerinin, kişilerin tutum ve davranışlarını alternatif bir bakış açısıyla dikkate alarak sunulmasına yönelik politikalar önerilmiştir.

Çalışma için bireylerin mesleki eğilim, genel yetenek ve mesleki kişilik özelliklerini belirleyen Mesleki Yönelim Test Bataryası'ndan (5 Faktör Kişilik Envanterinden) faydalanılmıştır. 5 Faktör Kişilik Envanteri psikolojide "Büyük Beş" kişilik özelliği, deneysel araştırma ile keşfedilmiş beş göze çarpan etmen veya kişilik boyutlarıdır. Bu model hakkında ilk genel iddia, 1933 yılında L. L. Thurstone tarafından Amerikan Psikoloji Birliği için yapılan başkanlık konuşması sırasında olmuştur.[9]

[6] Meslekler ve Sosyoloji s.26
[7] Aydın üniversitesi meslekler rehberi
[8] Yeldan E., Taşçı K., Voyvoda E., ÖZSAN M. (2008). Orta gelir tuzağından çıkış: Hangi Türkiye?
[9] Goldberg, L. R. (1993). Thestructure of phenotypicpersonalitytraits. *AmericanPsychologist*, *48*, 26-34.

1981'de Honolulu'da bir sempozyumda, dört önde gelen araştırmacı, Lewis Goldberg, Naomi Takemoto-Chock, Andrew Comrey ve John M. Digman, o günün kişilik testlerini inceledi. Bu araştırmacılar, en fazla güven veren testlerin, Norman'ın 1963'te keşfetmiş olduğu beş genel etmenin altkümelerini ölçtüğü sonucuna varmışlardır.[10]

Çalışma kapsamında Kişilik envanter testleri 5 faktör kişilik değişkenlerinin alt faktörlerini ölçerek genel değişkenler bazında ortalama değerleri kullanılmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlarınca 01.01.2012 - 15.10.2014 tarihleri aralığında mesleği olmayan ve mesleğini değiştirmeyi düşünen 7177 kişiye uygulanan mesleki yönelim test bataryasına ilişkin sonuçlardan, mesleki kişilik envanter testini yanıtlayan 5807 sonuç ile bu bireylerin kişisel bilgileri ve eğitim bilgileri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Testi yanıtlayanların Türkiye geneline dağılması ve İŞKUR'a kayıtlı işsizler olması veya yeni iş arayanlardan oluşması, örneklem çapı geniş bir araştırma sonucu olarak önem arz etmektedir.

Haziran 2014 tarihli Dünya Bankası çalışma ziyareti raporlarından edinilen bilgiye göre profil temelli yaklaşımla hizmet sunmak politika yapıcılara önemli ölçüde destek sağlayan araçlar olarak vurgulanmıştır. Rapora göre çok sayıda ülke örnekleri olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin ABD, Kanada, Almanya, Slovenya, Danimarka, İsveç ve İrlanda vs. profil yaklaşımıyla modellenen danışanlar risk profillerine ayrılarak muhtemel durumlar için önceden eylem planları hazırlanmakta ve politikalar bu modellere dayanarak geliştirilmektedir. Rapora göre en iyi uygulama olarak İrlanda modeli gösterilmektedir.

Profil temelli danışmanlık hizmeti sunmanın önemi ve gerekliliği bu çalışmaların çıktılarından anlaşılmaktadır. Buradan hareketle araştırma kapsamında danışanların kişisel bilgileri ile mesleki kişilik envanter sonuçları arasındaki ilişkiler istatistiksel tekniklerden Eta katsayısı kullanılarak test edilmiş, ayrıca sonuçlar, betimsel istatistiklerle desteklenerek politik uygulamalar açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada istatistiksel testler için SPSS15.0 ve Excel-2010 programları kullanılmıştır.

Ulaşılan bilgiler sonucunda, danışmanlık faaliyetlerinin hedef kitlenin kişisel özellikleri dikkate alınarak sunulması ve mesleki eğitim kurs içeriklerinin kişisel gelişim eğitimleriyle desteklenmesi yönünde politikalar önerilmiştir. Bu doğrultuda, mesleki eğitim kursları çerçevesinde politikalar geliştirilmesi düşünülerek ortaöğretim düzeyinde öğrenim hayatına devam eden öğrencilere ders içeriklerinin profile uygun kişisel gelişimi destekleyecek düzeyde hazırlanması, mesleği olmayan ve mevcut mesleğini değiştirmeyi düşünen bireylere danışmanlık faaliyetlerinin kişilik profillerine uygun verilmesi gibi sonuçlar önerilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde; çalışma hakkında genel bilgiler verilmiştir. ikinci bölümünde; L. L. Thurstone tarafından ortaya atılan ve daha sonra alt faktörleri geliştirilen 5 faktör kişilik envanter boyutları tanıtılmıştır. Üçüncü bölümünde; çalışmanın metodolojisi ve veri seti anlatılmıştır. Dördüncü bölümünde; betimsel istatistikler ve hipotezler test edilerek elde edilen bulgular sunulmuştur. Beşinci ve son bölümünde ise danışmanlık faaliyeti kapsamında daha etkin hizmet verilebilmesi için profil temelli yaklaşımlar önerilmiştir.

2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ (MESLEKİ KİŞİLİK TESTİ)

Türkiye İş Kurumu'nun danışmanlık hizmetleri kapsamında temin ettiği Dia5 Mesleki Kişilik Testi, beş faktör kişilik kuramına uygun geliştirilmiş adayın mesleki temel kişilik özelliklerini ölçen likert ölçek türünde hazırlanmış bir envanterdir. Test 120 sorudan oluşmaktadır ve süre sınırlaması yoktur. Beş faktör mesleki kişilik envanteri son 30 yılda dünyada personel seçiminde yaygın olarak kullanılan bir ölçektir. Farklı soru sayısında çeşitli formları vardır. Beş faktör kişilik modeli; duygusal denge, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarıyla tanımlanır.

2.1. Duygusal Denge Kontrolü (Kontrolsüzlüğü) (Nevrotizm)

Duygusal dengesizlik özelliği, olumsuz duygular içinde olma halidir. Duygusal dengesizlik endişe, kaygı, öfke, depresyon, özgüven eksikliği, davranış kontrolsüzlüğü, aşırı hassasiyet gibi bir ya da birçok olumsuz duygu ile yakından ilişkilidir. Bu özellik, kişinin ruh sağlığı ile ilgili durumunu daha çok yansıtır ve kişilik bozuklukları ya da ruhsal hastalıklar hakkında genel bilgi verir. Bu boyut, kişinin kendisi ve çevresi ile ilgili

[10]Saulsman, L. M. &Page, A. C. (2004). Thefive-factor model andpersonalitydisorderempiricalliterature: A meta-analyticreview. *ClinicalPsychologyReview*, *23*, 1055-1085.

uyumunu da yansıtır. İş hayatında bazı mesleklerde duyguların kontrol altında tutulması gerekirken bazılarında ise daha samimi, içten ve sıcak yaklaşımlar gerekebilmektedir. Bu yönden duygusal denge özelliği mesleki eğitim, yönlendirme ve performans belirlemede ayırıcı bir özellik olabilmektedir.

Duygusal dengesizliği yüksek olan kişiler endişeli bir yapıdadır ve kişisel yeterlilikleri konusunda kaygı duyarlar.

Duygusal dengesizlik boyutundan ortalama puana sahip kişiler ise rahat, sakin, dengeli duygusal tepkilere sahip olan kişilerdir. Aşırı huzursuzluk ve yüksek kaygı düzeyleri yoktur.

Çok düşük bir duygusal dengesizlik puanına sahip bir kişilerin olaylar karşısında sergilediği duygusal tepkilerin düzeyi toplum ortalamasının çok altındadır. Bu kişiler zor durumlarda sakin, soğukkanlı ve sürekli olumsuz duygulardan uzak durmayı başarabilen bir yapıya sahiptir.

2.2. Dışadönüklük

Dışadönüklük özelliği, kişiler arası etkileşimin düzeyini ve yoğunluğunu, başkalarını etkileyebilme gücünü, kişinin uyaran ihtiyacını ve neşe kapasitesini kapsar. Bu özellik, sosyal, aktif ve insan ilişkilerine önem veren kişilerle çekingen, ağır başlı, içine kapanık ve sessiz kişileri karşılaştırır. Dışadönüklüğün en önemli göstergesi dış dünyaya duyduğumuz yakın ilgidir.

Dışadönüklük puanı yüksek olanlar, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, enerji dolu, olumlu duygular besleyen kişilerdir.

Ortalama dışadönüklük düzeyine sahip olanlar kişilerarası ilişkilerde yeterli ve dengeli enerji düzeyi sahip, sosyal ortamlarda rahatlıkla yer ala, bireysel ve sosyal uyumunu dengeli biçimde yürütebilen kişilerdir.

Dışadönüklük düzeyi düşük olanların coşku, enerji ve hareketlilik seviyeleri oldukça düşüktür. Genellikle daha sessiz, temkinli ve dış dünyadan biraz daha kopukturlar.

2.3. Açıklık

Açıklık özelliği, bilinmeyene ve yeni deneyimlere açık ve hoşgörülü olma, öngörülü bir şekilde peşinden gitme, yeniliklere ilgi duyma ve keşfetmek arzusunu kapsar. Açıklık özelliği, merak sahibi, geleneksel olmayan, özgün ve yaratıcı kişileri geleneksel, sanatçı ruhlu olmayan ve analitik düşünemeyen kişilerle karşılaştırır.

Açıklık düzeyi yüksek olan olanlar, kendilerinin iç ve diş dünyalarına yönelik meraklara sahip, değişiklikleri ve yenilikleri kolayca göze alabilen insanlardır.

Ortalama düzeyde açıklık puanı olanlar bir ölçüye kadar yeni şeyleri de denemeye heveslidirler. Düşünce yapıları ne çok basit ne de çok karmaşıktır. Gerektiğinde hayatlarında değişiklik yapabilirler.

Açıklık düzeyi düşük kişiler ise daha geleneksel olup tutucu davranışlar sergilerler. Bilinen ve denenmiş olanı tercih ederler.

2.4. Uyumluluk

Uyumluluk özelliği insanların diğerleriyle ilişkilerindeki yaklaşımlarını içerir. Bu özellik insancıllık, sevecenlik, merhametli olma, alçak gönüllülük, bağışlayıcılık ve yumuşak kalplilik, rekabetçilik, güven verme ve acımasız olma sıfatlarını içermektedir.

Yüksek düzeyde uyumlu kişiler başkalarına duyarlı ve yardımseverdirler, başkalarına iyimser yaklaşımda bulunurlar.
Ortalama uyumluluk düzeyine sahip olanlar başkalarının ihtiyaçları ile kendi ihtiyaçları arasında denge kurabilen ve kendi önceliklerinin farkında olan kişilerdir.
Uyumsuz kişiler ise başkalarına karşı daha şüpheci, öncelikle kendini düşünen, egoist, yardımlaşmaktan çok rekabetçi davranan kişilerdir.

2.5. Sorumluluk

Bu kişilik özelliği, güvenilir olmayı, disiplini, düzenli olmayı, kişinin hedefe yönelik davranışlarındaki organizasyon özelliğini, kararlılığı ve motivasyonunu ölçer. Sorumluluk duygusu, istek ve arzuları kontrol edebilme, kontrol altına alabilme ile duygu düşünce ve davranışları düzene koyabilme becerisini yansıtır.
Sorumluluk duygusu yüksek kişilerin ulaşmak istedikleri belirli hedefleri vardır ve yılmadan hedefi elde etmek için kararlılık gösterirler.
Sorumluluk düzeyi toplum ortalamasında olanların yaşamlarında ulaşmak istedikleri hedefler belirlidir.
Sorumluluk duygusu düşük kişiler hedeflerine ulaşmak için plan, program yapmakta ve başladıkları işleri başarıyla tamamlamakta zorluk çekerler ve başarma güdüleri oldukça düşüktür.

3. METODOLOJİ VE VERİ SETİ

Araştırma kapsamında, 01.01.2012 - 15.10.2014 döneminde 2154 İş ve Meslek Danışmanınca mesleği olmayan, meslek sahibi iş değiştirmek isteyen, kursa yönlendirilmek üzere yatkınlığı tespit edilmeye çalışılan iş arayanların ve ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin bir mesleğe yönlendirilmesinde kullanılması amaçlanarak kurumca özel danışmanlık hizmeti kapsamında temin edilen "Mesleki Yönelim Bataryası" uygulama sonuçları kullanılmıştır.

Uygulama döneminde İŞKUR veri tabanında yer alan toplam 7177 test sonucundan Kişilik envanter testini yanıtlayan 5807 sonuç çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışmada bireylerin kişisel bilgileri ve eğitim bilgileri ile kişilik envanter testinde yer alan 5 faktör kişilik özelliklerinin ortalama değerleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Çalışmada kullanılan değişkenler:

Testin uygulandığı kişilerin;

- Cinsiyet,
- Yaş (gruplandırılarak bulunduğu yaş grubu tespit edilmiştir),
- Öğrenim durumu,
- Mesleğinin olup olmadığı,
- Kişilik envanter testinde yer alan cevapların ortalamalarından elde edilen 5 faktör (Nevrotızm - Duygusal Denge Kontrolü, Extrovertızm – Dışadönüklük, Openness – Açıklık, Agreeableness – Uyumluluk, Conscıentıousness - Sorumluluk) kişilik özellikleri ortalama değerleridir.

Çalışma kapsamında testin uygulandığı danışanların profil bilgileri ile 5 faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Danışanların profil bilgileri kategorik değişken olarak ifade edilmiştir. 5 faktör kişilik özellikleri ise likert ölçeğine göre 1 ile 5 arasında değişen 24'er soruya verilen cevapların ortalama puanları olduğundan aralıklı değişken olarak ifade edilmiştir. Likert ölçeği ile ölçülen sorularla kategorik değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılırken Ki-Kare Test istatistiği kullanılırken çalışmada soru cevaplarının ortalamalarının yer aldığı değişkenlerle kategorik değişkenler arasındaki ilişkinin ölçüsünü bulmak için Eta katsayısı kullanılmıştır.

Eta katsayısı 0 ile 1 arasında değişir ve ilişkinin ölçüsünü verir. 0 değişkenler arasında hiç ilişki olmadığını, 1 ise tam ilişki olduğunu ifade eder. 0 ile 1 arasındaki değerlerdeki ilişki ölçüsü ise araştırmanın niteliği ve bulguların önemine göre değişkenlik gösterir. İlişki aralıklara göre ilişki yok, zayıf, orta ve kuvvetli şeklinde sınıflandırılır. (Cohan,J.,1988)

Çalışma kapsamında ilk olarak kategorik değişkenlerin 5 faktör değerlerinin her biri bakımından kategoriler arasındaki anlamlı farklılık istatistiksel olarak araştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı fark bulunan değişkenlerin ilişkili olabileceği 5 faktör kişilik özellikleriyle ilişki ölçüleri tespit edilmiştir.

Ayrıca çalışmada veri setine ilişkin özet istatistikler verilmiş ve kategorilerin tüm veri havuzu ortalamalarına göre değişimini gösteren radar grafikleri sunulmuştur. Çalışma kapsamında kategorik değişkenlerin kategorileri bakımından ayrı ayrı 5 faktör değerlerinin kendi aralarındaki korelasyonlar analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışma kapsamında elde edilen betimsel istatistikler aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.

4.1. Özet İstatistikler

a. Cinsiyete göre danışan sayıları

Tablo 1: Cinsiyete Göre Test Uygulama Sayıları ve Testin Tamamlanma Oranları

Cinsiyet	Kişilik Envanter Testini Yanıtlayanların Dağılımı	Testi Yanıtlamayanların Dağılımı	Toplam	Analize Katılım Yüzdesi
Erkek	2870	716	3586	80,03
Kadın	2937	654	3591	81,78
Genel Toplam	**5807**	1370	7177	80,91

Çalışma Kapsamında Mesleki Yönelim Bataryası uygulanan 7177 danışandan 5807 kişi analizimizin çerçevesini oluşturan kişilik envanter testini yanıtlamıştır. Mesleki Yönelim Bataryası 3 bölümden oluşmaktadır. Bazı danışanlar testi yarım bırakarak kişilik envanter testini tamamlamadığından analiz kapsamı dışında kalmıştır. Danışanlardan Kadın ve Erkeklerin testi tamamlama oranları birbirine yakındır.

b. Öğrenim durumuna göre dağılım

Tablo 2:Öğrenim Durumuna Göre Test Uygulama Sayıları ve Testin Tamamlanma Oranları

Öğrenim Durumu	Kişilik Envanter Testini Yanıtlayanların Dağılımı	Testi Yanıtlamayanların Dağılımı	Toplam	Analize Katılım Yüzdesi
Ortaöğretim Öncesi	1393	256	1649	84,47
Orta Öğretim ve Ön lisans	2578	310	2888	89,26
Lisansüstü	1836	804	2640	69,54
Genel Toplam	**5807**	1370	7177	80,91

Çalışma Kapsamında testi yüksek oranda tamamlayan adayların ortaöğretim mezunları olduğu gözlemlenmiştir.

c. Yaş grupları

Danışanlar 15 ile 55 yaş aralığında değişmektedir. Katılımcıların yaşları 15-24 ve 25+ şeklinde 2 gruba ayrılarak test edilmiştir. Genç nüfus olarak ifade edilen 15-24 yaş grubu ile 25+ yaş grubu arasındaki anlamlı farklılık araştırılmıştır.

Tablo 3: Yaş Gruplarına Göre Test Uygulama Sayıları ve Testin Tamamlanma Oranları

yaş grubu	Kişilik Envanter Testini Yanıtlayanların Dağılımı	Testi Yanıtlamayanların Dağılımı	Toplam	Analize Katılım Yüzdesi
15-24	2985	899	3884	76,85
25+	2822	471	3293	85,69
Genel Toplam	**5807**	1370	7177	80,91

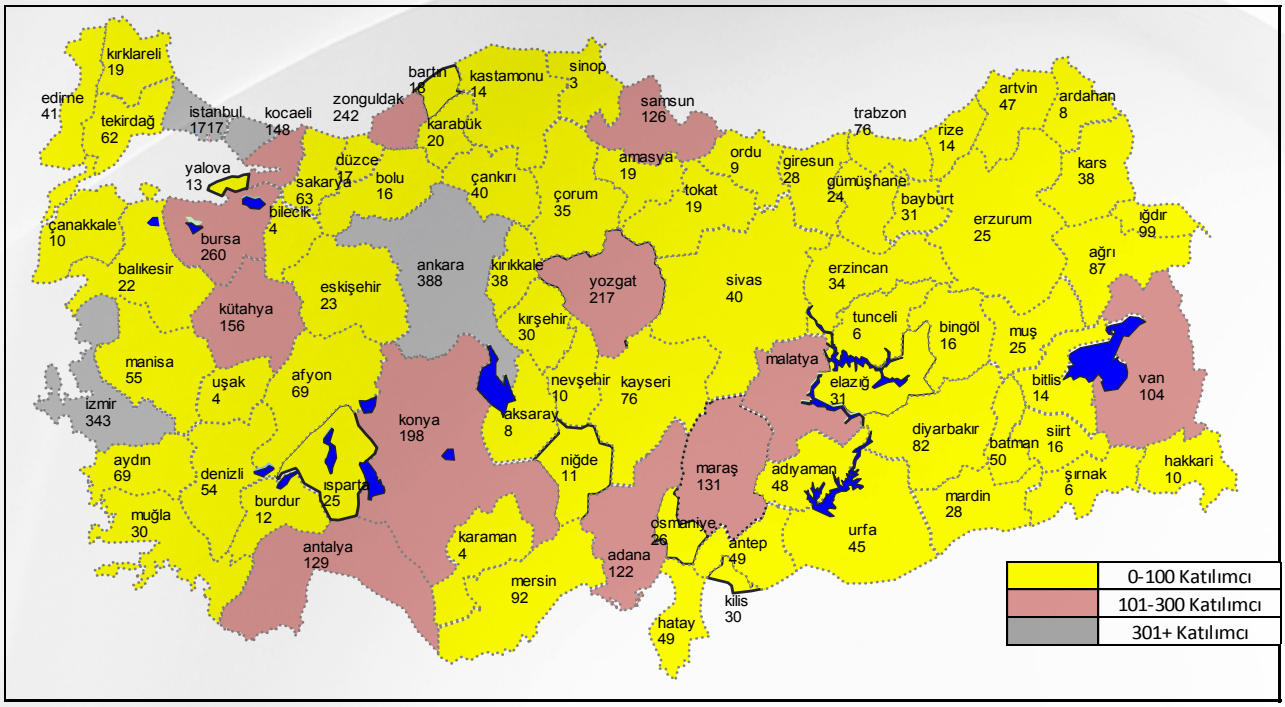
Testi tamamlama yüzdeleri bakımından karşılaştırıldığında genç danışanların daha düşük oranda testi tamamladığı gözlemlenmiştir.

d. Meslek durumu

Tablo 4: Meslek Durumuna Göre Test Uygulama Sayıları ve Testin Tamamlanma Oranları

Meslek Durumu	Kişilik Envanter Testini Yanıtlayanların Dağılımı	Testi Yanıtlamayanların Dağılımı	Toplam	Analize Katılım Yüzdesi
Meslek Yok	2567	435	3002	85,50
Meslek Var	3240	935	4175	77,60
Genel Toplam	**5807**	1370	7177	80,91

Mesleği olmayan danışanların testi tamamlama yüzdesindeki yüksek oran, kişilerin batarya sonucuna göre kendilerine bir meslek önrisinde bulunacağı beklentisine bağlanmaktadır.



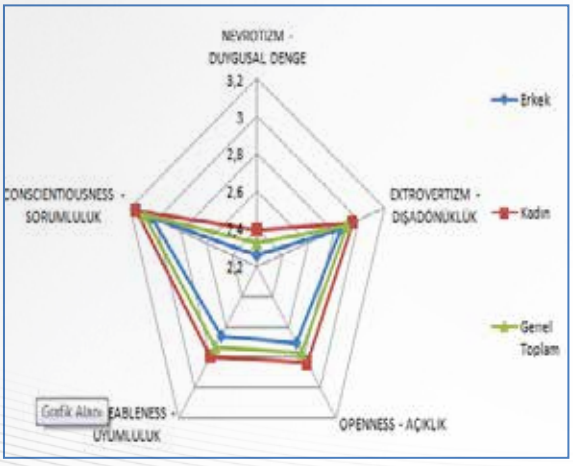
e. İllere göre katılımcı dağılımı

Şekil 1: İllere Göre Batarya Uygulama Dağılımı

Çalışma kapsamında danışmanlarca uygulanan merkezi yönelim bataryaları uygulama sayılarına göre dağılım,iller bazında haritada gösterilmiştir. Uygulamanın rastgele oluşu ve tüm ülke geneline dağılması yapılan analizlerin istatiksel olarak anlamlılığını arttırmaktadır. Büyük illerdeki uygulama sayılarındaki fazlalık homojenliğin de bir göstergesidir.

4.2. Danışan Profillerinin 5 Faktör Kişilik Sonuçlarına Göre Gruplar Arası Farklılığın Araştırılması

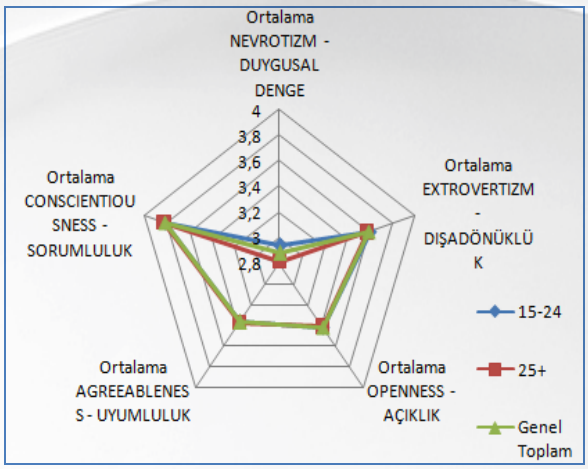
Değişkenlerin ortalamalara göre farklılık gösterip göstermediği test edilmeden önce grafiklerle incelenmiştir.



Şekil 2: Cinsiyet değişkeni ile 5 faktör ortalamaları dağılımı Radar grafiği

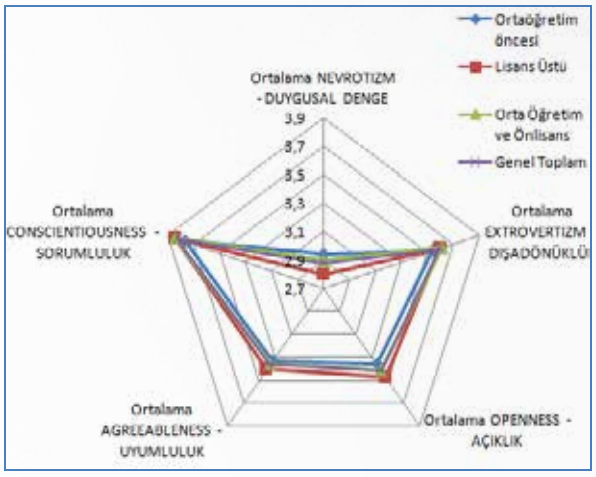
Kadınların erkeklere göre sorumluluk, uyumluluk, açıklık, dışadönüklük gibi faktörlerde daha başarılı olduğu ancak duygusal denge kontrolünde daha başarısız olduğu söylenebilir. Grafikte ortalamaya göre cinsiyet değişkeni bakımından tüm değişkenlerin değerlerinin dağılımı gösterilmiştir. Cinsiyet değişkeni bakımından sorumluluk, uyumluluk, açıklık, duygusal denge faktörleri bakımından farklılık gözlenirken dışadönüklük faktörü bakımdan benzerlik olduğu dikkat çekmektedir.

Şekil 3: Yaş grubu ile 5 faktör ortalamaları Dağılımı Radar Grafiği



Yaş grupları ile 5 faktör kişilik ortalamaları karşılaştırıldığında sadece duygusal denge kontrolü ile ilgili faktör bakımından farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Diğer değişkenlerde ise iki yaş grubunun ortalamalar bakımından benzer olduğu gözlenmektedir.

Şekil 4: Mezuniyet Durumu ile 5 Faktör ortalamaları dağılımı Radar Grafiği



Ortaöğretim ve Lisans mezunlarının dışadönüklük ve sorumluluk faktörlerinde ortalamalar bakımından daha başarılı olduğu, lisansüstü mezunlarının da açıklık ve dışadönüklük değişkenlerinde daha başarılı olduğu, ortaöğretim öncesi mezuniyeti olan danışanların ise duygusal denge kontrolünde en başarısız grup olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Profil Değişkenlerine Göre 5 Faktör Kişilik Testi Ortalamaları

Profil Değişkeni	Grup	DUYGUSAL DENGE	DIŞADÖNÜKLÜK	AÇIKLIK	UYUMLULUK	SORUMLULUK
Cinsiyet	**Erkek**	2,819	3,569	3,375	3,327	3,784
	Kadın	2,925	3,609	3,467	3,416	3,859
Mezuniyet Durumu	**Orta Öğretim Öncesi**	2,938	3,541	3,364	3,338	3,765
	Orta Öğretim ve Ön Lisans	2,893	3,610	3,416	3,365	3,840
	Lisans Üstü	2,795	3,597	3,474	3,408	3,839
Yaş Grubu	**15-24**	2,932	3,601	3,427	3,366	3,819
	25+	2,809	3,577	3,416	3,379	3,825
Meslek Durumu	**Mesleği Yok**	3,089	3,527	3,373	3,330	3,735
	Mesleği Var	2,701	3,639	3,460	3,405	3,890

Gruplar arası farklılık olup olmadığına karar veren hipotez testleri, 5 faktör kişilik ortalamaları bakımından kategorik değişken gruplarını karşılaştırarak istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığına karar verir.

H_0: Gruplar arasında anlamlı fark yoktur.
H_1: Gruplar arasında anlamlı fark vardır.
Şeklinde kurulan hipotezden yokluk hipotezi Ho T-testi ile test edilerek % 95 (% 90-% 99 da olabilir) güven düzeyinde hesaplanan p-değeri < 0,05 ise Ho hipotezi reddedilir. Gruplar arasında anlamlı fark yoktur hipotezinin reddi % 95 güven düzeyinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu ifade eder.

İkiden fazla kategori olan değişkenler için hipotez;

H_0: Gruplar arasında ortalamalar bakımından anlamlı fark yoktur. ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \ldots \mu_n$)
H_1: Grupları arasında ortalamalar bakımından anlamlı fark vardır.
(μ_i'lerden en az birisi farklıdır.)
Şeklinde kurulur ve ANOVA (Analysis of Variance) ile test edilir.

Kategorik değişkenlerin kategorileri grup olarak değerlendirilmiş ve 5 faktör kişilik ortalama değerleri bakımından farklılık olup olmadığına ilişkin hipotez testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Hipotez Testlerinin Sonuçları

Tablo 6: Profil Değişkenlerinin Gruplar Arası Farklılık Hipotez Testi Sonuçları

İki kategorili değişkenler için ortalamalar arasındaki fark için iki ortalama farkına ilişkin test yapılmış, 2 den fazla kategorisi olan değişkenler için One-Way ANOVA testiyle ortalamalar arasında fark olup olmadığı varsa farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığı araştırılmıştır. Öğrenim durumu değişkeninin 5 faktör kişilik değişkenlerinin her biriyle kategorileri bakımından istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde anlamlı fark olduğu duygusal denge kontrolünde ortaöğretim öncesi ile ortaöğretim ve ön lisans mezunlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin dışadönüklük ortalamaları bakımından erkek ve kadınlarda farklılık göstermediği diğer değişkenlerde % 95 güvenle farklılaştığı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Yaş gruplarına göre 5 faktör kişilik değişkenleri incelendiğinde ise genç yaş grubu olarak ifade edilen yaş grubu ile 25+ yaş grubunun duygusal denge kontrolü bakımından farklılaştığı görülmüştür. Mesleği olanlar ile olmayanların 5 faktör kişilik değişkenlerinin ortalamaları bakımında tümünde farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir

Değişken	**Grup**	**Hipotez**	Duygusal Denge Kontrolü		Dışadönüklük		Açıklık		Uyumluluk		Sorumluluk	
			p-değeri	**sonuç**	**p-değeri**	**sonuç**	**p-değeri**	**sonuç**	**p-değeri**	**sonuç**	**p-değeri**	**sonuç**
Cinsiyet	Erkek	H_0: Fark yoktur	,000	P<0,05 Ho Red edilir.	,316*	P>0,05 H_0 Red edilemedi.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,010	P<0,05 H_0 Red edilir.
	Kadın	H_1: Fark Vardır										
Öğrenim Durumu	Ortaöğretim öncesi	H_0: Fark yoktur	,000	P<0,05 Ho Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.
	Orta Öğretim ve Ön Lisans	H_1: Fark Vardır										
	Lisansüstü											
Yaş Grubu	15-24	H_0: Fark yoktur	,000	P<0,05 Ho Red edilir.	,053*	P>0,05 H_0 Red edilemedi.	,157*	P>0,05 H_0 Red edilemedi.	,053*	P>0,05 H_0 Red edilemedi.	,057*	P>0,05 H_0 Red edilemedi.
	25+	H_1: Fark Vardır										
Meslek Durumu	Mesleği Var	H_0: Fark yoktur	,000	P<0,05 Ho Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.	,000	P<0,05 H_0 Red edilir.
	Mesleği Yok	H_1: Fark Vardır										

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olması 5 faktör kişilik değerleriyle danışanların profil bilgileri arasında ilişki olabileceğine işaret eder. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkiler kategorik değişkenlerle sürekli değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen Eta İlişki Katsayısıyla ilişkinin ölçüsü bulunarak ölçüye göre ilişkinin yokluğuna, varsa gücüne karar verilecektir.

4.3. Danışan Profillerinin 5 Faktör Kişilik Sonuçlarına Göre İlişkilerin Araştırılması

Çalışma kapsamında kullanılan değişkenlerden kategorik değişkenlerle 5 faktör kişilik testi sonuçları ortalamaları arasındaki ilişkiyi ölçmede Eta ilişki ölçüsü kullanılmıştır.

$j = değişkeningrup(kategori)sayısı$

$X_k = k = 1.2 \dots j, k. grubunortalaması$

X=Tüm veri setinin ortalaması

$nj = jncigruptakibireysayısı$

N=Tüm veri setindeki birey sayısı

$X_l = l = 1.2 \dots Nkadarherbireyindeğeri$

$$\mathbf{Eta} = \sqrt{\frac{nj\sum_{k=1}^{j}(X_k - X)^2}{N\sum_{l=1}^{N}(X_l - X)^2}}$$

formülüyle hesaplanır ve 0 ile 1 aralığında değişir, 0 ilişkinin hiç olmadığını 1 ise tam ilişki olduğunu ifade eder. Sosyal araştırmacılar ve teorik araştırmalar yapanlara göre farklılık gösteren ilişki kabul ölçütleri vardır. Araştırmacıya ve araştırma alanına göre sübjektiflik gösteren bu ölçütlerin sosyal alanlarda kullanılan genel kabul görmüş olan seviyeleri çalışmamızda yer alacaktır.Değişik bilim dalları korelasyon katsayısı değerlerinin değişik olarak açıklamasını kabul etmektedirler. Örneğin çok dakik ölçüm aletleri ile ortaya çıkarılan ölçüler arasında bulunan 0,9 korelasyon değerinin çok düşük olduğu kabul edilebilir; halbuki aynı katsayı değeri bir sosyal bilimci veya iktisatçı tarafından çok yüksek olarak kabul edilmektedir.[1]

Sosyal Araştırmalarda Genel Olarak Kullanılan İlişki Güç Tablosu;

Tablo 7: İlişki Güç Tablosu

Korelasyon	Mutlak (oran)
İlişki Yok	0-0,09
Düşük	0,10 ile 0,29
Orta derecede	0,30 ile 0,49
Yüksek	0,50 ile 1,00

7.Cohen, J. (1988). *Statistical poweranalysisforthebehavioralsciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence ErlbaumAssociates.

Danışan Profilleriyle 5 Faktör Kişilik Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Tablo 8: Faktörler Arası İlişki Ölçü ve Derece Tablosu

Danışan profillerinden cinsiyet, öğrenim durumu, yaş grubu ve meslek durumu ile 5 faktör kişilik değişkenleri arasındaki ilişkiler Eta ile araştırılmış ve ilişki ölçüleri yukarıdaki güç tablosuna göre değerlendirilerek ilişkinin olup olmadığına, ilişki varsa gücüne karar verilmiştir.

Değişkenlerin tamamının zayıf da olsa 5 faktör kişilik değişkenleriyle ilişkili olduğu gözlenmiştir. Cinsiyet ile dışadönüklük arasındaki ilişki ve yaş grubu ile duygusal denge kontrolü dışındaki tüm değişkenlerle arasındaki ilişki anlamlı fark olmadığından göz ardı edilebilir. Meslek durumu ile duygusal denge kontrolü arasında orta dereceli (% 46,3'lük) ilişki tespit edilmiştir. Mesleği olmayan ve bir meslek sahibi olan danışanlara yaklaşımın (danışmanlık hizmetlerinin) farklılaştırılması konusunda güçlü kanıt olarak kabul edilebilir. Diğer ilişkiler ise hizmetin farklılaştırılabileceğini zayıf bir ilişkiyle kanıtlar.

Değişken	Duygusal Denge Kontrolü		Dışadönüklük		Açıklık		Uyumluluk		Sorumluluk	
	İlişki Ölçüsü	Sonuç	İlişki Ölçüsü	Sonuç	İlişki Ölçüsü	Sonuç	İlişki Ölçüsü	Sonuç	İlişki Ölçüsü	Sonuç
Cinsiyet	,159	Zayıf İlişki	,111	Zayıf İlişki	,159	Zayıf İlişki	,162	Zayıf İlişki	,130	Zayıf İlişki
Öğrenim Durumu	,150	Zayıf İlişki	,119	Zayıf İlişki	,151	Zayıf İlişki	,134	Zayıf İlişki	,127	Zayıf İlişki
Yaş Grubu	,152	Zayıf İlişki	,122	Zayıf İlişki	,110	Zayıf İlişki	,120	Zayıf İlişki	,123	Zayıf İlişki
Meslek Durumu	,463	Orta Dereceli İlişki	,188	Zayıf İlişki	,158	Zayıf İlişki	,150	Zayıf İlişki	,191	Zayıf İlişki

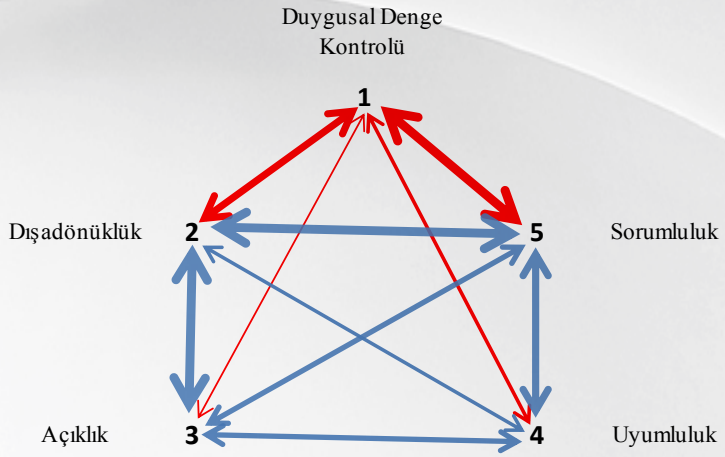
4.4. 5 Faktör Kişilik Testine Verilen Cevap Ortalamalarının Korelasyonu

Duygusal Denge Kontrolü, Dışadönüklük, Açıklık, Uyumluluk, Sorumluluk değişkenlerinin kendi aralarındaki korelasyonlar araştırılmış ve aşağıdaki korelasyon matrisi oluşturulmuştur.

Tablo 9: Beş Faktör Kişilik Testi Ortalamaları Arasındaki Korelasyon Matrisi

Korelasyon Matrisi	Duygusal Denge Kontrolü	Dışadönüklük	Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Duygusal Denge Kontrolü	1,00	-0,34	-0,14	-0,22	-0,45
Dışadönüklük	*	1,00	0,44	0,18	0,43
Açıklık	*	*	1,00	0,27	0,32
Uyumluluk	*	*	*	1,00	0,39
Sorumluluk	*	*	*	*	1,00

5 Faktör İlişki Grafiği



Şekil 5: Beş Faktör İlişki Grafiği

Beş faktör kişilik envanter testi ortalamalarına ilişkin pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve ilişkiler grafikle gösterilmiştir. Güçlü ilişkiler kalın çizgilerle, zayıf ilişkiler ince çizgilerle, aynı yönlü ilişkiler mavi renkte ve ters yönlü ilişkiler kırmızı renkte gösterilmiştir.

Duygusal denge kontrolü ile sorumluluk arasında orta derecede ters yönlü bir doğrusal ilişki vardır. Yani duygusal denge kontrolünü sağlayabilen bireyler aynı zamanda sorumluluk duygusu gelişmiş bireylerdir. Dışadönüklük faktörü ile açıklık faktörü arasında orta dereceli aynı yönlü ilişki vardır. Yani dışadönük (sosyal ilişkileri güçlü) bireyler aynı zamanda açıklığı yüksek (yeniliklere ve gelişmelere açık) bireylerdir.

Beş faktör kişilik testi sonuçlarının birbirleriyle olan ilişkilerini ifade eden grafiğe göre dışa dönük (birlikte çalışmayı seven, insani ilişkileri yüksek) bireylerin aynı zamanda sorumluluk sahibi olduğu (verilen hedeflere kararlılıkla ulaşmaya çabalayan) bir profil ortaya çıkmaktadır.

5. SONUÇ, DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER

- Çalışmada, Mesleki Yönelim Bataryası uygulanan bireylerin rastgele seçilmesi, gönüllülük esasına dayanarak doldurulması ve Türkiye geneline yayılması (homojenlik açısından) büyük önem arz etmektedir.
- Mesleki Yönelim Bataryası Uygulamasının son testi olan kişilik envanter testini tamamlayanların oranı incelendiğinde mezuniyet durumu değişkeninin 2. kategorisi olan Ortaöğretim ve Ön lisans mezunlarının testi tamamlama oranlarındaki yükseklikle 5 faktör kişilik boyutlarından sorumluluk değişkeninin ortalamalarındaki yüksekliğin benzerliği dikkat çekmektedir. Bir başka deyişle sorumluluk sahibi bireylerin bu tutumu testi tamamlama oranlarına yansımaktadır.
- Mesleki Yönelim Bataryasını danışanların online uygulayabileceği bir ortam hazırlanmasının uygulama sayısını artıracağı dolayısıyla veri havuzunu genişleteceği düşünülmektedir.
- 5 faktör kişilik boyutlarının ortalamalar bakımından çizilen radar grafiklerinde gruplar arası farklılıklar gözlenmiş ve bu gözlemler gruplar arası farklılığı araştıran hipotezlerle desteklenmiştir.
- Profil değişkenlerinin dışadönüklük, açıklık, uyumluluk, sorumluluk boyutlarının ortalamaları bakımından 3'ün üzerinde olduğu, duygusal denge kontrolsüzlüğünü ifade eden nevrotizm boyutunda ise 3'ün altında olduğu gözlenmiştir.
- Elde edilen birçok bulguya göre iş ve meslek hayatında önemli yere sahip olan kişisel eğilimler kişilerin profillerine göre farklılık göstermekte ve bu farklılıkların hizmet sunumunda dikkate alınmasının daha etkin danışmanlık faaliyeti yürütülmesinde, danışmanların danışanını daha iyi tanımasında faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Öğrenim durumu değişkeninin 5 faktör kişilik değişkenlerinin her biriyle kategorileri bakımından istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde anlamlı fark olduğu, farklılığın kişilik boyutlarına göre kaynağının değiştiği gözlenmiştir. Cinsiyet Değişkeninin dışadönüklük ortalamaları bakımından erkek ve kadınlarda farklılık göstermediği diğer değişkenlerde % 95 güvenle farklılaştığı istatistiksel olarak kanıtlanmıştır. Yaş

gruplarına göre 5 faktör kişilik değişkenleri incelendiğinde ise genç yaş grubu olarak ifade edilen yaş grubu ile 25+ yaş grubunun duygusal denge kontrolü bakımından farklılaştığı görülmüştür. Mesleği olanlar ile olmayanların 5 faktör kişilik değişkenlerinin ortalamaları bakımında tümünde farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Buradan hareketle meslek yönlendirme konusundaki danışmanlık faaliyetinin farklılığın gözlendiği değişkenlerde farklılaşmayı sağlayan kişilik boyutları dikkate alınarak yapılması kalıcı istihdam için etkinliğin artmasına katkı sağlayacaktır.

- Özellikle duygusal denge kontrolü ile mesleği olup olmaması arasında bulunan % 44 lük orta dereceli ilişki önemli bir bilgiyi sunmaktadır. Danışmanlık faaliyetleri kapsamında mesleği olmayan danışanlara olan yaklaşımın farklı olması gerektiğine bir işaret olarak yorumlanmıştır. Örneğin mesleği olmayan danışanlara verilecek hizmetler için danışmanların özelleştirilmesi (PDR mezunu veya eğitimi almış) sağlanabilir.
- Mesleki Yönelim Bataryasının Tüm adaylara uygulanması mümkün olmadığından profil temelli elde edilen bulgular benzer profillere sahip danışanlarla eylem planı hazırlama ve danışmanlık faaliyetleri kapsamında faydalanılması hususunda bir ***ara yüz*** tasarlanmalı veya var olan ***sistemlere*** (İMD Benim Sayfama) entegre edilmelidir.
- Profil temelli yaklaşımla danışmanlık hizmetinin verilmesi danışanların etkin bir şekilde işlere ve kurslara yönlendirilerek işe giriş çıkışlardaki sirkülâsyonu azaltacağı ve uzun süreli işsizlik kavramının hafızalardan silineceği düşünülmektedir.
- Çalışma Mesleki Yönelim Bataryası uygulama sayısı arttıkça tekrar edilerek bulgular danışmanlık faaliyeti kapsamında kullanılmalıdır.
- Çalışmanın kapsamının farklı değişkenler (danışanın işe giriş çıkış sayıları, daha önce çalışıp çalışmadığı vs.) eklenerek genişletilmesi; işgücü piyasasını risk temelli kavramada önemli katkılar sunabilir. Örneğin işini kaybetme riski yüksek olanlar için eylem planları hazırlama, uzun süreli işsizlik için profil temelli tespitler büyük önem arz etmektedir.
- Profil temelli danışmanlık hizmeti sunan iyi ülke örnekleri ile Türkiye'nin danışan profiline göre 5 faktör kişilik boyutlarından elde edilen bilgiler birleştirilerek farklı profile sahip bireylere sunulacak danışmanlık faaliyetleri için farklı modeller geliştirilebilir. Dünya Bankasının Türkiye için çalışmaya başladığı profil temelli risk değerlendirmesine mesleki kişilik profilleri de eklenerek etkin politika aracı geliştirilmesi mümkün olacaktır.
- Profil temelli danışmanlık hizmeti kapsamında öğrencilerin mesleki kişiliğini geliştirecek ve yeteneklerini ön plana çıkaracak ders içerikleri hazırlanmalıdır.
- Mesleği olmayan veya mesleğini değiştirmek isteyen danışanlara aktif işgücü programları çerçevesinde meslek kursları verilmektedir. Aktif işgücü programları yönetmeliği madde 98'e göre İŞKUR' un kurs içeriğinin % 15 'ini düzenleme yetkisi bulunmaktadır. Bu yetkiden hareketle mesleki kurslara yönlendirilen danışanlara profil temelli kişisel gelişim eğitimleri verilmesini teşvik etmek işe yerleştirmede etkinliği artıracaktır.

KAYNAKÇA

1. Anscombe, Francis J. (1973); Graphs in statistical analysis; *American Statistician*, C.27 say. 17-21.
2. Cirhinlioğlu, Zafer; (1996); Meslekler ve Sosyoloji s.9,26
3. Cohen, J. ; (1988); *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence ErlbaumAssociates
4. Diener T.; Short History of Work (a worksheet arranged by Thomas Diener for a euroguidance seminar in Prague)
5. Doğan, T.; Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş; Doğuş Üniversitesi Dergisi; 14 (1) 2013, syf.56-64
6. Goldberg, L. R.; (1993); The structure of phenotypic personality traits; American Psychologist; 48, 26-34.
7. İstanbul Aydın Üniversitesi; Meslekler Rehberi; s.3
8. Kalaycı, Şeref; (2008); SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri; say.118-119,131-140
9. Miles, J.&Banyard, P.; (2007); *Understanding and using statistics in psychology: a practical introduction*; Sage 25.
10. Saulsman, L. M. &Page, A. C. (2004). The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review. Clinical Psychology Review, 23, 1055-1085.
11. The World Bank; (Mart 2014); Social Protection and Labor Global Practice Raporu
12. The World Bank; (Haziran 2014); Social Protection and Labor Global Practice Raporu
13. Yeldan E., Taşçı K., Voyvoda E., ÖZSAN M. (2008). Orta gelir tuzağından çıkış: Hangi Türkiye?
14. Dia5 İnsan Kaynakları (2013), İŞKUR Mesleki Yönelim Bataryası Eğitim Kitabı

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ GENÇLERİN OKULDAN İŞE GEÇİŞİNİ DESTEKLEYEN KARİYER KARNESİ UYGULAMASI: AMASYA İLİ ÖRNEĞİ

Nazan Kahraman[1]
Sinan Keten[2]
Esra Arslan[3]

ÖZET

Bu çalışma, Amasya Üniversitesi öğrencileri olarak gençlerin eğitimleri sırasında, mesleğin ve işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazandırarak yetkinliklerinin ve dolayısıyla istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın temel faaliyeti, mesleğin gerektirdiği niteliklerle öğrencinin sahip olduğu yeterlilikleri eşleştirme ve arada kalan boşluklarda müdahale araçları geliştirmedir.

Modern dünyanın sayısız imkânlarına rağmen gençler, eğitim-öğretim ve istihdama erişimde sorunlar yaşamakta ve işsizlikten en çok etkilenen kesim olarak toplumsal hayatta yeterince aktif rol alamamaktadır. Gençler, mesleki eğitim veya yükseköğretim sonrası tecrübesizlik nedeniyle işverenler tarafından tercih edilmemekte; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmama, iş arama becerileri konusunda yetersizlik/eksiklik gibi birçok konuyla ilişkili olarak okuldan işe geçişte çok ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Gençlerin işgücü piyasasında sürdürülebilir olmalarını sağlamak için geliştirilecek politika ve stratejilerin zamanlaması çok önemlidir ve bu okuldan işe geçmeden uygulanmalıdır. Bir başka ifadeyle gençlerin işgücü piyasasının "cesareti kırılmış" bireyleri olmalarının önüne geçilmelidir. Çünkü bireyleri işgücü piyasasının dışına itebilen böylesi bir durum, hem bireysel hem de kurumsal çabaları verimsiz kılabilmekte ve bu bireyleri tekrar işgücü piyasası ve istihdama adapte etmeyi imkânsız hale getirebilmektedir. Dolayısıyla bir taraftan gençleri eğitimleri esnasında işgücü piyasası ile tanıştırmak, diğer taraftan işgücü piyasasının aktörlerini sürece dâhil etmek oldukça önemlidir.

Diğer taraftan çok sayıda değişkenin belirleyici olduğu bir sürecin ardından mesleğini seçerek/seçtiği varsayılarak öğrenime başlayan gençler, üniversite sürecini kariyer gelişimleri için katma değeri yüksek bir çıktıya dönüştürememektedirler.

Tüm bunlar göz önüne alınarak gençlerin işgücü piyasası ve istihdamda sürdürülebilir olmaları için geliştirilecek danışmanlık araçlarının işgücü piyasasının tüm aktörlerini sürece dahil ederek ve gençleri merkeze alarak belirlenmesi gerekir.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle öğrencilerin ilgi, yetenek, kişilik özellikleri ve değerlerinin ölçülmesi için Teknoloji Fakültesi Elektrik Elektronik ve Makine Mühendisliği bölümleri ile Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Elektrik ve Makine bölümlerinde eğitim gören 241 öğrenciye Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri uygulanmıştır.

Diğer taraftan söz konusu mesleklere ilişkin olarak mesleğin özellikleri, gerektirdiği nitelikler, bulunduğu sektörün Amasya ve Türkiye'deki genel görünümü, istihdam durumu (Türkiye ve Amasya'da) ve Amasya'da bu meslekte kaç kişi hangi işyerlerinde ve hangi unvan ile istihdam edilmektedir başlıklarından oluşan masa başı araştırma yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise önce öğrencilerin eğitim süreleri boyunca yararlanacakları eğitim dönemi merkezli karneler oluşturulmuş, kurumsal (İŞKUR, Üniversite, İşveren) ve öğrenci bazlı müdahale araçları belirlenerek her eğitim dönemi sürecinde tarafların rolü ve etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İlgi envanteri*, *mesleki tercih*, *iş ve meslek danışmanlığı*, *kişilik tipleri*

GİRİŞ

Modern dünyanın sayısız imkânlarına rağmen gençler, eğitim-öğretim ve istihdama erişimde sorunlar yaşamakta ve işsizlikten en çok etkilenen kesim olarak toplumsal hayatta yeterince aktif rol alamamaktadır. Gençler, mesleki eğitim veya yükseköğretim sonrası tecrübesizlik nedeniyle işverenler tarafından tercih edilmemekte; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmama, iş arama becerileri konusunda yetersizlik/eksiklik gibi birçok konuyla ilişkili olarak okuldan işe geçişte çok ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla genç nüfusa yönelik politika ve stratejiler, onların toplumsal hayatta ve çalışma hayatında daha fazla yer alabilmeleri ve ülke ekonomisine girdi sağlamada belirgini bir rol üstlenebilmelerini amaçlamalıdır.

Gençlerin işgücü piyasası ve istihdama girişlerini destekleyen politikalar ve stratejiler genellikle sorunu iki boyutlu olarak ele almakta ve bir tarafa eğitim yerleştirerek, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikteki gençlerin yetiştirilmesine odaklanmakta, diğer tarafa ise eğitimli gençler için iyi işler üreten bir işgücü piyasasına odaklanmaktadır (Dünya Bankası, 2008). Diğer taraftan sorunun her iki tarafını da kapsıyor gibi görünen bu bakış açısı, gençlerin daha iyi fırsatlar tanınarak işgücü piyasasına başarılı bir şekilde geçiş yapmalarını sağlamakta yetersiz kalabilir. Çünkü gerek ülkemizde gerekse de dünyada genç işsizliğinin yoksulluktan kayıtdışılığa, ayrımcılıktan sosyal dışlanmaya kadar oldukça fazla nedeni vardır.

[1] Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü nazan.kahraman@iskur.gov.tr
[2] Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, sinan.keten@iskur.gov.tr
[3] Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, esra.arslan@iskur.gov.tr

Dolayısıyla gençlerin hem işgücü piyasasına kolay girmeleri ve işgücü piyasasında sürdürülebilir olmalarını sağlamak için geliştirilecek/uygulanacak politika ve stratejilerin zamanlaması çok önemlidir. Bir başka ifadeyle bu tedbirler, eğitim esnasında okulda başlamalı ve gençlerin işgücü piyasasının "cesareti kırılmış" bireyleri olmalarının önüne geçilmelidir. Çünkü bireyleri işgücü piyasasının dışına itebilen böylesi bir durum, hem bireysel hem de kurumsal çabaları verimsiz kılabilmekte ve bu bireyleri tekrar işgücü piyasası ve istihdama adapte etmeyi imkânsız hale getirebilmektedir. Dolayısıyla bir taraftan gençleri eğitimleri esnasında işgücü piyasası ile tanıştırmak, diğer taraftan işgücü piyasasının aktörlerini sürece dâhil etmek oldukça önemlidir.

Ülkemizde 2013 yılı verilerine göre 15-24 yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı, %16,6'dır[4] ve Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye, en fazla genç nüfusa sahip ülkedir. Fakat mevcut durumuyla genç nüfusa sahip olsa da Türkiye'nin giderek yaşlanmakta olan bir ülke olduğunu da belirtmek gerekir (TÜİK, 2014).

Yakın dönem Kalkınma Planında da değinildiği gibi (DPT, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018:17) gençlerin işgücüne katılımının düşüklüğü, genç işsizliğinin yüksek olması ve gençlerin işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmaması ülkemiz için önemli bir mesele olmaya devam etmektedir.

Gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarına[5] yakından bakmak gerekirse, TR83'de işgücüne dâhil olmayan 978.000 kişinin 233.000'i gençlerden (15-24)[6]oluşmaktadır. Bölgedeki genel işsizlik oranı % 6,5 iken genç işsizlik oranı %16,3'tür. Çalışmanın yapıldığı Amasya ilinde genç işsizliği ise bölge (16,3) ve ülke[7] (18,7) verilerinden oldukça iyi durumda, % 6,6 oranındadır (TÜİK, 2014).

Dolayısıyla gençlerin işgücü piyasası ve (kayıtlı) istihdamda sürdürülebilir olmaları, bir diğer ifadeyle işgücü piyasası ve istihdamda gücünü ve varlığını korumalarına destek olmak gerekir. Tam da bu noktada iş ve meslek danışmanlığından söz etmek gerekir. Çünkü iş ve meslek danışmanlığının amacı, bireylerin (gençlerin), kendilerini, iş dünyasını ve meslekleri tanımalarına; işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olmaktır.

Araştırmanın metodolojisine geçmeden önce çalışmanın yapıldığı Amasya Üniversitesinin öğrenci sayısı hakkında bilgi vermek faydalı olacaktır. İlimizin tek üniversitesi olan Amasya Üniversitesinde 13.500 öğrenci öğrenim görmekte olup, üniversite yıllık ortalama 3.500 öğrenciyi mezun etmektedir. Ayrıca teknik bilimlerde öğrenim gören öğrenci sayısı ise 1.700 civarındadır.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE METODOLOJİSİ

Bu çalışma, üniversite öğrencileri olarak gençlerin eğitimleri sırasında, mesleğin ve işgücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazandırarak yetkinliklerinin ve dolayısıyla istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla yapılmıştır. Bunun için bir taraftan öğrencilerin John Holland'ın mesleki tercih envanteri[8] kullanılarak bireylerin kişilik özellikleri incelenmiş, diğer taraftan seçtikleri ve öğrenimi aldıkları mesleklerin gerektirdiği nitelikler araştırılarak arada kalan boşluklarda müdahale araçları belirlenmeye çalışılmıştır.

Öncelikle çalışmaya konu olan bireyler, meslek seçim kararını vermiş ve bu konuda eğitim almaya başlamışlardır. Dolayısıyla çalışmada bir tür ters okuma yöntemi ile bireylerin kendilerine uygun mesleği seçmeleriyle değil, seçtikleri meslek ile kişilik özelliklerinin uygun olup olmadığı ile ilgilenilmektedir. Elde edilen sonuçlara (kişilik özellikleri) göre, yine tersten bir okuma ile mesleğin gerektirdiği nitelikler ve dolayısıyla bireyde eksik olduğu görülen özelliklerin danışmanlık desteğiyle bireylere kazandırılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla Altıgen Modeli sadece işlevsel olduğu düşünüldüğü için öğrencilerin kişilik tiplerini tanımlamak amacıyla seçilmiştir.

Ayrıca çalışma üniversite öğrencilerinin kişilik tipleri ile seçtikleri meslek arasındaki uyumdan hareketle danışmanlık süreci tanımlaması bakımından alanında bir ilktir.

---

[4]ADNKS'ne göre ülkemizde 2013 yılı 15-24 yaş nüfusun toplamı 12.691.746'dır. Bunlardan 6.493.342'si erkek, 6.198.404'ü kadındır (TÜİK, 2014)

[5] Gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2010) tespiti ise gençlerin işgücü piyasasında düşük ücretlerle çalıştığı ve önemli bir kısmının "çalışan yoksul" kategorisi içinde yer aldığıdır (Aktaran.Çelik ve Beşpınar, 2011:61).

[6]ILO'nun 138 sayılı Sözleşmesine göre, 15-24 yaşları arasında çalışanlar "genç işçi" olarak kabul edilmektedir.

[7]TÜİK verilerine göre ülkemizde tarım dışı genç işsizlik oranı % 22'dir. Bu oran genç erkeklerde % 19, genç kadınlarda %28,4'tür. Diğer taraftan lise ve dengi okul mezunu gençlerde işsizlik oranı %20,2 iken yükseköğretim mezunu gençlerde %29,3'tür. Yükseköğretim mezunu genç erkeklerde oran %23,4 iken, yükseköğretim mezunu genç kadınlarda oran % 34,4'tür (TÜİK, 2014).

[8]Kamaşak ve Bulutlar "Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma" başlıklı ve akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları

Kariyer planlaması ve meslek seçiminde kişilik tipleri ve davranış stillerinin çok önemli olduğunu düşünen Holland (Herr ve Cramer, 1992: 198), mesleki tercihin kişiliğin ifadesi olduğundan hareketle, mesleki ilgileri, kişiliğin bir parçası olarak tanımlamaktadır. Holland'a göre her birey mesleğini seçerken kendine uygun bir çevre de seçer (Armstrong vd, 2008:2). Bir başka ifadeyle aynı mesleği seçen bireyler benzer kişilik özelliklerine sahiptir ve bireyler mesleklerini kişilik özelliklerine göre belirler.

Kendini Keşfetme Ölçeği (Self-Directed Search-SDS) Holland'ın kuramına göre Amerikan toplumundaki bireyler altı kişilik tipindeki özelliklerden biri ya da birkaçını temel olarak barındırırlar. Bunlar sırasıyla Gerçekçi (R), Araştırmacı (İ), Artistik (A), Sosyal (S), Girişimci (E), Geleneksel (C). Holland bu altı tipin birbiri ile ilişkisini bir altıgen üzerinde gösterir. Altıgenin herhangi bir köşesine R harfini yerleştirip diğerlerini sırasıyla yazar. Holland'a göre bu altı kişilik tipine karşı gelen altı mesleki çevre vardır (Yeşilyaprak, 2008: 91). Birbirine yakın/komşu harflere denk gelen kişilik özellikleri birbiriyle etkileşim içinde, birbirine uzak olanlar ise uyumsuzdur. Örneğin "gerçekçi" kişilik tipiyle "araştırmacı" kişilik tipi birbiriyle uyum içindeyken; "geleneksel" kişilik tipinin "yaratıcı" kişilik tipiyle ilişkisi uyumsuzdur.

Holland, bireylerin (mesleki) çevre, diğer bireyler ve kendileriyle ilişkilerini tanımlarken dört kavramdan söz eder. Bunlar, uyum, tutarlılık, farklılık ve kimliktir (Yeşilyaprak, 2008: 72-97)

Uyum, kişilik özellikleri ve mesleki çevresinin yukarıda sayılan altı tipe uyumu anlamına gelirken, *Tutarlılık*. Bireyin kişilik tipinin uyumu anlamına gelir. *Farklılık* ise bireyin ya da bulunduğu (mesleki) çevrenin farklılığının derecesini belirtir. Bir başka ifadeyle bireyin ilgi, yetenek ve amaçları arasındaki farklılığın derecesini gösterir. Son olarak *kimlik*, bireyin hedef, ilgi ve becerilerini tahmin edebilme veya anlayabilme derecesini gösterir (Çelebi ve Ülker, 2013:128; Gencür, 2012:8; Herr ve Cramer, 1992:201-202; Reardon ve Lenz,1999).

1.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak 3 farklı yöntem kullanılmıştır. Bunlardan birincisi 90 sorudan oluşan Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri'dir[9]. Bu envanter ile üniversite öğrencisi gençlerin kişilik tipi ile mesleki tercihleri arasındaki uyumun belirlenmesi amaçlanmıştır. Diğer veri toplama yöntemi ise ilin işgücü piyasası araştırması temel alınarak yapılan masa başı çalışmadır. Bu çalışma ile öğrencilerin öğrenim gördükleri mesleklerin Türkiye ve Amasya işgücü piyasasındaki durumu incelenmiş; bu bölümleri bitiren öğrencilerin hangi unvan ile hangi işyerinde çalıştıkları ve istihdam durumları araştırılmıştır. Son olarak söz konusu mesleklerin genel özellikleri ve bu meslekleri icra eden kişilerin taşıması/edinmesi gereken özellikler masa başı araştırma yaparak irdelenmiştir.

1.2. Ana Kütle ve Örnekleme Yöntemi

Araştırmanın ana kütlesini Amasya Üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Meslekler, üniversite-sanayi işbirliğinin sürdürülebilirliğine katkı sağlamak amacıyla"mühendislik" ve "teknikerlik" olarak belirlenmiş; Dolayısıyla envanter, Amasya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Elektrik Elektronik Mühendisliği ve Makine Mühendisliği ile Meslek Yüksekokulu Elektrik ve Makine bölümlerinde öğrenim gören 149 öğrenciye 26 Mart-27 Nisan 2014 tarihleri arasında uygulanmıştır. Envanterin bu bölümlerdeki tüm öğrencilere uygulanması amaçlanmış olmakla birlikte, uygulama sonucunda verilecek danışmanlık hizmetlerinin "gönüllülük" esasına dayalı olması nedeniyle sadece sürece katılım sağlayan öğrencilere envanter uygulanmıştır.

1.3. Verilerin Analizi

Öğrenciler tarafından doldurulan envanterler bilgisayar ortamında kayıt altına alınarak Holland'ın tipolojisine göre bireylerin baskın kişilik tipleri belirlenmiştir.

2. BULGULAR

2.1 Meslek Araştırması Sonuçları

Karne için belirlenen mesleklere ilişkin Türkiye geneli ve Amasya ilini kapsayan işgücü piyasası analiz sonuçlarından temel alan masa başı çalışmadan elde edilen veriler aşağıdadır. Bu konuda sunulan veriler, Makine Mühendisliği, Elektrik teknikerliği ve Makine Teknikerliğine ait olup, Elektrik/Elektronik Mühendisliğine ait anlamlı verilere ulaşılamadığından bu konudaki veriler paylaşılmamıştır.

Tablo 1. Türkiye Geneli Elektrik Müh/Tek. ve Makine Müh. Talep

[9]Uygulamak için seçilen envanter, Yeşilyaprak tarafından Avrupa Rehberli Merkezi için hazırlanan *Kariyer Yolculuğu* kitabında yer aldığı şekliyle uygulanmıştır. Envanter altı kişilik tipine karşılık gelen on beşer sorudan ve "Hoşlanırım", "Farketmez", "Hoşlanmam" kategorilerinden oluşmaktadır. "Hoşlanırım" kategorisindeki cevaplar belirgin kişilik tiplerini, "Hoşlanmam" kategorisindeki cevaplar, uzak kişilik tiplerini, "Farketmez" kategorisinde toplanan cevaplar ise belirgin olmayan kişilik tiplerini gösterir (Yeşilyaprak, 2008:72-98).

Meslekler	Toplam Alınan Açık İş Sayısı
Elektrik Teknikeri	3603
Makine Teknikeri	2036
Makine Mühendisi	3281

Tablo 1. 2013 yılında Türkiye genelinde işverenlerden İŞKUR'a bildirilen açık işlerden 3603'ü Elektrik Teknikeri, 2036'sı Makine Teknikeri, 3281'i Makine Mühendisidir.

Tablo 2: 2013 Yılı Türkiye Geneli Sektörler ve Mesleklere Göre Açık İş Dağılımı

Sektörler	Elektrik Teknikeri	Makine Teknikeri	Makine Mühendisi
İmalat	29,6%	69,8%	68,6%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme	42,2%	3,6%	3,3%
İnşaat	11,7%	9,0%	10,7%
Toptan ve Perakende Ticaret	6,2%	7,0%	5,2%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	5,4%	5,7%	6,2%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	4,9%	5,0%	6,0%

Tablo.2'de Türkiye genelinde sektörlerdeki söz konusu mesleklere ilişkin açık iş dağılımını göstermektedir. Makine Teknikeri ve Makine Mühendisi mesleklerinde sırasıyla %69,8 ve %68,6 ile İmalat sektörü en fazla açık iş alınan sektördür. Elektrik Teknikeri mesleğinde ise %42,2 ile en çok açık iş alınan sektör Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme sektörüdür

Tablo. 3 Amasya İli Elektrik Mühendisliği/Teknikerliği ve Makine Mühendisliği Açık İşler

2013 - 2014[10] Yılı Amasya Açık İş Sayıları	
Meslekler	Alınan Açık İş Sayısı
Elektrik Teknikeri	67
Makine Mühendisi	18
Makine Teknikeri	45

Tablo 3. Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 2013 yılı ve 2014 Mart ayı dahil işgücü piyasasından söz konusu mesleklere ilişkin olarak aldığı talepleri göstermektedir. Üç meslek içinde elektrik teknikerliği en fazla talep alınan meslektir.

Tablo 4. 2013 Yılı Amasya İşgücü Piyasasında (10+) Elektrik Müh/Tek. ve Makine/Elektirik-Elektronik Müh Mesleklerindeki Mevcut İstihdam

Meslekler	Toplam İstihdam
Elektrik Mühendisi	8
Elektrik Teknikeri	13
Elektrik Ve Elektronik Mühendisi	5
Makine Mühendisi	22
Makine Teknikeri	11
Toplam	59

[10] 2014 yılı Mart ayı dahil

2013 Yılı Amasya İPA çalışmasında (10+) istihdamlı işyerlerinde mevcut istihdam sorusuna aldığımız cevaplara göre ilgili mesleklerde çalışan sayılarıdır. En fazla istihdam makine mühendisliği alanındadır.

Tablo 5. 2013 Yılı Amasya İli (10+) Elektrik Müh/Tek. ve Makine/Elektrik-Elektronik Müh Mesleklerindeki Mevcut İstihdamın Sektörel Dağılımı

Sektörler	Elektrik Mühendisi	Elektrik Teknikeri	Elektrik Ve Elektronik Mühendisi	Makine Mühendisi	Makine Teknikeri	Toplam
İnşaat	3	5	4	6	1	19
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	5	5		3	5	18
İmalat	0	0	1	13	2	16
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	0	0	0	0	3	3
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin onarımı	0	3	0	0	0	3

Tablo 5. 2013 yılı İPA çalışmasına göre ilgili meslekleri çalıştıran işyerlerinin sektörel dağılımını göstermektedir. Tabloda da belirtildiği gibi ilimizde söz konusu meslekler içinde en fazla istihdam edilen meslek Makine Mühendisi ve istihdam sağlanan sektörler ise sırasıyla imalat ve inşaattır.

2.2 Meslek Özellikleri

Çalışmada ele alınan mesleklere ilişkin olarak Türk Meslekler Sözlüğü ve ilgili literatür taranmış mesleklerin özellikleri genel olarak sıralanmıştır.

Mühendislik mesleğinin özellikleri: Yaratıcı düşünmek; Sayılarla uğraşmak; Şekil-uzay ilişkisini algılama yeteneğine sahip olmak; Çizim yapmak; Makinelerle uğraşmak; Yaratıcı; Tasarım gücü yüksek; Elleri kullanmak; Kirli, yağlı ortamlarda bulunmak, Matematikle ilgilenmek; Fizikle ilgilenmek; Çeşitli araçları sürme; Nesnelere bakma, (örneğin hayvan yetiştirmek, tarımla uğraşmak) Eşyaları kurmak, hazırlamak, taşımak, yerleştirmek; Bozulan eşyaları tamir etmek; Ekip çalışmasına yatkın, liderlik özelliği gelişmiş.

Teknikerlik mesleğinin özellikleri: Fen bilimlerine özellikle fiziğe ilgi duymak; Şekil ve uzay ilişkilerini, makine parçaları arasındaki ilişkileri görebilmek; El ve gözü eşgüdümle kullanabilmek; Yönergeleri anlayabilmek ve bunları başkalarına aktarabilmek; Ayrıntıya dikkat etmek; Çizim yapabilmek. Zor şartlar altında çalışabilmek; Çabuk ve doğru karar verebilmek; Sorumluluk duygusu gelişmiş, dikkatli, tedbirli, sabırlı olmak. (Türk Meslekler Sözlüğü; Yeşilyaprak, 2008: 80; Yerin Güneri, 2008: 57)

2.3 Holland'ın altıgen modeline göre elde edilen sonuçlar

Envanteri dolduran 149 öğrencinin genel dağılımı aşağıdaki gibidir. Holland'ın öngörüsünde olduğu gibi (Yeşilyaprak, 2008:90) "gerçekçi" ve "araştırmacı" kişilik tipleri Mühendislik ve Teknikerlik bölümü öğrencileri için baskın kişilik tipi olarak belirmiştir. Dolayısıyla öğrencilerden 35 tanesi "Gerçekçi-Araştırmacı-Sosyal" kişilik tipine uygundurlar.

Envanter Sonuçları Şöyledir.

Sosyal-Girişimci-Geleneksel: 30
Yaratıcı-Sosyal-Girişimci: 8
Gerçekçi-Araştırmacı-Yaratıcı: 6
Gerçekçi-Araştırmacı-Sosyal: 35
Araştırmacı-Yaratıcı-Sosyal: 13
Sosyal-Geleneksel-Gerçekçi: 15
Sosyal-Girişimci-Gerçekçi: 17
Girişimci-Geleneksel-Araştırmacı: 2
Geleneksel-Gerçekçi-Araştırmacı: 3
Girişimci-Geleneksel-Gerçekçi: 5
Sosyal-Girişimci-Araştırmacı: 9
Sosyal-Geleneksel-Araştırmacı: 2
Girişimci-Gerçekçi-Araştırmacı: 2
Yaratıcı-Girişimci-Geleneksel: 2

Yine Holland'ın kişilik tipleri arasında tutarlılık ve uyuma referans verdiği bir tespitin de doğrulandığını söylemek gerekir. Holland, harflerin birbirini takip ettiğini ve komşu harflerin aynı kişilik tipinde yer almasının tutarlı ve uyumlu olduğunu belirtmektedir (Armstrong vd, 2008). Çalışmada en fazla çıkan kişilip tipleri 35 ile "Gerçekçi-Araştırmacı-Sosyal" ve 30 ile "Sosyal-Girişimci-Geleneksel'dir. "Gerçekçi" ve "Araştırmacı"; "Sosyal" ve" Girişimci" kişilik tipleri altıgende komşudurlar.

Holland, altıgende birbirine komşu olmayan kişilik tiplerini uyumsuz olduğunu söylemektedir. Envanter uygulaması sonucunda en az görülen "Girişimci-Geleneksel-Araştırmacı", "Sosyal-Geleneksel-Araştırmacı", "Girişimci-Gerçekçi-Araştırmacı", "Yaratıcı-Girişimci-Geleneksel" kişilik tipleri de birbirine komşu olmayan tiplerdir ve hepsinin toplamı 8'dir.

Holland, aynı mesleği seçen bireylerin kişilik özelliklerinin de benzer olduğunu belirtir. Çünkü insanlar kendilerini ifade edebilecekleri, beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri çevreler ararlar. Çevre ve kişilik etkileşimi davranışı belirler. (Aktaran Cramer ve Herr, 1992: 198-2000)

Çalışmanın saha ve basa başı araştırmaları sonucunda elde edilen veriler ışığında, üniversite öğrencisi gençlere "Kariyer Karnesi" adı verilen müdahale araçları matrisi oluşturulmaya çalışılmıştır. Danışanın envanter yoluyla öğrenciyi tanıması, öğrenci gencin ise İŞKUR'u, kendisini, seçtiği mesleği tanımasıyla başlayan sürecin temel hedefi, gençlerin mezuniyet sonrası hemen işgücü piyasasına girmeleri ve istihdam edilmeleridir.

Mühendislik Fakültesi öğrencileri için sınıf, Teknikerlik bölümü öğrencileri için dönem bazlı bir çalışma yapılmıştır. Öncelikle Amasya üniversitesi akademisyenleriyle birlikte grup çalışmaları yapılarak ve literatür taraması yapılarak öğrencilerin okul hayatları boyunca her dönem/sınıf bazında kazanmaları gereken yetkinlikler, yapması gereken faaliyetler, katılmaları gereken etkinlikler belirlenmiştir. İŞKUR'u ziyaret ve iş ve meslek danışmanı ile tanışma; Sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım; Ekip çalışmasına katılım; Gönüllü bir iş bulma (part time); Meslek veya alanla ile doğrudan/dolaylı ilgili bir kulüp kurma/etkinliğe katılma; Boş vakitlerde kariyer alanla ilgili kaynak/etkinlik taraması; Yaz stajı imkânları (yurt içi/yurt dışı); İş arama becerileri konusunda bilgi sahibi olma ve CV hazırlama, İl/bölgede yapılan kariyer günü; Fuar vs etkinlikleri araştırma en az bir tanesine katılım; Mesleğin ilgili olduğu sektörlere ilişkin araştırma (web, yüzyüze); Mezuniyet sonrası istihdam edilecek unvan/mesleği tanıma; Meslekle ilgili sektörün(ler)in özellikleri, İl/Türkiye/dünyada ilgili alanın durumu, İlgili sektörde yer alan önemli şirketler: isimleri, pazar payları, rekabet durumları, Alanın başarılı kişilerine ait hikâyeler, Sektördeki bölge şirketlerinin uluslararası başarıları; İşverenin beklentilerinin neler olduğunu öğrenme; Firmaların web sayfalarını (insan kaynakları) takip etme; Firma çalışanları/yöneticileri ile görüşme; Firma ziyaretleri; Yabancı dil: Hem eğitim esnasında literatür taramak ve hem de mezuniyet sonrası istihdam edilebilirliği artırmak için (Hangi yabancı dil (ler), Üniversite imkânı ile yabancı dil öğrenme, özel kurs araştırma... vs.

Karnenin oluşturulması ile gerçekleştirilen faaliyetlerden bazıları şöyledir: Öncelikle 316 üniversite öğrencisine İŞKUR programlarının tanıtımı yapılarak, öğrencilerin Kuruma kayıtları yapılmıştır. Meslek Yüksek Okulundan 87 öğrenciye iş arama becerileri, CV hazırlama ve işveren görüşmesi gibi temel danışmanlık hizmetleri verildi. Üniversitenin bu süreç için belirlediği bir akademisyen nezaretinde Kurumu ziyaret eden 46 öğrenciye İş ve Meslek danışmanlığı semineri verildi. İş ve meslek danışmanlarının yaptığı 16 grup görüşmesine 362 öğrenci katılmıştır. Ayrıca çalışmanın en önemli faaliyetlerinden birisi İl müdürünün 38 işvereni ziyaret ederek öğrenciler için staj desteği hakkında işyeri ziyaretidir. Bu görüşmelerin sonucunda öğrenci/mezun durumundaki bireylerin İşbaşı Eğitim Programlarına yönlendirilmeleri yapılmıştır.

SONUÇ

İşgücü piyasasına katılımları ve dolayısıyla istihdam oranları düşük, işsizlik oranları yüksek olan gençlerin, Türkiye işgücü piyasasının en önemli sorunu olduğunu söylemek mümkündür.

Gençlerin ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılmalarının ve ülke ekonomisinde ve dolayısıyla ülke kalkınmasında aktif, girişimci ve inisiyatif sahibi olmalarının sağlanması için bütünsel ve kapsayıcı politikalar uygulanmalıdır. Gençlerin bir taraftan eğitim kalitesi artırılarak nitelikli işgücü haline gelmeleri sağlanırken, diğer taraftan işgücü piyasasını da gençler lehine dönüştürme çabaları oldukça önemli ve yerindedir. Fakat bunlar kadar önemli bir konu da eğitim esnasında gençlerin işgücü piyasası ile tanışmalarını sağlayarak onların eğitim sürecinde istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen çabalardır.

Üniversite öğrencilerinin mezun olmadan işgücü piyasasına hazır hale gelerek okuldan işe geçişlerine destek olmak için harcanan çabalardan birisi olarak yapılan bu çalışma, Amasya ilinde ve ilin tek üniversitesi olan Amasya üniversitesi öğrencilerini hedef grup olarak seçmiştir. Alan araştırması (envanter), masa başı araştırma (meslek analizi) ve saha araştırmasına dayanan masa başı araştırma (işgücü piyasası analizi) ile veriler derlenmiş ve öğrencilere çok boyutlu bir danışmanlık süreci başlatılmıştır.

Çalışma eğitim-istihdam konusunu gündemde tutarak, gençlerin okuldan işe geçişlerine destek olmayı amaçladığından, bu konudaki çalışmaların artmasını sağlamak için konuyu gündeme getirme misyonunu yerine getirmiştir. Farklı bir okuma ile (eğitimli) genç istihdamını artırmayı hedefleyen ve Türkiye'nin ihtiyacı olan bir modelin zorunluluğunun altını çizmekte ve bunu sınırlı bir alanda deneyimlemektedir.

Son olarak öğrencilerin öğrenim gördükleri mesleğe uyumlarını artırmayı hedefleyen bu çalışma, bireylere uygulanan Holland'ın İlgi Envanteri sonucunda sadece Altıgen Modeli üzerinden yorumlama yapmaktadır. Holland'ın tüm teorisinin genel bir çıkarsaması yapılmamış hatta envanterle birlikte "bireylerin çalışma ortamlarını sorgulayan beş soru ve kişilik tiplerini belirlemeleri istenen bir soru uygulama kapsamına alınmamıştır.

KAYNAKÇA

-Armstrong, P.I., Day, S., McVay J.P., Rounds, J.(2008). *Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework forndividual Differences*. Journal of Counseling Psychology. Vol. 55 (1), 1-18

- Bullock E., Andrews L, Braud J, Reardon R C. (2009). *Holland's Theory In An Internatıonal Context: Applıcabılıty Of RIASEC Structure And Assessments*. Technical Report No. 50. http://www.career.fsu.edu/documents/technical/reports/TR50.pdf. Erişim 24 Temmuz 2014

-Cramer H., Stanley H., Edwin L. (1992). *Career Guidence and Counselling Through the Life Spaın*.

-Çelebi N, Ülker N, (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı Ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2(1), 127-139

-Çelik K., Beşpınar U. (2011): Farklı Nedenlerle Çalışma Ve Çalışmanın Genç Üzerine Etkileri, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* 3(1).
http://www.sosbilko.net/dergi_SBD/arsiv/2011_1/06kezban_celik.pdf Erişim 11 Kasım 2014

-Deng, C., Armstrong, P.I., Rounds, J. (2007) "The fit of Holland"s RIASEC model to US occupations", Journal of Vocational Behavior, 71, 1-22.

-Gencür A. S.(2011). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Fen bilimleri Enstitüsü, Balıkesir

-Kamaşak R., Bulutlar F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2) http://www.sosbilko.net/dergi_YBD/arsiv/2010_2/14rifat_kamasak.pdf Erişim 11 Kasım 2014

-Miller, M.J., Miller, T.A. (2005). Theoretical Application of Holand's Theory to İndividual Decision-making Styles: İmplications for Career Counselors. *Journal of Employment Counseling*. 42(2), 20-28

-Reardon, R. C. , Lenz J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. Journal of Vocational Behavior 55, 102–113. http://www.scribd.com/doc/128843041/holland-theory-career-assesment-pdf Erişim 28 Temmuz 2014

-Yeşilyaprak B. (2008). Kariyer Yolculuğu. *Özellik-Faktör Kuramı İle Holland'ın Tipoloji Kuramı*. Ankara. 72-97

-Yerin Güneri, O. (2008) Kariyer Yolculuğu. Kariyer ve Eğitimi Planlama. Ankara 48-69

-Dünya Bankası (2008). Dünya Bankası Raporu-44048-TU, Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması. http://www.siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/Youth_Employment_Study-tr.pdf. Erişim 14 Ekim 2014

- Kalkınma Bakanlığı (2013). 10. Beş Yıllık Kalkınma Planı.
www.**kalkinma**.gov.tr/Lists/Yaynlar/.../Onuncu%20**Kalkınma**%20**Planı**.pdf
Erişim 14 Ekim 2014

-TÜİK. (2014). Dünya Nüfus Günü, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975 Erişim 24 Ekim 2014

-TÜİK. (2014). Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar.
http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_**2013**.pdf Erişim 24 Ekim 2014

-Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Elektrik Mühendisliği Meslek Bilgi Dosyası. İŞKUR. s.

- Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Makine Mühendisliği Meslek Bilgi Dosyası. İŞKUR. s.2

- Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Elektrik Teknikeri Meslek Bilgi Dosyası.İŞKUR. s.2

Y KUŞAĞI İŞ YAŞAMINDAN NE BEKLİYOR

Mustafa Taşlıyan[1]
Ahmet Melih Eyitmiş[2]
Enise Gündoğdu[3]

ÖZET

21.yüzyıl çalışma hayatının dinamiklerinde köklü değişikliklerin yaşandığı, bilginin, küreselleşmenin, rekabetin ve yeni nesillerin ortaya çıktığı eskisinden hayli farklı bir yaşam biçimini beraberinde getirmiştir. Bu değişimi yakalayabilmek, firmayı, çevreyi rekabeti anlamak adına yapılan çalışmalar hali hazırda firmalarda çalışan insan kaynaklarıyla gelecekte çalışması muhtemel insan kaynaklarının istek ve beklentilerinin birbirinden farklı olabileceğini göstermektedir.

Dünyada farklılaşan sosyal ve teknolojik özellikler sebebiyle nesiller değişik kodlarla anılır oldu. Bugün iş yaşamında 20-25 yılını geride bırakanlar X kuşağı olarak anılırken literatürde belli bir yıldan önce doğan, interneti, bilgisayarı ve bilgiyi etkin kullanabilen nesle Y kuşağı denmektedir. Bu çalışmanın amacı, Y kuşağı olarak tanımlanan bu kuşağın geleceğe dönük iş yaşamından beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu beklentilerin X kuşağı yöneticilerine aktarılmasıdır.

Araştırmada, yerli ve yabancı literatürün incelenmesi sonucunda hazırlanan anket formunun KSÜ Avşar yerleşkesinde okuyan son sınıf öğrencilerine uygulanmasıyla elde elden veriler kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anket sorularının birinci bölümünde, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, öğrencilerin gelecekte çalışmayı düşündüğü işyerlerinden beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Son sınıf öğrencilerinin işyeri beklentilerini ölçmeye dönük sorulara verdikleri yanıtların karşılaştırılması için t-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Y Kuşağı, İşyeri gelecek beklentileri, çalışma hayatı

GİRİŞ

Değişim ve gelişimin dinamiklerini oluşturduğu günümüz kurum ve kuruluşları temel üretim girdilerinden insanı bünyelerinde barındırmak zorundadır. Bir işletmenin kurulmasından itibaren sürekli olacağı varsayılarak planlar yapılır ve uygulanır. Stratejiler günün koşullarına ve şartlarına göre yenilenmek ya değiştirilmek zorundadır. Ulusal ve uluslar arası rekabet ürün ve hizmetle müşteri beklenti ve isteklerine göre yeniden düzenlenmesini mecbur kılmaktadır. Bu ortamda işletmelerin mevcut üretim anlayışıyla mal ve hizmet üretemeyeceği gibi, çalışanlarını eski yönetim anlayışı da idare edemeyecektir. Nasıl ki mal ve hizmetlerden beklentiler değişiyorsa, temel üretim girdilerinde olan insanın işyerinden beklentileri de değişmektedir. İşveren ve Yöneticiler işyerinin bütünlüğünü sağlamak ve onları azami ölçüde teşvik edebilmek için, kuşakların özelliklerini anlamalı, kültür farklılıkları ve iletişim farklılıkları tespit ederek çözümler üretmelidir (Adıgüzel ve diğerleri, 2014;170)

1. KUŞAK KAVRAMI

Y kuşağı olarak adlandırılan yeni jenerasyon, geleceğin çalışanlarını ve yöneticilerini oluşturacak yeni toplum yapısını da barındırdığı için son derece önemlidir. Kuşak belirli bir zaman aralığında doğan, benzer yaş ve hayat dönemlerini paylaşan ve belirli bir dönemin olayları, eğilimleri tarafından şekillendirilmiş insan topluluğunu ifade etmektedir (Albayrak, 2013;17). Bu nesil 1980-2000 arasında doğanlara verilen ortak addır (Akdemir ve diğerleri, 2013;14). Sheahan (2009)' a göre ise, 'internet kuşağı' olarak bilinen Y kuşağı 1978-1994 yıllarında doğan insanları temsil eder. Y kuşağı tutum ve davranışlarıyla diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (Keleş, 2011;131). Y kuşağının en belirgin özelliği jenerasyonlar arası bilgi teknolojisi ve okuryazarlığa olan yüksek yatkınlığıdır (Maxwell and Broadbridge, 2014:548). Kariyer olanaklarının yüksek olması ve girişimcilik ruhları bu nesli diğerlerinden bariz bir şekilde ayırmaktadır (Ayhün, 2013;105).

Kuşaklar arasındaki farklılıkları şu şekilde özetlemek mümkündür (Deneçli ve Deneçli, www.iku.edu.tr).

	Baby Boomers 1943-1964	**X Kuşağı 1965-1979**	**Y Kuşağı 1980-2000**	**Z Kuşağı 2000+**
Özellikleri ve Değerleri	- Sadakat duyguları yüksek - İşkolik -Takım çalışmasına önem veren - Kanaatkâr	- Sadakat duyguları değişken - Otoriteye saygılı - Topluma duyarlı - İş motivasyonları yüksek - Kanaatkâr - Kaygılı	- Sadakat duyguları az - Otoriteyi zor kabullenen - Bağımsızlığına düşkün - Çok sık iş değiştiren - Bireyci - Teknolojiyle büyüyen	-İşbirlikçi -Yaratıcı -Teknoloji ile doğan

[1] Prof.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi /İşletme Bölümü, mustafatasliyan@hotmail.com

[2] Öğr.Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi /İşletme Bölümü, a_melih@hotmail.com

[3] Arş.Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi /İşletme Bölümü, enise_gun@hotmail.com

	- Rekabetçi - Teknolojiye uzak	- Teknolojiyle ilişkisi düşük		

Bu kuşağın temel özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir (Çatalkaya, 2008: Ülker, 2013)

- Çok kanallı TV ile büyümüşler, internet'i tanıyıp hemen adapte olmuşlar.
- Uzun süreli sadakat göstermeyen ve kolay kolay tatmin olmayan bir yapıya sahipler.
- Kendilerinde ve işvereninden beklentileri oldukça yüksek
- Eğitimin ve öğrenmenin sürekli olmasına inanıyorlar, şirket içi eğitimleri önemsiyorlar
- Sorumluluk almaya çok hevesliler ve hemen kendilerini ispat etmek istiyorlar
- Kendini ve tercihlerini rahatlıkla ortaya koyabiliyorlar, daha girişimciler.
- Direkt emir almaktan ve ast olmaktan hoşlanmıyorlar.
- Yüksek otorite karşısında çok rahatsız oluyorlar, daha esnek ve anlayışlı patronlar/yöneticiler istiyorlar
- Kendi fikirlerine çok önem veriyorlar ve fikirlerinin mutlaka sorulmasını istiyorlar.
- İleriye dönük olarak eski kuşaklara göre daha hırslılar, çok çabuk yükselmek istiyorlar.
- Statü istiyorlar, ama masaya bağlılığı ve hiyerarşiyi reddediyorlar.
- Memnuniyetten, beklemekten, sabır ve şükürden hoşlanmıyorlar.
- Motive edilmeyi, eğlenerek çalışmayı, emir almak yerine katılmayı arzuluyorlar.

Y kuşağı insanları özellikle bir takımın parçası olmak isterler, aynı zamanda ilgi odağı olmayı da arzu ederler. Takım çalışmasına değer verdiklerinden başkalarının da takıma girmelerini tasvip eder bunun için çaba harcarlar. Genel anlamda takıma sadakatle kendilerini adadıklarından her işe dahil olmak isterler (www.education-portal.com).

2. Y KUŞAĞININ BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMASI

Ülkemiz her yıl 600 bin gencin iş hayatına girdiği, dinamik bir ekonomidir. Her yıl birçok işyeri çalışma hayatında yer alırken bir çok firma da nitelikli işçi ya da işyerini geleceğe taşıyacak beyinler bulamamaktan yakınmaktadır. Bir şirketin, daha verimli, daha kaliteli, daha yenilikçi olabilmesinin temel şartı, çalışanlarını anlaması ve işyerinde onların beklentilerine göre düzenlemeler yapmasıyla mümkün olabilir. Bu çalışmanın temel amacı şirketlerin şu an karşılarına gelen ve iş isteyen gençlerin beklentilerini önemsemeleri gerektiğini, düzenleyici kurumlarında bu konuda çalışma yapması gerektiğini vurgulamaktır.

Bu bağlamda, Y kuşağının işyerlerinden gelecek beklentilerini Mazuki'nin çalışmasında yer alan kriterlere göz önünde bulundurularak tespit edilmeye çalışılmıştır (2011; 521). Çalışmada yer alan değişkenler Türkçeye çevrilmiş, hazırlanan anket formu Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Avşar yerleşkesinde okuyan İİBF son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. İki bölümden oluşan anket sorularının birinci bölümünde, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, öğrencilerin gelecekte çalışmayı düşündüğü işyerlerinden Kültür, İletişim, Takım Çalışması, Karar verme, Motivasyon, Gelişme ve Yöneticilerinden beklentileri tespit edilmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri çoklu önermeler (multiple items) ile ölçümlenmiş ve SPSS'e veri girişi yapıldıktan sonra, her bir değişkeni ölçen soruların güvenirlik ölçümlemeleri yapılmıştır. Alfa güvenirlik testinde güvenilirlikleri ispatlanan değişkenler için sorulan sorular SPSS'te "compute mean" seçeneği kullanılarak birleştirilmiş ve karşılaştırma analizlerine (t-testi, ANOVA gibi) elverişli olan araştırma değişkenleri oluşturulmuştur.

2.1. Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Tablo 1. Ankete Katılan Y Kuşağının Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			**Yetiştirilme tarzı**		
Bayan	157	60,6	Çoğunlukla Baskıcı	18	7,0
Bay	102	39,4	Çoğunlukla serbest	17	6,6
			Aile kontrolünde serbest	223	86,4
Okudukları Bölüm			**Yaş**		
Kamu Yönetimi	40	6,9	21 ve altı	23	9,1
İşletme	40	15,4	22	61	24,2
İktisat	161	62,2	23	97	38,5
Diğer	40	15,4	24 ve üstü	71	28,2

Çalışma Deneyimi					
Öğrenciyim hiç çalışmadım	100	38,6			
Öğrenciyim ara sıra çalıştım	110	42,5			
Öğrenciyim hep çalıştım	49	19,9			

Anketi cevaplandırmaya gönüllü öğrencilerin öncelikle demoğrafik soruları yanıtlamaları istenmiştir. Ankete katılan yeni mezun olacak olan bireylerin çoğunluğunun Bayan (%60,6), yetiştirilme tarzı olarak Aile Kontrolünde serbest(%86,4) oldukları gözlemlenmiştir. Aynı grubun çoğunluğunun 23 yaş ve üstünde olması Y kuşağı tanımlarına uymaktadır. Ayrıca öğrencilerin Büyük çoğunluğunun ara sıra (%42,5) çalışarak iş piyasası hakkında tecrübeleri olduğu ya da hep çalıştıkları (%19,9) tespit edilmiştir. Yukarıda belirtilen tüm grupların iş yaşamından beklentileri hakkında yapılan analizlerde bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Tablo 2. Ankete Katılan Bireylerin Yaşam ve Yetişme Yerleri

Yaşam Alanları	**Doğduğunuz yer**		**12-19 yaş arası en uzun yaşadığınız yer**		**Yaşadığınız Şehir**	
	Sayı	**Yüzde %**	**Sayı**	**Yüzde %**	Kahramanmaraş	37,5
Köy-Mezra	23	8,9	14	5,6	Adana	10,8
Kasaba- ilçe	85	32,8	71	28,3	Gaziantep	8,5
Şehir Merkezi	95	36,7	100	39,8	Hatay	5,0
Büyük Şehir	55	21,2	66	26,3	Diğer şehirler	38,2

Ankete katılan bireylerin Büyük çoğunluğu şehir merkezinde (%36,7) dünyaya geldiği ve gençlik yıllarını geçirdikleri belirlenmiştir. Her iki durumun iş yaşamından beklentiler üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Üniversite Kahramanmaraş'ta olduğu için en büyük grup şehirli gençlerden oluşurken, çevre illerden gençler de sonraki sıraları almaktadır.

Tablo 3. Ankete katılan Bireylerin Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu	**Anne**		**Baba**	
	Sayı	**Yüzde %**	**Sayı**	**Yüzde %**
Okur yazar	40	15,6	4	1,6
İlkokul	147	57,4	129	50,8
Lise	60	23,4	87	34,3
Yüksek Okul	3	1,2	7	2,8
Fakülte	5	2,0	20	7,9
Yüksek Lis.- Dok.	1	0,4	7	2,8
Toplam	256	100	254	100

Tablo 3'de görülebileceği gibi annelerin babalara göre daha düşük bir eğitim almasına karşın anne ve babanın gençlerin iş yaşamından beklentileri üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir.

Tablo 4. Ankete Katılan Bireylerin Anne ve Babalarının İş Yaşamı Boyunca En Uzun Süreli İcra Ettiği Meslekler

Eğitim Durumu	**Anne**		**Baba**	
	Sayı	**Yüzde %**	**Sayı**	**Yüzde %**
Hiç Çalışmadı	201	79,8	4	1,9
Özel Sektör	19	7,6	58	23,0
Devlet Kurumu	12	4,9	68	27,2
Tarım Sektörü	10	4,1	37	15,1
Kendi işi	9	3,6	82	32,8
Toplam	245	100	249	100

İİBF öğrencilerinin vermiş oldukları yanıtlara göre annelerin büyük çoğunluğunun hiç çalışmadığı raporlanmıştır. Yapılan analizde ebeveynlerin çalışma hayatından beklentileri etkilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ankete Katılan Bireylerin Ailelerine Ait Gelirler ve Gelir Beklentileri

Ailenin Elde ettiği gelir seviyesi			**Bireyin gelir beklentisi**		
	Sayı	**%**		**Sayı**	**%**
0-900	23	10,0	0-1999	22	9,1
901-1800	72	31,3	2000-2500	119	49,2
1801-2400	53	23,0	2501-3000	61	25,2

2401 ve üstü gelir elde edenler	82	35,7	3001 ve üstü beklentisi olanlar	40	16,5
Toplam	230	100	Toplam	242	100
Ortalama Gelir	2325		Ortalama Gelir Beklentisi	2794	

Y kuşağı ekonomik olarak ailelerinin elde ettiği gelirden daha fazla bir beklenti içerisindedir. Bu beklentinin sebepleri başka bir çalışmanın temelini oluştursa da yeni işe başlayan devlet memurunun aldığı ücret olan 2000 TL, Sendikal bir kurumun belirlediği açlık sınırı ve Beşeri sermaye kanunu bu rakamın yükselmesinin sebepleri arasında gösterilebilir.

2.2. İşyerinden Beklentiler

Tablo 6. Ankette Kullanılan Ölçek Değişkenlerine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ölçek sayısı	$\bar{x}$ s	Cronbach Alfa Değeri
• **İş hayatımda kültür**	6	4,58 1,42	,8446
• **İş hayatımda yönetici**	6	4,84 1,42	,8745
• **İş hayatımda İletişim**	6	5,26 1,07	,7013
• **İş hayatımda Karar verme**	6	5,27 1,02	,6771
• **İş hayatımda Takım çalışması**	6	5,43 1,24	,8562
• **İş hayatımda Motivasyon**	6	6,19 1,05	,8783
• **İş hayatımda Gelişme**	6	6,28 1,08	,8943

Ankette kullanılan ölçek Mazuki (2011:512)' den alınmıştır. Didem (2012) ve Mazuki (2011) de kullanılan ölçeğin maddelerindeki güvenilirlik Kahramanmaraş'ta yapılan çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ankette yer alan ölçeğin tüm alt değişkenleri uluslar arası literatürde yer alan güvenilirlik analizi kriterlerini sağlamaktadır. Bu değişkenler içerisinde en az katılım işyerindeki kültür'de belirlenirken, Kişisel gelişim y kuşağının en çok dikkat ettiği unsur olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni Kültür ve Yöneticiden Beklentiler Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında Kültür Beklentileri										
Değişkenler	**1*** % N	**2** % N	**3** % N	**4** % N	**5** % N	**6** % N	**7** % N	**T** % N	$\bar{x}$	***S***
İş hayatındaki bireyler birbirini umursarlar	10,9 28	7,8 20	15,6 40	18,4 47	12,5 32	7,8 20	27,0 69	100 256	4,45	2,03
İşletmeler müşterilerini dinler ve ihtiyaçlarına cevap verir	6,2 16	4,6 12	10,4 27	22,8 59	14,7 38	13,9 36	27,4 71	100 259	4,86	1,81
İşletmeler firma içerisinde olan biteni çalışanlarıyla paylaşır	19,1 49	11,7 30	15,6 40	15,6 40	17,1 44	8,2 21	12,8 33	100 257	3,76	1,98
İşletmeler çalışanlarının daha verimli olabilmesi için yollar arar	4,3 11	1,9 5	8,2 21	10,9 28	15,2 39	19,1 49	40,5 104	10025 7	5,50	1,69
Çalışanlar takım halinde uyumlu çalışabilmektedirler	4,7 12	3,5 9	12,8 33	14,3 37	19,4 50	15,9 41	29,5 76	10025 8	5,06	1,74
İşletmeler çalışanlarının kişisel problemlerini dinler ve çözüm arar	20,2 52	12,8 33	12,0 31	16,7 43	9,3 24	10,52 7	18,6 48	10025 8	3,88	2,15
İş Hayatında Yöneticiden beklentiler										
Değişkenler	**1*** % N	**2** % N	**3** % N	**4** % N	**5** % N	**6** % N	**7** % N	**T** % N	$\bar{x}$	***S***
Yöneticilerim benim için bir rol modeldir	10,9 28	8,1 21	8,9 23	14,0 36	13,2 34	22,1 57	22,9 59	100 258	4,68	2,00
Yöneticim çalışma hayatında yol göstericidir	7,8 20	5,8 15	11,2 29	13,6 35	22,5 58	15,5 40	23,6 61	100 258	4,78	1,84

Gelecekte karşılaşabileceğim fırsatlar için vizyon oluşturur	6,3 16	5,1 13	10,2 26	12,5 32	19,5 50	22,3 57	24,2 62	100 256	4,98	1,78
Yaptığım işte hatalarımı göstererek doğruları yapmama yardımcı olur	4,7 12	3,9 10	9,3 24	14,0 36	17,1 44	19,8 51	31,1 80	100 257	5,19	1,74
Yöneticilerim ödül alabilmem için gereken bilgileri sağlar	8,1 21	8,5 22	13,6 35	17,1 44	17,1 44	15,9 41	19,8 51	100 258	4,53	1,87
Yöneticiler standartları yakalamam için beni uyarır	5,4 14	3,5 9	13,2 34	16,7 43	17,4 45	18,2 47	25,6 66	100 258	4,94	1,75

*** 1 hiç katılmıyorum… 7 tamamen katılıyorum**

Yapılan araştırmada her alt değişkeni oluşturan önermeler ayrı ayrı değerlendirilerek tablolaştırılmıştır. İşyerindeki kültürel beklenti en düşük katılımı elde ederken, y işçisi, işverenin tutum ve davranışlarının kültürü olumsuz etkilediğini beyan etmektedirler. İşverenin çalışanlarını bilgilendirme (3,76 ile tüm önermeler içerisinde en düşük katılım) ve problemleriyle yakından ilgilenme konularına çok önem vermeyeceklerini düşünmektedirler. Bununla birlikte karlılığı arttırıcı faaliyetlere katılarak kültüre işçinin değil işverenin olumsuz yaklaştığını vurgulamaktadırlar. Y kuşağı, Yöneticilerden daha çok bireyi olgunlaştırıcı ve tecrübe kazandırıcı eylemlerde yardım beklemektedirler.

Tablo 8. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni İletişim ve Karar Verme Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında İletişim Beklentileri										
Değişkenler	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
Görüşlerimi rahatça başkalarıyla paylaşabileceğime inanıyorum	6,9 18	4,6 12	8,5 22	11,2 29	16,2 42	18,1 47	34,4 89	100 259	5,17	1,87
Çalışma arkadaşlarımla konuşurken nazik ve destekleyici olurum	1,6 4	1,2 3	4,3 11	5,0 13	10,9 28	26,0 67	51,2 132	100 258	6,05	1,33
Çalışma arkadaşlarımla sohbet etmek beni mutlu edecektir	1,6 4	1,6 4	5,1 13	6,7 17	11,0 28	23,1 59	51,0 130	100 255	5,97	1,41
Ben genellikle aklıma ilk geleni söylerim	16,0 41	10,5 27	15,2 39	17,9 46	13,6 35	12,1 31	14,8 38	100 257	3,98	1,99
İş arkadaşlarımın problemlerini dinleyeceğimi düşünüyorum	4,7 12	2,7 7	6,2 16	10,9 28	12,4 32	27,5 71	35,7 92	100 258	5,49	1,67
İş arkadaşlarıma uzun ve kesin yönlendirmelerde bulunurum	4,7 12	7,0 18	9,3 24	14,7 38	19,8 51	22,5 58	22,15 7	100 258	4,94	1,73
İş Hayatında Karar verme										
Değişkenler	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
İçgüdülerime güvenirim ve onlara göre karar veririm	7,3 19	8,5 22	10,4 27	17,0 44	15,1 39	12,4 32	29,3 76	100	4,78	1,94
Mantıklı ve sistematik bir şekilde karar aldığımda kendimi daha rahat hissederim	1,2 3	,4 1	2,7 7	6,2 16	10,4 27	25,9 67	53,3 138	100 259	6,15	1,20
Kararlarımı alırken hislerimden ziyade gerçekleri göz önünde bulundururum	1,2 3	2,0 5	4,0 10	6,3 16	16,2 41	24,1 61	46,2 117	100 253	5,92	1,35
Karar alırken rasyonel sebeplerden çok hislerime güvenirim	16,3 42	13,2 34	15,6 40	14,0 36	13,6 35	14,0 36	13,2 34	100 257	3,90	2,01
Veriler doğru olduğunu gösterse de tam olarak inanmadığım bir konuda karar vermem	5,4 14	3,9 10	7,3 19	10,4 27	20,1 52	21,2 55	31,7 82	100 259	5,26	1,74
Gerçek verilerin detaylı analizine dayanarak kararlar alırım	2,7 7	1,9 5	6,2 16	9,7 25	17,4 45	23,2 60	39,0 101	100 259	5,63	1,53

*** 1 hiç katılmıyorum… 7 tamamen katılıyorum**

Araştırmada katılımcılardan İletişim ve karar verme ile ilişkili önermeleri 7'li skalaya göre değerlendirmeler istenmiştir. Genel anlamda her iki alt değişkeninde katılımcılar tarafında iş hayatında beklenen özellikler olduğu aritmetik ortalamalarla tespit edilmiştir. Önermelerden bazılarına denekler diğerlerine göre daha az katıldıklarını beyan etselerde, gelecekte açık bir iletişim imkanına sahip, hislerin yerine mantıklı ve sistematik kararların alındığı bir şirkette çalışmak istediklerini beyan etmektedirler.

Tablo 9. Ankette Kullanılan Ölçeğin Alt Değişkeni Takım Çalışması, Motivasyon ve Gelişme Önermelerine Verilen Yanıtlar

İş hayatında Takım Çalışması Beklentileri										
Değişkenler	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***s***
Toplantılarda takımıma yön vermek konusunda sorumluluk alırım	3,9 10	3,1 8	5,8 15	12,7 33	14,7 38	19,7 51	40,2 104	100 259	5,51	1,67
Takım arkadaşlarımın anlaşmazlıklarında yardımcı olurum	2,7 7	2,7 7	3,9 10	10,8 28	15,1 39	27,8 72	37,1 96	100 259	5,64	1,51
Takımda olan bitenden herkesin haberdar olmasını sağlarım	5,8 15	3,5 9	6,2 16	14,7 38	18,1 47	20,1 52	31,7 82	100 259	5,23	1,74
Takımda tartışmaların nasıl yapılacağını yön veririm	4,2 11	3,1 8	9,3 24	13,5 35	19,7 51	25,1 65	25,1 65	100 259	5,17	1,64
Takım arkadaşlarımın farklılıkları görmesine yardımcı olurum	2,3 6	4,7 12	4,3 11	11,7 30	18,7 48	26,5 68	31,9 82	100 257	5,47	1,55
Toplantılarda söz alma veya not almayı severim	3,5 9	2,7 7	6,2 16	10,5 27	13,6 35	20,9 54	42,6 110	100 258	5,61	1,64
İş Hayatında Motivasyon Beklentileri										
Değişkenler	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***s***
Arkadaşlarım bana arkadaşça davranırlarsa daha çok motive olurum	3,5 9	2,7 7	1,9 5	4,6 12	13,1 34	20,5 53	53,7 139	100 259	5,97	1,52
Yeteneklerimi ve yapabileceklerimi geliştirmek beni motive eder	1,2 3	1,9 5	2,7 7	3,9 10	8,2 21	18,7 48	63,4 163	100 257	6,26	1,28
İş yaparken özgür olmak beni daha çok motive eder	1,9 5	2,3 6	1,9 5	6,2 16	8,9 23	22,8 59	56,0 145	100 259	6,10	1,38
Değerli bir şeyleri başarma imkanının verilmesi beni motive eder	,4 1	2,7 7	2,3 6	2,7 7	9,7 25	19,8 51	62,4 161	100 258	6,28	1,22
Terfi ya da daha iyi bir iş beni motive eder	,4 1	,4 1	2,7 7	7,0 18	8,5 43	16,7 22	64,3 166	100 258	6,30	1,15
Yöneticimin beni takdir etmesi beni motive eder	1,5 4	2,3 6	1,5 4	5,0 13	6,2 16	17,4 45	66,0 171	100 259	6,28	1,32
İş Hayatında Gelişme Olanakları										
Değişkenler	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***s***
Şirketimin imkanlarıyla bana yeni yetenekler kazandırmasını isterim	3,1 8	2,3 6	1,9 5	3,1 8	9,7 25	13,6 35	66,3 171	100 258	6,20	1,47
Şirketimin bana yükselme şansını vermesini isterim	1,9 5	1,9 5	1,6 4	2,7 7	8,9 23	14,3 37	68,6 177	100 258	6,32	1,31
Şirketimin bana daha fazla teknik bilgi sağlamasını isterim	,8 2	,8 2	3,9 10	3,9 10	8,9 23	15,2 39	66,5 171	100 257	6,31	1,22
Şirketim ürün ve hizmetler konusunda bana daha fazla bilgi sağlamasını isterim	,8 2	,8 2	1,6 2	3,9 10	8,6 22	19,2 49	65,1 166	100 255	6,37	1,10
Şirketimin yabancı dil yeteneklerimi arttırmam için destek olmasını beklerim	2,3 6	1,9 5	3,5 9	3,1 8	8,9 23	14,3 37	65,9 170	100 258	6,21	1,42
Eğitimimi tamamlamam için bana fırsatlar sunmasını isterim	2,3 6	1,9 5	1,6 4	3,9 10	7,8 20	11,2 29	71,3 184	100 258	6,32	1,37

*** 1 hiç katılmıyorum… 7 tamamen katılıyorum**

Çağımızın şirketler literatürde, birlikte çalışan, inovasyonel ve entelektüel sermayesi güçlü kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Bireyin şirketini benimsemesine dönük çalışmalarda ise genellikle iş doyumu ve şirkete ilişkin güvenilirlik algılarının yüksek olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada literatürdeki çalışmaları destekler nitelikte sonuçlara erişilmiştir. Geleceğin çalışanları işletmelerinde takım çalışmasına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bulgu Deloitte eğitim vakfının yaptığı çalışmayla örtüşmektedir (2013;14) . Ayrıca Y çalışanları takdir, başarı hırsı ve yeteneklerine göre iş verilmesinin motivasyonlarını arttıracağını beyan etmişlerdir. Yine bu çalışmadan çıkarılabilecek bir başka bulgu ise yeni neslin sürekli aynı işyerinde ve aynı işi yapmak istememeleridir. Sürekli gelişme, yeni şeyler öğrenerek hızlı terfi ve fırsatlar

sunulması araştırmaya katılan bireylerin en çok katıldığı önermeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

Y kuşağı olarak tanımlanan ve bu gün ilk doğanlarının 34 yaşında olduğu, bir kısmının iş hayatına girdiği günümüz toplumunda çalışanların iş ve işyerine bakış açıları değişmektedir. Bu kuşağın temel özellikleri nedeniyle iletişim, teknoloji, özgürlükler çalışma arkadaşları ve takımlara bakış açıları önceki nesillerden farklıdır ve motive edip daha iyi bir verim alabilmenin yolu onların özelliklerini ve davranış biçimlerini tahlil etmekten geçecektir.

Bu çalışmada, Y kuşağının Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde okuyan son sınıf öğrencilerine yapılan bir uygulamayla iş hayatından beklentileri ölçümlenmiş, özellikle kişisel gelişim ve motivasyonun diğer değişkenlere göre daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan Y kuşağının doğdukları yer, yetiştikleri yer, elde etikleri gelir gibi etkenlerin iş hayatından beklentilerini değiştirmediği bulgusuna ulaşılmıştır. İstatistiksel olarak gruplar arasında farklı sonuçlara ulaşılamamıştır. Yine bu çalışmada katılımcıların cevaplarından elde edilen bir başka bulguda ailelerin Y kuşağının beklentileri üzerinde bir etkisinin olmadığıdır. Annenin çalışmamış olması ya da daha iyi bir eğitim alması bireylerin çalışma hayatından beklentilerini farklılaştırmamıştır.

Gerçekleştirilen araştırmada katılımcı Y kuşağının X kuşağından farklı olarak ve literatürde yer almayan ve başka çalışmalarca desteklenmesi gereken bir başka bulgu ise göreceli olarak daha yüksek bir ücret beklentisi içinde olmalarıdır. Her ne kadar X nesli bulduğunu kabullenirken Y nesli daha fazlasını ister özelliğine paralel bir bulgu olsa da bu konuda başka hedef kitleler ve bölgelerde çalışma yapılması bu çalışmadan çıkabilecek bir başka öneridir.

Bu çalışma ile yapılacak bir başka öneri ise yabancı literatürde belirlenmiş olan ölçekler ülkemiz iş ortamına uygun hale getirilerek Y kuşağının düzenli olarak işyerlerinden beklentilerini tespit edilmeli ve ilgililerle paylaşılmalıdır. Aynı şekilde benzer bir çalışmada işyerlerinin Y kuşağından beklentileri tespit edilerek, Y kuşağına ulaştırılacak alanlarda ilan edilmeli ya da eğitimler verilmelidir. Bu her iki neslin birbirini anlamasını sağlayacak ve en etkin ve verimli işyerlerinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Burada tartışılmayan ancak sonraki çalışmaların konusu olabilecek "farklı gelişmişlik seviyelerine ait bölgelerde kuşakların yaş aralıkları da değişebilir" önermesi de araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N., 2014, Kuşakların Değişen Yüzü ve y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), 165-182

Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Aral Noyan, Bülent Demir, Cengiz Ağ, Çağlar Pehlivan, Eşref Özdemir, Gülbeniz Akduman, Hanife Eregez, İlksen Öztürk, Oktay Balcı, 2013, Y kUşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2(2), 11-42

Albayrak, A. Ve Özkul, E., 2013, Y kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma, İnternational Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish or Turkic, 8(6), 15-31

Ayhün, S.E., 2013, Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi, 2(1), 93-112.

Çatalkaya, C., 2008, Y kuşağı ve İnsan Kaynakları, 12.4.2008, Erişim tarihi: 04.11.2014 http://www.yetenekvekariyer.com/y-kusagi-ve-insan-kaynaklari/

Deloitte Eğitim vakfı, 2013, Y Kuşağı İnovasyon Araştırması; Erişim tarihi: 4.11.2014 http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/Other/TR_Y_Kusagi_Inovasyon_Arastirmasi_11072014.pdf

Deneçli, C. Ve Deneçli S. Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması Ve Kuşaklar, Erişim tarihi: 04.11.2014 http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc

İşçimen, D. S., 2012, Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılanma Düzeyi İle Kurumsal Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, YL Tezi, İstanbul.

Jasoh, M., Simun, M. ve Chong, S.C., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Of Fresh Graduates: Roles of Graduates, Higher Learning İnstitutions and Employers, Education+Traning, Vol.53(6), 515-530.

Keleş, H.N., 2011, Y kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ver Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.

Maxwell, G.A. and Broadbridge, A., 2014, Generation Y Graduates and Career Transitions:Perspectives by Gender, Europan Managment Journal, 32, 547-553.

Mazuki,J., Simun,M. and Chong,S.O., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Fresh Graduates, Education + Training Journal, Vol.53, No.6, pp.515-530.

Sheahan, P., 2009, Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work, New York: Hardie Grant Books.

Ülker, H. 2013, Y KUŞAĞI DA NEYİN NESİ? Erişim Tarihi; 04.11.2014 http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/791/Y%20kusagi.pdf

Chevette, A. ,Generation Y:Definition,Characteristics & Personality Traits ,Erişim Tarihi: 15.11.2014 http://education-portal.com/academy/lesson/generation-y-definition-characteristics-personality-traits.html#lesson

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM II-C

26 KASIM 2014 ÇARŞAMBA

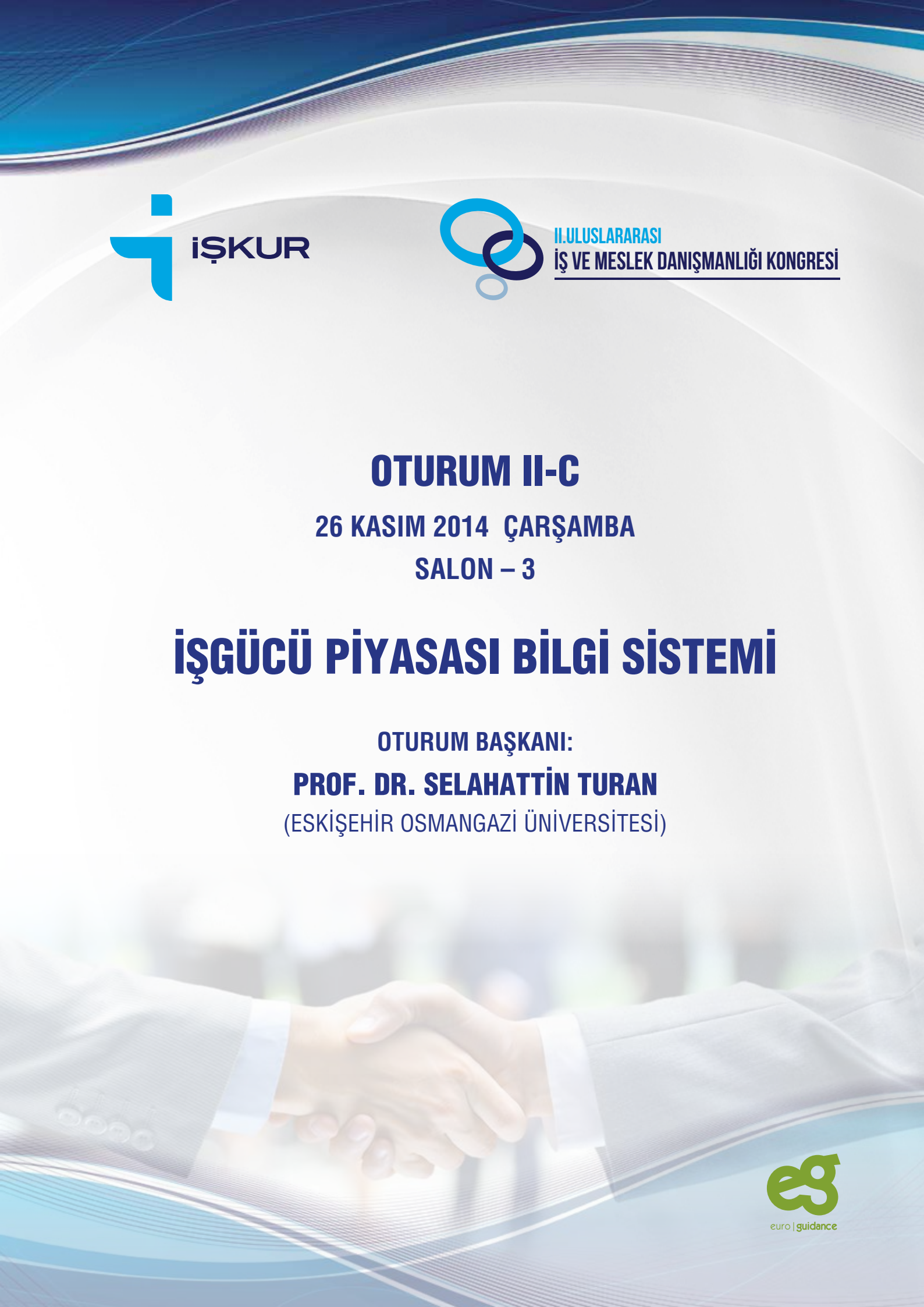
SALON – 3

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. SELAHATTİN TURAN

(ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ)



euro | guidance

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ- TÜRKİYE' DE MEVCUT DURUM VE NORVEÇ ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Üyesi
ozlem.cakir@deu.edu.tr

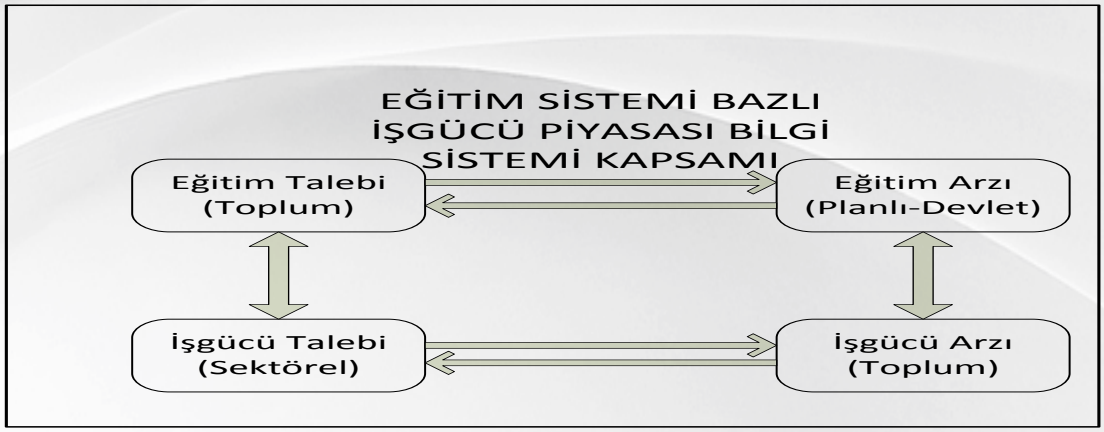
Öğr. Gör. Işıl KELLEVEZİR
Yaşar Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Dış Ticaret Prog. Sorumlusu
isil.kellevezir@yasar.edu.tr

ÖZET

İşgücü piyasası, çalışanlar, işsizler, sendikalar, işverenler ve işveren kuruluşları, devlet ve ilgili kurumları, sivil toplum kuruluşları gibi pek çok aktörü yakından ilgilendiren sorunları barındıran bir yapıdır. İşsizlik oranı ile genç işsizlik oranının yüksek, genel işgücüne katılım oranının, kadın istihdamı ve işgücüne katılım oranının düşük, kayıt dışı istihdamın yaygın, işgücü arz ve talebinin nicelik ve nitelik olarak uyumsuzluk gösterdiği, iç ve dış göçlere yoğun şekilde maruz kalan ülkemiz işgücü piyasasında mevcut sorunlara çözüm arayışı sürmektedir. TUİK Haziran 2014 verilerine göre genel işsizlik % 9, 5, işgücü nüfusu 29 milyon 240 bin kişi, işgücüne katılım oranı % 51,3 olarak; TUİK Ocak 2014 verilerine göre kayıt dışı istihdam % 33, 6 olarak gerçekleşmiştir.
Bu sorunlara çözüm olarak istihdamı arttırıcı tedbirler; eğitim ve istihdam ilişkisinin geliştirilmesi başta olmak üzere genel olarak aktif ve pasif istihdam politikaları önerilmektedir. Ancak sorunlara gerçekçi çözümler bulunup uygulanabilmesi için öncelikle verilerin doğru elde edilmiş olması gereklidir. Eksik veya düzensiz veriler üzerine kurulan çözüm arayışlarının sorunları daha da büyüteceği düşünülmektedir. Etkin bir sistem ile doğru verilerin, doğru yöntemle toplanıp uygun biçimde analizi "işgücü piyasası bilgi sisteminden" geçmektedir. Ülkemizde işgücü piyasası bilgi sistemi ile doğrudan bağlantılı olan kurum İŞKUR' dur. Bu kurumun yanında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kurumlar ve çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları da konuya katkıda bulunmaktadır.
Bu çalışmanın amacı, Türkiye' de işgücü piyasası bilgi sistemi ile ilgili olarak mevcut yapıyı ortaya koymak ve iki ülke örneği ile karşılaştırma yapmaktır. Bu bildiride AB üyesi olmayan Norveç "işgücü piyasası bilgi sistemleri" örneği incelenecek, karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir.
Avrupa Birliği üye ülkesi olmayan Norveç' te, işgücü piyasası bilgi sistemleri, İşgücü ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından ele alınıp ölçülmektedir.
Tema Konusu: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi- Mevcut Durum
Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşgücü Piyasası, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi, İşgücü Arzı ve Talebi

1. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) tanımına göre, bir ülkede bulunan 15-64 yaş arası nüfus faal nüfusu yani çalışma çağındaki nüfusu oluşturur. İşgücü; işsizler ve çalışanların toplamıdır. İş aramaktan vazgeçmiş veya iş aramayan bireyler işgücü piyasasına dahil değildir. İşgücü piyasasına giriş ve çıkışlar nüfus hareketlerinden etkilenir. İşgücü piyasasına giriş ve çıkıştaki en temel sebepler doğum, ölüm, emeklilik, göç, doğal afetler olarak sayılabilir. İşi olmayan, çalışma isteğinde olan ancak son 4 hafta içinde iş aradığı halde bulamayan bireyler işsiz olarak adlandırılır (Parasız, 2000, s. 8).
Emek, işgücü piyasasının özünü oluşturur. İnsan ürünü olan emeğin üretime katılması sayesinde, talebi ve arzı olan bir ortam oluşur. Bu ortam işgücü piyasası olarak adlandırılır (Işığıçok, 2011, s. 3). İşgücü piyasası; işgücünü ürün veya hizmet üretiminde kullanmak üzere talep edenlerle; genelde ücret karşılığı (kendi hesabına çalışma ve aile işçiliği durumları hariç) , iş yapabilme yeteneklerini devretme isteğinde olan emekçilerin karşılaştığı ortamdır (Ünal, 1996, s. 88); (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013, s. 4)İşgücü piyasası; genel olarak eğitim sürecinden ayrılıp veya bu süreci sonlandırıp çalışma yaşamına geçen bireylerle; mevcut işlerin ve işverenlerin karşılaştığı ortam olarak da tanımlanabilir. İşgücü piyasası; arz ve talebi, girdisi ve çıktısı bulunan; ortada ücretin oluştuğu bir sosyal yapıdır.



Tablo 1: Eğitim Sistemi Bazlı İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi Kapsamı

İşgücü piyasaları birincil ve ikincil olmak üzere ikili bir yapı şeklinde oluşur. Birincil piyasalar; ileri teknoloji gerektiren işlerin yüksek nitelikli işgücü tarafından gerçekleştirildiği işlerden oluşur. İkincil piyasalar ise teknoloji yoğun olmayan, daha çok kas gücüne dayalı, güvencesiz ve tercih edilmeyen işlerden oluşur. Bu piyasalar arasında geçişkenlik -çok büyük oranda- söz konusu değildir. Birincil piyasalarda çalışan işgücünün iyi eğitim almış olması şartken, ikincil piyasalarda böyle bir zorunluluk aranmaz. Bunun yanında birincil işgücü piyasaları, tam gün çalışma süresine sahip, sendikalaşma gibi hak ve özgürlüklerin bunun yanında iş güvencesinin mevcut olduğu, yüksek ücretli ve iyi çalışma koşullarına sahip işlerden oluşur. İkincil piyasalardaki işler ise genelde kısmi süreli, güvencesiz, sendikalaşmanın bulunmadığı ve sosyal hakların önemsenmediği düşük ücretli, genelde kötü çalışma koşullarına sahip işlerdir.

İşgücü piyasası bilgi sisteminin etkin ve verimli çalışabilmesi ve doğru analizler yapmaya imkan verebilmesi için işgücü piyasasının birincil piyasalardan oluşmuş olması gerekir. İş güvencesizliğinin ve kayıtdışılığın olduğu bir işgücü piyasasının verileri takip edilse de sağladığı bilgiler doğru ve güvenilir değildir.

Yeni çağın gerek duyduğu insan kaynağının var olduğu piyasanın temelde sahip olması gereken özellikler başlıca üç grupta incelenebilir. Nicelik ve nitelik olarak doğru planlanmış işgücü; yaşam boyu öğrenim ve transfer edilebilir yeteneklere sahip işgücü; esnek, uyumlu teknik eğitim sistemleri (Noonan, et al., 2007)

İşgücü piyasalarının özelliklerine bakıldığında öncelikle çok sayıda olmaları dikkat çeker. Söylem olarak işgücü piyasası denildiğinde aslında birden çok yapıdan meydana gelmiş bir bütün kastedilir. Örneğin il bazında; meslek grubu bazında veya ülke ve bölge bazında piyasalardan bahsedilebilir. Sınırlar fiziki veya kavramsal olarak çizilebilir. İkinci özellik işgücü piyasalarında emeğin tek bir rayiç bedelinin bulunmayışıdır. Eksik bilgilenme ve diğer nedenlerle işçiler eşit işe eşit ücret yaklaşımı bulunmadığında farklı ücretlerle ücretlendirilir. Üçüncü özellik, işgücünün homojen olmamasıdır. Mal ve hizmetler tektipleştirilebilir ancak insan söz konusu olduğunda, aynı eğitime ve çevresel faktörlere maruz kalsa da standartlaşma imkânsızdır. Bu nedenle işgücünün seçimi işverenler açısından önem taşır. Öte yandan dördüncü özellik istihdam ilişkisinin sürekliliğidir. Emeğin çalıştırılmasında süreklilik esastır. İşveren işgücünü sürekli olarak istihdam etmek ister. İşgücü devir hızının yüksek olması dezavantajlı bir durumdur. Emeğin bireyin ayrılmaz parçası olmasından dolayı, işgücü emeği kendisiyle birlikte sunar. Bu, piyasanın beşinci özelliğidir. Birey, işyerindeki çalışma şartlarından etkilenecek, risklere maruz kalacak ve psikolojik olarak da çeşitli unsurlarla karşılaşacaktır. Altıncı özellik işgücünün pazarlık gücünün az olmasıdır. İşverenler ücret pazarlığında işçiden daha güçlüdür çünkü kıt işlere karşı sayısı oldukça fazla olan eşleştirilecek işgücü bulunur. Son olarak, işgücü talebi türetilmiş bir taleptir. Diğer mal ve hizmet piyasalarında üretim girdileri direkt talep edilirken emek talebi mal ve hizmet üretimine bağlıdır (Biçerli, 2007, s. 6-8)

İşgücünün katmanları dikkate alındığında, işgücü piyasaları genel, mesleki ve dahili işgücü piyasaları olarak değerlendirilebilir (Winch, 2000, s. 131).

Genel işgücü piyasası, herhangi bir özel bilgi veya beceri gerektirmeyen piyasalardır. Herhangi bir zorunlu giriş koşulu aranmaz. Bu piyasalarda işverenler minimum eğitim almış etkin ve verimli çalışacak kişileri tercih ederler ve genelde uzun dönemli bağlılık aramazlar. Üst düzey yetenek aranmadığından ve kişilerin işe alım ve işten çıkarmaları hızlıca gerçekleştiğinden, emekçiler ellerinden gelenin en iyisini yaparlar. Ekonominin en düşük nitelik gerektiren sektörlerine ilişkin bir işgücü piyasasıdır.

Mesleki işgücü piyasası, farklı endüstriler, bu endüstriler içinde farklı mesleklerde; bireylerin mesleki ve endüstriye özel beceriler geliştirdiği kendi belirgin sınırları olan yapılardır. İşverenler için, anahtar piyasa göstergesi, eğitim, nitelik veya denetim yolu ile edinilen bilgi ve becerilerdir. Bu yüzden, genel işgücü piyasalarından daha fazla düzenleme gerektirirler. Bunun yanında mesleki işgücü piyasaları yetenek tedariki gerektirir ve bunun sağlanabilmesi için de eğitim ve öğretim sistemleri ile yakından ilişkilidir. Sınırları

düzgün bir şekilde belirlenmiş bir mesleki işgücü piyasası, hem işgücü hem de işveren için karşılıklı gereksinimlerin bilinmesinden dolayı fayda sağlar. Mezun niteliklerinin bilindiği bir sistem, her zaman daha fazla bilgi, yetenek ve deneyim gerektiren işgücü piyasası için bireysel gelişime olanak sağlar. Mesleki işgücü piyasalarının var olduğu bir yapı, şirketlere, yetenekli işgücü aracılığı ile daha yüksek özellikli ürün ve hizmet geliştirme olanağı sunar.
İçsel işgücü piyasaları ise, belirli bir firmadan kaynaklanan istihdamdan oluşur. Aslında, bir işgücü piyasasından ziyade, firma içi yönetimsel süreçte oluşur. Ancak kaynak noktasında diğer piyasalara bağlıdır. Firma içindeki işgücünün firmaya sadakati olduğunda söz konusudur. Eğer işverenler, işgücüne firmanın kalıcı bir değeri gözüyle bakarsa, işgücü firmaya önemli bir rekabet avantajı sağlayabilir.
İşgücü piyasasının talebi ve işgücü arzının uyumlaştırılması, istihdamın arttırılıp işsizliğin azaltılması için öncelikle yapılması gereken aktif bir planlamadır. Planlamanın doğru, geçerli, güvenilir, uygun verilere dayanarak, uygun yöntemle gerçekleştirilmesi gerekir. İşgücü piyasasının taleplerinin nitelik ve nicelik olarak doğru tahmin edilip belirlenmesi ve sonrasında eğitim sisteminin ve bileşenlerinin buna uygun olarak tasarlanıp işgücünün yapısının oluşturulması şarttır. Günümüz koşullarında belirleyici olan sadece nicelik olarak değil, nitelik açısından da planlı ve ihtiyaçların öngörülmesine dayalı bir insan kaynağına sahip olmaktır.

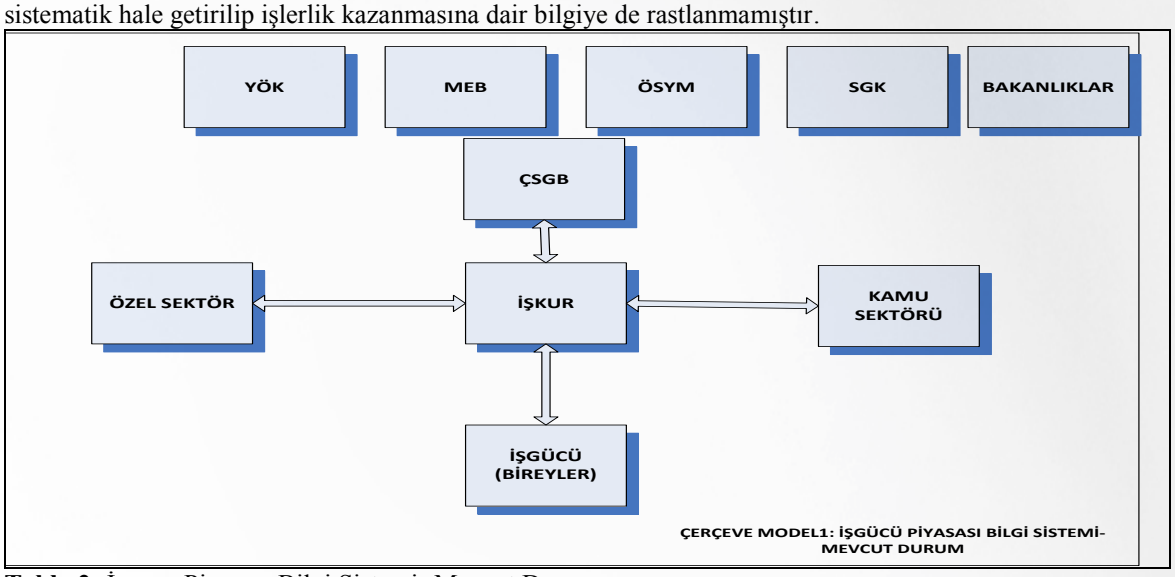
2. Türkiye' de İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

Kamu istihdam kurumları, ülke düzeyinde, devlet eliyle işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının belirlenip uygulanması, iş ve meslek danışmanlığı, iş arayan ve işverenlerin buluşturulması konularının yanında, işgücü piyasasına ait verilerin toplanması, analizi, yorumlanması konularında da faaliyet gösteren kurumlardır. Avrupa Birliği genelinde bu birim genelde çalışma bakanlıklarına bağlı olarak; devlet, genelde işveren temsilcilerinden oluşan sosyal taraflar ve kamu istihdam kurumları üçlü bir yapı olarak çalışmaktadır.
Türkiye' de işgücü piyasası ile ilgili ilk kurumsal oluşum 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığıdır. Daha sonra 1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu işgücü piyasasını denetleme ve düzenleme görevini üstlenmiştir. İşgücü piyasasının izlenmesi ile ilgili olarak 1963 yılında kurulan Devlet Planlama Teşkilatı çeşitli çalışmalarda bulunmuştur. Örneğin "işsizlik oranı" yerine "işgücü fazlası" kavramı ile farklı nitelikteki işsizlerin toplam sayısını yayınlamış ancak bu kavram işsizlik göstergesi olmaktan çok emeğin değerlendirilemeyen kısmını açıklamıştır. DPT verilerinin toplanma biçimi ve tahmin yöntemleri tartışma konusu oluşturmuştur. 1966 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından başlatılan Hane Halkı İşgücü Anketleri ise, işgücü piyasası bilgi sistemi için önemli bir adımdır. İşgücü piyasasının izlenebilirliğini sürekli, standart ve uluslararası kabul görür sonuçlarla sağlamıştır. Uluslararası düzeyde bir karşılaştırma ve değerlendirme sisteminin kurulması düşüncesi 17 Nisan 1988 tarihinde resmi gazetede yayınlanan "işgücü piyasası enformasyon sistemi" ile ortaya atılmıştır. Proje çerçevesinde üç aylık düzenli periyodlarla işgücü arz ve talebi istatistiklerinin yayınlanması hedeflenmiştir. 1990 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı içinde yer alan "işgücü piyasası enformasyon sistemi projesi" kapsamında hane halkı işgücü anketlerinin kırsal ve kentsel olarak ayrı, yılda iki kez yapılmasına karar verilip yeniden yapılandırılmıştır.
Günümüzde, Türkiye' de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak Türkiye İş Kurumu, mali ve idari açıdan özerk bir kamu istihdam kurumu olarak faaliyet göstermektedir. Kurumun faaliyet, işleyiş ve sorumlulukları 2003 yılında yayınlanan 4904 sayılı kanunla (Mevzuat, 2014) belirlenmiştir. Bu kanuna göre, kurumun merkez teşkilatı hizmet birimleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir.
a) İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
b) Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
c) İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı.
d) İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı.
e) Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı.
f) İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı.
g) Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı.
h) Hukuk Müşavirliği.
i) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
j) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı.
k) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
l) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı.
Bu birimlerden, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi ile ilgili birim olan İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığının görevleri ise aynı kanunda aşağıdaki gibi belirtilmiştir.
1) İşgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak.
2) Yerel düzeyde yapılan işgücü piyasası araştırma ve analizlerini koordine etmek ve bu konuda standardizasyon sağlamak.
3) Kurum hizmetlerinin performans ölçümlerine ilişkin işlemleri yapmak.
4) Kurum istatistiklerini derlemek ve diğer hizmet birimlerinin kullanımına sunmak.

5) İşgücü piyasası bilgi sistemini oluşturmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarını koordine etmek.

Türkiye' de işgücü piyasası bilgi sistemi ile ilgili olarak veri toplanması, analizi, yayınlanması ile ilgili görev Türkiye İş Kurumu' na (İŞKUR) aittir. Konu ile ilgili olarak "Türkiye İş Kurumu Hizmetlerinin Elektronik Ortamda Yürütülmesi Hakkında Yönetmelik" 15.08.2008 tarih ve 26968 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır (İŞKUR, 2014) . Bu yönetmelik kapsamında, elektronik ortamda verilecek hizmetler belirlenmiştir. Madde 4, Elektronik Ortamda Verilecek Hizmetler başlığı altında, a bendinde İşgücü piyasasının izlenmesi, ihtiyaç duyulan verilerin derlenmesi, analiz edilmesi ve yayınlanması, işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulmasına yönelik işlemler" in İŞKUR tarafından yapılacağı beyan edilmiştir. İŞKUR'da, ilgili görev, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu birimde, işgücü piyasası verilerinin yerel ve ulusal bazda derlenmesi, analizi, yorumlanması ve yayınlanması; yerel düzeyde yapılan işgücü piyasası araştırma ve analizlerinin koordine edilmesi ve standardizasyon sağlanması; kurum hizmetlerinin performans ölçümlerine ilişkin işlemlerinin gerçekleştirilmesi; kurum istatistiklerinin derlenmesi ve diğer hizmet birimlerine sunulması; işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması ve İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarının koordinasyonu gerçekleştirilmektedir.

Kurumun yayınları; 2013 faaliyet raporu; 2013-2014 mali performans programı; 2011-2015 stratejik planı; 2013-2017 stratejik planı incelendiğinde, yerel düzey işgücü piyasası araştırmaları gerçekleştirildiği ve bu uygulamanın standartlaştırıldığı, kurum ile ilgili performans ölçümlerinin gerçekleştirilip istatistiksel veri toplandığı gözlenmektedir. Dikkat çeken bir nokta, 2011-2015 ve 2013-2017 arasında yapılan stratejik planların 3 yıl(2013-2014-2015) çakışma göstermesidir. Dönem tamamlanmadan neden ikinci bir plana ihtiyaç duyulduğu ve bunun yanında farklılıkların neler olduğu merak uyandıran konulardır. Ayrıca İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmaları ile ilgili net bilgilere ulaşılamamaktadır. Bunun yanında işgücü piyasasının arz ve talep yanlarına ait veri toplanması, analizi, yorumlanıp yayınlanması ve bu uygulamanın sistematik hale getirilip işlerlik kazanmasına dair bilgiye de rastlanmamıştır.



Tablo 2: İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi- Mevcut Durum

Avrupa Birliği Mali İşbirliği kapsamında, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruları ve diğer tarafların idari kapasitelerinin güçlendirilmesi aracılığı ile istihdam hizmetlerinin etkinlik, verimlilik ve kalitesini arttıracak Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu çerçevesinde, İŞKUR' un İşgücü Piyasası Bilgi Sistemlerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. 2013 yılında İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu çalışmalarına başlamış, Yürütme Komitesi toplantılar gerçekleştirmiştir.

Kurumun 2013-2017 Stratejik Planında, misyon olarak "etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak" ifadesi yer almaktadır. Bu misyonla bağlantılı olarak stratejik amaçlar belirlenmiştir. "İşgücü piyasasındaki gelişme ve değişmelere yön veren güçlü bir kurumsal yapı oluşturma" amacı ile bağlantılı olarak işgücü piyasası bilgi sistemini 2013 yılı sonuna kadar kurmak ve 2014 yılından itibaren de işlerlik kazanmasını sağlamak hedeflenmiştir (İŞKUR, 2013). Bu hedef için performans göstergesi olarak işgücü piyasası bilgi sistemi kurulumunun tamamlanması ve bu çalışmalar tamamlandıktan sonra sistemin işleyişinin 3 aylık raporlarla izlenmesi belirlenmiştir. Hedefe ulaşabilmek için gerekli strateji ise "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunda temsil edilenler olmak üzere, İPBS' ye katkı verebilecek

kurum/kuruluşlarla etkin bir diyalog ve işbirliği oluşturarak İPBS alt yapısının doğru ve güncel veriler alınacak şekilde kurulmasını sağlamak." şeklinde belirlenmiştir.
İŞKUR tarafından, işgücü piyasası bilgilerine ihtiyaç duyan tarafların bilgi ihtiyacını karşılamak ve işgücü piyasası eğilimlerini tespit etmek amacı üzere, uluslararası istatistiki normlara uygun olarak; yıllık olarak ulusal bazda en az iki, il bazında en az bir işgücü piyasası araştırma raporu yayınlama hedefi bulunmaktadır. Bu konudaki görev "İşgücü piyasası ve İstatistik Birimi" ile "Bilgi İşlem" ve İl Müdürlükleri' ne verilmiştir (İŞKUR, 2012). Bu konuda 2007 yılından beri il bazında yapılan gözlemlere ek olarak 2008 yılında yılda bir, 2009 yılından beri her yıl 2 adet İşgücü Piyasası Analizi yayınlanmaktadır.
2014 Yılı Mali Durum ve Beklentiler Raporunda, işgücü piyasası analizlerinin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için güncel, doğru ve kapsamlı bir veri tabanı oluşturulması; mevcut durumda bilgi alımının işyeri kayıtları üzerinden gerçekleşmesinden dolayı, bu konuda İŞKUR-SGK işbirliği çalışmalarının başlatıldığı bilgisi yer almaktadır. Bu dönemde İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nda İŞKUR-SGK entegrasyonu, kurul üyelerine sunum yapılarak aktarılacak ve akabinde görüşler de alındıktan sonra bu farkındalık çalışmalarına devam edilecektir.
İşgücü piyasasında arz ve talebin etkin ve verimli bir şekilde uyumlaştırılabilmesi için işgücü piyasası bilgilerinin doğruluğu önemlidir. İşgücü arzına ilişkin veriler genellikle Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından edilmektedir. Ancak bu konuda elde edilen veriler il düzeyinde değildir. İşgücü talebi için ise bir veri kaynağı bulunmamakta, bu nedenle İŞKUR' un düzenlediği İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları' na yüksek oranda ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin İŞKUR araştırmasında belirtildiği üzere SGK verilerine göre Eylül 2013 döneminde 1 milyon 593 bin 968 işyeri faaldir ve Araştırma 9.752 işletmeye yüzyüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır. Ancak bu araştırmalar da yeterli veri sağlayamamaktadır. EUROSTAT açısından Türkiye için açık iş oranı açıklanamamaktadır. Bu nedenle işgücü piyasası araştırmalarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdam oranının % 36 olması da ayrı bir veri değerlendirme güçlüğü oluşturmaktadır (İŞKUR, 2013).
İŞKUR 2013 Yılı Faaliyet Raporu, 2013 yılı programında, Dokuzuncu Kalkınma Planı hedefleri içinde yer alan işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının arttırılması ve Aktif İşgücü Programları Projesinin geliştirilmesi için, eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak planlanması; eğitim sisteminden işgücü piyasasına geçen bireylerin piyasadaki durumlarının sistematik ve güncellenen bir modelle izlenmesi programa alınmıştır.
Aşağıdaki tabloda İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması 2013-II ve TUİK verilerinden derlenerek hazırlanan bir karşılaştırma yer almaktadır. Tabloya bakıldığında, işgücünün eğitim düzeyine göre yapılan sınıflamalarda hem kurumlar arası hem de kurum içi farklılık olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin İlköğretim, TUİK' e göre ilkokul ve dengi olarak ayrılmaktayken, İŞKUR' a göre İlköğretim tümünü kapsamaktadır. Tablo içeriklerine bakıldığında, TUİK verilerine göre yaklaşık dört işsizden birini oluşturan yüksek okul ve fakülte mezunlarının İŞKUR' a aynı oranda başvurmadıkları gözlenmektedir. Bunun nedeni İŞKUR' un hitap ettiği işgücü profilinin farklı algılanması, daha düşün nitelikte iş arayan kişilerin tercih ettiği bir kurum olduğu algısı olabilir. Başka bir nokta da on işverenden yaklaşık üçünün, istihdam edeceği personelin eğitim durumunu dikkate almamasıdır. Bu durum, işlerin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi nitelikli işgücünün işyeri bulmakta zorlanmadığı veya işyerlerinin nitelikli personel bulmakta zorlanmadığı ancak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan bulmanın daha zor olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

İşsiz Oranı		Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı		İşveren Eğitim Durumu Talebi	
TUİK 2013 Ekim		İŞKUR 2013 Aralık		İŞKUR 2013 Eylül	
Okuma yazma bilmeyen	1,70%	Okuma yazma bilmeyen	1,90%	22,20%	Lise Altı
Okuma yazma bilen-okul mezunu olmayan	4,30%	Okuma yazma bilen-okul mezunu olmayan	2,70%		
İlkokul	24,60%	İlköğretim	46,70%		
İlköğretim	15,60%				
Ortaokul ve Dengi	7,40%				
Lise	12,70%	Lise	29,00%	17,40%	Lise
Lise dengi Meslek Okulu	10,30%			11,10%	Lise dengi Meslek Okulu
Yüksek Okul ve Fakülte	23,20%	Meslek Yüksek Okulu	9,50%	5,50%	Meslek Yüksek Okulu
		Yüksek Okul ve Fakülte	9,80%	13,30%	Yüksek Okul ve Fakülte
		Lisansüstü	0,40%	0,40%	Lisansüstü
				29,90%	Farketmez

Tablo 3: İşsizlerin Eğitim Durumlarına göre Dağılımı(Kaynak TUİK ve İŞKUR verileri)

Mevcut durumda, Türkiye' de işgücü piyasası bilgi sistemindeki arz ve talep için ihtiyaç duyulan veriler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(ÇSGB), Türkiye İş

Kurumu(İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı(MEB), Yükseköğretim Kurumu(YÖK) 'nda bulunmaktadır. Ancak bu verilerin doğruluğu tartışmalıdır. Türkiye İstatistik Kurumu verileri daha çok hane halkı işgücü anketlerinden elde etmektedir. Ancak bu veriler son derece kısıtlı bir çerçeveden alınan verilerdir. İŞKUR verileri genel olarak sadece kuruma başvurulardan elde edilmekte, bu durum yanlı veriye sebep olabilme ihtimali taşımaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki çalışan sayıları, kayıt dışılık göz önüne alındığında güvenilirliklerini kaybetmektedir. YÖK ve MEB verileri, işgücü piyasasının arz yönüne ilişkin nispeten güvenli veriler (her yıl her öğrenim biriminden, yükseköğretim programından mezun olanların sayısı bellidir.) olmakla birlikte bu verilerin de depolanması, analizi, yorumlanması ve bilgi haline getirilmesi ile ilgili yapılmış yeterli düzeyde çalışma bulunmamaktadır.

Bu bağlamda Türkiye'nin işgücü piyasası bilgi sistemine dair, kurumsal anlamda, ciddi anlamda bir veri depolama, analiz ve yorumlama eksiği bulunmaktadır.

İŞKUR ve TUİK çalışmaları genel olarak değerlendirildiğinde, işgücü piyasasına ait yaş cinsiyet ve eğitim gibi değişkenler için istihdam, işsizlik, uzun süreli işsizlik, genç işsizliği, işgücüne katılım oranı gibi verilere ulaşılabildiği gözlenmektedir. Ancak işgücü piyasasının girdi çıktılarının yani arz ve talebinin izlenmesine dair tatmin edici düzeyde veri bulunmamaktadır. 1988 yılında kanunla oluşturulması istenen "işgücü piyasası bilgi sistemi" nin tam olarak halen uygulamaya konamayışı dikkat çeken bir konudur.

3. Norveç İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi

2010 rakamlarına göre, Norveç' te yerleşik 4,87 milyon kişi bulunmaktadır ve 460 bini göçmendir. 1972 ve 1994 yılında yapılan halk oylamaları ile Avrupa Birliği üyesi olmayı reddetmesine karşın Avrupa Serbest Ticaret Birliği'ne üyedir. Genel yapı Nordik Refah Modeli olarak adlandırılan, kamu sektörünün kilit rol oynadığı yüksek vergiler, yüksek işgücüne katılım oranı, güçlü ticari anlaşmalar gibi özellikleri olan bir yapı ile yönetilmektedir (Nicola Duell, 2009).

Norveç, 2006-2007 yıllarında ekonomik olarak bir ivme yakalamışsa da 2009 krizi işsizliğin yükselmesine neden olmuştur. Sektörel dağılıma bakıldığında, petrol, balıkçılık, inşaat, sağlık, denizcilik, turizm, taşımacılık, gemi yapımı öne çıkan sektörlerdir (NAV EURES, 2010)

Kurumsal yapıya bakıldığında, Halk İstihdam Hizmetleri Kurumu(Eğitim Bakanlığı bir parçasıdır), İşgücü ve Sosyal İçerme Bakanlığı(Ulusal bütçeden payı yaklaşık % 30), Sağlık ve Bakım Hizmetleri Bakanlığı, İşgücü Araştırmaları Merkezi, İşgücü ve Refah Hizmetleri, Avrupa İstihdam Hizmetleri ve İstatistik Kurumu işgücü piyasası politikalarında anahtar rol oynamaktadır. 2006 yılında yeniden yapılandırılan işgücü piyasası kurumları; işsizlik, sosyal yardım ve hastalık, rehabilitasyon ve engelli yardımlarının yanında aktif işgücü piyasası politikaları ölçümlemesi gibi çok fonksiyonlu bir kurum olan Norveç İşgücü ve Refah Hizmetleri Kurumu halini almıştır. Kurumun yeniden yapılandırılmasındaki en büyük fark, bilgi ve iletişim teknolojisinin en üst düzeyde kullanımı ve personel eğitiminin koordinasyonudur (Nicola Duell, 2009).

Norveç İşgücü ve Refah Hizmetleri, mevcut işleri internet üzerinden yayınlayıp, iş arayanlar için internet üzerinden özgeçmiş kabul etmektedir. Ayrıca iş arayanlar ilgili telefonları arayarak işler hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Kurum danışmanları, iş başvuruları, iş arama, yaşam ve çalışma koşulları hakkında bilgi sağlamaktadır (NAV EURES, 2010). İşgücü piyasası bilgileri, "Norveç İşgücü ve Refah Hizmetleri-NAV" tarafından oluşturulmaktadır. Norveç' teki işsizliğe genel bir bakış sağlayabilmek amacı ile her ay iki özet tablo İngilizce olarak yayınlanmaktadır. Bu tablolarda işsiz kişilerin toplam işgücüne oranı yer almaktadır (Work and Stay in Norway, 2014).

Dünya geneline bakıldığında EUROSTAT verilerine göre en düşük işsizlik oranı %3,5 ile Norveç' e aittir (İŞKUR, 2013). Eylül 2014 rakamlarına göre Norveç' te işsizlerin genel işgücüne oranı % 2,7' dir. Kadınlarda bu oran % 2,6; erkeklerde % 2,9 dur (Labor Market Statistics, 2014). İşgücü verimliliği ve istihdam oranları oldukça yüksek olmasına karşın oldukça fazla sayıda Norveçli iş dışı sosyal yardımlardan yararlanmaktadır. %2-3 arasında değişen işsizlik oranı ile % 19 işsizlik sigortası benzeri yardımların alınması aslında bir çelişki gibi görülmektedir. İşgücü talebinin, Norveç' in yaşlanan nüfus piramidine bağlı olarak artacağı öngörülmektedir. Dış göç, Norveç işgücü piyasasını etkileyen bir diğer önemli faktördür (Nicola Duell, 2009).

Norveç' te demografik ve makroekonomik öngörümlemeler ve politika analizleri için ana model, Norveç İstatistik Araştırma Merkezi tarafından oluşturulup geliştirilmektedir. 1950'lerin sonunda ilk oluşturulan makroekonomik model basit bir girdi-çıktı modeli olarak kurgulanmıştı. 60' lar ve 70' lerdeki modeller daha gelişmiş ve genel denge modelini de içeren modellerdi. 1960'larda başlayan bilgisayar dönemi, simülasyon modellerini de beraberinde getirdi ve bu modeller 80 ve 90' larda devam etti. 2010 yılı itibarı ile, işgücü piyasası ile ilgili demografik ve ekonomik gelişimin analizi için çeşitli modeller kullanılmaktadır.

BEFREG modeli; doğurganlık, ölüm, göç gibi konular hakkında farklı alternatif varsayımlarda bulunmaya yarayan, Norveç İstatistik Araştırma Merkezince kullanılan yardımcı bir modeldir. MAKKO, esas olarak genel yönetim tarafından oluşturulan 12 farklı hizmet dalındaki işgücü talep tahminine yarayan kısmi bir modeldir.HELSEMOD ve LAERMOD modelleri 20 farklı sağlık personeli türü ve 4 farklı öğretmenlik türü için ayrı ayrı arz ve talep tahmini yapmaya yarayan kısmi modellerdir. MODAG, esas olarak Finans Bakanlığı tarafından orta vadede politika analizlerinde kullanılan dinamik bir makro modeldir. Bu modelde

21 farklı endüstriden 45 farklı ürün, girdi –çıktı analizi içinde maliyet tabanlı ilişkilerle sağlanan, ekonominin farklı durumlardaki eğiliminin ortaya konduğu ekonometrik eşitlikler kurulmaktadır. Bu modelde işgücü, eğitim düzeyine göre beş gruba ayrılmıştır. MOSART modeli ise, resmi demografik öngörümlemeler ile tutarlı olan bir dinamik mikrosimulasyon modelidir. Bu model eğitim, işgücü arzı ve ücret harcamalarının öngörümlenmesi ve politika analizlerinde kullanılır. İşgücünün eğitime göre arzı, eğitim eğilimlerinin çeşitli varsayımları ve yaşa ve cinsiyete bağlı işgücü piyasası katılım oranları için modellenir. AD-MOD modeli, 21 sektörden bilgi alan MODAG ve 27 farklı eğitim grubundan veri alan MOSART modellerine toplam işgücünü dağıtan bir alt modeldir. Modelin esas amacı değişik eğitim gruplarının arz ve talebinin karşılaştırılmasıdır. MSG6 modeli ise uzun dönemli projeksiyonlarda ve politika analzilerinde kullanılan, hesaplanabilir bir denge modelidir. MODAG ve MSG 6 modellerinde bulunan kısıt, işgücünün homojen olduğunun varsayılmasıdır.

Bir kurum içinde birden fazla farklı modelin yer alması büyük avantajdır. Bu şekilde bir organizasyonel tutarlılıkla, başarıya daha kolay ulaşılabilir. Geçmiş yıllarda kullanılan MAKKO ve HELSEMOD parçalı modelleri daha çok ekonomik gelişmeler üzerine yapılanmaktaydı. Petrol gelirlerindeki düşüş ve nüfusun yaşlanma eğilimi ile birlikte, kamu tarafından finanse edilen sağlık ve sosyal hizmetlerin standartlarına geçen yıllara göre gelişme gözlenmektedir.

HELSEMOD modeli ile yapılan sağlık ve sosyal hizmetlere ilişkin eğitim arz ve talebini konu alan öngörümlemeler, 2009 yılında Norveç İstatistik Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmıştır. Bu araştırmaya göre talep tarafı için üç muhtemel senaryo bulunmaktadır. Bu senaryolar, kullanıcı eğilimleriyle sabitlenmiş, demografik değişkenlerle artan düşük bir talep; binde 5 yıllık büyüme oranı ile orta düzeyde bir talep ve yüzde 1 büyüme ile yüksek düzeyde bir talep olarak sıralanabilir. Arz tarafında, 2007 yılından beri eğitime ilişkin bilgiler ve eğilimler mevcuttur. (Stølen, 2010)

Eğitimin farklı türlerine göre işgücü arz ve talebinin belirlenmesi, hem yerel otorite hem öğrenciler hem de işverenler açısından önem taşır. Bireyler hangi konular üzerine ihtisas yapacaklarını, işverenler uzun dönemli planlamalarını, endüstriyel gelişim ve iktisadi reformlarını bu dengeye göre değiştirirler. Norveç İstatistik birimi 1993 yılından beri bu projeksiyonu gerçekleştirmektedir. İşgücü tahminlemesi(projeksiyonu) gerçekleştirilirken MODAG makroekonomik modeli kullanılmaktadır. Bu model endüstriler arası darboğazları , kayıpları yakalayan çok sektörlü ekonomik bir modeldir. Beş eğitimsel grup için işgücü talebi, her bir endüstri için modellenmektedir. Bu beş eğitsel grup kendi içinde 28 farklı alt gruba bölünmüştür. MODAG modelinin 2008 yılında yayınlanan standart versiyonunda, sadece bir işgücü tipi bulunmaktaydı. Modelin farklı bir versiyonunda, işgücü beş farklı eğitim grubuna bölünmüştür. İşgücünün endüstriyel bazda toplam talebi, diğer girdi ve subsition ile birlikte, teknolojik gelişmeye bağlıdır. Bununla birlikte göreceli faktör fiyatları, uzun dönemde işgücü talebinde önemli rol oynamaktadır. MODAG modeli, finans, ürün ve işgücü olmak üzere üç esas piyasaya odaklanır. Modelin ana yapısı, fiyatların, hane halklarından ve firmalardan gelen talebi belirlediğini varsayar (Ådne Cappelen, 2013). Modelin 2010 yılındaki son versiyonundan hareketle 2030 yılına dair projeksiyonlar hazırlanmıştır (Bjørnstad & Gjelsvik, 2011).

4. SONUÇ

Türkiye, işgücü piyasası bilgi sistemi kurma niyetini 1950 lerde ortaya koymuş bir ülkedir. Ancak 2014 yılına gelindiğinde piyasa düzenini görünür hale getiren bir sistemin mevcut olmadığını söylemek zor değildir. Norveç' te ise, bilgisayar altyapısının etkin kullanımı ve geliştirilen modeller sayesinde hem sektörün nabzı doğru tutulmakta, hem de kaynakların dağıtımı doğru biçimde yapılabilmektedir. Türkiye' de işgücü piyasası bilgi sistemlerinin, kalkınma planları ve stratejik planlar çerçevesinde kurulması planlanmış ancak sonuç olarak etkin ve verimli bir sistem oluşturulabilmiş değildir. İki ülkenin işgücü piyasası bilgi sistemleri karşılaştırıldığında, Norveç' te kurumlar arasında birlik ve eğitim bakanlıklarının yüksek katılımı göze çarpmaktadır. Bunun yanında bilgi ve iletişim teknolojisinin oldukça iyi kullanıldığı, kamu kaynaklarının istihdam için yüksek oranda ayrılması gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. Sadece iyi bir planlama yapılmamış, bunun ötesinde tutarlılıkla çalışmalar sürdürülmüştür. Türkiye, özellikle eğitim sistemini iyi kurgulayıp işgücü arzı tarafından, sektörel ihtiyaçları iyi belirleyerek işgücü talebi tarafından bilgileri sistematik bir biçimde toplamalıdır. Türkiye' nin içinde bulunduğu durumda en çok ihtiyaç duyduğu konu kurumlar arası entegrasyonu olan bir veri ambarıdır.

KAYNAKÇA

Labor Market Statistics. (2014, 10 28). https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/Labour+market+information+in+English.84136.cms adresinden alınmıştır

Work and Stay in Norway. (2014, 10 28). https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/Labour+market+information+in+English.84136.cms adresinden alınmıştır

Ådne Cappelen, H. G. (2013). *Forecasting demand and supply of labour by education.* Oslo: Statistics Norway.

AKTAŞLI, İ., KAFADAR, S., & TÜZÜN, I. (2012). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncelleştirilmiş Durum Analizi.* ERG (Eğitim Reformu Girişimi).

Ataman, B. C. (1999). *İşgücü piyasasında kurumsallaşma: Avrupa Birliği modeli ve Türkiye.* Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi .

Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Bjørnstad, R., & Gjelsvik, M. L. (2011). *How are educational groups affected by economic shocks and trends?* Oslo: Statistisk sentralbyrå • Statistics Norway.

F.Güneş. (tarih yok). Kırsal Bölgelerin Kalkınmasında Halk Eğitiminin Rolü. *Çağdaş Eğitim* , 37-45.

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi.

Işığıçok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik.* Bursa: Ekin Basım Dağıtım.

İŞKUR. (2012). *Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planı.* Ankara: İŞKUR.

İŞKUR. (2013). *Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planı.* Ankara: İŞKUR.

İŞKUR. (2013). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- II. Dönem).* Ankara.

İŞKUR. (2014, 09 24). *Yönetmelik*. http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Yonetmelikler/T%C3%BCrkiye%20%C4%B0%C5%9F%20Kurumu%20Hizmetlerinin%20Elektronik%20Ortamda%20Y%C3%BCr%C3%BCt%C3%BClmesi%20Hakk%C4%B1nda%20Y%C3%B6netmelik.pdf adresinden alınmıştır

Kenar, N. (2005). *Mesleki Eğitimde Gelişmeler.* Mercek.

Krebs, T., & Schefel, M. (2013). *Macroeconomic Evaluation of Labor Market Reform in Germany.* IMF Economic Review.

Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri-.* Bursa: Ekin Yayınevi.

MEB. (tarih yok). 11 09, 2014 tarihinde http://www.kso.org.tr: http://www.kso.org.tr/duyurures/mesleki-ve-teknik-egitim-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-taslagi.pdf adresinden alındı

MEB. (2012). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARAI YÖNETMELİĞİ. ANKARA.

Mevzuat. (2014, 09 24). *Türkiye İş Kurumu Kanunu*. Mevzuat: http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4904.pdf adresinden alınmıştır

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI . (2013). *MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİM STRATEJİ BELGESİ VE EYLEM PLANI.* ANKARA: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI .

MYO mevcut durumu. (tarih yok). 11 11, 2014 tarihinde www.hurriyet.com.tr: http://www.hurriyet.com.tr/egitim/26917292.asp adresinden alındı

NAV EURES. (2010). *Living and Working in Norway.* Oslo: NAV EURES.

Nicola Duell, S. S. (2009). *Activation Policies in Norway.* Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 78.

Noonan, K., Bloom, R., Aschwanden, J., Bersin, A., Chan, Y., Fisher, D., et al. (2007). *Career Technical Education Framework for California Public Schools*. 5 3, 2014 tarihinde Career Technical Education Framework for California Public Schools Edited by Ed O'Malley of CDE Press.: http://www.cde.ca.gov/ci/ct/sf/documents/cteframework.pdf adresinden alındı

Parasız, İ. (2000). *Modern Makro Ekonominin Temelleri.* Bursa: Ezgi Kitabevi.

Stølen, N. M. (2010). *Favourable methods for labour market projections.* GHK Consulting Ltd and CERGE-EI-European Comission.

T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI. (2010, 10 25). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ. ANKARA, TÜRKİYE.

T.C Milli Eğitim Bakanlığı. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi*. ANKARA.

TÜİK. (2013, 07 31). Yetişkin Eğitimi Araştırması. *15865*. Ankara, Türkiye.

TÜİK. (2014, 07 11). *Dünya Nüfus Günü Araştırması.* 11 12, 2014 tarihinde www.tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975 adresinden alındı

Ünal, L. I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi.* Ankara: Torun Matbaası.

Winch, C. (2000). Education and Labour Markets. C. Winch içinde, *Education, Work and Social Capital; towards a New Conception of Vocational Training* (s. 124-130). London: Routledge Taylor & Francis Group.

Woltermann, S. (2012). *The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies.* Mannheim, Germany: Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

YAPICI, M. (2003, Mart). Yaygın Eğitim. *Üniversite ve Toplum*, s. 06.

TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ETKİNLİĞİNİN ARTTIRILMASI İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

Uğur UZUN[1]
Erdem GÖKDUMAN[2]
Rifat YILDIZ[3]
Mehmet ÖZTÜRK[4]

ÖZET
İŞKUR Kamu İstihdam Kurumu olarak işgücü piyasasında yeteri kadar etkili bir yönetici ve/veya oyuncu değildir. Temel misyonu "İşgücü Piyasası ihtiyaçları doğrultusunda iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak" olan kurumun piyasaya etki oranı Avrupa Birliği ortalamaları ile karşılaştırıldığında maalesef istenilen düzeyin altında kalmaktadır. Bu problemin genel olarak İŞKUR'un nitelikli işgücü arzını kurum kayıtlarına kazandıramamasından ve kurumun imajının piyasada negatif algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İhtiyaç duydukları nitelikli işgücünü İŞKUR vasıtasıyla karşılayamayan işverenlerin kuruma olan güvenleri sarsılmakta ve alternatif personel temin yöntemlerine yönelmektedirler. Bu çalışmada Samsun ili özeli ve Türkiye geneli işgücü arzı verileriyle durum tespiti yapılmaya çalışılmış ve sorunun çözümü için İŞKUR'un çağın gereklerine uygun kaliteli ve etkili bir kamu istihdam kurumu olması gerektiği, bunun da ancak kurum imajının yeniden yapılandırılması, marka yönetimi çalışmaları ve başta genç ve eğitimli işgücü arzını kuruma çekmek olmak üzere yapılabilecek çalışmalara yer verilmiştir.
Anahtar kelimeler: İŞKUR, işgücü arzı, işgücü piyasası, istihdam, marka yönetimi.

GİRİŞ

İŞKUR Kamu İstihdam Kurumu olarak işgücü piyasasında yeteri kadar etkili bir yönetici ve/veya oyuncu değildir. Temel misyonu "İşgücü Piyasası ihtiyaçları doğrultusunda iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak" olan kurumun piyasaya etki ve işe yerleştirmelerdeki aracılık oranı Avrupa Birliği ortalamaları ile karşılaştırıldığında maalesef istenilen düzeyin altında kalmaktadır. Bu problemin genel olarak İŞKUR'un nitelikli işgücü arzını kurum kayıtlarına kazandıramamasından ve kurumun imajının piyasada negatif algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 2014 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre Türkiye genelinde İŞKUR hizmetlerinden faydalanan işverenlerin oranı yalnızca %36'dır. Kurum hizmetlerinin tümünün ücretsiz sunulduğu, işverenlerin kendi işyerlerinde bizzat ziyaret edilerek bilgilendirildiği ve eğitim teşviklerinin son derece cazip olduğu göz önüne alındığında bu oranın daha yüksek olması gerektiği düşünülmektedir.

1. İŞGÜCÜ ARZI

1.1. İŞKUR'a Yapılan Başvuruların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

2013 yılı verilerine göre İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %47'si (1.219.666 kişi) ilköğretim, %29'u (756.931 kişi) ortaöğretim mezunudur. Bunu %10 (255.514 kişi) ile lisans ve yine %10 (248.510 kişi) ile önlisans mezunları takip etmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yalnızca %10'u (265.936 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Toplamda İŞKUR'a kayıtlı 10.035 yüksek lisans mezunu ve 387 doktora mezunu işsiz bulunmaktadır (İŞKUR, 2013a, s.35). Bunun yanı sıra %80'lik gibi önemli bir oranın, lise ve daha alt düzeyde eğitime sahip olması İŞKUR'un iş arayan portföyünün eğitim düzeyinin düşük olduğunun temel göstergesidir.

Tablo 1. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı (Türkiye, 2013)

Eğitim Durumu	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Okur yazar olmayan	24.087	%2	24.744	%2	48.831	%2
Okur yazar	40.436	%3	30.659	%3	71.095	%3
İlköğretim	800.715	%51	418.951	%40	1.219.666	%47
Ortaöğretim	443.794	%28	313.137	%30	756.931	%29
Önlisans	118.630	%8	129.880	%12	248.510	%10
Lisans	128.868	%8	126.646	%12	255.514	%10
Yüksek Lisans	4.445	%0	5.590	%1	10.035	%0
Doktora	228	%0	159	%0	387	%0
Toplam	1.561.203	%100	1.049.766	%100	2.610.969	%100

[1] Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü, ugur.uzun@iskur.gov.tr (İletişim)
[2] Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü, erdem.gokduman@iskur.gov.tr (Sunum)
[3] Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü, rifat.yildiz@iskur.gov.tr
[4] Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü, mehmet.ozturk2@iskur.gov.tr

2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı kadın işsizlerin (1.049.766 kişi) %40'ı (418.951 kişi) ilköğretim, %30'u (313.137 kişi) ortaöğretim mezunudur. Bunu %12 (129.880) ile önlisans ve %12 (126.646 kişi) ile lisans mezunları takip etmektedir. İŞKUR'a kayıtlı kadın işsizlerin yalnızca %13'ü lisans ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. İŞKUR'a kayıtlı 5.590 yüksek lisans mezunu ve 159 doktora mezunu kadın kayıtlı işsiz bulunmaktadır. Önlisans mezunu ve yüksek lisans mezunu kadın kayıtlı işsizlerin sayısı, aynı eğitim düzeyindeki erkek kayıtlı işsizlerin sayısından fazladır (İŞKUR, 2013a, s.35).
2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı erkek işsizlerin (1.561.203 kişi) %51'i (800.715 kişi) ilköğretim, %28'i (443.794 kişi) ortaöğretim mezunudur. Bunu %8 (128.868 kişi) ile lisans mezunları ve yine %8 (118.630 kişi) önlisans mezunları takip etmektedir. İŞKUR'a kayıtlı erkek işsizlerin yalnızca %9'u (133.541 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. İŞKUR'a kayıtlı işsizler içerisinde kadınların eğitim düzeyi erkeklerin eğitim düzeyinden daha yüksektir (İŞKUR, 2013a, s.36).

1.2. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı

Kayıtlı işsizlerin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde 2013 yılı sonu itibarı ile İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %23'ünü 590.467 kişi ile Beden İşçisi (Genel) mesleğinde kayıtlı olan kişiler oluşturmaktadır. İkinci sırada %5'lik oran ile 128.086 kişinin kayıtlı olduğu Büro Memuru (Genel) mesleği gelmektedir. Üçüncü sırada ise %4'lük oran ile 101.469 kişinin kayıtlı olduğu Beden İşçisi (Temizlik) mesleği bulunmaktadır. Bu veriler ışığında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin 2013 yılı itibarı ile genel olarak nitelik gerektirmeyen mesleklere sahip kişiler olduğu görülmektedir. Samsun ili kayıtları ve Türkiye geneli kayıtlar büyük oranda benzerlik göstermektedir (İŞKUR, 2013a, s.33).

Tablo 2. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı (2013)

SAMSUN			TÜRKİYE		
MESLEK	**SAYI**	**ORAN**	**MESLEK**	**SAYI**	**ORAN**
Beden İşçisi (Genel)	7.160	%17	Beden İşçisi (Genel)	590.467	%23
Büro Memuru (Genel)	2.545	%6	Büro Memuru (Genel)	128.086	%5
Satış Danışmanı	2.072	%5	Beden İşçisi (Temizlik)	101.469	%4
Beden İşçisi (Temizlik)	1.697	%4	Temizlik Görevlisi	66.004	%3
Sekreter	1.332	%3	Satış Danışmanı	59.418	%2
Bilgisayar İşletmeni	984	%2	Sekreter	54.950	%2
Konfeksiyon İşçisi	879	%2	Ön Muhasebeci	45.179	%2
Ön Muhasebeci	784	%2	Şoför – Yük Taşıma	43.960	%2
Şoför – Yük Taşıma	762	%2	Muhasebeci	33.838	%1
Temizlik Görevlisi	726	%2	Garson (Servis Elemanı)	29.924	%1
Diğer Meslekler	23.078	%55	Diğer Meslekler	1.457.674	%56
GENEL TOPLAM	42.019	%100	GENEL TOPLAM	2.610.969	%100

1.3. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Bekleme Süreleri

2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin bekleme sürelerine göre dağılımına bakıldığında; kayıtlı işsizlerin %38'inin (992.640 kişi) 1 yıldan fazla 2 yıldan az süre ile beklemekte, %18'inin (467.119 kişi) 6 aydan fazla 12 aydan az süre ile beklemekte, %15'inin (390.773 kişi) 2 yıldan fazla 3 yıldan az süre ile beklemekte, %10'unun (260.500 kişi) 3 aydan fazla 6 aydan az süre ile beklemekte, %9'unun (246.788 kişi) 3 yıldan fazla süre ile beklemekte, %4'ünün (92.194) 30 gün ve daha az süre ile beklemekte, %3'ünün (82.838 kişi) 1 aydan fazla 2 aydan az süre ile beklemekte, %3'ünün ise (78.117 kişi2 aydan fazla 3 aydan az süre ile beklemekte oldukları görülmektedir. 1 yıl ve daha fazla süredir işsiz olanları *uzun vadeli işsiz* olarak değerlendirecek olursak İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %62'si (1.630.201 kişi) uzun süreli işsizdir (İŞKUR, 2013a, s.34).

Tablo 3. İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin Bekleme Sürelerine Göre Dağılımı (Türkiye, 2013)

30 GÜN VE AZ	1-2 AY	2-3 AY	3-6 AY	6-12 AY	1-2 YIL	2-3 YIL	3+ YIL	TOPLAM
92.194	82.838	78.117	260.500	467.119	992.640	390.773	246.788	2.610.969
%4	%3	%3	%10	%18	%38	%15	%9	%100

2.İŞGÜCÜ TALEBİ

2.1. Açık İşler

İŞKUR tarafından 2013 yılında alınan açık işlerin mesleklere göre dağılımına bakıldığında en fazla açık işin Beden İşçisi (Genel) mesleğinde olduğu görülmektedir. Bu meslekte 2013 yılında 483.396 açık iş alınmıştır. Bu sayı, aynı dönemde alınan açık işlerin %30'una karşılık gelmektedir. Bu mesleği 57.989 açık iş ile Temizlik Görevlisi mesleği, 45.366 açık iş ile de Satış Danışmanı mesleği izlemektedir. Bu veriler ışığında işverenlerden alınan açık işlerin büyük çoğunluğunun nitelik gerektirmeyen veya az nitelikle yapılabilecek düşük ücretli ve ağır çalışma koşullarına sahip mesleklerde bulunduğu anlaşılmaktadır (İŞKUR, 2013a, s.37). İŞKUR tarafından 2013 yılında alınan açık işlerin 9 ana meslek grubuna göre dağılımına bakıldığında; ilk sırada %41 (614.311) ile nitelik gerektirmeyen meslekler grubunun bulunduğu görülmektedir. Bu grubu %16 ile (234.683) hizmet ve satış elemanları meslek grubu izlemektedir (İŞKUR, 2013a, s.37).

Tablo 4. İŞKUR'a Kayıtlı Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı (2013)

SAMSUN			TÜRKİYE		
MESLEK	**SAYI**	**ORAN**	**MESLEK**	**SAYI**	**ORAN**
Beden İşçisi (Genel)	2.943	%15	Beden İşçisi (Genel)	438.396	%30
Konfeksiyon İşçisi	1.569	%8	Temizlik Görevlisi	57.989	%4
Çağrı Merkezi Görevlisi	1.372	%7	Satış Danışmanı	45.366	%3
Satış Danışmanı	1.203	%6	Beden İşçisi (Temizlik)	41.680	%3
Garson (Servis Elemanı)	864	%4	Güvenlik Görevlisi	39.759	%3
Makineci (Dikiş)	618	%3	Makineci (Dikiş)	36.157	%2
Beden İşçisi (Temizlik)	611	%3	Garson (Servis Elemanı)	32.710	%2
Kasiyer	545	%3	Büro Memuru (Genel)	31.642	%2
Elektrikçi (Genel)	457	%2	Çağrı Merkezi Görevlisi	31.586	%2
Büro Memuru (Genel)	451	%2	Reyon Görevlisi	20.081	%1
Diğer Meslekler	9.088	%46	Diğer Meslekler	705.830	%48
GENEL TOPLAM	19.721	%100	GENEL TOPLAM	1.481.196	%100

Tablo 5. Meslek Gruplarına Göre Açık İşler (İŞKUR, Türkiye, 2013)

MESLEK GRUBU	SAYI	ORAN
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	129.797	%9
Hizmet ve Satış Elemanları	234.683	%16
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	614.311	%41
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	4.410	%0
Profesyonel Meslek Mensupları	57.036	%4
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	180.669	%12
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	80.182	%5
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	176.538	%12
Yöneticiler	3.570	%0
Toplam	1.481.196	%100

2.2. İşe Yerleştirmeler

Son yıllarda İŞKUR'un işgücü talebini kuruma çekme çalışmaları sonucu alınan açık iş sayısının artışı işe yerleştirme göstergelerinde de gözle görünür artışa neden olmuştur. Bu artışın daha çok özel sektörde olması ise İŞKUR'un özel sektör işverenlerinin işgücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla başlattığı yeni hizmetlerin sonucudur. Örneğin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İŞKUR'un tanınırlığı ve kurum imajı üzerinde önemli olumlu etkileri olduğu aşikardır. İŞKUR tarafından 2013 yılında 609.639 kişi özel sektör işyerlerinde işe yerleştirilmiştir.

2013 yılında İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında %56 (375.326 kişi) ile ilk sırada ilköğretim mezunlarının geldiği görülmektedir. Bu grubu %29 (194.922 kişi) ile

ortaöğretim mezunları, %7 (48.240 kişi) ile önlisans mezunları, %5 (32.334 kişi) ile lisans mezunları, %3 ile de (16.940 kişi) okuryazar durumda olanlar izlemektedir (İŞKUR, 2013a, s.39).
Toplamda işe yerleştirilenlerin sadece %5'inin (33.045 kişi) lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olması dikkat çekicidir

Tablo 6. Eğitim Düzeylerine Göre İşe Yerleştirmeler

EĞİTİM DÜZEYİ	İŞKUR (2013)		Özel İstihdam Büroları (2004-2013)	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Okuryazar olmayan	3.105	%0,5	228	%0,1
Okuryazar	16.940	%2,5	1.439	%0,5
İlköğretim	375.326	%55,9	38.898	%13,3
Ortaöğretim	194.922	%29,0	78.555	%26,9
Önlisans	48.240	%7,2	54.315	%18,6
Lisans	32.334	%4,8	101.474	%34,8
Yüksek lisans	693	%0,1	12.573	%4,3
Doktora	18	%0,0	4.230	%1,5
Toplam	671.578	%100,0	291.712	%100,0

Özel İstihdam Büroları tarafından 2004-2011 yılları arasında gerçekleştirilen işe yerleştirmelerde ise en büyük payın %34,8 ile lisans mezunlarına ait olduğu görülmektedir. İŞKUR ve özel istihdam bürolarının kayıtlı işsizleri ve işe yerleştirmeleri arasında oluşan bu fark üzerinde özel istihdam bürolarının başvuru ve iş arama faaliyetlerinde internet ve sosyal medyayı daha etkin kullanmalarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Öğrenim seviyesi yükseldikçe iş arayanların internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarını kullanma oranları da artmaktadır.

Tablo 7. Mesleklere Göre İşe Yerleştirmeler (İŞKUR, 2013)

SAMSUN			TÜRKİYE		
MESLEK	SAYI	ORAN	MESLEK	SAYI	ORAN
Beden İşçisi (Genel)	1.681	%20	Beden İşçisi (Genel)	229.020	%34
Konfeksiyon İşçisi	975	%12	Temizlik Görevlisi	30.965	%5
Çağrı Merkezi Görevlisi	620	%7	Beden İşçisi (Temizlik)	29.750	%4
Satış Danışmanı	432	%5	Satış Danışmanı	17.065	%3
Garson (Servis Elemanı)	364	%4	Güvenlik Görevlisi	16.896	%3
Beden İşçisi (Temizlik)	363	%4	Makineci (Dikiş)	12.907	%2
Kasiyer	328	%4	Büro Memuru (Genel)	12.696	%2
Büro Memuru (Genel)	247	%3	Garson (Servis Elemanı)	12.032	%2
Makineci (Dikiş)	121	%1	Çağrı Merkezi Görevlisi	11.551	%2
Temizlik Görevlisi	117	%1	Reyon Görevlisi	9.094	%1
Diğer Meslekler	3.165	%38	Diğer Meslekler	289.602	%43
GENEL TOPLAM	8.413	%100	GENEL TOPLAM	671.578	%100

Tablo 7'de görüldüğü gibi İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin önemli bir bölümü nitelik gerektirmeyen mesleğe sahip kişilerden oluşmaktadır. 2013 yılında İŞKUR tarafından en fazla işe yerleştirme yapılan ilk 10 mesleğin dağılımına bakıldığında; en fazla işe yerleştirmenin 229.020 kişi ile Beden İşçisi (Genel) mesleğinde olduğu görülmektedir. Bu meslekte işe yerleştirilenlerin toplam işe yerleştirme içerisindeki oranı ise %34'tür. Ardından %5 ile (30.965 kişi) Temizlik Görevlisi mesleği ve %4 ile (29.750 kişi) Beden İşçisi (Temizlik) mesleği gelmektedir (İŞKUR, 2013a, s.40).

Samsun ili özelinde işe yerleştirilenlerin mesleklere göre dağılımı incelendiğinde Türkiye geneli verileri ile büyük oranda benzerlik bulunduğu görülmektedir. Alınan açık işlerin mesleği ile paralellik gösteren işe yerleştirmelerde beden işçiliği ile ilgili meslekler ve hazır giyim sektörünün mesleği olan konfeksiyon işçiliği

dışındaki tüm mesleklerin hizmet sektörüne ait olması dikkat çeken diğer veriler arasında yer almıştır (İŞKUR, 2013b, s.10).

İŞKUR tarafından 2013 yılında yapılan işe yerleştirmelerin 9 ana meslek grubuna göre dağılımına bakıldığında; ilk sırada %48 (323.496 kişi) ile nitelik gerektirmeyen meslek grubu yer almaktadır. Bunu %14 ile (94.965 kişi) hizmet ve satış elemanları, %12 ile (80.279 kişi) tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, %10 ile (67.849 kişi) sanatkâr ve ilgili işlerde çalışanlar ve %8 ile (53.912 kişi) büro hizmetlerinde çalışan elemanlar takip etmektedir. En az işe yerleştirme, 1.586 kişi ile yöneticiler meslek grubunda gerçekleşmiştir (İŞKUR, 2013a, s.41).

Tablo 8. Meslek Gruplarına Göre İşe Yerleştirmeler (İŞKUR, Türkiye, 2013)

MESLEK GRUBU	SAYI	ORAN
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	53.912	%8
Hizmet ve Satış Elemanları	94.965	%14
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	323.496	%48
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	2.081	%0
Profesyonel Meslek Mensupları	19.236	%3
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	67.489	%10
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	28.174	%4
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	80.279	%12
Yöneticiler	1.586	%0
Toplam	671.578	%100

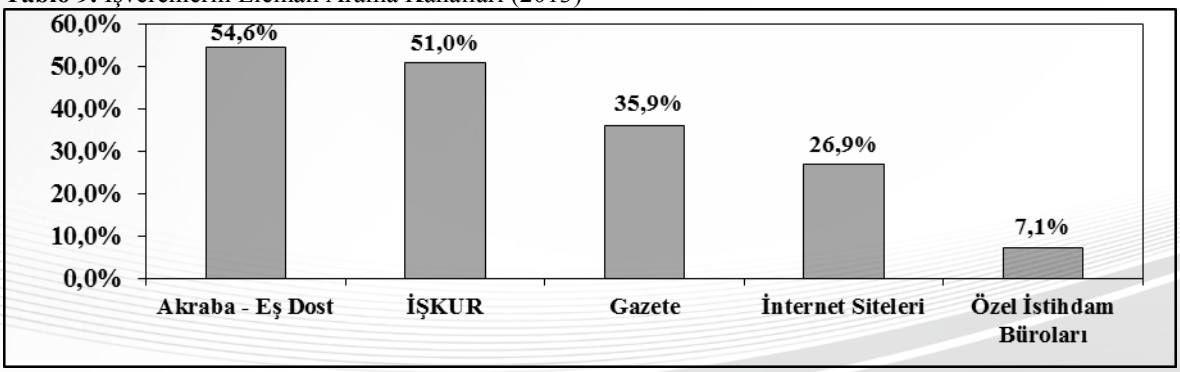
Piyasa ihtiyaçlarını belirleyen İşgücü Piyasası Araştırması 2013 II. Dönem verilerine göre personel ihtiyacının %13,3'ünün lisans, %5,5'inin ise önlisans eğitim düzeyini gerektirdiği göz önüne alındığında İŞKUR'un iş arayan portföyünü eğitim düzeyi ve nitelik açısından geliştirmesi gerekliliği açıktır.

İŞKUR'un işe yerleştirmeleri alınan açık işlere ve kuruma kayıtlı işsizlere bağlıdır. İŞKUR kendine gelen işgücü taleplerine ancak elindeki portföyden işe yerleştirme yapabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında en fazla nitelik gerektirmeyen mesleklere kayıtlı eleman bulunuyorsa en fazla işe yerleştirme de bu gruptan olacaktır. Bu nedenle İŞKUR'un iş arayan portföyünün eğitim düzeyinin ve mesleki nitelik seviyesinin arttırılması gerekmektedir.

2.3. Eleman Arama Kanalları

2013 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre işverenlerin eleman arama kanalları içerisinde halen en büyük payı *Akraba – Eş Dost* grubunun aldığı görülmektedir (İŞKUR, 2013a, s.67).
Bunun Türkiye işgücü piyasasında çoğunlukla kurumsal nitelikte olmayan işyerlerinin faaliyet göstermesine ve bu işyerlerinin daha çok geleneksel yöntemler ile eleman aramalarına bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu işyerlerinin eleman ihtiyaçlarının İŞKUR tarafından karşılanabilmesinin sağlanması bile oransal olarak İŞKUR'un işgücü piyasası üzerindeki etkinliğinin arttırılmasını sağlayabilecektir. İşgücü piyasasında İŞKUR'un işverenler tarafından daha fazla tercih edilir hale gelebilmesi için İŞKUR'un kendilerine en kısa sürede istedikleri özelliklerde adaylar sunabilir duruma gelmesi gerekmektedir.

Tablo 9. İşverenlerin Eleman Arama Kanalları (2013)



SONUÇ VE ÖNERİLER

İŞKUR'un işgücü piyasasındaki etkinliğinin düşük olmasının önemli nedenleri başta iş arayan portföyünün mesleki nitelik ve eğitim düzeyi bakımından düşük seviyede olması, buna bağlı olarak da bu durumun farkında olan işverenlerin işgücü taleplerini buna göre kuruma iletmesidir.

Açık iş ve işe yerleştirme verileri işletmelerin personel taleplerinde iş arayanlarda aradıkları niteliklere sahip adaylara İŞKUR vasıtasıyla ulaşmakta güçlük çektiklerini göstermektedir. İhtiyaç duydukları nitelikli işgücünü İŞKUR vasıtasıyla karşılayamayan işverenlerin kuruma olan güvenleri sarsılmakta ve alternatif personel temin yöntemlerine yönelmektedirler. Dolayısıyla bahsi geçen işletmeler bir sonraki nitelikli personel ihtiyaçları için İŞKUR'dan talepte bulunmamakta ve yetersiz işgücü arzı beraberinde işgücü talebinin de kaybedilmesiyle sonuçlanmaktadır.

Başka bir deyişle "x" işletmesi temizlik görevlisi ve bekçi ihtiyacı için İŞKUR'a başvurmakta iken, muhasebeci veya mühendis ihtiyacı için gazete, meslek odaları ve özel istihdam büroları gibi alternatif kanallara başvurmaktadır.

Eğitim düzeyi yüksek arzın İŞKUR'a çekilebilmesi için üniversitelerin mezunlar koordinatörlüğü vb. birimleri ile yakın temas kurularak, üniversite mezunlarının İŞKUR'u tanımaları, faaliyetlerinden haberdar olmaları ve eşleştirme mekanizmasının en hızlı ve etkin bir şekilde çalıştırılarak işgücü piyasası ile buluşmaları sağlanmalıdır. Bu yöntem denenirken, son dönemde iletişimin yeni argümanları olarak karşımıza çıkan sosyal medya araçlarının da kullanımı büyük ölçüde fayda sağlayacaktır.

Araştırmalar, geçmişte geçerli olan istihdam edilebilme vasıflarının artık geçerliliğini yitirdiğini göstermektedir. Küresel rekabet ortamı, çalışanların sadece belirli koşullarda performans sergilemesini yeterli görmemekte, ayrıca yeni beklentilere uyumluluğunu talep etmektedir.

Son 30 yıllık dönemde, OECD ülkelerinde, işgücünün beceri düzeyinde ve istihdamın sektörel ve mesleki yapısında ciddi değişiklikler gözlenmiştir. Hizmet sektöründe istihdam genişlerken, tarım ve sanayide istihdam gerilemektedir. Daha yüksek beceri talep eden işler hızla artmaktadır. Bu durum işverenlerin beceri beklentilerini de değiştirmektedir. Küresel ekonomideki bu değişim trendleri, hemen her ülkede yüksek beceri talebini destekleyen bir ortam yaratmaktadır üstelik bu talep yalnızca mesleki beceri ve vasıflarla ilgili değil, yönetim ve liderlik yetenekleri, problem çözme, yabancı dil, yenilikçilik gibi soft becerileri de kapsamaktadır (SETA, 2012, s.24).Bu durum kamu istihdam kurumları için hem bir meydan okuma hem de işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için fırsatlar sunmaktadır. Ancak nitelikli işgücünü kuruma çekmek adına yapılabilecek çalışmalardan asıl fark yaratacak çalışma kurumsal imaj ve markalaşma adına atılacak profesyonel adımlarla gelecektir.

Kurum imajı, küçük ya da büyük işletmelerin, kamu kurumlarının veya çeşitli organizasyonların kamuoyunda referansı olarak kabul edebileceğimiz, zihnimizde sahip oldukları resimleridir. Günümüzde kurum imajı kavramı; işletmenin kuruluş amacından, misyonuna, vizyonuna, yönetim politikalarından sosyal sorumluluk anlayışlarına kadar uzanan işletmeyle ilgili her konuyu içermektedir. Bu nedenle işletmelerin kuruluş yapısında, yönetim anlayışında, örgütsel kültüründe ve insan kaynakları yönetiminde gerçekleştirilecek bütün değişimler kurum imajıyla yakından ilgilidir (Güzelcik, 1999, s.152).

Marka imajı ise nihai tüketicinin satın almaya yönelik seçim anında tercih nedeni olması arzu edilen, oluşumunda işletmenin var olan kurumsal imajının da etken olduğu, markaların sahip olduğu yaygın bir imaj çeşididir. Ürün ya da hizmetin tercih edilmesinde özellikle *güven* sağlanması önem arz etmektedir (Tutar, 2007, s.7).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere İŞKUR'un sunduğu hizmetlerle ilgili yararlanıcılarda yeterli güveni, olumlu duyguyu ve algıyı yaratması gerekmektedir. Ancak bu yolla nitelikli işgücü arzını ve işgücü talebini kurum kayıtlarına kazandırabilecektir. Bu noktada ulusal ve uluslararası profesyonel yardım almak önerilmektedir. Çünkü uygulanacak yöntemler kurumun tamamını etkileyecek ve değiştirecek nitelikte zaman ve para kaynağına ihtiyaç duyacaktır.

Kurumsal imaj ve marka çalışmaları, kurumsal iletişim stratejisi ve kurum kültürünün geliştirilerek personel tarafından içselleştirilmesini de kapsamalıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus uygulamaların eylem ve davranış haline getirilmesidir ki bunun başarılabilmesi için başta üst yönetim olmak üzere tüm çalışanlar aktif rol oynamalıdır. Aksi takdirde kalite yönetim sistemlerinde uygulanan doldurulacak standart formlar, yönergeler, eğitimler yoluyla kolaylıkla elde edilebileceği planlanan fakat nihayetinde zaman ve para kaybından başka bir işe yaramayan deneme-yanılma uygulamalarından biri olarak kalacaktır.

Çalışmanın başarılı olabilmesi için bir başka unsur kurum personelinin aidiyet ve bağlılık algısının kuvvetlendirilmesidir. Gerek kamu kurumlarında gerekse de özel sektör işletmelerinde çalışmaktan gurur duyulan organizasyon sayısı çok azdır; yapılan çalışmalar göstermiştir ki bu durum çalışanların değer

görmediklerini hissetmeleri ve çalıştıkları organizasyona karşı aidiyet ve bağlılık geliştirememeleri ile ilgilidir.

Ancak bu alanda da yapılabilecekler bulunmaktadır. Günümüz rekabet koşullarında en değerli kaynak olarak görülen *Entelektüel Sermaye*ye yapılacak yatırımlar çalışanların algılarının negatiften pozitife dönüşümünde etkili olacaktır. Bağlılığı artan çalışanlar ise sahip oldukları yapıyı koruma ve geliştirme davranışı sergileyecekler bu beraberinde hayat boyu öğrenme stratejilerinin uygulanabilmesini kolaylaştıracak dolayısıyla sürekli gelişen ve değişen bir Kamu İstihdam Kurumu (KİK) yapısının oluşumuna katkıda bulunacaktır.

Kurum personelinin sürekli eğitim ve gelişim kavramını içselleştirebilmesi beraberinde artan bir eğitim ihtiyacını ve mesleki uzmanlaşmayı getirecektir. İŞKUR bu noktada personeli için nitelikli eğitim olanakları temin etmenin yanında akademik çalışmalar için çalışanlarına zaman ve bütçe de ayırmalıdır. Bu hem kurumun entelektüel kapasitesini artıracak hem de işgücü piyasasındaki diğer oyunculara (işverenler, iş arayanlar, diğer kamu kurumları) liderlik ve rehberlik edebilme kabiliyeti kazandıracaktır.

KİK olarak İşgücü piyasasına ilişkin yeterli ve doğru veri toplamakta yetersiz kalan İŞKUR bugün ve gelecek döneme ilişkin tahmin ve analiz yapılmasını da engellemektedir. Bu ise hem kamu hem de özel işletmelerde ciddi üretim ve verimlilik kayıplarına neden olmaktadır. Oysa 2013-2017 İŞKUR Stratejik Planında 2014 yılı için etkili bir İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi uygulamaya alınması kararlaştırılmış fakat başarılamamıştır. Bu sistemin yalnızca bugüne ve yakın geleceğe ilişkin verilerin değil orta ve uzun vadeli plan ve yatırım yapılabilmesine olanak sağlayacak bir altyapıya sahip olması beklenmektedir. Sisteme işgücü arzı adına veri girişi için MEB ve YÖK'ten; işgücü talepleri için ise SGK, meslek ve eğitimle ilgili çalışan dernek, vakıf ve odalar, TOBB, işçi ve işveren sendikaları, özel sektör işletmeleri ve son olarak istihdam alanında çalışan danışmanlık-eğitim firmaları ile özel istihdam bürolarından veri toplanması, derlenmesi, analiz edilmesi ve yayınlanabilmesi beklenmektedir. Ciddi bir teknolojik altyapı ile yüksek kurumsal işbirliği gerektiren sistem kurulumu için proje tabanlı ihale yapılması veya Ar-Ge yarışması uygulanabilecek yöntemler arasında ön plana çıkmaktadır. Ancak sistemin sürekli geliştirilebilir ve yenilenebilir olması ön koşul olarak tanımlanmalıdır.

İşgücü Piyasası Bilgi Sistemine yapılacak teknolojik yatırım ihtiyacının yanına kurumun bilgi teknolojileri altyapısının geliştirilmesi de dahil edilmelidir. Günümüz ihtiyaçlarına cevap vermenin çok gerisinde kalmış bir yazılım, donanım ve fiziki altyapıyla çalışan İŞKUR'un kendisine yasalarla tanımlanan görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesi imkansızdır.

Kaliteli ve nitelikli kamu hizmeti sunma arzusunda olan İŞKUR'un başlıca görevleri işe yerleştirme, iş arayan danışmanlığı ve işveren danışmanlığı olarak tanımlanmıştır. Ancak mevcut sistemde bu hizmetlerde görev başarım ve performans ölçütleri yalnızca niceliksel olarak tasarlanmış; nitelik yani sunulan hizmetin kalitesi tamamen göz ardı edilmiştir. Oysa insan odaklı yaklaşımın benimsendiği günümüz iş dünyasında alınan hizmetten sağlanan faydanın yanında tatmin ve memnuniyet düzeyinin de ölçülmesi ve takip edilmesi gereklidir. Ancak, burada başarım ve performans ölçütleri ile kullanılacak ölçüm yöntemlerinin seçimi büyük önem arz etmektedir. Ölçüm araç/araçlarının standart, güvenilir ve geçerli olması gereklidir. Zira çalışma hayatında hedef bazlı çalışan birçok kurum performans sonuçlarını *mobbing aracı* olarak kullanmakta bu durum çok ciddi ekonomik, psikolojik ve sosyolojik problemleri beraberinde getirmektedir. İnsan Kaynakları alanında çalışan İŞKUR'un bu hassas noktaya özen göstermemesi ve bu kurumun işverenlere ve iş arayanlara danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunuyor olması ayrıca düşündürücüdür.

Şüphesiz ki, iyi bir insan kaynakları yönetiminde planlama ve uygulama fonksiyonlarının dışında etkin izleme ve değerlendirmenin de önemi büyüktür. İŞKUR 2011 yılından bu yana merkezden hedef belirleme sistemini uygulamakta ve il müdürlüklerinin hedefleri ve sonuçları aylık olarak izlenmektedir. Fakat özellikle taşranın bu konuda en önemli sorunu, işe yerleştirme ve açık iş gibi nitelikten uzak tamamen sayılara odaklanmış hedeflerin personel üzerindeki olumsuz etkilerinin varlığıdır. Özellikle sayılarla yarıştırılan İş ve Meslek Danışmanları gerçek danışmanlık ve iş bulma aracılığı hizmetlerini yerine getirememekte, bunun dışında sayısal kavramların peşinde koşturulmaktadır.

Avrupa 2020 İstihdam Strateji Belgesinde KİK'lerin üzerinde hemfikir olduğu bazı noktalar özellikle vurgulanmıştır. Kamu İstihdam hizmeti sunmaya Türkiye'den çok önce başlamış AB üyesi ülkeler yaptıkları çalışmalar ile bize kılavuzluk etmekte ve kendi düştükleri hatalarla kaybedebileceğimiz değerli zaman ve kaynaktan tasarruf etmemizi sağlamaktadır. Bizim burada özellikle altını çizmek istediğimiz hususların başında iş arayan ve işveren danışmanlığı hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkinliğinin artırılmasıdır. İşveren danışmanlığında; liderlik, takım çalışması, kurumsallaşma, çatışma yönetimi, müzakere teknikleri, problem çözme ve karar verme teknikleri, etkili iletişim, zaman yönetimi gibi işletmelerin işgücünü geliştirebilecek ve dolayısıyla verimlilik ve rekabet becerilerini artıracak eğitimlerin ve uygulama atölyelerinin düzenlenmesi önerilirken benzer şekilde iş arayan danışmanlığı hizmetlerinde; iş etiği, kurum kültürü, iş hayatı, kariyer

yönetimi, hayat boyu öğrenme vb. eğitim ve uygulama atölyelerinin sunulması önerilmektedir. Buna ilaveten, danışmanlık hizmetlerinde kişiye ve/veya kuruma özel (tailored support) stratejilerin dizayn edilerek uygulanması ve sürecin yakından takip edilerek gerekli yerlerde müdahale edilebilmesi sunulan danışmanlığın verimini artırmaktadır. Yakın takip ile kişi ve/veya işletme odaklı çalışma sonuç almak için gerekli görülmektedir.

Son 5 yılda kabuk değiştiren İŞKUR personel sayısını ve faaliyet alanlarını iki katına çıkarmıştır. Bu genişlemenin, doğru ve sürdürülebilir bir insan kaynağı yönetim stratejisi ile verimliliğe yansıyacağı aşikardır. Yaş ortalaması düşen ve eğitim düzeyi ortalaması yükselen bir örgütün eski yönetim anlayışı ile yönetilmesi mümkün değildir. Yönetişim ilkelerinin benimsendiği, tüm birimlerin görüş ve önerileri alınarak oluşturulan stratejik plan doğrultusunda izleme ve değerlendirmelerin etkin bir biçimde yapıldığı yepyeni bir yönetim anlayışı oluşturulması gerekmektedir. Şu anda kurumun en büyük ihtiyacı genç ve dinamik insan kaynağının bir an önce konularında uzmanlaştırılmasıdır.

Daha önce de belirtildiği üzere, son 3 yılda İŞKUR personel sayısını 2 katına çıkarmış ve hizmet yelpazesini genişletmiştir. Fakat özellikle Avrupa ülkelerinin kamu istihdam kuruluşlarının, personel yapısı ve hizmet alanları incelendiğinde İŞKUR'un mevcut nüfus, işsiz sayısı ve istihdam oranlarına göre hala eksik personelle çalıştığı gözlemlenmiştir. Bu veri işsiz ve işveren başına düşen İş ve Meslek Danışmanı sayısının yetersizliği ile gözler önüne serilmektedir.

Kişiye ve/veya işletmeye özel stratejilerin uygulanabilmesi için fiziki ve teknolojik altyapının yanında yeterli sayıda yetkin personelin bulunması da gerekmektedir. Türkiye Ulusal İstihdam Strateji Belgesinde derlenen bilgilere göre AB üyesi 21 ülkenin Kamu istihdam kurumu çalışanı başına düşen ortalama işsiz sayısı 62 iken ülkemiz için aynı oran çalışan başına 270'dir. Üstelik büyüyen genç bir nüfusa sahip olmamızdan dolayı her yıl bir milyonun üzerinde kişi işgücü piyasamıza dahil olmakta ve bu aleyhimize olan dengesizliği daha da artırmaktadır. AB üyeliği yolunda çalışan Türkiye İŞKUR'un personel sayısını ve niteliğini de artırmak zorundadır. İşsizlikle mücadele de en ön cephede çarpışan ve hem aktif hem de pasif istihdam politikalarını uygulayarak piyasada ki dengesizlikleri en aza indiren KİK'ler ekonomik üretimi ve verimliliği artırırken bir yandan da toplumsal kapsayıcılığı, barışı ve refahı da artırdıkları için çok yönlü kurumlardır. Bu nedenle aldıkları kararlar ve uygulamaları bütün bir ulus için sosyal, psikolojik ve iktisadi sonuçlar barındırmaktadır. 2023 yılında Dünya'nın en büyük 10 ekonomisi arasına girmek ve bunu işsizliği %5'e düşürerek başaracak bir ülkenin çalışmamızda açıklanmaya çalışılan politikaları uygulaması bu hedeflere ulaşılmasında önemli rol oynayacaktır.

KAYNAKÇA

1. European Commission (2010). *Europe 2020 Employment Strategy Report.* Brussels.
2. ÇSGB (2013). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023.* Ankara.
3. Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*. İstanbul: Sistem
4. İŞKUR (2013a). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2013 II.Dönem.* Ankara.
5. İŞKUR (2013b). *Samsun İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2013.* Samsun.
6. İŞKUR (2013c). *2013 Yılı Faaliyet Raporu.* Ankara.
7. İŞKUR (2013d). *İŞKUR 2013 İstatistik Yıllığı.* Ankara
8. İŞKUR (2014a). *Samsun İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2014.* Samsun.
9. İŞKUR (2014b). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2014.* Ankara.
10. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx (Erişim Tarihi:10.11.2014)
11. Kalkınma Bakanlığı (2014). *Orta Vadeli Program 2015-2017.* Ankara.
12. SETA (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu.* Ankara.
13. Tutar, Ö. (2007). *Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma*(Uzmanlık Tezi). Ankara.

TÜRKİYE MESLEK SINIFLANDIRMASININ KAMUSAL UYGULAMALARINA YÖNELİK PARADİGMALAR/MERKEZİ İŞGÜCÜ KAYIT SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI STRATEJİLERİ

Mikail GİYİK*

ÖZET

Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi (MERİKAS), Türkiye'de bireylerin meslek, eğitim, istihdam, işsizlik, işyeri, sektör, sağlık, yetiyitimi[1] gibi bilgilerinin T.C. Kimlik numaralarıyla eşleştirilmesini hedeflemektedir.

Bildiride uluslararası sınıflamalardan yararlanılarak oluşturulan bu kapsamdaki kayıtların MERİKAS adı altında yeniden düzenlenmesi, geliştirilmesi ve vatandaşların tamamının sisteme dahil edilerek insangücü planlamasına ilişkin yeni bir döneme adım atılmasının yöntemleri tartışılmaktadır. MERİKAS için özel olarak geliştirilen kod yapısı sayesinde tüm bu bilgiler doğru ve güncel olarak tek merkezden izlenebilecektir. Bildiride bu kod yapısı da açıklanmıştır.

Çalışmada ulusal/merkezi bir işgücü kayıt sisteminin oluşturulmasına yönelik stratejiler ele alınmıştır. Strateji, geleceğe dönük bir hareket planıdır. Başka bir deyişle önce ne yapılacağının, sonra da nasıl yapılacağının tespitidir.[2] Ayrıca mesleğin sağlık üzerine etkisi ve sağlık sorunlarının mesleki dağılımı gibi hususların tespiti sayesinde sağlıklı toplum oluşturma politikalarına katkı sağlanabileceği de düşünülmektedir. Daha da önemlisi MERİKAS, sağlık ve sosyal güvenlik harcamalarının düşürebilmesine uygulanabilir stratejiler ile yaklaşmaktadır.

Bununla birlikte eğitim-istihdam ilişkisinin dengelenmesi konusunda da çok önemli işlevlerinin olması beklenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi(MERİKAS), insangücü planlaması, işgücü piyasası, eğitim-istihdam ilişkisi, meslek-sağlık ilişkisi

1.GİRİŞ

Bir ülkede beşeri(sosyal) sermayenin etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilip toplumun gelişme potansiyelinin ortaya çıkarılması, buna yönelik politikaların oluşturulması, planlamaların doğru olarak yapılabilmesi ve kamusal hizmetlerin tüm kamu kurum ve kuruluşları tarafından eşgüdümlü olarak yürütülebilmesi, devletin, tüm vatandaşlarının nüfus bilgilerinin yanı sıra, eğitim, meslek, sağlık, vb. temel bilgilerine anında ulaşabileceği merkezi bir sisteme sahip olabilmesi ile mümkündür.

İnsangücü planlaması, hiç şüphesiz, Türkiye'nin en önemli sorunlarındandır. Bir ülkede mal ve hizmet üretimi yapılan bütün alanlarda üretimin temelini insangücü oluşturduğu için, herhangi bir mal ve hizmet üretimi alanında yeterli sayıda ve gerekli nitelikte insangücü çalışmıyor ise, o alanda yeterince verim almak mümkün değildir. Dolayısıyla ülke kalkınması için, bütün mal ve hizmet üreten alanlara, ihtiyaç duyulan nicelik ve nitelikte insangücünü sağlayabilmeleri için ülkelerin, bu amaca uygun bir sistem geliştirmesi gereklidir.

"İnsangücü planlaması", herhangi bir üretim yada hizmet alanında ne nitelikte ve sayıda insangücüne gereksinme duyulacağı ve bu gereksinmelerin ne ölçüde ve nasıl karşılanabileceğinin kestirilmesidir.[3] Dolayısıyla insangücü planlaması, hem mal ve hizmet üretimi yapılan bütün alanlarda her düzeyde insangücünün nitelik ve nicelik olarak belirlenmesini, uzun dönemde arz ve talep açısından dengeli bir biçimde sağlanmasını hem de mevcut olan insan kaynağından maksimum verim alınmasını amaçlamaktadır. İhtiyaç duyulan nitelikte insangücünün gerekli sayıda yetiştirilmesi uzun zaman aldığı için, insangücü planlaması, 5,10,15 ve 20 yıllık süreleri kapsayan, uzun süreli olarak yapılması gereken bir planlamadır.

Ekonomik ve sosyal gelişmenin planlanmasında, özellikle istihdam ve işsizlik ile eğitim ve sağlık alanlarında, doğru ve etkin politikaların oluşturulabilmesi için sağlıklı, gerçek, güncel ve sürekli bilgi temini büyük önem taşımaktadır. Türkiye, 21.yüzyılda bu bilgilere sahip olabileceği bir sistem geliştirmediği için bugüne kadar tam anlamıyla insangücü/eğitim/sağlık planlaması yapamamıştır.

Türkiye'de insangücü/eğitim/sağlık planlamasının gerçekleştirilebilmesi için gerçek, güncel, tüm ülkeyi kapsayan ve farklı kaynaklardan beslenen bütünleşik bir sistem mevcut olmadığı için insangücü,

*Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

[1] http://www.who.int/topics/disabilities/en/ , (WHO(Dünya Sağlık Örgütü)tarafından "engelli"(handicap)kelimesinin İngilizcedeki küçük düşürücü iması nedeniyle, çıkarılmasına ve "yetiyitimi" teriminin ise bir bileşen adı olarak değil, geniş kapsamlı bir terim olarak tutulmasına karar verilmiştir. Yetiyitimi, bozukluklar, aktivite sınırlılıkları ve katılım kısıtlılıkları için kullanılan geniş kapsamlı bir terimdir. İnsanlarla fiziksel ve sosyal çevreleri arasındaki etkileşimden kaynaklanan çok boyutlu bir olguyu belirtmek için kullanılır. Bireyin sağlık koşulları ile bireyin çevresel ve kişisel faktörleri arasındaki etkileşimin olumsuz yönlerini belirtir. Yeti yitimi kişinin kendinden beklenen iş, okul, ev, toplumsal roller ve kendine bakabilme işlevlerini giderek yitirip üretici niteliğini ve sosyalliğini kaybetmesi ve görevlerini aksatması anlamına gelir. Kısaca yetiyitimi bedensel ve ruhsal hastalıklara bağlı olarak kişinin iş güç görememe hali olarak tanımlanabilir.)

[2] Ergin, Canan, İnsan Kaynakları Yönetimi "Psikolojik Bir Yaklaşım" Academyplus Yayınevi, 2004, S.25

[3] Tutum, Cahit. Personel Yönetimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1976. s.90

eğitim, işsizlik, istihdam, sağlık, vb. alanlardan sorumlu olan kurum ve kuruluşların planlama yapabilmeleri ve politika üretebilmeleri de mümkün olamamaktadır.

Ülkemizin genç ve dinamik nüfusunun demografik bir avantaja çevrilerek ekonomik kalkınmasını süratli bir şekilde tamamlaması ve dünyada ekonomik açıdan söz sahibi olabilmesi için insangücüne, işgücü piyasasına ilişkin verilerin tek bir merkezde toplanarak ilgili bütün kurum ve kuruluşların işbirliği içinde çalışmasına imkân verecek Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi(MERİKAS) adı verilen bir ulusal işgücü kayıt sistemi geliştirilmiştir. MERİKAS ile insangücü, eğitim ve sağlık planlamasına kaynak teşkil edecek istatistikî veriler, mevcut durumu gerçek ve güncel veriler ile ayrıntılı bir şekilde, niceliksel ve niteliksel olarak ortaya koyacağı için, planlama sırasında insangücü arzı, gereksinimi ve insangücüne ilişkin hedeflerin belirlenmesi, ülkenin meslek envanteri ve haritası ile birlikte, ülkemizde hangi meslek alanından kaç kişinin olduğu, mesleklerine göre bunların kimler ve nerede oldukları, kaç kişinin aldığı eğitim ile ilgili bir iş yaptığı, aldığı eğitimden farklı bir alanda çalışanların kaç kişi olduğu, hangi hastalıkların hangi meslek mensuplarında yoğunlaştığı, hastalık ve ölüm nedenlerinin meslekler ile ilişkisi, eğitim ve istihdam ile sağlık ve meslek arasındaki ilişkilerin ortaya konulması, yetiyitimi olan kişilerin mevcut durumlarının ve envanterlerinin görülebilmesi konularında önemli verilerin elde edilmesini sağlayarak Türkiye'de genel ekonomi/insangücü/eğitim sistemi/sağlık sistemi düzeyinde makro planlara temel teşkil edecek verilerin elde edilmesi beklenmektedir.

Türkiye bilim gündemine bir katkı niteliği de taşıyan bildiri, Türkiye'de uluslararası sınıflamalardan yararlanılarak oluşturulan meslek, eğitim, sağlık, yetiyetim, sektör, ekonomik faaliyet, işyeri, vb bilgi kayıtlarının MERİKAS'ın oluşturulması için geliştirilmesi ve vatandaşların tamamının sisteme dâhil edilerek öncelikle insangücü planlamasına ilişkin bir başlangıç noktası görevi yapmaktadır. Bildiri aynı zamanda, Sistemin ülkemize kazandırılması için bir strateji belgesi niteliğindedir.

"Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi" (MERİKAS) adı altında dile getirilen sistem, sadece insangücü, eğitim ve sağlık alanlarında değil, kamunun her alanında kullanılabilecek bir veritabanının oluşturulması amacı ile kullanılması ümit edilerek geliştirilmiştir.

2. MERİKAS'IN GENEL YAPISI, AMACI VE KAPSAMI

2.1. Merikas'ın Genel Yapısı

MERİKAS, sosyal ve ekonomik alanlar ile ilgili uluslararası sınıflamalardan yararlanılarak, birey ile ilgili temel bilgilere güncel olarak ulaşılabilirliği sağlayacak özel bir kodlama yapısı ile bireyin vatandaşlık numarasının eşleştirilmesi ile oluşturulan bir sistem şeklinde tanımlanabilir. Daha açık bir ifade ile MERİKAS, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi(MERNİS) veri tabanı kayıtlarındaki vatandaşlık numarasına göre, kişiler ile aynı zamanda mesleklerinin, eğitimlerinin, sağlık durumlarının, çalıştıkları sektör ve işyerlerinin vb. bilgilerin eşleştirileceği; kişilerin çalıştıkları işyerlerine göre, icra ettikleri mesleklere göre işyeri ve meslek bilgilerinin; sağlık ve eğitim durumlarının güncel olarak tutulacağı ve arşivleneceği, işgücü hareketlerinin gerçek ve güncel veriler ile her an izlenebileceği bir sistem olacaktır. "Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi", oluşturulmuş/oluşturulacak alt kayıt sistemlerinden(Çitçi Kayıt Sistemi, Aktif Kanser Kayıt Sistemi vb.) de beslenecek modern bir veritabanı olacaktır. Sistem ile ülkemizdeki insangücünün birey bazında, eğitim, sağlık durumu, iş/meslek, çalıştığı işyeri/sektör, yetiyitimi vb. temel bilgileri gerçek veriler ile güncel olarak takip edilebilecek sosyal ve ekonomik politikalara yön verilebilecektir.

MERİKAS, ülkemizde meslek, eğitim ve sağlık verilerinden insangücünün nicelik, nitelik ve sağlık durumu ile ilgili envanterlerine ulaşmayı hedeflemektedir. Bu amaçla, uluslararası sınıflamalardan yararlanarak bir bilgi sisteminin oluşturulması ve buradan üretilecek bilgilerin güvenilir olmasını sağlayacak, bütün ülke vatandaşlarını kapsayacak bir sistem geliştirilmiştir.

Günümüzde her bir vatandaşımızın adresine tek bir tuş ile ulaşmak mümkündür. Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması(NACE- Statistical Classification of Economic Activities in the European Community), Uluslar arası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi(ISCO-International Standard Classification of Occupations), İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması (ICF-International Calssification of Functioning,Disability and Health), Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırması(ICD-International Classification of Disease), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi(EQF-European Qualifications Framework), vb. uluslararası sınıflandırmalar kullanılarak geliştirilen özel bir kodlama sistemi ile, artık her vatandaşın; meslek, eğitim, sağlık, yetiyitimi, çalıştığı sektör, işyeri, işyerinde çalıştığı süre vb. bilgilerine de tek bir tuşla ulaşılabilecektir.

Çok kapsamlı olarak geliştirilen MERİKAS kodlama sistemi ile insangücümüzün yerel ve ulusal düzeyde; meslek, eğitim ve sağlık profili görülebilecek, herhangi bir meslek alanında kaç kişinin bulunduğu, bunların kimler ve nerede olduğu, hangi eğitimleri aldıkları, aldıkları eğitim ile ilgili bir alanda istihdam edilip edilmedikleri, işgücü açığı ve işgücü fazlası olan meslek alanları, genişleyen veya daralan sektörler, belli meslek mensuplarında görülebilen belli meslek hastalıkları ve ölüm nedenleri, yetiyitimi olanlar vb. arzu edilen bütün değişkenlere göre en küçük birime kadar ulaşılabilecektir.

2.2. Merikas'ın Amacı ve Kapsamı

2.2.1. Merikas'ın Amacı:

MERİKAS, ülkemizin genç ve dinamik nüfusunun demografik bir avantaj olarak kullanılarak ekonomik kalkınmasını süratli bir şekilde tamamlaması ve dünyada ekonomik açıdan söz sahibi olabilmesi için geliştirilmiştir.

Kalkınma ve istihdamda nitelikli insangücü, öncelikli önem taşımaktadır. MERİKAS ile bu perspektifte, ülkemizin eğitimli genç nüfus avantajı, eğitim olanaklarının en uygun şekilde kullanılması suretiyle değerlendirilebilecektir. Böylece ülkemizin uluslararası rekabet gücü artırılarak uluslar arası arenada önemli bir aktör olma fırsatı değerlendirilerek bölgesel ve küresel bir güç haline gelmesi sağlanabilecektir.

MERİKAS ile, uluslar arası sınıflamalardan yararlanarak oluşturulan özel bir kodlama sistemi ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının meslek, eğitim, sağlık vb. temel bilgilerinin, T.C. kimlik numaraları/vatandaşlık numaraları ile eşleştirilerek başta insangücü, eğitim ve sağlık planlaması olmak üzere kamunun her alanında gerçek ve güncel veriler üzerinden politikaların oluşturulabilmesi, planlamaların yapılabilmesi için sosyal tarafların da içinde olduğu üst bir örgütlenme ile ülkemizde yeni bir dönemin başlangıcı olacak bir sistem oluşturulması hedeflenmektedir.

MERİKAS, çok amaçlı bir sistemin gerçekleştirilmesine yönelik bir çalışma olmakla birlikte özellikle, eğitim ile istihdam ve meslek ile sağlık arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılarak gerekli planlamaları yapmak ve politikalar oluşturmak, ülkenin meslek envanterinden eğitim ve sağlık durumunun görülebileceği insangücü envanteri elde edebilmek, meslekler ile hastalık ve ölüm nedenleri arasında ilişki kurulabilmesini sağlayarak, çalışana özgü olan mesleksel tehlikelere ve bunların önlenmesine yönelik bilimsel verilerle desteklenen kurum politikaları oluşturabilmek, savaş ve seferberlik halinde ihtiyaç duyulan insangücüne anında ulaşabilmek, ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarda işgücü yetiştirmek için eğitimi ve mesleki eğitimi planlayabilmek, kayıtdışı istihdamı minimum düzeye indirmek, sosyal güvenlik harcamalarının azaltılmasını sağlamak, işgücünün tamamının kayıt altında olacağı sağlıklı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak, maliyenin vergi gelirini arttırmak, insan gücü planlamasının ve ulusal istihdam politikasının oluşturulabilmesini ve "istihdam planlaması"[4] yapılabilmesini sağlamak, vb. amacıyla ülkemizin insan kaynaklarına ve işgücü piyasasına ilişkin kapsamlı, nitelikli, doğru ve güncel verilere her an ulaşmayı sağlayan bir Kayıt Sistemi'ni hedeflemektedir.

Bununla birlikte MERİKAS, uzun yıllardan beri oluşturulmaya çalışılan İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'ni de kendiliğinden gerçekleştirmiş olacaktır. Sistem, sadece İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin bileşenlerini kapsamakla kalmayacak, işgücü piyasası, işsizlik, istihdam, eğitim, sağlık, adalet, çalışma, sosyal güvenlik, maliye, kültür, turizm, istatistik, silahlı kuvvetler, sivil savunma, sanayi, dezavantajlı gruplar vb. sayısız alanda kullanılabilecek çok geniş bir alanı kapsayan dinamik bir sistem olacaktır.

MERİKAS ile Türkiye, dünyadaki gelişmeleri de dikkate alarak bütüncül bir yaklaşım içinde, her alandaki gelişmesini ulusal ihtiyaçlara cevap verecek şekilde gerçekleştirebilecektir. Başta Avrupa Birliği(AB) olmak üzere dâhil olacağı/olduğu bölgesel ve küresel, ekonomik ve siyasi oluşumlarda daha etkin rol almak suretiyle küreselleşmenin getirilerinden en üst düzeyde yararlanma fırsatını da yakalayabilecektir. Genel konjonktür göstermektedir ki, Türkiye'nin bölgesinde istikrarlı ve güçlü bir ülke olması, dünya barışının korunması ve evrensel değerlerin yaygınlaştırılması bakımından da istenen ve beklenen bir gelişmedir.[5] MERİKAS, Türkiye'nin orta ve uzun vadede bir bölgesel güç ve saygın bir dünya devleti olmasına katkı sağlayacak en önemli argümanlardan biri olabilecektir.

2.2.2. Merikas'ın Kapsamı:

MERİKAS, ülke içinde ikamet eden ve yurt dışında yaşayan bütün Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarını kapsamaktadır. Bu sistemden, meslek, eğitim, sağlık ve yetiyitimi olanların durumlarına göre ülkemizin sosyal sermayesinin yapısı, nitelik ve niceliği güncel olarak görülebilecektir. MERİKAS ile bireyin eğitim, istihdam, işsizlik, çalıştığı işyerleri ve sektörler, sağlık durumu ve yetiyitimi sürekli kayıt altında tutulabilecektir.

MERİKAS, insangücü kaynağımızın gerçek ve güncel veriler ile görülebilmesi, ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilmesi ve istihdamına yönelik hizmetlerin daha etkin ve kaliteli bir biçimde sunulabilmesine imkân tanıyabilecek, mesleğin sağlık üzerine etkisinin ve sağlık sorunlarının mesleki dağılımının görülebilmesini sağlayabilecektir.

---

[4] İstihdam Planlaması, niteliksel ve niceliksel olarak iki açılı bir şekilde değerlendirilir. İstihdam planlamasının niteliksel yönünü, bir ülkede ülkenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte eleman yetiştirilmesi ve işgücünün kalitesinin artırılarak bu kalite artışının üretimde olumlu sonuçlar doğurması oluşturmaktadır.

[5] T.C. Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005. Nitelikli İnsangücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001. S.5-6 vd.

MERİKAS ile birçok kamu kurumu, yürütecekleri faaliyetlerde neyi temel alacaklarını bileceklerdir.

2.3. Kavramsal Çerçeve

Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarının incelenmesi için istatistiki bilgilere gereksinim duyulur. Ancak bu bilgilerin gerek kullanıcılar arasında, gerekse uluslararası alanda anlamlı olabilmesi, belli standartlara dayandırılarak düzenlenmiş olmalarına bağlıdır.[6] İçinde bulunduğumuz bilgi çağında farklı dilleri konuşan ya da farklı amaçlara sahip bilgi kullanıcılarının iletişimi, ortak bir dil olan sınıflamalar ve kodlama sistemleri sayesinde sağlanmaktadır.[7]

Ülkemizin insangücü kaynağının değerlendirilebilmesi için hayati bir öneme sahip olan, ülkemizde yeni bir dönemin başlangıcı olacak MERİKAS, uluslar arası sınıflamalardan yararlanarak oluşturulan özel bir kodlama sistemi ile bireylerin vatandaşlık numaralarının eşleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla sınıflamalar ve kodlamalar ile ilgili terminolojinin bilinmesi yararlı olacaktır.

2.3.1.Sınıflama

Sınıf, bir hiyerarşi içindeki belirli bir seviyeyi betimlemek için kullanılan bir başlık/isimdir. (Örneğin, Kısım, Bölüm, Grup, Sınıf.) Genellikle sınıflamanın alt seviyelerinden birini, çoğunlukla da en alt seviyeyi ifade eder.[8]

Sınıflama/sınıflandırma ise, verilerin karşılaştırılmasında ve/veya sunumunda ölçülebilen bir veya birden fazla değişkene tahsis edilebilinecek farklı, ayrıntılı ve ayrışık gözlemler kümesidir.[9]

Bir sınıflamanın yapısı hiyerarşik ya da düz olabilir. Hiyerarşik sınıflamalar en genel seviyeden en ayrıntılı seviyeye kadar dizilir. Cinsiyet sınıflaması gibi düz sınıflamalar hiyerarşik değildir.[10]

Sınıflamalar için farklı kodlama sistemleri oluşturulmuştur. Sınıflamanın en genelden en ayrıntılı ayrıntı düzeyine doğru düzenlendiği sınıflama yapısında, hiyerarşik kodlamada, her karakterin anlamı bir önceki karakterin anlamına bağlıdır. Her bir sınıflama seviyesi sınıflamanın bir sonraki en düşük seviyesindeki kategoriler bazında ifade edilir. Bu nedenle her karakter, bir öncekinin verdiği bilgiyi güçlendirir. Böyle bir sistem ters bir ağaç yapısıyla şekillenebilir. Bir hiyerarşik kod, oldukça az sayıda rakamla büyük miktarda bilgi sağlamaktadır.

Kod, bir sınıflama içerisindeki herhangi bir tanımlayıcıya veya kategoriye verilmiş, bir veya birden fazla sayısal, alfabetik ya da alfa/sayısal karakterden oluşan sistemli bir yapıdır.[11] Dolayısıyla kodlama sistemi/yapısı, bir sınıflamanın bütün kategorilerine sistemli numaralandırma/harflendirme yapılması anlamına gelmektedir. Kodlama sistemi/yapısı oluşturulurken standartlaştırılmış kuralların kullanılması, sınıflamaların kullanımı ve karşılaştırılmasında kolaylık sağlamaktadır. Bir sınıflama sisteminde belirli bir seviyedeki her bir kategorinin aynı türde ve aynı sayıda sayısal karakteri olmamaktadır. Örneğin Uluslar arası Standart Meslek Sınıflandırması'nın revize edilen yeni (2008) versiyonunda[12] Ana gruplar tek basamaklı sayılar ile, Alt Ana Gruplar iki basamaklı sayılar ile, gruplar üç basamaklı sayılar ile, ünite/birim gruplar ise dört basamaklı sayılar ile ifade edilmektedir. NACE'nin revize edilen ikinci versiyonunda[13] ise Seviye 1: 21 Kısım, A'dan Q'ya kadar alfabetik harflerle, Seviye 2: 88 Bölüm, iki basamaklı sayısal/numerik kodlarla, Seviye 3: 272 Grup, üç basamaklı numerik kodlarla ve Seviye 4: 615 Sınıf, dört basamaklı numerik kodlarla tanımlanmıştır. Dolayısıyla kodlama stratejisi, sınıflama içindeki kategorilere sistemli, etkin ve doğru bir şekilde kod verilebilmesini sağlamaktadır. Kodlamanın sistemli ve tutarlı olması, kolay ulaşılabilir olması ve aynı zamanda mükerrer olmaması için bir kodlama dizini oluşturulmaktadır. Başka bir deyiş ile kodlama dizini, tutarlı kodlamaya temel teşkil etmesi açısından gerekli olan bilgileri yansıtan kayıtların ayrıntılı ve kapsamlı bir listesidir.

Hiyerarşik bir sınıflandırmada, ağaç yapılı sınıflandırmada, kategoriler, her küme için genelden ayrıntılı seviyelere doğru gruplar haline getirilir. Her bir kümedeki kategoriler, bir araya getirilerek gruplar haline getirilebilir ya da gruplar ayrılarak bölünebilir. Örneğin, çok seviyeli hiyerarşik bir sınıflama her bir seviyenin ayrıntılarının toplamı bir üst seviyeye denk gelecek şekilde yapılandırılır. Bu şekilde, gözlemler belirli amaçların ilgi alanlarının ayrıntı seviyesinde yapılabilir. Daha düşük seviyelerde yapılan gözlemler daha çok toplanmış seviyelerde(gruplar haline getirilmiş) gözlemler temin etmek amacıyla toplanabilir ve

[6] http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/1_4.html Ağustos 2009
https://www.turkiye.gov.tr/portal/dt?channel=icerik&icerik.kat=Devlet/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma+ve+%C4%B0statistikler/S%C4%B1n%C4%B1flamalar/S%C4%B1n%C4%B1flamalar Ağustos 2009
[7] http://dieweb.die.gov.tr/DIESS/FileUpload/yayinlar/1.SINIFLAMALARIN%20GENEL%20YAPISI.ppt Eylül 2008
[8] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp Temmuz 2007
[9] http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=350 Temmuz 2007
[10] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp Temmuz 2007
[11] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp Temmuz 2007
[12] http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm Mart 2010
[13] http://circa.europa.eu/irc/dsis/nacecpacon/info/data/en/NACE%20Rev%202%20structure%20+%20explanatory%20notes%20-%20EN.pdf Eylül 2009

uygun manipülasyonlar çerçevesinde daha yüksek seviyelerdeki gözlemler daha düşük seviyelerde ifade edilebilir.

Kodlamanın temel bir amacı ise, veri toplama işleminin standartlaştırılması ve uluslararası karşılaştırılabilirliğinin arttırılmasıdır. Amacı ya da yapısı ne olursa olsun, bir terminoloji veya kod sistemi sınıflama ile başlar. Dolayısıyla sınıflama, amaca ve ihtiyaca göre seçilmeli ve oluşturulmalıdır. Aksi takdirde, oluşturulacak hatalı bir sınıflama; eksik yada mükerrer tanımlara, enformasyon üretiminde sorunlara ve kullanımda zorluklara yol açar.

Ülke içindeki ulusal/uluslararası sınıflandırmalar, eğer internet üzerinden sunuluyorsa, bir sınıflamanın diğer bir sınıflamayla eşlenmesi yada diğer bir sınıflandırmaya bağlanması yoluyla, bütünleşik bir yapı içerisinde, sınıflamalar arasında bilgi eşleştirilmesi/değişimi yapılması sağlanabilir.[14]

2.3.2. Merikas İçin Geliştirilen Kodlama Sisteminde Yararlanılan Uluslararası Sınıflamalar Ve Merikas Kod Yapısı

Dünyada, Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu United Nations Statistics Division-UNSD), ya da Uluslararası Çalışma Örgütü(International Labour Organization-ILO), Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Statistical Office of the European Commission-EUROSTAT), Uluslararası Para Fonu(The International Monetary Fund-IMF), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü(United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization-UNESCO), Dünya Sağlık Örgütü(WHO) ya da Dünya Gümrük Örgütü'nün (WCO) kurulları gibi kendi konularına ilişkin alanlarda yetkili uluslararası kurullar tarafından onaylanan, uluslararası anlaşmalarla kabul edilen, ekonomik ve sosyal sınıflamalar mevcuttur. Bu sınıflamalar yaygın ve resmi olarak kabul görmüştür ve sınıflamaların hazırlanmasına yönelik kılavuz/rehber ilkeler olarak bütün ülkelere tavsiye edilmektedir. Sınıflamalar, kategorilerin yapısı, karakteri ve tanımı göz önünde bulundurulmak suretiyle diğer sınıflamaların geliştirilmesi ya da revize edilmesine yönelik modeller olarak da kullanılabilmektedirler. [15]

Uluslararası ekonomik ve sosyal sınıflamalar, ekonomi, demografi, çalışma, sağlık, toplum refahı, coğrafya, çevre ve turizm gibi konularla ilgili kılavuz ilkeler olarak yetkili uluslararası organlar tarafından uluslararası düzeyde onay görmüş sınıflamalardan oluşur. Öngörülmüş kurallar uyarınca yapılan ve genel olarak önerilen ve kabul gören bu sınıflamaların amacı bilginin toplama, kaynak, zaman dilimi ve benzeri ölçütler gözetilmeksizin tutarlı olarak sınıflandırılmasını sağlamaktır.

Ülkenin insan kaynakları ile ilgili, eğitim, meslek ve sağlık gibi temel bilgilerin üretimi için uluslararası normlara uygun olarak geliştirilen MERİKAS da bir kod sistemine dayandırılmıştır. MERİKAS için geliştirilen kod sistemi, kavram yönelimli ve kapsamı tam olan, çoklu hiyerarşileri ve semantik ilişkileri destekleyen, çeşitli kurallar içeren sistematik, özel bir kod sistemidir. Sistem, istatistik üzerine kurgulanmıştır.

MERİKAS için geliştirilen özel kodlama sisteminin oluşturulmasında genel olarak yararlanılan uluslararası sınıflamalar şunlardır: Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi(ISCO/International Standard Classification of Occupations), Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE/Statistical Classification of Economic Activities in the European Community), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi(EQF-European Qualifications Framework), Hastalıkların ve Sağlıkla İlgili Sorunların Uluslararası İstatistiksel Sınıflaması(International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems-ICD), İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması (International Calssification of Functioning, Disability and Health- ICF)

MERİKAS Kod sistemi kısa bir örnekle aşağıdaki gibi açıklanabilir. Örneğin (A) isimli bireyin MERİKAS numarası aşağıdaki gibi olsun;

XXXXXXXXXXX.2611. 69.10.44.01.000 20.6
XXXXXXXXXXX :T.C Kimlik Numarasını ifade eder,
2611: Avukat, ISCO meslek kodunu ifade eder,
69.10: Hukuk Faaliyetleri ile ilgili NACE ekonomik faaliyet kodunu ifade eder,
44: Malatya İli(Plaka No) İl'in plaka numarasını ifade eder,
01: Battalgazi İlçesi, İl'in 1 no ile kodlanmış ilçesini ifade eder,
000020: İlgili İldeki 20 numara ile kodlanmış hukuk bürosu, işyeri,
6: AYÇ'ye göre lisans düzeyinde alınan eğitimi ifade eder

Yukarıdaki örnek kod sistemi çok basit bir anlatımla şu şekilde ifade edilebilir

[14] http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=350 Haziran 2009
[15] http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/1_4.html Ağustos 2009

Malatya'nın Battalgazi İlçesinde, Lisans düzeyinde eğitimi olan Hukuk Faaliyetleri alanında hizmet veren XXXXXXXXXXX vatandaşlık numaralı (A), 20 numara ile tanımlanmış adreste Avukat olarak çalışmaktadır.

2.3.2.1. ISCO16

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO), hem müşteri merkezli hem de istatistiksel amaçlı kullanıcılar için, dar veya geniş tanımlanmış meslek bilgilerine ilişkin uluslararası iletişimi kolaylaştırmak için tasarlanmıştır.17 Ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak, ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmak, uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan faaliyetleri belirleyerek, özel karar almaya yönelik kullanışlı formlarda uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine olanak sağlamak ve ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelere uluslararası standartlara bağlı kalarak kendi ulusal meslek sınıflamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak üzere üç ana amacı vardır.

2.3.2.2. NACE[18]

NACE, "Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faliyetlerin İstatistiki Sınıflaması"[19]dır ve sınıflamanın üye devletlerce tek bir şekilde kullanılmasını sağlayan Avrupa Birliği seviyesindeki[20] mevzuatlara tabidir. NACE, Ulusal sınıflamaların yanında, BM İstatistik Komisyonu (UNSTAT) ve Eurostat sınıflamalarını temel alan uluslararası bütünleşik ekonomik sınıflamalar sisteminin temel bir elemanıdır. Bütün bu sınıflamaların birbirleriyle dünya çapında farklı kurumlarca üretilen ekonomik istatistiklerin karşılaştırılabilirliğine izin veren güçlü bir ilişkisi vardır. Avrupa Birliği'nce 1970'den beri geliştirilen ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistiki sınıflamalarını göstermek, "istatistiksel birimler"le ilgili verilerin kategorize edilmesi, için kullanılmaktadır. Bu birimlere ilişkin geniş bir çeşitlilikteki istatistiklerin (üretim sürecindeki girdi ve çıktılar, sermaye oluşumu ve finansal işlemler gibi) hazırlanması için temel sağlamaktadır

NACE, ekonomik istatistiklerdeki (üretim, istihdam, ulusal hesaplar vb.) ve diğer istatistiki alanlardaki ekonomik faaliyete göre istatistiki verilerin toplanması ve sunulması için bir çerçeve sağlamayı amaçlamıştır.[21]

2.3.2.3. EQF[22]

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, ulusal ve sektörel seviyelerde yeterlilikleri bir çerçeveye oturtarak birbirleriyle ilişkilendirebilmek ve iletişimlerini sağlayabilmek için hazırlanmıştır. Bu çerçeve yardımıyla tüm Avrupa ülkeleri seviyesinde yeterlilikler konusunda şeffaflık sağlanacağı düşünülmektedir. Çerçeve, yeterliliklerin aktarımını, şeffaflığını ve tanınmasını kolaylaştıracaktır. Diğer bir deyişle EQF, isteğe bağlı olarak farklı ulusal yeterlilikler sistemleri arasında kullanılabilecek bir araçtır. Bu çerçevenin amacı, hayat boyu öğrenme ile ilgili farklı paydaş gruplarında karşılıklı güven ve işbirliğini güçlendirmektir. Bu bakımdan EQF'in rolü, öğrenim görenlerin ve iş piyasasında çalışanların uluslararası hareketliliğini sağlamak ve teşvik etmek olarak da kabul edilebilir. Diğer bir yönden EQF, ulusal ve sektörel seviyelerde yenilikleri desteklemekte ve böylece bu alanlarda değişime önayak olmaktadır.

2.3.2.4. ICD[23]

Hastalıkların ve sağlık sorunlarının uluslararası sınıflandırmasıdır. Bilinen hastalık ve yaralanmaların çok ayrıntılı tanımlanması ile oluşturulmaktadır. WHO tarafından yayımlanır ve sağlık sektörü özişlerinde, sağlık sayımlamaları alanında dünya çapında ortak kullanımdaki kodlama dizgesidir.Hastalıkların Uluslararası Sınıflaması'ın gözden geçirilmiş 10'uncu versiyonu ICD-10 WHO tarafından geliştirilmiş olup, Avrupa'da kullanılan resmi sınıflandırma sistemidir.

2.3.2.5. ICF[24]

---

[16]Detaylı bilgi için: http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/press1.htm

[17] Data collection and processing strategies when measuring "occupation" for statistical surveys and administrative records. ILO, Working Papers, No.95-1, s.4

[18] Detaylı bilgi için: http://circa.europa.eu/irc/dsis/nacecpacon/info/data/en/NACE%20Rev%202%20structure%20+%20explanatory%20notes%20-%20EN.pdf Temmuz 2009

[19] NACE "Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne" in kısaltmasıdır

[20] 24 Mart 1993 tarihli 761/93 sayılı komisyon yönetmeliği (EEC (OJ No L 83, 3.4.1993, p. 1, and corrigendum, OJ No L 159, 11.7.1995, p. 31)) ile değiştirilen 9 Ekim 1990 tarihli 3037/90 sayılı Avrupa Topluluğunda ekonomik faliyetlerin istatistiki sınıflamasına ilişkin Konsey Tüzüğü (EEC) (OJ No L 293, 24.10.1990, p. 1).

[20] http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/index.cfm?TargetUrl=DSP_PUB_WELC Kasım 2009

[22]. Detaylı bilgi için; http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf Kasım 2009

[23] Detaylı bilgi için www.saglik.gov.tr

[24] Detaylı bilgi için: ICF International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva: World Health Organization; 2001.

WHO tarafından sağlık ve sağlıkla ilgili durumlar hakkında geniş kapsamlı bilgilerin kaydedilerek organize edilmesi amacıyla ICF olarak bilinen "İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması" geliştirilmiştir. ICF, WHO'nun uluslararası sınıflandırmalarından biridir. ICF sağlığın yanı sıra, eğitim, sigorta, sosyal güvenlik, insan hakları, iş sağlığı, sağlık ve özürlülük ile ilgili politikaların oluşturulması, istatistiklerin elde edilmesi gibi bir çok alanda kullanılması hedeflenerek, klinik koşullarda ihtiyaçların belirlenmesi, özel sağlık durumlarında yapılacak tedavinin seçimi, rehabilitasyon ve rehabilitasyonun sonuçlarının değerlendirilmesi için kullanılması amaçlanmıştır.

ICD-10 ve ICF birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olup, WHO'nun uluslararası sınıflandırma ailesine ait olan bu iki üyesinin birarada kullanımı önerilmektedir.[25] ICD-10'da bozukluklar "hastalıkları" oluşturan olayların bir parçası veya sağlık kurumlarına başvuru nedeni olarak kullanılmaktadır. ICF sistemi ise bozuklukları sağlık koşulları ile ilintili vücut işlevleri ve yapılarında görülen problemleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır.

3-MERİKAS'IN ÖNEMİ VE TÜRKİYE AÇISINDAN GEREKLİLİĞİ

3.1 İnsangücü/İşgücü Planlaması Açısından:

Günümüzün gelişmiş ülkeleri, işgücü piyasalarını hayatın akışına bırakmış ülkeler değil, önceden belirlenen politikalar doğrultusunda yönlendirebilen ülkelerdir. Bunu mümkün kılan da, her türlü verinin, sağlıklı bir biçimde, belirli standartlarda ve güncel olarak kayıt altında tutulabilmesidir. Bu sayede insangücü/işgücü, planlamalarını, sağlıklı ve güncel verilerden çıkardıkları bilgilere dayanarak yapmaktadırlar.

İşgücü piyasası bilgileri, insan kaynaklarının yaratılması ve kullanılması ile ilgili karar süreçlerinde büyük bir öneme sahiptir. Ulusal işgücü ve istihdam politikalarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde işgücü piyasası bilgileri vazgeçilmez bir rol oynar ve herhangi bir işgücü piyasası bilgi programı, tüm sektörlerde ve ekonominin tüm alanlarında işgücü arz ve talebinin uzun vadede tam bir profilini ortaya koymak zorundadır.[26]

Bir ülkenin en büyük sermayesi sahip olduğu insan gücüdür. Çünkü insan olmadan diğer üretim faktörleri hiçbir anlam ifade etmemektedir. Türkiye, günümüzde işgücünün üretime katkısı açısından altın dönemini yaşamaktadır. 2050 yılına kadar artması beklenen Türkiye nüfusunun, 2050 yılından sonra 100 milyon olması tahmin edilmektedir. Nüfusun bu tarihten itibaren, ailelerin sahip olmak istedikleri çocuk sayısındaki düşüş nedeniyle, yaşlanma sürecine gireceği ve genç nüfusta önemli bir oranda düşüş olacağı tahmin edilmektedir. Nüfustaki bu olumsuz değişimin ekonomik ve sosyal sonuçları, bugünden geleceğe yapacağımız yatırımlar ile şekillenecektir.

Ülkemizde birçok meslek alanında, ihtiyaç duyulduğu halde karşılanmasında zorluk çekilen işgücü ihtiyacı, birçok meslek alanında ise, ülkenin ihtiyacından çok fazla sayıda işgücü mevcuttur. Türkiye'de, meslek seçme aşamasına gelen gençlere, meslek tercihlerini, gelecekte ihtiyaç duyulan mesleki alanlarda yapabilmeleri için meslek projeksiyonları sunulamamaktadır.

Bu amaçla; Türkiye'nin insan gücünün sadece ulusal değil, global düzeyde de organizasyonunu yapabilmesi için öncelikle yerel ve ulusal düzeyde, her sektörde icra edilen meslekleri tespit ederek Türkiye Meslek Envanterini ve dolayısıyla meslek haritasını belirlemesi gerekmektedir. Günümüzde, Türkiye'de henüz bir meslek envanteri oluşturulamamıştır. Ülkenin meslek envanterinin olmaması özellikle çalışma yaşamı alanında pek çok soruna neden olmaktadır. İhtiyaç duyulan alanlarda işgücü yetiştirilememesi veya ihtiyaç fazlası alanda işgücünün değerlendirilememesinin neden olduğu sorunlar bunların başlıcalarıdır. Ülkemizin meslekler envanteri olmadığı için, icra edilen meslekleri ulusal ve bölgesel bazda görebileceğimiz bir meslekler haritası da mevcut değildir. Ulusal düzeyde mevcut meslekler ve bu meslekleri icra edenlerin sayıları, daha da önemlisi her bir mesleği icra edenlerin kimler olduğu bilinmemektedir.

Meslek, sadece sosyal statünün ve sosyo-ekonomik yapının belirleyicisi değil aynı zamanda toplumsal yaşamın da kendisidir. Toplumsal hayat farklı iş/meslek dalları arası karşılıklı hizmet alış-verişlerinden oluşmaktadır. Meslekler olmadan toplumsal yaşamdan da söz edilemez. Dolayısıyla meslek sınıflandırması, meslekleri kayıt altına almak, aynı zamanda toplumsal/sosyal yaşamı da kayıt altına almak demektir. Mesleklerin gelişim ve değişim süreçlerinin görülebilmesi aynı zamanda toplumun, dolayısıyla ülkenin de, gelişim ve değişim süreçlerinin görülmesini sağlar. Bir ülkenin meslek envanterini çıkarmak aynı zamanda ülkenin meslekler haritasını da hazırlamak demektir.

Türkiye meslek envanteri ve profilinin tespit edilerek Türkiye Meslek Sınıflandırma Sistemi'nin(TMSS) oluşturulması ile ulusal ve uluslararası düzeyde kullanılabilecek bilgi üretilebilecek ve ülke kaynakları daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilecektir.

İşgücü piyasası ile ilgili politikalar oluşturabilmek için, iş piyasasının yerel, ulusal ve sektörel bazda tamamının görülebilmesi gerekmektedir. Ülke düzeyindeki işgücü piyasası yerelde çok farklı olabilmektedir,

[25] ICF International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva: World Health Organization; 2001. s.4
[26] Ergün, Gül. İşgücü Piyasası Bilgileri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 1999. s.1

hatta aynı ilin farklı ilçelerinde farklı iş piyasaları olabilmektedir. MERİKAS, işgücü piyasası bilgilerine yerel düzeyde ulaşılabilecek bir yapı getirebilecektir.

Eldeki mevcut verilere göre ülkenin bugünkü istihdam yapısının belirlenip gelecek 10-20 yılı öngörebilecek verilere sahip olunabilmesi ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkaracağı yeni mesleklerin tespit edilerek, bu mesleklere uygun eğitim planlamaları ile işgücü eğitimlerinin sağlanabilmesi gereklidir. Önerilen Sistem ile 10-20 yıllık perspektifte sektör ve meslek olarak istihdam haritaları çıkarılabilecek, insan gücü planlaması ile geleceği öngörmek ve insanımıza sahip çıkabilmek olanaklı hale gelebilecektir.

Geleceğe yönelik planlamalarda, önümüzdeki 10-20 yıl içinde, uzmanlık alanlarına göre, hangi meslek alanlarında işgücüne ihtiyaç duyulduğunun, bu işgücüne hangi eğitimlerin verilmesi gerektiğinin net bir şekilde görülebilmesi gerekmektedir. Sözgelimi, otomotiv sektöründe veya talaşlı üretimde çalışacak kaç tane Makine Mühendisi'ne veya Eğitim Hizmetleri içerisinde istihdam edilecek kaç tane Biyoloji Öğretmeni'ne, Sağlık Hizmetleri içerisinde istihdam edilecek kaç tane Radyoloji Teknisyeni'ne vb. ihtiyaç duyulduğunun planlanabilmesi için gelecek 10-20 yılın fotoğrafının çekilebilmesi, bilimsel verilere dayalı sektör, meslek ve eğitim projeksiyonlarının sunulabilmesi gerekmektedir. Örneğin Bilişim Sektöründe, İç Anadolu Bölgesinde, Ankara ilinde, gelecek 10 yılda ihtiyaç duyulan Yazılım Mühendisi ihtiyacı bugünden görülebilmelidir veya Tekstil Sektöründe, Marmara Bölgesinde, İstanbul ilinde, önümüzdeki 10 yıl içinde Dikiş Makinesi Operatörlerine olan ihtiyacın bilinebilmesi gereklidir. MERİKAS ile, gelecek 5-10-20 yılda kaç tane Öğretmene, Bilgisayar Mühendisine, Berbere, Odyometriste, Ziraat Mühendisine, İstatistikçiye, Dahiliye Uzmanına, Eczacıya, Tesisatçıya, Argon kaynakçısına, Döner Kepçeli Ekskavatör Operatörü'ne, Duvar Ustasına, Diş Hekimine vb. meslek mensuplarına ihtiyaç duyulacağının bilinebileceği bir Sistem oluşturulabilecektir.

Önerilen Sisteme geçilmediği takdirde, mezun olduklarında işsizler sınıfına girecek ilk, orta ve yükseköğretim mezunlarının, yaşayabilecekleri hayal kırıklıkları ve işsizlikten kaynaklanacak sosyal travmaların olumsuz izdüşümlerine seyirci kalmak ülkemiz için kaçınılmaz bir son olacaktır. Bu, hem ekonomik hem de sosyal anlamda birey ve devlet için milli servetin israfı olduğu kadar, önlem alınmaması halinde, doğuracağı olumsuz sonuçların bedelini ülke olarak çok yüksek karşılıklar ile ödemek zorunda kalacağımız, telafisi güç büyük bir sorun olarak uzun bir dönem boyunca ülke gündemimizi de işgal edecek bir konu olacaktır.

Sistem ile kişinin eğitim yaşamından başlayarak mesleğe yönelmesini, meslek seçimini, mesleğe girişini, mesleğe uyumunu, meslekte ilerlemesini ve emekliliğini değin süren meslek yaşamının tümü görülebilecektir. Bunun yanı sıra meslek yaşamı boyunca geçirdiği iş kazaları, meslek hastalıkları, sağlık durumu ve yetiyitimi olan kişilerin durumu görülebilecek, meslekler ile hastalıklar ve ölümler arasındaki ilişkiler net bir şekilde ortaya konulabilecektir. Veri eksikliği sorunu ortadan kalkacak ve veriler arasında tutarsızlık ve mükerrerlikler olmayacaktır. İnsan gücü/İşgücüne ait verilere ihtiyaç duyanlar, sağlıklı, doğru ve gerçek tek bir sistemden besleneceklerdir. Planlamaya esas alınacak Sistem verileri ile oluşturulacak planlamalar, gerçekçi, gerçekleştirilebilir ve sürdürülebilir olacaktır. Planlamacı ve uygulayıcılar arasındaki bağlantı kopukluğu sorunu da ortadan kalkmış olacak, işgücü piyasasında meydana gelen değişim ve gelişimler istatistiksel bilgiler ile analiz edilebilecektir. Bu bilgilerin ortaya konması, yeni yatırımların hangi alanlarda yapılmasının uygun olacağına karar verilmesinden eğitim politikalarının yönlendirilmesine, yetiyitimi olanların mesleki rehabilitasyonundan önleyici tıp'a kadar her alanda kullanılabilecektir.

İl ve ilçe düzeyinde, işgücü, istihdam ve işsizliğe ilişkin bilgilere ulaşılabileceği için her il için uygun işgücü piyasası stratejileri ve eğitim stratejileri geliştirilebilecektir. Bazen bir ilin ilçelerinde, bağlı oldukları ilden çok farklı işgücü piyasaları olabilmektedir. MERİKAS, ilçe düzeyinde işgücü piyasası stratejileri oluşturulmasına imkân tanıyacaktır. İşgücünün boyutuna, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine/mezun olduğu okul ve bölümüne, sağlık ve yetiyitimine, mesleki yeterliliğine, mesleği/yaptığı iş/işler, çalışma süresi, çalıştığı sektör ve işletmeler, geçirdiği iş kazaları, meslek hastalıkları vb. ile ilgili bilgilere il ve ilçe düzeyinde ulaşılabilecektir. Sektörlere ve mesleklere göre il düzeyinde ihtiyaç açığı ve fazlası işgücü net bir şekilde görülebilecektir.

3.2. Eğitim Arzı ve Talebi Açısından:

Eğitim süreci olumlu ve olumsuz etkileri olan uzun bir süreçtir. Eğitim sektörünün bu etkileri birdenbire ortaya çıkmamaktadır. Olumlu etkiler gibi olumsuz etkiler de mezun olan öğrencilerde yıllarca sonra ortaya çıkmaktadır.

Eğitim/insangücü planlamasının olmamasından dolayı Türkiye, özellikle eğitim ve istihdam alanında büyük bir proje mezarlığı haline getirilmiştir. Bütün ülkeyi kapsayan gerçek, doğru ve güncel verilere ulaşabilecek bir Sistem yok iken, yeterli öngörü, planlama, bilimsel hazırlık olmadan gerçekleştirilen projelerin ülkemize maliyeti muazzam boyutlardadır. Maliyetin finansal boyutu bir yana özellikle eğitim/mesleki eğitim ve insangücü açısından değerlendirildiğinde nitelik boyutu daha vahim boyutlardadır. Eğitim sektöründe birçok diğer neden yanında özellikle bu primer nedenlerden dolayı bir eğitim/insangücü planlaması zorunludur. Eğitim/İnsangücü planlaması yokluğunun ülkeye maliyetini gösterecek en iyi

örneklerden biri, 13–17 Mayıs 1996 yılında gerçekleştirilen 15.Milli Eğitim Şurasıdır. Şura esnasında birdenbire farkına varılan ilköğretim okullarımız için muazzam boyutlarda öğretmen açığı[27] tespiti ve devamında eğitim fakültelerinden mezun olmayan, öğretmenlik nosyonu olmayan çok sayıda yüksek öğretim mezununun eğitim kadrolarına alelacele alınması ile gelecek nesillerimizin eğitim yaşamları için bulduğumuz yöntem, rasyonel olmadığı gibi plansızlığı yadsınamayacak bir gerçektir. Ülkeler arası yoğun bir rekabetin yaşandığı dünyamızda önemli bir aktör olma iddiasında olan ülkemiz, eğitim sektöründe alınan bu yanlış kararların neden olduğu maliyeti kaldıracak bir zenginliğe sahip olmadığı gibi hoş görme lüksüne de sahip değildir.

İşgücü arz ve talebi açısından istihdam sorununu çözebilmenin vazgeçilmez koşulu eğitimdir. Çünkü eğitim sisteminin çıktıları işgücü piyasasının girdilerini oluşturmaktadır. Türkiye'nin işgücü arzı kadar istihdam kapasitesinin olmaması, ülkenin ihtiyaç duyduğu insangücünün nitelik ve nicelik yönünden birbiriyle uyumlu hale getirilmesine yönelik planlamaların yapılmasını gerektirmektedir.

Ülkemizde her yıl yüz binlerce öğrenci eğitim sisteminden işgücü piyasalarına akmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasalarında bulunan herkesin, sahip oldukları eğitim, meslek ve mevcut durumda fiili olarak yaptıkları işler ile ilgili olarak işgücüne ait verilere ulaşmak planlama açısından hayati öneme sahiptir. Bir ülke eğitim sistemi için insangücünün nitelik ve niceliğine ilişkin kararlar, hayatın akışına, salt piyasa yönlendirmesine bırakılamayacak kadar stratejik kararlardır ve güncel, güvenilir, doğru verilerden elde edilecek bilgiler ile bir stratejik plan çerçevesinde ele alınmalıdırlar.

Nitelikli işgücüne olan talebin güncel, güvenilir ve doğru verilere dayalı olarak rasyonel biçimde ölçülememesi eğitimin ihtiyaca dayalı olarak yapılamamasına, ülkenin ihtiyaç duyduğu meslek alanlarında eğitimin gerçekleştirilememesine sebep olmaktadır. Bu paradoksal süreç, her alanda olduğu gibi, eğitimde de işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu, planlamayı gerektirmektedir. Ülkemizin geleceğini ilgilendiren bu durumun, merkezi/ulusal bir işgücü kayıt sistemi kurulmadan çözülemeyeceği düşünülmektedir.

Ulusal bir işgücü kayıt sisteminin olmaması, iş yaşamının işgücü talebinin tam, gerçekçi, güvenilir ve güncel olarak tespit edilememesi, eğitim arzının tahminlere dayalı olarak yapılması sonucunu doğurmaktadır. Ülkemizde ihtiyaç duyulan meslek alanlarında öğrenci yetiştirilememesinin bir sonucu olarak, mezun olanların büyük bir bölümü eğitim gördükleri alanda iş bulamadıkları için, yıllarca büyük bir kaynak ve zaman harcanarak aldıkları eğitim ile ilişkisi olmayan farklı işlerde çalışmaktadırlar, azımsanmayacak büyük bir çoğunluk ise "işsizler" olarak istatistiklere yansımaktadırlar. Eğitim arzının, işgücü talepleri ile uyumlu olmamasının doğal bir sonucu olarak bir yandan mezun olan gençler eğitim aldıkları alanlarda istihdam olanağı bulamazken diğer taraftan ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli işgücü açığı yaşanmaktadır. Dolayısıyla işveren ihtiyaç duyduğu sayı ve nitelikte eleman bulamamakta, eğitimini tamamlayıp iş yaşamına atılan kişiler ise aldıkları eğitim ile ilgili bir alanda istihdam edilemediği için, aldıkları eğitimden çok farklı alanlardaki işlerde istihdam edilebilmektedirler ya da genç işsizler ordusunun yeni neferleri olarak karanlık bir geleceğe doğru yelken açmaktadırlar.

Günümüzde Türkiye'de 72 milyon nüfus, yaklaşık 10 milyon sığır sayısı bulunmasına karşın 17 Veteriner Fakültesi bulunmaktadır. Bu 17 Veteriner Fakültesi'ne yılda ortalama 1300 öğrenci alınırken, nüfusu 82 milyon olan, 20 milyon üzerinde sığır ve birçok evde kedi-köpek bulunan Almanya'da 5 Veteriner Fakültesi[28] bulunmakta ve bunlara yılda 1000 öğrenci alınmaktadır. Kaynaklar Almanya'da 5 fakülteye ayrılırken, ülkemizde 17 Veteriner Fakültesi'ne pay edilmektedir. Kaldı ki nüfusu bize yakın olan İngiltere'de 6, Fransa'da 4, İtalya'da 12 ve İspanya'da 10 Veteriner Fakültesi bulunmaktadır.

Benzeri durum diğer fakülte ve bölümler için de geçerlidir. MERİKAS, işgücü piyasasının reel verilerini sunacağı ve eğitim planlamasına olanak tanıyabileceği için gerek orta öğretim gerekse yüksek öğretim ile ilgili bölümlerin açılabilmesi konusunda politik kararların alınmasını önleyebilecek ve ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda gerekli sayıda öğrencilerin alınmasına ve bölümlerin açılmasına karar verilebilecek bir yapı oluşturabilecektir. MERİKAS ile bireylerin aldıkları eğitim ile fiili olarak yaptıkları işler görülebileceği için eğitim planlaması yapılabilecek ve ülkemizin ihtiyaç duyduğu alanlarda işgücünün yetiştirilmesine imkân tanınacaktır. Aksi takdirde kaynaklarımızın israf edilmesi ile birlikte, eğitimli genç işsizliği artarak ve katlanarak büyümeye devam edecektir.

Bunun yanı sıra, işgücü açığı ve işgücü fazlalığı olan meslek alanları ilçe, il, bölge, sektör ve ülke bazında görülebilecektir. Herhangi bir meslek alanında işgücü fazlalığı var ise ilgili alan ile ilgili sınırlama getirilerek (ilgili meslek alanına eleman yetiştirecek eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinin kısıtlanması) insangücü kaynağımızın ve milli servetimizin israf edilmesi engellenebilecektir. Herhangi bir meslek alanında işgücü açığı var ise, ilgili alanda meslek mensuplarının yetiştirilmesi sağlanabilecektir. Sistem, ülke içinde, işgücünün mevcut durumunu olduğu gibi, bir ayna gibi, yansıtacağı için, ihtiyaç duyulan meslek

[27] Hesapçıoğlu, Muhsin. Türkiye'de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması, Anı Yayıncılık, 2001. S

[28] http://www.aa.com.tr/tr/turkiyenin-ab-yolculugunda-egitim.html (Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesinden sonra, Almanya'nın 5 tane veteriner fakültesi olmuştu. 80 milyonluk nüfusu ile hayvancılıkta da dünyadaki en gelişmiş ülkelerden biri olan Almanya, ülkesindeki veteriner fakültesinin sayısı 5'e çıktığı için, beşinci fakültenin ihtiyaç fazlası olduğu gerekçesiyle kapatmıştır.)

alanlarında eğitim planlamasının yapılması sağlanabilecektir. Sistem, işgücünün aldığı eğitim ve fiili istihdam alanını olduğu gibi göstereceğinden, aldığı eğitimden farklı bir meslek alanında çalışan veya işsiz kalan işgücünün daha verimli olabileceği alanlarda değerlendirilmesine olanak tanıyacaktır.

MERİKAS, eğitim ve istihdam arasında bir köprü kurulabilmesine olanak tanıyarak, ülke gerçeklerine ve teknolojik gelişmelere cevap verecek bir insangücü/eğitim planlamasının yapılabilmesine, eğitim sisteminin her kademesinde iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde sürekli gözden geçirilerek, eğitim ve istihdamın bir bütünlük içerisinde ele alınabilmesini sağlayabilecektir. Dolayısıyla örgün eğitimden, ekonominin ihtiyaç duymadığı alanlardan mezun olan işgücünün, işgücü açığı bulunan mesleklerde tekrar işgücü yetiştirme çalışmalarına alınarak ekonomimizde zaman ve kaynak israfı da engellenebilecektir.

3.3 Eğitim/Mesleki Eğitim Açısından:

Nitelikli insangücü ekonominin rekabet gücünü belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet, ekonominin çeşitli sektörlerinde, ihtiyaç duyulan alanlarda nitelikli işgücünü zorunlu kılmaktadır. Bu ise ülkelerin insan kaynaklarını iyi planlamalarını ve işgücünü uluslar arası düzeyde istenen niteliklere uygun olarak yetiştirmelerini gerektirmektedir. Türkiye, işgücü piyasasının istek ve ihtiyaçlarına duyarlı bir eğitim öğretim sistemi kurma, araştırma geliştirme çalışmalarına gerekli önem ve ağırlığı verme, çalışan ve işsiz kesimin istihdam edilebilirliğini piyasa koşullarına bağlı olarak yükseltme, yaşam boyu eğitimi insan kaynakları planlama ve yetiştirme sisteminin bir parçası haline getirme vb. hususlarda rekabet etmekte olduğu ülkelerin çok gerisinde kalmıştır.[29]

Mevcut durumda hem çalışanların hem de işsizlerin büyük bir bölümü herhangi bir mesleki beceriye sahip değildir. İşgücü piyasasındaki herkes mevcut durumları(istihdamda veya işsiz) ve sahip oldukları iş/meslek ile Sistem üzerinde olduğu gibi görülebileceği için, mesleki becerisi olmayan kişilerin, meslek danışmanları aracılığı ile işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki yönlendirmelerinin yapılması sağlanabilecek, Mesleki ve teknik eğitim kurumları ile işe yerleştirme hizmeti veren özel ve kamu istihdam kurumları ve işgücü piyasası arasında etkin bir koordinasyon ve işbirliği oluşturulabilecektir.

İşgücü arzının nicelik boyutunu bir ülkenin sahip olduğu nüfus etkilerken, nitelik boyutunu ise eğitim belirlemektedir. İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki, bir yandan istihdamın eğitim arzını belirlemesi, diğer yandan ise eğitimin istihdamı etkilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Daha açık bir ifade ile eğitim, istihdamda artışa ve iş seçimine kolaylık sağlarken, istihdam da eğitim politikasına yön vermektedir. İş yaşamının işgücü talebinin tam, gerçekçi, güvenilir ve güncel olarak tespit edilememesi, eğitim arzının tahminlere dayalı olarak yapılması sonucunu doğurduğu için bunun doğal bir sonucu olarak her yıl, özellikle yüz binlerce lise mezunu genç, hiçbir mesleki altyapıya sahip olmadan işgücü piyasasına akarak ciddi bir işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. MERİKAS ile, işsiz her birey Sistem üzerinden görülebilecek dolayısıyla işsizliğin giderilebilmesi için özellikle lise mezunlarının aktif istihdam programları ve yaygın eğitim kuruluşları aracılığı ile meslek kazandırıcı ek eğitim olanaklarından yararlanmaya yönlendirilmeleri sağlanarak işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda üretime katılmalarına imkân verilebilecektir.

MERİKAS ile mevcut sistemdeki eğilimlerin ve tıkanıklıkların, engellerin fark edilebilmesi sağlanabilecektir. Öğrenciler, eğitim kariyerleri boyunca bireysel olarak izlenebilecek ve işgücü piyasası ile ilgili rehberlik hizmetlerinden yararlanmaları sağlanabilecektir. Eğitim sistemindeki ve eğitim sisteminden işgücü piyasasına geçen öğrenci akışı takip edilebilecektir. Eğitim sisteminden çıktıktan sonra belli bir süre işgücü piyasasında görülmeyenlere, iş ve meslek danışmanları aracılığı ile ulaşılabilecek ve istihdam edilebilmeleri için gerekli hizmet sunumu yapılabilecektir.

Eğitim ve İstihdam kurumları, geçerli olan meslekler ile ilgili mesleki eğitim programları düzenleyerek kamu kaynaklarının israf edilmesini önleyecek ve ekonominin gerçekleriyle örtüşen, bireyin gerçekten istihdam edilebileceği alanlarda mesleki eğitim görmesini sağlayabilecektir.

Mesleki ve Teknik Eğitim okulları, bulundukları bölgenin işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması amacı ile kurulurlar/kurulmalıdırlar. İlde veya bölgede ihtiyaç duyulmayan bölümler, eğitimli işgücü göçünü tetiklemektedir. MERİKAS, bu amaç doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yeniden yapılandırılmalarına da olanak tanıyacaktır.

T.C. kimlik numarası ile takip edilecek işgören'in bütün iş yaşamı da çalışma çizelgesi şeklinde görülebilecektir. Bu, aynı zamanda kayıtdışı istihdamın da önüne geçebilecek, ülkemizde kayıtdışı istihdamla mücadelede de kullanılacak en önemli argümanlardan biri olabilecektir.

3.4. Yetiyitimi Olan(Engelli)Kişiler Açısından:

Yetiyitimi olan kişiler ile ilgili hizmetlerin planlanabilmesi için, sözkonusu kişiler ile ilgili sağlıklı, güncel ve doğru verilere ihtiyaç vardır. Yetiyitimi olan kişilerin toplumla bütünleşmesinin önündeki en

29 T.C. Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001–2005. Nitelikli İnsangücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001. s.6.

önemli engel istihdam olmasına rağmen ülkemizde yetiyitimi olan işgücü arasında işsizlik oranı tam olarak bilinmemektedir.

Çalışmak ve işsizlikten korunmanın temel insan haklarından biri olarak değerlendirildiği günümüzde, çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi tartışılmaz bir durum olarak kabul edilmektedir. Anayasamızın 49.maddesi çalışmanın herkesin bir hakkı ve ödevi olduğunu çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra 61.maddede "sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlığının açıklama kısmında, "devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır." ifadesine yer verilerek yetiyitimi olan kişilerin toplumsal, sosyal ve ekonomik haklara sahip olduğu vurgulanmıştır. Engelliler Kanununda, özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkının kısıtlanamayacağı, özürlülerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitilmesi, verimli kılınarak ekonomik ve sosyal refahın sağlanması, özürlülere meslek kazandırmak amacıyla mesleki rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması konusunda hükümler vardır.

Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası olarak kabul edilen toplumumuzda, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve sosyal bakımdan belli bir oranda ve devamlı bir şekilde işlev kaybı veya aksaklığı yaşayan; normal hayattaki faaliyetlerini gerektirdiği şekilde gerçekleştiremeyen[30] yetiyitimi olan kişilerin, işlevlerindeki bozulma yada eksiklikler dikkate alınarak, durumuna uygun mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları ile, yeteneklerine uygun meslek seçimi yaptırılarak, çalışma yaşamında yer almaları ve üretime katılabilmeleri sağlanabilecektir. Yetiyitimi olan kişilerin mesleki eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları, yetiyitimi olanların istihdamının gerçekleştirilememesindeki en önemli handikaplardan biridir.

Önerilen Sistem ile, ülkemizdeki yetiyitimi olanların net sayısına birey bazında ulaşılabilecek, meslek danışmanları ve Özürlüler İdaresi mesleki eğitim ve rehabilitasyon için yetiyitimi olan her vatandaşa ulaşabilecektir. Uluslar arası sınıflamalar kullanılarak geliştirilen kodlama sistemi ile yetiyitimi olan her bireyin mevcut durumu olduğu gibi görülebilecek ve yetiyitimi göz önüne alınarak, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlarda, mesleki eğitimler düzenlenmesine olanak tanınacaktır. Bu çerçevede Sistem, yetiyitimi olanların topluma entegrasyonu ve rehabilitasyonuna, durumlarına ve becerilerine göre eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılabilmelerine ve nihayetinde aldıkları eğitim ve yeteneklerine göre ikametlerine yakın yerlerde veya evlerinde istihdam edilebilmelerine olanak tanıyacaktır. Yetiyitimi olan kişilerin mevcut durumlarına göre işgücü eğitimleri almaları sağlanarak istihdam konusunda sistematik ve etkin faaliyetler sürdürülebilecektir. Yetiyitimi olan kişilerin istihdamı, onların toplumdan soyutlanmasını engelleyerek sosyal ve psikolojik açıdan topluma kazandırılmalarını sağlayacağı için çalışma haklarından en üst düzeyde faydalanmalarına imkân verilebilecektir.

Dezavantajlı gruplardan olan yetiyitimi olan kişiler temel eğitim, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon olanaklarından yeteri kadar yararlanamadıkları için, işgücü taleplerine cevap verebilecek bir mesleki formasyona sahip olamamakta ve bu sorun da yetiyitimi olanların istihdamını olanaksız kılmaktadır. Meslek seçiminde ve işe alınmalarda bireysel özellikler ile mesleki özelliklerin karşılaştırılması, yetiyitimi olan kişilerin istihdamında çok önemli olmak ile birlikte günümüzde bunun uygulanmaması yetiyitimi olanların istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. MERİKAS ile yetiyitimi olan kişilerin hangi alanlarda eğitilmeleri gerektiğine ilişkin veriler elde edilebilecektir.

Diğer bir dezavantajlı grup olan eski hükümlülerin topluma kazandırılması ve istihdam edilebilirliğinin arttırılması için gerek cezaevinde gerekse serbest kaldıktan sonra, eğitimlerine ve bireysel özelliklerine uygun, işgücü piyasasında geçerliliği olan alanlarda meslek edinebilmeleri sağlanabilecektir.

MERİKAS ile işsizlikle mücadeleye yönelik istihdamı artırıcı çalışmalarda ülkemizdeki bütün yetiyitimi olan kişilerin mevcut durumları göz önünde bulundurularak, işgücü piyasasında geçerliliği olan meslek alanlarında mesleki eğitim hizmetleri düzenlenerek, tüm dezavantajlı gruplara yönelik özel önlemler geliştirilebilecektir. MERİKAS, dezavantajlı grupların mesleki eğitimine ve istihdam edilebilirliğine katkı sağlayarak birey olarak toplumda varlıklarını sürdürebilmelerine olanak tanınacaktır.

3.5. İş ve Meslek Danışmanlığı, Mesleki Rehberlik Açısından:

Meslek Danışmanlığı; İş piyasasının bugünkü ve gelecekteki gereksinimlerini gözönünde bulundurarak; kişilerin özellikleriyle (fiziki özellikler, zeka, özel beceriler, kişisel özellikler vb.), mesleklerin gerektirdiği özellikleri karşılaştırarak bireyin; ilgi, istek, yetenek ve durumuna en uygun mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, meslekte ilerlemesi ve işe uyum sağlaması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin hedef kitlesi, meslek seçme aşamasında bulunan ve düzenli olarak çalışma hayatında yer almamış olan bireyler, yani istihdam öncesi iş gücüdür. Mesleğin özelliklerine ve gereklerine uygun özellikteki kişilerin seçilmesi ya da belli özellikteki kişilerin, özelliklerine uygun mesleklere yönlendirilmesi yoluyla hata payı en aza indirilebilecek ve verimliliğin niceliksel ve niteliksel olarak arttırılması sağlanabilecektir.

30 Karataş, Kasım. "Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar" Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları. Körler Federasyonu Yayını No. 4, 2001b, Ankara. s. 141-152

Mevcut sistem, öğrenciler arasındaki farklılıkları dikkate almayarak onları eşit saymakta ve tümüne ilgi, istek ve yetenekleri ne olursa olsun aynı hizmeti sunmaktadır. Böylece pek çok öğrencinin yeteneği körelmekte, pek çoğu da ilgi ve yeteneğinin bulunmadığı konularda zorlanarak başarısızlığa mahkûm edilmektedir.

MERİKAS ile iş ve meslek danışmanlığı hizmeti birinci derecede insangücü planlaması sorunu olarak ele alınarak mesleğe yöneltme hizmetleri hem toplumun gereksinim duyduğu insan gücünün yetiştirilmesine hem de bireylerin kendilerini geliştirip nitelikli işgücü olarak işgücü piyasasında verimli ve mutlu olarak istihdam edilebilmelerine olanak tanınacaktır. MERİKAS ile iş ve meslek danışmanları, işsizlere birey bazında ulaşabilecek, Sistem üzerinden bilgi ve beceri düzeylerini, mesleğini, sağlık durumunu vb. görebilecek ve gerekli mesleki yönlendirmeleri yapabileceklerdir.

Bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda geçerli mesleklere, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu/duyacağı mesleklere yönlendirilmesi ile eğitim ve istihdam arasında denge kurularak, bireylerin gelecekte çalışmayacakları veya iş bulamayacakları ve kişisel beceri, yetenek ve ilgileri ile örtüşmeyen bir alanda eğitilmesi(örgün ve mesleki eğitim), eğitim aldığı alanın dışında farklı bir meslekte istihdam edilmesi engellenebilecektir.

MERİKAS ile kişinin eğitim yaşamından başlayarak meslek yaşamının tümü görülebileceği için kişiye ve mesleğe ilişkin olarak dikkatle toplanmış çok yönlü bilgilere ulaşılabilecek, dolayısıyla süreklilik ve kapsamlılık niteliğini taşıyan etkin mesleki rehberlik hizmetleri sunulabilecektir. Bunun yanı sıra gençlerin meslek seçimine yardımcı olmak üzere etkin bir mesleki yönlendirme sistemi kurulabilecektir. İş ve meslek danışmanları, meslek seçme aşamasında olan veya mesleğini değiştirmek isteyenlere meslek seçimlerinde ve kariyer planlamasında bireysel özelliklerine uygun ve doğru bilgiler verebileceklerdir.

3.6. Tek Kurum Tarafından Sosyal Diyalog Yolu ile İnsangücü Planlaması Açısından:

Ülkemizin insangücü ile ilgili bir bilgi sistemi olmadığı için makro ölçekte yorum yapabilecek istatistikî veriler ve bu verileri bilgiye dönüştürecek ve kurumlar arasında eşgüdüm sağlayacak bir yapı da mevcut değildir. Sistemin başarı ile uygulanabilmesi için, iletişim, eşgüdüm ve işbirliğinin sağlanması için üst bir örgütlenme çok önemlidir.

Ülkemizde, işgücü piyasasına ilişkin veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK), Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK), Türkiye İş Kurumu(İŞKUR), Kalkınma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı(MEB), Çalışma Genel Müdürlüğü, Devlet Personel Başkanlığı(DPB), İşçi ve İşveren Örgütleri, Ticaret ve Sanayi Odaları vb. çeşitli kuruluşlar tarafından toplanmakta veya tahmin edilmektedir. MERİKAS, ülkemizde işgücü piyasasına yönelik gerçek ve güncel verilerin bulunduğu tek bilgi kaynağı olacaktır. Sistem, istihdam ile eğitim ve sağlık kesimleri arasında işlevsel bir işbirliği imkânı sağlayabilecek, eğitim arzının iş yaşamının işgücü talebine paralel olarak sunulmasını mümkün kılabilecektir. Eğitim ve istihdamın planlanması, uygulanması, denetimi ve geliştirilmesi, meslek ve sağlık arasındaki ilişkilerin boyutu ile ilgili planlamaların yapılması, politikaların oluşturulması çalışmalarında devlet ile birlikte sosyal tarafların da Sistemin içinde olacağı, ülkemizin insan kaynakları ile ilgili bilgilere tek bir kaynaktan doğru ve güncel olarak ulaşılabileceği, politikaların oluşturulabileceği, planlamaların yapılabileceği ve kurumlar arasında eşgüdümün sağlanabileceği bir üst örgütlenme oluşturulabilecektir. Sözkonusu yönetsel yapı, Türkiye İnsangücü Planlamasına yönelik bir üst kurulunun oluşturulması şeklinde bir yapı olabilecektir.

Mevcut koşullarda gerek meslek okullarında, gerek yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamaması diplomalı işsizler ordusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşçi ve işveren kesimi açısından, işgücü ve eğitim planlamasına yapılacak katkı, aynı zamanda geleceğe yönelik bir insangücü yatırımı olabileceği için Kamunun yanı sıra, sosyal tarafların da aktif katılım ve katkısı sağlanarak planlama içine dâhil edilmesi ile işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim ve işgücü planlamaları yapılabilecek, çalışma yaşamı koşullarından kaynaklanan sağlık ile ilgili sorunların çözümüne yönelik politikalar oluşturulabilecektir.

İnsangücü planlamasında esas alınacak uygun verilerin tek bir sistem içerisinde olmayışı ve kullanılamayışı nedeniyle yapılamayan planlamalar artık oluşturulması önerilen üst örgütlenme sayesinde, gerçekçi, gerçekleştirilebilir ve sürdürülebilir olabilecek ve uzun dönemli stratejik planlamalar yapılabilecektir. Sözkonusu Sistem, sosyal tarafları da kapsadığından planlamacılar ve uygulayıcılar arasında bağlantı kopukluğu veya zayıflığı olmayacağı için daha çok verim elde edilebilecektir. Mesleki eğitim kurum ve kuruluşları, sağlık kuruluşları, iş ve işgücü piyasası bilgilerini üreten kurum ve kuruluşlar ile sosyal taraflar arasında politika üretmede, ulusal eğitim, sağlık ve istihdam stratejileri belirlemede ve uygulamada iletişim, eşgüdüm ve işbirliği gerçekleştirilebilecektir.

Bunun yanı sıra, işgücü piyasası için tek kaynaktan veri üretileceği ve planlamalar yapılabileceği için, kavram, tanım ve kapsam yönünden standart sağlanabilecektir.

MERİKAS'ın uygulanmaması durumunda, günümüzde olduğu gibi, eğitim tamamen tahmini verilere dayalı olarak yapılmaya devam edeceği için, bir yandan eğitilmiş ancak iş bulamayan nitelikli işsiz sayısı artmaya devam ederken, öte yandan nitelikli işgücü arzının yeterli olmadığı alanlarda iş yaşamının ihtiyaçları

karşılanamayacaktır. Bunun yanı sıra meslek ile hastalık ve ölüm nedenleri arasındaki ilişki ortaya konamadığı için çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan hastalık ve ölümler önlenemeyecektir. MERİKAS, ekonominin ihtiyaçlarına daha duyarlı bir eğitim sisteminin kurulabilmesi ve sağlıklı bir toplum için de elzemdir.

3.7. İşgücü Arz ve Talebi Açısından:

Ülkemizde, gerek işgücü arzını gerekse işgücü talebini, istatistiksel olarak ortaya koyacak "sağlıklı", "güncel" ve "gerçek" veriler bulunmamaktadır. İşgücü arzı ile ilgili olarak, farklı kurum ve kuruluşlar tarafından hazırlanan gerçek durumu tam olarak yansıtamayan veriler mevcuttur. İşgücü talebi ve bu işgücünün nitelikleri ile ilgili olarak ise belli aralıklar ile ve farklı kurum ve kuruluşlar tarafından, birçok ülkede de uygulanan, maliyeti çok yüksek ve gerçekleştirilmesi uzun bir zaman alan, sahadan bilgi toplama yöntemi ile işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmaktadır. Bu şekilde bilgi elde etme yönteminin en önemli sorunlarından biri, yapılan anket ve sayımların yinelenme aralıkları uzun zaman aldığı için elde edilen bilgiler çok kısa sürede zaman aşımına uğrayarak eskiyebilmektedirler.

Bilgi ya da veri eksikliğinden kaynaklanan hatalı değerlendirmelerin ortadan kaldırılması ve işgücü piyasasına ilişkin gerçekçi politikaların oluşturulabilmesi için işgücü arz ve talebinin tespitine ilişkin güvenilir ve sürekli bir bilgi toplama sistemi ve gerçek durumu güncel olarak ortaya koyacak makro ölçekte yorum yapma imkânı verebilecek bir sistem mevcut değildir. İşgücüne olan talebin rasyonel bir şekilde ölçülememesi, eğitimin tamamen tahminlere dayalı olarak arz edilmesine neden olmakta bu durum da beraberinde çok yüksek eğitimli genç kitle işsizliğini getirmektedir. Günümüzde genç işsizliği, ülkemizin ve insanımızın geleceğini tehdit edecek boyutta her geçen gün ivme kazanarak büyümektedir. Bu durumda; işgücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve eğitimin ekonomik etkinliğinin artırılabilmesi için işgücüne yönelik talebin bilinmesi ve ölçülmesi de gerekmektedir.

MERİKAS, işgücü piyasası ile ilgili bütün bilgileri güncel ve gerçek veriler ile sağlayabilecek bir Sistem olacağından zaman ve kaynak israf edilmeden, bilginin eskimesine fırsat vermeden, tahminler ile değil gerçek ve güncel veriler ile işgücü piyasası analizleri yapılabilecektir.

MERİKAS ile elde edilecek veriler ışığında, izlenecek politikaların belirlenmesi ve bu politikaların hayata geçirilmesine ilişkin planların ortaya konulabilmesi sağlanabilecektir. Dolayısıyla Sistem, eğitim sisteminde gerekli düzenlemelerin yapılmasına, gerekirse yeniden yapılanmanın sağlanmasına, sonuçta da arz ve talebin dengelenmesine yönelik sürecin kendiliğinden hayata geçmesine imkân verecektir.

MERİKAS ile il/ilçe, sektör ve işyeri düzeyinde nitel ve nicel olarak işgücü hareketliliği görülebileceği için geleceğe yönelik projeksiyonlarda bulunulabilecektir. Sistem ile ülke sınırları içerisinde faaliyet gösteren bütün işyerleri ve işyerlerinde çalışan herkes meslekleri ile görülebileceğinden işletmelerin işgücü devir hızları da takip ve kontrol edilebilecektir.

3.8. İşsizlik Açısından:

Günümüzde yapısal bir sorun olarak giderek artan bir hızda önemini koruyan ve hemen hemen bütün ülkelerin ortak sorunu olan işsizlik, ülkemizde de önemli boyutta ve geniş bir alanda etkinliğini sürdürmektedir. İşsizlik, sadece işsizleri değil; çalışanları, ülkenin sosyal düzenini, toplumun huzurunu da ilgilendiren, toplumsal ve ekonomik yansımaları olan bir olgu olmakla birlikte ülkemizde terörü besleyen unsurlardan da biridir. Dolayısıyla işsizlik, ekonomik ve sosyal maliyetleri ile birlikte değerlendirildiğinde her ülkenin çözümüne çalıştığı öncelikli konuların başında yer almaktadır. Ülkelerin sahip olduğu insangücü potansiyeli, ekonomik kalkınmalarında belirleyici rol oynadığı için bu potansiyelin üretken duruma getirilerek ekonomiye kazandırılması bütün ülkeler açısından en öncelikli konulardan biridir.

İşsizlik sorununun tek başına ele alınıp çözülebilmesi mümkün değildir. Bunun için öncelikle nüfus planlaması ile birlikte, eğitim planlaması ve işgücü planlamasının da yapılması gerekmektedir. Türkiye'de uzun yıllardan beri işgücü piyasasından bağımsız planlanan ve uygulanan eğitim politikaları "diplomalı işsiz" sayısının çığ gibi artması sonucunu doğurmuştur ve bu durum günümüzde artarak devam etmektedir. Gerek işsizlik ve gerekse işgücü piyasasına ilişkin planlama yapılabilmesi ve politika oluşturulabilmesi için istatistikî verilerin gerçek ve güncel olarak görülebilmesi büyük önem taşımaktadır. MERİKAS ile elde edilecek gerçek ve güncel bilgiler, ülkede hangi alanlarda istihdam fazlası olduğunu veya hangi alanlarda istihdam açığı olduğunun sağlıklı biçimde ortaya konulabilmesine olanak tanıyarak, yeni yatırımların hangi alanlarda yapılmasının uygun olacağına karar verilmesinden eğitim politikalarının yönlendirilmesine kadar, çok geniş bir alanda büyük önem taşıyacak kararların alınabilmesini sağlayabilecektir. MERİKAS, eğitim ve insangücü planlamasında her siyasi iktidarın değiştirebileceği "hükümet politikaları" yerine "devlet politikaları"nın oluşturulmasına zemin hazırlayabilecektir.

Türkiye, ciddi işsizlik sorununu ile birlikte, işgücünün sektörler arası transferi, hızlı hareketliliği ve verimsiz işlerde istihdamı gibi sorunlarla da karşı karşıyadır. Artık günümüzde niteliksiz işgücünün istihdam edilebilirliği birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de azalmıştır. Sektörler arası işgücü transferinin güçleşmesi işsizlik oranının da yükselmesine neden olabileceği için, MERİKAS ile özellikle tarım sektöründe istihdam edilirken, diğer sektörlere geçmek isteyen niteliksiz işgücünün, sağlıklı bir şekilde

transferinin gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki eğitimler yoluyla sanayi ve hizmet sektöründe, yeni iş/meslek edinmeleri sağlanabilecektir.

MERİKAS, işsizlik durumunun sektörler, bölgeler ve meslek grupları arasında doğru, güncel ve gerçek veriler ile dağılımının belirlenmesine, bu konuda alınması gereken tedbirlerin ve takip edilecek ekonomik politikaların tespitine önemli katkıları olabilecektir.

Türkiye'de özellikle genç işsizliği çok ciddi boyutlardadır. Bu "genç" ve "eğitimli" nüfusu oluşturan işsizlerin çoğu, herhangi bir "mesleki ve teknik eğitimi" olmayan ortaöğretim(lise) mezunlarından oluşmaktadır. Lise eğitiminin gençlere herhangi bir mesleki formasyon kazandırmaması ve sadece yüksek öğretime hazırlaması, karşılaşılan bu hazin tablonun en önemli nedenidir.[31] Ülkenin geleceği bakımından çok ciddi bir tehlikenin işareti olarak kabul edilmesi gereken, özellikle eğitimli gençlerde görülen bu yüksek işsizlik oranı MERİKAS sayesinde azaltılabilecek ve gençlerin işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştıracak, geçerli olan meslek alanlarında, aktif istihdam politikalarının uygulanmasını sağlayacak verilerin elde edilmesine olanak tanıyacaktır.

MERİKAS ile temin edilebilecek sağlıklı, gerçek ve güncel bilgilerin, istihdam ve işsizlik ile mücadele konusunda önemli işlevleri olabilecektir. Doğru ve etkili politikaların oluşturulabilmesi ve alınacak kararların istikrarlı bir biçimde uygulanması sağlanabilecektir.

3.9. Meslek Hastalıkları, İşe Bağlı Sağlık Problemleri ve İş Kazaları Açısından:

Meslek hastalıkları, mesleki risklere bağlı olarak ortaya çıkan hastalıklardır.[32] 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Mad.14, "Meslek hastalıkları, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir." şeklinde tanımlamaktadır.[33] Meslek hastalığının tespit edilmemiş olması o hastalığı yada sonuçlarını ortadan kaldırmadığı gibi sonuçları çalışan, işveren, Sosyal Güvenlik Sistemi ve ülke için ağır bedelleri gerektirmektedir.[34]

İş yerlerinde meydana gelen ölümlerin, yaralanmaların ve hastalıkların bilânçosu azımsanmayacak kadar çoktur. Her gün işle ilgili kazalar ve hastalıklar yüzünden ölümler, yaralanmalar ve hastalıklar oluşmaktadır. Çalışanların güvenliği ve sağlığı, bir bütün olarak insanlığın güvenliğinin ayrılmaz bir parçasıdır. Güvenli çalışma, sağlam bir ekonomik politika olmanın ötesinde aynı zamanda temel bir insan hakkıdır. Çalışma yaşamı ve koşulları, insan sağlığını belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Farklı mesleklerin farklı çalışma koşulları olmakla birlikte bazı meslek mensupları sağlıklarını olumsuz bir şekilde etkileyecek etkenlere/sağlık problemlerine maruz kalabilmektedirler. İşle ilgili ölümler, kazalar ve hastalıklar çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan özel etmenler ile ilgilidir. Çalışan bireyler, toplumda görülen hastalıklara ek olarak, çalışma koşulları ve çalışma ortamları nedeniyle çok sayıda etkene maruz kalabilmektedirler. Çalışma koşulları ve ortamındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psiko-sosyal etmenler nedeniyle ortaya çıkan bazı meslek hastalıkları, işe bağlı hastalıklar ve iş kazaları da önemli sağlık problemleri olarak ortaya çıkabilmektedir.[35]

MERİKAS, meslekler bazında bu özel etmenlerin tespit edilerek büyük ölçüde ortadan kaldırılabilmesine olanak tanıyacaktır. Sistemden elde edilen veriler ile bir yandan üretkenliği artırırken, diğer yandan daha güvenli ve sağlıklı işyerleri oluşturmak mümkün olabilecektir.

Yapılan işin, icra edilen mesleğin, sağlık üzerindeki olumsuz etkisinin görülebilmesi, gözden kaçmaması için hastalara mesleklerin sorulması gerektiği, işçi sağlığı ile ilgili uzmanlar tarafından dile getirilmiş gerçeklerdir.[36] Araştırmalar, bir toplumda çalışanların binde 4 ile 12'si kadar aktif, yeni başlayan bir meslek hastalığı vakasının tespit edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu verilere göre Türkiye'de ortalama 43,000 ile 130,000 arasında meslek hastalığı vakasının olması gerektiği halde[37] 2008 SGK verileri, Türkiye'de sadece 539 kişinin meslek hastalığına yakalandığını göstermektedir[38]. MERİKAS ile sağlık çalışanlarının meslek hastalıkları konusundaki bilgi ve duyarlılığı arttırılarak, meslek hastalıkları vakalarının erken tespit edilebilmesi, tedavisi ve ilgili meslek alanında çalışanlar için gerekli önlemlerin alınması sağlanabilecektir.

Günümüzde, ülkemizde çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının tespitine ilişkin bir çalışma veya veri mevcut değildir. Çalışanların hastalıklarının tespitinde kişinin yaptığı iş, kişinin meslek

[31] T.C. Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005. Nitelikli İnsangücü, Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001. s.27
[32] Karakaş, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s.3 vd.
[33] Karakaş İsa, İş Sağlığı ve İş güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s.17 vd.
[34] www.ankarameslekhastanesi.gov.tr Ağustos 2008
[35] Türkan, Alpaslan, Sağlık Araştırmalarında Kullanılan Çalışma Yaşamıyla İlişkili Göstergeler, TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009:8(6) s.473 vd.
[36] Türkan, Alpaslan, a.g.e, s477
[37] http://www.haberler.com/zonguldak-is-sagligi-genel-mudur-yardimcisi-dr-haberi/ Ocak 2010 ,
[38] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_gAS-PAAE8TIwMDN09nA6Mwn5Agc1d_g2AXE_2CbEdFAFjM7Yo!/ Haziran 2010

hikâyesi ve daha önce çalıştığı meslek alanları kayıt altında olmalıdır. Çünkü meslek ve iş öyküsü alınmadığında hastanın sağlık riskleri konusundaki önemli bir unsur göz ardı edilmiş olacaktır. Bu da doktorlar açısından hatalı tanıya ve tedaviye neden olabilecektir. MERİKAS, çalışma durumu ve koşullarının sağlık üzerindeki etkisini, meslekler ile hastalık ve ölüm nedenleri arasındaki ilişkilerin görülebilmesini, sağlık sorunlarının iş ve mesleki dağılımının saptanmasını mümkün kılabilecektir. Yapılan iş, bireyin çalışma koşulları ve dolayısıyla maruziyetleri hakkında daha iyi bilgi verilmesini sağladığı için, mesleklere göre iş kazaları ve meslek hastalıkları vakaları görülebilecek ve sağlıkla ilgili araştırmalarda temel veri kaynağı olabilecektir.

Uzmanlar tarafından Meslek hastalığı vakalarının %100, iş kazalarının da %98'inin önlenebilir hadiseler olduğu belirtilmiştir.[39] MERİKAS sayesinde elde edilecek doğru veriler ile sağlıklı bir toplumun yanı sıra sosyal güvenlik harcamaları çok önemli oranda azaltılabilecektir.

MERİKAS ile belirli meslek hastalıklarının belirli meslek alanlarında görüldüğü tespit edilebilecektir. Meslek hastalığının belirtileri ortaya çıkmadan, yapılan işin özelliği, karşılaşılan riskler dikkate alınarak, gerekli laboratuar ve radyolojik incelemeler yapıldıktan sonra, hastalıkların erken tanısını koymak amacı ile belli meslek mensuplarının düzenli periyodik muayeneleri yapılarak insan sağlığı korunmuş ve gereksiz sağlık harcamaları ortadan kaldırılmış olacaktır.

MERİKAS ile çevresel ve mesleksel hastalıklar ile ilgili gerçek verilere ulaşılabilecek, meslek ile iş kazası-meslek hastalığı ve ölüm nedenleri arasındaki ilişki de net bir şekilde görülebilecektir.

MERİKAS doktorlara, hastanelere veya meslek hastalıkları hastanelerine başvuran kişilerin meslek bilgilerini ve meslek hikâyesini görerek teşhis ve tedavisi konusunda yol gösterici, bilgilendirici bir bilgi verebilecektir. Bu bilgi sayesinde doktorun, özellikle meslek hastalıklarında, hastanın tüm meslek geçmişini çok kısa sürede öğrenebilmesini ve tedavisi konusunda aydınlatıcı bilgilere sahip olmasını sağlayabilecektir.

Meslek sağlık ve güvenliğinin daha üst düzeye çıkartılması "ekonomik" açıdan[40] da birey ve ülke için yararlı olacaktır. Kazalar ve hastalık izinleri gerek işveren gerekse ülke için önemli maliyet öğeleridir. Sistem, işle ilgili ölüm, kaza ve hastalıklar sonucu ortaya çıkan günlük kayıpları(insan-zaman-üretim) azaltarak, doğru ve gerçekçi analizine olanak sağlayarak, alınması gereken önlemler için de sağlıklı bir zemin oluşturabilecek ve etkili önlemler alınmasını sağlayabilecektir. Büyük yekûn tutan sağlık harcamaları minimum düzeye çekilebilecek ve daha da önemlisi insanımızın yaşamı ve sağlığı korunabilecektir.

İstatistiklere yansıyan iş kazaları ve meslek hastalıkları vakaları ile gerçek durum arasında büyük farklar vardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile sonuçlanabilecek "çalışma ortam ve koşulları" üzerine araştırmalar yapılabilecek, elde edilen veriler ile çalışana özgü olan mesleksel tehlikelere ve bunların önlenmesine yönelik bilimsel verilerle desteklenen kurum politikaları oluşturulabilecektir. Mesleklere göre; hastalıklar, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölüm nedenleri ve oranları hakkında istatistiklere sahip olmak meslekten kaynaklanan hastalık ve ölümler konusunda önlem alınmasını, gerekli çalışmaların yapılmasını sağlayabilecektir. Meslek-Sağlık ilişkisi ile ilgili istatistikî bilgilere ulaşılabilmesi ile yaşanılan iş kazalarının ve görülen meslek hastalıklarının sektör ve meslek bazında tür ve sıklığının görülmesi mümkün olabilecek ve sorunun çözümüne yönelik politikaların oluşturulması sağlanabilecektir.

Bir ülkenin kalkınmasında insangücü planlaması kilit rol oynamaktadır. Birçok ülkede sağlık sektörü harcamalarının yaklaşık %60'ı(Türkiye'de %80'i) insan gücüne harcanmaktadır. Bu durum insan gücü planlamasının ülke ekonomisi için ne kadar önemli olduğunu göstergesidir.[41] MERİKAS ile sadece sağlıkta değil her alanda insangücü planlaması yapılabilecektir.

Sistem alt kayıt sistemleri ile ilişkilendirilebilecek örneğin, "Aktif Kanser Kayıt Sistemi" ile ilişkilendirilerek meslek ve kanser arasındaki ilişkiler görülebilecek ve çözüm önerileri için araştırmaların yapılması sağlanabilecektir. MERİKAS, her alanda bu tür alt kayıt sistemlerinin oluşturulmasına katkı sağlayabilecektir.

MERİKAS'ın, eğitim, istihdam, işsizlik, sosyal güvenlik vb. kuruluşlarını kapsaması hedeflendiği gibi, sağlık bakım hizmeti veren tüm sağlık kuruluşlarını da kapsaması amaçlanmaktadır. MERİKAS ile tek bir kod numarası ile entegre bir "veri ambarı" sistemi oluşturulmuş olacak, sağlık kurumları içerisindeki tüm sağlık hizmeti verenlerin doğrudan Sisteme veri girmesine olanak tanınarak bireyin sağlık ile ilgili bütün bilgilerine ulaşılabilirlik sağlanabilecektir(istenirse, yapılan tetkikler ve tedaviler, Laboratuar sonuçları, alerjiler, kan grubu vb. bilgiler dahil). Bireyleri hasta olarak yakınmaları ve tüm sağlık bakım süreci görülebilecek, bireyin sağlık durumu sürekli kayıt altında tutulacağı için bir hasta aynı tahlili iki ayrı hastanede yaptırmak zorunda kalmayacak ve hastaneler arasında bilgi bütünlüğü sağlanabilecektir. Sağlık sektöründe zaman kayıpları önlenebilecek, harcamalar düşürülerek maliyetler azaltılabilecektir.

---

39 http://www.haberler.com/zonguldak-is-sagligi-genel-mudur-yardimcisi-dr-haberi/ Ocak 2010.

40 www.ilo.org/safework/safeday Haziran 2006

41 http://www.ttb.org.tr/tuek/sunular/kurultay/1gun/esat_yilgor/eyilgor.ppt Haziran 2010

3.10. Göç Açısından:

Göç, yalnızca göç veren veya alan bölgelerimizdeki nüfus hareketliliğini değil aynı zamanda işgücü piyasasının yapısını, işgücünün niteliklerini, illerin ve bölgelerin ekonomik kalkınmasını etkileyen önemli bir sosyolojik süreçtir. İşsizlik ve yoksulluktan dolayı yerinden yurdundan kalkarak göç edenlerin gittikleri yerde suça yönelerek yarattıkları şiddet büyük bir toplumsal tehlike ve ivedilikle çözülmesi gereken bir sorundur. İşsiz ve mesleksiz insanlar ile mevcut ekonomik potansiyel ve gelişme olanakları değerlendirilerek sadece bölgesel değil, il ve ilçe düzeyinde de istihdamı artırıcı projeler geliştirilebilecektir. Sistem ile sadece göçün boyutu ve yönü değil aynı zamanda göç nedenleri, göçün işgücü piyasalarına etkileri de ölçülebilecektir.

3.11. Kamu Çalışanları Açısından:

Günümüze kadar yapılmamış/yapılamamış Kamu kesimi insangücü envanteri çıkarılarak Kamuda istihdam edilen her türlü personele ait tüm bilgilerin güncel olarak görülmesi sağlanabilecektir. Sistem sayesinde, personel bilgileri merkezi olarak takip edilebilecek, hangi kurumda hangi niteliklere sahip ne kadar personel ihtiyacı ya da fazlası bulunduğu kolaylıkla tespit edilebilecek ve ileriye dönük insangücü planlaması gerçekçi bir şekilde yapılabilecektir. Sistem kamuda norm kadro uygulamasını mümkün kılabilecektir.

3.12. Seferberlik ve Savaş Hali Açısından:

Seferberlik ve savaş halinde veya olağanüstü durumlarda, ülkenin ihtiyaç duyulan mesleklerdeki bütün insangücüne anında ulaşılabilirlik sağlanabilecektir. Ülkemizin herhangi bir bölgesinde yaşanacak büyük doğa felaketlerinde, o bölgede ihtiyaç duyulan bütün meslek alanlarındaki insangücüne ulaşılabilecek ve etkin bir kriz yönetimi sağlanabilecektir. Olası bir savaş durumunda etkin ve hızlı bir şekilde savaş/barış ekonomisine geçilerek ihtiyaç duyulan insangücü ve sanayi anında değerlendirilebilecektir.

3.13. Geleceğin Mesleklerinin Tespiti Açısından :

MERİKAS ile diğer makroekonomik değişkenlerin de kullanılması ile geleceğin meslekleri tespit edilebilecektir. Teknolojik gelişmeler sonucu yeni ortaya çıkan, gelecekte ortaya çıkabilecek veya geçerliliği artan meslekler ile geçerliliğini yitiren mesleklerin istihdam durumları ile ilgili ulusal ve yerel düzeyde politikalar oluşturulabilecektir.

4. MERİKAS'IN YAPISI

4.1. Merikas'ın Genel Özellikleri

- Meslek kodu, ekonomik faaliyet kodu, işyeri kodu, eğitim kodu, sağlık ve yetiyetim kodu ve geliştirilen diğer kodlar ile insangücüne ait temel verileri kapsamaktadır,
- Mal ve hizmet üretimi yapılan bütün işletmeleri kapsamaktadır,
- Eğitim hizmeti veren tüm eğitim kuruluşlarını kapsamaktadır,
- Sağlık hizmeti veren tüm sağlık kuruluşlarını kapsamaktadır,
- Bireylerin eğitim bilgisini kapsamaktadır,
- Bireylerin sağlık bilgisini kapsamaktadır,
- Bireylerin meslek bilgisini kapsamaktadır,
- Yetiyitimi olan herkesi kapsamaktadır,
- Tek bir kod numarası ile entegre bir "veri ambarı" sistemi sağlamaktadır,
- Sistem içerisindeki tüm kişi ve kurumların doğrudan bilgisayara veri girebilmesine olanak sağlamaktadır,
- Veri bütünlüğünü sağlamaktadır,
- Birey ile ilgili eğitim, sağlık, yetiyitim, meslek, çalıştığı il/ilçe, sektör, işyeri vb. bilgileri için oluşturulan bir kodlama ile ilişkilendirilmiştir,
- Sisteme girilen tüm bilgileri, ilgili kurum ve kuruluşlar yetkileri dâhilinde görebileceklerdir,
- Bireyin tüm meslek ve işyeri bilgileri ve yeterlikleri görülebilecektir,
- Bireyin bütün eğitim bilgileri, (okullar, bölümler, sertifikalar vb.) görülebilecektir,
- Aldıkları eğitim ile ilgili bir meslek alanında çalışanlar görülebilecektir,
- Aldıkları eğitimden farklı bir meslek alanında çalışanlar görülebilecektir,
- İhtiyaç duyulan alanlara göre işgücü açığı görülebilecektir,
- İhtiyaç duyulmayan alanlardaki işgücü fazlalığı görülebilecektir,
- Mesleklere göre istihdam ve işsizler görülebilecektir,
- Herhangi bir mesleki niteliği olmayanlar görülebilecektir,
- Bireyin bütün sağlık bilgileri, hasta olarak yakınmaları ve tüm sağlık bakım süreci, yetiyitimi olduğu gibi görülebilecektir,

- Sağlık çalışanlarının birey için yaptığı tanı ve tedaviler görülebilecektir,
- İşletmelerin çalıştırdığı bütün işgücü işletme bazında ve işletmelerde de birey bazında görülebilecek dolayısıyla işletmelerin işgücü devir hızları da takip edilebilecektir,
- Daralan ve genişleyen sektörler görülebilecektir,
- Mesleğin sağlık üzerine etkisi ya da sağlık sorunlarının mesleki dağılımı görülebilecektir. (Mesleklere göre ölüm ve hastalık nedenleri görülebilecektir)
- Araştırma geliştirme çalışmaları için gerçek ve güncel verilere ulaşılabilecektir,
- İnsan kaynakları planlaması yapılabilecektir,
- Gerçek işsizlik ve istihdam rakamları görülebilecektir,
- Şeffaf bir işgücü piyasası bilgi sistemi kurulmuş olacaktır
- Her ölçekte işyerine ait çalışan bilgileri görülebilecektir,
- İşgücü piyasasının istek ve ihtiyaçlarına duyarlı bir eğitim-öğretim sistemi kurulabilecektir,

4.2. Merikas'ın Bileşenleri

1- Bireyin iş/meslek bilgileri
2- Bireyin eğitim bilgileri
3- Bireyin sağlık bilgileri
4- Yetiyitimi olan bireylerin bilgileri
5- Bireyin çalıştığı işyeri bilgileri
6- Sektör ve işletme bilgileri
7- Eğitim kurumları bilgileri
8- Sağlık kurumları bilgileri
9- Diğer bilgiler

4.3. Merikas'ın İşleyişi ve Geçiş Süreci

4.3.1. İşleyişin Genel Esasları

İlgili bütün kurumlar üzerinden yürütülmesi tasarlanan Sistemin karar mekanizmasının bakanlıklar üstü bir yapıda olması, Sistemin işleyişi uygulamada iletişim, işbirliği ve eşgüdümün sağlanması açısından gereklidir. Sistem ile ülkemizin insan kaynakları ile ilgili bilgilere ulaşılabileceği, politikaların üretilip planlamaların yapılabileceği, sosyal tarafların katılımının da sağlanarak, ülkenin insangücü merkezi olabilecek bir yönetsel yapı oluşturulabilecektir.

MERİKAS, sistem içerisindeki tüm kişi ve kurumların doğrudan Sisteme veri girebilmesine olanak tanımaktadır. Sistem ile ilgili her Kurum, belli bilgileri yetkileri dâhilinde ve sadece yetkilendirilmiş kişiler tarafından, bilgilerin mahremiyeti korunarak görebileceklerdir.

Türkiye'deki mevcut teknolojik yapı, MERİKAS'ın gerçekleştirilebilmesine kolaylıkla olanak tanımaktadır.

4.3.2. Merikas'a Geçiş Süreci

1. MERİKAS'ın ülkemize kazandırılması için politika kararı alma/Başlangıç için karar verme
2. Sürecin planlanması ve organizasyonu
3. Sistemin teknik tasarımı, mevcut düzenden MERİKAS'a geçiş planının hazırlanması ve uygulanması
   a. Meslek verileri(ISCO)/ ÇSGB, MEB, YÖK, TÜİK, İŞKUR, MSB, MYK, TOBB, İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulları, Sosyal Taraflar vd. – Türkiye Meslek Envanteri-Ulusal Meslek Veri Tabanının oluşturulması
   b. Eğitim verileri(AYÇ)/YÖK, MEB, TÜİK, ÇSGB, Sosyal Taraflar vd.
   c. Sağlık verileri(ICF-ICD), SB, ÇSGB, ÖZİDA, TÜİK, TTB, vd.
   d. Yetiyitimi olanların verileri(ICF), SB, ÇSGB, ÖZİDA, TÜİK, TTB, vd.
   e. Sektör ve İşyeri verileri(NACE)/Sanayi ve Ticaret bakanlığı, ÇSGB, SGK, TÜİK, İŞKUR, Sosyal Taraflar, Çalışma Genel Müdürlüğü, İŞKUR vd.
   f. Hükümlü/Eski Hükümlü verileri-Adalet Bakanlığı, ÇSGB, TÜİK, MEB vd
4. Hukuki altyapı için gereken düzenlemelerin yapılması
5. Yasa Tasarsısı Taslak metninin hazırlanması
6. Taslak Metnin ulusal düzeyde tartışılması ve kabulü
7. MERİKAS ile ilgili olarak vatandaşların bilgilendirilmesi ve devlet memurlarının eğitimi için kapsamlı bir plan hazırlanması ve uygulanması
8. MERİKAS'ın onaylanması ve ilgili yasal düzenlemelerin yapılması
9. İdari düzenlemelerin yapılması/Bakanlıklar üstü bir örgütlenme
10. MERİKAS'ın seçilecek bir ilde pilot ölçekte uygulanması
11. MERİKAS'ın ülke düzeyinde uygulanması

7. SONUÇ:

Ülkemizde insangücü/eğitim ve sağlık planlamasına ilişkin bir başlangıç noktası olması beklenen MERİKAS ile Türkiye'de çok amaçlı bir sistemin gerçekleştirilmesine yönelik, yeni bir dönemin başlangıcı hedeflenmiştir. Sistem, Türkiye'de insangücü/eğitim ve sağlık planlamasının gerçekleştirilebilmesi için gerçek, güncel ve tüm ülkeyi kapsayan bireye ait meslek, eğitim ve sağlık gibi temel bilgilerinin, vatandaşlık numaraları ile eşleştirilerek tek bir merkezde toplanmasını ve bu temel verilere birey bazında gerçek ve güncel olarak her an ulaşabilmeyi mümkün kılabilecektir. MERİKAS ile Türkiye'de, insangücüne yönelik entegre bir veritabanı oluşturulabilecektir.

MERİKAS, Türkiye'de yapılacak planlamaların artık tahminlere dayalı değil gerçek ve güncel veriler ile yapılmasını sağlayabilecektir. İnsangücü/eğitim planlamasına olanak tanıyarak insan gücümüzün ihtiyaç duyulan meslek alanlarında yetiştirilmesini sağlayacak, işsizliği önleyebilecek ve istihdamı artırabilecektir. Bununla birlikte artık ihtiyaç duyulmayan alanlarda insangücünün yetiştirilmesi engellenebilecek, insanlarımız karanlık ve sürgit bir geleceğe teslim edilmediği gibi kaynaklarımız optimum bir şekilde kullanılarak milli servetimizin israf edilmesi de engellenebilecektir.

MERİKAS ile yapılacak insangücü/eğitim planlaması ile hangi mesleklerden ne kadar insana ihtiyaç duyulduğu planlanabilecektir. Bireylerin eğitim aldığı alana yönelik seçtiği meslek ile çalıştıkları alan farklılığı ortadan kalkacak, yanlış veya gelecekte geçerliliği olmayan meslek seçiminin doğurduğu olumsuz sonuçlar ortadan kalkacaktır. İşgücünün kalitesi dolayısıyla üretimin de kalitesi arttırılabilecek ve ülkenin ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte işgücü yetiştirilebilecektir.

MERİKAS ile geleceğe yönelik meslek projeksiyonları yapılabilecek, meslek seçme aşamasında olan gençler, mesleki eğitim veya eğitim ile ilgili tercihlerinde, gelecek 5,10 ve 20 yıl içerisinde ülkede geçerli olacak meslekler ve sektörler hakkında bilgi sahibi olabilecek ve istihdam edilemeyeceği/işgücü fazlası olan alanlarda artık meslek tercihlerinde bulunmayacaklardır.

"Merkezi İşgücü Kayıt Sistemi" ile işgücü piyasasının ve işgücünün gerçek ve güncel veriler ile "an"lık izlenebilmesi sağlanabilecektir. Önerilen Sistem tek bir tuş ile vatandaşlarımızın artık sadece adreslerine değil, meslek, eğitim, sağlık, çalıştıkları sektör/işyeri, işyerlerinde çalıştıkları süre, geçirdiği iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık ve ölüm nedenleri, yetiyitimi durumu olanlar, vb. bilgilerine tek bir tuş ile ulaşmayı mümkün kılabilecektir. Seferberlik, savaş veya olağanüstü durumlar halinde ihtiyaç duyulan insan kaynağına isim isim, mesleği, eğitimi, sağlık durumu ve iletişim adresleri ile birlikte ulaşılabilecektir.

Ülkemiz için hayati bir öneme sahip olan Sistem, Türkiye'de ilk kez, insangücü kaynağının değerlendirilebilmesi için; insangücü/eğitim planlamasının yapılabilmesi, eğitim ve istihdam arasındaki uçurumun kapatılabilmesi, meslek ile sağlık ilişkisinin kurulabilmesi ve sağlıklı bir işgücü piyasasının işlerliği için ivedi olarak hayata geçirilmelidir. MERİKAS'ın en kısa sürede hayata geçirilmesi ülkemizin ekonomik kalkınmasına ivme kazandıracak, işsizlik sorununun çözümünde de yadsınamaz büyük katkıları olabilecektir.

MERİKAS, üretim yapılan her alanda kayıt sistemlerinin oluşturulmasını sağlayabilecek ülke içinde yapılan üretimin de bir bütün olarak kendiliğinden kayıt altına alınarak takip edilebilmesine imkân verebilecektir. Örneğin MERİKAS ile tek bir tuşla, Çiftçi Kayıt Sistemi'ne kayıtlı bir çiftçinin kaç adet meyve ağacı olduğu veya Arıcılık Kayıt Sistemi'ne kayıtlı bir arıcının kaç kovanı olduğu ya da Süt Kayıt Sistemi'ne kayıtlı bir süt üreticisinin kaç adet hayvanı olduğu ve bunların yıllık üretimleri görülebilecek ve takip edilebilecektir. Dolayısıyla ülkedeki bütün üreticilerinin sadece il, bölge veya ülke genelindeki sayıları değil aynı zamanda üretime yönelik olarak sahip oldukları her şey mikro ve makro düzeyde, sayı ve miktar olarak il, bölge veya Türkiye genelinde görülebilecek ve ihtiyaca göre tarım politikaları oluşturulabilecek planlamalar yapılabilecektir. Bunun yanı sıra mal ve hizmet üretimi yapılan bütün alanlarda kayıt sistemleri oluşturulmasını sağlayabilecektir. Örneğin "Aktif Kanser Kayıt Sistemi" ile ilişkilendirilerek meslek ve kanser arasındaki ilişkiler görülebilecek ve çözüm önerileri için araştırmaların yapılması sağlanabilecektir.

MERİKAS'ın başarı ile uygulanabilmesi için, iletişim, eşgüdüm ve işbirliğinin sağlanması için üst bir örgütlenme çok önemlidir. Eğitim/mesleki eğitim kurum ve kuruluşları, iş ve işgücü piyasası bilgilerini üreten kurum ve kuruluşlar, sağlık kuruluşları ve sosyal taraflar arasında politika üretmede, ulusal eğitim, istihdam ve sağlık stratejileri belirlemede ve uygulamada iletişim, eşgüdüm ve işbirliği gerçekleştirilebilecektir. MERİKAS ile özellikle işsizlik, istihdam, eğitim, sağlık, dezavantajlı gruplar vb. alanda, kamu kurumları ve özel sektör arasında üst düzeyde koordinasyon sağlama imkânı olabilecektir. Bu üst örgütlenme Kalkınma Bakanlığı bünyesinde yeniden bir yapılanma şeklinde olabileceği gibi yukarıda zikredilen bütün tarafların içinde bulunacağı, üst kurul gibi yeni bir yönetsel yapının kurulması şeklinde de olabilecektir.

MERİKAS'ın işsizlik ve istihdam boyutu ile ilgili esas yürütücüleri iş ve meslek danışmanları olacaktır. Bu kapsamda sayılarının artırılarak profesyonel anlamda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin verilebilmesi için gerekli bütün yasal şartlar oluşturulmalı ve ülke genelinde, il ve ilçe düzeyinde, nüfusla

orantılı olarak ortalama 10,000 civarında iş ve meslek danışmanının İŞKUR bünyesinde istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

MERİKAS'ın sağlık boyutu ile ilgili olarak özellikle hekimlerimizin meslek hastalıkları konusunda bilinçlendirilmeleri ve bilgilendirilmeleri sağlanarak konuya olan duyarlılıkları arttırılmalıdır. Sistem, hangi hastalıkların hangi meslek mensuplarında yoğunlaştığı, hastalık ve ölüm nedenlerinin meslekler ile ilişkisi, sağlık ve meslek arasındaki ilişkileri net bir şekilde ortaya koyacağı için çalışanların mesleklerinden kaynaklanan sağlık sorunlarına veya ölümlerine ait istatistikî veriler, hastalık ve ölüm nedenlerinin doğru tespitine olanak sağlayabilecektir. Meslek hastalıklarına yönelik yapılan doğru teşhisler ile önleyici tıp uygulanabilecek ve toplumun yaşam kalitesi ve süresi arttırılabilecek dolayısıyla sosyal güvenlik harcamaları da azaltılabilecektir.

Sistem ile firmaların faaliyetlerinin tamamı kayıt içine alınabileceği için, ekonomik faaliyetler ve işgücü üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik primi yükleri azaltılarak kayıtdışı istihdam çok büyük oranda ortadan kaldırılabilecek, düşen vergi oranları ile azalacak gelir, kayıt içine girişle genişleyecek vergi tabanıyla[42] karşılanabilecektir.

MERİKAS, Türkiye'de uzun yıllardan beri oluşturulmaya çalışılan İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'ni de kendiliğinden gerçekleştirebilecek ve çok geniş bir alanı kapsayacak dinamik bir sistem olacağı düşünülmektedir.

Türkiye, MERİKAS ile makro planlar yapabilecek ve geleceğe yönelik projeksiyonlarla ekonomik kalkınmasını hızlandırabilecektir. Kaynakların verimli ve etkin bir şekilde kullanılabilmesi, verilerin ve istatistiklerin de bilgiye dönüştürülerek ülke ekonomisinde ve geleceğinde bir katma değer oluşturabilmesi için MERİKAS'ın en kısa zamanda uygulanmasının ülkemiz açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bürokrasinin isteksizliği ve statükocu tavrının, MERİKAS'ın hayata geçirilmesini engellemesine izin verilmemelidir.

Hiç şüphesiz Sistem, insan hayatının gizliliğini ön plana çıkaran eleştirilere maruz kalabilecektir. Ancak unutulmamalıdır ki, Sistem ülkesine sadakat borcu ve aidiyet duygusuyla bağlı olan normal, dürüst vatandaşlarımız için bir sorun teşkil etmeyecektir. Genç nüfusumuzun işsizlik sorununun giderilmesi, kaynaklarımızın israf edilmemesi, sağlıklı bir toplum oluşturulması daha da ötesi bu genç ve dinamik nüfusun değerlendirilerek, dünyaya yön veren ülkeler arasına girmemiz için önerilen Sistem'in elzem olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'nin ekonomik kalkınmasını tamamlayabilmek ve refah toplumunu gerçekleştirebilmek için kaybedecek bir zamanı bulunmamaktadır. Önerilen Sistemin fayda-maliyet analizi çıkarıldığında, MERİKAS'ın ülkemize kazandırılmaması/engellenmesi durumunda, ekonomik ve sosyal anlamda çok yüksek bedeller ödemeye devam edeceğimiz çok açık bir şekilde görülebilecektir. MERİKAS ile ekonomimizde zaman ve kaynak israfı da engellenebilecektir. Türkiye, israf kültüründen gelen bir ülke olmadığı gibi israf edecek kadar zengin bir ülke de değildir. Ülkemize çok büyük katma değer sağlayabileceği düşünülen, yeni bir dönemin başlangıcı olacak Sistemin ülkemize kazandırılması için herkes üstüne düşeni ivedilikle yapmalıdır.

[42] T.C. Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007-2013. Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2007. s.146

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM III-A

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 1

ÖĞRENCİLER VE MESLEK ALGILARI

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. FERİDE BACANLI

(GAZİ ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

TÜRKİYE'DE MESLEKSİZLİK SORUNUN ÇÖZÜMÜNDE MANİSA İŞKUR ÖZELİNDE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Volkan BULUT[1] Şube Müdürü Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü volkan.bulut@iskur.gov.tr
Sahra BULUT İş ve Meslek Danışmanı Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sahra.umut@iskur.gov.tr

ÖZET
Toplumların çok eski çağlardan beri karşı karşıya kaldığı problemlerden birisi olan işsizlik olgusunun nedenleri ve sonuçları, zamanla değişim göstermektedir. Eğitimli nüfusun işsizlik sorununu tetikleyen bir çok neden bulunmaktadır. Fakat bu nedenler arasından ülkemizde son dönemlerde sivrilen olgulardan birisi mesleksizlik olarak göze çarpmaktadır. Öz olarak "mesleksiz olma durumu" diye tanımlanan mesleksizlik olgusu ülkemizde diplomalı işsizliğin önemli nedenlerinden birisi olarak belirginleşmektedir. Ayrıca işsizlik olgusunun sosyo-ekonomik olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle diplomalı işsizlik olgusunu (eğitimli nüfusun işsizlik problemi) ülkemiz bazında mesleksizlik çerçevesinden ele almak, gündemde tutmak ve sorunun giderilmesi için somut adımlar atmak gerekmektedir. Sonuç bölümünde Türkiye'de mesleksizliğin çözümü için tespitler yapılıp İŞKUR Manisa İl Müdürlüğünde çalışan 125 personele uygulanacak anket sonucunda çıkacak veriler ışığında Manisa Özelindeki mesleksizlik sonucu ortaya çıkan işsizliğin çözümündeki önerilerin sonuçlarına göre Türkiye iş gücü piyasasında yapılabilecek köklü ve somut öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler : İŞKUR, Manisa, Mesleksizlik, Mesleksizlik Sorunu , Çözüm Önerisi

GİRİŞ

Günümüzde mesleksizlik sorununun, hemen hemen tüm ülkelerin ortak sorunu halini aldığı görülmektedir. Öte yandan mesleksizlik daha çok gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerin gündeminden hiç düşmemektedir. Mesleksizlik, nitelik ve sonuçları itibariyle ülkeler arasında farklılık göstermektedir

Mesleksizlik olgusunun ortadan kaldırılması veya hiç ortaya çıkmaması bakımından önemi açık olan mesleki eğitim konusunda ülkemiz başarılı bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir. Tarihte Ahilik geleneği çerçevesinde usta çırak ilişkisi altında çözülmeye çalışılmış hatta bugün Ahilik Kültürü veya geleneği olarak belirlenen kurallara bile bağlanmış Ahiler kabiliyetlerine uygun bir işte çalışırlar. İkinci bir iş peşinde koşmazlardı. Gençler yamaklık ve çıraklık aşamasında iken bir kısım testlere tabii tutularak yetenekleri tespit edilerek, hangi meslekleri sevdikleri belirlenirdi. Gençlere kabiliyetleri ve ülke ihtiyaçları doğrultusunda gelecek vadeden mesleklerde eğitim verilirdi. Böylece meslek seçimi rastlantıya veya bilimsel olmayan sistemlere bırakılmazdı. Ahilikte insanların iş değiştirmeleri veya birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanmazdı. Bu sebeple, Ahinin birkaç iş veya birkaç sanatla değil, kabiliyetine en uygun olarak sevdiği tek bir iş veya tek bir sanatla uğraşması ahlâk kaidesi haline getirilmiştir.

1. MESLEKSİZLİK

Son zamanlarda ülkemizde işsizlik probleminin dile getirildiği ekonomik platformlarda sık sık kendine yer bulan mesleksizlik kavramı, kelime anlamı olarak; herhangi bir mesleğe sahip olmama, mesleksiz olma (www.tdk.gov.tr) durumunu ifade etmektedir. Mesleksizlik kavramı içinde bulunduğumuz zamanda ülkemizde var olan işsizlik probleminin tetikleyici nedeni olarak sivrilmektedir. Buna paralel olarak mesleksizlik ülkemiz gündemi için, yeni bir kavram olarak nitelendirilebilmektedir.

Mesleksizlik basit olarak bireyin herhangi bir mesleğe sahip olmaması olarak açıklanabilmektedir. Mesleksiz olma hali herhangi bir vasıfa sahip olmamayı çağrıştırmaktadır. Bireyin mesleksiz ve vasıfsız olabilmesi için herhangi bir eğitime tabi olmamış olması gerekmektedir.

2. MESLEKSİZLİĞİN KİŞİSEL TOPLUMSAL SOSYAL ve PSİKOLOJİK ETKİLERİ

William H**.** Beveridge; işsizlikten doğan iki büyük kötülük vardır: ilk olarak işsizlik, işsiz kalan bireyde faydasız, işe yaramayan, arzu edilmeyen insan olduğu hissini yaratır. ikinci olarak işsizlik; insanların hayatına korkuyu getirir ve korkudan nefret doğar sözleriyle işsizliğin önemini açık şekilde ortaya koymaktadır .(Işığıçok, 2011)

Anayasanın kırk dokuzuncu maddesi kişilerin çalışma hakkını garanti etmektedir. İlgili madde de çalışma herkesin hakkı ve ödevidir, devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır denmektedir (www.tbmm.gov.tr). İşsizliğin negatif sonuçlarının birey ve toplum üzerindeki etkilerinin önemi ve için birey için önemi çalışma hakkının yasayla kapsamlı biçimde güvence altına alınmasını gerektirdiğini göstermektedir.

[1]İletişim ve Sunum yapmak üzere Volkan BULUT Şube Müdürü Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Mesleksizlik nedeniyle İşsiz kalmanın bireyde yarattığı hislerden biri kişinin kendisini yetersiz hissetmesi, yaşamını devam ettirebilme gücünü yitirdiğini hissetmesi olarak görülmektedir. Kişiden kişiye etkisi değişmekle birlikte birey öncelikli olarak psikolojik çöküntü içerisine girmektedir. İşsiz kalmış psikolojik çöküntü içerisindeki birey, özgüven duygusunu yitirerek toplumdan kendini soyutlamaktadır. İşsiz birey belli bir eğitim seviyesine sahip ise "ne iş olsa yaparım" düşüncesine sahip olamamaktadır ve herhangi eğitimi olmayan işsiz bireylere göre işsizlikten daha fazla olumsuz etkilenmektedir. Eğitimli birey işsiz kaldığında o zamana kadar kendisi için yaptığı yatırımların boşuna olduğu hissine kapılmaktadır ve daha derin psikolojik bunalıma girebilmektedir.(Özbek, 2013)

3. MANİSA'DA MESLEKSİZLİK SORUNUN VARLIĞI

Manisa ilindeki kayıtlı işsizlerin mesleklere göre baktığımızda 2013 ve 2014 yılının ilk yedi mesleğinin aynı olduğunu görüyoruz. Her zaman olduğu gibi ilk sırada Beden İşçisi (genel) yer almaktadır. Kayıtlı işsizlerin yaklaşık dörtte birini beden işçisi oluşturmaktadır. Kuruma kayıtlı işsizlerin genelde mesleki beceriye gerektirmeyen meslekler üzerinden kuruma kayıtlı olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Kayıtlı İşsizlerin Mesleklere Göre Dağılımı (2013-2014*)

2013		2014*	
MESLEK	**KAYITLI İŞSİZ**	**MESLEK**	**KAYITLI İŞSİZ**
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	12.693	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	10.537
BEDEN İŞÇİSİ (TEMİZLİK)	3.186	BEDEN İŞÇİSİ (TEMİZLİK)	2.805
BÜRO MEMURU (GENEL)	1.751	BÜRO MEMURU (GENEL)	1.575
MANEVRACI-HARMANCI (MADEN)	1.412	MANEVRACI-HARMANCI (MADEN)	1.099
SEKRETER	903	SEKRETER	969
ÖN MUHASEBECİ	873	ÖN MUHASEBECİ	875
ÇAYCI	724	ÇAYCI	672
MADENCİ (GENEL)	702	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	621
GARSON (SERVİS ELEMANI)	620	GARSON (SERVİS ELEMANI)	601
ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	575	SATIŞ DANIŞMANI	597
Diğer Meslekler	24.005	Diğer Meslekler	24.082
Toplam	**47.444**	**Toplam**	**44.443**

Kaynak İŞKUR Manisa 2014 İşgücü Piyasası Anketi

Beden işçisi (genel) görüldüğü üzere en çok açık iş alınan meslek olmuştur. 2013 yılında Beden işçisi (genel) mesleğinde 9.941 açık iş alınırken bu rakam 2014 yılının ilk sekiz ayında 13.301 olmuştur. İkinci sırada madenci (genel) mesleği yer almıştır. Kayıtlı işsizlerinde önemli kısmının meslek sahibi olmayan kişilerin yapabileceği olan işlerde olması mesleksizliğin ne derece büyük bir sorun olduğunun göstergesidir.

Tablo 2: Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı (2013-2014*)

2013		2014*	
MESLEK	**AÇIK İŞ**	**MESLEK**	**AÇIK İŞ**
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	9.941	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	13.301
MADENCİ (GENEL)	2.380	MADENCİ (GENEL)	1.245
PLASTİK ENJEKSİYON ÜRETİM ELEMANI	843	BEDEN İŞÇİSİ (TEMİZLİK)	610
BEDEN İŞÇİSİ (TEMİZLİK)	491	PLASTİK ENJEKSİYON ÜRETİM ELEMANI	546
METAL MAMULLER	544	MAKİNECİ (DİKİŞ)	428

MONTAJ İŞÇİSİ			
FORKLİFT OPERATÖRÜ	355	GARSON (SERVİS ELEMANI)	374
MONTAJ İŞÇİSİ (HAVALI TORNAVİDA)	305	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	273
ELEKTRİKÇİ (GENEL)	291	ÖN MUHASEBECİ	266
GARSON (SERVİS ELEMANI)	279	BÜRO MEMURU (GENEL)	263
GAZ ALTI KAYNAKÇISI	284	CNC TORNA TEZGAHI OPERATÖRÜ	258
Diğer Meslekler	15.061	Diğer Meslekler	12.617
Toplam	**25.002**	**Toplam**	**25.918**

Kaynak İŞKUR Manisa 2014 İşgücü Piyasası Anketi

Kuruma kayıtlı açık işlerin yarısının mesleği olan kişilerin arandığı görülmekted

Tablo 3: Kurs ve Kursiyer Göstergeleri (2014*)

KURS TÜRÜ	2014*			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
GİRİŞİMCİLİK	4	42	63	105
İŞ.YET.KURS/GENEL	5	15	92	107
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)	180	440	413	853
ENGELLİ KURSLARI	5	25	30	55
UMEM PROJESİ	10	85	80	165
UMEM PROJESİ/İEP	4	40	4	44
GENEL TOPLAM	**208**	**647**	**682**	**1.329**

Kaynak: Manisa İŞKUR 2014 işgücü piyasası Anketi

2014 yılı itibariyle Manisa ilinde toplam 208 kurs açılmış 647'si erkek 682'si kadın olmak üzere toplam 1.329 kişi bu kurslardan yararlanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi en çok İşbaşı eğitim programından faydalanılmıştır. Toplam 180 programda 853 kişi fayda sağlamıştır. İşbaşı eğitim programını toplam 165 katılımcıyla 'UMEM projesi' takip etmektedir. Bu projenin en önemli amacı; belli bir vasfı bulunmayan kişilere eğitimler sonucunda vasıf kazandırarak kalifiye personel sayısını arttırmaktır. Ayrıca yeni girişimcilerin yetişmesini ve yeni işyerlerinin açılmasını hedef alan 'girişimcilik' kursu 42 erkek ve 63 kadın olmak üzere toplam 105 kişiye verilmiştir. Engelli vatandaşlarımıza yapılan çalışmalarda toplam 5 kurs açılmış olup 55 kişi yararlandırılmıştır.

Tablo 4 : TGÇM Eleman Sayısının Açık İş ve Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

MESLEK GRUPLARI	TGÇM		AÇIK İŞ	
	TGÇM Eleman Sayısı	Oran	Açık iş Sayısı	Oran
BÜRO HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN ELEMANLAR	62	1,8%	95	3,2%
HİZMET VE SATIŞ ELEMANLARI	317	9,2%	236	8,0%
NİTELİK GEREKTİRMEYEN MESLEKLER	220	6,4%	464	15,7%
NİTELİKLİ TARIM, ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ	2	0,1%	4	0,1%

ÇALIŞANLARI				
PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	301	8,8%	188	6,4%
SANATKARLAR VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR	1.311	38,1%	899	30,5%
TEKNİSYENLER, TEKNİKERLER VE YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	385	11,2%	262	8,9%
TESİS VE MAKİNE OPERATÖRLERİ VE MONTAJCILAR	836	24,3%	792	26,9%
YÖNETİCİLER	4	0,1%	5	0,2%
TOPLAM	**3.438**	**100,0 %**	**2.945**	**100,0 %**

Kaynak: Manisa İŞKUR 2014 işgücü piyasası Anketi

TGÇM eleman sayısının açık iş ve meslek gruplarına göre dağılım oranlarına baktığımızda 'sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar' % 38,1 ile ilk sırada bulunurken, 'tesis ve makine operatörleri ve montajcıları' % 24,3 ile ikinci sırada bulunmaktadır. Açık işlerde ise 'sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar' % 30,5 ile ilk sırada bulunurken, 'tesis ve makine operatörleri ve montajcıları' % 26,9 ile ikinci sırada bulunmaktadır. 'Nitelik gerektirmeyen' meslek grubunda ise TGÇM % 6,4 olurken açık iş oranı % 15,7 olarak gerçekleşmiştir.

4. MESLEKSİZLİK SORUNUN ÇÖZÜMÜNDE ROLÜ OLAN KURUMLAR

Türkiye'de işsizlik sorunuyla mücadele edebilmek adına çeşitli kurumlar ve kuruluşlar oluşturulduğu görülmektedir. Bu kurumlar İŞKUR, MYK ve STK'lardır.

4.1.Türkiye İş Kurumu

1946 yılında İş ve İçi Bulma Kurumu olarak kurulan kurum daha sonra Kurumun kuruluş ve işleyişini düzenleyen 25/06/2003 tarih ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. İŞKUR, faaliyetlerini bu Kanun hükümlerine göre sürdürmektedir. İŞKUR'un amacı, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olunması ile işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmektir.

Türkiye İş Kurumunun meslek edindirme kapsamında yer alan projelerden birisi de Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri "UMEM" Beceri 10 projesidir. Projede işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmeyi amaçlayan Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri projesidir. Bu proje, aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi yoluyla istihdamın artırılmasını hedeflemektedir.

Diğer bir proje olan işbaşı eğitim programıdır. İşbaşı eğitim programı günümüz dünyasında teknolojilerin giderek daha yoğun bir şekilde kullanılması, işgücünün mevcut mesleki bilgi ve becerisinin daha hızlı bir biçimde geçersiz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle Türkiye İş Kurumu, kayıtlı işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirebilmeleri ve mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla, belirlenen asgari şartları taşıyan özel sektör işyerleri ile İşbaşı eğitimleri düzenlenmektedir. Programın en önemli hedefi, işsizlere nitelik kazandırmaktır. Programla, elemanını kendisinin yetiştirmesi, mesleksiz veya iş deneyimi olmayan işsizlere meslek öğrenme amaçlı bir eğitim programı olarak planlanmıştır.

Tablo 5: 2013 Yılı İŞKUR'un düzenlediği Kurslar

KURS	**2013**			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İŞ.YET.KURS/ İSTİHDAM GARANTİLİ	2.508	25.827	41.300	67.127
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)	20.521	23.023	22.257	45.280
UMEM PROJESİ	2.149	22.631	16.910	39.541
UMEM PROJESİ\IEP	2.816	8.291	6.461	14.752
İŞ. YET. KURS\GENEL	630	3.856	9.261	13.117

GİRİŞİMCİLİK	852	11.935	11.636	23.571
ÖZÜRLÜ KURSLARI	506	3.326	2.147	5.473
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	166	3.274	706	3.980
HÜKÜMLÜLERE YÖNELK KURSLAR	112	1.429	109	1.538
GAP 2 \İEP	962	1.589	987	2.576
GAP 2\UMEM İEP	80	514	538	1.052
GAP2\GİRİŞİMCİLİK	58	1.088	507	1.595
GAP2\UMEM	16	121	239	360
ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	7	86	2	88
GAP2	2	11	14	25
TOPLAM	**31.385**	**107.001**	**113.074**	**220.075**

Kaynak İŞKUR 2013 İşgücü Piyasası Anketi

2013 yılında İŞKUR tarafından 'Mesleki Eğitim Faaliyetleri' kapsamında 31 bin 385 kurs açılmış ve bu kursların 20 bin 521'İ İşbaşı Eğitim Program (İEP), 2 bin 816'sı UMEM Projesi (İEP), 2 bin 508'i de İşgücü Yetiştirme Kurs/İstihdam Garantili şeklinde gerçekleşmiştir. En fazla katılım 67 bin 127 kişi ile İşgücü Yetiştirme Kurs/İstihdam Garantili, 45 bin 280 kişi ile İşbaşı Eğitim Program (İEP) ve 39 bin 541 ile UMEM Projesi alanlarında gerçekleşmiştir.

4.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu

Mesleki yeterlilik sisteminin oluşumunu MYK gerçekleştirmektedir. İstihdam-eğitim ilişkisini doğru yönde kuvvetlendirici etkisiyle mesleki yeterlilik sisteminin varlığı mesleksizlik sorununun ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. MYK, gerek oluşturduğu meslek standartları ve mesleki yeterlilik sistemiyle, gerekse diğer faaliyetleriyle mesleksizlik probleminin azaltılmasına verdiği katkıda bulunmaktadır. Mesleki yeterlilik belgesinin işsizliğin azaltılmasına pozitif etkisi olarak, bir meslekte işe alınacak işgücünün niteliklerinin önceden bilinmesi, piyasada uygun işgücü arz ve talebini buluşturarak maddi kaybı ve zaman kaybını önlemesi gösterilebilmektedir. Rekabet gücü artan işverenler yeni istihdam olanakları yaratmaktadır. Yeni istihdam olanakları da işsizliği ve işsizliğin sebebi olan mesleksizliği azaltıcı etki yapmaktadır.

4.3. Sivil Toplum Kuruluşları

STK'lar sosyal, kültürel, politik, çevresel ve hukuki amaçlarla faaliyet gösterebilmektedirler. STK'lar arasında öncelikli olarak, eğitim ile ilgili faaliyetlerde bulunanlar, mesleksizlik sorununun ortadan kaldırılması ile ilgili önem arz etmektedirler. Eğitime katkıda bulunan STK'lar bireylerin eğitim almalarını ve geleceklerini kurmalarını sağlamaktadır. Alınan eğitimler bireyi kalifiye hale getirdiği için mesleksizlik anlamında doğrudan pozitif etki yapmaktadır.

5. UYGULAMA

Bu çalışmada Manisa ilinde işgücü piyasasında mesleksizlik probleminin tespiti ve İŞKUR olarak bu sorun karşısında neler yapılacağının tespiti amaçlanmaktadır.

Mevcut çalışmada Manisa İŞKUR çalışanlarına Manisa iş gücü piyasasında yaşanan mesleksizlik sorunun çözümü konusunda sizin çözüm öneriniz nedir diye açık uçlu olarak soru yöneltilmiş gelen cevapları gruplayarak bu çözüm önerilerinin yardımıyla ankete katılan çalışanların tekrar önerileri sıralandırması istenmiş, gelen yanıtlar doğrultusunda Manisa özelindeki çözüm önerilerinin Türkiye Geneli için yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma, Manisa Çalışma İş Kurumunda Çalışanların iş gücü piyasasında var olan mesleksizlik sorunun çözümü için çözüm önerileri için beyin fırtınası yöntemiyle yapılan bir çalışmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak elektronik ortamda mail aracılığıyla anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde betimsel veriler ikinci bölümünde açık uçlu olarak çözüm önerilerini yazması istenmiştir. 2. Bölümde ise gelen çözüm önerilerini gruplayarak mesleksizlik sorunun çözümünde öncelik sırasına vermeleri istenmiş ve en çok beğenilen öneriler gruplandırılmıştır.

SONUÇ ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Ülkemizde uygulanan yanlış politikalar ve uygulamalar neticesinde ekonomik piyasaya ayak uydurması gereken işgücü yerinde sayarak mesleksizlik sorunu içerisine düşmektedir. Mesleksizliğin en önemli sebebi,

piyasayla uyumsuz ve mesleki eğitimden uzak eğitim sistemlerinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda var olan ve her geçen gün çığ gibi büyüyen Mesleksizlik ve bunun sonucunda güçlü bir ilişki içinde olduğu işsizlik probleminin çözümünde tüm dünyada çeşitli politikalar üretilmeye çalışılsa da tam anlamıyla başarılı olan tek bir sihirli formül bulunamamıştır.

Mesleksizlik sorunu işsizlikle kuvvetli ve doğru orantı halinde olduğundan bu sorunun çözümü zincirleme bireyin mutluluğu ve refahı sosyal hayattaki üretkenliği ve dolayısıyla tüm dünyayı etkilemektedir.Ülkemizde yaşanan mesleksizlik sorunun çözümünde öncelikli yapılması gereken İŞKUR İşgücü piyasası bilgi sisteminin diğer paydaşlarla MEB, YÖK, OSB, STK, TUİK, Meslek Odaları ve İç İşleri Bakanlığı Nüfus ve İstatistik Genel Müdürlüğünce işbirliği ile sistemin daha dinamik hale getirip modelleme sayesinde 2023'de üniversiteyi veya liseyi bitirecek öğrencinin o yılda iş gücü piyasasında ihtiyaç olacak meslekleri belirtecek bir sistemin oluşturulması.

İş ve Meslek Danışmanlarınca ilk, orta, lise ve Üniversite öğrencilerine İş ve Meslek danışmanlığı ve işgücü piyasasının mevcut durumu ve gelecekte beklenilen değişimleri ve iş gücü piyasasında aranılan meslekler hakkında bilgi verilmeli eğitim hayatındaki tüm öğrencilere İŞKUR dokunmalı.
İş ve Meslek Danışmanlarınca özellikle eğitim hayatının başındaki öğrencilere Meslek edinmenin önemi ileriki yaşamlarında mutlu ve başarılı bir yaşam sürmelerinin altın anahtarının iyi bir meslek sahibi olmanın yattığı aşılanmalı.İŞKUR'ca mesleğinde Zirvede olan insanları öğrencilerle buluşturarak onlara rol modeller verilmeli.İŞKUR İl İstihdam Kurullarında etkinliğini artırarak mesleki eğitimde açılacak bölümlerin OSB'lerin ihtiyacına göre belirlenmesini sağlamalı ve OSB'lerin bünyesinde Meslek Liseleri açılmalı,.
İŞKUR'ca Mesleksizliğin çözümü için o yerin sosyo-ekonomik koşullarına göre bölgesel ve yerel eylem planları hazırlamalı
İş başı eğitimleri daha esnek hale getirilmeli mesleğin öğrenilmesi süresi MYK'ca belirlenmiş sürece iş başı eğitimi verilmeli ve alacağı cep harçlığı daha cazip hale gelmeli
Mesleki eğitimin etkinliğinin arttırılması için uygulamaya dayalı eğitimin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Stajlar uygulamaya dayalı eğitimin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Piyasanın ihtiyaçlarını sağlayabilmek için ve mesleki eğitimin verimliliğinin arttırılabilmesi için stajların her eğitim seviyesinde zorunlu ve kapsamlı hale getirilmesi gerekmektedir. (Eryıldırım 2008:12).
İŞKUR'ca Oluşturulacak İşgücü piyasası bilgi sisteminin verileri ışığında Yüksek öğretimde Alan ve bölüm kontenjanların belirlenmesinde daha etkin hale getirilmeli.
Ulusal bazda İşgücü piyasasında meslek edindirme faaliyetinde bulunan pek çok kamu veya özel kurumlar (Halk Eğitim, Çıraklık Eğitim, İŞKUR, Belediyeler, Odalar) bulunmakta olup bu kurumların meslek edindirme faaliyetleri tek bir çatı altında İŞUR bünyesinde toplanarak işgücü piyasası bilgi sistemi ile bağlantılı Meslek edindirme faaliyetine girilmeli, böylelikle hem kaynak israfını önlenmiş olur, hem de meslek edindirme kursları standart altına alınmış olur.
İşverenlerin eğitim kurumlarıyla olan ilişkileri güçlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim materyallerinin bilgi ve teknolojideki gelişmelere uygun ve güncel olması gerekmektedir. Eğitimin, uygulamaya yönelik gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Özel sektörün eğitim ile olan ilişkisinin arttırılması için devletin teşvikleri gerekmektedir.(Gökmen,2014)Toplumumuzda bazı mesleklerin kadınlara yakıştırılmaması, kadınları psikolojik olarak kadın işsizliğine ve dolaylı olarak mesleki eğitim almamaya ve meslek edinememeye yani mesleksizliğe itebilmektedir. Kadınlara yönelik mesleki eğitimde pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve ilave teşvikler getirilmeli.
Ülkemizde meslek standartlarının tamamının belirlenmemiş olması birbirine yakın mesleklerin birbirleri yerine istihdam edilmeleri sonucunu doğurabilmektedir. Meslek standartlarının belirlenmemiş olması istihdam sırasında meslekler arası geçişi kolaylaştırarak, bireyi uzmanlaşmaktan alıkoymakta, kalifiye eleman açığını arttırarak mesleksizliğe neden olabilmektedir. MYK meslek standartlarını daha etkin belirlenmeli.Nüfusumuzun yaklaşık % 12,29'unu oluşturan engellilerin işgücüne katılma oranları % 21,71 gibi oldukça düşük bir oranda olup engellilerin işgücü piyasasına katılmaları için özürlülere yönelik meslek edindirme ve iş gücü piyasasına girişleri teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

Eryıldırım, Deniz; "Türkiye'nin İşsizlik Sorununa Bir Çözüm Önerisi: Mesleki Eğitim", 2.Ulusal İktisat Kongresi, 20-22 Şubat 2008, DEÜ İİBF İktisat Bölümü, İzmir, 2008.Gökmen, Aziz ; "Türkiye'de Asıl Sorun; İşsizlik Değil, Mesleksizlik ve Nitelikli Personel Eksikliği Sorunudur" adlı makale Bahçeşehir Üniversitesi METGEM Başkanı , 2014 Işığıçok, Özlem; "İstihdam ve İşsizlik", Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2011, Bursa. Özbek,Serkan`; "Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyal Ekonomik Etkileri" Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi,2013
Türkiye İş Kurumu Manisa İl müdürlüğü 2014 yılı İşgücü Piyasası Anketi (Yayımlanmamış)
http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (26.04.2014)
www.tdk.gov.tr (10.11.2014)

MESLEK YÜKSEKOKULLARI BÜNYESINDE KARIYER VE MESLEK BÜRO FAALIYETLERINE YÖNELIK ÖĞRENCILERIN BEKLENTI VE DÜŞÜNCELERININ DEĞERLENDIRILMESI (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği)

Süleyman KARAÇOR[*]
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK[**]
Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ[***]

ÖZET
Ülkemizde meslek eğitimi ve sonrasında mezun olanların doğru bir şekilde işe yerleştirilememesi işsizlik sorununa yapısal olarak neşter vurulamamasına sebep olmaktadır. Mesleki eğitim veren okulların kişilerin kolay işe yerleşebilecekleri ve ülkenin istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sağlayıcı programlar açmalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra kamunun vatandaşların istihdama katılabilmesi açısından tek kurumu olan Türkiye İş Kurumu(İŞKUR)nun hayata geçirdiği politikaların mesleki eğitim ve yükseköğrenim öğrencileriyle bir araya getirilmesi gerekmektedir. Toplumun yapı taşı olan kişilerin kendilerine en uygun mesleği seçmeleri, seçtikleri mesleğin gerektirdiği eğitimi almaları ve mesleklerini icra edebilecekleri işe girmeleri önemli bir süreç özelliği göstermektedir. Eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yapılandırılmamış olması eğitimli nüfusun işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Gençler, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak ilgileri, yetenekleri ve beklentileri doğrultusunda doğru mesleği seçtiklerinde, kaliteli ve mutlu bir yaşamın kapılarını da aralamış olacaklardır. Doğru ve kaliteli bir yaşam süren meslek sahibi gençler hem ülke ekonomisine katma değer sağlayacak hem de toplumsal kalkınmanın mihenk taşını oluşturacaktır. 2013-2014 Akademik Yılı Bahar döneminde Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Konya Çalışma ve İŞKUR İl Müdürlüğünün işbirliği sonucunda İŞKUR Kariyer ve Mesleki Danışma Bürosu faaliyete geçirilmiştir. Bu büroda, haftanın üç günü İş ve Meslek Danışmanları bulundurularak meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer seçimlerinde yol göstericilik yaparak mezuniyet sonrasında doğru bir işe yerleştirme sürecinin tamamlanması hedeflenmektedir. Bu çalışmada, okula yeni kayıt yaptıracak öğrencilere büro hakkında bilgi verilerek onların farklı beklenti ve düşünceleri üzerinde bir analiz yapılmak istenmiştir. Çalışmanın yöntemi olarak Literatür taraması ve anket yöntemi ile veriler toplanarak istatistiksel veri analizi yapılmıştır. Verilerin analizi ile yükseköğrenim düzeyinde öğrencilerin İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlarından ne gibi beklentileri olduğu ve doğru kariyer ve iş hedefi seçimleri için nasıl bir davranış sergileneceği değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: meslek yüksekokulu, İŞKUR, iş ve meslek danışmanı, meslek seçimi, kariyer, kariyer ve meslek bürosu

GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin en önemli ekonomik ve sosyal sorunu olarak görülen işsizlik son küresel krizle birlikte yapısal bir soruna dönüşmüştür. İşsizliğin yapısal bir sorun haline dönüşmesi işsiz kalma sürelerini uzatmakta; İşsiz kalma sürelerinin uzaması ile ekonomik sorunların yanında sosyal sorunlar da görünür hale gelmektedir. İşsizlik sürelerinin uzaması ile işsizler psikolojik ve ekonomik kaygılar nedeniyle toplumsal düzeni ve güveni kaybetmektedirler.(Alabaş, 2007:1).

Ülkemizde meslek eğitimi ve sonrasında mezun olanların doğru bir şekilde işe yerleştirilememesi işsizlik sorununa yapısal olarak neşter vurulamamasına sebep olmaktadır.

İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikte işgücü, ülkede eğitim ve istihdam arasında gereken bağ kurulamadığı için yetiştirilememektedir. Eğitim düzeyi işsizlik oranlarını etkileyen önemli unsur olması gerekirken, Türkiye'de eğitim düzeyi işsizlik oranlarına yansımamakta ve bu durum eğitim düzeyi yüksek bir çok kimsenin işsiz kalmasına neden olduğu gibi özellikle ekonomik gelişmenin önünde de önemli bir engel teşkil etmektedir(Öztürk, 2007:1)

Mesleki eğitimin ihtiyaçlara uyumluluğu ve etkinliği ile değişime uyum göstermesi arasında güçlü bir ilişki vardır. İşin sürekli değişimi mesleki eğitime dinamik bir nitelik kazandırmakta ve gelişen ve değişen dünyada; öğrenmeyi bilme kavramına sahip, esnek becerilerle donanmış işgücüne duyulan ihtiyaç ta her geçen gün artmaktadır(Öksüz, 2007:1). Bu yüzden de mesleki eğitim veren okulların kişilerin kolay işe yerleşebilecekleri ve ülkenin istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sağlayıcı programlar açmalarının önemi ortaya çıkmaktadır.

1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin önlenmesi ve özellikle işini uzun süre kaybetmiş kişilerin iş piyasasına yeniden kazandırılmasına yönelik en etkili politika eğitim ve yeniden eğitimdir. Nitekim hemen bütün üye ülkelerde eğitim istihdam politikalarının birincil ayağını teşkil etmektedir. Avrupa Birliği'nin sosyal politikaya ilişkin tüm görüşmelerde ve zirve toplantılarda eğitim konusu birinci

[*] Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürü, skaracor@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 76
[**] Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müd. Yrd., summak@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 72
[***] Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müd. Yrd., soylemez@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 73

planda yer almıştır. AB'nde istihdam yaratmaya yönelik aktif politikalar birçok değişik uygulama göstermekle birlikte, dört temel grup içinde toplanabilmektedir(Alabaş, 2007:59):

-İşyerinde Eğitim Programları: Çalışanlara yeni nitelik kazandırmayı amaç edinen programlar

-İş Yaratma Programları: merkezi ve yerel yönetimler ile kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yer alan ve topluma hizmet götürmek amacı taşıyan programlardır.

-İş ve Eğitim Karışımı Programlar: Gençleri hedefleyen ve gençlerin okuldan sonra iş yaşamına adaptasyonlarını sağlamayı amaçlayan programlardır.

-İş Kurmaya Yardım Programları: İşsizlere kendiişlerini kurmaları için yardımcı olmaya çalışan programlardır.

İş ve meslek danışmanlığı; genel olarak, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve koşulları karşılaştırarak, kişilerin 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(Emirgil ve diğ., 2014:159).

Toplumun yapı taşı olan kişilerin kendilerine en uygun mesleği seçmeleri, seçtikleri mesleğin gerektirdiği eğitimi almaları ve mesleklerini icra edebilecekleri işe girmeleri önemli bir süreç özelliği göstermektedir. Çünkü her kişi farklı yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla kişiler kendi yönelimlerine uygun meslek ve iş seçimiyle hem kendilerine hem ülkelerine en yüksek düzeyde fayda sağlayacaklardır. Bu noktada danışmanlık hizmetlerinin önemi ortaya çıkmaktadır. İş ve meslek danışmanlığıyla kişilerin kendi özelliklerini tanımalarına ve kendileri için en uygun mesleği seçmelerine ve seçilen mesleğin gerektirdiği eğitimin alınmasından sonra da, iş danışmanlığıyla bireylerin mesleklerini icra edebilecekleri en uygun işe yerleşmelerine yardımcı olunmaktadır. Doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi ve böylece insan kaynağının en etkin şekilde değerlendirilmesi hem ülke kalkınmasında hem de işsizlikle mücadelede büyük önem taşımaktadır(Karagülle, 2007: i).

Ülkemizde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti Alman Çalışma Kurumu ile birlikte yürütülen, 'İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Reorganizasyonu Projesi' çerçevesinde 1991 yılında Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir Şube Müdürlüklerinde İş ve Meslek Danışmanlığı Servislerinin kurulması ile başlamıştır. İŞKUR'un il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde hizmet içi eğitim almış, farklı unvanlardaki yaklaşık 400 personel tarafından verilen bu hizmetin, 2011 yılına gelindiğinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Standart ve Yeterliliği hazırlanmış ve "İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi" sahibi kişiler tarafından profesyonelce verilmek üzere revizesi yapılmıştır(Yazıcı, 2013, 3).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin etkinliğinin arttırılması amacıyla 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4.000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmiş olup, 2013 yılı sonu itibarıyla 3.889 İMD görev yapmaktadır.(İŞKUR, 2013: 36).

ANKET BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

a. Araştırmanın Amacı ve Yöntem

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Üniversitemizin en eski birimlerinden birisidir. İlk defa 1975 yılında, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Yabancı Diller Yüksekokulu olarak kurulmuştur. Yüksekokulumuz yalnızca yabancı dillerde eğitim verirken 1980 yılında bünyesinde işletme-muhasebe programları da açılarak eğitim vermeye devam etmiştir. 1982 yılında Yüksek Öğretim Kanunu gereğince yüksekokullar üniversitelere bağlanmış bunun neticesinde ise Konya Meslek Yüksekokulu, Selçuk Üniversitesi'ne bağlanarak Sosyal Bilimler, Teknik Bilimler ve Sağlık Bilimleri bölümleri adı altında 1990 yılına kadar eğitim ve öğretime devam etmiştir. 1990 yılında Konya Meslek Yüksekokulu ismi kaldırılarak Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu isimleri altında yeniden yapılandırılmıştır (selcuk.edu.tr/sosyal_bilimler_myo, 11.08.2014).

Meslek Yüksekokulu bünyesinde İŞKUR istihdam bürosu 2013-2014 Akademik Yılı Bahar dönemi içerisinde faaliyete geçirilmiştir. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Çalışma ve İŞKUR Konya İl Müdürlüğü arasında yapılan mutabakat ile söz konusu büro içerisinde haftanın üç günü(pazartesi-Çarşamba-Cuma) bir İş ve Meslek Danışmanı bulundurulmakta; öğrencilerin kariyer ve meslek seçimleri konusunda yardımcı olmakta ve rehberlik etmektedir.

Bu çalışmanın amacı öğrencilerin İŞKUR istihdam bürosuna başvurarak bu bürodan okul hayatları sonrasında ne gibi beklentilere sahip oldukları ve meslek seçiminden işe yerleştirilmeye kadar hangi konularda bu bürodan istifade etmek istedikleri doğrultusunda 18 soruya yanıt aranmıştır. Bu sorular öncesinde öğrencilerin hangi bölümde okudukları, yaş ortalamaları, cinsiyetleri ile normal öğretim veya ikinci öğretim konularında sorular yöneltilmiştir.

Çalışmanın örneklemini, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu içerisinde faaliyete geçirilen İŞKUR İstihdam Bürosuna başvuran ve başvurmak isteyen 54 öğrenci oluşturmaktadır.Araştırmanın yöntemini 5li Likert ölçeğine göre sorulan sorulara alınan yanıtların değerlendirilmesi belirlemiştir.

A . Kimlik ve Eğitim Süreci ile İlgili Bilgiler

Ankete katılan öğrencilerin yaşları, cinsiyetleri, halen okumakta oldukları meslek yüksekokulu ve bağlı bulundukları programlar, eğitim hayatı bilgileri ve mezun oldukları lise ile ilgili sorularla İŞKUR bürosuna başvuran veya başvurmak isteyen öğrencilerin genel bir profili çıkarılmıştır.

YAŞ				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
18-20	28	51,9	51,9	51,9
21-25	26	48,1	48,1	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

Ankete katılan öğrencilerin yüzde 52'si 18-20 yaş aralığındayken; yüzde 48 i ise 21-25 yaş aralığında bulunmaktadır.

CİNSİYET				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
Kadın	25	46,3	46,3	46,3
Erkek	29	53,7	53,7	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

Ankete katılan öğrencilerin yüzde 46'sını kız öğrenciler oluştururken; yüzde 54 ünü ise ise erkek öğrenciler oluşturmaktadır.

ÖĞRETİM DURUMU				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
NÖ	24	44,4	44,4	44,4
İÖ	30	55,6	55,6	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

BÖLÜMÜNÜZ				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
Muh. ve Vergi Uyg.	6	11,1	11,1	11,1
Bankacılık ve Sig.	10	18,5	18,5	29,6
İşletme Yönetimi	25	46,3	46,3	75,9
Lojistik	4	7,4	7,4	83,3
Büro Yön. Yön. Asist.	5	9,3	9,3	92,6
Dış Ticaret	4	7,4	7,4	92,6
Turizm Otelcilik	0	0	0	92,6

BÖLÜMÜNÜZ				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Muh. ve Vergi Uyg.	6	11,1	11,1	11,1
Bankacılık ve Sig.	10	18,5	18,5	29,6
İşletme Yönetimi	25	46,3	46,3	75,9
Lojistik	4	7,4	7,4	83,3
Büro Yön. Yön. Asist.	5	9,3	9,3	92,6
Dış Ticaret	4	7,4	7,4	92,6
Pazarlama	0	0	0	92,6
Toplam	54	100,0	100,0	100,0

HANGİ LİSEDEN MEZUN OLDUKLARI				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Düz Lise	6	11,1	11,1	11,1
Özel Lise	9	16,7	16,7	27,8
Meslek Lisesi	19	35,2	35,2	63,0
Anadolu Lisesi	9	16,7	16,7	79,6
Anadolu Meslek Lisesi	4	7,4	7,4	87,0
İmam Hatip Lisesi	1	1,9	1,9	88,9
Ticaret Lisesi	5	9,3	9,3	98,1
Yurtdışında Lise	0	0	0	98,1
Diğer	1	1,9	1,9	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

ALDIKLARI EĞİTİMİN İŞ BULMA KONUSUNDA SAĞLAYACAĞI YARAR				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Evet	19	35,2	35,2	35,2
Hayır	30	55,6	55,6	90,7
Kısmen	5	9,3	9,3	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

GELECEKLE İLGİLİ SİZİ EN ÇOK RAHATLATACAK NEDEN				
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Ailemin gelir düzeyinin yüksek olması	1	1,9	1,9	1,9
Nüfuzlu yakınlarımın olması	5	9,3	9,3	11,1

İyi bir eğitim	4	7,4	7,4	18,5
Beceri ve yeteneğim	17	31,5	31,5	50,0
Ekonomik özgürlük	1	1,9	1,9	51,9
İyi bir iş	10	18,5	18,5	70,4
Devlet memurluğu	8	14,8	14,8	85,2
Kendi işimi kurmak	7	13,0	13,0	98,1
Diğer	1	1,9	1,9	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

MYO'DA OKUMANIN SİZE SAĞLAYACAĞI YARAR				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
Hiçbirşey	0	0	0	0
Toplumsal anlamda	6	11,1	11,1	11,1
Mesleki açıdan gelişim	23	42,6	42,6	53,7
Sadece Diploma	25	46,3	46,3	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

OKULUNUZUN SAĞLADIĞI KATKIYA GÖRE ALDIĞINIZ EĞİTİMİN İŞE GİRERKEN ÖNCELİK SAĞLAYACAĞI İNANCI				
	Frekans	**Yüzde**	**Geçerli Yüzde**	**Toplam Yüzde**
Hiçbirşey	6	11,1	11,1	11,1
Toplumsal anlamda	25	46,3	46,3	57,4
Mesleki açıdan gelişim	14	25,9	25,9	83,3
Sadece Diploma	9	16,7	16,7	100,0
Toplam	54	100,0	100,0	

SONUÇ

Son on yıllarda, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gibi ülkemizde de temel sorunlardan biri işsizlik ve genç işsizliğidir. Ancak işsizlik yanında nitelikli işgücü ihtiyacı da sorunun bir başka boyutudur. Temel yanılgılardan biri işgücünü bir bütün olarak ele almaktır. Oysa özellikle son dönemde teknolojik gelişmelere ve ihtisaslaşmaya bağlı olarak, aynı iş ve meslekler de bile, aynı işyerlerinde farklı düzeyde bilgi, beceri ve yeteneklere sahip işgücüne olan ihtiyaç hızla artmakta, buna karşın eğitim sistemi içinde aynı düzeyde eğitime ve işgücü piyasasında aynı düzeyde işgücüne olan talep artmaktadır. Bir diğer deyişle, bir yandan gençler ve onların aileleri örgün eğitimin son halkası olan fakülte eğitimini öncelikle talep ederken, meslek yüksekokullarının azlığı ve işgücü piyasası içinde dolduracağı açığın önemi yeterince kavranamadığı için beklenen talep yaratılamamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak; bir yandan işgücü piyasası içinde nitelikli ara eleman ihtiyacı fakülte ve yüksekokul mezunları tarafından doldurularak, diğer yandan meslek yüksekokulu mezunları niteliksiz eleman şeklinde istihdam edilerek iki yönlü gizli işsizlik yaratılmaktadır.

Eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yapılandırılmamış olması eğitimli nüfusun işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasının dinamik yapısı eğitim sistemi içerisinde edinilen vasıfların zaman içerisinde yetersiz kalmasına neden olmaktadır. (Öztürk, 2007:1-2)

Gençler, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak ilgileri, yetenekleri ve beklentileri doğrultusunda doğru mesleği seçtiklerinde, kaliteli ve mutlu bir yaşamın kapılarını da aralamış olacaklardır. Doğru ve kaliteli bir yaşam süren meslek sahibi gençler hem ülke ekonomisine katma değer sağlayacak hem de toplumsal kalkınmanın mihenk taşını oluşturacaktır. Bu yüzden Meslek Yüksekokulları ile istihdamın amiral gemisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu tarz ortak etkinlikler gerçekleştirmeleri meslek eğitimi alan gençlerin geleceğe güvenle bakabilmeleri için önemli bir adımdır.

Son olarak; istihdam bürolarının meslek yüksekokulları içerisinde faaliyete geçirilmesi sonrasında ölçme ve değerlendirme yapılması gerektiği bilinmektedir. Elde edilen sonuçlar değerlendirilerek sistemin geliştirilmesi için kullanılmalıdır. Bu nedenle, gençlerin yükseköğrenim sonrası kariyer planlaması ile doğru ve uygun bir işe yerleştirilmesi planlanmalı ve değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır.

Öğrencilerin gerek meslek tercihleri gerekse kariyer planları açısından kendilerine ait kişilik değerlerini bilmeleri gerekmektedir. Bu bilgi, onların doğru mesleği seçerken ve kariyer hedeflerine ulaşmaları açısından önemlidir. Bu konuda öğrencilere yardımcı olacak en önemli kurum, ilk olarak öğrenim gördükleri eğitim kurumları ikinci olarak ise İŞKUR gibi istihdamın artmasına etki eden kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Öğrencilere yönelik olarak yüksekokulların bünyesinde faaliyete geçirilen bu bürolar ile öğrencilerin sağlıklı hedeflere yönelmelerinin de önü açılacaktır.

KAYNAKÇA

ALABAŞ, Aydın. Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007

EMİRGİL, Burak Faik. ACA, Zeynep. IŞIĞIÇOK, Özlem. Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği), Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl:2014, Sayı:1 ss.139-162.

İŞKUR, 2013 Yılı Faaliyet Raporu, "http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop" (Erişim Tarihi:12.08.2014)

KARAGÜLLE, Başak. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

ÖKSÜZ, Nazan. Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

ÖZTÜRK, Özkan. İstihdam Konusunda KOBİ'lerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU, Yüksekokul Web Sitesi, "http://www.selcuk.edu.tr/sosyal_bilimler_myo/tr###" (Erişim Tarihi:11.08.2014)

YAZICI, Nusret, Sunuş, ı. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi 28 – 29 Kasım 2013 / Ankara, Haziran, 2014.

MESLEK EDİNMEDE VE İŞ BULMADA YAYGIN EĞİTİMİN ROLÜ: MERSİN YENİŞEHİR HALK EĞİTİM MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esmeray Yoğun[1]
Yrd Doç Dr. Mehmet Miman[2]
Abdullah Öner [3]

ÖZET

Bilim ve teknolojideki gelişmelerin çok hızlı ilerlemesinin ortaya çıkardığı ihtiyaçlara örgün eğitim tek başına cevap verememektedir. Örgün eğitim kurumlarındaki eğitim, belirli yaşlardaki bireylere, dolayısıyla belirli kesimlere hizmet verebilmektedir (Kurt, 2000, s.2). Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı veren, sosyal adalet fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır. Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda hayat biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Türkoğlu, 1996, s. 2–3). Yaygın eğitim ise örgün eğitim sistemi dışında kalan her yaştaki bireylere gereksinim duydukları eğitimi sosyal, ekonomik, kültürel ve eğitsel kurumlar aracılığıyla gereksinimlerine uygun biçimde pratik yöntemlerle ve çeşitli programlarla sağlamak üzere örgün eğitime paralel ve onu tamamlayıcı nitelikteki eğitimdir (Alkan vd., 1996, s. 9). Türkiye'de yaygın eğitim Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı halk eğitim merkezleri ile sunulmaktadır. Halk eğitim merkezlerinin dört ana rolü bulunmaktadır. Bunlar ekonomik nedenler (işsizlikle mücadele ve meslek edinmeyi desteklemeyi içermektedir), sosyal nedenler, siyasal ve son olarak kültürel nedenlerdir (Yıldırım, 1996, s.11– 14).

Bu çalışmada yaygın eğitim aracı olan halk eğitimi merkezlerinde açılan ingilizce, bilgisayar, aşçılık, el sanatları gibi kurslara kayıt yaptıranlar üzerinden iş bulmayı hızlandırmak ve ve meslek edinme amacı ile halk eğitim merkezlerinde açılan programlara katılmanın rolü kursiyerlerin bakış açısı ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada; 2012-2013 eğitim öğretim yılında Mersin Yenişehir ilçesinde faaliyet gösteren, Yenişehir Halk Eğitimi Merkezinin açmış olduğu kurslara katılan kursiyerlerin tamamı araştırma evreni olarak kabul edilmiştir. Mevcut kurslardan mezun olmak üzere olan 150 kişi ise araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Kursiyerlerin yaş, cinsiyet, mesleki durum, eğitim durumu gibi demoğrafik değişkenleri ile kursa katılma nedenleri arasındaki ilişki ve farklılaşma incelenmiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS adlı paket programının 16. Versiyonu kullanılmıştır. **Anahtar Sözcükler**, Yaygın Eğitim, Örgün Eğitim, Halk Eğitim Merkezleri, İŞ Bulma, Kariyer

GİRİŞ

Sosyo-ekonomik gelişme sürecinde toplumlar çeşitli aşamalardan geçerek ilkel yaşamdan tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna, sanayi toplumundan ise bilginin ve bilgiyi üreten insanın önem kazandığı bilgi toplumu aşamalarına ulaşmışlardır.

Bilgi toplunun temel karakteri, bilgi üretiminde çalışanların çoğalması, ömür boyu öğrenme alışkanlığının yerleşmesi, öğrenen birey, öğrenen örgüt ve öğrenen toplum anlayışının yaşam biçimi halini almasıdır. Öğrenen bireyler, bilgi insanını, bilgi insanının çalıştığı örgütler ise, öğrenen örgütü, öğrenen örgütlerin önemli bir yere sahip olduğu toplumlar ise bilgi toplumunu oluşturmaktadır (Tutar, 2007, s.19). Bilgi ve bilgi teknolojilerinin hızlı gelişim ve değişiminin etkin olduğu bilgi toplumunda insanların her geçen gün değişen hayat şartlarına uyum sağlayabilmesi için ihtiyaç duydukları bilgiyi elde etmeleri ve kendilerine fayda sağlayacak şekilde kullanabilmeleri gerekmektedir.

Bilgi toplumu olarak değerlendirdiğimiz çağda bilgi hızla değişmekte ve bu değişim karşısında hayatlarını refah içerisinde geçirmek isteyen insanların da bu değişime uyum sağlayabilmeleri zorunlu hale gelmektedir. Değişen hayat koşullarına uyum sağlayabilmek ve çağın gerektirdiği insan niteliklerine sahip olmak isteyen insanlar için eğitim vazgeçilmez bir hale gelmiştir.

Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı veren, sosyal adalet fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır. Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda hayat biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bu çalışmada halk eğitimi merkezlerinde açılan kurslarda hayat boyu eğitime yönelik sorunlar ele alınmıştır. Çalışmadaki ana problem "Halk eğitimi merkezlerinin adayların iş bulmasındaki rolü nedir?"sorusudur. Bu doğrultuda çalışmada, bilgi toplumu, hayat boyu eğitim ve yaygın eğitim kurumları olan halk eğitimi merkezleri başlıkları incelenerek, problem aydınlatılmaya çalışılmıştır.

EĞİTİM

Toplum geliştikçe, üyelerinin öğreneceği bilgi, beceri ve tutumlar da gelişir, çoğalır ve karmaşıklaşır. Gelişmiş toplumlarda üyelerin toplumdan, toplumun da üyelerden beklentileri, istekleri, ilkel toplumlara

[1] Toros Üniversitesi İİBSF Öğretim Üyesi eposta: esmeray.yogun@toros.edu.tr
[2] Toros Üniversitesi Mühendislik Fakültesi-Endüstri Mühendisliği Öğretim Üyesi mehmet.miman@toros.edu.tr
[3] Yenişehir HEM Kıdemli Uzman

bakarak daha çoktur. Bu toplum birey arasındaki karşılıklı beklenti ve isteklerin davranışa dönüştürülüp gerçekleştirilebilmesi için üyeler, amaçlarına uygun olarak eğitilmek isterler. İstekler arttığında toplumun ve üyelerinin ortak amaçlarını gerçekleştirecek planlı (tasarımlı) bir eğitim örgütlenmeye başlar. Böylece, toplumda oluşan örgütlü eğitim, başka bir deyişle üyelerin eğitsel ilişkilerini düzenleyen ve karşılayan toplumsal birimler, toplumun eğitim sistemini oluştururlar (Başaran, 1996, s.11).

Günlük hayatta en sık kullanılan kavramlardan biri olan eğitim ile ilgili farklı kaynaklarda farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Günümüze kadar pek çok tanımı yapılan eğitim kavramı, farklı bakış açılarına göre ve çağdan çağa değişmektedir. Bu tanımların bazılarına aşağıda değinilmektedir. Eğitim; bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1972, s.12).

Sönmez'e göre eğitim (2005, s.147), istendik davranışı öğrenciye kazandırmak için gerekli araç-gereçlerin tümü ve bunların eğitim ortamında kullanımı olarak ele alınabilir. Eğitim hem bir süreç, hem de bir ürün olarak ele alınabilir. Süreç olarak öğrenme, kaynaktan gelen düşünce, bilgi, beceri, duygu ve tutumların mesaja dönüşüp uygun kanallarla alıcıya ulaştırılması ve onların alıcı tarafından paylaşılması olarak ele alınabilir. Buna iletişim denir. İşte iletişim sonucu alıcıda nispeten kalıcı izli davranış değişmesi olmuşsa, öğrenme gerçekleşmiş denebilir. Akyüz (2001,s.2); kişinin zihni, bedeni, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının, istenilen doğrultuda geliştirilmesi ya da ona birtakım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümünü eğitim olarak değerlendirmektedir. Sosyologlar, psikolojik yönden yaklaşanlar ve ekonomik yönden yaklaşanlar da eğitimi farklı açılardan ele almaktadırlar (Yılar, 2006, s.24). Sosyologlar eğitimi, kişinin içinde yaşadığı topluma uyum sağlaması, toplumun kültürünü kazanması ve toplumsal değerleri tam olarak benimsemesi süreci olarak tanımlamaktadırlar.

Psikolojik yönden yaklaşanlar veya bu yöne ağırlık verenler ise eğitimi, bireyin içinde var olan yeteneklerini, ilgilerini, arzularını tam olarak geliştirebilecek imkânları hazırlamak olarak tanımlar. Ekonomik yaklaşım çerçevesinde ise eğitim, bir yatırım veya üretim aracıdır. Bireyi bir hammadde olarak ele alan ve onu geliştirerek kalifiye bir iş gücü haline getirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Eğitim toplumun bir kurumudur. Eğitim kurumu, toplumun bireyleri arasında oluşan eğitsel ilişkileri anlatır. Bir toplumda her bireyin, hayatını sürdürmek; toplumsal üyelik görevlerini yerine getirmek; toplumda kendine bir konum sağlamak için gereken davranışları öğrenmesi gerekir. Bireyin bu davranışları kendi kendine ya da aile içinde öğrenmesi uygar toplumlarda çoğunlukla olanaksızdır. Birey bu davranışları öğrenmek için, toplumda bunları bilen başka üyelere başvurur. Böylece toplumda üyeler arasında eğitsel ilişkiler dokusu oluşur; eğitim kurumsallaşmaya başlar (Başaran, 1996, s.11). Eğitimin temelinde öğrenme etkinliği vardır. Eğitimin gerçekleşmesi öğrenmenin gerçekleşmesine bağlıdır. Bireyde davranış değişikliğinin meydana gelebilmesi için önce öğrenmenin gerçekleşmesi gerekir. Öğrenmeden söz edebilmek için;

- Davranışlarda bir değişikliğin olması,
- Bu değişikliğin yaşantılar sonucu meydana gelmesi
- Bu değişikliğin uzun süreli olması gerekir (Kızıloluk,2002,s.10).

Eğitimin öğretimden farklı bir amacı vardır. Eğitim gelecekte pozitif anlamda her türlü ortama süratle uyum sağlayabilecek zihni esneklikte bireyler yetiştirmeyi amaç edinir. Fiziksel olarak belli şartlarda ve belli ortamlarda olmasına rağmen evrensel düşünceyi, evrensel oluşumları yakalayabilen bireylerin katılımı, eğitimin hedefini gerçekleştirdiğinin bir göstergesidir (İçn., Kayaalp, 2002, s.40).

1.1 Hayat Boyu Eğitim Kavramı

Hayat maddi ve manevi yönleriyle kurallar yumağıdır. Hayatın değişik yönleriyle yaşanabilir ve kullanılabilir hale gelmesi eğitimle mümkündür (Kayaalp, 2002, s.116). Eğitimin temel malzemesi insandır, dolayısıyla eğitim insan merkezli bir çalışmadır (Kayaalp, 2002, s.38). İnsanın değişkenliğine paralel olarak eğitimde verim ya da verimsizlik ortaya çıkmaktadır. İnsanın anlaşılması ne kadar zorsa onunla ilgili çalışmalar da o oranda karmaşıktır. İnsanla iyi bir iletişim kurulabilirse, eğitim amaçlı çalışmalar da bu durumun yaygınlaştırılması eğitimdeki hedefin yakalanması anlamına da gelir.

1.1.1 Hayat Boyu Eğitim ve Faydaları

Her insan diğerinden farklıdır ve hayata farklı bakabilir. Ayrıca herkes için gerçeğe ulaşmada, bilgi edinmede genel geçer bir yol, yöntem ve teknik de yoktur. Her insan farklı yollar, yöntemler, stratejiler, teknikler ve taktikler kullanarak farklı bilgiler elde edilebilir. Bu gerçeği ve doğruyu yok saymak anlamına gelmez; tersine gerçek ve doğru vardır ve onlara, her kişi geçirdiği yaşantılara bakıp ulaşabilir. Her seferinde onları yeniden oluşturabilir. Bu, hayat boyu sürer. O nedenle eğitim hayat boyudur. Yalnız okullarda biten bir iş değildir (Sönmez, 2005, s.330).

Bugünün eğitim sistemleri, aşırı derecedeki karmaşık ve çeşitli görevleriyle, her geçen gün biraz daha fazla eşitlik talepleri, mükemmeliyet istekleri ve çağdaş insanın zihinsel, duygusal ve fiziki kapasitelerinin geliştirilmesinde insan kaynaklarının daha iyi biçimde kullanılmasına ihtiyaç göstermektedir. Bu hedeflere

ulaşmak oldukça güç bir iş olup, geleneksel eğitim politika ve uygulamalarının boyutlarında değişiklik gerektirmektedir (Alkan vd., 1996, s.327).

Başaran (1996, s.120), çağımızda eğitim yapılan alanların, eğitim bilimleri ve eğitimin amaçlarının çoğaldığını,önceden insanların, çok kısıtlı ve belli alanlarda eğitilmeyi gereksinirken, bilimsel (kuramsal, teknik ve sanat) bilgilerin hızla artması, insanları hayatak için daha çok bilgi edinmeye zorladığını belirtmektedir. Hayat boyu eğitim; rasgele öğrenmenin dışında, öğrenim fırsatlarının bireyin gereksinimlerini hayat boyunca karşılayacak biçimde düzenlemiş eğitimdir (Bülbül, 1991, s.36).

Hayat boyu eğitim, hayat boyu öğrenme, hayat boyunca tümleşik öğrenme, sürekli öğrenim, sürekli eğitim terimleri ile eşanlamlı düşünülebilir. Bu terimlerin kaynağı, eğitimin çocukluktan başlayan sürekli eğitim fırsatlarının başlangıç evresiyle sınırlandırılmış ilk ve son deneyim olmadığı, aksine ömür boyunca süren bir deneyim olması gerektiğidir (Celep, 2003, s. 34).Birey belli amaçları, belli işleri gerçekleştirsin diye yetiştirilemez (Kayaalp, 2002, s.71). Çünkü insan hayatı boyunca birçok işle karşı karşıya gelecektir. Kendisine yetecek kadar bilgiye sahip olması gerekir. Hayat boyu eğitim, erken dönemdeki programlı örgün eğitimin bir alternatifi olmaktan çok örgün eğitimle eksik kalanların veya yetersiz verilenlerin daha sonra bireylerin kendi istekleri ile yeniden kazanılması olarak düşünülebilir (Oktay, 2001, s. 24).Hayat boyu öğrenim, kişisel ve sosyal amaçlı öğrenimin yanı sıra çalışma amaçlı öğrenimi de kapsamakta ve resmi eğitim sistemlerine ilişkin pek çok alanda yer almaktadır. Hayat boyu öğrenim, insana ve bilgiye daha çok yatırım yapma, dijital okuma yazma da dahil olmak üzere temel bilgi ve becerilerin kazanılmasını teşvik etme, esnek ve yenilikçi öğrenme fırsatlarını genişletme anlamına gelmektedir (http://www.mess.org.tr).

Eğitim, eğitilen kişinin duygu, düşünce, gereksinim ve sorunlarını türlü araçlarla anlatabilmesi için ona iletişim yeterliği kazandırmalıdır.

Eğitim, eğitilenin, demokratik yaşayışın gerektirdiği biçimde toplumsallaşabilmesi, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi, ortak amaçlar için birlikte çalışılabilmesi için ona, işbirliği yeterliği kazandırmalıdır.

Eğitim, eğitilenin sorunlarını çözebilmesi için gereken bilgiyi toplayabilmesi, becerileri kazanabilmesi, sorunlarına olumlu ve yapıcı bir tutumla savaşım açabilmesi için ona öğrenme ve araştırma yeterliği kazandırmalıdır.

Eğitim, eğitilenin kendi bedenine bakabilmesi, onu koruyabilmesi, çevre sağlığı için gerekenleri yapabilmesi, başkalarının sağlığını tehlikeye atmaması için ona sağlıklı hayata yeterliliği kazandırmalıdır.

Eğitim, eğitilenin kendine ve topluma hizmet edebilmesinde temel öğe olan bir mesleği seçebilmesi, mesleği başarıyla yürütebilmesi, kazandığını tutumlu olarak kullanabilmesi, yurt zenginliğini kendi mesleği içinde değerlendirebilmesi için ona üretim ve tutumluluk yeterliği kazandırmalıdır. Geçmiş çağlara kıyasla her alanda en hızlı değişimlerin yaşandığı 20.yüzyılın özellikle son çeyreğinde insan gelişmesinin hayat boyu devam ettiğine ilişkin bilimsel bulgular, eğitim-öğretimin belirli bir yaş dilimi ile sınırlanmasına son verirken, eğitimi hayat boyu süren bir süreç haline getirdi. Bunun yanında 21. yüzyılda insanın hayatı boyunca tek bir mesleği sürdürmesi de artık pek mümkün görünmemektedir. Ayrıca teknolojinin sağladığı imkânlarla gerçekleşen uzaktan eğitim süreçleri insanlara hayatlarının herhangi bir döneminde ilgi duydukları bir alana yönelmelerine veya o zamana kadar fark etmedikleri yeteneklerini keşfetmelerine fırsatlar vermektedir (Oktay, 2001, s. 23). Her yeni kuşağın kendi toplumunda yaşamaya hazırlanması, toplumun mevcut bilgi ve deneyimlerinden yararlanması, bilim ve tekniğin verilerini izleyerek toplumun gelişmesine yardımcı olması istenir. Bütün bu toplumsal işlevlerin yerine getirilmesi ise en geniş anlamda eğitim kurumunun varlık nedenini oluşturur. Öğretim ve öğrenme süreci beşikten mezara kadar sürer. Bir toplumsal kurum olarak eğitim, okul sistemiyle ilgili düzenlemeleri de kapsar. Ayrıca okul dışı etkinlikleri de içerir. Halk eğitimi, yetişkin eğitimi, çıraklık eğitimi, işbaşı eğitimi, kitle iletişim araçları ve boş zaman etkinlikleri gibi konular eğitim kurumunun bazı örnekleridir (Kocacık, 2003, s.123).

Öğrenme hayat boyunca ve devamlı bir faaliyet olmalıdır. Yeni gelişmelere uygun biçimde eğitim sağlamadaki ihmaller işsizlik ve toplumsal huzursuzluk yaratmaktadır (Alkan vd., 1996, s. 329).

Hayat boyu öğrenen olabilme, gereksinim duyulan bilgininin bulunması, değerlendirilmesi, düzenlenmesi ve kullanılması becerilerinin kazanılmasını zorunlu kılmaktadır (Breivik, 1999, s.271).

1.1.2. Yaygın Eğitim Kurumu Olarak Halk Eğitimi Merkezleri

Çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmak isteyen tüm uluslar eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Yaygın eğitim, halk eğitim, yetişkin eğitim; hayat boyu eğitim, kitle eğitimi, toplum eğitimi, hizmet içi eğitim, sürekli eğitim, okul dışı eğitim, erişkin eğitimi, toplum kalkınması gibi kavramlar bazen aynı bazen de farklı anlamlarda kullanılmış ve tanımları yapılmıştır (Yıldırım, 1996, s.5). Yaygın eğitim uygulamalarının hareket noktasını toplumun ihtiyaçları ve istekleri teşkil etmektedir. Bu nedenle yaygın eğitim, kişilerin gönüllü katılımlarını sağlayacak programlar halinde ve sürekli götürülmektedir. Bu programlar, her seviyede kişilerin fikri alınarak, çok defa onlarla birlikte hazırlanmaktadır. Yaygın eğitim (Yıldırım, 1996, s.6-7);

- Hiyerarşik değildir, ihtiyaca göre düzenlenir.
- Zamanla ve yaşla sınırlı değildir.
- Eğitim süresi zaman birimi yerine, eğitim standardına erişmek isteyen kişinin yeteneğine bağlıdır.

- Yer ile sınırlı değildir, her yerde yapılır.
- Eğitim görevlileri genellikle mesleki niteliktedir.
- Metotları değişkendir.
- Uygulamada klasik öğrenci öğretmen ilişkisi yoktur.
- Yaygın eğitimde devletin tekeli yoktur.
- Toplumun tüm üyelerini içine alır.
- Düzenli örgün eğitim sistemi dışındaki tüm eğitsel faaliyetleri de düzenler.
- Esas ilke öğrenmektir.
- Gönüllülük esası

ARAŞTIRMA BULGULARI YORUMLARI

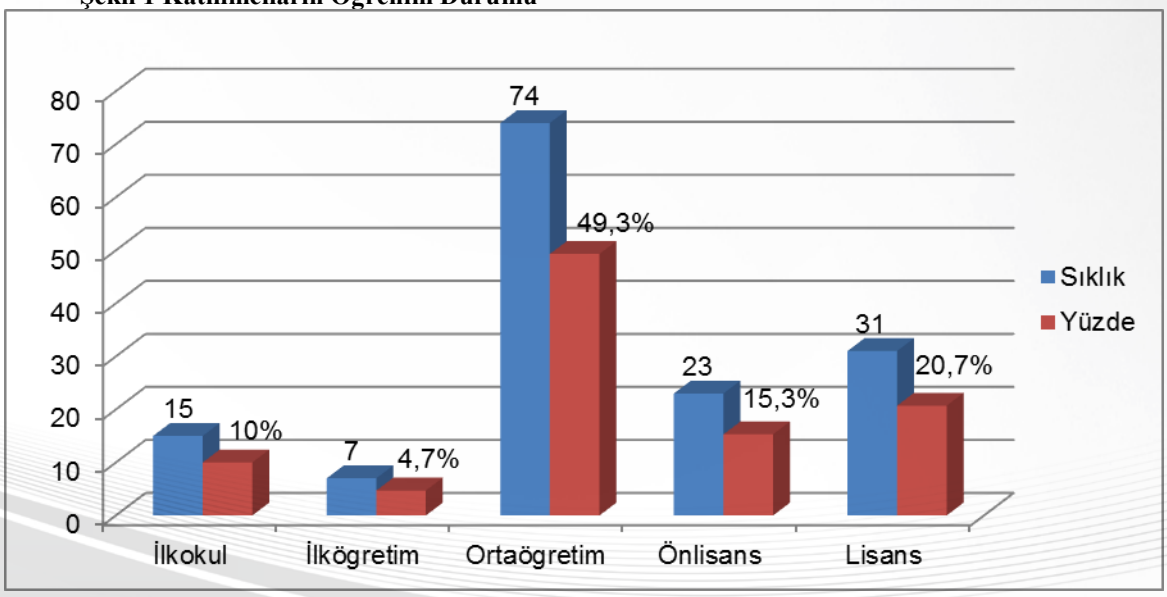
Hayat boyu eğitimin sağlanmasında halk eğitimi merkezlerinin değerlendirilmesine yönelik olan bu araştırmada; 2012-2013 eğitim öğretim yılında Mersin Yenişehir ilçesinde faaliyet gösteren, Yenişehir Halk Eğitimi Merkezinin açmış olduğu kurslara katılan kursiyerlerin tamamı araştırma evreni olarak kabul edilmiştir.

Bu araştırmada veri olarak, Yenişehir Halk Eğitimi Merkezi'nde açılan kurslara katılan kursiyerlerin halk eğitim merkezinin mevcut durumu, eğitim-öğretim durumu ve yetişkin eğitimine yönelik durumu hakkında düşünceleri kullanılmıştır. Uygulama alanındaki deneklerin anketlere verdikleri cevapların geri dönüşümü sağlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuş ve bu veri tabanı SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) programı aracılığıyla bilgisayara yüklenmiştir.

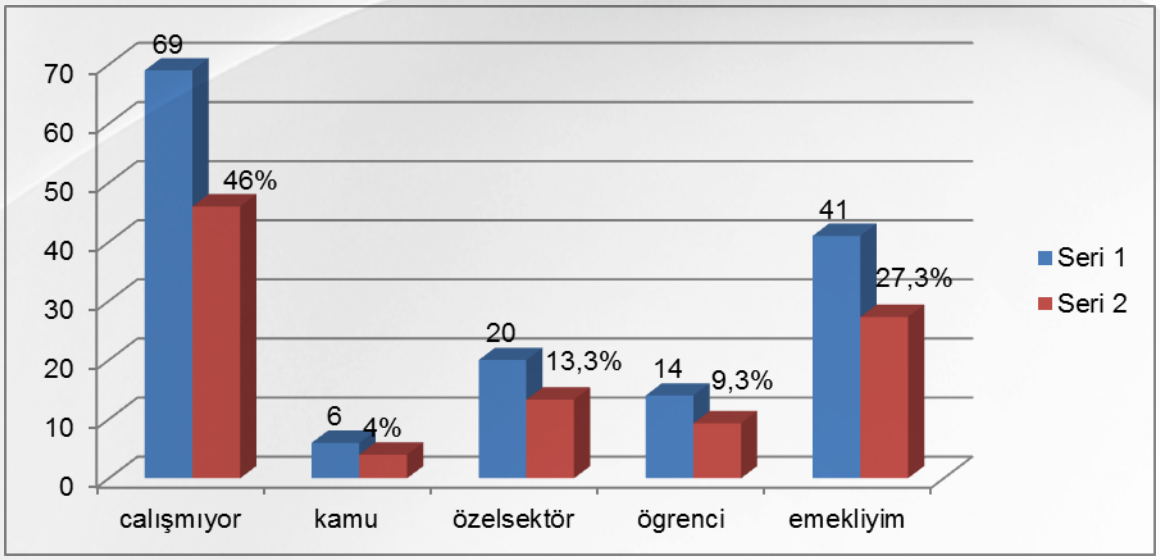
Anket çalışmasının değerlendirmesinde, frekans analizleri, tanımlayıcı(betimleyici) istatistikler, güvenirlilik ve Yenişehir HEM tanımaya, eğitim öğretim sürecini ve yetişkin eğitimini ölçmeye yönelik oluşturulan sorulardan ölçek oluşturulup oluşturulamayacağını tespit etmek için madde analizi, iki ölçüm değişkeni arasındaki doğrusal ilişkiyi test edebilmek için korelasyon analizi ve bağımsız iki örneklemin göz önünde bulundurulan değişken (ölçüm değişkeni) bakımından farklı olup olmadığını ortaya koyabilmek için bağımsız iki örneklem t testi ve anova kullanılmıştır.

Yenişehir Halk Eğitimi Merkezinde kursa katılanların cinsiyete göre dağılımına kadın bakıldığında kursa katılanların %77,3'inin cinsiyetinin olduğu görülmektedir. Buna göre örneklem içerisindeki 5 kursa katılım bakımından kadınlar erkeklere göre daha çok ilgi göstermektedir. 4 incelendiğinde, her iki cinsiyetin de katılabileceği kurslar içerisinde erkeklerin %44,1 oranı ile en çok Bilgisayar kullanımı kursuna katıldığı, en az ise %2,9 ile oranıyla El Sanatları kursuna katıldıkları görülmektedir. Kadınlarda ise en çok %25 oranı ile El sanatları kursuna katıldığı, en az ise %12,9 oranıyla Bilgisayar Kullanımı kursuna katıldıkları görülmektedir. Buna göre Erkeklerin az tercih ettiği kurs, Kadınlar için çok tercih edilenler arasında, Erkeklerin çok tercih ettiği kurs, Kadınlar için az tercih edilen kurs olarak gözükmektedir. Yenişehir Halk Eğitimi Merkezinde kursa katılanların yaş dağılımına bakıldığında kursiyerlerin %28' i 38-49 yaş %23,3 'ü 14-25 yaş aralığındadır. İngilizce kursunu seçen kişilerin %28,6 oranında 49-60 yaş aralığında olduğu, Bilgisayar kursunu daha çok %54,3 oranıyla 14-25 yaş aralığı genç nüfusun tercih ettiği, Aşçılık kursunu daha çok %33,3 oranıyla 38-49 yaş aralığı kişilerin, El Sanatlarını ise %42,9 oranıyla 61 yaş ve üzeri kişilerin seçtiği ve Resim kursunu da %35,7 lik oran ile hem 49-60 ve 61 yaş ve üzeri kişilerin seçtiği gözükmektedir

Şekil 1 Katılımcıların Öğrenim Durumu



Şekil 2 Katılımcıların Mesleki Durumu



Yenişehir HEM' de 2012-2013 dönemindeki kursiyerlerden ankete katılanların kursa katılma nedenlerinin önemlilik değerlendirilmesi Tablo2' de verilmiştir.

Tablo 1. Kursiyerlerin Kursa Katılma Nedenleri İle İlgili Bulgular

Kursa Katılma Nedenleri	Kişisel Önem Dereceleri				
	nlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	nlikle Katılıyor
1. Boş zamanlarımı değerlendirme isteğim,	15	15	7	62	51
	%10	%10	%4,7	% 41,3	% 34
2. Günlük hayatımda değişiklik yapma isteğim,	7	11	6	75	51
	%4,7	%7,3	%4	%50	%34
3. Yeni insanlarla tanışma ve yeni arkadaşlar edinme isteğim,	6	20	14	76	34
	%4	%13,3	%9,3	%50,7	%22,7
4. Katıldığım kursa çevre tarafından değer verilmesi,	13	18	32	53	34
	%8,7	%12	%21,3	%35,3	%22,7
5. Meslek edinmek veya mesleğimi geliştirmek,	6	22	18	66	38
	%4	%14,7	%12	%44	%25,3
6. Bilgilerimi ve kendimi yenilme isteğim,	3	5	7	72	63
	%2	%3,3	%4,7	%48	%42
7. Kurs sonunda alacağım belgeye ihtiyaç duymam,	14	34	18	51	33
	%9,3	%22,7	%12	%34	%22
8. Toplum içinde nasıl hareket edileceğini öğrenme ihtiyacım,	28	58	22	29	13
	%18,7	%38,7	%14,7	%19,3	%8,7

Tablo incelendiğinde, kursa katılma nedenleri arasında en önemli olan nedenler "Yeni insanlarla tanışma ve yeni arkadaşlar edinme isteğim","Günlük hayatımda değişiklik yapma isteğim" ve "Bilgilerimi ve kendimi yenileme isteğim" olduğu kolaylıkla tespit edilmektedir. Kursa katılma nedenleri arasında en önemsiz bulunan nedenler ise, "Toplum içinde nasıl hareket edileceğini öğrenme ihtiyacım" ve "Kurs sonunda alacağım belgeye ihtiyaç duymam" olduğu görülmektedir.

2.1 Hipotez Testleri

H_0 Cinsiyete göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık yoktur.

H_1 Cinsiyete göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık vardır.

Tablo2
Hipotez 1 Sonuçları
Grup İstatistiği

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama Standart Hata
Kursa Katılma Nedenleri	Kadın	116	3,6541	,63745	,05919
	Erkek	34	3,5294	,85616	,14683

Yapılan ikili t testinde P değeri 0,357 bulunmuş olup önem seviyesi 0,05'ten büyük olduğu için boşluk hipotezini kabul ederiz. Yani kadın ve erkek olma durumuna göre bir farklılık bulunmamaktadır.
H_0 Yaşa göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık yoktur.

H_1 Yaşa göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık vardır.

Tablo 3
Hipotez Sonuçları
ANOVA

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1,088	4	,272	,562	,691
Grup İçi	70,240	145	,484		
Toplam	71,328	149			

Tek yönlü varyans analizi testinde P değeri 0,691 bulunmuş olup önem seviyesi 005'ten büyük olduğu için boşluk hipotezini durumlarına göre kabul ederiz. Yani Kursiyerlerin Kursa Katılım Nedenleri yaş durumlarına göre farklılık göstermemektedir.
H_0 Mesleki durumuna göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık yoktur.

H_1 Mesleki durumuna göre Kursa Katılım Nedenlerinde farklılık vardır.

Tablo 4
Hipotez Sonuçları
ANOVA

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,721	4	,180	,370	,829
Grup İçi	70,607	145	,487		
Toplam	71,328	149			

Tek yönlü varyans analizi testinde P değeri 0,829 bulunmuş olup önem seviyesi 0,05'ten büyük olduğu için boşluk hipotezini durumlarına göre kabul ederiz. Yani Kursiyerlerin Kursa Katılım Nedenleri Meslek durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Bireyin değişen ve gelişen hayat şartlarına uyumu her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Bireyin hayatını sürdürebilmesi için mevcut bilgilerine yeni bilgiler eklemesi ve bunu yaşantısı içinde kullanabilmesi gerekmektedir.

Yaygın Eğitim kurumu olan Halk Eğitimi Merkezleri insanların hayat boyunca istedikleri alanda kendilerini geliştirmeleri ve ihtiyaç duydukları bilgileri edinmelerini sağlamak amacıyla düzenledikleri kurslar (sosyal, kültürel, mesleki teknik ve okuma yazma) ve kurs dışı etkinlikler ile hayat boyu eğitimi desteklemektedir.

Yetişkin eğitimine yönelik olarak faaliyetlerini sürdüren Halk Eğitimi Merkezlerinde verimliliği artırabilmek için yönetici ve öğretmenlerin yetişkin eğitimi konusunda eğitim görmüş olmaları

gerekmektedir. Kursiyerlere karşı kursu veren öğretmenlerin gösterdikleri ilgi yetişkin eğitiminde yetişkinlerin kursta etkin bir şekilde yer almalarında ve kursa düzenli olarak devam etmelerinde önemli bir etki sağlamaktadır. Merkezlerinde verimliliği artırabilmek için yönetici ve öğretmenlerin yetişkin eğitimi konusunda eğitim görmüş olmaları gerekmektedir. Kursiyerlere karşı kursu veren öğretmenlerin gösterdikleri ilgi yetişkin eğitiminde yetişkinlerin kursta etkin bir şekilde yer almalarında ve kursa düzenli olarak devam etmelerinde önemli bir etki sağlamaktadır. Bu nedenle kurs öğretmenlerinin yetişkin eğitiminde yetişkinlerin ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olmaları ve eksik kaldıkları yönlerde gerekli eğitmi almaları gerekmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliği olan mesleki belgelendirme ve sertifikasyon sistemi düzenlenerek Halk Eğitimi Merkezinin vermiş olduğu belge ile iş bulma imkanı sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

AKYÜZ, Y.(2001). Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi. Alfa Yayıncılık. İstanbul.
ALKAN, C., DOĞAN, H.ve SEZGİN, S.İ. (1996). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları: Kavramlar,Gelişmeler, Uygulamalar, Yönelmeler**. Gazi Büro Kitapevi. Ankara.
BAŞARAN, İ.E. (1996). Türkiye Eğitim Sistemi. Ankara: Yargıcı Matbaası.
BÜLBÜL, S. (1991). Halk Eğitimine Giriş. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No:213. Eskişehir.
BREIVIK, P. S.(1999). Take II-Information Literacy: Revolution in Education. Reference Service Review. 27(3). 271-275.
CELEP, C. (2003). Halk Eğitimi. Anı Yayıncılık.Ankara.
ERTÜRK, S. (1972). Eğitimde Program Geliştirme. Yelkentepe Yayınları.Ankara.
KAYAALP, İ. (2002). Eğitimde İletişim Dili. Bilge Kültür Sanat Yayıncılık. İstanbul.
KIZILOLUK, H. (2002). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. (Editör: Adil Türkoğlu). Mikro Yayınları. Ankara.
KOCACIK, F. (2003).Toplumbilim Ders Notları. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları:92. Özemek Matbaası. Sivas.
KURT, İ. (2000).Yetişkin Eğitimi. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
OKTAY, A. (2001). 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitimi Sistemi. (Yayına Hazırlayanlar: Orhan Oğuz, Ayla Oktay, Halis Ayhan). Sedar Yayıncılık. İstanbul.
SÖNMEZ, V.(2005) Program Geliştirmede Öğretmen Elkitabı. Anı yayıncılık, Ankara.
TUTAR, H. (2007). Bilgi Çağı Örgütleri İçin Yönetici Sekreterliği. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
TÜRKOĞLU, A. (1996). 99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş. Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık. İzmir.
YILAR, Ö. (2006). Halk Bilimi ve Eğitim. Pegem A Yayıncılık. Ankara

ÜRETİM SEKTÖRÜNE ELEMAN YETİŞTİREN MESLEK YÜKSEKOKULLARINDAKİ ÖĞRENCİLERİN MESLEKTEN BEKLENTİLERİ

Kıvanç BAKIR[1]
Kadir ÖZKAYA[2]
Abdullah Cemil İLÇE[3]

ÖZET

Her yıl binlerce öğrenci, mesleki eğitim almak üzere üniversitelerin meslek yüksekokullarını tercih etmektedir. Bu öğrenciler okullarından tekniker ünvanı ile mezun olarak endüstriyel iş kollarında sorumluluk alırlar. Ancak son yıllarda üretim sektörüne eleman yetiştiren programlara talebin azaldığı görülmektedir. Öğrenciler, hizmet sektörlerine eleman yetiştiren programları daha fazla tercih etmektedir. Bu durum ise üretim sektöründe iyi yetişmiş teknik personel açığına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın kapsamını Meslek Yüksekokullarının Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümü altında eğitim veren Mobilya ve Dekorasyon programları oluşturmaktadır. Bu alan üretim sektörleri içerisinde en fazla istihdam sağlayan alanlardan biridir ve mobilya endüstrisine teknik eleman yetiştirmektedir.

Bu çalışmanın amacı; üretim sektöründe teknik eleman olarak çalışmayı hedeflemiş olan öğrencilerin tercih nedenlerini ve meslekten beklentilerini ortaya koymaktır. Böylece üretim sektörüne eleman yetiştiren meslek yüksekokulu programlarına öğrencilerin yönlendirilebilmesi için yapılan çalışmalara destek olunacaktır. Bunun için; Pamukkale Üniversitesi Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Bartın Üniversitesi Bartın Meslek Yüksekokulu'na bağlı Mobilya ve Dekorasyon Programlarının öğrencilerine anket çalışması yapılmıştır. Anketlere verilen cevaplardan öğrencilerin programı tercih nedenleri ve gelecek ile ilgili mesleki beklentileri araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretim sektörü, eleman, meslek yüksekokulları, mesleki beklenti

1. GİRİŞ

Sanayileşme, kalkınmanın en önemli unsurlarından biridir. Bu sebeple, ülkemizde hizmet ve üretim alanlarında teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerilerle donatılmış insan kaynağına ihtiyaç artmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için, çağdaş teknoloji metotlarını bilen, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayan vasıflı insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim okullarına ihtiyaç vardır. İnsan gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün işletmelerle iş birliği yapılarak yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim sistemi bütünlüğü içerisinde desteklenerek geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir (Yörük vd., 2002).

Mesleki ve teknik eğitim; bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Alkan vd., 1998; Adıgüzel ve Berk, 2009). Tanımdan da anlaşılabileceği gibi; mesleki ve teknik eğitim birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli olarak bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir. Bu işlevi ile mesleki ve teknik eğitim yetiştirdiği insan gücünün nitelikleri ile ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınmasını büyük ölçüde etkileme gücüne sahiptir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri içerisinde orta ve yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitime özel bir önem verilmekte; gelişmekte olan ülkelerde de daha güçlü bir ekonomi ve daha hızlı bir toplumsal kalkınma için mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine çaba gösterilmektedir (Adıgüzel ve Berk, 2009).

Mesleki eğitim, bir meslekte yetkin olmak ve endüstride teknik personel olarak çalışabilmek için gereklidir. Ülkemizde mesleki eğitimin değeri tam olarak anlaşılamamıştır.

Türkiye'de meslek lisesine giden öğrenci oranı %35 iken; bu oran Almanya ve İngiltere'de %65 – 70, Danimarka'da %63, Fransa'da %42, İspanya'da %41 olmaktadır (Yazçayır ve Yağcı, 2009). Avrupa Komisyonu raporlarında mesleki eğitimin önemine çok vurgu yapılmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği'nin gelişmesinde ihtiyaç duyacağı insan kaynaklarının gelişmesini ön koşul olarak görmekte ve mesleki eğitimin gelişmesine projelerle büyük destekler vermektedir (Çınar vd., 2009).

Mesleki ve teknik öğretim; kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın artırılması ve ülkenin rekabet gücünün yükseltilmesi yönünden kritik öneme sahiptir. Bu önemin, toplumun her kesimine kavratılması gerekmektedir. Teknolojik çağa uyum sağlayabilmek için, ülkemizde de mesleki ve teknik eğitime gereken özenin gösterilmesine ihtiyaç vardır (Sezgin,1999; Yörük vd., 2002).

[1] Yrd. Doç. Dr. Bartın Üniversitesi, Bartın Meslek Yüksekokulu, Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümü, Türbe Yolu Mevkii, BARTIN
kivanc@bartin.edu.tr
[2] Yrd. Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümü, Çamlaraltı Mah. Fakülte Sok. No: 30 Kınıklı/DENİZLİ
kadirozkaya@pau.edu.tr
[3] Yrd. Doç. Abant İzzet Baysal üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Gölköy / Bolu
cemililce@ibu.edu.tr

21.yy bilginin bir sermaye olarak görüldüğü dönemdir ve insan kaynaklarıyla bilgiyi elinde tutan toplumların gelecek yüzyıllara hakim olması kaçınılmazdır. Bu nedenle teknik eleman yetiştiren kurumlar desteklenmeli ve öğrenciler mesleki eğitime özendirilmelidir. Burada işgücü açığı çok fazla olduğu için özellikle üretim sektörüne eleman yetiştiren bölümler cazip hale getirilmelidir. Bu nedenle mesleğe mezun olduktan sonra başlayacak olan öğrenciler, iş tatmini konusunda üniversitede ne kadar motive edilseler de iş yaşamında yöneticilere de önemli görevler düşmektedir.

Bireyin bir işi yaparken yaptığı işle ilgili tutumunun işin sonundaki ürünü etkileyebileceği ve mesleğini sevmeyen birinin o meslekte başarılı olamayacağı oldukça yaygın bir kanıdır (Kaya ve Büyükkasap, 2005). İş tatmini sağlamada yöneticiler; çalışanlara belli bir şahsiyet kazandıracak, mesleği sevdirecek, çalışma ortamını ve yapılan işi özendirecek davranışlar sergiledikleri takdirde, onların kurumlarını ve mesleklerini sevmelerini sağlamış olurlar (Güney, 2000; Tanrıverdi, 2006).

İş tatmini; içsel faktörlere (iş ve işin özelliği, amaçların belirlenmesi, geri bildirim ve gereğini yapma), dışsal faktörlere (başarma, rol, iş güvenliği, sosyal faaliyetler, iş kuralları) ve bireysel faktörlere (beklentiler, işin niteliği, ödüllendirme, özveri, arkadaşlık, yaş vb. faktörler) dayandırılmaktadır (Drafke and Kossen, 1998; Tanrıverdi, 2006).

Meslek Yüksekokullarına öğrencilerin büyük bir çoğunluğu sınavsız geçiş hakkıyla meslek liselerinden girmektedir. Özellikle mobilya, otomotiv, makine gibi yoğun çalışma ortamına sahip üretime yönelik iş alanlarında okuyan öğrencilerin meslek tercihleri ve sevgileri konusunda sorunları olduğu, son yıllarda üretim sektörüne eleman yetiştiren programlara talebin azaldığı gözlenmiştir. Öğrencilerin hizmet sektörlerine eleman yetiştiren programları daha fazla tercih etmesi bu tespiti doğrulamaktadır.

Bu durum, üretim sektöründe iyi yetişmiş teknik personel açığına neden olmaktadır. Bunun başlıca nedenleri olarak; üretim sektöründeki çalışma koşulları, iş kazaları, profesyonel yönetilmeme gibi nedenlerin olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı üretim sektörüne eleman yetiştiren meslek yüksekokullarındaki öğrencilerin bölümlerini tercih nedenlerini, meslekten beklentilerini araştırmak ve bu programlara talebin azalma nedenlerini tespit etmektir. Böylece üretim sektörüne eleman yetiştiren meslek yüksekokulu programlarına öğrencilerin yönlendirilebilmesi için yapılan çalışmalara destek olunması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın kapsamını Meslek Yüksekokullarının Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümü altında eğitim veren Mobilya ve Dekorasyon programları oluşturmaktadır. Bu alan üretim sektörleri içerisinde en fazla istihdam sağlayan alanlardan biridir ve mobilya endüstrisine teknik eleman yetiştirmektedir. Bu amaçla, Pamukkale Üniversitesi Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Bartın Üniversitesi Bartın Meslek Yüksekokulu'na bağlı Mobilya ve Dekorasyon Programlarının öğrencilerine anket çalışması yapılmıştır. Anketlere verilen cevaplardan, öğrencilerin programı tercih nedenleri ve gelecek ile ilgili mesleki beklentileri araştırılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma 2014 yılı Ekim ayı içerisinde, Meslek Yüksekokullarında eğitim gören üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin tespit edilebilmesi amacıyla planlanmıştır. Öğrencilerin mesleki beklentilerini tespit edebilmek amacıyla bir veri toplama formu hazırlanmıştır. Veri toplama formu kişisel bilgileri, meslek lisesi bilgileri, meslek yüksekokulu ile ilgili bilgileri ve mezuniyet sonrası tercihlerini belirttikleri 4 bölümden oluşmaktadır. Veri toplama formunun uygulanacağı öğrenciler listeden sistematik rastgele yöntemle belirlenmiştir. Belirlenen öğrencinin ankete katılmak istememesi veya o gün okulda bulunmaması durumunda tekrar kura çekilmiştir. Bu araştırma; araştırmacıların olanakları ve zaman kısıtı sebebiyle sadece Bartın ve Denizli illerinde Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programlarında eğitim gören üniversite öğrencilerini kapsamaktadır. Verilerin değerlendirilebilmesi amacıyla SPSS paket programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Ankete katılan 87 öğrencinin %32,2'si Bartın Üniversitesi, %67,8'i Pamukkale Üniversitesi öğrencisidir. Öğrencilerin çoğunluğunun 1995 yılı ve öncesi (%85,1) doğumlu olduğu, en çok Ege Bölgesi'nden (%52,9) ve Karadeniz Bölgesi'nden (%21,8) geldikleri belirlenmiştir. Aylık gelirlerine bakıldığında %75,9'unun 2000 TL altında gelire sahip ailelerin çocukları olduğu görülmüştür.

Çizelge 1, Bartın MYO ve Denizli Teknik Bilimler MYO öğrencilerinin meslek lisesine ilişkin bilgilerini içermektedir. Çizelge 1'e göre öğrencilerin %74,7'sinin meslek lisesine kayıt yaptırırken bölümlerini kendilerinin tercih ettiği, %49,4'ünün Meslek Lisesinde okurken özel sektör temsilcileri ile biraraya gelerek mesleki bilgilendirme aldıkları, %81,6'sının lise döneminde mesleği ile ilgili herhangi bir fuara gitmediği, %79,3'ünün ise okuduğu lisede staj dışında teknik bir geziye katılmadığı belirlenmiştir. İstatiksel değerlendirmede yüksekokullar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($P>0,05$)

Çizelge 1. Meslek Lisesi dönemine ilişkin bilgiler

Meslek Lisesi dönemine ilişkin bilgiler		Bartın MYO		Denizli TBMYO		İstatistiksel Değerlendirme	
		N	Oran (%)	N	Oran (%)	X^2	P
Meslek Lisesi'ne girerken Ahşap Teknolojisi / Mobilya ve Dekorasyon /Ağaçişleri Bölümü'ne gitmek kendi tercihiniz miydi?	Evet (N:65 / % 74,7)	19	67,9	46	78,0	1,027	>0,05
	Hayır (N:22 / % 25,3)	9	32,1	13	22,0		
	Toplam (N:87/% 100)	28	100	59	100		
Lise döneminde okulunuzda özel sektör temsilcileri mesleki bilgilendirme / tanıtım yaptı mı?	Evet (N:43 / % 49,4)	15	53,6	28	47,5	0,284	>0,05
	Hayır (N:44 / % 50,6)	13	46,4	31	52,5		
	Toplam (N:87/ %100)	28	100	59	100		
Lise döneminde mesleğinizle ilgili fuarlara gittiniz mi?	Evet(N:16/% 18,4)	8	28,6	8	13,6	2,851	>0,05
	Hayır(N:71/% 81,6)	20	71,4	51	86,4		
	Toplam(N:87/% 100)	28	100	59	100		
Lise döneminde okulunuzda staj dışında teknik geziye katıldınız mı?	Evet(N:18/% 20,7)	7	25,0	11	18,6	0,467	>0,05
	Hayır(N:69/% 79,3)	21	75,0	48	81,4		
	Toplam(N:87/% 100)	28	100	59	100		

(X^2: kikare değeri)

Çizelge 2, Bartın MYO ve Denizli Teknik Bilimler MYO öğrencilerinin meslek yüksekokulu tercihine ilişkin bilgilerini içermektedir. Çizelge 2'ye göre, öğrencilerin %67,8'inin kazandığı okulu ilk üç tercihinde seçtiği, %55,2'sinin programı seçmeden önce program ile ilgili bilgi sahibi olduğu, %44,8'inin program ile ilgili bilgi almadan seçim yaptığı tespit edilmiştir. İstatiksel değerlendirmede yüksekokullar arasında tercih sıralaması bakımından anlamlı fark bulunmuştur (P<0,05).

Çizelge 2. Meslek Yüksekokulu tercihleri ile ilgili bilgiler

Meslek Yüksekokulu tercihleri ile ilgili bilgiler		Bartın MYO		Denizli TBMYO		Toplam	
		N	Oran (%)	N	Oran (%)	X^2	P
Kazandığınız yüksekokuldaki Mobilya ve Dekorasyon programı, tercih sıralamasında kaçıncı tercihinizdi?	İlk 3 tercihim arasındaydı (N:59/ %67,8)	15	53,6	44	74,6	3,838	<0,05
	4 ve sonraki tercihlerim arasındaydı (N:28/ %32,2)	13	46,4	15	25,4		
	Toplam (N:87/ %100)	28	100	59	100		

Programı tercih etmeden önce programla ilgili bilginiz var mıydı?	Evet (N:48/ %55,2)	12	42,9	36	61,0	2,532	>0,05
	Hayır (N:39/ %44,8)	16	57,1	23	39,0		
	Toplam (N:87/ %100)	28	100	59	100		
Program ile ilgili bilgiyi nereden aldınız?	İnternet sayfası (N:24/ %27,6)	5	17,9	19	32,2	4,107	>0,05
	Mezunlar / Öğrenciler (N:13/ %14,9)	4	14,3	9	15,3		
	Meslek Lisesi Öğretmenleri (N:7/ %8)	2	7,1	5	8,5		
	Okuldan bilgi alarak (N:1/ %1,1)	0	0	1	1,7		
	Dershane (N:2/ %2,3)	1	3,6	1	1,7		
	Sektör çalışanları (N:1/ %1,1)	0	0	1	1,7		
	Bilgi almadım (N:39/ %44,8)	16	57,1	23	39,0		
	Toplam (N:87/ %100)	28	100	59	100		

Çizelge 3, Bartın MYO ve Denizli Teknik Bilimler MYO öğrencilerinin meslek yüksekokulundaki program tercihine ilişkin bilgilerini içermektedir. Çizelge 3'e göre öğrencilerin %62,1'inin okumakta olduğu programı herhangi bir yönlendirme olmadan seçtiği, %54'ünün okuduğu üniversiteyi seçerken iyi bir üniversite olarak düşündüğü için seçtiği belirlenmiştir. İstatiksel değerlendirmede yüksekokullar arasında kazandığı üniversiteyi seçme sebebi bakımından anlamlı fark bulunmuştur (P<0,05)

Çizelge 3. Program tercih bilgileri

Program tercih bilgileri		**Bartın MYO**		**Denizli TBMYO**		**Toplam**	
		N	**Oran (%)**	**N**	**Oran (%)**	**X^2**	**P**
Programı tercih ederken çevrenizden yönlendiren oldu mu?	Ailem (N:7 / %8)	1	3,6	6	10,2	3,706	>0,05
	Akrabam(N:5 / %5,7)	3	10,7	2	3,4		
	Arkadaşlarım (N:8 / %9,2)	2	7,1	6	10,2		
	Öğretmenlerim (N:13 / %14,9)	3	10,7	10	16,9		
	Olmadı (N:54 / %62,1)	19	67,9	35	59,3		
	Toplam (N:87 / %100)	28	100	59	100		
Kazandığınız üniversiteyi tercih etme sebebiniz nedir?	Üniversitenin iyi bir üniversite olması (N:47 / %54,0)	6	21,4	41	69,5	24,799	<0,05
	Üniversitenin yaşadığım şehirde olması (N:9 / %10,3)	4	14,3	5	8,5		
	Üniversitenin yaşadığım şehre yakın olması(N:13 / %14,9)	7	25,0	6	10,2		
	Kentin sosyal ortamının iyi olması (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Programın akademik kadrosunun iyi olması (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Programın gezi, kongre gibi akademik etkinliklerinin çok olması (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		

	Programın internet sayfasındaki bilgilerin beni etkilemesi (N:2 / %2,3)	2	7,1	0	0		
	Programı bilen meslek lisesi / dershane öğretmenlerimin tavsiyeleri beni etkiledi (N:2 / %2,3)	2	7,1	0	0		
	Özel bir sebebi yok (N:9/ %10,3)	4	14,3	5	8,5		
	Toplam (N:87 / %100)	28	100	59	100		

Çizelge 4, Bartın MYO ve Denizli Teknik Bilimler MYO öğrencilerinin mezuniyet sonrasına ilişkin düşüncelerini içermektedir. Çizelge 4'e göre öğrencilerin %60,9'unun mesleğinde iyi bir donanıma sahip olmak istediği için üniversitede eğitim aldığı, %33,3'ünün mezun olduktan sonra mobilya tasarımı üzerine çalışmak istediği tespit edilmiştir. İstatiksel değerlendirmede yüksekokullar arasında anlamlı fark bulunamamıştır (P>0,05).

Çizelge 4. Mezuniyet sonrası ile ilgili düşünceler

Mezuniyet sonrası ile ilgili düşünceler		**Bartın MYO**		**Denizli TBMYO**		**Toplam**	
		N	**Oran (%)**	**N**	**Oran (%)**	**X^2**	**P**
Üniversitede mesleki eğitim alma nedeniniz nedir?	Sadece üniversite mezunu olmak (N:24 / %27,6)	10	35,7	14	23,7	12,266	>0,05
	Askerliği ertelemek (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	Mesleğimde daha iyi bilgi ve donanıma sahip olmak (N:53 / %60,9)	13	46,4	40	67,8		
	Mesleğimle ilgili hedeflerimi gerçekleştirmem için önemli bir adım olması. (N:3/ %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Dikey geçiş sınavına girerek 4 yıllık bölüm kazanmak daha kolay olması. (N:2 / %2,3)	0	0	2	3,4		
	Ailemin üniversite eğitimi almam için zorlamaları (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	Farklı bir şehirde yaşama isteği (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Daha iyi şartlarda çalışabilmemi sağlaması (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Baba mesleği olduğu için, babamın yerine işletmeyi	1	3,6	0	0		

	çalıştırabilmek için (N:1 / %1,1)						
	Toplam (N:87 / %100)	28	100	59	100		

Mezuniyet sonrası ile ilgili düşünceler		Bartın MYO		Denizli TBMYO		Toplam	
		N	Oran (%)	N	Oran (%)	X2	P
Programdan mezun olduktan sonra çalışılmak istediğiniz branş nedir?	Mobilya üretimi (N:23 / %26,4)	7	25	16	27,1	7,283	>0,05
	Mobilya tasarımı (N:29 / %33,3)	6	21,4	23	39		
	İç mekân dekorasyonu (N:16 / %18,4)	5	17,9	11	18,6		
	Kereste ve orman ürünleri sektörü (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Hırdavat / Aksesuar sektörü (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Kalite kontrol (N:10 / %11,5)	5	17,9	5	8,5		
	İthalat – İhracat (N:2 / %2,3)	1	3,6	1	1,7		
	Karar vermedim (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Toplam (N:87 / %100)	28	100	59	100		

Çizelge 5'te, Mobilya sektöründe çalışma ortamı ile ilgili öğrencilerin düşünceleri yer almaktadır. Çizelge 5'e göre öğrencilerin çoğunluğu;

- Çalışma ortamı çok sağlıksız düşüncesine az katılmaktadır (%32,2),
- Atölyede çalışanların iş yükü çok fazla düşüncesine katılmaktadır (%28,7),
- Üst yönetim (müdür, müdür yrd., şef gibi) daha az yoruluyor düşüncesine katılmaktadır (%20,7),
- Üniversite mezunu (MYO / Fakülte) olanlar işletmelerde daha çok değer görüyor düşüncesine katılmaktadır (%25,3),
- Üniversite mezunu (MYO / Fakülte) olanlar ağır iş yükünde çalışmazlar düşüncesine az katılmaktadır (%25,3),
- Atölyede çalışan usta ile üniversite mezunu tekniker arasında maaş farkı yoktur düşüncesine katılmamaktadır (%33,3),
- Üniversite mezunu olan tekniker, ustadan daha çok değer görmektedir düşüncesine katılmaktadır (%28,7),
- Üniversite mezunu olunca iş bulmak daha kolaydır düşüncesine katılmaktadır (%35,6),

- Üniversite mezunu olanlar daha fazla sorumluluk alır düşüncesine katılmaktadır (%32,2),
- Atölye ortamı, iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından riskli olduğu için üst yönetimde çalışmak daha iyidir düşüncesine katılmaktadır (%33,3)
- Üniversitede daha iyi eğitim aldığı için üniversite mezunu olanların özgüveni yüksektir düşüncesine çok katılmaktadır (%28,7)

Çizelge 5. Mobilya sektöründe çalışma ortamı ile ilgili öğrencilerin düşünceleri (%)

Çalışma ortamı ile ilgili düşünceler	Katılmıyorum (%)	Az katılıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Çok katılıyorum (%)	Kesinlikle katılmıyorum (%)	Cevap Yok (%)	TOPLAM (%)
Çalışma ortamı çok sağlıksız	20,7	32,2	19,5	8,0	9,2	10,3	100,0
Atölyede çalışanların iş yükü çok fazla	20,7	23,0	28,7	8,0	8,0	11,5	100,0
Üst yönetim (müdür, müdür yrd., şef gibi) daha az yoruluyor	18,4	20,7	20,7	13,8	13,8	12,6	100,0
Üniversite mezunu (MYO / Fakülte) olanlar işletmelerde daha çok değer görüyor	8,0	20,7	25,3	18,4	13,8	13,8	100,0
Üniversite mezunu (MYO / Fakülte) olanlar ağır iş yükünde çalışmazlar	20,7	25,3	18,4	8,0	12,6	14,9	100,0
Atölyede çalışan usta ile üniversite mezunu tekniker arasında maaş farkı yoktur	33,3	18,4	18,4	4,6	10,3	14,9	100,0
Üniversite mezunu olan tekniker, ustadan daha çok değer görmektedir	11,5	26,4	28,7	6,9	11,5	14,9	100,0
Üniversite mezunu olunca iş bulmak daha kolaydır	8,0	21,8	35,6	16,1	8,0	10,3	100,0
Üniversite mezunu olanlar daha fazla sorumluluk alır	9,2	24,1	32,2	13,8	6,9	13,8	100,0
Atölye ortamı, iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından riskli olduğu için üst yönetimde çalışmak daha iyidir	8,0	14,9	33,3	18,4	10,3	14,9	100,0
Üniversitede daha iyi eğitim aldığı için	4,6	12,6	26,4	28,7	13,8	13,8	100,0

üniversite mezunu olanların özgüveni yüksektir							

4. SONUÇ

Öğrencilerin okudukları mesleğe ilişkin beklentileri, umutları, onların okuldaki performansını ve mesleğe bakış açılarını oldukça etkilemektedir. Anket sonuçları incelendiğinde, çoğu öğrencinin gelecek hedeflerinin olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin okullarını mümkün olduğu kadar yaşadıkları şehre, bölgeye yakın tercih ettikleri, meslek lisesinde mezun oldukları bölüme kendi tercihleri doğrultusunda gittikleri, lise döneminde mesleği ile ilgili çok az teknik geziye katıldıkları tespit edilmiştir.

Mobilya ve Dekorasyon Programı öğrencileri öncelikle mesleğinde daha iyi bilgi ve donanıma sahip olmak, sonrasında da daha iyi şartlarda çalışabilmek için üniversitede mesleki eğitim almak istemektedir. Öğrencilerin çoğunluğu mezun olduktan sonra mobilya tasarımı, mobilya üretimi ve iç mekân dekorasyonu alanlarında çalışmak istemektedir.

Öğrenciler, mobilya sektöründe çalışma ortamı ile ilgili atölyede çalışanların iş yükünün çok fazla olduğunu; atölye ortamı, iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından riskli olduğu için üst yönetimde çalışmanın daha iyi olduğunu ve üst yönetimin daha az yorulduğunu, üniversite mezunu (MYO / Fakülte) olanların işletmelerde daha çok değer gördüğünü düşünmektedirler. Bunun dışında, üniversite mezunu olunca iş bulmanın daha kolay olduğu, üniversitede daha iyi eğitim aldığı için üniversite mezunu olanların özgüveninin yüksek olduğu düşüncelerine çoğunlukla katıldıklarını da belirtmişlerdir.

Anket sonucunda görülmüştür ki, öğrenciler gelecek konusunda hedeflerini belirlemişlerdir. Öğrencilerin çoğunlukla tasarım bölümünde çalışmak istemeleri, tasarım derslerine daha fazla ağırlık verilmesinin, hatta Mobilya ve Dekorasyon bölümlerinin tasarım ve üretim olarak bölümlere ayrılabileceğinin düşünülmesinin gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Meslek Yüksekokullarında öğrencilerin daha fazla fuar ziyareti yapmaya teşvik edilmesi gerektiği görülmüştür. Bu, kendilerinin sektörle olan bağını kuvvetlendirecek, mesleki bilgilerini arttırmalarını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O.C., Berk, Ş. (2009) Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4(1): 220 – 236.

Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Alkım Yayınları.

Çınar, H., Döngel, N., Söğütlü, C. (2009) A Case Study of Technical And Vocational Education. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1: 160 – 167.

Drafke, M.W., Kossen, S. (1998) The human side of organizations. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Güney, S. (2000) Davranış Bilimleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kaya, A., Büyükkasap, E. (2005) Fizik Öğretmenliği Programı Öğrencilerinin Profilleri, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Endişeleri: Erzurum Örneği. G.Ü. Kastamonu Eğitim Derneği, 13(2): 367 – 380.

Sezgin, İ. (1999) 16. Milli Eğitim Şurası: Konuşmalar, Görüşler, Kararlar ve Raporlar. Milli Eğitim Basımevi.

Tanrıverdi, H. (2006) Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1): 1 – 29.

Yazçayır, N., Yağcı, E. (2009) Vocational And Technical Education In EU Nations And Turkey. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1: 138 – 142.

Yörük, S., Dikici, A., Uysal, A. (2002) Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (2): 299 – 312.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM III-B

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 2

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ - II

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. MİMAR TÜRKKAHRAMAN

(AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

DANIŞMANLIK SİSTEMİ İLE İŞE YERLEŞTİRİLEN ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KALMA SÜRELERİ GEMLİK İLÇESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet BAYHAN [1]
Mustafa Volkan YILDIRIM [2]

ÖZET

Dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellilerin istihdamında, işverenlerin algı ve tutumları belirleyici bir rol üstlenmektedir. İşverenin bu algı ve tutumları ile engelli bireyin engelinin türü ve yapabilecekleri işlerin doğru tespit edilerek, sürecin iyi yönetilmesi önemli bir adımdır. Bu bağlamda çalışma hayatımıza yakın bir geçmişte giren *İş ve Meslek Danışmanlığı* uygulaması ile sorunun çözümüne katkı sağlaması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Bursa ili Gemlik ilçesinde faaliyet gösteren 50 ve üzerinde işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinin 2014 yılı Ocak-Eylül döneminde işe aldığı engellilerin işte kalma süreleri incelenerek, danışmanlık sisteminin engellilerin işte kalma sürelerine etkisinin ölçülmesi amacı ile bu çalışma yapılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle İŞKUR kayıtları incelenerek İŞKUR'dan danışmanlık hizmeti alarak işe yerleşmiş olan engelliler ile işveren tarafından temin edilen ve İŞKUR'a tescil ettirilen engellilerin tespiti yapılmıştır. Sonraki aşamada ise sosyal güvenlik kurumu kayıtlarından bu kişilerin işte kalma süreleri hesaplanmış ve ortaya çıkan rakamlar üzerinden Danışmanlık sisteminin engelli bireylerin istihdamda kalma süreleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı konusunda bir sonuca varılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı, engelli istihdamı, işe aracılık, işte kalma süresi*

GİRİŞ

Çalışma hakkı, insanların onurlu bir yaşam sürmesini sağlayan en temel insan haklarından birisi olup, Anayasamızda da özel olarak düzenlenmiştir. Söz konusu hak, vatandaşlık tanımı içerisinde yer alan herkes tarafından yasal sınırlar içerisinde doğrudan kullanılabilmektedir. Ancak bu hak tutukluluk/hükümlülük gibi yasal durumlar nedeniyle kullanılamıyorken; mesleksizlik, engellilik, medeni hal gibi nedenlerden dolayı da istenilen seviyede kullanılamamaktadır. Bu noktada devlet, sorunun çözümü adına yasal düzenlemeler yapmakta ve organları aracılığıyla da çeşitli faaliyetler göstermektedir.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu ile engelli istihdamını sağlamaya yönelik olarak 50 ve üzeri çalışanı olan özel sektör işyerlerinde, çalışan sayısının yüzde 3'ü oranında engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanuni zorunluluk, işverenlerin işgücü talebi ile iş arayanların eşleştirilmesi olarak tanımlanabilecek olan "*işe aracılık*" faaliyetlerini üstlenen Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR); engelli kotasını takip etme, karşılama ve yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere yaptırım uygulama gibi bir takım görevler yüklemiştir.

İşe aracılık faaliyetlerini kurulduğu günden (1946) bugüne kadar sürdüren İŞKUR, 2012 yılında hizmet kalitesini artırmak amacıyla köklü bir reform gerçekleştirmiştir. Böylece "*her işsizin/işverenin bir danışmanı olacak*", "*uygun işe uygun eleman*" gibi sloganlarla yola çıkılarak iş ve meslek danışmanlığı süreci resmi olarak start almıştır. Bu kapsamda kısa bir süre içerisinde 4000 iş ve meslek danışmanı (danışman) kadrosu tahsis edilerek İŞKUR il müdürlükleri/hizmet merkezlerinde göreve başlatılmıştır (Biçerli, 2011: 525).

İŞKUR'un personel sayısındaki artış, işgücü piyasası içerisinde dezavantajlı durumda olan engellilere yönelik hizmetlerde de birtakım iyileştirmelere neden olmuştur. Her engellinin bir danışmanının olmasıyla birlikte, engellinin tüm vasıfları ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiş ve engelli talebi olan işyerlerinin talep ettikleri niteliklere uygunluk durumu karşılaştırılarak işe yönlendirme işlemleri gerçekleştirilmiştir. İşverenler ise, yönlendirilen engelliler içerisinden taleplerine en uygun olanları seçerek işe almakta ve engelli kotasından düşülmesi amacıyla da sonucu İŞKUR'a bildirmektedir. Bu şekilde işleyen süreç sonunda engelliler niteliklerine en uygun işe yerleştirilmiştir. İşverenler ise aradığı niteliklere en uygun engelliyi işe almıştır. Buna karşın engelli alımı İŞKUR aracılığı olmaksızın doğrudan işveren tarafından da yapılabilmektedir. Bu şekilde işe yerleştirilen engellilerin ise, işyerinin engelli kotasından düşülebilmesi için İŞKUR'a bildiriminin (tescil) yapılması zorunludur.

Danışman aracılığı ile işe yerleştirilen engelliler ile danışman aracılığı olmaksızın doğrudan işveren tarafından istihdam edilen ve İŞKUR'a tescil ettirilen engellilerin işte kalma sürelerinin karşılaştırılması, engellilere yönelik danışmanlık faaliyetlerinin ne derece fayda sağladığını göstermesi ve hizmetin geliştirilmesi amacı bakımından oldukça önem arz etmektedir. Ancak söz konusu karşılaştırmanın otomatik olarak yapılabilmesini sağlayacak bir bilgisayar otomasyon sistemi bulunmamaktadır.

[1]İstihdam Uzmanı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, mehmet.bayhan@iskur.gov.tr
[2]Şube Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Gemlik Hizmet Merkezi, mvolkan.yildirim@iskur.gov.tr

1. ENGELLİLERİN İSTİHDAMINDA YASAL DURUM

Engellilerin istihdamı çalışma hayatını ilgilendiren ve dünden bugüne çözüm aranan önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun çözümünde engellilerin istihdamını arttırmak için farklı yöntemler kullanılmıştır. Şüphesiz ki bu yöntemlerden en

yaygın olarak kullanılan ve araştırmamızın parametrelerine de konu olan yöntem kota sistemidir.

1.1. Kota Sistemi

İşverenlerin işyerlerinde belirli oranda engelli istihdam etmesinin zorunlu kılınmasına *Kota Sistemi* adı verilir. Kota sistemi şüphesiz ki engellilerin iş yaşamına girmelerini kolaylaştıran ve içinde pozitif ayrımcılığı da barındıran bir uygulamadır.

1.1.1. Kota Sisteminin Tarihçesi ve Türkiye Uygulaması

I. Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle savaşın ağır kayıplara neden olduğu Avrupa kıtasında savaşta yaralanan malullerin istihdamını arttırmak amacıyla kota sistemi ortaya çıkmıştır. 1919-1923 yılları arasında Almanya, Avusturya, İtalya, Polonya ve Fransa'da bu metot kullanılmıştır. Türkiye'de ise ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ile çalışma mevzuatımıza girmiştir. 1475 sayılı İş Kanununa göre; " *işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler*". Çalıştırılacak sakat ve eski hükümlü sayısının tespitinde daimi işçi sayısı esas alınır. (Çelik,1998:94). 1 Ocak 1999'da yapılan bir değişiklikle ise bu oran % 3'e çıkarılmıştır. Bu oran 4857 sayılı İş Kanununda da korunmuş olup halen özel sektör işyerinde bu şekilde devam etmektedir.

1.1.2. Kota Sisteminin İşverene Getirdiği Yükümlülükler

Engellilerin istihdamını sağlamak amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ile bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Zorunlu çalıştırma diye bilinen kota sisteminin sağlıklı işleyebilmesi için işverenlere bir takım yükümlülükler getirilmiştir. İlgili kanun uyarınca işverenlerin çalıştırmadıkları her işçi için idari para cezası uygulanmaktadır. Bu bağlamda 2014 yılında Bursa ili Gemlik ve Orhangazi ilçelerinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre işverenlerin engelli istihdamında önceliklerinin sosyal sorumluluk değil yasal zorunluluk olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Yıldırım: 2014).

1.2. Engellilerin İstihdamında Aracılık Hizmetleri

Engellileri istihdam ederken uygulamada iki farklı yöntem benimsenmiştir. İlki işverenin doğrudan kendi insan kaynakları yönetimiyle engelliyi bularak istihdam etmesi ve daha sonra engelliyi İŞKUR'a tescil ettirmesidir. Diğer bir metot ise işverenin zorunlu kota sistemi içerisinde ihtiyaç duyduğu engelli çalışanı İŞKUR veya Özel İstihdam Büroları aracılığıyla temin ederek istihdam etmesidir.

1.2.1. İŞKUR Aracılığıyla Engellilerin İşe Yerleştirilmesi

Özel sektör işyerleri, İŞKUR aracılığı ile engellileri "Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre istihdam etmektedir. Bu işyerleri çalıştırmakla yükümlü bulundukları engelli işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren 5 iş günü içerisinde niteliklerini de belirterek İŞKUR'dan talep eder. Engelli kontenjan açığı için işveren ile işe girmek için başvuran engellilere İş ve Meslek Danışmanlarınca İŞKUR'da ya da uygun görülecek başka bir yerde toplu görüşme yapmak suretiyle engelli işçinin istihdamı sağlanır.

1.2.2. Tescil Yaptırmak Suretiyle İşverenin Engelliyi İşe Yerleştirmesi

İşverenin kurum aracılığı olmadan da engelliyi istihdam ederek, engellinin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu 15 gün içerisinde İŞKUR'a bildirerek tescil ettirmesi mümkündür. Ancak engel durumuna göre tüm vücut fonksiyonlarının en az % 40'ından fazlasını kaybettiğini sağlık kurulu raporuna göre belgeleyerek, İŞKUR'a tescil kaydı yaptırmış işçi engelli statüsünde değerlendirilebilmektedir.

2. AMAÇ VE KAPSAM

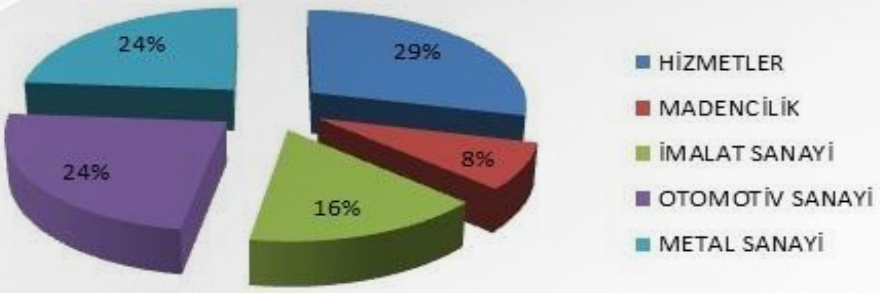
Engellilerin istihdamında işverenlerin beklentileriyle, iş arayanın beklentilerinin birbiriyle örtüşerek, engelli çalışanın işte kalma süresinin uzun olması kaynak verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bu beklentilerin doğru bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğinin ölçülmesinde, danışmanlık sisteminin etkilerinin tespit edilmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacını; engelli çalıştırma yükümlülüğü olan özel sektör işyerlerinde, "*danışmanlık sistemi*" neticesinde İŞKUR aracılığıyla işe giren engellilerin işte kalma süreleri ile tescil yöntemiyle işverenin bizzat bularak istihdam ettiği engellilerin işte kalma sürelerinin incelenerek, danışmanlık sisteminin engellilerin işte kalma sürelerine etkisinin ölçülmesi oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışmada gerek İŞKUR aracılığıyla gerekse tescil yöntemiyle işe yerleşen ve son 6 ay içerisinde İŞKUR tarafından danışmanlık hizmeti verilen kişiler de araştırmamız kapsamında değerlendirilmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Bursa ili Gemlik ilçesinde faaliyet gösteren 50 ve daha üstü işçi çalıştıran 42 işyeri oluşturmaktadır. Evrendeki tüm verilere ulaşma olanağı olması nedeniyle örneklem tayinine gidilmemiştir. Ancak araştırmanın dönemini oluşturan Ocak-Eylül 2014 tarihleri arasında engelli giriş ve çıkış hareketleri olmayan işyerleri kapsam dışında tutulmuştur. Bu nedenle araştırmamız kapsamında 32

işyerinde Ocak-Eylül 2014 dönemindeki engelli işgücü hareketleri İŞKUR portalından araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan İŞKUR aracılığı ile işe yerleşenler ile işverenin İŞKUR'a tescil ettirmek suretiyle işe yerleştirdiği engelliler ve işte kalma süreleri Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının kontrol edilmesi suretiyle betimsel araştırma yöntemiyle incelenmiştir.

Grafik: Gemlik İlçesi 50+ İşyerleri Sektörel Dağılımı



4. BULGULAR

Çalışmada Gemlik ilçesinde 50 ve üzerinde işçi çalıştıran 32 özel sektör işyerinin; Ocak-Eylül 2014 dönemindeki verileri İŞKUR portalı ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları incelenmek suretiyle, engelli işçilerin işgücü hareketlerinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre;

1- Söz konusu dönemde toplam 125 kişinin işe yerleştiği, bunlardan 68 kişinin kurum aracılığıyla, 57 kişinin ise tescil ettirilmek suretiyle işveren aracılığıyla işe yerleştiği saptanmıştır. İşe yerleşen toplam 125 kişiden % 72'sinin (90 kişi) son 6 aylık dönemde en az bir kez danışmanlık hizmeti aldığı, % 28'inin (35 kişi) ise danışmanlık hizmeti almadığı tespit edilmiştir.

2- İŞKUR aracılığıyla danışmanlık hizmeti alarak işe girenlerin % 85'ine (58 kişi) son 6 aylık dönemde en az bir kez danışmanlık hizmeti verilmiştir. Bunlardan % 66'sı (38 kişi) halen işe devam ederken %34'ü ise (20 kişi) işten ayrılmıştır.

3- Tescil yaptırmak suretiyle işveren tarafından işe yerleştirilenlerin % 56'sına (32 kişi), işe girmeden önceki son 6 aylık dönemde en az bir kez danışmanlık hizmeti verilmiştir. Bunlardan % 72'isi (23 kişi) halen işe devam ederken %28'i ise (9 kişi) işten ayrılmıştır.

4- İşten ayrılan engellilerden İŞKUR'un yerleştirdiklerinden ortalama işte kalma süresi 51 gün iken, tescil yerleştirmesinden ortalama işte kalma süresinin ise 52 gün olduğu tespit edilmiştir.

5- İŞKUR aracılığıyla işe girenler ile tescilden işe yerleşen kişilerden danışmanlık hizmeti alanların (90 kişi) % 68'i (61 kişi) halen işlerine devam etmektedir.

Tablo: 2014 Ocak-Ekim Dönemi İstihdam Edilen Engelli İşçi Sayıları

	İstihdam Biçimi	İstihdamda Olan Kişi Sayısı	Yüzde
İşe giren engelli işçi sayısı	İŞKUR aracılığı ile	68	54%
	Tescil ile	57	46%
	Toplam	125	100%
İşe yerleşen engellilerden son 6 ay içinde danışmanlık hizmeti alan sayısı	İŞKUR aracılığı ile	58	85%
	Tescil ile	32	56%
	Toplam	90	72%
Halen çalışan engellilerden son 6 ay içinde danışmanlık hizmeti alan sayısı	İŞKUR aracılığı ile	38	66%

	Tescil ile	23	7 2%
	Toplam	61	6 8%
İşten ayrılan engellilerden son 6 ay içinde danışmanlık hizmeti alan sayısı	İŞKUR aracılığı ile	20	3 4%
	Tescil ile	9	2 8%
	Toplam	29	3 2%
İşe yerleştikten sonra işten ayrılan engellilerin ortalama istihdamda kalma süreleri (Gün)	İŞKUR aracılığı ile	51	-
	Tescil ile	52	-

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye İş Kurumunda çalışan İş ve Meslek Danışmanlarınca engellilere verilen danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini saptamak amacıyla yapılan bu araştırmada gerek İŞKUR aracılığıyla gerekse tescil yöntemiyle işveren tarafından yapılan işe yerleştirmelerden elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; danışmanlık hizmetlerinin engellilerin işte kalma sürelerine dolaylı yoldan katkı sağladığı görülmüştür. Her ne kadar İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirmeler ile işveren tarafından tescil ettirilmek suretiyle gerçekleşen işe yerleştirmelerdeki engellilerin istihdamda kalma sürelerinin yüzdesel değerlendirmeleri ve işten ayrılan engellilerin işte kalma sürelerinin birbirine paralellik gösterdiği saptanmış olsa da; hem İŞKUR aracılığıyla hem de tescilden işe yerleştirmelerde, danışmanlık alarak işe girenlerin yüksek bir oranla işe devam ettikleri görülmüştür.

Araştırmanın kavramsal çerçevesi ve bulguları ışığında sunulabilecek somut öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1- Engellilerin işe girme ve işte kalmalarındaki zorlukların giderilmesi amacıyla İŞKUR'da çalışmakta olan İş ve Meslek Danışmanları içerisinden uygun kişiler belirlenmeli ve seçilen kişiler teorik ve uygulamalı hizmet içi eğitimlerle desteklenerek engelli danışmanlığı konusunda ihtisaslaşmaları sağlanmalıdır.

2- Danışmanlık sisteminin geliştirilmesi ve aksaklıkların giderilmesi gibi amaçlarla, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarıyla bütünleşmiş bir otomasyon programı hayata geçirilip, engelli işçilerin istihdamda kalma süreleri düzenli olarak takip edilmelidir.

3- Engellilerin işte kalma süreleri ile ilgili Türkiye'deki tüm Hizmet Merkezlerini kapsayan bir inceleme yapılmalıdır. Hatta bir adım daha ileri gidilerek, engellilerin işte kalma sürelerinde artış sağlayabilecek, işverenleri ve iş arayan engellileri de kapsayan geniş çaplı araştırmalar yapılabilir.

4- Tescil yoluyla işe yerleştirilen engelliler içerisinde son altı ayda en az bir kere danışmanlık alan sayısının yüksek olması nedeniyle, ilgili iş ve meslek danışmanlarıyla da görüşme yapılmış ve pek çok engellinin aslında açık iş ilanlarını İŞKUR internet sitesinden görerek, *-işyerine doğrudan gitmesi sonucu işe yerleştiği-* cevabı alınmıştır. Bu nedenle İŞKUR internet sitesi üzerinden işyerine doğrudan yapılan müracaatlarda; engelli iş arayanın T.C Kimlik No'sunu girdikten sonra sistemde bulunan herhangi bir açık işe yerleşmesi durumunda, İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirme olarak kabul edilmesini sağlayacak bir otomasyon sistemi oluşturulabilir.

5- İlgili iş ve meslek danışmanları ile yapılan görüşmede, danışmanlık hizmeti neticesinde işyerine yönlendirilen pek çok engellinin işe kabul edilip edilmemeleri konusunda işveren tarafından İŞKUR'a bilgi verilmediği, ancak sonrasında işe alınan kişilerin tescil olarak bildirildiği ifade edilmiştir. Bu nedenle danışmanlık hizmeti neticesinde işyerine yönlendirilen engellinin, yönlendirilen işyerinde makul süre içerisinde işe başlaması halinde, işveren tarafından tescil olarak bildirilmiş olsa dahi İŞKUR tarafından danışmanlık sonucu işe yerleştirme olarak sayılması yönünde bir çalışma yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Biçerli, M.K. (2011) Çalışma Ekonomisi, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
2. Çelik, Nuri. (1998) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta.
3. Yıldırım, M.V. (2014) Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi, "*Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinin Engelli İstihdamında Algı ve Tutumları Gemlik ve Orhangazi İlçeleri Üzerine Bir Çalışma*" Ankara: Özaydınlar Ofset
4. http://portalint.iskur.local:5253/Ortak/SskPrimBilgileri.aspx
5. http://portalint.iskur.local:5253/Imd/ImdDanisanIslem.aspx
6. http://portalint.iskur.local:5253/Istihdam/Tescil.aspx
7.http://portalint.iskur.local:5253/Ortak/KullaniciIslemleri/UserList.aspx?Criteria=OrganizationalUsers%2fDefault

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ BAĞLAMINDA AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞININ SOSYAL YARDIM-İSTİHDAM BAĞLANTISI GENELGESİNİN ANALİZİ

Mustafa Gümüş[1]
Musa Kitap[2]

ÖZET

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen " Sosyal Yardım ve İstihdam Bağlantısının Etkinleştirmesi Çalıştayı" sonrasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yayınlanan 14.04.2014 tarihli ''Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar'' konulu genelge ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına bir takım görevler yüklenmiştir.

Ülkemizde gençler, kadınlar, uzun süre işsiz kalanlar, engelliler ve sosyal yardım faydalanıcıları birtakım özel politikalarla istihdama yönlendirilmektedirler.

Bu dezavantajlı gruplar içerisinde sosyal yardım faydalanıcıları istihdama kazandırıcı faaliyetlerde en isteksiz kesimdir. Çünkü Sosyal Devlet anlayışının bir gereği olarak karşılıksız sunulan sosyal yardımlar kişileri istihdama yönelmede isteksiz hale getirmektedir.

Genelge kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan bir personele İş ve Meslek Danışmanlığı eğitimi verilmiş böylelikle kendi vakıflarına kayıtlı sosyal yardım faydalanıcılarının istihdama kazandırılmasında etkin bir rol üstlenmesi hedeflenmiştir.

Sonuç olarak;

Bu çalışmayla hedeflenen; Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıflarınca yapılan yardım çeşitleri ve faydalanıcılarının tanımlarını yapıp analiz etmek, bunun yanı sıra Aile ve Sosyal Politikalar bakanlığının 14.04.2014 tarihli genelgesi kapsamında Bursa Osmangazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfınca yürütülen istihdam faaliyetlerinin incelemesini yapmaktır.

Anahtar kelimeler: Sosyal yardım, istihdam, sosyal politika,

GİRİŞ

01.04.2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu'nda (EKK), Sosyal yardımlar ile istihdam bağlantısının güçlü bir şekilde kurulması konusu karara bağlanmıştır. EKK, yoksul kesimin, sosyal yardımlara bağımlı hale gelmemesi amacıyla, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılması hususunda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına görevler vermiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında 17.02.2012 tarihinde geniş kapsamlı işbirliği protokolü imzalanmıştır. Bu protokolde "Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi" ayrı bir başlık altında ele alınmış, sosyal yardım sisteminin, yardımlardan yararlanan kişileri en kısa sürede istihdama kazandıracak şekilde yapılandırılması ve çalışabilir durumdaki yoksullara verilen nakdî yardımların, çalışmayı teşvik edecek şekilde tasarlanması Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının yükümlülükleri arasında sayılmıştır.

1.SOSYAL YARDIM

Ağustos 2003 tarihinde TBMM tarafından hazırlanan Sosyal Hizmetler Ve Sosyal Yardımlar Temel Kanunu Tasarı Taslağında sosyal yardım; "*Yerel ölçüler içinde minimum düzeyde dahi kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindirme olanağından yoksun kalmış bireylere, muhtaçlık tespitine ve kontrolüne dayalı olarak yapılan ve onları kendi kendilerine yeterli hale getirmek amacını taşıyan ayni-nakdi nitelikteki geçici veya süreli, sistemli ve düzenli karşılıksız yardımlar"* olarak tanımlanmıştır.

Sosyal yardımlar sosyal devlet olmanın doğal sonucu olarak bireyler için bir hak, devlet içinse önemli bir görevdir. Devlet bireylere hayatta kalabilmeleri için gerekli olan asgari imkânı sağlamak zorundadır. Bunun gerçekleştirilebilmesinin en temel yöntemi ise sosyal yardımlardır.

1.1.Ülkemizde Sosyal Yardımlar

Cumhuriyet ile birlikte ülkemizde sosyal yardımların gelişimi hız kazanmış, devlet aktif olarak sosyal yardımlar konusunda rol üstlenmeye başlamıştır. Öncesinde daha çok aile ve din eksenli yürütülen yardımlaşmalar artık devlet eliyle kurumsal bir biçimde yapılmaya başlamıştır. Bunun en güzel örneklerini Kızılay, Vakıflar Genel Müdürlüğü gibi kurumların kurulmasında görebiliriz.

[1] Mustafa Gümüş, Osmangazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, İstihdam Görevlisi mustafa.gumus@yahoo.com.tr
[2] Musa Kitap, Osmangazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi msa_ktp@hotmail.com.tr

Günümüzde Belediyeler, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı il müdürlükleri, sosyal hizmet birimleri ve bakanlıkla aralarında hiyerarşi bulunmasa da ilişkili oldukları Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakıfları(SYDV) tarafından yardım faaliyetleri yürütülmektedir.

2.SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI

SYDV'ler 3294 sayılı ''sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik kanunu'' hükümlerine göre kurulmuşlardır.

Kanunun amacı; fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler alarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmektir.

Kapsamı; Fakrü zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, on altı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişiler bu Kanun kapsamı içindedir.

Aynı kanunla bu kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulmuştur.

Vakıflar özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, vakıf senetlerinin mahallin en büyük mülki amiri tarafından medeni kanun hükümlerine göre tescil edilmesi ile kurulur.

Vakıf başkanı illerde vali ilçelerde ise kaymakam olup, karar organları mütevelli heyetidir.

Mütevelli heyeti illerde; Vali başkanlığında, belediye başkanı, defterdar, il milli eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü, il müftüsünden oluşan doğal üyeler ve köy muhtarlarının aralarından seçeceği 1 kişi, mahalle muhtarlarının aralarından seçecekleri 1 kişi, Sivil toplum kuruluşlarının aralarından seçeceği 2 temsilci, doğrudan vali tarafından seçilecek 2 hayırsever vatandaşlardan oluşan seçilmiş üyelerden oluşur.

İlçelerde ise; kaymakam başkanlığında; belediye başkanı, mal müdürü, ilçe milli eğitim müdürü, sağlık grup başkanı, ilçe tarım müdürü, ilçe müftüsünden oluşan doğal üyeler ve köy muhtarlarının aralarından seçeceği 1 kişi, mahalle muhtarlarının aralarından seçecekleri 1 kişi, Sivil toplum kuruluşlarının aralarından seçeceği 1 temsilci, doğrudan kaymakam tarafından seçilecek 2 hayırsever vatandaştan tamamlanan seçilmiş üyelerden oluşur.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından yürütülen yardım işlemleri;

2.1 Merkezi Yardımlar

2.1.1.Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardımı Programı (EVEK)

1 Nisan 2012 tarihinde yürürlüğe giren eşi vefat etmiş kadınlara yönelik düzenli nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere aylık 250 TL olmak üzere 2 ayda bir düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *Son resmi nikâhlı eşi vefat etmiş olması,*
- *Hâlihazırda evli olmaması,*
- *Kendisinin ve hanede yaşayan herhangi bir kimsenin kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelirin (net asgari ücretin 1/3'ü) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen T.C vatandaşı kadınlar bu yardım programından faydalanabilmektedir.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 605 hak sahibine toplam 1.249.750,00 TL yardım yapılmıştır.

2.1.2.Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı (MAAY)

25 Temmuz 2013 tarihinde yürürlüğe giren muhtaç asker ailelerine yönelik düzenli nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere aylık 250 TL olmak üzere 2 ayda bir düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *Şahsın silahaltında vatani görevine başlamış olması,*
- *Asker bekâr ise annesinin, annesi yok ise babasının, evli ise resmi nikâhlı eşinin başvurmuş olması,*
- *Asker bekâr ise anne ve babasının, eğer evli ise eşinin kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşlarına tabii sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelirin (net asgari ücretin 1/3'ü) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen T.C vatandaşı anne-baba ya da eşler bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 340 hak sahibine toplam 484.500,00 TL yardım yapılmıştır.

2.1.3.2022 Sayılı Kanun Kapsamından Yapılan Yardımlar

Yaşlılık Aylığı;

2022 sayılı kanun gereği yapılan yaşlılık aylığı nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere aylık 141,56 TL olmak üzere 3 ayda bir düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *65 yaşını doldurmuş olması,*
- *Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelir (net asgari ücretin 1/3'ü) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen T.C vatandaşları bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 3378 hak sahibine toplam 4.065.635,44 TL yardım yapılmıştır.

Engelli Aylıkları;

2022 sayılı kanun gereği yapılan %40-69 engelli aylıkları nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere aylık 283,13 TL,%70 ve üzeri engelli aylıkları nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere ise aylık 424,69 TL olmak üzere 3 ayda bir düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *%40-%69 arası engelli heyet raporuna sahip olan müracaatçının 18yaşından büyük 65 yaşından küçük olması,*
- *%70 üzeri engelli heyet raporuna sahip olan müracaatçının 18 yaşından büyük olması,*
- *Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelir (net asgari ücretin 1/3'ü) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen T.C vatandaşları bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programları için 2965 hak sahibine toplam 8.801.360,27 TL yardım yapılmıştır.

18 Yaş Altı Engelli Yakını Aylıkları;

2022 sayılı kanun gereği yapılan 18 yaş altı engelli yakını aylığı nakit yardımı programından faydalanan hak sahibi kişilere aylık 283,13 TL olmak üzere 3 ayda bir düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *Aynı hanede ikamet etmek şartıyla fiilen bakımını gerçekleştirdiği, kendisine bakmakla yükümlü 18 yaşından küçük yakını olması,*
- *Engelli olan yakınının %40 ve üzeri heyet raporuna sahip olması,*
- *Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelirin (net asgari ücretin 1/3'ü) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen T.C vatandaşları bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 337 hak sahibine toplam 817.094,28 TL yardım yapılmıştır.

2.1.4.Şartlı Nakit Transferleri (ŞNT)

Fayda sahibi kişilerin önceden belirlenmiş birtakım şartları yerine getirmeleri ile sağlanan düzenli ve nakdi yardım programlarıdır. Diğer yardım programlarından farklı olarak, şartlılık ilkesi ile yoksul kişilerin temel eğitim ve temel sağlık hizmetlerine katılmaları sağlanarak kronik yoksulluk ile daha etkin bir şekilde savaşabilmek amaçlanmaktadır.

Şartlı Nakit Transferi yardım programı, Dünya Bankası ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında 14 Eylül 2001 tarihinde imzalanan ve 28 Kasım 2001 tarihinde yürürlüğe giren ikraz anlaşması ile2003 yılından itibaren uygulamaya konulmuştur.

Şartlı Eğitim Yardımı;

Şartlı eğitim nakit yardımı programından faydalanan hak sahibine; anaokulu ve ilköğretim öğrencisi erkek çocukları için 35 TL kız çocukları için 40 TL, ortaöğretim öğrencisi erkek çocukları için 50 TL, kız çocukları için 60 TL aylık düzenli olarak nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *Müracaatçının öncelikle çocuğun annesi, çocuğun babası veya çocukla aynı hanede yaşayan ve çocuğun bakımını üstlenen reşit bireyler olması,*
- *Anaokulu-lise son sınıf arası eğitim gören çocuğunun bulunması,*
- *Çocuğun okulun açık olduğu zamanlarda, sebebi resmi olarak ispat edilmeksizin, bir ay içerisinde 4günden fazla devamsızlık yapmamış olması,*
- *Kendisinin ve hanede yaşayan herhangi bir kimsenin kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*

- *Hanedeki kişi başına düşen gelir (net asgari ücretin 1/3) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen vatandaşlar-yabancı uyruklular dâhil-bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 1640 hak sahibine toplam 718.575,00 TL yardım yapılmıştır.

Şartlı Sağlık Yardımı;

Şartlı sağlık nakit yardımı programından faydalanan hak sahibine, çocuklarını Sağlık Bakanlığı'nca belirlenen sağlık kontrol aylarında takip ve izlemlerini düzenli olarak yaptırmaları koşuluyla aylık düzenli olarak 35 TL nakdi ödeme yapılmaktadır.

- *Müracaatçının öncelikle çocuğun annesi, çocuğun babası veya çocukla aynı hanede yaşayan ve çocuğun bakımını üstlenen reşit bireyler olması,*
- *0-6 yaş arası çocuğunun olması,*
- *Kendisinin ve hanede yaşayan herhangi bir kimsenin kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelir (net asgari ücretin 1/3) 270,23 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen vatandaşlar-yabancı uyruklular dahil-bu yardım programından faydalanabilmektedirler.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 992 hak sahibine toplam 279.775,00 TL yardım yapılmıştır.

Şartlı Gebelik Yardımları;

Şartlı gebelik nakit yardımı programından faydalanan hak sahibine, gebelik boyunca en fazla 9 aylık süreyle sınırlı olmak üzere aylık 35 TL; canlı ya da ölü doğum fark etmeksizin hastanede doğum yapılması şartıyla doğum takibi ödemesi adı altında bir kereye mahsus olmak üzere 75 TL; son olarak da canlı/ölü doğum fark etmeksizin, gerçekleştirilen doğumdan sonra 2 aylık lohusalık süresince, lohusalık takibi ödemesi adı altında aylık 35 TL ödeme yapılır.

- *Kendisinin ve hanede yaşayan herhangi bir kimsenin kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi sosyal güvenceye sahip olmaması,*
- *Sağlık Bakanlığı'nca belirlenen sağlık kontrol aylarında takip ve izlemlerini düzenli olarak yaptırmış olması,*
- *Hanedeki kişi başına düşen gelir (net asgari ücretin 1/3'ü) 270 TL'nin altında olması,*

Koşullarının hepsini bir arada taşıyan fakir ve muhtaç durumda olduğu mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen vatandaşlar-yabancı uyruklular dâhil-bu yardım programından faydalanabilmektedirler

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından bu yardım programı için 36 hak sahibine toplam 5.230,00 TL yardım yapılmıştır.

2.2.Vakıf Öz Kaynaklarıyla Yapılan Yardımlar

2.2.1.Nakdi Yardımlar

Hanede kişi başına düşen gelirin 270,23 TL'nin altında olması ve talebin mütevelli heyeti kararıyla uygun görülmesi durumunda, bireylere talepleri doğrultusunda her türlü nakdi yardım yapılabilir. Eğitim, afet, gıda, sağlık, barınma, kira vb. yardımlar bu kapsamdadır.2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından 7061 hak sahibine toplam 2.253.645,00 TL nakdi yardım yapılmıştır.

2.2.2.Ayni Yardımlar

Ayni yardımların başında yakacak yardımları gelmektedir. Muhtaçlığı mütevelli heyeti kararıyla tespit edilen ve doğalgaz kullanmayan müracaatçıya yılda 1 ton kömür yardımı yapılmaktadır.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından 3048 hak sahibine toplam 763.766,50 TL nakdi yardım değerinde yakacak yardımı yapılmıştır.

Yakacak yardımı dışında şartlarını taşımaları koşuluyla giyim, erzak, ev eşyası gibi farklı ayni yardımlarda yapılabilmektedir.

2014 Ocak-Kasım tarihleri arasında Osmangazi Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı tarafından yapılan toplam yardım tutarları ve dağılımları ise şu şekildedir;

Vakıf öz kaynaklarından yapılan yardımlar;

Nakdi Yardım: 7061 kişi- 2.253.645,00 TL, Ayni Yardım: 3048 kişi-763.766,50 TL

Merkezi olarak yapılan yardımlar;

Nakdi Yardım: 10223 kişi-16.421.919,99 TL'dir.

3. SOSYAL YARDIM- İSTİHDAM BAĞLANTISI

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 14.11.2013 tarihinde düzenlediği *"Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi"* Çalıştayı sonrası 81 ilde bulunan 973 SYD Vakfı ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince uygulanmak

üzere bir eylem planı hazırlamıştır. Bu eylem planının temel amacı sosyal yardım faydalanıcılarının en hızlı bir şekilde istihdama kazandırılmasıdır.

Söz konusu eylem planına göre;

1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile SYD Vakıflarının arasında, sosyal yardım faydalanıcılarının en hızlı bir şekilde istihdama kazandırılması amacıyla etkin bir işbirliğine gidilmesi.

2. SYD Vakıflarından bir personele Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce; İŞKUR Faaliyetleri, İŞKUR Portalı kullanımı ve İş ve Meslek Danışmanı eğitimi verilmesine ve İş ve Meslek Danışmanı yetkileri ve sorumluluklarına haiz bir şekilde vakıflarda hizmet vermesi.

3. Sosyal yardım alan kişilerden çalışabilir durumda olanların böylelikle İŞKUR'a yönlendirilmeden uygun işgücüne yönlendirilmeleri

4. Aynı şekilde İş ve Meslek Danışmalarına SYD Vakıflarının sosyal yardım uygulamaları hakkında eğitim verilmesi

Bu eylem planı sonrası 973 SYD Vakfından bir personel Çalışma ve İŞ Kurumu İl Müdürlüklerince kullanacakları İŞKUR portalı hakkında eğitime tabi tutulmuştur. SYD Vakıfları bu eylem planı sonrası bir nevi İŞKUR hizmet noktası haline getirilmiş olup sosyal yardım faydalanıcılarının İŞKUR tarafından yapılacak iş gücüne katılma işlemlerinin çabuklaştırılmasını sağlamıştır.

İŞKUR Portalının kullanımı üzerine eğitim alan vakıf personelleri *İstihdam Görevlisi* olarak vakıflarında çalışmaya başlamış ve sosyal yardım faydalanıcılarının işgücü piyasasına girmeleri konusunda İŞKUR üzerindeki yükü biraz olsun hafifletmiştir.

Sosyal Yardım ve İstihdam Bağlantısının amacı ülkemizde giderek artan sosyal yardım giderleri yükünün hafifletilmesi ve sosyal yardım faydalanıcılarının işgücü piyasasına katılımını arttırmaktır. Böylelikle sosyal yardım giderlerinde düşüşler ve ülkemizdeki sanayi üretiminde bir takım artışlar hedeflenmektedir.

Öte yandan sosyal yardım faydalanıcılarının kronik bir şekilde sosyal yardım ile geçinmelerinin önüne geçmektir. Özellikle çalışabilir nitelikteki sosyal yardım faydalanıcılarının işgücüne katılım sonrası sosyal yardım ödenekleri daha dezavantajı *(engelli, eşi vefat etmiş kadınlar ve muhtaç asker ailesi)* gruplara aktarımı sağlanacaktır.

Sosyal Yardım İstihdam bağlantısını sosyal politika çerçevesinde incelediğimizde üretilmiş ve temel hedeflemesi doğru ve yerinde bir karar olarak nitelendirebiliriz. Çünkü ülke içerisinde üretilen sosyal politikalar sosyal yardım ağırlıklı olduğunda o ülkede işgücüne katılım sayısı beklenenin çok altında olacaktır. Ancak sosyal yardımların üretim eksenli olarak dağıtılması bir nevi sosyal yardım- üretim dengesini sağlayacaktır.

Buna bir nevi çalışanın ödüllendirilmesi ve çalışmaktan imtina eden kişinin cezalandırılması olarak bakmak yanlış olmayacaktır.

4-SOSYAL YARDIM-İSTİHDAM BAĞLANTISI GENELGESİ

01.04.2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu'nda (EKK), Sosyal yardımlar ile istihdam bağlantısının güçlü bir şekilde kurulması konusu karara bağlanmıştır. EKK, yoksul kesimin, sosyal yardımlara bağımlı hale gelmemesi amacıyla, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılmasına yönelik çalışmalar başlatmış öncelikli olarak bir eylem planı hazırlamıştır. Eylem planının ardından vakıflara gönderdiği genelge çerçevesinde sosyal yardım faydalanıcılarını hızlı ve etkin bir şekilde istihdama yönlendirilmesi çalışmalarını başlatmıştır.

Genelge kapsamında sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılması, çeşitli sosyal yardımlarla istihdamın teşvik edilmesi ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma (SYD) Vakfı personelinden bir kişinin *"Geçici İstihdam Görevlisi"* şeklinde çalıştırılması uygun görülmüştür.

Geçici İstihdam Görevlisinin Görevleri;

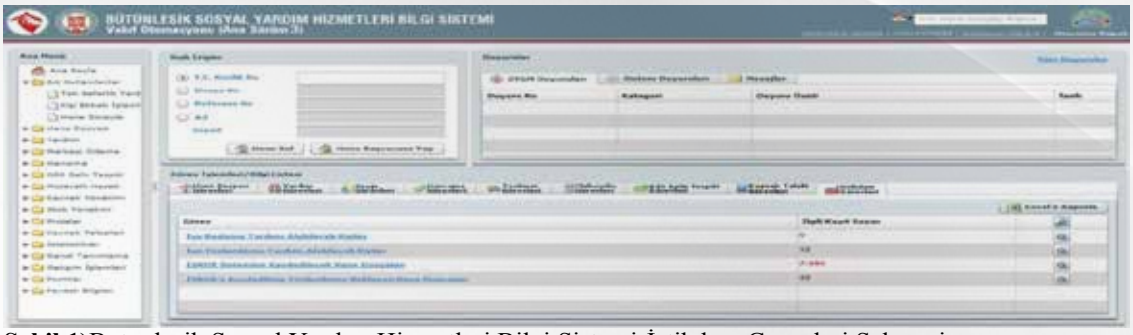
1-"Gelir testi sonucu G0 kararı verilmiş, çalışanı bulunmayan hanelerde, 18-45 yaş arası, engelli aylığı almayan kişilerden" oluşturulan liste, "İstihdam Görevleri" şeklinde Bütünleşik Sistemde yer alacaktır.

2-Bu listede yer alıp yapılan görüşme neticesinde, çalışabilir nitelikte olduğuna karar verilen kişilerin, İŞKUR portalı üzerinden;

- *Kayıtlarını yapmak ve güncellemek,*
- *Özgeçmişlerini oluşturmak,*
- *Durumlarına uygun açık işleri sorgulamak,*
- *Durumlarına uygun açık işlere yönlendirmek,*
- *İş başvurusu yapmalarını sağlamak ve başvurularını takip etmek,*
- *İşsizlik Sigortası başvurusu talep dilekçesini sisteme kaydetmek,*
- *İş ve meslek danışmanlığı randevu işlemlerini yapmak,*
- *Mesleki eğitim kurslarına başvurularını almak,*
- *Toplum yararına programlarına yönlendirilmesini sağlamaktır.*

3-2022 sayılı Kanun kapsamında %40-69 arası Engelli Aylığı başvurusu yapanların İŞKUR kaydını yapmak ve açık işlere yönlendirmek.

SYD Vakıfları yaptığı bütün işlemleri *Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Bilgi Sistemi* üzerinden yürütmektedir. Sosyal Yardım- İstihdam Bağlantısının etkinleştirilmesinden sonra Bütünleşik Sisteme İstihdam Görevleri adında yeni bir sekme ilave edilmiştir. Yeni çalışmayla birlikte istihdama yönlendirilecek bireyler İstihdam Görevleri sekmesinde yer almıştır. **(Şekil 1)**



Şekil 1)Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Bilgi Sistemi-İstihdam Görevleri Sekmesi

Bu sekmede 4 grup halinde istihdam hizmetleri yürütülmektedir. İŞKUR Sistemine Kaydedilecek Hane Dosyaları, İŞKUR'a Kaydedilmiş Yönlendirme Bekleyen Hane Dosyaları, İşe Yönlendirme Yardımı Alabilecek Hane Dosyaları ve İşe Başlama Yardımı Alabilecek Hane Dosyalarıdır.

İŞKUR Sistemine Kaydedilecek Hane Dosyaları; 18-45 yaş arası gelir testi sonucu G0 (Yeşil Kart) kararı verilmiş hanesinde çalışanı bulunmayan, engelli aylığı almayan hanelerden oluşturulmuş hane dosyalardır.

SYD Vakıfları sadece bu sitemde bulunan kişilerin İŞKUR Portalı üzerinden işlemlerini yapabilmektedir. Bu sistemde yer alamayan bireylerin işlemlerini yürütememektedir. Bu yöntemle İstihdam Görevlilerinin sadece vakıflarına kayıtlı bireylerin işlemlerinin yapılması sağlanmış ve görev çizgileri önceden belirlenmiştir.

Bütünleşik sistemde yer alan "*İŞKUR Sistemine Kaydedilecek Hane Dosyalarından"* hanede 18-45 yaş arası vatandaşlardan bir tanesi Vakfa mektup ya da telefon yoluyla vakfa davet edilecektir. Davet sonucu vakfa gelen kişiler ile birebir görüşme yapılacak ve görüşme neticesinde çalışabilir nitelikte olduğuna karar verilen kişilerin İŞKUR Portalı üzerinden kayıtları yapılarak uygun işlere yönlendirilecektir.

Çalışabilir nitelikte olmaya engel durumların ise; Bedenen çalışmaya müsait olmaması, Hanesinde bulunan yaşlı, engelli, hasta, çocuk vb. bakıma ihtiyacı olan kişi/kişiler için kendisi dışında bakabilecek bir bireyin bulunmaması ve İkametgâhının, işyerlerine günlük ulaşım sağlayabilecek mesafede olmamasıdır.

Bütünleşik sistemde yer alan "*İŞKUR'a Kaydedilmiş Yönlendirme Bekleyen Hane Dosyaları"* nda ise şahsın İŞKUR Portalına kaydı yapılmış ancak uygun iş eşleştirmesi yapılamaması sebebiyle işe yönlendirilememiş kişilerdir.

Bütünleşik sistemde yer alan "*İşe Yönlendirme Yardımı Alabilecek Hane Dosyaları"* ise tarafımızca İŞKUR kaydı yapılmış ve uygun işlere yönlendirilmiş bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler İstihdamı Teşvik Yardımlarından faydalanabilecek kişilerdir.

Bütünleşik sistemde yer alan *"İşe Başlama Yardımı Alabilecek Hane Dosyaları"* vakfımızca İŞKUR Portalına kaydı yapılmış, işe yönlendirme yardımı almış ve istihdama düzenli devam eden bireylere yapılan yardımdır.

4.1. İstihdamı Teşvik Yardımları

Kişilerin İŞKUR Portalına kayıtlarının yapılması ve uygun işlere yönlendirilmesi sonrası kişilere İstihdamı Teşvik Yardımları yapılmaktadır. İstihdamı Teşvik Yardımları iki çeşittir. İstihdama yönlendirilen kişiler "*İşe Yönlendirme"* ve "*İşe Başlama Yardımı* "gibi İstihdamı Teşvik Yardımlarından faydalandırılmaktadır.

4.1.1.İşe Yönlendirme Yardımı

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığını 2014/57883 sayılı genelgesinde İstihdamı Teşvik Yardımları başlığına işlenen metinde; "Kişinin *iş görüşmesine gitmesi ve işe kabul edilmesi durumunda gereken yol masrafı, sağlık raporu, fotoğraf vb. giderler için, bir yıl içinde; azami 3 kere olmak üzere 40-TL ile 100-TL arası "İşe Yönlendirme Yardımı" verilir."* denilmektedir.

Bu kapsamda vakıflar kişinin iş görüşmesine gönderilmesi sonrası istihdama katılacak olan bireye böylelikle nakit yardım yapılmasının önü açılmıştır. Bu yapılacak yardım sosyal yardım faydalanıcıların istihdama katılımına önemli bir katkıdır. Kişi aldığı yardım ile iş görüşmesine gidebilecek ve işe alınması durumunda işveren tarafından istenilen belgelerin temininde nakit sıkıntısı çekmeyecektir.

4.1.2.İşe Başlama Yardımı

Yine aynı genelgede *"İşe yönlendirilen kişilerin, işe yerleşmesi durumunda, aynı yıl içinde bir defaya mahsus olmak üzere, aylık brüt asgari ücretin 1/3'ü kadar tutar, "İşe Başlama Yardımı" olarak verilir."* denilmektedir.

İşe başlama yardımı işe yönlendirme yardımına göre biraz daha miktarı yüksek tutularak kişilerin ilk işe başlamasında ihtiyacı olan gerekli harcamalarını yapabilmesi için hazırlanmıştır.

Bunun yanı sıra işe başlayan bireyler düzenli olarak işe gitmeleri halinde vakıflar tarafından yapılan kömür, eğitim ve gıda yardımlarında öncelikli olarak faydalandırılacaklardır.

Genelgenin dikkat çeken önemli bir ayrıntısı ise ; *"Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımlarından faydalananlar, Geçici İstihdam Görevlileri aracılığıyla ya da kendi çabalarıyla işe yerleşmeleri halinde, 3 yıl içinde toplam 12 ay Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımlarını almaya devam ederler."* maddesidir.

Bilindiği üzere Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımlarından faydalananlar eğer SSK'lı olarak işe başladıklarında bu yardımları kesilmektedir. Ancak genelgenin bu maddesiyle İstihdam Görevleri listesinde bulunan bireyler kendi çabası ya da İstihdam Görevlileri aracılığıyla işe girmeleri halinde 3 yıl içinde 12 ay bu yardımdan faydalanmaya devam edeceklerdir. Bu da kişilerin istihdama yönlendirilmesinde itici bir güç olmaktadır.

İstihdama yönlendirilen bireyler aldıkları yardımları kesilmemiş olmasının yanı sıra diğer yardım çeşitlerinden de öncelikli olarak faydalandırılmaktadır. Bu hedeflenen temel işgücüne katılım oranında artışlara yol açacağı aşikârdır.

5.SOSYAL YARDIMLARIN İSTİHDAMA ETKİLERİ

Bilindiği üzere SYD Vakıfları tarafından nakdi ve ayni olmak üzere birçok yardım çeşidi ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmaktadır. Bu yardımlardan her birinin faydalanma koşulları farklıdır.

Merkezi düzenli yardımların istihdam programı ile düzenleme kapsamına alınması gereken yönlerini analiz etmek gerekmektedir.

Bilindiği üzere istihdam programından faydalanan ve işe yerleştirilen bireyler sosyal güvence kapsamları değişecektir. Kişiler yeşil kartlı olmaktan çıkıp artık SSK'lı olarak çalışmaya başlayacaklardır. Bu değişim ile birlikte merkezi düzenli yardımlardan faydalanan kişilerin hanede SSK'lı olmama şartını taşımadığı anlamına gelmektedir. Bu sebeple kişilerin sosyal güvence kapsamında istihdama katılımlarını düşüreceğini öngörebiliriz.

Şöyle ki; Muhtaç Asker Ailesi Yardımı, Engelli Yakını Aylığı, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik ve Şartlı Eğitim ve Sağlık yardımlarından faydalanmanın ana kıstası hanede SSK'lı olmamasıdır. Bu genelgeyle birlikte İstihdam Görevleri Listesinde bu yardımlardan faydalanan bireyler de bulunmaktadır.

Genelgede Şartlı Eğitim ve Sağlık kapsam dışarısına çıkarılmış ve bu yardım faydalanıcılarının SSK lı olarak işe başladıklarında 3 yıl içinde 12 ay ödemeye yapılacağı güvence altına alınmıştır. Ancak Muhtaç Asker Ailesi Yardımı, Engelli Yakını Aylığı, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik yardımlar genelgeyle güvence altına alınmamıştır. Bu haneden biri SSK lı olarak istihdam edildiğinde yardımdan faydalanamayacağı anlamına gelmektedir.

Osmangazi SYD Vakfı özelinde incelediğimizde İŞKUR Portalına eklenmesi ve istihdama gönderilmesi gereken listede Engelli Yakını Aylığı alan 245 hane, Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardımdan faydalanan 100 Hane ve Muhtaç Asker Ailesi Yardımından faydalanan 124 hane mevcuttur. Bu hanede yaşayanlarla birebir yapılan istihdam görüşmelerinde bireylerin genellikle istihdama yönlendirilmeyi kabul etmedikleri görülmektedir. Çünkü bu yardımlardan SSK'lı olarak çalışmadıkları için faydalandıklarını bilmeleri kişilerin yine kayıt dışı çalışmaya eğilimlerini arttırmaktadır.

Genelge gereği çalışmaktan imtina eden kişilerin sadece vâkıfın kendi öz kaynaklarından yapılan yardımlardan mahrum bırakılacağı bunun dışında herhangi bir merkezi yardımın sonlandırılmayacağı söylenilmektedir.

Şöyle ki; 18-45 yaş arası ve çocuğu için merkezi düzenli yardımlardan *Engelli Yakını Aylığı* alan ve vakfımızın öz kaynaklarından karşılanan *Gıda Yardımı*ndan faydalanan bir birey eğer kendi isteğiyle istihdama katılmadığı durumda şahsın sadece Gıda Yardımı sonlandırılmaktadır. Diğer merkezi yardımından faydalanmaya devam edecektir.

Bir diğer örnek ise 18-45 yaş arası hanede Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım programından faydalanan birey ya da aynı hanede bulunan bir başka kişi istihdam programı kapsamında işe yerleştirilmesi durumunda Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardımı sonlandırılmaktadır.

Bu bağlamda bu üç yardım çeşidinden faydalanan bireylerin istihdama kazandırılması biraz daha güç gözükmektedir.

Bir diğer yaşanan sıkıntı ise serbest çalışan kişilerin yanıltıcı gelir beyanı durumları. Vakfımız tarafından gelir beyanlarına göre muhtaçlık sınırının altında kalan bireylere öz kaynaklarından yapılan Gıda Yardımlarında yaşanmaktadır. Kişilerin çocuğunun inceleme esnasında gelirlerini düşük beyan ettikleri ve bu sayede vakıftan yardım aldığı gözlemlenmiştir. Bu durumdaki kişiler ile birebir yapılan görüşmelerde

kişilerin istihdama yönlendirilecekleri kendilerine söylendiğinde kişiler istihdama yönlendirilmek istemedikleri gerçek gelirlerinin asgari ücretten yüksek olduğunu ve yardımlarının kesilmesine rıza gösterdikleri görülmüştür.

Çünkü bu bireyler serbest çalışmayı alışkanlık haline getirmiştir. Bu yöntemle hem kazançlarını sağlamakta ve bunun yanı sıra yardımlardan da faydalanmaya devam etmektedirler. Bu bireylerin istihdama katılmaması diğer istihdama katılıp yardımlarının sonlandırılan bireylerin bir nevi cezalandırılması anlamına gelmektedir. İstihdama katılan bireylerin genelgeyle birlikte merkezi düzenli yardımlarının güvenceye alınması gerekmektedir.

5.1.Osmangazi SYD Vakfı[3] Özelinde Sosyal Yardım-İstihdam Çalışmaları

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Sosyal Yardım- İstihdam Bağlantısı Çalıştayı sonrası hazırlanan eylem planıyla birlikte vakfımızdan iki personel Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce eğitime tabi tutulmuş ve vakıflarında İş ve Meslek Danışmanı yetki ve sorumluluklarına haiz bir şekilde çalışmaya başlamıştır.

Vakfımız özelinde yapılan çalışmada öncelikli olarak vakfımız öz kaynaklarından karşılanan Nakdi Yardımdan faydalanan bireylerden başlamak üzere çalışma haritası çıkarılmıştır.

İstihdam Görevlerinde bulunan 7306 hane dosyası sistem üzerinden taratılmış olup 4728 hane vakfımızdan merkezi yardımlardan ya da vakıf öz kaynaklarından yapılan yardımlardan faydalanmakta olup 2578 hane ise daha önce yardıma başvurmuş muhtaçlık sınırının üzerinde kalması sebebiyle başvurusu uygun bulunmamış ya da genel sağlık sigortası tespitine girmiş ve yeşil karta sahip olmuş bireylerdir.

Vakfımız öncelikli olarak yardımdan faydalanan 4728 hane içinde özellikle vakıf öz kaynaklarından yapılan nakdi yardım kaleminden faydalanan bireylere davetiye göndermiştir.

Şuan ilçemizde bulunan 136 mahalleden 54 mahallede oturan 3975 haneden sadece nakdi yardımdan faydalanan 535 haneye davet mektubu yazılmıştır. Davet mektubu sonucu vakfımıza gelmeyen 238 hanenin nakdi yardımları askıya alınmış olup, 297 hane ile birebir görüşme yapılmıştır.

Görüşme yapılan 297 haneden 67 hanedeki bireyin çalışamaz nitelikte olduğuna karar verilmiş 65 hanedeki bireyin çalışmaktan imtina ettiği gözlemlenmiş 165 bireyin İŞKUR Portalına kaydı yapılmış ve uygun olan 45 kişi istihdama yönlendirilmiştir. Diğer 120 kişi için uygun iş eşleştirmeleri için birebir görüşmeler devam etmektedir.

Diğer geride kalan mahallelerdeki nakdi yardım kaleminden faydalanan bireyler için çalışmalarımız devam etmektedir. Vakıf olarak 2015 yılının ikinci döneminde hane dosyalarının tamamının incelemelerinin tamamlanması hedeflenmektedir.

SONUÇ

Sosyal yardım sisteminde çalışabilir durumdaki kişilerle, çalışamayacak durumda olan kişiler arasında farklılaşmaya gidilmemesi, sosyal yardım faydalanıcılarının işgücü piyasasından uzaklaşmalarına ve dolayısıyla sosyal yardım sisteminde uzun süreli kalma eğiliminde olmalarına neden olmaktadır. Yoksul kesimin; yoksulluk çizgisinden yukarı çıkmaları, sosyal yardımlara olan bağımlılığın azalması, toplumsal üretime katkı sağlamaları, kendi kendilerine yeterli hale gelmeleri ve yoksulluğun nesiller arası transferinin önüne geçilmesi ancak "sosyal yardım – istihdam bağlantısının" hayata geçirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Ülkemizde dezavantajlı grupların içinde sayılan sosyal yardım faydalanıcıları üzerine çalışma yapılarak kurulan Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısı yerinde ve zamanında bir adım olmuştur. Bu genelge çerçevesinde baktığımızda sosyal yardım faydalanıcılarının yardımlar üzerinden bir baskı ve ödül yoluyla istihdama kazandırılması itici bir güç oluşturmuştur.

Çünkü ülkemizde serbest ve kayıt dışı çalışmaya eğilim yüksektir. Bu genelgeyle birlikte sosyal yardım faydalanıcılarının kayıt dışı ve güvencesiz çalışmalarının önüne geçilmiş olacaktır.

Genelgenin bir diğer pozitif yönü ise çalışabilecek işgücünün SYD Vakıflarınca İŞKUR Portalı üzerinden kayıt altına alınması olacaktır. İşve Meslek Danışmanlarının danışan sayısındaki bir nebzede olsa düşüşler olacak ve sosyal yardım faydalanıcılarının İŞKUR'a gitmeden istihdama yönlendirilmeleri sağlanacaktır.

Bir diğer yönden kronik bir şekilde sosyal yardıma bağımlı yaşamanın önüne geçilecektir. Sosyal yardım faydalanıcılarının İstihdamı Teşvik Yardımları ile istihdama teşvik edilmesi aktif işgücüne katılımı arttıracaktır. Bu bağlamda sosyal yardım ödenekleri kişilerin yoksulluğa bağımlı yaşamaya alıştırmaktan ziyade istihdama teşvik edici bir rolü oluşmaktadır.

KAYNAKÇA

1.SOSYAL YARDIM-İSTİHDAM BAĞLANTISI USUL VE ESASLAR GENELGESİ (http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/data/5446559e369dc31ff06aea5d/sosyal_yardim_istihdam_baglantisi_usul_ve_esas_14.04.2014_tarih_ve_57883_sayili_genelge.pdf)

[3] Bursa Osmangazi Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

2.3294 SAYILI SOSYAL YARIMLAŞMA VE DAYANIŞMAYI TEŞVİK KANUNU
(http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3294.pdf)
3.DÜZENLİ MERKEZİ YARDIMLARA İLİŞKİN UYGULAMA KILAVUZU
(http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/ozel-duyurular/genel/tum-vakiflarin-dikkatine-duzenli-merkezi-yardimlara-iliskin-uygulama-kilavuzu-23-ekim-2014)

ENGELLİ BİREYLERİN İŞKUR VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDEN MEMNUNİYETİ

Beyza İMALI[1]
Ayşe YÜKSEK[2]
Oya ÇEKEN[3]

ÖZET

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011 Dünya Engellilik Raporu'na göre dünyada 18 yaş üzeri nüfusun %15,6'sının engelli olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde ise engelli bireyler nüfusun % 12,29'unu oluşturmaktadır. Engelli bireyler yalnızca sosyal hayatta değil eğitim ve istihdam alanında da birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ülkemizde 2012 Nisan ayından itibaren İŞKUR bünyesindeki İş ve Meslek Danışmanları tarafından tüm bireylere yönelik danışmanlık hizmetleri aktif olarak yürütülmektedir. Bu çalışmanın amacı, İŞKUR'a kayıtlı engellilerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden ne derece memnun olduklarını tespit etmektir. Çalışmaya Türkiye Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi'ne bağlı Avcılar, Bahçelievler, Güngören ve Küçükçekmece'de ikamet eden 100 engelli birey katılmıştır. Çalışmaya tüm engel gruplarından bireylerin katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış anket ve görüşme formları kullanılmıştır. Elde edilen veriler tablolar halinde frekans ve yüzdelikler verilerek sunulmuştur. Sonuç olarak kuruma kayıtlı engelli bireylerin çoğunun iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden memnun olduğu tespit edilirken diğer yarısının ise kararsız ya da çok az memnun oldukları belirlenmiştir. Engelli bireylerin, İŞKUR'a gelmeden iletişime geçme konusunda sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında engelli bireylere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha verimli olması amacıyla bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: İş ve Meslek Danışmanı, Engelli Bireyler, İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlığı, Engellilerin Memnuniyeti

GİRİŞ

5378 sayılı Engelliler Kanunu'na göre engelli; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade eder. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde ise engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılaşmaları halinde diğerleriyle eşit bir şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılmalarını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal bozukluğu olan kişileri içermektedir.

Engellilerin toplumla bütünleşmesinin önündeki en büyük engeller arasında yoksulluk, eğitim, ulaşım, fiziksel çevre ve konut, rehabilitasyon, aile ve istihdam yer alır. Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı yaşanan sorunların başında engellileri de gözeten sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlamasının yapılmamış olmasıdır. Bugün engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda, elde ciddi bir araştırma, bir çalışma bulunmamaktadır. Engelliler çok sayıda işte, kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle çalışma deneyimleri yaratmaktadırlar. Oysa gelişmiş ülkelerde iş analizleri, meslek tanımları son derece önemlidir. "Engelliler hangi işleri yapabilir? Bu iş, bu meslek hangi eğitim sürecinden geçildikten sonra yapılabilir? Bu eğitim sürecinin özellikleri ve aşamaları nelerdir?" gibi soruların yanıtlarının belirlenmesi gerekir (Karataş, 2002).

Türkiye'de işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması, işgücü verimliliğini ve istihdam edilebilirlik derecesinin de olumsuz etkilemekte ve işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bir ekonomide toplam nüfus içinde özürlü nüfusun payı, özürlü işgücü arzını belirleyen temel büyüklüktür. Türkiye'de nüfusun %12,29'unun özürlü olduğu dikkate alındığında; özürlü işgücünün, Türkiye'de istihdam politikası içinde hedef gruplardan birisi olarak önemi ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, özürlü kişinin ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı doğrudan katılım düzeyi önemlidir (Kuzgun, 2009).

1. GENEL BİLGİLER

Gerek ülkemizde gerek dünyada özürlülerin istihdam edilme oranları çok düşüktür (AB Komisyonu, 2010; Tufan ve Arun, 2002). Özürlülerin sosyal ve ekonomik durumları, genel olarak 'sosyal felaket' olarak nitelendirilebilir, eğitim düzeyleri çok düşüktür, meslek edinme imkanları çok sınırlıdır, çalışan sayısı çok azdır ve fakirlik yaygındır (Tufan ve Arun, 2002). Özürlülerin yeterli vasıflara sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, iş yerine uyum gösteremeyecekleri gibi gerçek olmayan inançlar, özürlülerin istihdamını

[1]İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş kurumu İstanbul İl Müdürlüğü Bahçelievler Hizmet Merkezi beyzaimali@gmail.com
[2] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş kurumu İstanbul İl Müdürlüğü Bahçelievler Hizmet Merkezi ayse.yuksek@iskur.gov.tr
[3] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş kurumu İstanbul İl Müdürlüğü Bahçelievler Hizmet Merkezi oya.ceken@iskur.gov.tr

güçleştirmektedir (Baybora, 2006). Avrupa'da engellilerin ancak %50'sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğun düşük ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu, 2010).

Türkiye'de özürlülerin ücretli istihdamında, pozitif ayırımcılık ilke olarak kabul edilmekle birlikte; bugüne kadar istenilen sonucun alındığını söylemek güçtür (Kuzgun, 2009). Engelli bireyler, hem istihdam öncesinde hem de istihdam sonrasında olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadırlar (Kayacı, 2007). Engelliler, istihdam öncesinde yeterli eğitim ve deneyim fırsatları verilmemesi ve istihdam sonrasında da olumsuz işveren ve çalışan davranışları ile karşılaşmaları biçiminde olumsuz tutumlara ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca işe alma sürecinde karşılaştıkları olumsuzluklardan da söz edilebilir. İşyerinde engelliler özelliklerine, yeteneklerine, eğitimlerine uygun işlerde çalıştırılmamakta, gereken iş eğitiminden de mahrum bırakılmaktadırlar; genellikle vasıfsız ve düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler (Yılmaz, 2007).

Engellilerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yetersizliği ve aranılan bilgi ve beceriye sahip olmayışları, Türkiye'de engelli işgücü arasında yapısal işsizlik yaşanmasına neden olmakta ve işveren açısından engelli işgücü istihdam etmenin maliyetini artırarak; işgücü talebini sınırlandırmaktadır (Kuzgun, 2009).

Mesleki eğitim, kişinin iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve meslekte ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazanması için benimsenen yöntemdir. Günümüzde gelişmiş toplumlar, özürlülerin de özürlü olmayan bireyler gibi ülkenin ihtiyacı bulunan kalifiye eleman olma ve bu şekilde mesleki eğitimden geçirilme hakkına sahip olduklarını kabul etmişler ve bu yönde çalışmalar yapmaktadırlar. Maalesef üzülerek söylemek gerekir ki, Türkiye'de mesleki rehberlik ve mesleğe hazırlanma programları yönünde çalışmalar yetersizdir. Dolayısıyla böyle bir program takip edilmediği için engelli bireylerin bir meslek bulabilmeleri ve uygun bir işe girebilmeleri ve orada istihdamlarını sürdürebilmeleri oldukça zorlaşmaktadır (Kayacı, 2007).

Günümüzde meslek rehberliği, bireylerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleri şeklinde tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2009). Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de meslek rehberliği hizmetleri farklı hedef gruplara farklı kurumlar tarafından verilmekte ve bu hizmeti verenler farklı ad veya unvanlarla anılmaktadır. Örneğin Türkiye'de ilk ve ortaöğretim kurumlarında sunulan mesleki rehberlik hizmetleri okul psikolojik danışmanları (rehber öğretmenler), üniversitelerde sunulan kariyer hizmetleri üniversite kariyer merkezlerinde farklı ad ve unvanlarla çalışan uzmanlar, kamu istihdam ofisi olan İŞKUR'da ise "İş ve Meslek Danışmanları" tarafından sunulmaktadır (Gelibolu ve Pişkin, 2013).

Ülkemizde 2012 Nisan ayından itibaren İŞKUR bünyesindeki İş ve Meslek Danışmanları tarafından tüm bireylere yönelik danışmanlık hizmetleri aktif olarak yürütülmektedir. Meslek seçme aşamasında olan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen, iş bulmada sıkıntıları bulunan, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olan, mesleki/işe uyum problemleri bulunan bireyler ile işverenlere danışmanlık hizmetleri vermektir. Danışmanlık faaliyetlerinden işverenler, iş arayanlar, işini değiştirmek isteyenler, meslekler hakkında bilgi almak isteyenler, meslek seçme aşamasındaki öğrenciler, üniversite öğrencileri, mezunlar, eski hükümlüler, engelliler kısacası toplumun her kesiminden bireyler yararlanmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı'nda dezavantajlı gruplara (engelliler, eski hükümlüler, 6 aydan daha uzun süreli kurumda kayıtlı olup henüz işe yerleştirilmemiş işsizler, ilk kez iş hayatına atılacak genç işsizler, kadınlar vb.) yönelik danışmanlık faaliyetleri ayrıca yer almaktadır. İş ve Meslek Danışmanı, dezavantajlı grupların iş yapma özelliklerini belirlemekle görevlendirilmiştir. İş ve Meslek Danışmanı sırasıyla;

1) Veri girişi yapılırken dezavantajlı grupları sınıflandırır.
2) Dezavantajlı danışanın yaptığı, yapabileceği ve yapamayacağı işler hakkında görüşlerini alır.
3) Dezavantajlı danışanın yapabileceği işleri tespit eder.
4) Dezavantajlı danışanın iş yapma özelliğine katkı sağlayacak bilgilendirmeyi ve yönlendirmeyi yapar.

İşsizliğin azaltılmasında danışmanlık faaliyetleri önemli yer tutar. Özellikle engelli bireylere yönelik iş arama, işe yönlendirme, danışmanlık gibi hizmetler engellilerin istihdamında oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, engelli bireylerin İŞKUR ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden memnun olup olmadıklarını tespit etmek ve İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin daha etkili ve verimli olması için bazı önerilerde bulunmaktır. İŞKUR'un hizmetleri hakkında daha önceden engelli bireylere yönelik bir memnuniyet anketi uygulanmadığından dolayı çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Çalışmaya İstanbul'da ikamet eden ve İŞKUR Bahçelievler Hizmet Merkezi'nden hizmet alan 100 engelli birey katılmıştır. Çalışma grubundaki engelli bireyler, engel durumları dikkate alınarak seçilmiştir. Tüm engel gruplarından bireylerin katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Engellilerle yapılacak görüşmeler için anket soruları hazırlanmıştır. Soruların geçerlilik ve güvenirliğinin sağlanması ve tüm engel grupları tarafından anlaşılması için örneklemden hariç 20 engelli birey ile pilot çalışması yapılmış ve 2 uzmandan görüş alınmıştır. Yapılan pilot çalışma sonucunda sorulardan bazısı veri toplama aracından çıkartılmıştır.

Çalışmada, veri toplama aracı olarak beş alt boyuttan oluşan Likert tipi anket kullanılmıştır. Katılımcılara, yapılacak araştırmanın amacı anlatılarak, kimliklerinin gizli kalacağı garantisi verilmiş, rahat ve doğal bir ortam sağlanmaya çalışılmıştır. Uygulama İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezi'nden hizmet alan engelli bireyler ile her hafta Çarşamba günleri gerçekleştirilen işveren-engelli toplantılarına katılan engelli bireylere uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 16.0 programında analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada elde edilen bulgular tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaya katılan engelli bireylerin eğitim düzeyleri

Eğitim Düzeyi	f	%
Okuryazar	8	8
İlköğretim	55	55
Lise	30	30
Ön lisans	3	3
Lisans ve üstü	4	4
TOPLAM	**100**	**100**

Çalışmaya katılan engelli bireylerin %55'ini ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) % 30'unu ise lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların %8'i okuryazardır. % 4'ü lisans ve üstü, %3'ü ise ön lisans mezunudur.

Katılımcılara ilk olarak *"İş ve Meslek Danışmanınızı tanıyor musunuz (hiç görüştünüz mü)?"* sorusu sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 2. Engellilerin İş ve Meslek Danışmanlarını tanıması

	f	%
Evet	51	51
Hayır	49	49
TOPLAM	**100**	**100**

Çalışmaya katılan engelli bireylerin %51'i İş ve Meslek Danışmanını tanıdıklarını; %49'u ise tanımadıklarını belirtmişlerdir. Bu oranın hemen hemen eşit olmasının, her hafta yapılan işveren-engelli buluşmaları/toplantılarına Bahçelievler Hizmet Merkezi'ne bağlı olmayan engellilerin de katılmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılara ikinci olarak *"İş ve Meslek danışmanınız ve/veya danışmanlık hizmetleri hakkında aşağıdaki durumlar için fikriniz nedir?"* sorusu sorulmuş ve her bir maddeyi değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3. Engellilerin İş ve Meslek Danışmanı ve/veya danışmanlık hizmetlerinden memnuniyeti

Sorular	Hiç memnun değilim (f)	Memnun değilim (f)	Kararsızım (f)	Memnunum (f)	Çok memnunum (f)
Danışmanınızın mesleki bilgi ve becerisi	6	8	17	24	45
Danışmanınızın nezaket ve güler yüzlülüğü	4	3	17	21	55

İş ve meslekler hakkında sizi bilgilendirmesi	12	4	16	29	40
İş arama becerileri hakkında bilgi vermesi	8	4	19	28	41
Görüşmeler sırasında size yeterince zaman ayırması	3	5	19	27	46
Özel durumunuzla ilgilenmesi	15	6	10	28	41
İş arama/yerleşmeyle ilgili kararlara sizi de katması	10	8	14	28	40
Sizi dinlemesi	5	8	17	20	50
Kayıt ve bilgilerinizi gizli tutması	5	3	19	26	47
Önceki görüşmelerde yaptıklarını ve söylediklerinizi bilmesi	8	5	19	28	40
Engelinize uygun işe yönlendirmesi	9	6	15	33	37
İş/işveren şikayetleriniz hakkında sizi yönlendirmesi	19	6	17	22	36
Danışmanınızın iş ile ilgili sorunlarınıza çözüm bulabilmesi	13	6	16	19	46
Danışmanınızın ilgisi	8	4	14	24	50
Danışmanlık hizmetinden memnuniyetiniz	9	5	12	19	55
Danışmanlık hizmetini etkili/verimli bulma	9	10	14	18	49

Tablo 3.'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan engelli bireyler İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden (f=55) ve danışmanların nezaket ve güler yüzlülüğünden çok memnundur (f=55). Danışmanın kendilerini dinlemesi (f=50) ve danışmanın ilgisi (f=50) en çok memnun kaldıkları davranışlardır. Çalışma grubundaki 49 kişi danışmanlık hizmetlerini etkili/verimli bulurken, 19 kişi ise danışmanın iş/işveren şikayetleri hakkında kendilerini yönlendirme konusunda hiç memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Katılımcılara üçüncü olarak *"İŞKUR'un genel hizmetleri hakkında fikriniz nedir?"* sorusu sorulmuş ve her bir maddeyi değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Engellilerin İŞKUR'un genel hizmetlerinden memnuniyeti

Sorular	Hiç memnun değilim (f)	Memnun değilim (f)	Kararsızım (f)	Memnunum (f)	Çok Memnunum (f)
Danışman dışı personelin nezaket ve güler yüzlülüğü	6	4	23	32	35
Danışman dışı personelin yardımı	9	10	15	32	34
İşveren – engelli toplantılarından memnuniyet	15	8	30	26	21
İŞKUR'a telefonla ulaşabilmeniz	19	9	28	21	23
İŞKUR hizmetlerinden genel olarak memnuniyetiniz	12	5	15	38	30

Tablo 4. incelendiğinde çalışma grubundaki engelli bireylerden 35'i danışman dışı personelin nezaket ve güler yüzlülüğünden çok memnun olduklarını belirtirken, 34 kişi ise danışman dışı personelin yardımından çok memnun olduklarını belirtmiştir. Araştırma grubundaki 30 kişi işveren-engelli toplantılarından memnuniyetlerinde kararsız olduklarını ifade etmiştir. Engelli bireyler İŞKUR'a telefonla ulaşma konusunda da çoğunlukla kararsızdırlar (f=28).Katılımcılara dördüncü olarak *"İŞKUR'un fiziki koşulları hakkında fikriniz nedir?"* sorusu sorulmuş ve her bir maddeyi değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Engellilerin İŞKUR'un fiziki koşullarından memnuniyeti

Sorular	Hiç memnun değilim (f)	Memnun değilim (f)	Kararsızım (f)	Memnunum (f)	Çok memnunum (f)
Ulaşım	8	9	16	27	40
Binanın engelliye uygunluğu	20	5	20	24	31
İletişim (telefon, e-posta)	11	12	33	18	26
İşaret (çıkış, tabela, yönlendirme, bilgi) levhaları	18	14	19	24	25
Görüşme ortamının temizliği	3	6	21	34	36
Görüşme ortamının havalandırılması	4	9	19	35	33
Görüşme ortamının sessizliği	14	12	22	28	24
Danışmanlık yapılan ortamın özel durumunuza uygunluğu	13	10	17	27	33
Bekleme salonunun oturma düzeni	15	12	17	26	30
Bekleme salonunda harcadığınız zaman	13	18	18	31	20

Tablo 5. incelendiğinde çalışma grubundaki engelli bireylerin binanın engellerine uygun olup olmadıkları sorulmuş ve katılımcıların 20'si hiç memnun olmadıklarını belirtirken 20'si ise kararsız olduklarını ifade etmiştir. Çalışma grubundaki 40 kişi İŞKUR'a ulaşımdan çok memnun olduklarını belirtmiştir. Kuruma e-posta veya telefon gibi iletişim araçlarından faydalanarak ulaşmada ise katılımcılar kararsızdır (f=33).

Katılımcılara son olarak *"İŞKUR'u yakınlarınıza tavsiye eder misiniz?"* sorusu sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Engellilerin İŞKUR'u tavsiye etme durumları

	f	%
Evet	79	79
Hayır	21	21
TOPLAM	**100**	**100**

Tablo 6.'da görüldüğü gibi kuruma gelen engelli bireylerin %79'u İŞKUR'u yakınlarına tavsiye ederken, %21'i tavsiye etmemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelli bireyler, İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden memnundur. Danışmanlar nazik ve güler yüzlüdür. Engelli bireyleri dinliyor ve onlarla ilgileniyorlardır. Engelli bireyler danışmanlık hizmetlerini etkili/verimli bulmaktadır. Engelli bireylerin en az memnun oldukları konu, danışmanların iş/işveren şikayetleri hakkında kendilerini yönlendirilmeleridir.

Engelli bireyler, İŞKUR hizmetlerinden genel olarak memnundur. Danışman dışı personel de güler yüzlü ve naziktir. Engelli bireylere yardımcı olmaktadır. Engelli bireyler işveren-engelli toplantılarına katılmakta ancak memnuniyetlerinde kararsızdır. Kuruma telefon ile ulaşmakta sıkıntı yaşamaktadırlar.

İŞKUR'un hizmet binası engelli bireylere yeterince uygun değildir. İşaret levhaları yetersizdir. Binanın konumu ulaşım açısından uygundur. Engelli bireyler, kuruma gelmeden diğer iletişim araçlarını kullanarak irtibata geçme konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Kurumun temizliği, bekleme salonu ve oturma düzeninden ise memnundurlar.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında engelli bireylere yönelik İŞKUR'un ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin daha verimli hale getirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri yıllık, aylık, haftalık ve günlük planlar dahilinde yürütülerek engelli bireylere yönelik mesleki rehberlik çalışmaları planlanabilir.
- Engelli-işveren toplantılarının verimliliğini arttırabilmek için toplantı gün ve saati ile birlikte toplantıya katılacak olan firmalar önceden belirlenerek her ay kurumda ilan olarak asılabilir.
- Engellilerin mesleki ihtiyaçları belirlenerek kurum tarafından engellilere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenebilir.
- İş ve Meslek Danışmanlarına engellilere yönelik danışmanlık faaliyetleri hakkında hizmet içi eğitimler verilerek danışmanlık hizmet ve kalitesi arttırılabilir.
- Engelli bireylere yönelik iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmeleri sırasında yapılacaklar hakkında seminerler verilebilir. Grup görüşmeleri düzenlenebilir.
- İşverenlerin engelliler için işyerinde yapacağı düzenlemeler finanse edilebilir.
- Hizmet binaları her türlü engelliye uygun hale getirilebilir.

KAYNAKÇA

AB Komisyonu (2010). Avrupa Özürlüler Stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın). *Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni* (55), 27-30.

Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürlülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.* (51), 229-269.

Gelibolu, S., Pişkin, M. (2013). İŞKUR'un "İş ve Meslek Danışmanlığı" Eğitimine Katılan Adayların İş ve Meslek Danışmanlığına İlişkin Yeterlik Algıları. *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi* (s. 53-61). 28-29 Kasım 2013 Ankara: Türkiye İş Kurumu.

Karataş, K. (2002). Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım, *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1).

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması.* Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yasar University, 4*(15), 2451-2466.

Tufan, İ., Arun, Ö. (2006). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi.* Ankara: TÜBİTAK.

Yeşilyaprak, B. (2009). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım (17. Baskı)*. Ankara: Nobel.

Yılmaz, Z. (2007). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler, *Öz-veri Dergisi*, *1*(2),153- 375.

ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA YAŞADIĞI ZORLUKLAR VE SİVAS İLİNDE ENGELLİLERİN ENGEL DURUMUNA GÖRE İŞE YERLEŞME ORANI

Hakan SARAÇ[1]

ÖZET

Engellilerin varlıklarını sürdürebilmeleri, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmeleri ve kendilerine toplumda bir yer edinmelerinin birincil koşulu istihdam edilmeleridir. Temel insan haklarından biri olan çalışma hakkı engelli kişiler için de bir haktır

Engellilerin istihdamı konusunda politika yetersizlikleri, engellilerin eğitim düzeylerinin düşük olması ve istihdamdan önce yeterince eğitim görmemiş olmaları, genel olarak toplumun ve işverenlerin engelliler üzerinde olumsuz tutumları, engelli bireyin iş hayatına katılımını zorlaştırmaktadır.

Engelli kişi ile engelli olmayan kişi arasında işe yerleşmesi bakımından eşitsizlik olduğu gibi engelli kişiler arasında da engel durumlarına göre işe yerleşmesinde eşitsizliğin olduğu görülmektedir ve bu durum engel grupları arasında da özel politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışmada Sivas ilinde çalışan engellilerin engel gruplarına göre dağılımları ve eğitim düzeylerinin işe girme oranlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Elde edilen veriler ile yapılan çalışmaya göre okur yazar olmayan engelli bireyin işe yerleşme oranı %2 civarında olurken eğitim durumunun artmasıyla engelli bireyin işe yerleşme oranı %31 düzeyine kadar çıkmaktadır. Engel durumlarına göre en düşük işe yerleşme oranı %7,8 ile zihinsel ve davranış bozuklukları engel grubunda iken en yüksek işe yerleşme oranı %34,1 ile sinir sistemi hastalıkları engel grubunda görülmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde engelli bireylerde engel gruplarının ve eğitim düzeyinin işe yerleşme oranını büyük oranda etkilediği görülmektedir.

Anahtar sözcükler: engelli istihdamı, engel grupları, eğitim düzeyi

1.GİRİŞ

İnsanlar varlıklarını sürdürebilmek sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak zorundadır. Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı engelliler içinde bir haktır ve yaşadıkları topluma katılmada kilit rol oynamaktadır. Engellilerin bir işte çalışıyor olmaları kişileri sadece ekonomik anlamda değil sosyal ve psikolojik anlamda da olumlu etkilemektedir. Engelli bireyler çalışma hayatına katılımda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Engellilerin istihdamı önündeki engeller bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu engellerin birbirlerine bağlı etmenler olduğu görülmektedir. Engellilerin istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, engellilerin istihdamdan önce yeterince eğitilememeleri, engellilerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, genel olarak toplumun engellilere yönelik önyargıları, işverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumları vb. nedenler engellilerin istihdamı önündeki başlıca engellerdir. Bütün bu engellerin yanı sıra engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar nedeniyle istenen başarıyı elde edememeleri de işsiz engellilerin istihdamını güçleştiren yeni bir etkene dönüşmektedir. Ülkemizde genel olarak engelli iş gücünün, mesleki eğitim yönünden yetersiz ve vasıfsız bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi de mesleki eğitimlerin istihdam odaklı olmayışıdır.

1.1. ENGELLİLİK KAVRAMI

1.1.1. TANIM

Engellilik, kişinin bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fo nksiyonlarında doğuştan ya da sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza nedeniyle belirli bir oranda sürekli azalma ve kayıplara neden olan, organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşam gereklerine uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük olarak tanımlanmaktadır. (Stratejik Plan, 2007).

Mevzuata göre engelli; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün sağlık kurulu raporu ile en az yüzde 40'ından yoksun olduğu belgelenen kimselerdir denmektedir. Bu yönetmelik hükümleri incelendiğinde "engelli" kavramının iki öğesinin bulunduğu görülür. Bunlar;

a. Çalışma gücünün en az yüzde 40'nın kaybı ve

b. Bu kaybın bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engellerden kaynaklanmasıdır (Akyiğit, 2008).

1.1.2. ENGEL TÜRLERİ

Engellilik türleri bedensel, zihinsel ve psikolojik engelli olmak üzere 3 kısımda sınıflandırılabilir.

1.1.2.1. Bedensel Engelliler

Bedensel engellilik; fiziksel yönden insanın yapı ve biçiminde herhangi bir eksiklik veya bozukluk dolayısıyla onun bedensel yeteneklerini engelleyen ya da tümüyle ortadan kaldıran engellilik türüdür (Murat S,

[1]İş ve Meslek Danışmanı, Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, e-mail: hakan.sarac@iskur.gov.tr

2009). Fiziksel engellilik durumları sadece gözle görülen türden değil, astım, kanser, kalp hastalıkları vs. gibi ancak tıbbi kontrol ve tedavi yöntemleri ile teşhis ve tespitinin yapılabildiği (Uşan,1997) gözle görülemeyen türden de olabilir.

1.1.2.2. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engellilik; doğum öncesi, doğum esnası veya doğum sonrasında çeşitli sebeplere bağlı olarak, normal zihinsel fonksiyonlara oranla önemli derecede gerilik ve bunun yanı sıra uyumsal davranışlarda da yetersizlik gösterme durumu olarak tanımlanmaktadır (Murat, 2009). Bu tanımlamada bir yandan normal olarak kabul edilebilir zihinsel fonksiyon kalıplarına göre önemli ölçüde gerilik ele alınırken, öte yandan bu durumun davranış bozukluklarına neden olması üzerinde durulmaktadır.

1.1.2.3. Psikolojik Engellik

Psikolojik engellilik; değişik nedenlerle bireyin ruhsal yapısı ve akli melekesinde, hayatın gereklerine uymayacak düzeyde devamlı olarak beceri ve fonksiyon kaybı gösterme durumudur (Murat, 2009).

1.2. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAKKI

Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına ait 159 sayılı Sözleşme'yi kabul eden Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. maddesine göre, 'Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.' Yine aynı maddenin açıklama kısmında, '....işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için (devlet) gerekli tedbirleri alır', denmektedir. Diğer taraftan, Anayasanın 61. maddesindeki 'sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler' ifadesinin açıklama kısmında, 'Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır' ibaresi düşülerek 'engelliler' in de diğer insanlarla aynı haklara sahip olduğu toplumsal, sosyal ve ekonomik haklardan eşit şekilde yararlanması gerektiğini vurgulamıştır (Kenan, 2005).

1.3. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREĞİ

Engellilerin engel durumlarının giderilmeye çalışılması veya bunun mümkün olmadığı hallerde onlara yaşamları için gerekli maddi ve manevi olanakların sağlanması gerekmektedir. Ancak bundan daha da önemlisi; bu kişilerin çalışma hayatında yer almalarını sağlamaktır. Bu engellilere yardımcı olabilmenin en akılcı yoludur (Ekmekçi, 1987; Alkan Meşhur, 2004). Zira engellilik ile birlikte maddi ve manevi büyük bir yardıma muhtaçlık zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Engelli birey de bu ekonomik nedenler yüzünden çalışmak zorundadır (Altan, 1976; Alkan Meşhur, 2004)

1.3.1. SOSYAL SEBEPLER

Çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan birey için mutluluk nedenidir. Başarılı olacağı bir işte çalışmak insanı mutlu kılan olaylardan biridir. Kişi çalışmak ve topluma yararlı olmak ister. Bu istek sadece gelir elde etmek amacını taşımamakta, aynı zamanda kendine güven ve saygı duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir. Engellilerin toplumla olan bağlarının güçlenmesi için bir işte çalışmaları engelli bireyler için önem taşımaktadır.

Engelli bireyler diğer insanlara göre istihdam edilmeye daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Çünkü bu ihtiyacın karşılanması, engellilerin toplumdan soyutlanmasını önlemekte, diğer bir deyişle, engelliye sosyal ve psikolojik olarak tedavi edici etki yapabilmektedir. Diğer taraftan, hem çalışarak kazandığı para ile başkasına muhtaç olmamak, hem de yetişkin bir insan olarak üretime katılmak, her insanın gösterdiği normal bir istek olmaktadır (Özürlüler Şurası, 1999).

Sonuçta çalışmak yolu ile topluma yararlı olmak arzusunu taşıyan engellilerin, başka insanların acıma duygularına maruz kalmak gibi insanlık onuru ile çelişen bir duruma düşmemeleri ve toplum ile sağlam ilişkiler kurmaları sağlanmış olacaktır.

1.3.2. EKONOMİK SEBEPLER

Her ülkenin sahip olduğu üretim kaynaklarından en önemlisi ise insan gücüdür. Zira insan gücü bir ülkede üretime etkin bir biçimde katkıda bulunabilecek emek potansiyelini gerek sayı, gerekse nitelikleri itibariyle kapsayan bir kavramdır. Bu nedenle insan gücü hem diğer kaynakları en rasyonel biçimde kullanabilecek olan üretim faktörüdür, hem de bizzat kendisi kıt bir kaynaktır. Engelliler istihdam edilmedikleri için, üretime katılmamakta, buna karşın ulusal gelirden bir vatandaş olarak pay almaktadır (Özürlüler Şurası, 1999).

Özürlülerin fiziksel ya da düşünsel bir özürlerinin bulunması sağlam olan yeteneklerini kullanamayacakları anlamına gelmez. Böyle düşünüldüğünde toplum için bir israf söz konusudur. Engelli olmayan diğer bireyler de çalışırlarken sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda engelli bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978; Alkan Meşhur, 2004). Önemli olan engelli bireyin

hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece engeli birey ekonomik gelişmeye büyük katkılarda bulunacaktır.

2.YÖNTEM

Bu çalışmada Sivas İlinde İŞKUR'a kayıtlı 5276 engelli kişinin eğitim durumuna ve engel gruplarına göre işe yerleşme oranları araştırılmıştır. Bu çalışma yapılırken İŞKUR veri tabanı esas alınmıştır.

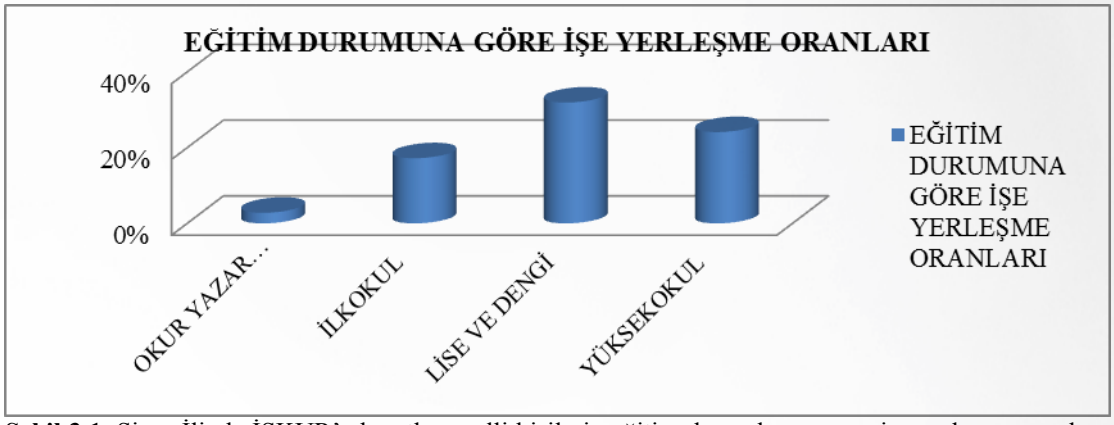
3.BULGULAR

Sivas ilindeki İŞKUR'a kayıtlı 5276 engelli bireyin % 21,6' sı okur-yazar olmayan, %53,3'ü ilköğretim, %21,5'i lise ve dengi, %3,6'sı yüksekokul mezunudur. Engelli bireylerin istihdam edilmesi açısından baktığımızda Sivas ilindeki engellilerin %17,5'i çalışmaktadır. Bu durum engelli bireylerin yeterince iş hayatına katılamadığını göstermektedir.

Tablo 3.1 Sivas İlinde İŞKUR'a kayıtlı engelli kişilerin eğitim durumlarına göre işe yerleşme oranları

EĞİTİM DURUMU	ENGELLİ SAYISI	İŞE YERLEŞEN ENGELLİ SAYISI	İŞE YERLEŞME ORANI
Okur Yazar Olmayan	1141	33	2,8
İlkokul	2813	486	17,2
Lise ve Dengi	1136	363	31,9
Yüksekokul	186	45	24,1

Tablo 3.1. den de görüleceği üzere çalışan engelli kişilerin eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında % 2,8 sı okur-yazar olmayan, %17,2'ü ilköğretim, %31,9'u lise ve dengi, %24,1'ı yüksekokul mezunudur. Engelli bireylerde eğitim durumunun artmasıyla birlikte işe yerleşme oranlarında artış olduğu görülmektedir. En düşük işe yerleşme oranı okur-yazar olmayan grupta görülmektedir. Bunun başlıca nedenleri okur-yazar olmamaları, mesleki olarak eğitim almamış olmaları, iş hayatındaki uyumsuzluklar, engelli maaşı alması nedeniyle işe yerleşmede isteksiz davranması gösterilebilir. Yüksekokul mezunların işe yerleşme oranlarının lise ve dengi mezunlarına göre daha düşüktür. Bu durumun nedenleri işverenlerin iş arayan engelli yüksekokul mezunlarının beklenti düzeylerini karşılamaması, eğitim sonrası iş hayatına adapte olmasındaki zorluklar, diğer eğitim durumundaki engelli kişilere göre daha kalifiye olduklarından kendi meslekleri dışındaki işlerde çalışmada isteksiz olmaları gösterilebilir.



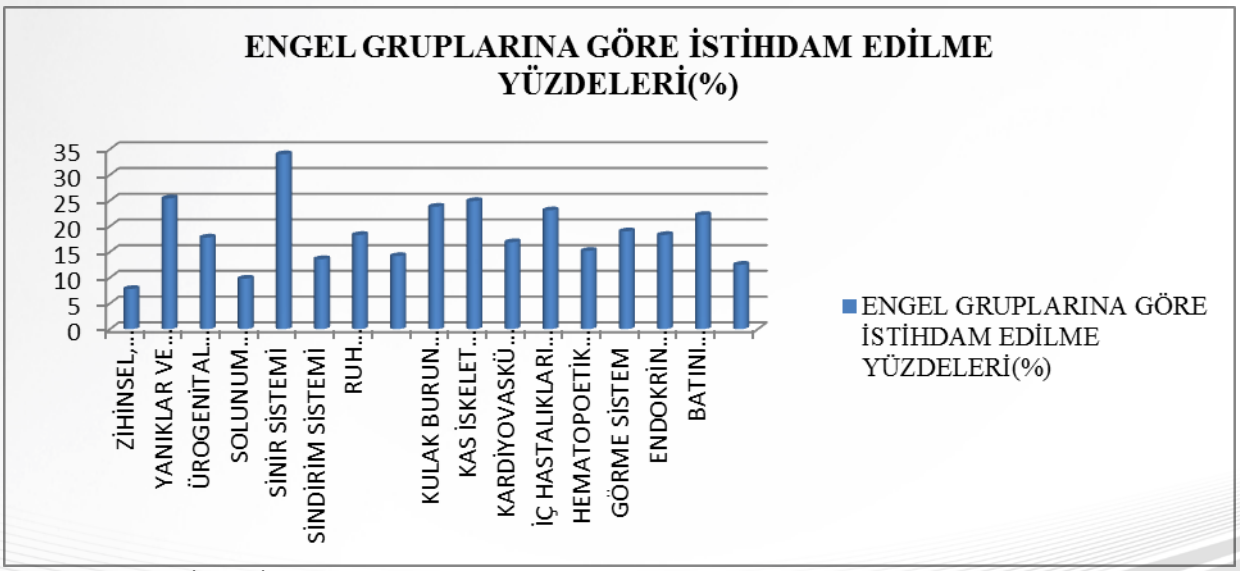
Şekil 3.1. Sivas İlinde İŞKUR'a kayıtlı engelli kişilerin eğitim durumlarına göre işe yerleşme oranlarının grafiksel gösterimi

Tablo 3.2. Sivas İlinde İŞKUR'a kayıtlı engelli kişilerin sayısı ve engel durumlarına göre işe yerleşme oranları

ENGEL GRUPLARI	ENGELLİ SAYISI	İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ SAYISI	İSTİHDAM EDİLME YÜZDESİ(%)
ZİHİNSEL, DAVRANIŞSAL BOZUKLUKLAR	934	73	7,8
YANIKLAR VE DERİ HASTALIKLARI	106	27	25,4
ÜROGENİTAL SİSTEM	84	15	17,8

SOLUNUM SİSTEMİ	375	37	9,8
SİNİR SİSTEMİ	200	68	34
SİNDİRİM SİSTEMİ	44	6	13,6
RUH HASTALIKLARI GRUBUNDAKİ ÖZÜRLÜLER	305	56	18,3
ONKOLOJİ HASTALIKLARI	35	5	14,2
KULAK BURUN BOĞAZ SİSTEMİ	483	115	23,8
KAS İSKELET SİSTEMİ	1018	254	24,9
KARDİYOVASKÜLER SİSTEM	207	35	16,9
İÇ HASTALIKLARI GRUBUNDAKİ ÖZÜRLÜLER	242	56	23,1
HEMATOPOETİK SİSTEM	72	11	15,2
GÖRME SİSTEM	800	152	19
ENDOKRİN SİSTEMİ	98	18	18,3
BATINI İLGİLENDİRE HASTALIKLAR	9	2	22,2
DİĞER HASTALIKLAR GRUBUNDAKİ ÖZÜRLÜLER	264	33	12,5

Kişilerin engel durumlarına göre işe yerleşme oranlarına bakıldığında engel grupları içinde de dezavantajlı engel gruplarının olduğu görülmektedir. Tablo 3.2. de görüldüğü gibi istihdam edilme yüzdesi %7,8 ile en düşük olan grup zihinsel ve davranışsal bozuklukları grubu olarak göze çarpmaktadır. Bu gurubu %9,9 ile solunum sistemleri hastalıkları izlemektedir. İstihdam edilme yüzdesi en fazla olan grup %34 ile sinir sistemi hastalıkları grubunda görülmektedir. Bu grubu %25,4 ile yanık ve deri hastalıkları grubu izlemektedir. Dezavantajlı engel grubunda ki kişilerin istihdamının arttırılması ve işgücüne kazandırılması için özel politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Engel grubuna göre engelli bireylerin hangi alanlarda çalışılabileceği gerek işveren gerekse engeli bireyin kendisi tarafından yeterince bilinmemektedir. Bu durum yol haritası açısından bir eksikliktir ve engelli istihdamını zorlaştırmaktadır.



Şekil 3.2. Sivas İlinde İŞKUR'a kayıtlı engelli kişilerin engel durumlarına göre işe yerleşme oranlarının grafiksel gösterimi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal bir devletin en önemli görevlerinden biri de vatandaşlarına iş imkanı sağlamaktır. Devletin iş imkanını bizzat kendisinin sağlaması şart değildir. Fakat gerek kamu sektörünün gerekse özel sektörün istihdam alanlarının arttırılması için dolaylı ya da doğrudan destekler sunması ve çeşitli politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Bu çalışmadan da görüleceği üzere engelli bireylerin eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte istihdamının arttığı görülmüştür. Bu doğrultuda engelli bireylerin eğitime erişiminin kolaylaştırılması ve mesleki eğitimin arttırılması gerekmektedir. Verilecek mesleki eğitim politikalarının istihdam odaklı olması kişilerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. İşverenlerin engelli bireyler için uygun çalışma alanları oluşturulması için teşvik edilmesi ve bunun toplum bilinci haline getirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda devletin uygulamış olduğu zorlayıcı tedbirlerinin yanı sıra teşvik edici bir kısım tedbirler de uygulaması engelli kişinin istihdam edilmesine katkı sağlayacaktır. Engel gruplarına göre engellilerin hangi sektörde ve hangi alanda çalışmasının daha verimli olacağı ile ilgili çalışmaların yapılması ve bu çalışmaların işverenlere yol gösterici nitelikte olması gerekmektedir. Görme engelli bireyin çağrı merkezi operatörü, işitme engelli bireyin dikiş makinesi operatörü, bedensel engelli bireyin bilgisayar operatörü ya da grafik tasarımcısı olarak çalışması gibi engel grubuna göre çalışma alanlarının belirlenmesi yol gösterici olması açısından önemlidir. Bu çalışma alanlarının araştırılması sadece işveren için değil engelli birey için de bir yol haritası niteliği taşımaktadır. Engelli kişinin engel durumuna göre kendini hangi alanlarda geliştirmesi gerektiğini bilmesini sağlayacaktır. Bu durum engel grupları arasında oluşan istihdam edilme oranları arasındaki farkın giderilmesine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Devletin engelli bireylere bağlamış olduğu engelli maaşının kişinin işe girip çıkması durumunda tekrar bağlanmasının uzun sürmesi engelli kişinin işe girmesinde isteksiz olmasına neden olmaktadır. Kişiye bağlanan engelli maaşlarının engelli bireyin çalışmasını teşvik edecek türden olması engelli istihdamının artmasına katkı sağlayacaktır.

Sivas ilinde İŞKUR'a kayıtlı engelli kişiler baz alınarak yapılan bu çalışmada lise altı engelli kişilerin oranı %74,9 olduğu düşünülürse öncelikle engelli bireylerin öğrenim durumlarının arttırılması ve engel gruplarına göre istihdam odaklı mesleki eğitim verilmesi engelli istihdamının artmasını sağlayacaktır. İstihdamında zorluk yaşanan engel gruplarının hangi sektör ve hangi alanda istihdam edilebileceğine dair hali hazırda bir çalışmanın olması gerek işveren açısından gerekse iş arayan açısından yol haritası niteliği taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

T.C Başbakanlık Özürlüler idaresi Başkanlığı 2007, Durum analizi. *Stratejik Plan (2008-2012).* Ankara: Kalemdar Matbaacılık, ss. 26-37.

Akyiğit, E., 2008, *İctihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı iş kanunu şerhi.* 1. cilt. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 1403-1424.

Murat, S., 2009, Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İsmek Örneği, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 56, Yıl

Uşan, F., 1997, İş Hukukunda Sakat İstihdamı, Konya

Ören, K., 2005, Zihinsel Engellilerin Eğitim ve İstihdamı, Pelikan Yayınları, Ankara, ISBN No: 975-8778-44-7

Alkan Meşhur, H.F., 2004, Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri Dergisi, Aralık, Cilt 1, Sayı 2 ,

Ekmekçi, Ö., 1987, Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü, İstanbul Barosu Dergisi., C.IV, S.6., İstanbul.

Altan, Ö.Z., 1976, Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları, Eskişehir Ticari İlimler Akademisi, No. 146/90, Eskişehir.

Özürlüler Şurası, 1999, Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri, Ankara.

Seçkin, H., 1978, Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu, Yasa HD., C.1.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM III-C

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 3

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ, SOSYAL MEDYA VE İŞ ARAMA SÜREÇLERİ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. SEHER SEVİM

(ANKARA ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

SOSYAL MEDYA ÜZERİNDEN BİLGİ PAYLAŞIMI VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI ÖRNEĞİ

Fikret SÖZBİLİR[1]
Salih YEŞİL[2]

ÖZET

Son yıllarda sosyal medya ya da sosyal ağ olarak bilinen Facebook, Twitter, LinkedIn, vb. ağlar, sağladıkları olanaklar bakımından iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sağlanmasında önemli bir potansiyele sahiptirler. **Çalışanlar arasında karşılıklı bilgi alışverişi olarak yapılan b**ilgi paylaşımı, sosyal ağlarda grup oluşturma ve gruplara katılma yoluyla daha yaygın bir şekilde gerçekleştirilir. Yenilikçi davranışlar ise bireylerin problemlere çözüm bulma veya paydaşların gereksinimlerini karşılamaya yönelik yeni bir fikir geliştirmeleri ve o fikri uygulamalarıdır.

Bu çalışmanın üç amacı vardır. Birincisi, İş ve Meslek Danışmanlarının (İMD) sosyal medyayı kullanma eğilimlerini belirlemektir. İkincisi sosyal ağlarda gruba katılmalarının bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Üçüncüsü de bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Aynı zamanda, söz konusu faktörler ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri bağlamında öneriler sunmaktır.

Yapılan alan çalışmasında, Türkiye İş Kurumu'nda görevli İMD'lere yönelik internet üzerinde hazırlanan ve link olarak e-posta adreslerine gönderilen ankete 555 İMD katılmıştır. Ankete katılan İMD'lerden sosyal medya kullanımı, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar algılarına ilişkin veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin içerik analizi SPSS 16 programı ile yapılarak tablolar halinde sunumu yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği Cronbach's Alfa değerleri ile ölçümlenmiştir ve ,70'in üzerinde değerlerden oluşmaktadır. Araştırmanın geçerlilik analizi sonuçları da KMO değerleri ve ortak varyansları bakımından ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğunu ayrıca, Bartlett küresellik testi sonucu ,000 düzeyinde anlamlı çıkmış olup, örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin aralarında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Anketten elde edilen kategorik verilerin analizinde ki-kare bağımsızlık testi uygulanmış, Likert tipi sorulara verilen cevaplardan sağlanan verilerin ise basit ve çoklu doğrusal regresyon yöntemleriyle analizi yapılarak araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

Elde edilen bulgular, İMD'lerin sosyal ağları kullanma amacı ile iletişim ve bilgi edinme arasında; ağda en çok ilgilendikleri içerik ve iş ile ilgili araştırma yapma arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, sosyal ağlarda gruplara katılmanın bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, çalışanların sosyal ağları etkin bir şekilde kullanmaları, bilgi paylaşımını ve dolayısıyla iş yapma biçimlerinin ve ortak akıl ile sorunlara bulunan çözümlerin yaygınlaşmasını ve yenilikçi davranışların gelişimini sağlayacaktır. Bu nedenle, çalışanların bilgi, iletişim ve araştırmaya dayalı sosyal medya kullanımlarının sağlanmasının, bütün kurum/organizasyon içerisinde bilginin etkin paylaşımının ve yenilikçi davranışların desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Meslek Danışmanı, Sosyal Medya, Bilgi Paylaşımı, Yenilikçi Davranış.

GİRİŞ

Yüzyılın en önemli teknolojisi olan internet ve onunla birlikte gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri sürekli kendini yenileyen ve kullanışlılığını artıran vazgeçilmez faktör haline gelmiştir. Bu faktörlerden bir bölümü de son yıllarda sosyal medya ya da sosyal ağ olarak bilinen Facebook, Twitter, LinkedIn, MySpace vb. ağlardır (Babcock, 2010: 148). Bilinen iş yapma biçimlerinin büyük bir değişim geçirmekte olduğu açıktır. Firmalar artık sosyal medyada sadece ürün tanıtımı ve müşteri bulma ile yetinmemekte, sosyal medyanın sunduğu ağ üzerinden iş başvurusu yapan adaylarla karşılıklı görüşme fırsatını kullanarak personel alımı da yapmaktadırlar. Aynı şekilde iş ve meslek danışmanları da sosyal ağları kullanarak görevlerini çok yönlü olarak yapabilirler.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sağlanmasında sosyal ağlar, etkin bir kullanım alanı olma potansiyeline sahiptirler. Karanlıkta kalmış bir yeteneği bulup çıkartmak ve onun daha iyi bir pozisyonda çalışmasını, bir işe ilgileri benzer düzeyde olan yetenekli çalışanların birbirlerini bulmalarını, işbirliği yapmalarını, var olan bir şeyi yeniden tasarlamalarını sağlamak için sosyal ağlar/sosyal medya etkin bir şekilde kullanılır (Babcock, 2010: 152). Online kariyer danışmanlığı ABD'de hızla yaygınlaşmakta ve dijital sohbet ortamlarında (chat) ve e-posta ile danışmanlık gibi yöntemler de kullanılmaktadır (Boero, 2001: 5). Türkiye'de ise iş ve meslek danışmanlarının resmi görevlerinin dışında ve İŞKUR'dan bağımsız olarak facebook üzerinde İŞKUR-İş ve Meslek Danışmanları vb. hesaplarla sosyal ağ üzerinde etkinlik göstermektedirler. Dolayısıyla sosyal medya diğer alanlarda olduğu gibi iş ve meslek danışmanlığında da etkinliği artırıcı bir unsurdur.

Bilgi paylaşımı, sosyal ağlarda grup oluşturma ve gruplara katılma yoluyla daha yaygın bir şekilde gerçekleştirilir. Sosyal ağlarda bilgi paylaşımına bağlı olarak insanların başkalarının neler bildiğini keşfetmesinin yanı sıra, bir çalışma grubuna tahsis edilmiş bir sanal ortam grubun üyelerinin deneyimlerini, çalışma arkadaşlarının bilmedikleri konuları, gelecekte olması gerekenlere ilişkin düşüncelerini ve bilgilerini paylaşmalarına olanak sağlar (Babcock, 2010: 148).

Yenilikçilik, Drucker (2001: 22-23) tarafından, "insan ve malzeme kaynaklarına yeni ve daha büyük bir zenginlik üretme kapasitesi kazandırma görevi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, iş ve meslek danışmanlığının

[1] Dr., Eğitim Uzmanı, **Kahramanmaraş Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,** fikret.sozbilir@iskur.gov.tr
[2] Doç. Dr., **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv. İİBF, İşletme Bölümü Öğr. Üyesi,** syes66@hotmail.com

fonksiyonu ile örtüşmektedir. İş ve meslek danışmanlarının yenilikçi davranışları, kurumsal hizmetlerin sürekli yenilenmesini sağlamakta ve müşteri/vatandaş memnuniyetini artırmaktadır.

Bu çalışmada, iş ve meslek danışmanlarının sosyal medyayı kullanma eğilimlerinin, sosyal ağlarda gruba katılmanın ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisi bağlamında ele alınmıştır. Sosyal medyayı etkin kullanma ve sosyal ağlarda gruplara katılma, yenilikçi davranışları destekleyen faktörler olarak bilinmektedir. Sosyal medyanın/ağların bilgi paylaşımına olumlu ya da olumsuz etkisinin ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerinin olup olmadığının, etkileri varsa yönünün ve düzeyinin de bilinmesi gerekir. Bu çalışmanın amacı, sosyal medyayı kullanma eğilimlerinin, sosyal ağlarda gruba katılmanın bilgi paylaşımının üzerindeki etkisi ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerinin yönünün ve düzeyinin iş ve meslek danışmanları üzerinde ölçülmesidir. Çalışmada giriş bölümünden sonra birinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırmanın hipotezlerine, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgulara, son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde iş ve meslek danışmanlığı, sosyal medya, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar tanımlanmıştır. Meslek danışmanlığının temelini atan, 1900 yılından itibaren Boston'da (ABD) işsiz okul mezunları ile ilgilenen, danışmanlık hizmetleri geliştiren ve dünyada ilk defa 1908 yılında *Mesleki Rehberlik Bürosu* açan Frank Parsons olmuştur. Parsons meslek danışmanlığının üç ana ilkesini şöyle belirlemiştir (Parsons, 1909; Obi, Oye, Mohd, & Bernice, 2012: 3; Pişkin, 2012: 25);

- Danışanın yeteneklerini, ilgisini, kişiliğini vd. özelliklerini iyi analiz etmek,
- Mesleklerle ve işgücü piyasası ile ilgili detaylı bilgi sahibi olmak ve danışanı iyi bilgilendirmek,
- Danışanın kişilik özellikleri ve mesleki bilgileri ile ilgili doğru değerlendirme ve danışmanlık yapmak.

İş ve meslek danışmanlığı, Erdoğmuş (2011: 5) tarafından *"Bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek süreci."* olarak tanımlanmıştır.

Sosyal medya, *Web 2.0'nin düşünsel ve teknolojik temelleri üzerinde oluşturulan internet tabanlı uygulamaların bir grubu* olarak tanımlanmıştır (Kaplan & Haenlein, 2010: 61). Sosyal ağ ise "*Arkadaşlık, akrabalık, ortak ilgi, finansal değişim, karşıtlık, cinsiyet veya inanç ilişkileri, prestij, bilgi vb. bir veya daha fazla tipte özgün bağlılıklar bakımından iletişim kuran düğümler olarak adlandırılan bireylerden (veya organizasyonlardan) oluşan sosyal bir yapı"* olarak tanımlanmıştır (Fadul & Estoque, 2011: 117).

Bilgi paylaşımı Parekh (2009: 147) tarafından "*İnsanlar, arkadaşlar, bir ailenin veya bir topluluğun üyeleri, bir organizasyon veya işbirliği grupları arasında değiş tokuş yoluyla yapılan bilgi (enformasyon, beceri veya uzmanlık/deneyim) aktivitesidir."* şeklinde tanımlamıştır.

Yenilikçi davranış çalışanın kendisi için belirlenmiş bir rol ya da beklentiye göre değil, tamamen çalışanın kendi isteğine bağlı bir davranıştır (Sanders vd., 2010: 60). Yenilikçi davranış, Carmeli, Meitar, & Weisberg (2006: 78) tarafından *"Bir bireyin tanımladığı bir probleme yeni (yeni çıkmış veya uyarlanmış) fikirler ve çözümler ürettiği, onları geliştirdiği ve desteklediği, o fikirler ve çözümlerden organizasyonun veya bir bölümünün yararlandığı ve kullanılabilir prototip veya model ürettiği çok aşamalı bir süreç"* olarak tanımlanmıştır. Yenilikçi davranış süreci yeni ve yararlı ürün, hizmet ve/veya sürece ilişkin bir fikrin doğuşu ile başlar o fikrin uygulamaya geçirilmesiyle son bulur (Axtell, ve diğerleri, 2000; Krause, 2004; Dorenbosch, van Engen, & Verhagen, 2005).

2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu bölümde sosyal ağlarda gruplara katılmanın, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar ve ayrıca bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

2.1. Sosyal Ağlarda Gruplara Katılma ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişki

Sosyal ağlar, kullanıcılarına kişisel bilgi profilleri veya mesleki gruplar oluşturarak, meslektaşlar arasında e-posta veya anlık mesajlarla iletişim kurma ve bilgi paylaşımı sağlayan uygulamalardır (Li & Bernoff, 2008; Kaplan & Haenlein, 2010). Bilişim teknolojileri kapsamında olan sosyal ağlar, coğrafik olarak birbirlerinden uzak kişilerin eş zamanlı, çok düşük maliyetle ve etkin bir şekilde bilgi paylaşımında çok önemli bir işleve sahiptir (Albino, Garavelli, & Gorgogline, 2004; Reychav & Weisberg, 2010; Nooshinfard & Nemati-Anarak, 2012). Obi, ve diğerleri (2012), Nijerya'da 380 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal ağlar üzerinden yoğun bir bilgi paylaşımının olduğu ve bu kitleye hizmet veren kariyer danışmanlarının sosyal ağları ve diğer bilgi ve iletişim teknolojilerini bütünleşik bir şekilde kullanmaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da sosyal ağların kullanım amacı ile en çok kullanılan sosyal ağların arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla birinci ve ikinci hipotezler ayrıca, sosyal ağlarda gruplara katılmanın ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla üçüncü hipotez aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H1: İş ve Meslek Danışmanlarının sosyal ağları kullanma amacı ile iletişim ve bilgi edinme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İş ve Meslek Danışmanlarının sosyal ağda en çok ilgilendikleri içerik ve iş ile ilgili araştırma yapma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Sosyal ağlarda gruplara katılmanın bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkisi vardır.

2.2. Sosyal Ağlarda Gruplara Katılma ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

Yenilikçi davranış, yeni problem çözüm fikirlerini kullanıma sokma süreci olarak anılır (Ardts, van der Velde, & Maurer 2010). Yenilikçi davranışın organizasyonlarda örgütsel süreçlerin genel verimlilik ve etkinliğin geliştirilmesi için önemli olduğu kabul edilir. Yapılan araştırmalar çalışanların yenilikçi davranışları büyük ölçüde başkaları ile iletişim ve etkileşimine bağlı olduğunu göstermiştir (Anderson, de Dreu, & Nijstad, 2004). Xerri & Brunetto (2011) tarafından daha fazla bilgi ve yenilikçiliğe dayalı bir alan olduğu için Avustralya'da faaliyet gösteren mühendislik firmalarında çalışan 100 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal sermayeyi artıran güven ve güçlü sosyal bağların yenilikçi davranışı teşvik ettiği bulgusuna ulaşmışlardır. Sosyal ağlar ve bireyler arası ilişkilerin çalışanların yenilikçi davranışlarının gelişimi için çok önemli olduğunu gösteren bir çok çalışma yapılmıştır (Cooke & Wills, 1999; Dhanaraj & Parkhe, 2006; De Jong & Hartog, 2007, 2010). Sosyal ağlarda gruplara katılma sonucunda grup içerisinde oluşan bilgiye dayalı sinerji yenilikçi davranışı olumlu etkileyebilir. Bu bakımdan sosyal ağlarda gruplara katılmanın yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini test etmek amacıyla çalışmanın dördüncü hipotezi şöyle oluşturulmuştur:

H4: Sosyal ağlarda gruplara katılmanın yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi vardır.

2.3. Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki

Yenilikçiliğin önem kazanmasına bağlı olarak çalışanların organizasyonda hangi durumlarda yenilikçi davranış sergiledikleri araştırılmaya başlanmıştır (Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld, & Groeneveld, 2010). Çalışanların paylaştıkları bilgiler yenilikçi davranışı sağlayan önemli kaynaklardır. Lee ve Hong'un (2014) Seul'de (Kore) bulunan dört üniversite hastanesinin 779 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Bunların dışında bir çok araştırmacının yaptıkları çalışmalarda da bilgi paylaşımının yenilikçi davranış üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmıştır (Mura, Lettieri, Radaelli, & Spiller, 2013; Yu, Yu-Fang, & Yu-Cheh, 2013; Chegini 2013; Kim & Lee, 2013). Yine bu çalışmada da bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini test etmek üzere araştırmanın beşinci ve son hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H5: Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem Yapısı

Bu çalışma kapsamında Türkiye İş Kurumunda görev yapan iş ve meslek danışmanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın evreninde 3.964 iş ve meslek danışmanı (İMD) (Ocak/2014 itibariyle) bulunduğu belirlenmiş ve evrenin tamamı ana kütle içerisine alınmıştır. On-line olarak hazırlanan anketin linki 3.964 İMD'nin e-posta adresine gönderilmiş, 555 İMD ankete katılmış (%14) ve anketlerin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır.

3.2. Ölçüm Aracı

Araştırma kapsamında, sosyal ağların kullanımına ilişkin kategorik seçenekler içeren soruların yanı sıra sosyal ağda gruba katılma, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar ölçeği kullanılmıştır. Sosyal ağların kullanımına ilişkin ölçek soruları ilgili alanyazından derlenmiştir (Ellison, Steinfield, & Lampe, 2007; Brandtzaeg & Heim, 2009; Tong, Heide, Lindsey, & Walther, 2008). Bilgi paylaşımı ölçeği Smock, Ellison, Lampe, & Wohn (2011) dan alınmıştır. Yenilikçi davranışlar ölçeği ise Scott ve Bruce'dan (1994) alınmıştır. Sosyal ağda gruba katılma ölçeği bu çalışma için geliştirilmiştir. Sosyal ağda gruba katılma, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar ölçeğinin soruları 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum).

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulgularının bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 16.00 programından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, sosyo-demografik özellikler ve sosyal ağların kullanımına ilişkin bulguların ortaya konulması, güvenilirlik ve faktör (geçerlilik) analizi, korelasyon analizi, ki-kare ve regresyon analizi ile verilmiştir.

4.1 Sosyo-Demografik Özellikler

Anketimizde İMD'lere ilişkin demografik değişkenler olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kurumda çalıştığı süre sorulmuştur. Örneklemin %51,7'si bayan, %48,3'ü erkektir. Ankete katılan İMD'lerin çoğunluğu (%90,3) 25-34 yaş arasındadır. Buna paralel olarak katılımcıların çoğunluğunun (%68,3,2) lisans mezunu ve

çalışma tecrübeleri bakımından çoğunluğu (%70,2) 1-2 yıl arasıdır. Demografik özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			**Eğitim Düzeyi**		
Bayan	287	51,7	Lisans	379	68,3
Erkek	268	48,3	Yüksek Lisans	172	31,0
Yaş			Doktora	4	0,7
20-24	8	1,4	**Kurumdaki Kıdemi**		
25-29	300	54,1	1 yıldan az	153	27,6
30-34	201	36,2	1-2 yıl arası	390	70,2
35-39	42	7,6	2-3 yıl arası	12	2,2
40 ve üzeri	4	0,7			

N=555 (Araştırmaya katılan İMD sayısı)

4.2 Sosyal Ağların Kullanımına İlişkin Bulgular

İMD'lerin sosyal ağları kullanımına ilişkin sorulan değişkenler olarak kullanım amacı çoğunlukla (%81,7) iletişim ve bilgi, en çok kullandıkları (%80,7) sosyal ağ facebook, sosyal ağda en çok ilgi çeken içerik türü (%44,3) iş, eğitim, araştırma (beceri eğitimi, iş deneyimleri ve akademik yazılar) olduğu görülmüştür. İMD'lerin sosyal ağları kullanım eğilimi Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Sosyal Ağların Kullanımına İlişkin Bulgular

Sosyal Ağ Kullanımı	Frekans	Yüzde (%)	Sosyal Ağı Kullanma Eğilimi	Frekans	Yüzde (%)
Sosyal ağları kullanma amacı			**Sosyal ağda en çok ilgi çeken içerik türü (yazı, resim, haber)**		
Kendimi ifade etme	121	20,1	Politika veya ekonomi haberleri	126	22,7
İletişim	274	49,4	İş, eğitim, araştırma (Beceri eğitimi, iş deneyimleri ve akademik yazılar	246	44,4
Arkadaş edinme	1	0,2	Sanat ve/veya edebiyat	80	14,4
Eğlence	53	9,5	Magazin ve/veya Eğlence	20	3,6
Bilgi edinme	179	32,3	Yaşam ve/veya Alışveriş	40	7,2
Yeni ins. tanışma	4	0,5	Diğer	43	7,7
Ücretsiz mesajlaşma	9	1,6	**Sosyal ağda en çok değer verilen içerik türü**		
Diğer	25	4,5	Arkadaşların beğendiği	31	5,6
İMD'lerin aralarında en çok kullandıkları sosyal ağ			Konu ile ilgili araştırma yapmış bir uzman tarafından yayımlanan bilgi	190	34,2
Facebook	448	80,7	Konu ile ilgili çok deneyim sahibi insanlar tarafından yayımlanan bilgi	118	21,3
Twitter	19	3,4	Daha önce bilinmeyen ya da açıklanmamış olan bilgiler	151	27,2
LinkedIn	2	0,4	Boş bırakılan	65	11,7
İMD Benim	8	1,4			

Sayf. vd.	6	5,5

N=555 (Araştırmaya katılan İMD sayısı)

4.3 Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliğine İlişkin Analizler

Yapılan araştırma için %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hataya göre hesaplanan örneklem sayısı toplam 5.000 ana kütle için 357'dir (Sekaran, 1999). Bu çerçevede yapılan hesaplamaya göre, çalışmanın evreni ve ana kütlesi 3.964 için gerçekleşen 555 örneklem sayısı, %5,07 kabul edilebilir hataya göre %99 güven seviyesinde olduğunu göstermektedir. Ankette yer alan araştırma ölçeklerinin güvenirliliği, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach's Alfa değerleri ile ölçümlenmiştir. Ankette yer alan bilgi paylaşımı ölçeği değişkenlerinden alfa değeri ,70'in altında olan bir değişken ölçekten çıkarılmıştır. Bunların dışında, ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri Nunally'nin (1978) kabul edilebilir düzey olarak tanımladığı ,70'in üzerinde değerlerden oluşmaktadır. Güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar, Tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırmadaki Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler (Scales)	Cronbach's Alpha	Önerme Sayısı (N of Items)
Sosyal ağda gruba katılma	,748	5
Bilgi paylaşımı	,704	4
Yenilikçi davranışlar	,784	5

Araştırmanın geçerlilik analizinde Keşfedici Faktör Analizi kullanılmıştır. Araştırmada yer alan sosyal ağda gruba katılma, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar ölçeklerinin analize uygun olup olmadıklarını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik (Bartlett's test of sphericity) testi uygulanmıştır. KMO değerleri bakımından ölçeklerin iyi düzeyde uyumlu olduğu ayrıca, değişkenlerin ortak varyanslarının oldukça iyi kabul edilen ,50'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ankette yer alan ölçeklerin tamamı Bartlett küresellik testi sonucu ,000 düzeyinde anlamlı çıkmış olup, örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir (Sharma, 1996: 116). Araştırmanın ölçeklerinin geçerlilik analizine ilişkin sonuçları Tablo 4.'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırmanın Geçerlilik (KMO ve Bartlett Testi) Analizi Sonuçları

Ölçekler	KMO Değerleri	Yaklaşık ki-kare	f	Özdeğer	Varyans %	Anlamlılık (Sig./p)
Sosyal ağda gruba katılma	,745	536,072	10	2,503	50,068	,000
Bilgi paylaşımı	,726	393,561	6	2,129	53,219	,000
Yenilikçi davranışlar	,788	782,244	10	2,733	54,663	,000

4.4 Korelasyon Analizi

Araştırmanın değişkenleri olan sosyal ağda gruba katılma, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde görüldüğü gibi araştırmanın değişkenleri arasında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bilgi paylaşımı, sosyal ağda gruba katılma düzeyine göre yenilikçi davranışlar da bilgi paylaşımının düzeyine göre şekillenmektedir. Araştırmanın değişkenlerinin korelasyon analizine, ortalama değerlerine ve standart sapmalarına ilişkin sonuçları Tablo 5.'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Değişkenler	Ortalama (Mean)	Std. Sapma	Sosyal ağda gruba katılma	Bilgi paylaşımı	Yenilikçi davranışlar
Sosyal ağda gruba katılma	4,234	,61688	X		
Bilgi paylaşımı	2,437	,77199	,162**	X	
Yenilikçi davranışlar	3,618	,58300	,152**	,165**	X

** p<0,01: Korelasyon 0,01 düzeyi için anlamlıdır (2 tailed); N=555 (Araştırmaya katılan İMD sayısı)

4.5. Ki-Kare Bağımsızlık Testi

Araştırmada kullanılan ankette sosyal ağları kullanma eğilimlerini belirlemeye yönelik sorulara verilen cevaplar kategorik (nominal) ölçü türünden olduğu için sosyal ağları kullanmada temel amaçların ve ilgilenilen içeriğin iletişim, bilgi edinme ve iş ile ilgili araştırma yapma eğilimi arasında ilişki (bağ) olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Yapılan ki-kare bağımsızlık testi sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Sosyal Ağları Kullanmada Temel Amaçların İletişim ve Bilgi Edinmeye İlişkin Ki-Kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

	Ki-Kare Değeri	Serbestlik Derecesi	P/Asymp. Sig. (2-sided)
Model	1,560E2	14	,000

Tablo 6'daki P değeri (Asymp. Sig.=0,000) 0,001'den küçük olduğundan anlamlı bir ilişki vardır. Başka bir ifade ile İMD'lerin sosyal ağları kullanmada temel amaçlarının iletişim ve bilgi edinmeye ilişkin soruya verdikleri cevaplar birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 7. Sosyal Ağda En Çok İlgilenilen İçerik ve İş İle İlgili Araştırmaya İlişkin Ki-Kare Bağımsızlık Testi Sonuçları

	Ki-Kare Değeri	Serbestlik Derecesi	P/Asymp. Sig. (2-sided)
Model	35,139	10	,000

Tablo 7'deki P değeri de (Asymp. Sig.=0,000) 0,001'den küçük olduğundan anlamlı bir ilişki vardır. Yani İMD'lerin sosyal ağda en çok ilgilendikleri içerik ve iş ile ilgili araştırmaya ilişkin soruya verdikleri cevaplar birbirinden bağımsız değildir.

4.6. Regresyon Analizi

Araştırmada incelenen değişkenler olan sosyal ağda gruba katılmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek ve geliştirilen hipotezi (H3) test etmek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte, sosyal ağda gruba katılmanın yenilikçi davranışlar üzerinde (H4) ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerinde (H5) etkisinin olup olmadığını incelemek ve geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış olup, modelin anlamlılığını gösteren sonuçlar Tablo 8 ve 10'da regresyon analizi sonuçları da Tablo 9 ve 11'da verilmiştir.

Tablo 8. Varyans Analizi Sonuçları

Model	Karelerin toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık p/Sig.
Regresyon	5,354	1	5,354	19,879	,000
Artık (Residual)	148,942	553	,269		
Toplam	154,296	554			

Bağımlı değişken: Bilgi paylaşımı.
Bağımsız değişken: Sosyal ağda gruba katılma

Araştırma kapsamında yer alan sosyal ağda gruba katılmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisinin (H3) olup olmadığını test etmek için uygulanan Anova testi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin p< ,001 düzeyinde tümüyle istatistiksel olarak her düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 9'da ise, sosyal ağda gruba katılmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisi olduğuna ilişkin regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 9. Regresyon Katsayıları Tablosu

Bağımsız Değişkenler	I	β	t	I	I	$_2$ I	Düzeltilmiş R^2

Sosyal ağda gruba katılma	,159	,186**	,459	,000	,186	,035	,033

Bağımlı değişken: Bilgi paylaşımı; **p<0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9'daki sonuçlardan bağımlı değişken bilgi paylaşımının %3,3'ünün bağımsız değişken sosyal ağda gruba katılma tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Bu açıklama yüzdesi (%3,3) düşük bir oran olup, bilgi paylaşımının sosyal ağda gruba katılmadan başka faktörler tarafından da açıklandığı anlamına gelmektedir. Ancak, analizin p değerini (p>,001) ve β katsayısını (,186) incelediğimizde, sosyal ağda gruba katılımın bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Yapılan analiz bağlamında hipotezlerin kabul veya reddedilmelerine ilişkin durum Tablo 12'de belirtilmiştir.

Araştırma kapsamındaki diğer bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek ve geliştirilen hipotezleri (H4 ve H5) test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış olup, modelin anlamlılığını gösteren sonuçlar Tablo 10'da ve regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 10. Varyans Analizi Sonuçları

Model	Karelerin toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Ortalama Kare	F	Anlamlılık p/Sig.
Regresyon	8,790	2	4,395	13,154	,000
Artık (Residual)	179,510	552	,325		
Toplam	188,300	554			

Bağımlı değişken: Yenilikçi davranışlar.
Bağımsız değişkenler: Sosyal ağda gruba katılma ve bilgi paylaşımı.

Araştırma kapsamındaki sosyal ağda gruba katılmanın ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek için uygulanan Anova testi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir. Söz konusu değişkenlerin p< ,001 düzeyinde tümüyle istatistiksel olarak her düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 11'de ise, araştırma modelinde yer alan değişkenlerin regresyon katsayılarına ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Tabloda; sabit değer, bağımsız değişkenlerin B ve β Katsayıları, t değerleri, anlamlılık düzeyleri, bağımlı değişkenin bağımsız değişken tarafından açıklanma oranı (R^2 ve düzeltilmiş R^2) ve modelde otokorelasyon olup olmadığını belirleyen Durbin-Watson testi ile ilgili sonuçlar verilmiştir.

Tablo 11. Regresyon Katsayıları Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	β	t	Anlamlılık			Düzeltilmiş R^2	Durbin-Watson
Sabit Değer			13,682	,000	,216	,047	,043	1,824
Sosyal ağda gruba katılma	,116	,123*	2,902	,004				
Bilgi paylaşımı	,173	,156**	3,697	,000				

Bağımlı değişken: Yenilikçi davranışlar
**p<0,001; *p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11'deki sonuçlardan bağımlı değişkenin %4,3'ünün bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Başka bir ifade ile yenilikçi davranışlardaki değişmenin %4,3'ü sosyal ağda gruba katılma ve bilgi paylaşımı değişmeler tarafından açıklanmaktadır. İlişkilerin β katsayılarını incelediğimizde, yenilikçi davranışları bilgi paylaşımının daha fazla ve olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Tablo 11'deki Durbin-Watson testi değerinin 1,824 olması değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını gösterir. Yapılan analizler sonucunda, araştırma hipotezlerinin kabul veya reddedilmelerine ilişkin durum Tablo 12'de belirtilmiştir.

Tablo 12. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu

Araştırmanın Hipotezleri	*Kabul/ Red Durumu*

H1: İş ve Meslek Danışmanlarının sosyal ağları kullanma amacı ile iletişim ve bilgi edinme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2: İş ve Meslek Danışmanlarının sosyal ağda en çok ilgilendikleri içerik ve iş ile ilgili araştırma yapma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3: Sosyal ağlarda gruplara katılma ve bilgi paylaşımı arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H4: Sosyal ağlarda gruplara katılma ve yenilikçi davranış arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır	Kabul
H5: Bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar arasında olumlu ve anlamlı ilişki vardır	Kabul

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, sosyal ağlarda gruba katılmanın bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinin ayrıca, sosyal ağlarda gruba katılma ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bununla birlikte, sosyal ağları kullanma amacının iletişim ve bilgi edinme ile ilişkisi ve ve sosyal ağda en çok ilgi çeken içeriğin iş ile ilgili araştırmaların ilişkisini olup olmadığının incelenmesidir. Bu çalışmada, Türkiye İş Kurumunda görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarına (İMD) yönelik anket uygulaması yapılmıştır.

Paylaşımlar grupların kenetlenmesini sağlar. Geleneksel kurumlarda görülen grupların iyi bir paylaşımı zorlayacak kadar karmaşık yapıları vardır. Yeni sosyal araçlar, bilgi paylaşımını kolaylaştırarak çok yönlü avantaj kazandırır (Shirky, 2010: 27). Bunun yanısıra bilgi önemli bir güçtür. Bilgi paylaşımı, katılımcılar arasında paylaşımlı farkındalık ve sinerji yaratır. Karşılıklı bilgi paylaşımı ve sinerji yenilikçi davranışları artıran unsurlardır. Araştırmada sosyal ağlarda gruba katılmanın ölçütü olarak; meslektaşlarla iş ile ilgili problemler ve çözüm yolları konusunda bilgi paylaşımı, meslektaşlarla dayanışma, sohbet, aynı grupta bulunma arzusu ve iş yaşamı ile ilgili gelişmelerin izlenmesi kabul edilmiştir. Ayrıca, sosyal ağ sitesi üzerinden bilgi sağlama (edinme), bilgi sunma, başkalarıyla özel ilgi alanlarında bilgi paylaşımı da bilgi paylaşımının ölçütü olarak dikkate alınmıştır. Yenilikçi davranışların ölçütü olarak da yeni teknolojilerin süreçlerin ve fikirlerin araştırılıp ortaya çıkarılması, yaratıcı fikirler üretme, başkalarını fikirleriyle destekleme, yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi için gerekli fonları ve olanakları sağlama, plan ve program yapma olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, katılımcıların (İMD) sosyal ağlarda gruba katılmakta iletişim ve bilgi edinmeyi amaçladıkları (H1), benzer şekilde sosyal ağlarda en çok ilgilerini çeken içeriğin yaptıkları iş ile ilgili araştırmalar, akademik yazılar ve bilgilendirici yazıların okunması arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu (H2) şeklindedir. Aynı zamanda sosyal ağlarda gruba katılmanın bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu da (H3) görülmüştür. Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda sosyal ağları kullanarak grup olmanın bilgi paylaşımı üzerinde etkisinin olduğunu gösteren sonuçlar alınmıştır (Li & Bernoff, 2008; Kaplan & Haenlein, 2010; Albino, ve diğerleri, 2004; Reychav & Weisberg, 2010; Nooshinfard & Nemati-Anarak, 2012; Obi, ve diğerleri, 2012). Bu çalışmada da aynı sonuç elde edilmiştir. Yine bu araştırmada kullanılan test sonuçları, sosyal ağlarda gruba katılma ve bilgi paylaşımının her ikisinin yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu (H4 ve H5) göstermektedir. Sosyal ağlarda gruba katılma ve yenilikçi davranışlar arasındaki ilişki daha önce de araştırılmış bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen sonuçlar alınmıştır (Anderson vd., 2004; De Jong & Hartog, 2007, 2010; Xerri & Brunetto, 2011). Ayrıca, bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkiyi de araştırmış olanlar (Mura vd., 2013; Yu vd., 2013; Chegini 2013; Kim & Lee, 2013; Lee & Hong, 2014) benzer bulgulara ulaşmışlardır. Sonuç olarak, çalışanların sosyal ağları etkin bir şekilde kullanmaları, bilgi paylaşımını ve dolayısıyla iş yapma biçimleri ve ortak akıl ile sorunlara bulunan çözümlerin yaygınlaşmasını ve yenilikçi davranışların gelişimini sağlayacaktır. Bu nedenle, çalışanların bilgi, iletişim ve araştırmaya dayalı sosyal medya kullanımlarının sağlanmasının, bütün kurum/organizasyon içerisinde bilginin etkin paylaşımının ve yenilikçi davranışların desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Albino, V., Garavelli, A. C., & Gorgogline, M. (2004). Organization and technology in knowledge Transfer. *Benchmarking: An International Journal, 11*(6), 584-600.

Anderson, N., de Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 147–173

Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 73*, 265-85.

Ardts, J.C.A., van der Velde, M.E.G., & Maurer, T. (2010). The influence of perceived characteristics of management development programs on employee outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(4), 411-434.

Babcock, C. (2010). *Bulut bilişim için yönetim stratejileri.* (F. Gülfidan, Çev.) İstanbul: KoçSistem Yayınları.

Boero, Patricia (2001). *Career counseling over the internet : An emerging model for trusting and responding to online clients*. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum.

Brandtzæg, P. B., & Heim, J. (2009). Why people use social networking sites, online communities and social computing. *Lecture Notes in Computer Science*, 5621, 143-152
Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, *27*(1), 75-90.
Chegini, M. G. (2013). The relationship between knowledge management and ınnovative behavior in manufacturing firms. *World Applied Sciences Journal, 24*(1), 18-22.
Cooke, P., & Wills, D. (1999). Small firms, social capital and the enhancement of business performance through innovation programmes. *Small Business Economics*, *13*(3), 219-234.
De Jong, J. P.J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41-64.
De Jong, J. P.J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23-36.
Dhanaraj, C., & Parkhe, A. (2006). Orchestrating innovation networks. *The Academy of Management Review*, 31(3), 659-669.
Dorenbosch, L., van Engen, M. & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management, 14*(2), 129-141.
Drucker, Peter F. (2001). *Management Challenges for the 21st Century* (1.b.). New York: HarperBusiness.
Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of facebook "Friends:" Social capital and college students' use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication, 12*, 1143-1168.
Erdoğmuş, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı. S. Atay içinde, *İş ve Meslek Danışmanlığı* (1. b., s. 3-18). Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayını.
Fadul, J. A., & Estoque, R. S. (2011). *A Textbook for an introductory course in sociology* (2. b.). Philipinnes: Lulu Press.
Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons, 53*(1), 59-68.
Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management, 34*, 324–337
Krause, D.E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation. *Leadership Quarterly, 15*(1), 79-102.
Li, C., & Bernoff, J. (2008). *Groundswell: Winning in a World Transformed by Social Technologies.* Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing ıntention and behavior, and ınnovation behavior. *Osong Public Health Res Perspect, 5*(3), 148-155. doi: 10.1016/j.phrp.2014.04.006
Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management, 17*(4), 527-544 http://dx.doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105
Nooshinfard, F., & Nemati-Anarak, L. (2012). Information technology as a medium of inter-organizational knowledge sharing. *Library Philosophy and Practice (e-journal),* Paper 819. http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/819
Nunally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. b.). New York: McGraw Hill.
Obi, M.C., Oye, N.D., Mohd, T.N., & Bernice, A. (2012). The Impact of ICT on career counseling cervices: A case study of Nigerian secondary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 1*(1), 1-16
Parekh, R. A. (2009). Knowledge sharing: collaboration between universities and industrial organisations. *International Conference on Academic Libraries (ICAL-2009)* (s. 146-151). Delhi: Delhi University Library System.
Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective, *The Academy of Management Review, 28*(1), 89-106
Pişkin, M. (2012). Kariyer danışmanlığının babası: Frank Parsons. Kariyer Gündemi Dergisi, 1, 24-29.
Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management, 14*(2), 285-300.
Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., & Groenev, C., (2010). How to support ınnovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices. *Technology and Investment*, *1*, 59-68
Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal, 37*(3), 580-607
Sekeran, U. (1999). *Research methods for business: A skill building approach* (3.b.). New York: John Wiley and Sons Inc.
Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: John Wiley and Sons Inc.
Shirky, C. (2010). *Herkes örgüt*. (P. Şiraz, Çev.) İstanbul: Optimist Yayınları.
Smock, A. D., Ellison, N. B., Lampe, C., & Wohn, D. Y. (2011). Facebook as a toolkit: A uses and gratification approach to unbundling feature use. *Computers in Human Behavior, 27*, 2323-2329.
Xerri, M., & Brunetto, Y. (2011). Fostering the innovative behaviour of SME employees: A social capital perspective. *Research and Practice in Human Resource Management*, *19*(2), 43-59.
Tong, S. T., Heide, B. V. D., Lindsey, L., & Walther, J. B. (2008). Too Much of a Good Thing? The Relationship Between Number of Friends and Interpersonal Impressions on Facebook. *Journal of Computer-Mediated Communication, 13,* 531-549
Yu, C., Yu-Fang, T., & Yu-Cheh, C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: An İnternational Journal*, *41*(1), 143-156

KARİYER DANIŞMANLIĞINDA BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMINDA YENİ PARADİGMALAR VE TÜRKİYE'NİN YOL HARİTASI

Erman M. DEMİR[3] Analiz Kariyer, ermdmr@analizkariyer.com

ÖZET

Bu araştırma ile kariyer danışmanlığı bağlamında istihdam politikalarının başarısını ve gençlerin hayat kalitesini doğrudan etkileme potansiyeli taşıyan güncel yöntemlerin Türkiye literatürüne kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) kariyer danışmanlığında kullanımının dünyada yaygın yaklaşımlara göre kıyaslanarak stratejik yol haritası oluşturmak için faydalı bir temel oluşturulması amaçlanmaktadır.

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına erişimin yaygınlaştırılması istihdam politikaları açısından önemli bir gündem maddesidir. Diğer önemli konu başlığı ise iş ve meslek bilgilerinin hacminin artması ve hızla değişmesinden kaynaklanan veri yönetme görevidir. Bunlara ek olarak danışmanlıktaki değişim trendi etkileşimin arttığı ve danışanların daha fazla rol aldığı süreçlere yol alır. Bu gelişmelerin kesiştiği güncel mecra olan internet mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığını dönüştürme potansiyeli taşır.

Tüm bu gelişmeler ışığında Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında BİT kullanımının sadece teknolojik araçlara indirgenemeyeceği açıktır. Bu konudaki izlenecek yol haritası danışanların tercihleri ve danışmanların profesyonel görüşlerini dikkate almanın yanında akademik araştırmalarla desteklenmelidir. Böylece Türkiye için özgün ve işlevsel kariyer danışmanlığı teknolojilerinin geliştirilmesi mümkün olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer danışma, mesleki rehberlik, bilgi ve iletişim teknolojileri, internet, paradigma değişimi.

GİRİŞ

Kariyer danışmanlığının akademik bir konu başlığı haline geldiği 20 yy. ile içinde yaşadığımız dönemin dinamikleri oldukça farklıdır. Değişen dünya profesyonel yaşamı hızla dönüştürür. Profesyonel kariyer gelişimini desteklemek için sürdürülen rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerini bu değişime uydurmak kaçınılmazdır. Çünkü güncel gelişmeler mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı yöntemlerine, içeriğine ve paradigmalarına doğrudan etki eder (Yeşilyaprak, 2012). İletişimin dönüşmesi ve internetin merkezi iletişim mecrası haline gelmesi bu geniş çaplı değişim trendinin en önemli konu başlıklarından biridir. BİT alışverişten, eğitime pek çok alanda etkileşimi yeniden tanımlar. Bu nedenle kariyer rehberliği ve danışmanlığı açısından BİT kullanılan araçlar kadar bu teknolojilerin dönüştürücü etkilerinin de dikkate alınması zorunludur.

Avrupa'da 1986'dan 2001 yılına kadar Rehberlikte BİT Konferansları (European Conferences on ICT in Guidance) yapılmıştır. Konferans gündemini bilgisayar destekli rehberlik sistemleri, internet, teknolojik araçların dijital entegrasyonu ve web 2.0 teknolojisi ile sosyal ağlar gündemi oluşturur (Watts, 2009). Rehberlik faaliyetlerinde BİT kullanımının ilk aşamaları maliyet etkin çözümlere odaklanır. Güncel olarak ise danışan ile danışmanın aktif iletişimi ve benzer durumdaki danışanların etkileşimine imkân sağlayan yapılara doğru genişler (Iacob, 2012: 17). Tarihsel olarak kariyer danışmanlığı ve rehberlik alanında BİT uygulamalarının dört aşamadan geçtiği kabul edilir (Watts, 2001). İlk iki aşama bilgisayarların gelişme evresine denk gelir. Özellikle ikinci aşama olan 1980 başı ile 1990 ortası arasındaki dönemde gelişen bilgisayarlar sayesinde danışmanlık süreçlerine maliyet etkin yazılımlar ile desteklenmeye başlar. Bu dönemde tüm gelişmiş ülkelerde bilgisayar destekli uygulamalar görülür. Üçüncü aşama internetin yaygınlaşması ile karakterize olur. Artık destek yazılımlarının tekil kullanımı yanında, danışma merkezlerine ve kariyer bilgilerine uzaktan erişim mümkün hale gelmiştir. Dördüncü aşamada 2000'lerden itibaren bilgisayar, televizyon vb. kanallar üzerinden analog akış yerini dijital etkileşime bırakmaya başlar. Artık metin ve görseller üzerinden bireysel etkileşimin sağlanması için gerekli bant genişliğine ulaşılmıştır.

1. TEKNOLOJİK ARAÇLARIN KULLANIMI

Danışmanlar kariyer danışmanlığında bilişim teknolojilerinden yararlanılmasını faydalı bulur. Teknoloji desteğinin danışmanlık sürecinde üretilen hacimli bilgilerin yönetilmesi için zamanı verimli kullanmayı sağladığı düşünülür (Houston vd. 2001). Avrupa'da kullanılan BİT tabanlı mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri şu şekilde sınıflanır (Offer, 1997): Karar öğrenme boyutunda eşleştirme sistemleri bireylerin kişisel profil ile eğitim ve iş fırsatlarını ilişkilendirmeleri için kullanılır. Öz farkındalık boyutunda danışanların uygun eğitim ya da işlere yönelmesi için kendilerini değerlendirmelerini sağlayan araçlar bulunur. Fırsat farkındalığı boyutunda eğitim ve iş piyasası hakkında bilgiler içeren dijital veri tabanları yer alır. Değişimi öğrenme boyutunda ise teknolojik araçlar danışanın verdiği kararı uygulaması için destek aracı olarak kullanılır. Planlama, öz geçmiş hazırlama, mülakatlara hazırlanma, burs bulma ya da iş kurma gibi uygulamaları içerebilir. ARIDNE

[3] Özel İstihdam Bürosu İnsan Kaynakları Koordinatörü, Ankara Üniversitesi İletişim Doktora Öğrencisi.
Adres : Analiz Kariyer 100.Yıl Mah. Reşit Galip Caddesi Varış Sk. 3-1 G.O.P./Çankaya/Ankara
Telefon : 90 (312) 4480662

projesinde[4] elde edilen sonuçlara göre web üzerinden uygulanan danışmanlık hizmetleri beş ana başlıkta toplanır. Bunlar: Bilgi aktarımı, tavsiye aktarımı, kariyer geliştirme yetkinliklerinin kazandırılması, kendini değerlendirme ölçeği sunumu ve kariyer danışmanlığıdır.

Bilişim teknolojilerinin kariyer danışmanlığında kullanımı eğitim düzeyine ve hedef kitleye göre (gençlik, yükseköğretim, çalışanlar ve işsiz yetişkinler) farklılaşır (Barnes, 2008). Ortaöğretimde mesleklerle bireylerin özelliklerini eşleştirme, özgeçmiş hazırlama ve mesleki bilgi ihtiyaçlarının karşılanması için eğitime ağırlık verilirken, üniversite düzeyinde ise bilgi vermekten çok rehberlik ve yönlendirme amaçları için kullanılır (Houston vd. 2001). Kullanılan teknolojiye göre ise verilen hizmetler eş zamanlı olan ve olmayanlar şeklinde ikiye ayrılır (Venable, 2010). Eş zamanlı olmayan teknolojiler; eposta ve eposta listeleri üzerinden iletişim, web siteleri üzerinden içerik sunumu ve konuya odaklı içerik paketleridir. Sıkça sorulan sorular web sayfaları buna en güzel örneklerdendir. Eş zamanlı teknolojiler ise gerçek zamanlı olarak soru ve cevabın iletildiği iletişim durumunu yaratır. Telefon görüşmeleri, sanal sınıflar, anlık mesajlar, video konferanslar gibi danışanların sürece doğrudan katılımın mümkün kılan uzaktan erişim teknolojileridir.

Bilgisayar sistemlerinin danışmanlık programları ile bütünleştirilmesi için dört modeli vardır. Bunlardan birincisi bilgisayar sistemlerinin diğer kariyer rehberliği faaliyetlerinden ayrık olarak kullanıldığı *bağımsız* modeldir. *Desteklenmiş* model danışmanlıktan önce ve sonra kısa süre içinde bilgisayar destekli sistemin kullanılmasını içerir. Üçüncüsü rehberlik ve danışmanlık süreci içerisinde bilgisayar sistemlerinin kullanıldığı *bileşik* modeldir. Son model ise bilgisayar sisteminin danışmanlık süreci içerisinde belirli gelişim basamaklarında diğer hizmetlerle ardışık olarak kullanıldığı *gelişim* modelidir (Hawthorn vd. 2002:177)

Madahar ve Offer'in (2000) incelediği pilot e-rehberlik sistemi *desteklenmiş modele* örnek olarak gösterilebilir. Sistem mevcut kariyer danışmanlığı hizmetlerini tamamlamak için yüz yüze görüşmelerin hazırlığında kullanılır. Öğrencilerden gelen e-postalar yönetilir ve öğrenci bilgileri derlenir. Kullanıcı memnuniyeti ve ulaşılabilen öğrenci sayısının artması nedeniyle bu e-rehberlik uygulamasının öğrencilerin kariyer gelişimine olumlu etkisi olduğu değerlendirilmiştir.

Bileşik model grup içerisindeki bireylerin farklı karar verme süreçleri işletmesine olanak sağladığı için faydalı görülür. Avustralya'da özel bir şirketin ürettiği JIIG-CAL sistemi sınıf ortamında grup uygulamasına imkân veren bir örnektir. Bunun yanında ağ üzerinden etkileşim kurmak ya da deneyimleri diğer danışanlarla paylaşmaya imkân tanır. Eşleştirilen danışanların etkileşimi ile oluşan akran danışmanlığı (peer-counseling) uygulamaları zenginleştirme potansiyeli taşır. (Hawthorn vd. 2002: 177)

Günümüzde danışanları bilgi iletişim teknolojileri yoluyla kişisel erişim (self-servis) hizmetleri kullanmaya yöneltmek kariyer danışmanlarından beklenen roller arasında sayılır (Yeşilyaprak, 2012). Kişisel erişim için ilk akla gelen iletişim mecrası internettir. İnternet dijital olarak kamuya sunulan iş ve meslek bilgisine ulaşmayı sağlayarak kariyer danışmanlığındaki bilgi ihtiyacını karşılar. Bunun yanında danışanların ihtiyaç duyduğu bilgilere maliyet etkin ve hızlı şekilde ulaşmak, rehber ve danışmanların hizmet kalitesini de önemli ölçüde artırır. (Evangelista, 2005)

Bu açıdan Türkiye'deki durum yurt dışındaki araştırma sonuçları ile örtüşür. Türkiye'de mesleki danışmanlık yaparken iş dünyasına ilişkin güncel bilgilere ihtiyaç duyan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik alanında en fazla (%76) başvurdukları kaynak internettir (Korkut, 2007: 191). Teknoloji kullanımı video konferans ya da anında mesaj gibi yöntemlerle danışmanlık sürecinin çeşitlendirilmesi yanında mesleki bilgilerin araştırılması ve yönetilmesini de kolaylaştırır. (Houston vd. 2001) Yazarlara göre bazı idari engellerin aşılması halinde kariyer danışmanlığında teknoloji kullanımı sistematik kariyer planlama aktiviteleri ve kilit yetkinliklerin geliştirilmesi yoluyla ciddi kazanımlar sağlayabilir.

Hawthorn ve arkadaşlarına (2002: 107) göre risk grubunu ya da daha yoğun danışmanlık ihtiyacı olan kişileri belirlemek için yapılan tarama görüşmeleri danışmanın zamanının büyük bölümünü kaplar. Bu nedenle tarama ya da rutin bilgi verme gibi süreçler bilgisayar destekli yöntemler kullanılması kurumsal açıdan maliyet etkinlik sağlar. Aynı zamanda danışmanın zaman ve emeğini gerçek kariyer yönlendirme ihtiyaçlarına yönlendirmesine imkân tanır.

Yukarıda sayılan faydalar ve kullanım eğilimleri BİT'nin kullanımını danışmanlık sürecinin pek çok bileşeni ile ilişkilendirir. Kariyer danışmanlığı alanında bilgisayar desteğinin kullanıldığı kategoriler aşağıdaki gibidir. Bunlar arasında en yaygın kullanılanı eşleştirme sistemleridir. (Hawthorn vd. 2002: 173-174).

- Kendini Değerlendirme Ölçekleri: Mesleki ilgi envanterini bilgisayar üzerinden doldurarak mesleki eğilimleri belirlemeyi amaçlayan bilgisayar programlarıdır.
- Psikometrik Testler: Yetenek, eğilim veya kişilik özelliklerini ölçen bilgisayarlı testlerdir.
- Bilgi Edinme Sistemleri: Meslekler, eğitim fırsatları ve muhtemel işverenler hakkında bilgiler içeren belirli anahtar kelimelerin aranabildiği bütünleşik veri tabanlarıdır.
- İşletmecilik Oyunları ve İş Simülasyonları: Belirli bir meslek alanı hakkındaki bilgileri deneyerek öğrenmeyi sağlayan oyun ve simülasyonlardır.

[4] ARIADNE Projesi AB Socrates-Grundtvig 1 programı kapsamında beş partnerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Projenin amacı web tabanlı danışmanlık süreçlerini tanımlamak, incelemek ve bu süreçlerin arkasında yatan temel varsayımları açığa çıkarmaktır. Daha fazla bilgi için bknz. çevrimiçi kaynak, erişim tarihi 14 Ekim 2014 <http://www.ariadneproject.org/index.php?id=17 >.

• Eşleştirme sistemleri: Kişisel özelliklere uygun işleri listeleyen bilgisayar sistemleridir.

• Karar Desteği: Kişilerin belirlediği işe yönelik kriterleri arzu etme derecelerini kullanarak hesaplama yapan ve seçenekler sunan veri tabanlarıdır.

• İş Arama Eğitimi Programları: İş başvurusu yapma ya da mülakatta davranış tarzları hakkında bilgilendirici bilgisayarlı destek sistemleridir.

• Özel Olarak Tasarlanmış Kelime İşlem Programları: Özgeçmiş ya da başvuru formu hazırlamak için belirli şablonlar içeren bilgisayar programlarıdır.

2. TÜRKİYE'DE KARİYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI ALANINDA BİT KULLANIMI

Türkiye'de 1950'li yıllardan bugüne kadar mesleki rehberlik ve kariyer danışmalığının önemi giderek artmaktadır. Bu alanda ilgili kamu kurumlarının yürüttüğü projelerin ve akademik çalışmaların zenginleşmesi sayesinde özellikle 1995 sonrasında sistematik adımlar atıldığı ifade edilir (Yeşilyaprak, 2012: 103). Bu sistematik adımlar işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif işgücü programlarını yaygınlaştırmayı ve etkinliğini artırmayı amaçlayan politikaları gündeme getirmiştir. Bu amaca hizmet edecek şekilde iş arayanların "ilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe/mesleğe ve eğitim programlarına yönlendirilmeleri" hedeflenir (İŞKUR, 2012: 38). Bu hizmetlerin iki buçuk milyondan fazla kayıtlı işsize[5] verilmesi gereklidir. Bu büyükteki bir kitleye yönelik çalışmaların bilgi ve iletişim teknolojilerine başvurmadan gerçekleştirilmesi mümkün görünmez.

İş ve meslek danışmanlığı amacıyla BİT kullanımı bazı uygulamalar ile kurumsallaşır. Örneğin İŞKUR iş arayan ve işverenlere daha hızlı ulaşmak için SMS ve e-posta ile bilgilendirme yapar. 2013 yılında on bir milyondan fazla SMS ilgili kişi ve kuruluşlara gönderilmiştir (İŞKUR, 2014). Ayrıca, iş arayanlara etkin ve hızlı hizmet vermek için uygulamaya konan Kurumsal Dönüşüm Projesi ile uzaktan erişimli ve otomasyonlu hale getirilen bir portal oluşturulur. Portal ile iş arayanlara öz geçmiş doldurma ve iş arama desteği sunulması, temel profesyonel yetkinlikler ve meslek alanları hakkında bilgilere erişmelerinin sağlanması amaçlanır (İŞKUR, 2013: 35). Meslek Danışma Komisyonunun (MEDAK) onayladığı "meslek bilgi dosyaları" İŞKUR'un e-öğrenme[6] hizmeti kapsamında internet üzerinden yayınlanır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) meslek standartlarını online erişime açmıştır. İlgili kurumlarca hazırlanıp sektör komiteleri tarafından incelenen bu belgeler Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) yönetim kurulu tarafından onaylanarak Resmi Gazetede yayınlanır. İnternet üzerinden erişilen meslek standartlarının işi başarıyla yapmak için gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri göstererek bireylerin kariyer gelişimine yardımcı olması amaçlanır.

İŞKUR ve MYK tarafından sunulan online kaynaklar iş arayanların ve öğrencilerin mesleki bilgilere erişimini kolaylaştıran BİT kullanımı örnekleridir. Ağırlıklı olarak iş danışmanlığına dönük bu uygulamalar rehberlik faaliyetleri ile BİT'nin bütünleştirilmesine gerek duyulmayan *bağımsız model* kapsamında değerlendirilebilir. Bilginin online erişime sunulması iş ve meslek danışmanlığı açısından önemli bir adım olmakla beraber bu sistemlerin işlevsel ve yaygın kullanılır hale getirilmesi diğer danışmanlık faaliyetleri ile bütünleştirilmelerine bağlıdır.

Türkiye'de öğrencilere yönelik BİT sistemleri çok daha erken dönemde gündeme gelmiştir. Okullarda kariyer danışmanlığı alanındaki ilk bilgisayar destekli uygulamalar Seçenekler (Choices) ve Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği (BİLDEMER) isimleriyle 1990'ların başında uygulamaya konmuştur. Yükseköğretime geçiş sınav sisteminin 1998 yılında değişmesi ile işlevsiz hale gelen (Bozgeyikli ve Doğan, 2010) ilk programdan yola çıkılarak ortaöğretim düzeyi öğrencileri için BİLDEMER-O adında bir kendini değerlendirme aracı geliştirilmiştir. Sistemin iki temel işlevi vardır. İlk işlev öğrencinin kendine uygun okul türlerini ve lise alanları görmesi, ikincisi ise meslek liselerine yönelen öğrencilere kendilerine uygun bölüm seçeneklerinin sunulmasıdır (Kuzgun ve Bozgeyikli, 2010). Bu programlar teorik olarak rehberlik sürecine bilgisayar sistemlerini dahil eden *bileşik* modelin örnekleridir. Buna rağmen yakın tarihli bir araştırmaya göre rehber danışmanların %7'si bu programı kullandığını bildirmiştir (Korkut, 2007: 191). Bu nedenle mevcut programların BİT potansiyelinden yeterli ölçüde faydalanılmadığı düşünülebilir.

Geçmişte ülkemize kazandırılan internetten bağımsız bilgisayar programları yanında kendini değerlendirme ve mesleki bilgi öğrenme işlevlerini internet erişimine sunan yakın tarihli gelişmeler görülür. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi[7] bu alanda örnek gösterilebilir. Sistemde öğrenciler rehber öğretmenleri destek ve teşviki ile kendilerini değerlendirmeleri, ölçümler sonucunda öğrencilere uygun mesleki eğitim alanları sunulması amaçlanır.

Türkiye'de yükseköğretime girişte uygulanan sınav sistemine uygun şekilde rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri liseden üniversiteye geçişte yoğunlaşır. Öğrencilerin ağırlıklı olarak akademik

[5] İŞKUR Kayıtlı İşsiz İstatistikleri, Eylül 2014. Çevrimiçi kaynak, erişim tarihi 12 Ekim 2014 <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>.

[6] E-öğrenme sisteminde her bir mesleğin açıklaması PDF formatında bir dosya olarak yer alır. Ayrıntılı bilgi için bknz. <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/> erişim tarihi 21 Ekim 2014.

[7] Bu yazının hazırlandığı dönemde erişime kapalı olan sistemin erişim adresi <mbs.meb.gov.tr> dir.

yeteneklerine göre sıralandıkları bu süreç diğer özelliklerin meslek seçimine etkisini azaltır. Yükseköğretime yerleştirme aşamasında öğrencilerin bireysel özelliklerine en uygun tercihi yaptıkları varsayılır. Sınav puanından azami fayda elde etmeyi amaçlayan tercih danışmanlığı meslek danışmanlığının önüne geçer (Yeşilyaprak, 2012). Öğrencilere dönük rehberlik faaliyetlerinde önemli bir konu başlığı haline gelen tercih danışmanlığı alanında tercih motoru, robotu, makinesi vb. adlar altında pek çok BİT sistemi bulunur. Bunlar karar desteği sistemleri gibi görünse de özünde iş ve mesleklere dönük kriterlerle değil bireysel sınav puanı ile hedeflenen bölümün asgari puanı arasında bir hesaplama gerçekleştirilir. Bu durum bilgi işleme kapasitesi ve yaygın kullanımına rağmen bu tip BİT sistemlerinin danışanların kariyer ihtiyaçları açısından çok kısıtlı bir destek sunduğuna işaret eder.

Resmi kurumların öncülük ettiği BİT kullanımı eğilimi olumlu görünse de Türkiye'de bilgisayar destekli mesleki bilgi/rehberlik sistemlerinin kullanımı yeterince yaygınlaşmamıştır (Yeşilyaprak, 2012: 102). Buna karşın Türkiye'de özellikle rehber ve danışman sayısının az olması nedeniyle BİT'nin sağladığı avantajlara ihtiyaç duyulduğu iddia edilebilir. Okullardaki öğrenci sayısına oranlandığında bu alanda görev yapan uzman sayısının yeterli düzeye ulaşmadığı ve ülke genelinde dengeli dağılmadığı görülür. 2004-2005 öğretim yılı verilerine göre Türkiye genelinde bir psikolojik danışmana düşen öğrenci sayısı binin üzerindedir (Korkut, 2007: 188). İlk ve ortaöğretim rehber öğretmen kadrolarının yarıya yakını dolu değildir. Okullarda görevli rehber öğretmenlerin illere göre dağılımı dengeli değildir. Önerilen danışman başına düşen öğrenci sayısı 250 iken ülkemize bu sayı 905 ile 2836 arasında değişmektedir (Akkök akt. Yeşilyaprak, 2012: 105).

Bu pratik ihtiyacın yanında bilimsel çalışmalarda da Türkiye'de kariyer danışmanlığı için BİT kullanımının artması tavsiye edilir. Akkök ve Watts'ın (2003: 55-56) raporunda bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanılması yoluyla mesleki bilgilerin kalitesini ve erişilebilirliğini artacağı belirtilir. Bir başka araştırmada (Pişkin vd. 2013) iş ve meslek danışmanları temel düzeyde BİT becerilerine sahip olmalarına rağmen iş veya meslek danışmanlığı hizmetlerinde BİT araçlarını yeterince kullanmadıkları belirlenmiştir. İŞKUR danışmanlarının BİT araçlarına dayalı bilgi ve deneyim eksiklikleri kurumun sanal rehberlik alanında yetkinleşmesinin önünde engel olarak görülür. Son yıllarda kariyer danışmanlığında BİT kullanımını yaygınlaştırmayı amaçlayan proje ve çalışmalarının olumlu katkıları olacağı düşünülebilir[8].

Türkiye'de kullanılan (kullanımdan kalkan Y.N.) bilgisayar destekli sistemler ve yurt dışındaki mevcut uygulamalar dikkate alınarak Türkiye için özgün bir sistemin tasarlanması gerektiği ifade edilir (Akkök ve Watts, 2003: 56). Bu sistemin nasıl üretileceği konusunda güncel değişim trendlerini gözeten kapsamlı bir stratejiye ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir. Çünkü danışanların ihtiyaçları ve istihdam politikaları doğrultusunda kapsamlı bir çalışma yapılmadan kullanıma sunulan BİT araçları danışanlar ve danışmanlar tarafından yeterli ölçüde kabul görmeyebilir.

3. DEĞİŞİM

Watts'a (2001) göre kariyer danışmanlığında BİT kullanımı gelişirken üç değişim trendi gözlenir: Erişim imkânlarının artması, etkileşimin artması ve kaynakların çeşitlenmesi. Kaynakların çeşitlenmesi, büyük kamu kurumları eliyle merkezi olarak yönlendirilen teknolojiler yerine özel sektörün daha çok rol aldığı danışmanlık süreçlerinin çeşitlenmesi ve çoğalmasıdır. Erişim imkânları ve etkileşim bant genişliği ve teknolojik kapasitenin artması ile ilişkilidir. Etkileşimin artması ise sosyal medya benzeri çok kullanıcının çok kullanıcıya eriştiği serbest iletişim ortamı ile karakterize edilebilir.

Genel olarak bakıldığında teknolojik erişim yoluyla danışanlar daha otonom davranmaya ve kendi kariyer yollarını inşa etmeye teşvik edilir. Bu güncel paradigmalara göre danışanlar aşamadıkları engeller ile karşılaştıklarında danışmanların kapsamlı analizlerle desteğini talep eder (Iacob, 2012). Bu yaklaşıma koşut şekilde kariyer danışmanlığında internetin rolü; bilgiyi aktarmak, otomatik etkileşimler yaratmak ve iletişim kanalları geliştirmek olarak ifade edilir (Hooley vd. 2012).

Bir başka açıdan bakıldığında iş arama eylemindeki dönüşümün etkisiyle teknolojinin kariyer danışmanlığı sürecine tedrici adımlarla girdiği düşünülebilir. İş ilanlarının internet üzerinden yayınlanması yaygınlaştıkça[9] işler ve şirketler hakkındaki bilgilerin temel kaynağı online bilgiler olmaya başlar. Danışanların ve iş arayanların internete yönelmesi kariyer desteğinin aynı mecraya açılmasını gerektiren önemli bir gelişmedir. İnternet sayesinde kariyer danışmanları mesleki bilgileri hali hazırda internette iş arayan kitleye sunma fırsatı bulmuştur. İnternet, kariyer danışmanlığını en önemli faktör olan bilgi eksikliğinden kurtarmıştır (Evangelista, 2005: 7) Özellikle mesleki bilgiler olmak üzere bilgi eksikliğini gidermek bilgisayar destekli kariyer danışmanlığının kolaylaştırıcı etkileri arasında ilk sırada yer alır (Gati vd. 2001).

Avrupa'da kariyer danışmanlığı ve rehberlik alanında BİT yaygınlaştırmayı amaçlayan projeler iki ana hedefe odaklanır. Bunlardan ilki araçların geliştirilmesi, diğeri ise bu araçların kullanılması üzerine

[8] Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Dayanan Yenilikçi Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi - Sanal Rehberlik Projesinin temel amacı kariyer danışmanlarının hizmet sunumunda BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) kullanımı arttırmak ve danışmanların gerekli BİT yeterlilikleriyle donanmalarını sağlamaktır. Proje KARDER, İŞKUR, Ankara Üniversitesi, EDUSER, DİJİTEK, HAK-İŞ, Abif (AT) ve Institute for Educational Sciences (RO) ortaklığında yürütülmüştür.

[9] Bildirinin yayına hazırlandığı Ekim 2014 ayında Türkiye'nin önde gelen üç online iş ilanı sitesinde toplam 202 bin (77 bin, 65 bin ve 60 bin) iş ilanı yer alır ve aynı sitelerin açıklamalarına göre üç sitede toplam 45 milyonun üzerinde öz geçmiş bulunur.

düşünülmesidir. Bu iki bileşen arasındaki açıklık danışmanların eğitilmesi ile aşılır. Geliştirilen araçlar kendini tanıtma araçları (video cv, e-portföy), kariyer eşleştirme yazılımları, online veri kaynakları (meslek profilleri, yetenek testleri, iş gücü piyasası bilgileri) ve iletişim araçlarıdır (sosyal ağlar, online sohbet, SMS bilgilendirme sistemleri). Danışanların pek çok hizmeti tek bir platform üzerinden almasını amaçlayan daha karmaşık araçlar da tasarlanmaktadır (Iacob, 2012). Bu şekilde tasarlanan bir kamu hizmeti örneği Slovenya'daki "benim seçimim" adlı web sitesidir. Birden fazla kurumun finanse ettiği ve veri tabanlarını birleştirerek kullanıma sunduğu platformun ayırt edici özelliği kullanıcı bakış açısına göre tasarlanmış olmasıdır. Danışanların ihtiyaçlarına odaklanan bir yaklaşımın ürünüdür (Watts, 2009).

Geliştirilen BİT araçlarının nasıl kullanılacağı üzerine düşünceler araştırma ve geliştirme kapasitesinin artırılması, danışmanların teknik becerileri, kalite güvencesi ve etik konularını kapsar. Araştırma ve geliştirme kapasitesinin en önemli bileşeni danışmanlardan gelen geri beslemedir. Danışmanların teknoloji kullanımı deneyimleri ve danışma sürecinin geliştirilmesi için alınması gereken tedbirler üzerine düşünceleri önemlidir. Biçimsel kalite güvence sistemlerinin yeterince etkin olmadığı düşünülse de yeni teknolojilerin sunulduğu çerçevedeki kalite ölçütleri online rehberlik hizmetleri etiğinin bir parçası sayılır (Iacob, 2012).

Danışmanların teknik becerilerinin geliştirilmesi kurumsal yapıda teknolojinin kullanılma derecesine bağlıdır. Her koşulda danışmanlar yeni hizmetleri danışanlardan daha hızlı öğrenmektedir. Bu durum toplumun genel olarak BİT'ne yaklaşımı ile rehberlik alanındaki yeni teknolojilerin kabul edilme hızı arasında korelasyon vardır. Özellikle yeni teknolojilerle büyüyen gençler yeni medya üzerinden danışmanlık almaya ve online etkileşime daha fazla eğilimlidir (Iacob, 2012). Bu açıdan bakıldığında gençler başta olmak üzere internet kullanıcıları arasında en yoğun etkileşim yaşanan mecra sosyal medyadır. Yurt dışında yapılan araştırmalara göre şirketlerin %80'i işe alımlarda sosyal medyayı kullanmaktadır (Qualman, 2012). Türkiye'de sosyal medya kullanımının oldukça yaygın olduğu[10] olgusu ve işe alımlarda sosyal medya kullanımı trendinin Türkiye'de yaygınlaşacağı düşünüldüğünde sosyal medya önemli bir alandır. Bazı kaynaklarda klasik özgeçmişin öldüğü ve yerini LinkedIn benzeri sitelerdeki profillerin aldığı bile iddia edilir (Qualman, 2012: 285). Yazarın değindiği LinkedIn internet sitesinin kullanıcı sayısı[11] dünya çapında 300 milyonu, Türkiye'de ise 3 milyonu aşması bu iddiayı dikkate almayı gerektirir.

Bu değişimler toplumun bazı kesimlerini BİT okuryazarlığı ve internet erişimi konusundaki yetersizliklerden kaynaklanan dezavantajlara maruz bırakabilir. Bu nedenle BİT'ne erişim güçlüğü nedeniyle oluşacak dışlayıcı etkilerin giderilmesi gerekir (Iacob, 2012; Hooley vd. 2012). Evinde bilgisayarı olmayan öğrenciler hizmetlere ulaşmakta güçlük çekebilmektedir. Buna karşın mobil cihazlar ve bilgisayara sahip olan öğrenci sayısının artmasının bu dezavantajın etkisini sınırlandırdığı düşünülür (Houston vd. 2001) Gençler bilgi iletişim teknolojilerinin danışmanlık için yaratıcı ve etkin kullanımına katılmak konusunda gün geçtikçe daha yetkin ve daha güvenli hale gelmektedir (Barnes, 2008). Bu olumlu görüşlere rağmen BİT tabanlı sistemlerin geliştirilmesi esnasında potansiyel dezavantajlı gruplara yönelik özel tedbirler düşünülmelidir.

4. YOL HARİTASI ÖNERİSİ

İnternet ve BİT'lerinin sunduğu fırsatlar istihdam politikaları açısından ortaya çıkan güncel ihtiyaçlara hitap eder. İş gücü doğrusal ve ömür boyu kariyerden uzaklaştıkça danışmanlık hizmetlerini yaygınlaştırmanın önemi artmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisi tüm işsiz kişilerin ihtiyaçlarını daha iyi belirlemelerini, kişisel iş bulma planlarını hazırlamalarını ve iş arama sürecinde desteklenmelerini sağlamak için kariyer danışmanlığına erişmeleri gerektiğini ifade eder (*Europe2020,* 2010). Kariyer rehberliği ülkelerin yaşam boyu öğrenme hedeflerini geliştirmek ve aktif işgücü piyasası siyasetlerini uygulamak için önemli bir araç olarak görülür. Bu açıdan kamu otoritelerinin önceliği BİT kullanarak yenilikçi ve maliyet etkin hizmet sistemleri oluşturmaktır (İŞKUR, 2005: 208).

Yurt dışında kariyer danışmanlığında internet kullanımının yavaş yaygınlaşmasının nedeni bu alanda sözü geçen örgütlerin tutumları ve yanlış algılamaları ile internet hizmetlerinin yapılandırılması için yeterli araştırma yapılmamasıdır (Evangelista, 2005: 8). Bu nedenler uzaktan danışmanlık için telefonun yaygınlaşmasını engelleyen nedenlere benzerdir. Watts ve Dent'e göre (2002) telefonla kariyer destek hatlarının yaygınlaşmamasının nedeni vizyon eksikliği, peşin hükümlü tavırlar, yanlış kanılar ve alışkanlıklara bağlılıktır. Offer ve arkadaşlarına göre (2001) uzaktan kariyer danışmanlığını engelleyen vizyon eksikliği danışmanlardan çok karar vericilerin düşünme yapısından kaynaklanır. Muhtemel uygulamalar ve pratik faydalar üzerine araştırmalar bu alanda karar verme sorumluluğu taşıyan yetkililerin yenilikçi kararlar almak için ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşmalarına yardımcı olacaktır. Kariyer danışmanlığında teknoloji kullanımı önündeki en büyük engellerden biri bu iki alanın ilişkisine yönelik araştırmaların az olmasıdır (Houston vd. 2001). Benzer bir araştırma sonucuna göre online yöntemlerin etkinliği ya da yüz yüze ya da online desteğin çeşitli danışmanlık

[10] Türkiye'nin internet erişimi oranı nüfusun %45'i olarak hesaplanırken sosyal medya erişimi de nüfusun %45'idir. İnternet kullanıcılarının %97'sinin herhangi bir sosyal platformda üyeliği vardır. Sosyal medyada günlük ortalama 2,1 saat geçirilmesi nedeniyle Türkiye dünya üzerinden sosyal medya kullanımında 9'uncu sıradadır. We Are Social, Global Digital Statistics 2014, Çevrimiçi kaynak, erişim tarihi 24 Ekim 2014,
<http://etonpreneurs.com/uploads/Global%20Social,%20Digital%20&%20Mobile%20Statistics,%20Jan%202014.pdf>.

[11] Çevrimiçi kaynak erişim tarihi 06 Ekim 2014, <http://press.linkedin.com/>.

modellerinin etkinliğine katkısı yeterince araştırılmamıştır (Barnes, 2008: 2). Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de de yeterli sayıda araştırma yapılmadığı ifade edilebilir.

Watts'a göre (2001) danışmanlık hizmetleri açısından BİT üç farklı şekilde görülebilir. Bunlar: bir araç, bir alternatif ya da bir değişim ajanıdır. Kamu otoriteleri genellikle ilk ikisini tercih ederek mevcut hizmetleri destekleyen ya da ikame eden yenilikler olarak yorumlarlar. Buna karşın yardım hatları ve web siteleri üzerinden teknoloji aracılığıyla hizmet sunumu BİT'nin bu hizmetlerin çehresini değiştirecek bir değişim ajanı olduğuna işaret eder. Yakın dönemde tüm hizmet sektörü benzer bir değişimi yaşamıştır. Bu nedenle kariyer danışmanlığı alanında üretilecek strateji ve politikaların önündeki asıl zorluk BİT'nin dönüştürücü etkilerini dikkate almaktır.

Postmodern küresel ekonominin ve bilgi teknolojilerinin etkisi ile 21 yüzyılda yeni kariyer paradigmalarının gündeme gelmesine neden olmuştur. Yaşam Tasarımı Rehberliği deneysel öğrenme, bireysel bağlama uygun bilgi ve beceri gelişimi, hayat boyu gelişim, farklı rolleri kapsama ve uyum sağlamayı hedefleyen bir bakış açısı gündeme getirir (Savickas vd. 2009 akt. Fabio ve Palazzeschi, 2011: 173). Yazarlara göre BİT sistemleri bireysel yaratıcılığı ve bireysel potansiyeli keşfetme eğilimini mümkün kılan dinamik yöntemler barındırır.

Teknolojinin dönüştürücü etkileri ve kariyer danışmanlığındaki paradigma değişimleri dikkate alındığında kamu politikalarına farklı yaklaşımlar gündeme gelir. Kariyer danışmanlığını kamu odaklı bir hizmet yerine çok bileşenli bir yapıya benzeten bu gelişmeler ışığında danışanın rolü artar. Kariyer gelişimi için kullanılan online kaynakları serbest pazara benzeten bir yaklaşıma (Hooley vd. 2012) göre kamu politikalarından şunlar beklenir: Pazarın kapasitesini geliştirmek için teşvik etmek, hizmetlerin kalitesini korumak için düzenleme yapmak ve gerektiğinde pazarın işleyişindeki aksaklıkları gidermektir. Pazardan azami faydayı elde edebilecek bilinçli tüketicilerin geliştirilmesi dördüncü rol olarak eklenir. Bu role bağlı olarak dijital okuryazarlığın geliştirilmesi, kariyer odaklı online kaynakların kalite güvencesini sağlayan sistemlerin kurulması ve danışmanların teknik becerilerinin artırılması istenir. Yazarlara göre Web 2.0 teknolojileri bilginin sosyal üretimi ve düşüncelerin etkileşim yoluyla şekillenmesi uzmanların ürettiği taksonomiden farklı olarak bireysel taksonomilerin üretilmesine imkân tanır. Böylece danışan bireylerin fikir paylaşımı ve yeni bir tür topluluk hissi oluşturduğu kamusal platform benzeri bir görünüm alır.

Gün geçtikçe daha fazla kullanılmaya başlayan BİT'nin etik ve kalite standartlarını gözeterek anlamlı şekilde kullanılma yollarını geliştirilmek akademisyenler ve uygulamacıların ortak sorumluluğudur (Iacob, 2012). Bu nedenle uygulanması muhtemel yol haritalarına temel teşkil edecek araştırmaların çoğalması faydalı olabilir. Araştırmalardan elde edilen bilgilere dayandırılan stratejiler danışan odaklı sistemlerin inşa edilmesini sağlayabilir. Kamu otoriteleri sistemin paydaşlarını bilinçlendirmek, teknik ve beşeri kapasiteyi artırmak yoluyla güncel paradigmalara uyum sağlayan kariyer danışmanlığı piyasasının oluşmasına imkân sağlayabilecektir.

SONUÇ

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında pek çok yenilik görülürken asıl önemli olan bunları "doğru bir rotaya oturtabilecek anlayış ve politikaları oluşturabilmektir" (Yeşilyaprak, 2012: 17). Türkiye'nin bu alandaki deneyimi ve mevcut sistemler gözetilerek BİT'nin potansiyelinden faydalanmak mümkün görünmektedir. Bu maksatla kamu destekli bütünleşik bir BİT sistemi ve çevresinde yer alan çeşitli aktörlere ait BİT tabanlı uygulamaları hedefleyen bir yol haritasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Doğru bir strateji ile yönlendirilen teknoloji kullanımı iş arayanların ve öğrencilerin danışmanlık süreçlerine erişim düzeyini artırma potansiyeli taşır. Böylece meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha katılımlı hale gelmesi sağlanabilir. Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde danışmanlık süreci şeffaflaşırken, iş arayanların meslekler ve kendileri hakkındaki bilgi düzeyleri artabilir. Böylece kamu ve özel sektörün hizmetlerine daha bilinçli taleplerle yaklaşan danışanlar kalite güvencesinin temel kontrol mekanizması haline gelecektir.

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının bilgi ve iletişim teknolojileri üzerinden yaygınlaştırılması mevcut aktif istihdam politikalarının hedeflerine ulaşması için çarpan etkisi yaratacağı gibi çalışma yaşındaki nüfusun yaşam kalitesine de olumlu etkiler yapabilecektir.

KAYNAKÇA

Akkök, F., ve Watts, T. (2003). *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu*. Ankara: İŞKUR Dökümanları.

Barnes, A. (2008). *Workforce development and the use of ICT in Delivering Career Guidance in the UK*. EU: ICT Skills 2 for guidance counsellors.

Bozgeyikli, H., ve Doğan, H. (2010). The Effect Of Computer Assisted Career Group Guidance On The Self-Efficacy Levels Of Career Decision Making In Students. *European Journal of Educational Studies, 2*(2), 77-86.

Europe 2020: European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. (2010). European Commission.

Evangelista, L. (2005). *A Silent Revolution. The Impact of the Internet on Careers Guidance*. Casale Monferrato: Sonda.

Fabio, A. D., ve Palazzeschi, L. (2011). *ICT in Educational And Vocational Guidance And Career Counseling.* Paper presented at the ICT for inclusive learning: the way forward, Florence Italy.

Gati, I., Saka, N., ve Krausz, M. (2001). Should I use a computer-assisted career guidance system?' It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counseling, 29*(3), 301-301.

Hawthorn, R., Kidd, J. M., Killeen, J., Law, B., & Watts, A. G. (2002). *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*: Taylor & Francis.

Houston, M., Quinn, P., ve Stone, I. (2001). *Evaluation of the Use of Information and Communications Technology to Support Careers Education and Guidance*. REsearch Report No:286: Northern Economic Research Unit University of Northumbria.

Iacob, M. (2012). The use of ICT in delivering counselling services: a Europe wide survey. In M. Iacob (Ed.), *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling* (pp. 7-13). Bucharest: Institute of Educational Sciences.

İŞKUR (2005). *Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti-Boşluğu Doldurma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, İŞKUR (2012). *2013-2017 Dönemi Stratejik Planı*. Ankara: İŞKUR Yayınları, İŞKUR (2013). *7. Genel Kurul* Ankara, İŞKUR (2014). *2013 yılı Faaliyet Raporu*. Ankara.

Korkut, F. (2007). Psikolojik Danışmanların Meslekİ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(32), 187-197.

Kuzgun, Y., ve Bozgeyikli, H. (2010). *Bildemer Örtaöğretim Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Metin Pişkin, Müge Ersoy Kart, ve Savcı, İ. (2013). *İşkur'da Çalışan İş Ve Meslek Danışmanlarının Bilgi Ve İletişim Teknolojilerine İlişkin Yeterliklerinin Saptanması.* Paper presented at the Dünya Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul.

Offer, M. (1997). *A Review of the Use of Computer-Assisted Guidance and the Internet in Europe*. Dublin: National Centre for Guidance in Education.

Offer, M., Sampson, J. P., ve Watts, A. G. (2001). *Careers services: technology and the future*.

Qualman, E. (2012). *Socialnomics: How Social Media Transforms the Way We Live and Do Business*: Wiley.

Tristram Hooley, Jo Hutchinson, ve Watts, A. G. (2012). Careering through the web. In M. Iacob (Ed.), *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling* (pp. 15-24). Bucharest: Institute of Educational Sciences.

Venable, M. A. (2010). Using Technology to Deliver Career Development Services: Supporting Today's Students in Higher Education.

Watts, A. G. (2001). *The Role Of Information And Communication Technologies In An Integrated Career Information And Guidance System*: European Commission ve OECD.

Watts, A. G. (2009). *Policy issues relating to the use of ICT in lifelong guidance.* Paper presented at the 6th European Conference in e-guidance, Riga, Latvia.

Watts, A. G., ve Dernt, G. (2002). Let your fingers do the walking': the use of telephone helplines in career information and guidance. *British Journal of Guidance & Counselling, 30*(1).

Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12*(1), 97-118.

SOSYAL MEDYANIN İŞ ARAMA SÜRECİNE ETKİLERİ

Gökhan Yiğit[1]

ÖZET

Bu çalışmada sosyal medyanın insanların hayatlarına ne denli tesir ettiği üzerine yapılan birçok istatistiksel ve betimsel araştırmanın sonuçları üzerine yorumlar yapılmaya çalışılmıştır. Türkiye'deki internet kullanıcı sayısı, mobil kullanıcı oranları, internet kullanım amaçları arasında sosyal medyanın yeri gibi veriler üzerine değerlendirilmelerde bulunulmuştur. Sosyal medya denilince akla gelen iki önemli isim Facebook ve Twitter'in Dünya ve Türkiye istatistiklerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Türkiye'de kamu istihdam kurumu olarak çalışan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) www.iskur.gov.tr ve özel istihdam bürosu olarak çalışan www.kariyer.net adlı internet sitesinin sosyal medyayı ne denli kullandığı araştırılmış, bu kurumların Facebook ve Twitter sayfaları incelenmiştir. Sosyal medyayı kullanarak daha çok kişiye daha hızlı ulaşılabileceği gerçeği üzerine vurgu yapılmış, sosyal medya kullanıcılarının kamu/özel istihdam kurumlarının sosyal medya sayfalarının takipçisi olmasının istihdama direkt veya indirekt faydaları sıralanmaya çalışılmış, bu takipçi sayısının artırılması için yapılması gerekenler üzerinde çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Mobil kullanıcı sayısının her geçen gün artması gerçeği üzerine mobil uygulamaların etkileri ve geleceği üzerinde durulmuş, istihdam kurumları için mobil uygulamaların gelecek adına gerekliliği gösterilmeye çalışılmıştır.

Anahtar sözcükler: sosyal medya, facebook, twitter, İŞKUR, istihdam

GİRİŞ

İçeriğini kullanıcılarının geliştirdiği, değiştirdiği önemli sosyal medya platformlarından biri olan Wikipedia, sosyal medyayı *Web 2,0'ın kullanıcı hizmetine sunulmasıyla birlikte, tek yönlü bilgi paylaşımından, çift taraflı ve eş zamanlı bilgi paylaşımına ulaşılmasını sağlayan medya sistemidir* şeklinde tanımlamaktadır. Wikipedia, sayfa kullanıcılarına her an sitenin içeriğini değiştirebilme imkânı verdiği için platformun sloganı gibi bir Özgür Ansiklopedidir.

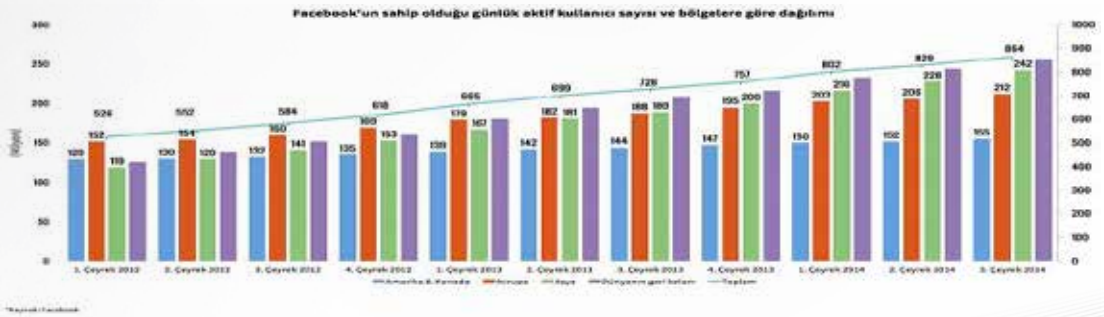
Bu haliyle sosyal medyanın hayatımıza kattığı yeni özgün, özgür medya anlayışının da önemli temsilcilerinden biridir. Sosyal medyanın geleneksel medyadan ayrılan iki önemli özelliği Wikipedia'da şu şekilde yer almaktadır. *Kalıcılık: Geleneksel medya yaratıldıktan sonra değiştirilemez (bir dergi makalesi basıldıktan ve dağıtıldıktan sonra aynı makale üzerinde değişiklik yapılamaz), oysa sosyal medya yorumlar veya yeniden düzenlemeyle anında değiştirilebilir. Özgürlük: Geleneksel medya ile sosyal medya arasındaki belki en önemli fark özgürlüktür. Geleneksel medya hükümetlerin ve reklam verenlerin baskısı altındadır ve özgürce yayın yapamaz. Sosyal medya ise kolay erişilebilir, herkes tarafından eşit düzeyde müdahale edilebilir, global bir platform olduğundan çok daha özgürdür.* Bu noktada dikkat edilmesi gereken, site içeriğindeki bilgilerin kullanıcılar tarafından oluşturulması nedeniyle içeriğin ne denli geçerli olduğu ve içeriğin yine kullanıcılar tarafından istenilen anda değiştirebilmesinden dolayı içeriğin geçerliğini ve güvenirliğini ne derece koruyabildiğidir.

1. FACEBOOK VE TWİTTER KULLANICI İSTATİSTİKLERİ

1.1 Facebook

Basit, mahalli bir sosyal ağ fikriyle bir üniversitede ilk adımı atılan Facebook, sosyal medyanın 1 milyarı aşkın kullanıcı sayısıyla tartışmasız en önemli temsilcisidir. Sosyal medya olgusunu site içeriğinde uygulamaya geçirmesiyle esas büyümesini gerçekleştiren oluşum, artık insanların hem sosyalleşebildiği hem de kendilerinin gelişimine katkıda bulunduğu türlü uygulama ve uzantılar ile zamanını geçirebildiği bir internet mecrası halini almıştır. İnsanların farklı nedenlerle arzu ettiği daha çok kişiye ulaşabilme; kendini, hayallerini veya projelerini anlatabilmenin yolunu açmasıyla da her geçen gün bu büyümesine devam etmektedir.

Webrazzi.com adlı internet sitesinin Facebook'u kaynak göstererek 30.10.2014 tarihinde yayınladığı grafiğe göre Facebook'un sahip olduğu günlük aktif kullanıcı sayısı 864 milyon kişidir.

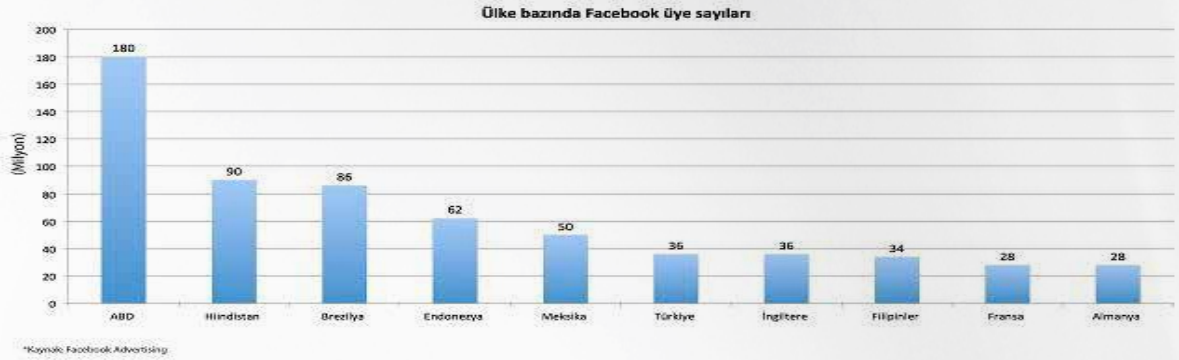


[1] Türkiye İş Kurumu Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, gokhanyigit@hotmail.com.tr

Tablo 1: Facebook'un sahip olduğu günlük aktif kullanıcı sayısı ve bölgelere göre dağılımı, http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-aktif-kullanici-sayisinin-bolgelere-gore-dagilimi

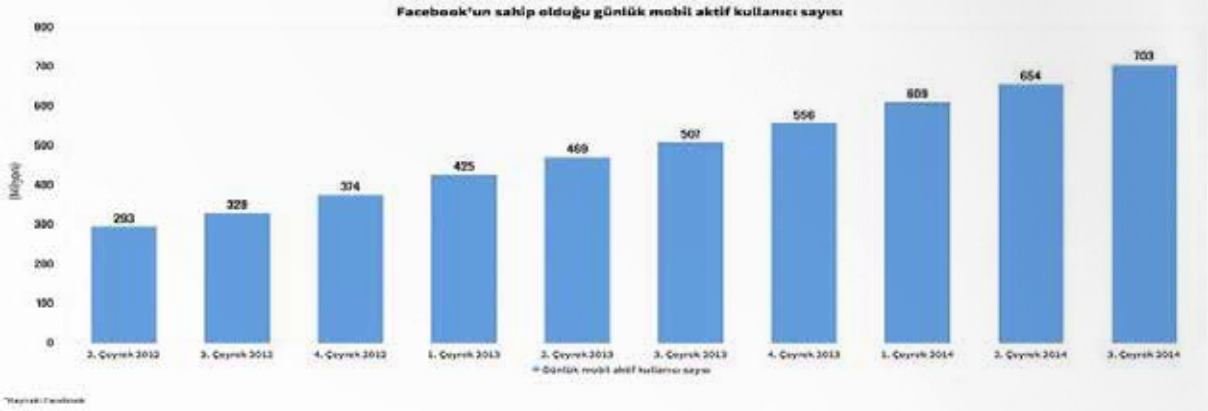
Facebook, kullanıcılarına *duvar* adını verdiği kullanıcıların ana sayfalarında fotoğraf paylaşma, video paylaşma ve herhangi bir konu hakkında beyanda bulunma veya tartışma açma imkânlarını vermektedir. Bu paylaşımlar diğer etkileşimde olunan kullanıcılar tarafından beğenilebilmekte, bu paylaşımlara yorum yapılabilmekte ve yine bu paylaşımlar diğer kullanıcılar ile paylaşılabilmektedir. Facebook, uygulama ve oyun geliştiriciler sayesinde de bünyesinde birçok sanal oyunu barındırmakta, kullanıcılarının siteye bağımlılığını sunduğu bu alternatifler ile her geçen gün artırmaktadır. Bir ios uygulaması olarak sosyal medya macerasına başlayan fotoğraf paylaşım uygulaması İnstagram ve bir Microsoft efsanesi Messenger ise artık Facebook üzerinden de erişim sağlanabilen platformlar halini almıştır.

Facebook advertising kaynaklı tablo 2'ye göre 2013 yılının 3. Çeyreğinde Türkiye'deki Facebook üye sayısı 36 milyon civarındadır. Bu çok önemli bir rakamdır. Ülke nüfusumuzun yaklaşık % 50'sinin bir sosyal paylaşım sitesine üye olduğu manasına gelmektedir. ABD için bu rakam 180 milyondur.



Tablo 2: Ülke bazında Facebook üye sayıları, http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebook-uzerinde-dunya-capinda-en-cok-uyesi-bulunan-ilk-10-ulke

Yine Facebook kaynaklı bir başka veriye göre Facebook'un dünya genelinde günlük 703 milyon aktif mobil kullanıcısı vardır. Bu sonuç akıllı telefon, tablet ve 3G teknolojisinin yaygınlaşmasıyla mobil kullanıcı sayılarının da bu artışla doğru orantılı şekilde arttığını gösteren bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.



Tablo3: Facebook'un sahip olduğu günlük mobil aktif kullanıcı sayısı, http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-mobil-aktif-kullanici-sayisi

Tüm bu istatistikler dinamik verilerdir. Tüm veriler her geçen an pozitif veya negatif yönde değişmektedir.

1.2 Twitter

Siyasetçilerin artık siyasi kampanyalarını yürüttüğü ortamlardan biri olan Twitter ise; follower (takipçi), mention (bahsetme), tweet, retweet, trendtopic (TT), hashtag gibi kendine özgü bir jargonu tüm dünyaya kabul ettirmiştir. Kendine has jargonunu ve dilini her geçen gün yenileyen bu sosyal medya ortamı, yine akıllı telefon ve 3G teknolojisinin yaygınlaşmasıyla artık internet kullanıcılarının internette geçirdikleri sürenin büyük kısmını işgal etmektedir. Twitter'daki paylaşımlarınızı görmek isteyenler sizin takipçiniz olmalı, diğer kullanıcılar bir gönderisinde sizden bahsedecekse mention (@kullanıcıadı) yapmalı, paylaşıma sunduğunuz gönderiyi kendi ana

ekranında paylaşmak isteyenler retweet yapmalıdır. Bu site özelinde tweet adı verilen gönderiler 140 karakter ile sınırlıdır. Bu durum birçok kullanıcı tarafından eleştiri alsa da internetin bize sunduğu en önemli özellik *içeriğe hızlı erişim imkanı* gibi hızlı ve karşılıklı bir iletişim kanalı açması nedeniyle artık birçoğumuzun ayak uydurduğu internet kullanım alışkanlıklarımız ile çok doğru bir şekilde örtüşmektedir.

Twitter kullanıcılarının büyük çoğunluğu mobil kullanıcı adı verdiğimiz akıllı telefon ve tablet ile internet erişimi sağlayan kişilerdir. Twitter resmi verilerine göre kullanıcıların %80'i mobil kullanıcıdır. Bu durum hem twitter için mobil uygulamaların hem de mobil uygulamaların internetteki yeri ve geleceği için önemli bir öngörü oluşturmamıza neden olmaktadır.

Aylık 284 milyon aktif kullanıcı
Günde 500 milyon Tweet gönderiliyor
Aktif Twitter kullanıcılarının %80'i mobil kullanıcı

Tablo 4: https://about.twitter.com/tr/company, twitter resmi sayfasında paylaşılan istatistikler

2. İSTİHDAM KURUMLARININ SOSYAL MEDYA İLE İLİŞKİSİ

2.1 Türkiye İş Kurumu

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu misyonunu *İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak* şeklinde belirtmektedir. 1946 yılında kurulan kurum 81 ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri vasıtasıyla tüm Türkiye'ye hizmet vermektedir. Vatandaşa sunulan bütün hizmetleri ücretsizdir. Kurumun resmi Facebook ve Twitter hesabı bulunmaktadır. www.iskur.gov.tr internet adresinde bu resmi sosyal medya hesaplarının linkleri görünür bir şekilde yer almaktadır. Kurum bu sosyal medya hesaplarını genellikle kurumsal bilgi paylaşımı amacıyla kullanmaktadır. Android (google play) uyumlu cihazlar için geliştirilen mobil uygulaması mevcuttur. İos (apple store) uyumlu cihazlar için mobil uygulaması yoktur. Facebook'taki resmi sayfasının 133 bin beğeni, yani takipçisi vardır. Twitter'daki resmi hesabının 7.445 takipçisi bulunmaktadır.

2.2 Kariyer.net

Bir özel istihdam bürosu olarak 15 yıldır faaliyet gösteren Kariyer.net özellikle beyaz yakalılara dönük açık iş ilanlarının yoğunluğu nedeniyle iş arama portalları içinde dikkat çeken bir yapıdadır. Kariyer.net, İŞKUR'dan farklı olarak işverenlerin taleplerinin sitelerinde yayınlanması için işverenlerden belli bir ücret almaktadır. Kuruluşun resmi Facebook ve Twitter hesabı bulunmaktadır. www.kariyer.net adresinde Facebook, Twitter ve Google Plus adlı sosyal medya mecraları için açılan hesapların linkleri mevcuttur. www.istesosyal.com adlı sosyal medya üzerinden de (facebook) iş arama sürecine katılımı sağlayan iştirakleri vardır.

Yenilikçi bir fikir olan *işte sosyal* projesi gelişime açık yapısıyla geleceğin önemli iş arama portallarına aday durumdadır. Kariyer.net'in Facebook'taki resmi sayfasının 631 bin sayfa beğenisi, yani takipçi sayısı vardır. Twitter hesaplarının 27.355 takipçisi vardır. Bu sosyal medya hesaplarında *günün dikkat çeken iş ilanı* başlıklı açık iş ilanının paylaşımı düzenli şekilde yapılmaktadır. Sosyal medya hesapları tıpkı İŞKUR'da olduğu gibi sıklıkla kurumun etkinliklerinin ve diğer sosyal aktivitelerinin tanıtımı amacıyla kullanılmaktadır.

SOSYAL AĞLAR	Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	Kariyer.net
Facebook (sayfa beğeni)	133 Bin	631 Bin
Twitter (takipçi sayısı)	7.445	27.355

Tablo 5: Türkiye İş Kurumu ve Kariyer.net'in Facebook ve Twitter'daki takipçi sayıları

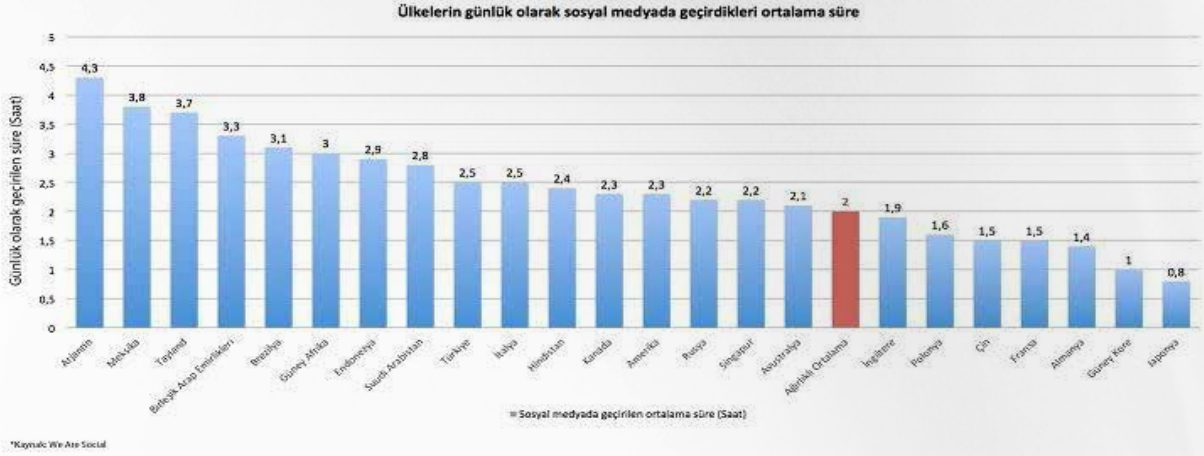
	TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)	KARİYER.NET
ANDROİD	VAR	VAR
İOS	YOK	VAR

Tablo 6: Türkiye İş Kurumu ve Kariyer.net'in mobil uygulamaları

3. TESPİT

Facebook ve Twitter'ın en karakteristik özelliklerinden biri Facebook'ta beğenilen sayfa ve Twitter'da takip edilen bir hesabın gönderilerinin kullanıcıların ana sayfalarında da eş zamanlı yer almasıdır. İstihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarının aktif ve efektif kullanılması ile beraber beğeni veya takipçi sayılarının artırılması bu noktada önem kazanmaktadır. Sosyal medyanın, kullanıcıların gönderilerinin takibini kolaylaştıran bu özelliği sayesinde sosyal medyada bolca zaman geçiren aktif iş arayan işsiz, işini değiştirmek isteyen çalışan, farklı bir mesleğe yönelmek isteyen çalışan veya iş arayanların bu hedeflerine istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarını takip ederek çok hızlı bir şekilde ulaşmasının önü açılabilir.

Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması verilerine göre: 2014 yılının ilk üç ayında internet kullanan bireylerin %78,8'i sosyal paylaşım sitelerine katılım sağlamıştır. Bunun manası internet kullanım amaçları arasında sosyal medya birinci sıradadır. We are social kaynaklı araştırma sonuçlarına göre sosyal medyada günlük geçirilen ortalama süre 2 saattir. Türkiye için bu rakam 2,5 saat tespit edilmiştir.



Tablo:7 Ülkelerin günlük olarak sosyal medyada geçirdikleri süre, http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/ulkelerin-gunluk-olarak-sosyal-medyada-gecirdikleri-ortalama-sure

Tüm bu veriler ışığında istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarının doğru stratejiler ile tanınırlık ve takipçi sayılarının optimum seviyeyi çıkarılmasının istihdamı (iş arama sürecini) dolaylı şekilde etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkacağı öngörülmektedir.

4. İŞ ARAYANLARIN İSTİHDAM KURUMLARININ SOSYAL MEDYA HESAPLARINI TAKİP DURUMLARI

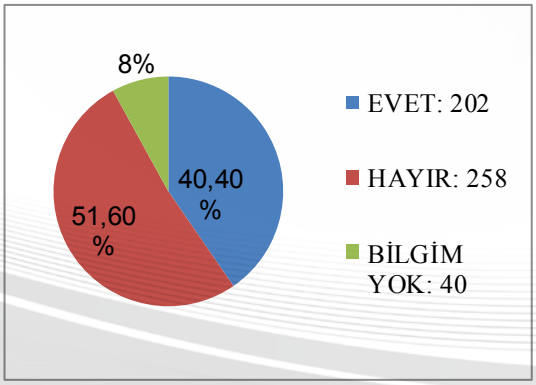
Ankara, Adana ve Bursa'da Türkiye İş Kurumu Hizmet Merkezlerine iş aramak, işsizlik sigortası başvurusu yapmak veya meslek değiştirmek maksadıyla başvuran 500 kişiye, istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarının bilinirliği hakkında veri elde amacıyla iki soru soruldu.

Soru 1: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), kariyer.net ve yenibiris.com adlı özel/kamu istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarını (facebook ve twitter) takip ediyor musunuz?

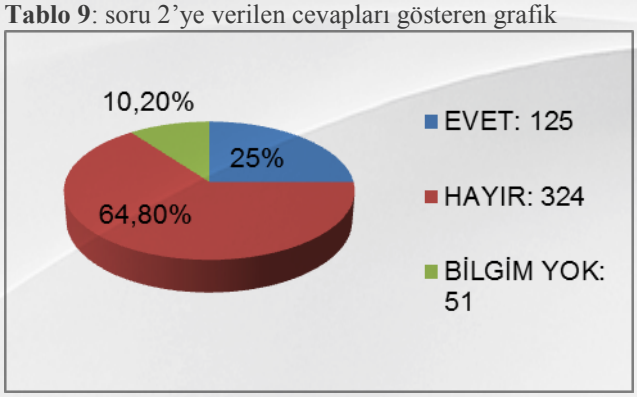
Soru 2: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), kariyer.net ve yenibiris.com adlı özel/kamu istihdam kurumlarının akıllı telefon ve tabletler için geliştirilen uygulamalarını (aplikasyon) kullanıyor musunuz?

Katılımcılardan evet, hayır ve bilgim yok seçeneklerinden birini tercih etmeleri istenmiştir.

Tablo 8: Soru 1'e verilen cevapları gösteren grafik.



Tablo 9: soru 2'ye verilen cevapları gösteren grafik



En az ortaöğretim öğrenim seviyesine sahip bu kişilerin sadece %40,4'ü istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarını takip ettiğini beyan etmektedir. Mobil uygulamaları kullandığını beyan edenler ise %25 olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarının potansiyel takipçileri sadece aktif iş arayanlar olmamalıdır. İşini değiştirmek isteyen çalışanlar, meslek seçme aşamasındaki öğrenciler, mesleğini değiştirmek isteyen kararsızlar gibi işgücü paydaşları istihdam kurumlarının faaliyetlerinden yararlanmaya aday kişilerdir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işsizlik verileri incelendiğinde; TUİK temmuz 2014 verilerine göre işgücü sayısı *29 milyon 276 bin* kişi, işsiz sayısı ise *2 milyon 867 bin* kişidir. İŞKUR ekim 2014 verilerine göre de kuruma kayıtlı işsiz sayısı *2.644.235* kişidir. İki kurumun verileri birbiri ile uyum içindedir.

İnternet kullanım oranındaki sürekli artış, internette geçirilen sürenin günlük yaşam içindeki fazlalılığı ve internette geçirilen süre içerisinde sosyal medyanın büyük yüzdesine rağmen kamu/özel istihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarındaki kullanıcı, takipçi sayıları özellikle ülkemizdeki işsizlik sayısı ve diğer işgücü paydaşlarının sayısı göz önüne alındığında düşüktür.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İş arayanların kurumsal bilgiden ziyade öncelikli dikkatini çekecek olan açık iş ilanlarıdır. İstihdam kurumları açık iş ilanlarına sosyal medya hesaplarında daha çok yer vermelidir.

İŞKUR tıpkı Kariyer.net'te olduğu gibi dikkat çekici özel ve tüm kamu iş ilanları için bilgilendirmelerini sosyal medya hesapları üzerinden de yapmalıdır.

Bütün kamu ilanlarının bilgilendirme maksatlı yayınlandığı Devlet Personel Başkanlığı'nın da (www.dpb.gov.tr) sosyal medya hesaplarını aktif kullanması, kamu ilanlarını sosyal medya mecralarında da yayınlaması gündeme alınmalıdır.

Özellikle akıllı telefon ve tablet üzerinden mobil uygulamalar sayesinde kolaylıkla uygulanabilecek olan lokasyon tabanlı iş arama seçeneklerinin geliştirilerek uygulanması düşük gelirli işlerde çalışacak kişiler için büyük bir avantaj sağlayacaktır. Sadece mobil uygulama değil, istihdam kurumlarının iş arama portallarına *Bir kilometre yakınımda iş ara* gibi bir mantıkla entegre edilecek iş arama seçeneğinin özellikle iş aramak için kamu istihdam kurumu (İŞKUR) veya özel istihdam bürosuna başvuran vatandaşa daha hızlı ve sonuç odaklı bir hizmet sağlanmasının yolunu açacağı öngörülmektedir.

İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programları, meslek edindirme kursları ve girişimcilik eğitim programları içinde bilgilendirmeler sosyal medya üzerinden yapılabilir.

Sosyal medya karşılıklı etkileşim demektir. İstihdam kurumlarının sosyal medya hesaplarının insanlarla sürekli etkileşim içinde olabilecek, gerektiğinde sorulan sorulara anında cevaplayabilecek birimlerle desteklenmesi sağlanabilir. Bu şekilde yapılandırılan @GSByurtkur profili twitter'da 76.856 takipçiye sahiptir.

KAYNAKÇA

http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_medya
https://www.facebook.com/
https://about.twitter.com/tr/company
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/ulkelerin-gunluk-olarak-sosyal-medyada-gecirdikleri-ortalama-sure
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-mobil-aktif-kullanici-sayisi
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebook-uzerinde-dunya-capinda-en-cok-uyesi-bulunan-ilk-10-ulke
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-aktif-kullanici-sayisinin-bolgelere-gore-dagilimi
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16198
http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/kurum.aspx
http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ DESTEKLİ İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Ömer ÇANGA[1]
Soner SOYALIÇ[2]

ÖZET

Günlük hayatta teknoloji artık hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmuş ve yapılan işleri önemli ölçüde kolaylaştırmıştır. Uygun teknolojiler kullanılarak yapılan işlerde işin süresi önemli ölçüde kısalmakta ve yapılan işlerin kalitesi de önemli ölçüde arttırılabilmektedir.

İş arama sürecindeki en büyük problemlerden biri uygun işe uygun elemanın en kısa sürede teminin yapılabilmesidir. Bu gerek işveren gerekse iş arayan açısın çok önemli bir sorundur. Bu sorun kısa süre içerisinde çözülemezse işverenin işleri aksamakta, işçiler içinse ekonomik açıdan sıkıntılar oluşmaktadır.

Bu sebeplerden dolayı gerek iş aramada gerekse eleman temininde teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması ülke genelinde işsizlik artışı problemini en aza indirme de en uygun çözümlerden biri olacaktır. Bu çalışmada Türkiye de ve yurt dışında iş arama sürecinde kullanılan kamu ve özel sektörün kullandığı istihdam teknolojiler incelenmiş ve bunlara dayanarak kullanılabilecek en uygun teknolojiler önerilmiş ve şuan ki kullanılan sistemlerdeki eksikler göz önüne çıkarılmış ve bunlara ne gibi iyileştirmeler yapılabileceği öneriler halinde sıralanmıştır.

Anahtar kelimeler: bilişim ve istihdam, teknoloji ve iş arama, teknoloji ve danışman, iş arayan ve bilişim, işveren ve teknoloji

GİRİŞ

İnternet ve sosyal medyanın bireylerin günlük yaşamındaki etkileri gün geçtikçe artmaktadır. Bu etkiler kişilerin hayatlarının her aşamasında artık ayrılmaz bir bütün olarak yer almaktadır, eskiden yapılan her alışkanlık yerini teknolojinin getirdiği yeni alışkanlıklara bırakmaktadır. Ve bu sebeple yaptığımız işleri artık eski yöntemlerle yapmak yerine yeni gelişmelere ve teknolojilere açık tutmak zorundayız. Şuan Türkiye nüfusunun %53.8 inin aktif internet kullanıcısı olduğu bilinmektedir. Son 10 yılda internet kullanım oranımız % 1750 artmıştır. Artık cep telefonlarımızın da akıllı olması sayesinde bu sayılar çığ gibi büyümektedir. TÜİK verilerine göre genç nüfusumuzun yaklaşık % 70 i aktif internet kullanıcısıdır. Kuzey Amerika ülkelerinde nüfusun yüzde 78,3'ü internet kullanıcısıdır. Bu oran Güney Kore de %81 e çıkmaktadır.

Teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmak isteyen toplum artık spor yaparken giyeceği ayakkabıdan mutfakta tüketeceği salçaya kadar bir çok ürünü bilgisayar başından satın almayı tercih eder hale gelmiştir. Tüketim tercihlerini yaparken sanal pazarları ziyaret eden bireyler üretim tercihlerini yaparken yine interneti ve sosyal medyayı kullanmaya yönelmişlerdir. Bireyler iş hayatında alacakları rolü artık internet üzerinden seçmekte , işverenler eleman teminini en hızlı şekilde temin edebilmek amacıyla interneti birinci öncelikli olarak kullanmaktadır. Özel istihdam ofisleri ve İŞKUR internet aracılığıyla bir çok seçenek sunmaktadır. Bu seçenekler bazı yönlerden farklılık göstermektedir. Bu farkların sonuçları istihdam açısından gerçekçi çıkarımlar yapılmasını sağlamaktadır.

1. İNTERNETTEN İŞ VE İŞÇİ ARAMA SORUNSALI

Bilişimin son hızla ilerlediği çağımızda işini ve işçisini internetten arayan insanları büyük kolaylıklar beklemektedir. Bu arayışların en büyük avantajı ekran ve klavyeler dünyasının bize yüzlerce hatta binlerce seçenek sunmasıdır.

İhtiyaç duyulan işi tuşlar üzerinden bağlantı kurarak yüzlerce iş arasından seçebilmek teknolojinin verdiği büyük nimetlerdendir. Çalışmak istenilen şehir, pozisyon, ücret gibi birçok konuda yapılan filtrelendirmeler ile binlerce ilan arasından uygun olana ulaşmak mümkündür. İnternet dünyası, eleman arayan iş verenlere de CV deryasını kuş bakışı inceleme imkanı vermektedir.

Bu avantajların yanında internet üzerinden iş ve işçi aramanın da bir takım olumsuz yönleri vardır. Örneğin eleman aramadığı halde rakiplerine yıkılmadım ayaktayım mesajı vermeye çalışan reklam peşindeki ilan verici firmalar büyük rahatsızlık oluşturmaktadır. Bunlara benzer şekilde o an ihtiyacı olmadığı halde elinin altında özgeçmiş havuzu oluşturmaya çalışan firmalar mevcuttur.

Bu gibi olumlu ve olumsuz özellikler aradığı işe veya işçiye internet üzerinden ulaşmak isteyenler için zor bir süreç oluşturmaktadır. Bu noktada devletin güvenilirliği Çalışma Ve İş Kurumu'nun aracı olarak tercih edilmesine imkan tanımaktadır.

2. İNTERNET ÜZERİNDEN İSTİHDAM SEÇENEKLERİ

Teknoloji merkezli iş ve işçi arama çabalarında ilk akla gelenler internet üzerindeki özel istihdam ofisleri diğeri ise kurumumuz portalıdır. İş verenler ve iş arayanlar bu noktada tercihlerini ağırlıklı olarak özel istihdam ofislerinden yana yapmaktadır.

[1] Kayseri İşkur İl Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanı omer.canga@iskur.gov.tr
[2] Kayseri İşkur İl Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanı soner.soyalic@iskur.gov.tr

ÖZEL İSTİHDAM VE İŞKUR			
	KURUL DUĞU YIL	ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI	ŞUBE SAYISI
İŞKUR	1946	8080	81 il müdürlüğü 29 şube
KARİYER	1999	360	1 il müdürlüğü 13 şube
ELEMAN ONLİNE	2005	100	1 il müdürlüğü 0 şube
YENİ BİR İŞ	2003	250	1 il Müdürlüğü 8 şube
ELEMAN.NET	2005	50	1 il müdürlüğü 0 şube

Tablo 1: Genel olarak İŞKUR ve belli başlı özel istihdam bürolarının eleman sayıları

2.1. Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam bürosu açabilmek için bazı şartlar gerekmektedir. Başvuru için gerekli şartlar ;

a) Nitelikli personel çalıştırılması,

b) Özel istihdam bürolarının, münhasıran iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin yapılması için tahsis edilmiş iş arayanla görüşme yapılabilecek şartlara uygun fiziki bir mekâna ve/veya internet sayfasına sahip olması,

c) Özel istihdam bürolarının iş arayanlara, işe yerleştirmelere ve açık işlere ilişkin kayıtların ve istatistikî bilgilerin elektronik ortamda derlenmesine, kayıt ve muhafazasına ve elektronik iletişime uygun teknik donanıma sahip olması, gerekir.

Bu şartları sağlayan işletmeler kurumumuza başvurabilir ve özel istihdam bürosu açmak için izin alabilir. Özel istihdam büroları ticari olarak kar sağlayan kuruluşlar olarak özel durumlar hariç iş arayanlardan ücret talep edemezler.

Türkiye'de şubeleri hızla artan Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) sayısı 319'a ulaşmıştır.

Tablo 2: 2004-2013 Arası Özel istihdam büroları işe yerleştirme sayıları

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	6602	4178	10780
20-24	48155	29781	77936
25-29	72282	32064	104346
30-34	34129	16623	50752
35-39	15453	8794	24247
40-44	7682	4948	12630
45-49	4851	3148	7999
50-54	1178	488	1666
55-59	725	327	1052
60-64	166	76	242
65 VE DAHA BÜYÜK	42	20	62
GENEL TOPLAM	**191265**	**100447**	**291712**

Tablo 3: 2004-2013 Arası Özel istihdam büroları eğitime göre işe yerleştirme sayıları

EĞİTİM DÜZEYLERİ	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur Yazar Olmayan	125	103	228
Okur Yazar	788	651	1439
İlköğretim	23522	15376	38898
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	51807	26748	78555
Ön Lisans	36159	18156	54315
Lisans	67077	34397	101474
Yüksek Lisans	8827	3746	12573
Doktora	2960	1270	4230
GENEL TOPLAM	**191265**	**100447**	**291712**

Özel istihdam büroları iş arama sürecinde hızlı bir ivmeyle çalışmasının en önemli sebeplerinden biri kolayca kullanılabilen kullanıcı dostu ara yüzlere sahip olmalarıdır. Bir işveren olarak kullanıcı kaydı açıp talep vermek birkaç dakika kadar kısa sürmektedir.

2.2. Çalışma ve İş Kurumu Portalı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2013 yılında 671 bin 578 kişiyi işe yerleştirdi. Özel sektörde gerçekleştirilen işe yerleştirme sayısı bir önceki yıla göre yüzde 45 arttı. İşe yerleştirmelerinin yüzde 90,8'ine tekabül eden 609 bin 636'sını özel sektörde işe yerleşti.

Özel sektörde yapılan işe yerleştirmede 2012'ye göre yüzde 45'lik artış sağlandı. İşe yerleştirilen kişilerin 205 bin 423'ü kadınlar ve 34 bin 476'sı ise engellilerden oluşuyor. Her ay ortalama 55 bin 964 kişi işe girmesi sağlanıyor.

İŞKUR hizmetleri üzerinden hiçbir ücret talep etmemektedir. Ayrıca çalışan sayısı ticari özel istihdam bürolarında çalışan sayısının yaklaşık 7 katıdır. Fakat gerek kullanılan iş arama portalı gerekse internet erişim aksaklıkları dolayısıyla sunulan hizmetler çok yeterli olamamaktadır. Bu yüzden işe yerleştirme hizmetlerinde de ne yazık ki optimum düzeye ulaşamıyor. İyi reklam ve rahat kullanım sayesinde bir çok işveren özellikle beyaz yakalı pozisyon açıklarını hizmet bedeli ödeyerek özel istihdam bürolarından karşılamaktadır.

Özel istihdam bürolarının kullandıkları web ara yüzlerinin kullanımı kolay olması ve iyi bir teknolojik alt yapıya sahip olmasından dolayı ön planlara çıkmaktadır.

3. İSTİHDAMDA TEKNOLOJİNİN KULLANILABİLECEĞİ DİĞER SAHALAR

3.1.Sosyal Medya

Sosyal medya Zaman ve mekân sınırlaması olmadan (mobil tabanlı), paylaşımın, tartışmanın esas olduğu bir insanî iletişim şeklidir. Sosyal medya gazete, televizyon ve film gibi geleneksel medyadan farklılıklar gösterirler. Genellikle geleneksel medya enformasyonun yayınlanması için belirli kaynaklara ihtiyaç duyarken, bilgiyi yayınlamak veya erişmek için sosyal medya göreceli olarak masrafsızdır ve erişim araçları herkese açıktır (bireyler bile kullanabilir). Bir matbaa yatırımı veya TV yayını yapmak için zorunlu olan lisansa ihtiyaç duyulmaz.Geleneksel medya genellikle "endüstriyel", "broadcast" veya "mass" medya olarak tanımlanır.

Sosyal medya'nın ve geleneksel medyanın ortak taşıdığı bir karakteristik özellik, küçük veya büyük kitlelere ulaşabilmeleridir; örneğin, hem bir blog yazısı hem de bir televizyon programı sıfır kişiye de ulaşabilir milyonlarca kişiye de ulaşabilir. Sosyal medya ve geleneksel medya arasındaki farkları tanımlamaya yardımcı olacak özellikler kullanılan yönteme göre farklılıklar gösterebilir. Bu özelliklerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

1. **Erişim** - Hem geleneksel medya hem de sosyal medya teknolojileri herkesin genel bir kitleye erişebilmesine olanak tanır.
2. **Erişilebilirlik** - Geleneksel medya için üretim yapmak genellikle özel şirketlerin ve hükümetlerin sahipliğindedir; sosyal medya araçları genel olarak herkes tarafından az veya hiç maliyetle kullanılabilir.
3. **Kullanılırlık** - Geleneksel medya üretimi çoğunlukla uzmanlaşılmış yetenekler ve eğitim gerektirmektedir. Çoğu sosyal medya için bu geçerli değildir veya bazı durumlarda yetenekler tamamen değişmiş ve yenidir, yani herkes üretimde bulunabilir.
4. **Yenilik** – Geleneksel medya iletişimlerinde meydana gelen zaman farkı (günler, haftalar, hatta aylar) anında etki ve tepkisi olan sosyal medya ile kıyaslandığında uzun olabilmektedir (Tepkilerin zaman aralığına katılımcılar karar verir). Geleneksel medya da sosyal medya uygulamalarına adapte olmaktadır, dolayısıyla yakın zamanda bu farklılık ortadan kalkacaktır.
5. **Kalıcılık** - Geleneksel medya yaratıldıktan sonra değiştirilemez (bir dergi makalesi basıldıktan ve dağıtıldıktan sonra aynı makale üzerinde değişiklik yapılamaz), oysa sosyal medya yorumlar veya yeniden düzenlemeyle anında değiştirilebilir.

6. **Özgürlük** - Geleneksel medya ile sosyal medya arasındaki belki en önemli fark özgürlüktür. Geleneksel medya hükümetlerin ve reklam verenlerin baskısı altındadır ve özgürce yayın yapamaz. Sosyal medya ise kolay erişilebilir, herkes tarafından eşit düzeyde müdahale edilebilir, global bir platform olduğundan çok daha özgürdür.

Turkcell şebekesinden elde edilen kullanıcı verilerine göre ; internette geçirilen zamanın yüzde 70'ine yakın bölümünün sosyal medyada harcandığı, Sadece akıllı telefonlar üzerinden kullanılan verinin dünya çapında son 3 yılda 5 kat arttığını, buna bağlı olarak da Sosyal medya kullanımı her geçen gün mobile kaydığını ve her 10 gençten 9'u sosyal ağ kullanıcısı durumunda olduğunu göstermektedir.

Dünya da ve Türkiye de sosyal medya kullanılarak bir çok hedefe ulaşıldığı görülmektedir. Türkiye de yaklaşık 36 milyon kişinin aktif Facebook hesabı vardır. Bu kapsamda hem özel istihdam bürolarının hem kurumumuz il müdürlüklerinin facebook sayfaları olduğu göze çarpmaktadır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Facebook sayfalarında zaman zaman kurs ve kamu ilanlarının duyurularını yapmaktadır.

4. MESLEKİ YÖNELİM BATARYASI

Teknolojik imkanların çok bol olduğu şu günlerde özellikle öğrenciler için kendini tanımama hastalığına bir nebze olsun ilaç olabilecek bir testimiz bulunmaktadır.

Mesleki Yönelim Bataryası ile İŞKUR'a başvuran adayların işgücü profilini belirlemek, işgücü piyasasına katılımını sağlamak ve mesleki eğitim planlaması yaparak adayların doğru işe yerleştirilmesini ve doğru mesleki kurslara yönlendirilmesi amaçlanmaktadır.

İlk aşamada bu batarya ile, ISCO-08(Uluslar Arası Meslek Sınıflaması)'in kapsadığı 8840 meslek, Holland'ın Meslekler Kuramına göre oluşturulan olan Kuder'in meslekler sınıflamasına göre geliştirilmiş olan Mesleki Eğilim Testi ile bireylerin mesleki ilgileri sınıflandırılmaktadır.

ISCO'nun üç ana amacı vardır:

- ✓ Birinci amaç, ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak, ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmak,

- ✓ İkinci amaç, uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan faaliyetleri belirleyerek, özel karar almaya yönelik kullanışlı formlarda uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine olanak sağlamak,
- ✓ Üçüncü amaç, ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelere uluslararası standartlara bağlı kalarak kendi ulusal meslek sınıflamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak.

İkinci aşamada ise, bireylerin en fazla eğilim duydukları ilk üç meslek grubunun gereksinim duyduğu genel yetenek özelliklerine göre, yeterlilik sahibi olduğu belirlenen meslek grupları ayrıştırılmaktadır. Eğer mesleki eğilim duyulan bir meslek grubunu genel yetenek özellikleri desteklemiyorsa, ilgili meslek grubundan ISCO-08'in kapsadığı meslekler değerlendirmeye alınmamaktadır. Son aşamada ise, genel yetenek özelliklerin desteklediği meslek gruplarının bireyin mesleki kişilik özellikleri ile uyumlu olmasına bakılmaktadır.

Bu aşamada, meslek gruplarına uygun biçimde eşleşen meslekler bireyin eğitim ve cinsiyet durumları göz önünde bulundurularak ve bir alt beceri düzeyinden de meslek önerilebilecek biçimde iş ve meslek danışmanlarının değerlendirmesine sunulmaktadır. Bu aşamalar alt başlıklarda detaylı biçimde açıklanacaktır.

Mesleki yönelim bataryasından elde edilen sonuçlara göre, adayın uygun meslek kurslarına ya da açık pozisyonlara yönlendirilmesi sağlanacaktır.

5. MOBİL CİHAZLAR İÇİN UYGULAMALAR

Günde ortalama 4,9 saatimizi kişisel bilgisayarlar üzerinden, 1,9 saatimizi mobil cihazlar aracılığıyla internette harcıyoruz. Özellikle gençler arasında mobil cihazlar, internet ve sosyal ağlar hayatın vazgeçilmezleri arasına girdi. Türkiye'de 5 gençten 3'ünün düzenli internet erişimi bulunuyor. Kırsal kesimde ise 5 gençten 2'si düzenli olarak internete erişebiliyor. Mobil cihazı yerine sevgilisini/eşini görmekten vazgeçenler oranı ise %6. İş hayatında ise durum çok da farklı değil, çalışanlar artık sadece mobil cihazlarını ofise getirmiyor, onlarla yaşıyorlar. Pew Research raporlarına göre %44 oranında cep telefonu kullanıcısı çağrı, mesaj veya e-posta kaçırmamak adına cihazları ile uyuyor.

Bu veriler iş arama konusundan artık sadece bilgisayarların yeterli olmadığını ve etkin bir şekilde eleman temini için mobil platformların tam olarak iş ve eleman temini için biçilmiş kaftan olduğu göstermektedir. İstenilen elemana anında erişim yada aradığı işe kolayca erişmesi açısından mutlaka mobil cihazlar için kullanışlı yazılımlar geliştirilmelidir.

Özel istihdam büroları bu yönde de çalışma yürütmekte ve size uygun iş ve işçiler cebinizden ulaşabilecek kadar yakın olsun demektedir. Bireyler istedikleri iş yada işçiye mobil cihazlarından anında bu uygulamalar sayesinde ulaşabilmektedir.

Bu noktada İŞKUR'un da mobil uygulaması vardır fakat kullanımı hem kullanıcı dostu değil hem de herhangi bir anahtar kelime vesair süzme işlemi yapılamadığı için kullanması çok zordur. Bu yüzden kullanıcılar tarafından kullanılamamaktadır.

TAVSİYELER VE SONUÇ

Gerek işverenlerin ve gerekse iş arayanların istediği en önemli şey en kısa sürede kolayca eleman ve iş temin etmek bunun içinse sağlıklı bir iş arama portalı ve teknolojik altyapının olması kesinlikle elzemdir.

Mobil cihazların nüfusun çok büyük yüzdesi tarafından kullanılması sebebiyle bu sahadaki uygulamamızın revizyondan geçirilmesi gerekmektedir. Basit ama işe yarar bir ara yüz ile ağır olan portalımız bir nebze olsun hareketlendirilebilir.

Bu tarz problemleri çözüme ulaştırmanın en kolay yolu sistemin alt yapsının kullanıcıların ilettikleri eksiklere göre en baştan ve temelden değiştirilmesidir.

Yeni portal alt yapısı oluşturulurken; mevcut dünyada ki iş arama sistemleri incelendikten sonra bu teknolojiler kullanılarak bürokrasiden uzak bir alt yapıya sahip olması gerekmektedir.

İŞKUR'un iş arama sürecinde aktif olarak yer alabilmesi için işverenlere kolayca ulaşabilecekleri bir alt yapıya sahip olması ve teknolojiyi sonuna kadar kullanması gerekmektedir. (taleplerin işyeri ziyaretlerinde tabletler yardımıyla anlık olarak sisteme eklenmesi, işverenlerin hızlıca talep açabilmesini sağlayacak kullanıcı dostu bir platform)

Facebook ve Twitter gibi siteler iş arama ve eleman temininde duyuruları yayınlamada kullanılmalıdır. Buralarda açık ilanlarımız, kurslarımız yayımlanabilir, kişilere CV hazırlama ve mülakat teknikleri hakkında bilgiler verilebilir. Elimizde bulunan videolardan sitelerin ziyaretçilerine görsellik sunulabilir.

Mesleki yönelim bataryası adı verilen bu testimiz uygulayıcılarına yer yer saçma meslek tavsiyelerinde bulunsa da mantığı ve uygulanma şekliyle umut vericidir. Okul ziyaretlerimizde sık sık öğrencilere kendini tanıma üzerine bu ufak yardımımızdan bahsetmeli ve onları mesleki yönelim bataryasına teşvik etmeliyiz.

KAYNAKÇA

1. http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,15252/turkiyede-internet-kullanimi-yuzde-1750-artti.html
2. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975
3. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16198
4. http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_medya
5. http://www.dunya.com/sosyal-medyaya-en-cok-hangi-saatlerde-giriyoruz-208479h.htm
6. http://www.dunya.com/ozel-istihdam-burolari-8-yilda-260-bin-kisiyi-ise-yerlestirdi-163901h.htm
7. http://www.bthaber.com/mobil-cihaz-kullanimi-artiyor/
8. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop
9. http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/319/%C4%B0%C5%9EKUR-2013%E2%80%99te-%C4%B0%C5%9Fe-Yerle%C5%9Ftirme-Say%C4%B1s%C4%B1n%C4%B1-Y252zde-45-Art%C4%B1rd%C4%B1.aspx
10. **Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 2.bölüm** madde 6
11. http://esube.iskur.gov.tr/
12. http://www.yenibiris.com/?gclid=CPaOkJvMsMECFW3JtAodlF0Atw
13. https://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1&vorschlagsfunktionaktiv=true
14. **İŞKUR (8.2.2010–12.2.2010) Almanya Nihai Rapor**, **Nayil COŞKUN, Yasin İŞİN, Murat KAYA, Emine TÜRKMEN**
15. http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/bildiri_kitabi.pdf
16. https://www.usajobs.gov/
17. http://www.elemanonline.com.tr/
18. http://www.kariyer.net/
19. http://www.eleman.net/?g=1
20. http://forum.memurlar.net/
21. http://www.eurojobs.com/
22. http://www.monster.co.uk/
23. http://www.britishjobs.co.uk/

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM IV-A

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 1

KARİYER MERKEZLERİNİN ROLÜ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. YÜKSEL KAVAK

(HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİMLERİNİ ETKİLEYEN ETMENLER[1]

Özlem ULAŞ, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezii ozlem_ulass@hotmail.com
Gonca ÇİFFİLİZ KINAY, Hacettepe Üniversitesi Psikometri Uygulama ve Araştırma Merkezi, gonca.ciffiliz@gmail.com
Savaş CEYLAN, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, savasc@hacettepe.edu.tr
Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ[2], Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, selenpdr@gmail.com
E. Feyza DİNÇEL[3], Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, efdincel@gmail.com
Recai COŞTUR, Hacettepe Üniversitesi Psikometri Uygulama ve Araştırma Merkezi, recai@hacettepe.edu.tr

ÖZET

Nitelikli bireylerin yetişmesi için onların ilgileri, yetenekleri ve kişisel nitelikleri doğrultusunda bir mesleğe sahip olmaları; eğitim yoluyla çağın gerektirdiği bilgi birikimine sahip bireyler olarak donatılmaları gerekmektedir. Bireylerin doğru ve sağlıklı meslek seçimine yöneltilmesi için meslek seçimini etkileyen etmenlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmada yaşam tarzı, ilgi, mesleki tatmin vb. değişkenlerin lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimini etkileme düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2011-2012 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde 7545'i genel liselerde ve 6634'u meslek liselerinde öğrenim görmekte olan toplam 14179 lise son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Yapılan analizler lise dördüncü sınıf öğrencilerinin meslek seçimi yaparken; yaşam tarzına uygunluk, kolay iş bulunması, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olması, mesleğe ilgi, disiplinler arası çalışma imkânının bulunması, aile onayı, rehberlik servisinin yönlendirmesi, mesleğin prestijinin yüksek olması ve iş tatmini sağlaması etmenlerinden etkilendiklerini ortaya koymuştur. Bulgulardan yola çıkılarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Lise öğrencileri, meslek seçimi

GİRİŞ

Meslek bireyin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun etraftan saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Kuzgun, 2009). Dünyadaki hızlı değişim karşısında toplumların ve ülkelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ancak nitelikli bireylerin yetiştirilmesiyle mümkündür. Özellikle de genç nüfusun işsizlik oranının %18'e ve üniversite mezunu gençlerin işsizlik oranının ise %38'e kadar yükseldiği ülkemizde (TUİK, 2013), işsizlik sorunu ile baş edebilmede etkili olabilecek faktörlerden biri de sağlıklı ve doğru mesleki kararlar alabilmektir. Bireyin karar sürecinde onun kendisini tanıyarak yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerine uygun bir öğretim programına yönelmesine yardım etmek aynı zamanda toplumsal bir sorumluluktur; çünkü toplumların bilimsel, teknolojik, kültürel ve ekonomik gelişimleri insan kaynağının en iyi şekilde kullanılmasına bağlıdır (Yılmaz, 2004). Nitelikli bireylerin yetişmesi için onların ilgileri, yetenekleri ve kişisel nitelikleri doğrultusunda bir mesleğe sahip olmaları; eğitim yoluyla çağın gerektirdiği bilgi birikimine sahip bireyler olarak donatılmaları gerekmektedir. Bu bağlamda ülkelerin nitelikli işgücü ve elemana duydukları ihtiyaç meslek seçiminin önemini artırmaktadır. Bireylerin doğru ve sağlıklı meslek seçimine yöneltilmesi için meslek seçimini etkileyen etmenlerin belirlenmesi önem arz etmektedir.

1. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İlgili literatür incelendiğinde, meslek seçimini etkileyen faktörlere ilişkin farklı açıklamalar bulunduğu görülmektedir. Savickas (1991) tarafından meslek seçimini etkileyen faktörler yetenek, ilgi, değer ve inanç sistemi, aile, kültür ve çevre olarak adlandırılmıştır. Başka bir açıklamada ise meslek seçimini etkileyen etmenler psikolojik (yetenek, ilgi, değer vb.) ve sosyal faktörler (sosyoekonomik düzey, aile ilişkileri) olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır (Kuzgun, 2009; Hamamcı, 2005). Pişkin (2011) ise, meslek seçim sürecinde bireyleri psikolojik ve sosyal faktörlerin yanı sıra cinsiyet, politik ve ekonomik faktörlerin de etkilediğini belirtmiştir. Bazı araştırmacılar tarafından ise meslek seçimini şekillendiren faktörler bireysel özellikler (demografik, kültürel ve sosyal özellikler vb.), örgütsel özellikler (üniversite danışmanlarının ve öğretmenlerin desteği), eğitim ile ilgili özellikler (üniversitenin özellikleri, üniversite öğrencilerinden edinilen bilgiler vb.) ve sosyal, ekonomik ve siyasi bağlam ile ilgili özellikler (işsizlik oranları, üniversite kabul programlarından ki değişiklikler vb.) olmak üzere toplam dört gruba ayrılmıştır (Perna, 2006).

Meslek seçiminde etkili olan faktörlerle ilgili yapılan kapsamlı bir diğer sınıflama Korkut Owen (2008) tarafından yapılmıştır. Bu sınıflamaya göre faktörler bireysel, sosyal, politik-ekonomik-yasal ve sisteme ilişkin özellikler ile şans olmak üzere toplam dört grupta ele alınmaktadır. Yapılan araştırmada bu sınıflama temel alındığı için aşağıda ele alınan faktörlerin detaylı açıklamasına yer verilecektir (Korkut Owen, 2008):

[1] Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Birimi tarafından desteklenmiş ve Hacettepe Üniversitesi Psikometri Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından gerçekleştirilmiştir.
[2] İletişime geçilecek yazar e-posta adresi: selenpdr@gmail.com
[3] Sunumu yapacak yazar

1.1. Bireysel Özellikler

İlgi, yetenek, değer, amaç, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve meslekler ile ilgili algılamaları, deneyimleri, mesleki olgunluk vb. bireysel özellikleri kapsamaktadır. Korkut-Owen'a (2008) göre "meslek seçiminde bireyin özellikleri son derece belirleyici bir rol oynamaktadır. Bazı kişisel ve fiziksel özellikler, bazı meslekleri yapmak için daha uygun olabilmektedir. Bireyler kendi özelliklerine uyan bazı meslekleri yaptıklarında kendilerini daha verimli ve mutlu hissedebilmektedirler."

1.2. Sosyal Özellikler

Ailenin özellikleri, içinde yaşanılan kültürün mesleklere ve cinsiyete dayalı algılamaları, sosyal yapı, medya vb. özellikleri kapsamaktadır.

1.3. Politik, Ekonomik, Yasal ve Sisteme İlişkin Özellikler

Ülkenin yönetim biçimi, ekonomik yapısı, yasalar, eğitim ve sınavla ilgili sistemler, iş bulma olanakları vb. özelliklerden oluşmaktadır. Korkut-Owen'a (2008) göre "farklı yönetim biçimine sahip ülkelerde geçerli olan ya da kabul edilebilir olan meslekler farklılık gösterirler. Örneğin; Küba gibi farklı yönetim biçimi olan bir ülkede tüketime yöneltici olan meslekler desteklenmeyebilir. Ayrıca eğer bir ülkede ekonomik yapı çok sağlam olarak algılanmazsa, bireyler devlet güvencesi daha yüksek olan işyerlerinde çalışmaya daha fazla yönelmektedirler."

1.4. Şans

Sağlık koşulları, doğal olaylar, beklenmedik karşılaşmalar vb. özellikleri ifade etmektedir. Meslek seçiminde kontrol edilemeyen durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Krumboltz'a göre hiç kimse yeni açılacak olan yeni iş olanaklarını önceden bilemez ya da yolda biriyle karşılaşıp yeni iş olanaklarıyla tanışacağını tahmin edemez (akt., Korkut-Owen, 2008).

Görüldüğü üzere meslek seçimini etkileyen faktörler konusunda pek çok farklı görüş ve sınıflama bulunmaktadır. Türkiye'de lise öğrencilerinin kariyer gelişimini desteklemek amacıyla onların kariyer seçimlerinde etkili olabilecek faktörlerin belirlenip, bu faktörlere dönük kariyer danışması programlarının geliştirilmesi, yardım programlarının düzenlenmesi ve rehberlik hizmetlerinin temel işlevleri olan önleyici, geliştirici, problem çözücü etkinliklerin planlanması önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada kapsamında cevap aranacak araştırma sorusu şu şekildedir; Yaşam tarzı, ilgi, mesleki tatmin vb değişkenlerin lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimini etkileme düzeyi nedir?

2. YÖNTEM

Amacı, lise dördüncü sınıf öğrencilerinin meslek seçimlerinin etkileyen etmenleri olan bu araştırma betimsel nitelikte bir çalışmadır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evren birimlerini Ankara ilindeki liselerin dördüncü sınıfında okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Ankara'da dördüncü sınıfı bulunan tüm liseler iki farklı evren olarak alınmıştır. Birinci evren; devlet liseleri, özel liseler ve imam hatip liselerinden oluşan ve genel liseler adı verilen ders programı ve içerik vb. bakımından yakın olan okullar grubudur. İkinci evren ise bu okullardan farklı program ve içeriğe sahip olduğu bilinen meslek liseleridir. Genel liselere ilişkin her lise türünün kendi içinde değişimi az, lise türleri arasında değişimi çok olduğundan genel liseler için tabakalı iki aşamalı örnekleme kullanılmıştır. Meslek liseleri ise türdeş kabul edildiği için iki aşamalı rasgele örnekleme uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü hesaplanırken genel liseler için ortalama hoşgörü miktarı 0,04 olarak, meslek liselerinde ise 0,01 olarak alınmıştır.

Okul türlerine göre evren ve örneklemdeki okul ve öğrenci sayıları Tablo.1'de verilmiştir.

Tablo 1. Okul Türlerine Göre Evren ve Örneklemdeki Dağılımı

	EVREN				ÖRNEKLEM			
	Okul		Öğrenci		Okul		Öğrenci	
GENEL LİSELER	ıklık		ıklık		ıklık		ıklık	
Anadolu Lisesi	8	1,2	2753	6,24	5	1,07	734	6,23
Lise	1	8,4	6252	6,18	0	8,24	485	6,19
Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi		,40	0	,17		,565	3	,17

Fen Lisesi		,40	3	,26		,565	0	,26
Sosyal Bilimler Lisesi		,40	3	,09		,565	0	,09
Anadolu Öğretmen Lisesi	1	,40	022	,90		,520	4 19	,90
Özel Anadolu Lisesi	6	4,4	832	,20	5	4,124	1 93	,20
Hazırlık Sınıfı Bulunan Özel Anadolu Lisesi		,40	31	,36		,260	2 78	,35
Özel Fen Lisesi	7	,80	16	,18	2	,780	6 9	,18
Özel Genel Lise		,20	72	,77		,390	3 8	,76
Özel Sosyal Bilimler Lisesi		,40	7	,04		,565	0	,05
Özel Laboratuvar Lisesi		,40	5	,09		,565	0	,10
İmam Hatip Lisesi	8	,20	573	,47	3	,345	7 37	,46
TOPLAM	50	00	5189	00	77	00,00	1 545	00
Hoşgörü Miktarı					,04		,01	
MESLEK LİSESİ	27		1446		2		634	
Hoşgörü Miktarı					,09		,01	

Tablo 1. incelendiğinde evrendeki okul ve öğrenci dağılımı ile örneklemdeki okul ve öğrenci dağılımının yaklaşık olarak homojen olduğu söylenebilir. Bu durum örneklemin evreni oransal olarak temsil edebileceği anlamına gelmektedir.

Evrenden örneklem birimleri seçilirken okulların Ankara ilinin farklı ilçelerinde olması ve farklı ilçelerden örnekleme seçilecek okulların evrendeki oranlara uygun bir denge içinde yansıtılması gereği ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak liselerin Ankara'nın ilçelerine göre evren ve örneklemdeki dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Liselerin İlçelere Göre Evren ve Örneklemdeki Dağılımı

		GENEL LİSELER				**MESLEK LİSELERİ**			
		Evren		Örneklem		Evren		Örneklem	
ER	**İLÇEL**	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%	Sıklık	%
	Akyurt	0	,40	0	,00	2	,36	2	3 ,23
	Altındağ	7	6 ,80	12	6 ,74	4	1 1,02	6	9 ,68
	Ayaş		0 ,40	-	-		0 ,79	-	-
	Bala		1 ,20	2	1 ,12		3 ,15	3	4 ,84
rı	Beypaza		1 ,60	3	1 ,69		3 ,15	3	4 ,84
re	Çamlıde		0 ,40	1	0 ,56		0 ,79	1	1 ,61
	Çankaya	3	2 5,20	50	2 8,09	3	1 0,24	7	1 1,29
	Çubuk		2 ,00	4	2 ,25		3 ,15	2	3 ,23
	Elmadağ		2 ,00	4	2 ,25		2 ,36	3	4 ,84

ut	Etimesgut	1	,40	4	9	,06	5	,94	3	,84	4
	Evren		,40	0	1	,56	0	-	-	-	-
	Gölbaşı	2	,80	4	9	,06	5	,72	4	,45	6
	Güdül		,40	0	-	-		,79	0	,61	1
a	Haymana		,60	1	4	,25	2	,79	0	-	-
	Kalecik		,20	1	2	,12	1	,57	1	,61	1
	Kazan		,20	1	3	,69	1	,57	1	,61	1
	Keçiören	6	0,40	1	19	0,67	1	,66	8	6 ,68	9
amam	Kızılcahamam		,20	1	2	,12	1	,15	3	,61	1
	Mamak	8	,20	7	13	,30	7	0 ,87	7	5 ,06	8
	Nallıhan		,20	1	-	-		,15	3	2 ,23	3
	Polatlı		,20	3	4	,25	2	,15	3	,84	4
r	Pursaklar		,20	3	8	,49	4	,15	3	-	-
	Sincan	0	,00	4	5	,81	2	,09	7	4 ,45	6
çhisar	Şerefliko		,00	2	3	,69	1	,15	3	-	-
alle	Yenimah	4	3,60	1	20	1,24	1	3 0,24	1	4 ,45	6
M	**TOPLAM**	50	00,00	1	178	00,00	1	27 00,00	1	2 6 00,00	1

Tablo 2 incelendiğinde okulların evrendeki ilçelere göre dağılımı ile örneklemdeki dağılımı arasında örneklemin evreni temsil edebilme yeteneğini zedeleyecek farklılıklar bulunmadığı, genelde evreni yansıtabilecek bir örneklem oluşturulduğu söylenebilir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları geliştirilirken kapsam geçerliği ve yapı geçerliğini sağlamak için ölçme ve değerlendirme, psikoloji, istatistik, sosyoloji ve psikolojik danışma ve rehberlik alanlarından 12 kişilik bir uzman grubundan yararlanılmıştır. Uzman grubu tarafından öncelikle literatür taraması yapılmış, literatürdeki benzer çalışmalarda kullanılan ölçekler ve anketler gözden geçirilmiştir. Bu işlem sürdürülürken Hacettepe Üniversitesi'nin belirli bölümlerinde okuyan bir grup öğrenciye meslek tercihlerine ilişkin açık uçlu sorular sorulmuş ve öğrencilerin yazılı olarak verdikleri cevaplar içerik analizi yapılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda öğrencilerin tercihlerini yansıtan cümleler anket sorusu haline dönüştürülmüştür. Böylece anketler için uzman uyumuna dayalı kapsam ve yapı geçerliğine ilişkin kanıtların elde edildiği kabul edilmiştir. Oluşturulan anketler yine bir grup öğrenciye uygulanmış ve maddelerin öğrenciler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığı, gerekli görülüp görülmediği gibi açılardan ele alınmış ve düzeltmeler yapıldıktan sonra ankete son biçimi verilmiştir. Anketteki maddelerin güvenirliğine ilişkin bilgiler analizlerin verildiği tablolarda belirtilmiştir.

Anketin Demografik Bilgi Formu olan birinci bölümünde 19 soru bulunmaktadır. Bu bölümde cinsiyet, lise türü, lisedeki alan, aileye ilişkin sorular, internet kullanma düzeyi, tercih yapmayı düşündükleri alan gibi sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise öğrencilerin bir mesleği tercih etmelerini etkileyen etmenlere ilişkin 32 madde yer almaktadır. Maddeler, "Hiç etkilemez, etkilemez, kısmen etkiler, etkiler, çok etkiler" seçenekleri ile cevaplandırılmaktadır.

2.3. İşlem

Araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları uygulamaya hazır hale getirildikten sonra Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Ankara iline bağlı ilçelerde bulunan liselerde uygulama yapmak için gerekli izinler

alınmıştır. Seçilen liselerdeki yetkili bireyler ile iletişime geçilmiş ve uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir.

Uygulama için belirlenen günlerden önce Aydınlatılmış Onam Form'ları dağıtılmış ve uygulama gününe söz konusu formların ebeveynler tarafından imzalanmış bir şekilde getirilmesi istenmiştir. Onam formunu imzalatan öğrencilere gruplar halinde 28 anketör tarafından uygulama yapılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamına alınan bireylerin demografik özelliklerini ortaya amacıyla betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Daha sonra öğrencilerin meslek seçimini etkileyen etmenler için "hiç etkilemez", etkilemez", "kısmen etkiler", "etkiler" ve "çok etkiler" seçeneklerini işaretleme yüzdelerine yer verilmiştir.

3. BULGULAR

Bulgular bölümünde öğrencilerin demografik değişkenlerine ilişkin ve meslek seçimlerinin etkileyen etmenlere ilişkin yüzdeler eyer verilmiştir. İlk olarak öğrencilerin demografik değişkenlerine ait istatistikler Tablo 3.'e bakılarak incelenebilir.

Tablo 3. Öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin yüzdeler

Değişken	Gruplar	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	58,21
	Erkek	41,79
Okuduğunuz Lise Türü	Anadolu lisesi	27,22
	Anadolu Öğretmen Lisesi	2,06
	Anadolu Meslek Lisesi	4,61
	Anadolu Teknik Lisesi	2,88
	Fen Lisesi	0,68
	Genel lise	43,56
	Güzel Sanatlar Lisesi	0,27
	İmam-Hatip Lisesi	3,3
	Meslek Lisesi	10,99
	Teknik lise	2,03
	Diğer	2,39
Ailenin Ortalama Geliri	1000 TL'den az	13,66
	1000-2000	39,18
	2001-3000	23,02
	3001-4000	11,05
	4001-5000	5,53
	5000 TL'den çok	7,57
Rehber Öğretmenden Yardım Alma	Evet	42,63
	Hayır	57,37
Günlük İnternet Kullanımı (Saat)	1	23,27
	2	43,35
	3	25,22
	4	4,85
	5+	3,32
Genel Not Ortalaması	0-54	2,4

	55-69	14,95
	70-84	55,88
	85-100	26,77
Dershaneye Gidiyor Musunuz?	Evet	72,49
	Hayır	27,51
	Sayısal	47,28
	Sözel	9,33
Lisedeki Alanınız	Eşit Ağırlık	39,97
	Dil	1,38
	Diğer	2,03
Sosyal Medyayı Aktif Kullanma	Evet	68,22
	Hayır	31,78

Bu bölümde öğrencilerin meslek seçimini etkileyen etmenlerin, etkileme yüzdeliklerine yer verilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 4'ten izlenebilir.

Tablo 4. Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin Etkileme Yüzdelikleri

Etmen	Hiç Etkilemez	Etkilemez	Kısmen Etkiler	Etkiler	Çok Etkiler
Yaşam tarzına uygunluk	-	18	-	44	37
Seçmek istediğim meslekte diğerlerine kıyasla daha kolay iş bulunabilmesi	3,4	4,7	13,13	27,8	50,8
Seçmek istediğim mesleğin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olması	4	4,6	15	32,7	43,5
Mesleğe olan ilgim	-	32	-	14	53
Ailemin onayı	-	46	-	53	-
Rehberlik servisinin yönlendirmesi	18	19	27	14	19
Mesleğin prestijinin yüksek olması	22	25	22	13	16
Mesleki tatmin sağlaması	10	41	20	10	17

Tablo 4'e bakıldığında öğrencilerin %18'inin mesleğin yaşam tarzına uygunluğundan etkilenmezken, %44'ünün etkilendiği, %37'sinin ise çok etkilendiği belirlenmiştir. Kolay iş bulma olanaklarından %3,4'ünün hiç etkilenmediği, %4,7'sinin etkilenmediği, %13,13'ünün kısmen etkilendiği, %27,8'inin etkilendiği, %37'sinin ise çok etkilendiği görülmektedir. Mesleğin iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmasından %4'ünün hiç etkilenmediği, %4,6'sının etkilenmediği, %15'inin kısmen etkilendiği, %32,7'sinin etkilendiği, %43,5'inin de çok etkilendiği ortaya konmuştur. Öğrencilerin %32'si mesleğe olan ilgilerinin meslek seçimlerini etkilemediğini belirtirken, %14'ü etkilediğini, %53'ü ise çok etkilediğini belirtmiştir. Meslek seçiminde ailenin onayı ele alındığında %46'sının aile onayından etkilenmediği buna karşılık %53'ünün ise etkilendiği görülmektedir. Rehberlik servisinin yönlendirmesinden hiç etkilenmeyenler %18 oranında, etkilenmeyenler %19, kısmen etkilenenler %27, etkilenenler %14, çok etkilenenler ise %19 oranındadır. Öğrencilerin %22'si mesleğin prestijinin yüksek olmasından hiç etkilenmezken, %25'i etkilenmemekte, %22'si kısmen etkilenmekte, %13'ü etkilenmekte, %16'sı ise çok etkilenmektedir. Öğrencilerin meslek seçiminde mesleki tatminin etkisi sorulduğunda ise %10'u hiç etkilenmediği, %41'i etkilenmediğini, %20'si kısmen etkilendiğini, %10'u etkilendiğini, %17'si ise çok etkilendiğini belirtmiştir.

SONUÇ

Lise son sınıf öğrencileri kariyer süreci içerisinde bulundukları konum açısından kritik bir noktadırlar. Özellikle de Türkiye eğitim sistemine bakıldığında üniversite ve bölüm tercihini yapmış bireylerin yaptıkları tercihlerden memnun kalmadıklarında bölümü değiştirerek başka bir bölüm seçimi sürecinde sistemin kolaylaştırıcı olmadığı aksine çok engelleyici bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin daha sağlıklı mesleki seçimler yapabilmeleri için psikolojik danışmanların okullarda kariyer danışmanlığı alanında meslek seçimini etkileyen etmenler konusunda daha bilinçli olması gerekmektedir.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında lise öğrencilerinin ‘’çok etkiler’’ cevabını en fazla oranda verdikleri ilk üç etmen; mesleğe olan ilgi, iş bulma olanakları, iş sağlığı ve güvenliği olduğu görülmektedir. Buna göre lise öğrencileri ile yapılacak kariyer danışması çalışmalarında onların ilgilerini sağlıklı bir şekilde fark etmeleri sağlanmalı ve ilgilerinin meslek seçimi üzerinde ne kadar rol oynadığına bakılmalıdır. İş bulma olanaklarının ikinci sırada geldiği göz önüne alındığında ise; öğrencilere meslek tanıtımları yapılırken üniversitede ilgili bölümü okuduktan sonra ne tür işlere yönelebilecekleri konusunda detaylı bilgi vermenin gerekliliği görülmektedir. Üçüncü sırada ise iş sağlığı ve güvenliği yer almaktadır. Bu bulguya göre öğrencilerin mesleği seçtikten sonra nasıl bir ortamda bu mesleği icra edeceklerine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Buna göre yapılacak tanıtım çalışmalarında mesleğin yapılacağı ortam üzerinde de durulması önemli hale gelmektedir.

İlgili çalışmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde öğrencilerin meslek seçimlerinde yalnızca bireysel değil bunun yanı sıra sistemik faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle psikolojik danışmanın bütün bu faktörlerden haberdar olması aynı zamanda bu farkındalığını vereceği hizmetlere yansıtması hizmetlerin niteliği açısından önemlidir. Bu kapsamda bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyecek ve onların seçimlerinde etkili olabilecek faktörlerin ele alındığı bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda kariyer danışması alanı altında etkili hizmetlerin sunulabileceği ve sonuçların yapılacak kariyer danışması çalışmalarının yürütülmesinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Hamamcı, Z. (2005). *Çocuğunuzun Meslek Gelişimine Nasıl Yardımcı Olabilirsiniz? Anne Baba El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Korkut Owen, F. (2008). Mesleki Seçimleri Etkileyen Ana Etmenler, (R. Özyürek Ed). *Kariyer Yolculuğu*, (ss.1-23), Ankara: Ulusal Ajans.

Kuzgun, Y. (2009). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Perna, L.W. (2006). Studying college Access and choice: A proposed conceptual model. J. Smart (Ed.), Higher education: Handbook of theory and research (21, s. 99-157). Dordrecht: Springer.

Pişkin, M. (2011). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (s. 44-78). Ankara: Pegem Akademi.

Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly, 39*, 315-324.

TUİK (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. Erişim Tarihi: 14.11.2013, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13607.

Yılmaz, M. T. (2004). Okullardaki Mesleki Rehberlik Uygulamalarında İki Temel Sorun: Öğrencilerin Alan/Bölümlere Yönelik “Mesleki Benlik Tasarımları”nın Oluşumuna Okul Ortamının Etkisi Üzerine Bir İnceleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

KARİYER KONUSUNDA SON BEŞ YILDA YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ

E. Feyza DİNÇEL, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi, efdincel@gmail.com
Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Özlem ULAŞ, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Seval KIZILDAĞ, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Didem KEPİR-SAVOLY, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Arif ÖZER, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Savaş CEYLAN, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Selin METİN CAMGÖZ, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Pınar BAYHAN KARAPINAR, Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi

ÖZET

Çalışmanın amacı son beş yılda (2009 – 2014) kariyer konusunda yapılan lisansüstü tezleri bazı ölçütler doğrultusunda incelemektir. Buna bağlı olarak belirlenen diğer amaç ölçütlerden hareketle elde edilen bulgular doğrultusunda Türkiye'de bu çalışma alanına ilişkin eğilimin ne olduğunu belirlemek ve bulguları eleştirel açıdan değerlendirebilmektir. Bu amaçla 2009–2014 yılları arasında Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde yapılan kariyer konulu 71 lisansüstü tez içerik analizi yolu ile incelenmiştir. Tezlere bakıldığında 2009 yılında 17, 2010 yılında 8, 2011 yılında 22, 2013 yılında 10, 2014 yılında ise 3 tezin yapıldığı görülmektedir. Tezlerin 62'si yüksek lisans 9'u doktora düzeyinde yapılmıştır. Tezlerin araştırma desenine bakıldığında 58'inin betimsel, 9'unun nitel, 3'ünün deneysel, 1 tanesinin ise mix modelde yapıldığı belirlenmiştir. Tezlerin yapıldığı üniversitelere bakıldığında toplam 35 farklı üniversitede kariyer konulu tezin yapıldığı görülmektedir. En fazla tezin yapıldığı ilk beş üniversite ise; Marmara Üniversitesi (n=7), Gazi Üniversitesi (n=5), Beykent Üniversitesi (n=4), Dokuz Eylül Üniversitesi (n=4) ve İstanbul Üniversitesi (n=4) olmuştur. Bilim dallarında ise ilk beşte İşletme (n=23), Psikolojik Danışma ve Rehberlik (n=15), Eğitim Yönetimi (n=8), İnsan Kaynakları (n=8), Turizm İşletmeciliği (n=5) yer almaktadır. Tezlerin yapıldığı çalışma gruplarına bakıldığında ilk sırayı özel sektör çalışanları (n=18) almakla birlikte daha sonra sırasıyla; eğitim sektörü çalışanları (11), üniversite öğrencileri (n=11), kadın çalışanlar (n=9) ve lise öğrencileri (n=6) gelmektedir. Bulgular ışığında gelecek araştırmalar için önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: kariyer, lisansüstü tezler.

GİRİŞ

Kariyer, yaşamımız boyunca yaptığımız tüm işleri, boş zamanlarımızda yaptığımız etkinlikleri, yaşamımızdaki diğer rolleri ve yaşamımızın tüm yönlerini içerir (Kuzgun, 2004). Kariyer tanımını sadece iş/çalışma kavramıyla sınırlamak yerine kariyer daha çok bir yaşam biçimi kavramı olarak görülmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013).

Tarihsel boyuttan bakıldığından kariyer, modern endüstriyel organizasyonların ortaya çımasıyla kullanılmaya başlanmıştır. Ancak tam anlamıyla, 1970'li yıllardan başlayarak ele alınmış ve üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Yeşil, 2011). Başlangıç yıllarından beri sosyal bilimler başlığı altında yer alan "kariyer" psikolojiden sosyal psikolojiye, sosyolojiden antropolojiye, ekonomiden siyaset bilimine, tarihten coğrafyaya kadar hemen hemen bütün disiplinlerce incelenmiştir (Gunz ve Peiperl, 2007). Bu farklı disiplinler kariyer alanına farklı açılardan bakmış ve farklı açılardan katkı sağlamıştır. Örneğin Çakmak Otluoğlu (2014) çalışmasında sosyoloji literatüründe kariyere makro açıdan bakıldığını ve Durkheim, Weber ve Hughes gibi ünlü sosyologların görüşlerinin kariyer alanında temel oluşturduğunu ifade etmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde kariyer kavramına yüklenen anlamların, çevresel koşullara ve ihtiyaçlara paralel bir şekilde değişim gösterdiği söylenebilir. Bu değişimin bir sonucu olarak da kariyer konusunda yapılmakta olan teorik ve ampirik çalışmalarda konunun yeni ve farklı yönleriyle ele alındığı görülmektedir (Erol, 2013).

Yıllara göre çalışılan kariyer konularında farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği bir araştırma Erford, Crockett, Giguere ve Darrow (2011) tarafından 1994 – 2009 yılları arasında yapılmıştır. Araştırmacılar''Journal of Employment Counseling''de yayınlanan çalışmaları kullanılan desen, çalışma konusu, yazar özellikleri, örneklem özellikleri, istatistiksel yöntem açısından incelemişlerdir. Buna göre; iş kariyer tatmini, klinik bozukluklar/travma, insan kaynakları konularındaki çalışmalar yıllara göre artış gösterirken; işsizlik/eğitim, iyi oluş ve dayanıklılık, akademik/planlama konularındaki çalışmaların yıllara göre azalma gözlemişlerdir. Çalışma grubuna bakıldığında ise incelenen çalışmaların büyük çoğunluğunda yetişkinler (%52,7) ve lisans öğrencileri (%22,4) ile çalışıldığı görülmüştür.

Kariyer alanında son beş yılda yapılmış olan lisansüstü tezlerin ele alınan çalışma konusu, çalışma grubu, kullanılan yöntem ve araştırma türü açısından değerlendirilmesi yaşayan ve dinamik bir olgu olan kariyerin konularının yanı sıra farklı disiplinlerce hangi başlıklar altından incelendiğini görmek hem bütünsel bir bakış açısını ağlamak hem de çalışma anındaki güncel eğilimi görmek açısından önem taşıyacaktır. Söz konusu araştırma eğiliminin belirlenmesi, kariyer alanında Türkiye'de eksik olan noktaları ortaya çıkarmada ve ağırlıklı bilgi birikiminin olduğu alanları belirlemede katkı sağlayacaktır. Örneğin; yapılan literatür taramasında yurt

dışında kariyer danışması ile farklı yaklaşımların birleştirildiği (Campbell ve Ungar, 2004; Ryan ve Tomlin, 2010), gençlerde işe geçiş (Parada ve Young, 2013), iş yerinde kuşaklar arası iletişim (Roodin ve Mendelson, 2013) gibi spesifik konuların ele alındığı çalışmalar bulunurken; Türkiye'de ne tür çalışmaların yapıldığını görmek daha sonra yapılacak araştırmalara kaynak oluşturabilir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı son beş yılda (2009 – 2014) kariyer konusunda yapılan lisansüstü tezleri yıl, üniversite, bilim dalı, tez türü, araştırma türü, çalışma grubu, çalışma konusu ölçütleri doğrultusunda incelemektir. Diğer amaç ise ele alınan ölçütlerden hareketle elde edilen bulgular doğrultusunda, Türkiye'de bu çalışma alanına ilişkin güncel eğilimin ne olduğunu belirlemek ve bulguları eleştirel açıdan değerlendirebilmektir.

1. YÖNTEM

Bu çalışma kapsamında YÖK veri tabanına kayıtlı, erişimi kısıtlanmamış olan 71 lisansüstü tez incelenmiştir. İlk olarak YÖK veri tabanında kariyer anahtar sözcüğü ile taranan tezlerin listesi çıkarılmıştır. Listelenen 112 tez incelendiğinde kariyer alanıyla doğrudan ilgili olmayan ve erişime kısıtlanmış olan tezler çıkarılarak araştırmacılar tarafından seçilen 71 lisansüstü tez incelemeye alınmıştır.

Tezlerin incelenmesinde araştırmacılar tarafından geliştirilen "Tez İnceleme Formu" kullanılmıştır. Tezlerden elde edilen veriler kodlanarak belirli temalar altında gruplandırılmıştır. Daha sonra frekans ve yüzde gibi betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

2. BULGULAR

Bu bölümde yapılan lisansüstü tezlerin yıllara, üniversitelere, bilim dalına, türe, çalışma grubuna, ele alınan değişkene dağılımlarının frekans, yüzde ve çapraz tablolarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Tez Yılı	**Frekans (f)**	**Yüzde (%)**
2014	3	4,2
2013	10	14,1
2012	11	15,5
2011	22	31
2010	8	11,3
2009	17	23,9
Toplam	**71**	**%100**

Tabloda görüldüğü üzere kariyer konulu lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde en yüksekten en düşüğe doğru 2011 yılı (n=22; %31), 2009 yılı (n=17 ; %23,9), 2012 yılı (n= 11; %15,5), 2013 yılı (n= 10; %14,1), 2010 yılı (n= 8; %11,3) ve 2014 yılı (n=3; %4,2) olarak sıralanabilir.

Tablo 2. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	**Frekans (f)**	**Yüzde (%)**
Marmara Üniversitesi	7	9,9
Gazi Üniversitesi	5	7
Beykent Üniversitesi	4	5,6
Dokuz Eylül Üniversitesi	4	5,6
İstanbul Üniversitesi	4	5,6
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	3	4,2
Selçuk Üniversitesi	3	4,2

Dumlupınar Üniversitesi	3	4,2
Sakarya Üniversitesi	3	4,2
Yeditepe Üniversitesi	2	2,8
Çukurova Üniversitesi	2	2,8
Muğla Üniversitesi	2	2,8
Hacettepe Üniversitesi	2	2,8
Fırat Üniversitesi	2	2,8
Kocaeli Üniversitesi	2	2,8
Kırıkkale Üniversitesi	2	2,8
Uludağ Üniversitesi	2	2,8
Ankara Üniversitesi	2	2,8
Akdeniz Üniversitesi	1	1,4
Anadolu Üniversitesi	1	1,4
Mersin Üniversitesi	1	1,4
Haliç Üniversitesi	1	1,4
Hitit Üniversitesi	1	1,4
Çağ Üniversitesi	1	1,4
Pamukkale Üniversitesi	1	1,4
İstanbul Arel Üniversitesi	1	1,4
İstanbul Teknik Üniversitesi	1	1,4
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	1,4
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	1,4
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	1,4
Bahçeşehir Üniversitesi	1	1,4
Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü	1	1,4
Yalova Üniversitesi	1	1,4
Atılım Üniversitesi	1	1,4
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	1,4
Toplam	**71**	**%100**

Tablodan görüldüğü üzere kariyer konulu tezlerin yapıldığı üniversiteler tez sayısına göre; Marmara Üniversitesi (n=7; %9,9), Gazi Üniversitesi (n=5; %7), Beykent Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi (n=4; %5,6), Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi,

Sakarya Üniversitesi (n=3; %4,2), Yeditepe Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Muğla Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Ankara Üniversitesi (n=2; %2,8), Akdeniz Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Haliç Üniversitesi, Hitit Üniversitesi, Çağ Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Yalova Üniversitesi, Atılım Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi (n=1; %1,4) şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 3. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bilim Dalına Göre Dağılımı

Bilim Dalı	**Frekans (f)**	**Yüzde (%)**
İşletme	23	32,4
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	15	21,1
Eğitim Yönetimi	8	11,3
İnsan Kaynakları	8	11,3
Turizm İşletmeciliği	5	7
Çalışma Ekonomisi	4	5,6
Beden Eğitimi	2	2,8
Hemşirelik	1	1,4
İlköğretim Eğitimi	1	1,4
İktisat	1	1,4
İşletme Mühendisliği	1	1,4
Örgütsel Davranış	1	1,4
Enformatik	1	1,4
Toplam	**71**	**%100**

Tabloda belirtildiği gibi üzere kariyer konulu tezlerin yapıldığı bilim dalları sırasıyla İşletme (n=23; %32,4); Psikolojik Danışma ve Rehberlik (n=15; %21,1); Eğitim Yönetimi (n=8; %11,3); İnsan Kaynakları (n=8; %11,3); Turizm İşletmeciliği (n=5; %7); Çalışma Ekonomisi (n=4; %5,6); Beden Eğitimi (n=2; %2,8); Hemşirelik (n=1; %1,4); İlköğretim Eğitimi (n=1; %1,4); İktisat (n=1; %1,4); İşletme Mühendisliği (n=1; %1,4); Örgütsel Davranış (n=1; %1,4) ve Enformatik (n=1; %1,4) bilim dallarıdır.

Tablo 4. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Türüne Göre Dağılımı

Tez Türü	**Frekans (f)**	**Yüzde (%)**
Yüksek Lisans	62	87,3
Doktora	9	12,7
Toplam	**71**	**%100**

Tabloda görülebileceği üzere kariyer konusunda yüksek lisans düzeyinde yapılan tezlerin sayısı (n=62; %87,3); doktora düzeyinde yapılan tezlerin sayısından (n=9; %12,7) daha yüksektir.

Tablo 5. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Türüne Göre Dağılımı

Araştırma Türü	Frekans (f)	Yüzde (%)
Betimsel	58	81,7
Deneysel	3	4,2
Nitel	9	12,7
Mix	1	1,4
Toplam	**71**	**%100**

Kariyer konulu tezlerin araştırma türüne göre dağılımı incelendiğinde en çok betimsel (n=58; % 81,7) araştırma türünün kullanıldığı görülmektedir. Daha sonra sırasıyla nitel (n=9; % 12,7), deneysel (n=3; % 4,2) ve birden fazla araştırma türünün birlikte kullanıldığı mix modeller (n=1; % 1,4) gelmektedir.

Tablo 6. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Çalışma Grubuna Göre Dağılımı

Çalışma Grubu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Özel sektör çalışanları	18	26,1
Eğitim sektörü çalışanları	11	15,9
Üniversite öğrencileri	11	15,9
Kadın çalışanlar	9	13,0
Lise öğrencileri	6	8,7
Yöneticiler	5	7,2
Ortaokul öğrencileri	2	2,9
Turizm sektörü çalışanları	2	2,9
Hemşireler	1	1,4
Kamu kurumlarında çalışanlar	1	1,4
Sağlık sektörü çalışanları	1	1,4
Sporcular	1	1,4
İş arayanlar	1	1,4
Toplam	**71**	**%100**

Tabloda görüldüğü üzere, kariyer alanında yapılan tezlerde en çok tercih edilen çalışma grubu özel sektör çalışanlarıdır (n=18; % 26,1). Daha sonra sırasıyla eğitim sektörü çalışanları ve üniversite öğrencileri (n=11; % 15,9), kadın çalışanlar (n=9; %13), lise öğrencileri (n=6; % 8,7), yöneticiler (n=5; % 7,2), ortaokul öğrencileri ve turizm sektörü çalışanları (n=2; %2,9), hemşireler, kamu kurumlarında çalışanlar, sağlık sektörü çalışanları, sporcular ve iş arayanlar (n=1; %1,4) çalışma grubu olarak tercih edilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Ele Alınan Değişkene Göre Dağılımı

Çalışma Grubu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Demografik	30	18,2
Kariyer planı	20	12,1
Kariyer gelişimi	11	6,7
Örgütsel bağlılık	9	5,5

Kariyer yönetimi	9	5,5
Kariyer engeli	8	4,8
Kariyer tercihi	7	4,2
Motivasyon	5	3,0
Karar verme	5	3,0
Sonuç beklentisi	4	2,4
Kariyer yetkinliği	4	2,4
Kariyer tatmini	3	1,8
Mesleğe yönelik algı/beklenti	3	1,8
Kariyer basamakları	3	1,8
Kontrol odağı	2	1,2
Cam tavan	2	1,2
Kariyer uyumu ve iyimserliği	2	1,2
Kişilik	2	1,2
Kişisel başarı	2	1,2
Öznel iyi oluş	2	1,2
Ekonomik kriz	1	,6
Bireysel değer	1	,6
İş yerinde esenlik	1	,6
Örgütsel iletişim	1	,6
Kariyer fırsatları	1	,6
Örgütsel destek	1	,6
Kariyer modelleri	1	,6
Örgütsel başarı	1	,6
Bölüm seçimi	1	,6
Kariyer değeri	1	,6
E-öğrenme	1	,6
Kariyer düşüncesi	1	,6
Kariyer sorunları	1	,6
İşe alma	1	,6
İşkoliklik	1	,6
Sınırsız kariyer yönelimi	1	,6
Sportif profil	1	,6
Kariyer hareketliliği	1	,6
Kültür	1	,6
Mentorluk	1	,6
Mesleki doyum	1	,6
Adalet	1	,6
Güven	1	,6
Üstbilişsel farkındalık	1	,6

Anne-baba turumu	1	,6
Sosyal destek	1	,6
İlgi	1	,6
İlişki doyumu	1	,6
İşe yönelik tutum	1	,6
Kariyer geleceği	1	,6
İşten ayrılma niyeti	1	,6
Kariyer çapası	1	,6
Toplam	**71**	**%100**

Tabloda belirtildiği gibi, çalışma kapsamında ele alınan değişkenler sırasıyla demografik değişkenler (n=30; % 18,2), kariyer planı (n=20; % 12,1), kariyer gelişimi (n=11; % 6,7), örgütsel bağlılık, kariyer yönetimi (n=9; % 5,5), kariyer engeli (n=8; % 4,8), kariyer tercihi (n=7; % 4,2), motivasyon, karar verme (n=5; % 3), sonuç beklentisi, kariyer yetkinliği (n=4; % 2,4), kariyer tatmini, mesleğe yönelik algı/beklenti, kariyer basamakları (n=3; % 1,8), kontrol odağı, cam tavan, kariyer uyumu ve iyimserliği, kişilik, kişisel başarı, öznel iyi oluş (n=2; % 1,2), ekonomik kriz, bireysel değer, iş yerinde esenlik, örgütsel iletişim, kariyer fırsatları, örgütsel destek, kariyer modelleri, örgütsel başarı, bölüm seçimi, kariyer değeri, e-öğrenme, kariyer düşüncesi, kariyer sorunları, işe alma, işkoliklik, sınırsız kariyer yönelimi, sportif profil, kariyer hareketliliği, kültür, mentorluk, mesleki doyum, adalet, güven, üstbilişsel farkındalık, anne-baba turumu, sosyal destek, ilgi, ilişki doyumu, işe yönelik tutum, kariyer geleceği, işten ayrılma niyeti ve kariyer çapası (n=1; % 0,6)'dır.

Tablo 8. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerde Yıllara Göre Yapılan Tez Türlerinin Dağılımı

	YL		**Doktora**		**Toplam**	
	Frekans	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
2009	15	88,2	2	11,8	17	100
2010	6	75	2	25	8	100
2011	18	81,8	4	18,2	22	100
2012	10	90,9	1	9,1	11	100
2013	10	100	0	0	10	100
2014	3	100	0	0	3	100

Yılara göre lisansüstü tezlerin türlerinin dağılımı incelendiğinde; 2009 yılında yapılan tezlerin %88,2'si yüksek lisans düzeyinde (n=15), %11,8'si ise doktora düzeyinde (n=2); 2010 yılında yapılan tezlerin %75'i yüksek lisans düzeyinde (n=6), %25'i ise doktora düzeyinde (n=2); 2011 yılında yapılan tezlerin %81,8'i yüksek lisans düzeyinde (n=18), %18,2'si ise doktora düzeyinde (n=4); 2012 yılında yapılan tezlerin %90,9'u yüksek lisans düzeyinde (n=10), %9,1'i doktora düzeyinde (n=1); 2013 yılında (n=10) ve 2014 yılında (n=3) yapılan tezlerin ise %100'ü) yüksek lisans düzeyindedir.

Tablo 9. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Türünün Araştırma Türüne Göre Dağılımı

	Araştırma Türü									
	Betimsel		**Deneysel**		**Nitel**		**Mix**		**Toplam**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**

Yüksek Lisans	2	3,9	8	,6	1	2,9	1	,6	1	2	(	00	1
Doktora		6,7	6	2,2	2	1,1	1	,0	0		(	00	1

Tabloda görüldüğü üzere, yüksek lisans düzeyinde yapılan tezlerin %83,9'unda betimsel (n=52), %1,6'sında deneysel (n=1), %12,9'unda nitel yöntemler (n=8) ve %1,6'sında mix modeller (n=1) kullanılmıştır. Doktora düzeyinde yapılan tezlerde ise sırasıyla betimsel (n=6; %66,7), deneysel (n=2; %22,2) ve nitel (n=1; %11,1) araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

Tablo 10. Kariyer Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerde Yıllara Göre Kullanılan Araştırma Türlerinin Dağılımı

	Betimsel		**Deneysel**		**Nitel**		**Mix**		**Toplam**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
2009	1 5	8,2	(	,0	2	1,8	0	,0	1 7	00 1
2010	5	2,5	2	5,0	1	2,5	0	,0	8	00 1
2011	1 7	7,3	0	,0	4	8,2	1	,5	2	00 1
2012	9	1,8	0	,0	2	8,2	0	,0	1	00 1
2013	1 0	00	0	,0	0	,0	0	,0	1	00 1
2014	2	6,7	1	3,3	0	,0	0	,0	3	00 1

Yılara göre lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma türlerinin dağılımı incelendiğinde; 2009 yılında yapılan tezlerde sırasıyla betimsel (n=15; %88,2) ve nitel (n=2; %11,8) araştırma yöntemleri kullanılmıştır. 2010 yılında yapılan tezlerde sırasıyla betimsel (n=5; %62,5), deneysel (n=2; %25) ve nitel (n=1; %12,5) araştırma yöntemleri kullanılmıştır. 2011 yılında yapılan tezlerde sırasıyla betimsel (n=17; %77,3), nitel (n=4; %18,2) araştırma yöntemleri ve bir çalışmada mix model(%4,5) kullanılmıştır. 2012 yılında yapılan tezlerde sırasıyla betimsel (n=9; %81,8) ve nitel (n=2; %18,2) araştırma yöntemleri kullanılmıştır. 2013 yılında yapılan tezlerde sadece betimsel araştırma türü kullanılmıştır (n=10). 2014 yılında yapılan tezlerde ise sırasıyla betimsel (n=2; %66,7) ve deneysel (n=1; %33,3) araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

SONUÇ

Tezlerin üniversiteye göre dağılımına ilişkin bulgular incelendiğinde kariyer konulu lisansüstü tezlerin daha çok köklü ve büyük şehirde bulunan üniversitelerde yapıldıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak yeni kurulan üniversitelerdeki öğretim elemanı niceliğinin lisansüstü program açmak için elverişli olmaması gösterilebilir. İlerleyen bir alan olan kariyer ile ilgili bilgi birikiminin artması için ilgili çalışmaların sadece büyük şehirdeki üniversitelerle sınırlı kalmaması; yeni açılan ve gelişmekte olan üniversitelerdeki araştırmacılar tarafından da bu alandaki çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Tezlerin bölüme göre dağılımlarına bakıldığında en çok *İşletme* ve daha sonra sırasıyla *PDR, Eğitim Yönetimi* ve *İnsan Kaynakları* bölümlerinde kariyer konulu tezler yapılmıştır. Görülmektedir ki; kariyer konusu daha çok söz konusu bilim dallarından ilgi görmekte ve araştırılmaktadır. Kariyer merkezlerinin kurulması, kariyer fuarlarının düzenlenmesi ve kariyer danışmanlığı gibi kariyer ile ilgili yapılan tüm çalışmalarda söz konusu bilim dallarının da dâhil edilmesi ve farklı alanlardaki bilgi birikiminden yararlanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Tezler çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde olup en çok kullanılan araştırma türü ise betimsel araştırma türüdür. Tezlerin daha çok yüksek lisans düzeyinde olması, kullanılan araştırma türünü ve istatistiksel analiz yöntemini etkilemiş olabilir. Deneysel çalışmaların daha çok doktora düzeyinde yapıldığı düşünüldüğünde deneysel çalışmaların sıklığının az olması beklenen bir sonuçtur. Daha çok yüksek lisansta yapılan betimsel

çalışmalar ile alandaki bilgi birikiminin arttığı düşünülse de bu bilgi birikimi çeşitli deneysel çalışmalar ile uygulamaya konulabilir.

Kariyer ile ilgili en çok ele alınan konular ise; kariyer planı, kariyer gelişimi, örgütsel bağlılık ve kariyer yönetimi olmuştur. Çalışmalarda en çok demografik değişkenlerin kariyer ile ilgili kavramlarla ilişkisine bakıldığı göze çarpmaktadır. Tezlerde günümüzde gittikçe yaygınlaşan birden fazla araştırma türünün birlikte kullanıldığı "mix modeller"in azlığı dikkati çekmektedir. Bu nedenle kurgulanacak olan çalışmalarda nitel ve nicel araştırma yöntemlerini birleştiren modeller kullanılmasının daha sağlam sonuçlara ulaşmakta yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Cambell, C. & Ungar, M. (2004). Constructing a Life That Works: Part 1, Biending Postmodern Family Therapy and Career Counseling. The Career Development Quarterly, 53, 16-27.

Erford, B. T., Crockett, S., Giguere, M. & Darrow, J. (2011). A metastudy of journal of employment counseling publication patterns from 1994 through 2009. *Journal of Employment Counseling. 48*(2), 81-92.

Erol, E. (2013). Bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki rolüne ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies. California:* SAGE Publications.

Kuzgun, Y. (2004). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). 21. *Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri.* (Çev. Korkut Owen, F.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

Parada, f. ve Young, R. A. (2013). Youth work transitions: A review with implications for counselling and career practice. *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy, 47*(2), 196-222.

Roodin, P. & Mendelson, M. (2013). Multiple generations at work: Current and future trends. *Journal of Intergenerational Relationships, 11*(3), 213-222.

Ryan, C. W. & Tomlin, J. H. (2011). Infusing system thinking into career counseling. *Journal of Employment Counseling, 47*(2), 79-85.

Yeşil, E. (2011). *Kariyer geliştirme faaliyetlerinin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

DÜNYA'DAKİ EN BAŞARILI İLK 10 ÜNİVERSİTENİN KARİYER MERKEZLERİNİN İNCELENMESİ

D. Didem Kepir Savoly*, Seval Kızıldağ*, Selin Metin Camgöz*, Pınar Bayhan Karapınar*, Selen Demirtaş Zorbaz*, E. Feyza Dinçel*, Özlem Ulaş*, Arif Özer*, Savaş Ceylan*[1]

ÖZET

Bu çalışmada Shanghai Jiaotong Üniversitesi Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralaması (Academic Ranking of World Universities-ARWU) ölçütüne göre ilk 10'a giren üniversitelerin (Harvard Üniversitesi, Stanford Üniversitesi, California, Berkeley Üniversitesi, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü, Cambrigde Üniversitesi, California Teknoloji Enstitüsü, Princeton Üniversitesi, Columbia Üniversitesi, Chicago Üniversitesi ve Oxford Üniversitesi) kariyer merkezleri "bulundukları ülkeler, merkezlere verilen isimler, hizmet sunulan gruplar**,** destek alınan gruplar, çalışan personel ve çalışma birimi, sunulan etkinlikler, kullanılan kaynaklar" ölçütleri doğrultusunda incelenmiştir. ARWU sıralamasında dünyada en başarılı olan ilk 10 üniversitenin kariyer merkezlerine ait resmi web siteleri taranmış, merkezlerin tüm linkleri detaylı bir şekilde araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Araştırmacılar yaptıkları incelemelerden sonra elde edilen verileri ortak başlıklar altında bir araya getirmişler ve betimsel istatistikler elde edilmiştir. Bu bağlamda frekans ve yüzdeler hesaplanarak çalışmanın bulguları elde edilmiştir. Bulgular literatür ışığında tartışılarak gelecek araştırmalara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer danışmanlığı, kariyer merkezleri, kariyer hizmetleri

GİRİŞ

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili deneyimlerdir. Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir (Akt., Yeşilyaprak, 2011). Kariyer sözcüğü, Türkçe'ye Fransızca "carriere" kelimesinden geçmiştir. Sözcük, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provencal dilinde "carriera"(araba yolu) anlamına gelmektedir. Fransızca'da kelime; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar gibi çeşitli anlamlarda da kullanılmaktadır. Kariyer kavramının bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ise Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabına dayanmaktadır. Benzer şekilde 1950 yılında Donald E. Supper'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Trideman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" ile kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (Şimşek vd.; 2005: 5). Kariyer merkezleri, öğrencilerine, mezunlarına, akademik ve idari çalışanlarına başarılı bir kariyere sahip olmalarına destek veren; başarılı öğrenci ve mezunlarını, işveren ve mezun işverenleri ile birleştirme ve iletişime geçirmede aracılık yapan; üniversite içerisinde (on-campus) kariyer geliştirme hizmeti veren birimlerdir. Tarihsel geçmişi incelendiğinde kariyer merkezi ile ilgili ilk çalışmaların 1905 yılında Frank Parsons, kendi kurduğu kolejde mesleki eğitim ve rehberlik hizmetleri sağlamaya başladığı görülmektedir. Sonrasında Parsons, kurduğu meslek bürosunda iş arayanlara çeşitli testler uygulayarak; onların özellikleri ile işlerin niteliklerini karşılaştırarak kariyer uygulamaları yapmaya başlamıştır (Herr vd., 2004). Türkiye'de kariyer ve rehberlik hizmetlerine ilişkin ilk çalışmalar Marshall planı kapsamında ABD de eğitim görüp ülkemize dönüş yapan Türk eğitimcileri ile başlamıştır.

Bu kapsamda yapılan çalışmalarda ilk olarak batıdan alınan ve kariyer yönlendirmede kullanılan birtakım ilgi ve yetenek testleri Türkçeye uyarlanmış ve kültürümüze özgü ölçek geliştirme çalışmaları başlatılmıştır. Daha sonra, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) açılmış ve ayrıca Ankara Üniversitesi'nde ilk lisans programı, Hacettepe Üniversitesinde ise ilk yüksek lisans programı açılmıştır (Yeşilyaprak, 2012). Günümüzde kariyer kavramına bakış değişmiştir. Hatta mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına geçiş bir paradigma değişimi olarak görülmektedir (Yesilyaprak, 2012). Kariyer, üniversite yaşamından itibaren öğrencilik sürecinde planlaması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Üniversite yıllarında öğrenciler kariyerleri ile ilgili keşif aşamasında olup, bu dönemde kariyer seçeneklerini değerlendirmektedirler (Martens ve Lee, 1998). Bu nedenle keşif aşamasında onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek oldukça önemlidir. Üniversite öğrencisi, kariyer planını yaparak gelecekte nerde olmak istediğini belirlediğinde kendine başarılı bir yol çizebilmektedir. Bowen (2001) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer başarısına etki eden unsurları ele almıştır. Bölüm hocalarının yaptığı mesleki rehberlik, fakültenin kampus içerisinde verdiği her türlü destek, seminer, yetiştirme programlarının organizesi ve sponsorluğu, mezuniyet sonrası meslek tercihlerinde tecrübe paylaşımı ve meslek yaşamına ilişkin üniversitenin öğrencisine olan desteği üniversite öğrencilerinin kariyer başarısına etki eden faktörlerdendir. Benzer şekilde, son yıllarda, üniversite öğrencileriyle ilgili yapılan diğer araştırmalarda öğrencilerin kariyer tercihlerinde, üniversite personeli, kariyer merkezleri ve kariyer web sayfalarından da etkilendikleri görülmüştür (Dalkıranoğlu, 2013). Bu sebeple özellikle öğrencilerin kariyerlerini keşif aşamasında Kariyer

[1] Hacettepe Üniversitesi, Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi, karmer@hacette.edu.tr

Merkezleri'ne büyük görevler düşmektedir. Bu anlamda kariyer yönetilmesi sürecinde bireysel sorumluluklar önemli olmakla beraber üniversite kariyer merkezlerinin de bu sürece katılmalarını gerektirmektedir. Mevcut eğitim sistemimizde üniversite kariyer merkezleri, kariyer konusunda yardım almak isteyen öğrencilerin, çeşitli istek ve ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadırlar (Reardon ve Bertoch, 2010). Bununla birlikte kariyer merkezleri öğrencilerin, mezuniyet sonrası iş bulma, iş başvuruları, iş görüşmeleri, işe girişte kullanılan testler ve yöntemleri uygulama; iş dünyasının temsilcilerini ile öğrencilerin buluşturulması, üniversite ile iş dünyası arasında iyi bir iletişim kurulması, üniversitenin tanınırlığının arttırılmasında da önemli rollere sahiptir. Eğitimli gençlerin kariyerlerine kendi ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklere yönelmesinde önemli görevler üstlenen Kariyer Merkezleri'nin görev alanına giren faaliyetlerinin belirlenmesi önemlidir. Gerçekleştirilen bu çalışma ile dünyada başarı sıralamasında ilklerde yer alan üniversitelerdeki Kariyer Merkezleri'nin kapsamlı bir şekilde incelenmesi, gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin listelenmesi, özellikleri ve kimler tarafından gerçekleştirildiklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Böylece, ülkemiz üniversitelerinde nispeten yeni kurulmakta olan Kariyer Merkezleri'nin üstleneceği hizmetlerin sistematik ve gelişmiş bir düzeye ulaşmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı, Shanghai Jiaotong Üniversitesi Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralaması (Academic Ranking of World Universities-ARWU) ölçütüne göre ilk 10'a giren üniversitelerin (Harvard Üniversitesi, Stanford Üniversitesi, California, Berkeley Üniversitesi, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü, Cambrigde Üniversitesi, California Teknoloji Enstitüsü, Princeton Üniversitesi, Columbia Üniversitesi, Chicago Üniversitesi ve Oxford Üniversitesi) kariyer merkezleri "bulundukları ülkeler, merkezlere verilen isimler, hizmet sunulan gruplar**,** çalışan personel ve çalışma birimine, sunulan etkinlikler, kullanılan kaynaklar" ölçütleri doğrultusunda incelenmiştir.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu ARWU sıralamasında dünyada en başarılı olan ilk 10 üniversite oluşturmuştur.

Verilerin Toplanması

ARWU sıralamasında dünyada en başarılı olan ilk 10 üniversitenin kariyer merkezlerine ait resmi web siteleri taranmış, merkezlerin tüm linkleri detaylı bir şekilde araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Araştırmacılar yaptıkları incelemelerden sonra elde edilen verileri ortak başlıklar altında bir araya getirmişler ve betimsel istatistikler elde edilmiştir. Bu bağlamda frekans ve yüzdeler hesaplanmıştır.

BULGULAR

1)Kariyer Merkezlerinin Bulundukları Ülkelere İlişkin Bulgular

Kariyer merkezleri bulundukları ülkeler açısından incelendiğinde, bu merkezlerin Amerika Birleşik Devletleri'nde ve İngiltere'de oldukları gözlenmiştir. Elde edilen bulgulardan biri kariyer merkezlerinin bulundukları ülke açısından Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de yer almasıdır.

Tablo 1: Kariyer Merkezinin Bulunduğu Ülke

Ülkeler	**Frekans (f)**	**Yüzdeler (%)**
Amerika Birleşik Devletleri	8	80
İngiltere	2	20
Toplam (N)	**10**	**%100**

Tablodan izlenebileceği üzere kariyer merkezlerinin bulduğu ülkeler, Amerika Birleşik Devletleri (n=8; %80) ve İngiltere (n=2; %20) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptirler.

2) Kariyer Merkezlerine Verilen İsimlere İlişkin Bulgular

Kariyer merkezleri isimleri açısından değerlendirildiğinde, kariyer hizmet(ler)i, kariyer gelişim merkezi, kariyer eğitim merkezi ve kariyer merkezi olarak sıralandığı görülmektedir.

Tablo 2: Kariyer Merkezlerine Verilen İsimler

Merkez İsimleri	**Frekans (f)**	**Yüzdeler (%)**
Kariyer Hizmet(ler)i	4	40
Kariyer Gelişim Merkezi	4	40
Kariyer Eğitim Merkezi	1	10
Kariyer Merkezi	1	10
Toplam	**10**	**%100**

Tablodan görülebileceği üzere kariyer merkezlerine verilen isimler, kariyer hizmet(ler)i (n=4; %40); kariyer gelişim merkezi (n=4; %40); kariyer eğitim merkezi (n=1; %10); ve kariyer merkezi (n=1; %10) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptirler.

3)Kariyer Merkezlerinde Hizmet Sunulan Gruplara İlişkin Bulgular

Kariyer merkezlerinde hizmet sunulan gruplar açısından değerlendirildiğinde bu grupların lisans öğrencileri, lisansüstü öğrencileri, doktora sonrası öğrencileri, uluslararası öğrenciler, mezunlar, engelli öğrenciler, dönem –yıl uzatan öğrenciler, işverenler ve araştırma elemanları olduğu bulgulara arasındadır.

Tablo 3: Kariyer Merkezlerinde Hizmet Sunulan Gruplar

Hizmet Sunulan Gruplar	**Frekans (f)**	**Yüzdeler (%)**
Lisans öğrencileri	9	25
Lisansüstü öğrenciler	9	25
Doktora sonrası öğrencileri	6	16.6
Uluslararası öğrenciler	4	11.1
Mezunlar	3	8.3
Engelli öğrenciler	2	5.5
Dönem-Yıl uzatan öğrenciler	1	2.8
İşverenler	1	2.8
Araştırma Elemanları	1	2.8
Toplam	**36**	**%100**

Tablodan izlenebileceği üzere kariyer merkezlerinde hizmet sunulan gruplar, lisans öğrencileri (n=9; %25); lisansüstü öğrenciler (n=9; %25); doktora sonrası öğrenciler (n=6; %16.6); uluslar arası öğrenciler (n=4; %11.1); mezunlar (n=3; %8.3); engelli öğrenciler (n=2; %5.5); dönem-yıl uzatan öğrenciler (n=1; %2.8); işverenler (n=1; %2.8) ve araştırma elemanları (n=1; %2.8) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptirler.

4)Kariyer Merkezlerinde Destek Alınan Gruplara İlişkin Bulgular

Kariyer merkezleri destek alınan gruplar açısından incelendiğinde, mezunlar, işverenler, fakülte personeli ve ebeveynlerin bu gruplar içerisinde yer aldığı gözlenmiştir.

Tablo 4: Kariyer Merkezlerinde Destek Alınan Gruplar

Destek Alınan Gruplar	**Frekans (f)**	**Yüzdeler (%)**
Mezunlar	9	37.5
İşverenler	9	37.5
Fakülte personeli	3	12.5
Ebeveynler	3	12.5
Toplam	**24**	**%100**

Tablodan izlenebileceği üzere kariyer merkezlerinde hizmetin sunulması aşamasında destek alınan gruplar mezunlar (n=9; %37.5); işverenler (n=9; %37.5); fakülte personeli (n=3; %12.5) ve ebeveynler (n=3; %12.5) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptirler.

5)Kariyer Merkezlerinde Çalışan Personel ve Çalışma Birimine İlişkin Bulgular

Kariyer merkezleri merkez personeli ve çalışma birimi açısından incelendiğinde, bulguların araştırma birimi (araştırma uzmanı), iş ve istihdam birimleri (istihdam asistanı, işveren ilişkileri, işveren koordinatörü, kampus içi iş görüşmesi programı, kampus içi işe alım program koordinatörü), kariyer danışmanı, koordinasyon birimi (kariyer koordinatörü), öğrenciye yönelik hizmetler birimi (lisans ve lisansüstü kariyer servisleri, dönem veya yıl uzatan öğrenciler için kariyer servisler), staj birimi, tıpta hazırlık birimi, uzmanlık (bilgi uzmanlığı), yardımcı hizmetler birimi (danışan bilgileri ve veri servisleri, dış ilişkiler ve faaliyetler müdürü, grafik tasarımcısı, halkla ilişkiler, pazarlama, sistem analisti, sosyal yardım analisti, fon bulma ofisleri), yönetim birimi

(dekan, dekan yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı, program müdürü, üst düzey müdür yardımcısı, yönetici, yönetici asistanı, idari personel) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Tablo 5: Kariyer Merkezlerinde Çalışan Personel ve Çalışma Birimi

Çalışan Personel ve Çalışma Birimi	**Frekans (f)**	**Yüzdeler (%)**
Araştırma Birimi	1	1,6
Uzmanlık (Bilgi uzmanlığı)	1	1,6
Tıpta Hazırlık Birimi	2	3,3
Öğrenciye Yönelik Hizmet Birimi	3	4,9
İş ve İstihdam Birimleri	5	8,2
Staj Birimi	5	8,2
Kariyer Koordinatörü ve Koordinasyon Birimi	5	8,2
Kariyer Danışmanı	7	11,5
Yardımcı Hizmetleri birimi	9	14,8
Yönetici birimi	23	37,7
Toplam	**61**	**%100**

Tabloda da görüldüğü üzere, kariyer merkezlerinde bulunan birimler ve çalışanlar; araştırma birimi (n=1; % 1,6), uzmanlık (n=1; % 1,6), tıpta hazırlık birimi (n=2; % 3,3), öğrenciye yönelik hizmet birimi (n=3; % 4,9), iş ve istihdam birimleri (n=5; % 8,2), staj birimi (n=5; % 8,2), kariyer koordinatörü ve koordinasyon birimi (n=5; % 8,2), kariyer danışmanı (n=7; % 11,5), yardımcı hizmetler birimi (n=9; % 14,8), yönetici birimi (n=23; % 37,7) çeşitli frekans ve yüzdelere sahiptirler.

6)Kariyer Merkezlerince Sunulan Etkinliklere İlişkin Bulgular

Kariyer merkezlerinin yaptıkları etkinlikler incelendiğinde, bu etkinliklerin bilim ve teknoloji fuarları (bilgisayar forumu iş fuarı, Harvard biyoteknoloji fuarı, veri analizi ve teknoloji fuarı), bölgelere göre adlandırılmış fuarlar (Asya kariyer fuarı, asya pasifik istihdam gecesi, Avrupa kariyer fuarı, Latin Amerika fuarı), cinsiyete özgü fuarlar (kadınlar için kariyer fuarı), ders dönemlerine göre fuarlar (bahar dönemi kariyer fuarları, kış dönemi kariyer fuarları, güz dönemi kariyer fuarları, yaz fırsatları etkinliği, yaz fırsatları fuarı, yaz staj buluşması), doğrudan öğrencilere yönelik fuarlar (lisansüstü öğrencilere, mezunlara, uluslar arası öğrenci ve geçiş yapan öğrencilere yönelik fuarlar, Harvard mezun öğrenci fuarları), ekonomi konulu fuarlar (bankacılık ve finans eğitimi, yatırım bankacılığı fuarı), endüstri konulu fuarlar (butik danışmanlığı, yönetim danışmanlığı, pazarlama ve reklamcılık fuarları), günlere göre fuarlar (cuma günü fuarları), hukuk alanına özgü fuarlar (avukatlık kariyer fuarı, hukuk görevlileri etkinliği, hukuk okulu fuarı), iş görüşmesine yönelik fuarlar (iş görüşmesi, işe hazırlama fuarı, Boston işe hazırlama fuarı, kampus -içi iş görüşmesi fuarları), kariyer konulu genel fuarlar (başarı adımları fuarı, başlangıç kariyer fuarı, çevre tasarım kariyeri portfolyösü, çevresel ve sürdürülebilir gelişim fuarı, danışmanlık etkinliği, doğal kaynaklar kariyer etkinliği, dünya-enerji ve çevre kariyer fuarı, girişimcilik fuarları, güncel kariyer konularıyla ilgili toplantılar, Harvard emlak kariyer fuarı, kariyer keşfi fuarı, kariyer keşif semineri, kariyer portfolyösü hazırlama, kariyere başlama fuarı, Oxford kariyer fuarı, uluslar arası fuarlar), mühendisler için fuarlar (çevre mühendisliği kariyer fuarı), staj temelli fuarlar, özel disiplinlere yönelik kariyer fuarları (halkla ilişkiler, inşaat ve tasarım fuarlar, istatistik temelli fuarlar, matematik fuarı, eğitim temelli fuarlar (eğitim kariyer fuarı), sağlık temelli fuarları (küresel sağlık fuarı, sanat fuarları, sosyal bilimler fuarlar, spesifik mesleklere göre fuarlar, tıp okulları, medya ağı -Crimson dergi ve medya fuarı-, yönetim) olarak sıralandığı gözlenmiştir.

Tablo 6: Kariyer Merkezlerince Sunulan Etkinlikler

Etkinliğin Adı	**Frekans (f)**	**Yüzdesi (%)**
Cinsiyete Özgü Fuarlar	1	0,9
Günlere Göre Fuarlar	1	0,9
Endüstri Konulu Fuarlar	3	2,9
Endüstri Konulu Fuarlar	3	2,9
İş Görüşmesine Yönelik Fuarlar	3	2,9
Bölgelere Göre Adlandırılmış Fuarlar	4	3,8

Hukuk Alanına Özgü Fuarlar	4	3,8
Staj Temelli Fuarlar	6	5,8
Bilim ve Teknoloji Fuarları	6	5,8
Doğrudan Öğrencilere Yönelik Fuarlar	7	6,8
Ekonomi Konulu Fuarlar	7	6,8
Mühendisler İçin Fuarlar	11	10,7
Ders Dönemlerine Göre Fuarlar	13	12,6
Kariyer Konulu Genel Fuarlar	16	15,5
Özel disiplinlere yönelik kariyer fuarları	18	17,5
Toplam	**103**	**%100**

Tabloda da görüldüğü üzere, kariyer merkezleri tarafından yapılan etkinlikler, cinsiyete özgü fuarlar (n=1; % 0,9), günlere göre fuarlar (n=1; 0,9); endüstri konulu fuarlar (n=3; % 2,9), iş görüşmesine yönelik fuarlar (n=3; % 2,9), bölgelere göre adlandırılmış fuarlar (n=4; % 3,8), hukuk alanına göre fuarlar (n=4; % 3,8), hukuk alanına özgü fuarlar (n=4; % 3,8), staj temelli fuarlar (n=6; % 5,8), bilim ve teknoloji konulu fuarlar (n=6; % 5,8), doğrudan öğrencilere yönelik fuarlar (n=7; % 6,8), ekonomi konulu fuarlar (n=7; % 6,8), mühendisler için fuarlar (n=11; % 10,7), ders dönemlerine göre fuarlar (n=13; % 12,6), kariyer konulu fuarlar (n=16; % 15,5), özel disiplinlere yönelik kariyer fuarları (n=18; % 17,5) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptirler.

7)Kariyer Merkezlerinde Kullanılan Kaynaklara İlişkin Bulgular

Kariyer merkezlerinde kullanılan kaynaklar incelendiğinde, cv düzenleme (resume builder), iş ve staj rehberi (job & internship guide), online danışmanlık programı (stanford mezun danışmanlığı online danışmanlık programı), online veri tabanı(gradlink online veri tabanları), sosyal ağ (linkedin, harvard öğrenci/mezun forumu), dergiler, makaleler, videolar, kitaplar (occupational outlook handbook), kariyer rehberi (california occupational guides, cambridge careers guide, cardinal career, career quick guides, careerinsider, crimson career, crimson compass, insidejobs, my next move, myplan.com, o*net online, tree server) kaynakları elde edilen bulgular arasındadır.

Tablo 7: Kariyer Merkezlerinde Kullanılan Kaynaklar

Kaynaklar	**Frekans (f)**	**Yüzdesi (%)**
CV Düzenleme	1	4,5
İş ve Staj rehberi	1	4,5
	2	9,0
Online Danışmanlık Programı		
Sosyal Ağ	2	9,0
Dergiler, makaleler, kitaplar ve videolar	3	13,6
Kariyer Rehberi	12	54,5
Toplam	22	%100

Tabloda da görüleceği üzere, kariyer merkezlerinde kullanılan kaynaklar, CV düzenleme (n=1; % 4,5; iş ve staj rehberi, n=1; %4,5; online danışmanlık programı (n=2; %9,0), sosyal ağ (n=2; % 9,0), dergi, makale, video ve kitaplar (n=3; % 13,6) ve kariyer rehberi (n=12; % 54,5) olmak üzere farklı frekans ve yüzdelere sahiptir.

SONUÇ

Bu çalışmada Shanghai Jiaotong Üniversitesi Dünya Üniversiteleri Akademik Sıralaması (Academic Ranking of World Universities- ARWU) ölçütüne göre dünyadaki en başarılı 10 üniversitede bulunan kariyer merkezleri, çeşitli ölçütler açısından incelenmiştir. ARWU ölçütlerinde eğitim-öğretim, araştırma, atıf sayısı, teknolojik gelişme ve uluslararası bakış açısı olmak üzere 5 alana yönelik ölçüt belirlenmiştir ve üniversitelerin bu 5 alandaki performansları değerlendirilerek üniversitelerin başarı sıralamaları yapılmaktadır. Bu noktada, söz konusu çalışmanın "*kariyer merkezlerinin bulunduğu ülkeler"* açısından değerlendirildiği bulgusu incelendiğinde, dünyadaki en başarılı 10 üniversitenin 8'i Amerika Birleşik Devletleri'nde (n=8, %80); diğer 2'sinin ise İngiltere'de (n=2, %20) olduğu görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde kariyer danışmanlığının gelişimine yönelik çalışmalar 6 dönem içerisinde incelenmektedir. Bunlardan ilki yerleştirme hizmetlerinin önemli olduğu 1890-1919, ikincisi ilk ve orta öğretimde eğitsel rehberlik hizmetlerinin verildiği

1920-1939, üçüncüsü odak noktasının yüksekokul ve üniversitelere kaydığı psikolojik danışmanların eğitimlerinin önemli hale geldiği 1940-1959, dördüncüsü örgütsel kariyer gelişiminin başladığı 1960-1979, beşincisi endüstri çağından bilgi çağına geçilmesi ve kariyer danışmanlığın bağımsız uygulamalarının geliştiği 1980-1989, son olarak da teknolojinin kariyer danışmanlığı çalışmalarından kullanılması ve uluslararasılaştırma, çok kültürlü kariyer danışmanlığı çalışmalarının yapıldığı ve okuldan işe geçmeye odaklanıldığı dönem olan 1990'dan günümüze kadar olan gelen çalışmalardır (Pope, 2000). Bu anlamda Amerika Birleşik Devletleri'nde kariyer danışmanlığının gelişimine yönelik çalışmaların uzun yıllardır gelişerek ve dönemin ihtiyaçlarına göre güncellenerek yapılanması nedeniyle kariyer merkezlerine yönelik olarak yapılacak çalışmalarda Amerika Ekolü gibi köklü bir anlayışın benimsenmesi çalışmaların başarılı olmasında belirleyici olabilir.

"Kariyer merkezlerinin isimlendirilmesi" ölçütüne yönelik olarak söz konusu çalışmada kariyer merkezlerinin farklı şekilde isimlendirildikleri bulunmuştur. Kariyer merkezlerinin isimlendirilmesinde "kariyer hizmet(ler)i" (n=4, %40) ve "kariyer gelişim merkezi" (n=4, %40) kavramları sıklıkla kullanılmaktadır, bunun yanı sıra "kariyer merkezi" (n=1, %10) ya da "kariyer eğitim merkezi" (n=1, %10) isimlerinin de kullanıldığı belirlenmiştir. Kariyer merkezlerinde verilen hizmetlere göre kariyer merkezlerinin isimlendirilmesinin değiştiği söylenebilir. Dünyadaki en başarılı 10 üniversitede bulunan kariyer merkezlerinde genel kariyer hizmetlerine, gelişimine ve eğitimine yönelik çalışmalar yürütüldüğü belirtilebilir. Her bireyin kariyer danışmanlığına yönelik ihtiyaçlarının ve beklentilerinin farklı olabileceğini düşündüğümüzde çalışmaların kapsamının hizmet, gelişim ve eğitim gibi noktalarda çeşitlenmesi, kariyer merkezlerinde verilen hizmetlerin bireylerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesinde yardımcı rol oynayabilir. Bu nedenle üniversite bünyesinde bulunan kariyer merkezleri, kariyer danışmanlığına ilişkin eğitim, gelişim ve hizmet alanlarında yıllık veya birkaç yıllık stratejik plan ve/veya yapılacak çalışmaların belirlendiği kariyer planlama kılavuzları hazırlamaktadır (Princeton University Career Services, 2013; Stanford University Career Development Centre, 2014; USCB Career Services, 2013).

"Kariyer merkezlerinin hizmet sunduğu gruplar" ölçütüne göre, çalışmanın bulgusu incelenen kariyer merkezlerinde sunulan hizmetlerin belli başlı gruplara yönelik olarak verildiği yönündedir. Çalışmada sıklıkla lisans öğrencileri (n=9; %25) ile lisansüstü öğrencilere (n=9; %25) sonrasında sırasıyla doktora sonrası öğrencileri (n=6; %16.6); uluslar arası öğrenciler (n=4; %11.1); mezunlar (n=3; %8.3); engelli öğrenciler (n=2; %5.5); dönem-yıl uzatan öğrenciler (n=1; %2.8); işverenler (n=1; %2.8) ve araştırma elemanları (n=1; %2.8) olmak üzere hizmetin sunulduğu grupların değiştiği görülmektedir. Herr, Rayman ve Garis (1993) tarafından kariyer merkezlerinin amacı, öğrencilerin kendilerine özgü yönlerini keşfettikleri, iş dünyasına ilişkin bilgileri edindikleri ve tüm bu bilgileri gerçekçi ve tatmin edici kariyer ve yaşam amaçlarını planlama ve bunlara ulaşma gibi sürekli devam eden bu sürece dahil olmalarında öğrencileri cesaretlendirmek olarak belirtilmiştir (Akt., Brawley, 1996). Görüldüğü gibi kariyer merkezlerinin öncelikli amacı öğrenciyi ve öğrencinin kariyer yolunu ilgilendiren süreçlerdir. Aynı zamanda söz konusu bulgu, Litoiu ve Oproiu'nun (2012) kariyer merkezlerinde mezunlar ve işverenlere yönelik de kariyer danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesinin önemli olduğunu vurguladıkları çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu grupların yanı sıra dönem ya da yıl uzatan öğrenciler, uluslar arası öğrenciler ve engelli öğrenciler olmak üzere çeşitli öğrenci gruplarına ilişkin spesifik olarak da kariyer hizmetleri sunulmaktadır. Benzer şekilde Heppner ve Johnston'un (1994), kariyer merkezlerinde sunulacak hizmetlerin planlanmasında dikkat edilmesi gereken noktalardan söz ettiği çalışmasında kariyer hizmetleri planlanırken etnik köken, fiziksel veya zihinsel engel, kadın olmak, ırksal farklılıklar gibi öğrencilerin özel durumlarından kaynaklanan ihtiyaçlarının da göz önünde tutulması gerektiğini belirtmiştir.

Kariyer merkezlerinde sunulan hizmetler konusunda "*destek alınan gruplar"* ölçütüne göre, sıklıkla mezunlar (n=9; %37.5) ve işverenlerden (n=9; %37.5) destek alındığı, aynı zamanda fakülte personeli (n=3; %12.5) ve ebeveynlere (n=3; %12.5) de bu konuda başvurulduğu bulunmuştur. Einersen (2003), kariyer merkezlerini incelediği çalışmasında kariyer hizmetleri ve programlarının mezunlarla beraber yürütülebileceğini ve ayrıca ebeveynlerden de bu süreçte destek alınabileceğini vurgulamıştır. Literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmalarda işverenler tarafından üniversite mezunlarına yönelik bir takım beklentiler belirlendiği görülmüştür. Bunlar; transfer edilebilir beceriler, iş ortamına uyumlu olma, grup içerisinde iyi bir şekilde çalışabilme, iletişim becerileri ve sorumluluk alma (Melrose ve Reid, 2001); öğrenmeye olan isteklilik, hoşgörülü olma, işe bağlılık, stresle başa çıkma olarak belirlenmiştir. (Harvery ve Green, 1994). Bu bilgiler değerlendirildiğinde kariyer merkezinin işverenler ile iletişim ve işbirliği halinde olması ile öğrencilere işverenlerin beklentilerini karşılayabilecek şekilde kariyer hizmetleri planlanıp sunulabilir. Aynı zamanda Salva (2014), üniversitedeki akademik bölümler, fakülte çalışanları ve diğer çalışanların kariyer hizmetlerinin tanımlanması, tasarlanması ve uygulanmasında işbirliği içinde ve kariyer merkezlerinin akademik topluluklarla ilişkisinin olduğu kadar işletme/kurumlarla da iletişim halinde olmasının gerektiğini belirtmiştir.

Bu çalışma kapsamında ele alınan bulgulara *"kariyer merkezlerinde çalışan personel ve çalışılan birim"* ölçütü açısından bakıldığında, kariyer merkezlerinde çok çeşitli birimlerin yer aldığı gözlenmektedir. Birimlerin çeşitliliğinden dolayı bu birimlerde çalışan farklı uzmanlıklara sahip personellerin de istihdam edildiği görülmektedir. Bu birimlerde en yüksek sıklık yönetim birimine (n=23; %37,7) aittir. Kariyer merkezlerinde farklı birimlerin yer alması ve bu çeşitliliğin organize edilmesi veya yönetilmesinin önemli bir gereklilik olduğu düşüncesinden hareketle bu sıklığın nedeni anlaşılabilir. Aynı zamanda yönetim birimlerinin işleyişini kolaylaştırmak amacıyla halkla ilişkiler, grafik tasarım, sistem analisti gibi yardımcı hizmetler birimi de (n=9;

%14,8) ikinci sırada yer alan birimlerden biridir. Bununla birlikte, kariyer merkezlerinin çekirdek hizmetini oluşturan kariyer danışmanlığı birimi de (n=7; %11,5) üçüncü sırada yer almaktadır. Tüm hizmet birimlerine genel olarak bakıldığında ise, her hizmetin öğrenciye kariyer hizmeti sunma amaçlı ve kariyer hizmetlerinin hemen her alanına yönelik olduğu (iş ve istihdam, araştırma, staj, vb.) gözlenmektedir.

"Kariyer merkezlerinin düzenledikleri etkinliklere" göre elde edilen bulgulara bakıldığında, farklı hedef grupları, konular veya disiplinlere özgü kariyer fuarlarının olduğu gözlenmektedir. Bu çeşitlilik içerisinde, özel disiplinlere (matematik, eğitim, istatistik, sanat, sağlık, vb.) özgü kariyer fuarların en sık yapılan fuarlar (n=18; %17,5) olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, kariyer konulu genel fuarlar (güncel kariyer konuları fuarı, kariyer keşfi fuarı, girişimcilik fuarı, vb.) da ikinci sırada bir sıklık (n=16; %15,5) göstermektedir. Aynı zamanda, ders dönemlerine göre fuarlar da(güz, bahar, yaz ve kış fuarları) (n=13; %12,6) sıkça tekrar eden bulgular arasındadır. Kariyer etkinliklerindeki çeşitlilik, üniversitelerdeki farklı niteliklerin (uluslararası olma, farklı disiplinler, cinsiyet, öğretim dönemi, vb.) dikkate alındığı ve ihtiyaca göre bir düzenleme yapıldığı yönündedir.

"Kariyer merkezlerinde kullanılan veya bu merkezlere başvuran kişilere önerilen kaynaklara" bakıldığında, kariyer rehberliği içeriğine sahip olan (n=12; %54,5) kaynaklar en sık tekrar eden bulgulardan biridir. Bu bulguyu takiben, dergiler, makaleler, kitaplar veya videolar (n=3; %13,6) kaynağı da önemli referanslar arasındadır. Bununla birlikte, CV düzenleme, iş ve staj konulu, online danışmanlık, online veri tabanları, sosyal ağlar da başvurulan diğer kaynaklar arasındadır. Kaynakların çeşitliliği (online, yazılı ve basılı, sosyal ağ, veri tabanları vb.) kariyer hizmeti sunarken rehberlik hizmetlerinin çok kapsamlı ve güncel bir içeriğe sahip olduğu söylenebilir. Çalışma ile dünyada en başarılı olan 10 üniversiteye ait kariyer merkezleri çeşitli ölçütlere göre incelenmesi ve kariyer merkezlerine ilişkin iyi örneklerin ortaya koyulması hedeflenmiştir. Çalışmanın bulguları, konuyla ilgili araştırmalar yapacaklara, kariyer merkezi yapılanmasında görev alacak kişilere ve halihazırda bulunan kariyer merkezlerinde çalışanlara yol gösterebilir.

KAYNAKÇA

Brawley, K. T. (1996). *Shaping the future of the community college student development program: A one-stop career center system model.* Doctoral Dissertation. George Mason University, Virginia.

Dalkıranoğlu, M. A. K. T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği Career Perceptions of New Graduates: Anadolu University Example

Einersen, C. C. (2003). *Occupational wellness: Mission of career services and programs at jesuit colleges and universities.* Doctoral Dissertation. Fordham University, New York.

Harvery, L. & Green, D. (1994). *Employer satisfaction.* Centre for Research into Quality, University of Central England.

Heppner, M. & Johnston, J. (1994). Evaluating elements of career planning centers: Eight critical issues. *Journal of Career Development, 21*(2), 175.183.

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through*

Litoiu, N. & Oproiu, C. G. (2012). The need of career counseling in universities: A competencies-based approach. *International Conference of Scientific Paper,* 369-374.

Martens, M. P., & Lee, F. K. (1998). Promoting life-career development in the student athlete: How can career centers help?. *Journal of Career Development*, *25*(2), 123-134.

Melrose, M. J. & Reid, M. D. (2001). A quality career centre. *Quality in Higher Education, 7*(3), 207.216.

Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly, 48*, 194-211.

Princeton University Career Services. (2013). Career Planning Guide 2013-2014. Erişim Tarihi: 02.11.2014, http://careerservices.princeton.edu/sites/career/files/2013-2014-Career-Planning-Guide_0.pdf

Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2010). Student motivation and program participation. *Journal of College Student Development*, *51*(6), 716-722

Salva, W. M. (2014). *A comparative study of how career services staff responds to students' employment search.* Doctoral Dissertation. Temple University, Philadelphia.

Stanford University Career Development Centre. (2014). Career Guide 2014-2015. Erişim Tarihi:10.11.2014,https://studentaffairs.stanford.edu/sites/default/files/cdc/files/Stanford_CG_14-15.pdf

Stead, G. B., & Watson, M. B. (1998). Career research in South Africa: Challenges for the future. *Journal of Vocational Behavior*, *52*(3), 289-299.

Şimşek Ş., Çelik A., Akgemci T., Soysal A., (2004). Kariyer Yönetimi, Can Yayınları, İstanbul.

the lifespan (6th ed.). Boston: Pearson Education Inc.

University of California, Santa Barbara (UCSB) Career Services. (2013). Strategic Plan 2013-2016. Erişim Tarihi: 03.11.2014, http://career.sa.ucsb.edu/files/docs/handouts/ucsb-career-services-strategic-plan-2013-2016.pdf

Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12*, *1*, 111-118.

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ

Seval Kızıldağ*[1]
Hacettepe Üniversitesi
kizildag@hacettepe.edu.tr
Didem Aydoğan**
Gazi Üniversitesi
didempdr3@yahoo.com
Arif Özer***
Hacettepe Üniversitesi
arifozer@hacettepe.edu.tr

ÖZET

Kariyer engeli, bireyin yaşamında kariyer seçimini güçleştiren, engelleyen veya sınırlandıran olumsuz koşullardır. Kariyer engellerinin ortadan kaldırılması ya da azaltılması kariyer gelişiminde olumlu etkilerin oluşmasını aynı zamanda bireylerin kariyer tercihlerinde sağlam ve hızlı adımlarla ilerlemelerine katkı sağlayabilecektir. Buradan hareketle, kariyer engelleri üzerinde cinsiyet, algılanan aile desteği, genel öz yeterlik ve devam edilen üniversitenin etkilerinin incelendiği bu çalışmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkenini (kriter) kariyer engeli; bağımsız değişkenlerini cinsiyet, genel öz yeterlik ve devam edilen üniversite oluşturmaktadır. Çalışma grubu Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi 2014-2015 öğretim yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında öğrenim görmekte 258 kadın (87.5%) ve 37 erkek (12.5%) olmak üzere 295 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama amacıyla, araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve Algılanan Aile Desteği Anketi; Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve Aypay (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Genel Öz Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, cinsiyet değişkeninin kariyer engeli ile olan ilişki sonuçları, erkek öğrencilerin algılanan aile desteğinin düşük düzeyde olduğu bunun yanısıra kız öğrencilerin aile desteği arttıkça kariyer engel düzeyinin azaldığını, devam edilen üniversiteye göre kariyer engelinde bir fark olmadığını göstermektedir. Kariyer engeli değişkeni bu çalışma kapsamında homojen bir grup içinde ele alındığından ileride bu alanda yapılacak araştırmalarda kariyer engeline sahip olan olası özel gruplarla çalışılması planlanması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer engeli, Genel Öz-yeterlik, Algılanan Aile Desteği, Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans öğrencileri.

GİRİŞ

Kariyer engeli, bireyin yaşamında kariyer seçimini güçleştiren, engelleyen veya sınırlandıran olumsuz koşullardır. Swanson ve Woitke ise (1997) kariyer engelini kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlar olarak tanımlamışlardır. Algılanan kariyer engeli öğrencilerin kariyer sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Üniversite öğrencilerinin seçtikleri alanlarda hedefledikleri kariyer planları konusunda engellerle karşılaşmaları özelde bireysel genelde de toplumsal açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bireyin istediği kariyer hedeflerine ulaşamaması onun yaşamının diğer kısımlarını da etkileyebilecektir. Engeller, bireyin gerek mesleki gelişimi gerekse sosyal veya kişisel yaşamındaki motivasyonu düşürebilmektedir. Literatürde kariyer engelleri kavramının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. SBKK, bireyin kendi kariyer gelişimlerinin aktif sorumluları olduğunu fakat sosyal ve ekonomik koşullar gibi kontrol edilemeyen bazı dışsal faktörlerin de olabileceğini iddia etmektedir (Sürücü, 2011). Aynı zamanda bu kurama göre, mesleki ilgiler, bireylerin kişisel amaçları, beklentileri, başarı veya başarısızlıkları, öğrenme yaşantılarından etkilenmektedir. Crites (1969) kariyer engellerini içsel (örn. benlik kavramı, başarı motivasyonu) ve dışsal engeller (ayrımcılık, maaş) olarak betimlemektedir (akt. Lee, Yu ve Lee, 2008). İçsel engeller, motivasyon, özgüven, kişilik özellikleri vb. gibi kişiye ait olan durumlardan oluşmaktayken; dışsal engeller, kişinin yaşadığı sosyo-kültürel çevrenin özelliklerinden (örn. cinsiyet rolleri, fırsatlar, maddi durum, çalışma koşulları vb.) oluşmaktadır. Lent, Brown ve Hackett (2002), öğrencilerin ideal kariyer yaşamlarını devam ettirmelerindeki engellerin en çok ekonomik kaygılar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte engel durumları kişisel zorluklar (örneğin uyum sağlama, zaman yönetimi), kişisel sınırlılıklar (yetenekle ilgili endişeler, akademik başarıyla ilgili problemler) ve olumsuz sosyal/ aile etkileridir. McWhriter, Hackett ve Bandalos (1998), ebeveyn ve öğretmenlerden alınan desteğin eğitimsel ve kariyer beklentileri açısından önemli bir yordayıcı olduğunu ifade etmektedirler. Literatürde aynı zamanda kariyer engelleri maaş ve bağışlar (Lander, Hanley ve Atkinson-Grosjean, 2010), finansal konular, kişisel zorluklar (depresyon, üniversiteye uyum sağlama, zaman yönetimi vb.), becerilerin dikkate alınmaması (algılanan yetenek ve akademik ilerleme ile ilgili problemler vb.) ve olumsuz sosyal/ aile etkiler, rol çatışmalar, aşırı eğitsel gereklilikler, olumsuz okul/ iş deneyimleri, iş koşulları /pekiştireçler (Thompson, 2013) olarak

[1] **Seval Kızıldağ,** çalışma kapsamında sunum yapacak ve iletişim kurulacak kişidir

sıralanmaktadır. Kariyer engeli kavramının literatürde çok sayıda değişkenle ilişki içinde olduğu görülmektedir. Örneğin, güvenli bağlanma (Wright, Perrone-McGovern, Boo ve Vannatter White, 2014), kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri (Albaugh ve Nauta, 2005), tükenmişlik (İnandı, 2009), kariyer seçimi davranışı (Shelley Tien, Wang ve Liu, 2009), kariyer düşünceleri (Rivera, Chen, Flores, Blumberg ve Ponterotto, 2007) kariyer engeli kavramı ile ilişkili olan değişkenlerden bazılarıdır. Kariyer engeli içerisinde önemli bir etken olduğu düşünülen cinsiyetin bu kapsamda ele alındığı pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, kadınların algıladıkları kariyer engelleri erkeklerin algıladıkları kariyer engellerinden daha yüksek bulunmuştur (Rague-Bogdan, Klingaman, Martin ve Lucas, 2013; Shelley Tien, Wang ve Liu, 2009; Albaugh ve Nauta, 2005).

Cinsiyetin yanı sıra çevresel destek durumları ya da kaynaklarının bireylerin kariyer seçimlerini oluşturmada ve devamını sağlamada önemli değişkenler olduğu belirtilmektedir (Lent Brown ve Hackett, 2000). Kariyer engeli ve sosyal destek değişkeni arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, ailesel desteğin eğitsel ve kariyer engellerini açıkladığını (Rague-Bogdan, Klingaman, Martin ve Lucas, 2013), bununla birlikte kariyer desteği ile kariyer engeli arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Fabian, Ethridge ve Beveridge, 2009). Sistematik bir yaklaşım içerisinde ele alındığında, bireyin diğer sistemlerle kurduğu ilişki biçimi ve bu desteklerden yararlanması psiko-sosyal gelişimi açısından önemlidir. Bu bağlamda kişiye en önemli destek kaynaklarından birinin aile desteği olduğunu söylemek mümkündür. Özbay (1996), aile ve arkadaşlarından yeterli desteği alan öğrencilerin sorunlarının çok daha büyük boyutlara ulaşmadan çözdükleri ve böylelikle daha başarılı olduklarını belirtmiştir. Kartal ve Çetinkaya (2000) yaptıkları bir araştırmada öğrencilerin sosyal ağ yapılarının (destek sistemlerinin) daha çok aile üyelerinden oluştuğu ve sosyal ağ içerisinde ise ilk sırada annenin yer aldığını ifade etmişlerdir. Yıldırım (1997) ise sosyal desteğin sağlandığı kaynakları, ilişki yakınlığına göre birinci derecede ailesi, arkadaşları, komşuları ve üyesi olduğu sosyal gruplar olarak ee almaktadır ve bununla birlikte ikinci derecede ise sosyal, politik ve ekonomik destek birimleri olduğunu ileri sürmektedir.

Kariyer engelinde aile desteği değişkeni yanında kişinin özyeterlik düzeyi de kariyer gelişiminde ele alınan önemli kavramlardan bir diğeridir. Özyeterlik, bireyin belli bir bağlamda istenen sonuçları doğurabilecek gerekli davranışları başarılı bir biçimde yapabileceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Bu tanımdan hareketle, özyeterlik kavramının bireyin yaşamındaki diğer durumlara da genellenmesini içerecek şekilde ifade edilmesi "genel öz-yeterlik" olarak ele alınmaktadır. Genel özyeterlik, bir kişinin genel olarak stresli ve zorlu yaşam olaylarıyla başa çıkmadaki yeterlik inancını ifade etmektedir (Scholz ve Schwarzer, 2005). Bireyin daha önceden yaşadığı başarı ve başarısızlık deneyimleri genel özyeterlik algısını etkileyebilir. Perrone, Civiletto, Webb ve Fitch (2004) tarafından yapılan bir araştırmada kariyer engeli yaşayan öğrencilerin daha düşük sonuç beklentilerine sahip oldukları görülmüştür. Oysaki kendine güven bir başka deyişle başarabileceğine dair inanç bireyin engellerle başa çıkmasında destekleyici bir role sahiptir (Hackett ve Byars, 1996; Lent Brown ve Hackett, 1994). Buradan hareketle, kariyer engellerinin ortadan kaldırılması ya da azaltılması kariyer gelişiminde olumlu etkilerin oluşmasını aynı zamanda bireylerin kariyer tercihlerinde sağlam ve hızlı adımlarla ilerlemelerine katkı sağlayabilecektir. Literatürde kariyer engeli ile ilişkilendirilen birçok değişken ortaya konulmakla birlikte, bu çalışma kapsamında genel öz-yeterlik, algılanan aile desteği ve cinsiyet değişkenleri ile kariyer engelleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Türk aile yapısında aile üyeleri arasındaki ilişkilerde sınırların çok esnek veya katı olduğu durumlar bireyin kariyer gelişiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, bireylerin genel öz-yeterlik düzeyleri de kariyer engellerinin anlaşılmasında başlıca ele alınan değişkenlerden biridir. Ele alınan bu değişkenlerin üniversite öğrencilerinin kariyer yaşamlarını planlamalarını etkileyeceği varsayımına dayalı olarak incelenmesi, öğrencilere sunulacak olan kariyer hizmetleri açısından gereklidir. Bu çalışma kapsamında yer alan Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) programında eğitim gören psikolojik danışman adaylarının kendi kariyer engellerindeki olası nedenlerin belirlenmesi ve bunların değiştirilmesine yönelik çalışmalara temel oluşturacak araştırmaların yapılması öğrencilere sunulabilecek önleyici ve geliştirici çalışmaların planlanması açısından önemlidir. Bu gerekçeyle bu çalışmanın amacı, PDR öğrencilerinin kariyer engellerini genel özyeterlik, cinsiyet, algılanan aile desteği değişkenleri açısından bir model yapısı içerisinde incelemektir.

1. Yöntem

1.1. Çalışma Grubu: Çalışma grubunu Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi 2014-2015 eğitim öğretim yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında öğrenim görmekte 258 kadın (87.5%) ve 37 erkek (12.5%) olmak üzere 295 öğrenci oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışma grubunda yer alan öğrencilerin aile aylık ortalama geliri 2334.26 TL'dir. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin 272'si (92.2%) Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programını isteyerek tercih ettiklerini, 22 öğrenci (7.5%) ise bu programı isteyerek tercih etmediklerini belirtmiştir. Araştırma grubunda yer alan öğrenciler kariyer konusunda destek ihtiyaç hissettikleri zaman en çok aileden (n=119, 40.3%), ikinci olarak arkadaşlarından (n=71, 24.1%) ve son olarak ise akademik danışmanlarından / hocalarından (n=64, 21.7%) destek aldıklarını belirtmişlerdir.

1.2. Veri Toplama Araçları: Araştırmada kullanılan ölçme araçları ve psikometrik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir:

1.2.1. Kişisel Bilgi Formu: Çalışma grubunda yer alan öğrencilere ait demografik bilgileri ortaya koymak üzere toplam dört sorudan (cinsiyeti, aile aylık ortalama geliri, Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programını tercih etme ve kariyer konusunda ihtiyaç hissettikleri zaman desteği kimden aldıkları) oluşan form, araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

1.2.2. Kariyer Engellerinde Algılanan Aile Desteği Anketi: Çalışma grubunda kariyer durumu karşısında ailenin sosyal destek düzeylerini belirlemek üzere araştırmacılar tarafından Kariyer Engellerinde Algılanan Aile Desteği Anketi geliştirilmiştir. Geliştirilen anket 3 maddeden oluşmakta olup, 5'li derecelendirilen Likert tipindedir. Anket içerisinde alınabilecek en düşük puan 3 olup, en yüksek puan ise 15'tir.

1.2.3. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) : Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) 507 üniversite öğrencisi üzerinde Sürücü (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 8 alt boyuttan ve 33 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi (1= Hiç Katılmıyorum – 5=Tamamen Katılıyorum) derecelendirilen bir ölçektir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireylerin algıladığı kariyer engellerinin yoğunluğunu göstermektedir. AKEÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi alt ölçek puanları da hesaplanabilmektedir. Ölçeğin toplam puan aralığı 33-165'tir. Ölçeğin yapı geçerliliği çalışmaları kapsamında Açımlayıcı ve Doğrulayıcı faktör analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analiz tekniği sonrasında özdeğeri 1.0'in üzerinde olan 8 faktör tanımlanmıştır. Bu faktörler cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitimimin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler ve aile ve çevresi olarak isimlendirilmiştir. Aynı zamanda AKEÖ'nün yapı geçerliliğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da açımlayıcı faktör analizi sonucu belirlenen 8 faktörlü yapıyı destekler niteliktedir (Sürücü, 2011). Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında ise cronbach alfa katsayısı hesaplanmış olup, test tekrar test yöntemlerinden yararlanılmıştır. AKEÖ'nin boyutlarının içtutarlık katsayılarının .53 ile .91 aralığında değiştiği diğer taraftan aracın test tekrarına ilişkin en yüksek kararlılık katsayısı taşınma, en düşük ise mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamalar boyutlarına ilişkindir (Sürücü, 2011).

1.2.4. Genel Öz-yeterlik Ölçeği (GÖÖ): Araştırmada öğrencilerin genel öz-yeterliliklerini ölçmek amacıyla Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen Aypay (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Genel Öz Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup, dörtlü likert tipi (1= Tamamen yanlış – 4=Tamamen doğru) derecelendirilen bir ölçektir.

Ölçeğin psikometrik özellikleri 693 öğrenci üzerinde incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için Faktör Analizi ve Varimax Döndürme tekniklerinden yararlanılmış olup, ölçüt geçerliliği bağlamında Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Rosenberg Öz-Saygı Ölçeği'yle olan ilişkisini belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapı geçerliliği çalışmaları sonucu özdeğeri 1'den büyük olan, çaba ve direnç, yetenek ve güven olmak üzere iki bileşenli bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayıları ise birinci boyut için .79, ikinci boyut için .63 ve toplam ölçek için ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı için bulunan korelasyon katsayısı yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=.80$, $p<.001$)'dir (Aypay, 2010).

1.3. İşlem Yolu: Araştırmanın veri toplama süreci araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma içerisinden ölçekler bir batarya haline getirilmiş olup, grup halinde uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Araştırmada katılımcılara ölçek bataryası hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Araştırma süresi yaklaşık olarak 15 dakika sürmektedir.

2. Bulgular

Kariyer engelleri üzerinde cinsiyet, algılanan aile desteği, genel öz yeterlik ve devam edilen üniversitenin etkilerinin incelendiği bu çalışmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkenini (kriter) kariyer engeli; bağımsız değişkenlerini cinsiyet, genel öz yeterlik ve devam edilen üniversite oluşturmaktadır. Algılanan aile desteği değişkeninin ise cinsiyet ile kariyer arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (mediatör) düşünülmektedir. Değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ile ortalama, ss ve n değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

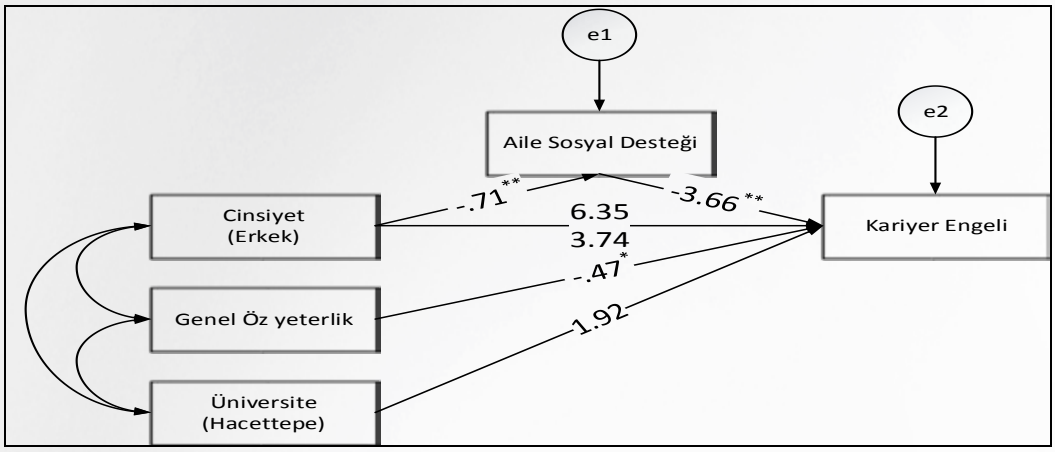
Tablo 1: Betimleyici İstatistikler (n= 285)

Değişkenler	$\bar{x}$	ss	Cinsiyet (Erkek)	Destek	Öz yeterlik	Kariyer engeli	Üniversite (Hacettepe)
Cinsiyet (Erkek)							
Destek	1 3.60	1 .48	- .15*	.7 2			
Öz yeterlik	2 1.04	4 .42	.0 7	.0 10	. 79		

Kariyer engeli	5	1	.1	-	-	.9
	9.26	6.42	2	.37**	.15*	2
Üniversite (H)			.0	-	.	.0
			2	.04	01	7

İç tutarlık katsayıları (Cronbach alfa)
* p< .05, ** p< .01

Tablo 1'de görüldüğü gibi cinsiyetin erkek olması ile aile desteği arasında negatif yönde istatistiksel bakımdan önemli bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde, öğrencilerin algıladıkları aile desteği (r= -.37) ve öz yeterlik düzeyleri (r= -.15) ile algıladıkları kariyer engel düzeyi arasında negatif yönde ilişkiler vardır. Buna göre, algılanan aile desteği ve öz yeterlik arttıkça, algılanan kariyer engelinin düştüğü söylenebilir. Değişkenler arasında gözlenen bu ilişkilerin önerilen model kapsamında ne derece açıklanabileceği regresyon analizi kullanılarak test edilmiş sonuçlar Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları

Şekil 1'de görüldüğü gibi, algılanan aile desteğindeki bir puanlık artış, kariyer engeli ölçeğinden alınan puanları 3.66 puan azaltmaktadır (t= -5.85; p= .00). Benzer şekilde, diğer yordayıcıların etkileri kontrol edildiğinde, genel özyeterlik ölçeğinden alınan her bir puanlık artış, kariyer engeli puanlarında .47 puanlık düşüşe yol açmaktadır (t=-2.28, p= .02). Ayrıca PDR öğrencilerinin öğrenimlerine devam ettikleri üniversiteye bağlı olarak (Hacettepe ve Gazi Üniversitesi'nde okuyan öğrenciler karşılaştırıldığında) kariyer engel puanlarında istatistiksel bakımdan önemli değişme bulunmamaktadır. Cinsiyet değişkenin kariyer engeli üzerindeki toplam etkisi (c) 6.35 puandır. Başka deyişle, kariyer engeli ölçeğinden erkek öğrenciler kızlardan 6.35 puan fazla almışlardır. Bu fark istatistiksel bakımdan önemlidir (t= 2.20; p= .03). Bununla birlikte, cinsiyet ile kariyer engeli arasındaki ilişkide algılanan aile desteği aracı değişken olarak test edildiğinde, cinsiyetin kariyer engeli üzerindeki etkisinin (c′) 3.74 puana gerilediği saptanmıştır. Cinsiyetler arasında görülen 3.74 puanlık fark ise istatistiksel bakımdan önemsiz bulunmuştur. Bu bulgu, aile desteğinin cinsiyet ile kariyer engeli arasındaki ilişkide aracı rolüne işaret etmektedir. Diğer bir deyişle cinsiyetin kız olması aile desteğini artırmakta (a= .71; t= 2.73; p= .01); aile desteğinin artması ise kariyer engelini azaltmaktadır (b= 3.66; t= 5.85; p=00). Dolayısıyla cinsiyetin kariyer engeli üzerindeki dolaylı etkisi (a.b) 2.60, Bootstrap Güven aralığı (GA)= .65 - 5.08'dir. Bu sonuçlardan ayrı olarak, modeldeki değişkenler (yordayıcılar), kariyer engeli puanlarındaki varyansın (R2) .15'ini açıklamaktadır (F4, 280= 12.26; p= .00). Cohen'in etki büyüklüğüne göre, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin orta düzeyde olduğu (f2 >.15) olduğu ileri sürülebilir (f2= .18).

SONUÇ

Bu çalışmada elde edilen bulgular cinsiyet, öğrenim görülen üniversitenin, algılanan aile desteğinin ve genel özyeterlik değişkenlerinin öğrencilerin kariyer engelini belirli düzeylerde açıklayabilen değişkenler olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulardan ilk olarak cinsiyet değişkeninin kariyer engeli ile olan ilişki sonuçları erkek öğrencilerin algılanan aile desteğinin düşük düzeyde olduğu bunun yanısıra kız öğrencilerin aile desteği arttıkça kariyer engellerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Türk aile yapısı nitelikleri açısından ele alındığında kızların aile desteği almaları daha çok pekiştirilip teşvik edilirken; erkeklerin aileden daha bağımsız ve özerk olmaları beklenmektedir. Bu anlayışın temelinde, toplumsal değerler, cinsiyet rolleri, dini ve kültürel öğeler yer almaktadır. Algılanan aile desteğinin, kadınların kariyer gelişimlerini planlamada, erkeklere kıyasla daha avantajlı oldukları söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, Hacettepe ve Gazi Üniversitesi'nde okuyan PDR öğrencileri arasında kariyer engeli değişkeni açısından bir fark olmadığıdır. Bu bulgu, PDR öğrencilerinin standart bir lisans programından eğitim almaları ile açıklanabilir. Bununla birlikte, bu programlardan mezun olacak öğrencilerin

benzer iş ve kariyer olanaklarına (okul psikolojik danışmanı, kariyer danışmanı, vb. olarak) sahip olacak olmaları üniversiteler arasında da bir farka neden olmayabilir. Aynı zamanda, Hacettepe ve Gazi Üniversiteleri'nin aynı ilde olması ve bu sebeple öğrencilerin benzer olanaklara sahip olmaları kariyer engeli açısından bir farklılık oluşturmayabilir.

Çalışmalardan elde edilen sonuçlardan hareketle, kariyer engeli bu araştırmada cinsiyet, algılanan aile desteği, özyeterlik kavramları ile ele alınmıştır. Ancak, ilgili literatür ve araştırma sonuçları dikkate alındığında, bağlamsal faktörleri içeren çalışmalar yapılabilir. Bununla birlikte, kariyer engeli değişkeni bu çalışma kapsamında homojen bir grup içinde ele alındığından ileride bu alanda yapılacak araştırmalarda kariyer engeline sahip olan olası özel gruplarla çalışılması planlanması önerilebilir. Aynı zamanda, kariyer danışması alanında çalışacak psikolojik danışmanların üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile ilgili betimsel çalışmalar yanında sürece ilişkin deneysel çalışmalar yapmaları da önerilebilir.

KAYNAKÇA

Albaugh, L. M., & Nauta, M. N. (2005). Career decision self-efficacy, career barriers, and college women's experiences of intimate partner violence. *Journal of Career Assesment, 13 (3),* 288-306.

Aypay, A. (2010). Genel öz-yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. İnönü Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (2)*, 113-131.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84 (2),* 191-215.

Fabian, E. S., Ethridge, G., & Beveridge, S. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case factors. *Journal of Rehabilitation, 75 (1),* 41-49.

Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly, 44,* 322-340.

İnandı, Y. (2009). The Barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality, 37 (8),* 1143-1152.

Kartal, A. ve Çetinkaya, B., (2009). Yüksekokul öğrencilerinin algılanan sosyal destek durumları ve soysal desteği etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi,12 (4),* 3-20.

Lander, B., Hanley, G. E., & Atkinson-Grosjean, J. (2010). Clinician-scientists in Canada: barriers to career entry and progress. *Plus One, 5 (10),* 1-7.

Lee, S. H., Yu, K., Lee, S. M. (2008). A typology of career barriers. *Asia Pasific Education Review, 9 (2),* 157-167.

Lent, R. W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Browm and Associates (Eds.). Career choice and development (4 th ed. Pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance (monograph). *Journal of Vocational Behavior, 45,* 79-122.

Lent, W. H., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36-49.

McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology, 45,* 166–181.

Özbay, Y. (1996). Üniversite öğrencilerinin problem alanları ile yardım arama tutumları arasındaki ilişki. *IV. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul,* 175-189.

Perrona, M. K., Christine, L. C., Webb, K., L., & Fitch, J.,C. (2001). Perceived barriers to and supports of the attainment of career and family goals among academically talented ındividuals. *International Journal of Stress Management, 11 (2),* 114-131.

Rague-Bogdan, T. L, Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-related parent support and career barriers: an investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly, 61*, 339-353.

Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F., & Ponterotto, J. G. (2007). The effects of perceived barriers role models, and acculturation on the career self-efficacy and career consideration of Hispanic women. *The Career Development Quarterly, 56,* 47-61.

Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The general self efficacy scale: multicultural validation studies. The *Journal of Psychology, 139 (5),* 439-457.

Shelley Tien, H. L., Wang, Y. F. & Liu, L. C. (2009). The role of career barriers in high school student's career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly, 57,* 274-288.

Sürücü, M. (2011). Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5,* 431-450.

Thompson, M. N. (2013). Career barriers and coping efficacy among Native American studies. *Journal of Career Assesment, 21 (2),* 311-325.

Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & Vannatter White, A. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. Journal of Counseling& Department, 92, 36-46.

Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13,* 81-87.

İŞ ARAMA DAVRANIŞI: PSİKOLOJİK SERMAYENİN ETKİSİ

Burcu KÜMBÜL GÜLER[1]
Selin METİN CAMGÖZ[2]

ÖZET

İş arama davranışı, iş bulmanın en önemli ve temel belirleyicisi olarak bilinmektedir. Genel olarak iş arama, istihdam olanaklarının araştırılması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışmada iş arama davranışını ölçmek amacıyla Blau (1993)'nun iş arama modelinden yola çıkılmıştır. Blau (1993)'nun önerdiği modelde iş arama davranışı "iş aramaya hazırlık" ve "aktif iş arama" şeklinde iki aşama yer almaktadır. İş aramaya hazırlıkta, birey arzu ettiği seçeneklerin piyasada varolup olmadığını araştırır. Aktif iş aramada ise, ilk aşamadaki alternatifler değerlendirilmekte ve olası işverene özgeçmiş gönderme, istihdam aracılığı yapan bir şirket ya da iş kurumu ile görüşme yapmak gibi davranışlar sergilenmektedir.

Çalışmada, iş arama davranışında etkisi incelenen psikolojik sermaye ise, bireylerin sahip olduğu olumlu ve geliştirilebilir özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Umut, özyeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşmaktadır. Çalışmada, psikolojik sermayeye sahip olmanın, hem iş aramaya hazırlık davranışını hem de aktif iş arama davranışını yordayacağı varsayılmıştır.

Bir kamu üniversitesi mezun adaylarından 1015 son sınıf öğrencisi üzerinde yapılan araştırmanın bulgularına göre, psikolojik sermayenin umut ve özyeterlik bileşenleri iş aramaya hazırlık davranışının; sadece umut bileşeni de aktif iş arama davranışının önemli belirleyicileridir. Bireyin arzu ettiği amaca ulaşmasında, ki burada amaç iş bulmaktır, net bir yol haritası çizilerek kararlı olmayı içeren umut bileşenine sahip olan mezun adaylarının hem iş aramaya hazırlık hem de aktif iş aramada daha fazla etkin oldukları anlaşılmaktadır. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların, iş ve meslek danışmanlarının, danışmanlıklarına yön vermelerine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İş arama davranışı, pozitif psikoloji, psikolojik sermaye

GİRİŞ

Yaygın ve kronik işsizlik; bireyi, aileyi ve tüm toplumu ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda etkileyen en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik ve özellikle genç işsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinin en önemli sorunlardan biri olarak bilinmektedir. Haziran 2014 TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri'ne göre, Türkiye'de işsizlik oranı % 9,1 olarak bildirilmiştir. Ülkemizde özellikle yüksek öğrenimden mezun olan gençler arasında görülen işsizlik oranları oldukça yüksektir. 2014 yılı Haziran ayı TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine bakıldığında, 15-24 yaş arası genç erkeklerin % 22,2'si, genç kadınların ise % 29,3'ü işsizdir. İşsizliğin bu kadar yaygın olması, yapısal olarak emek piyasasının dinamiklerinin talep açısından sorgulanmasını ve istihdam yaratma boyutunun irdelenmesini gerektirmektedir. Ancak bu çalışmada, farklı olarak, emek arzı açısından iş arama davranışına odaklanılmış, iş aramada belirleyici role sahip olduğu düşünülen psiko-sosyal faktörlerden psikolojik sermayenin etkisi incelenmiştir.

Hızlı nüfus artışı, teknolojik gelişmeler, bölgelerarası gelişme farklılıkları, eğitim politikasındaki sorunlar, işgücü niteliklerinin sanayi ve piyasa koşullarına cevap verememesi ve hızla artan genç nüfus gibi faktörler işsizlik oranlarının artmasına sebep olmaktadır. İşsiz sayısının giderek artması konunun farklı disiplinler ve bilim dalları bakış açıları ile incelenmesini ortaya zorunlu kılmaktadır (Cote, Saks and Zikic, 2006: 233). Bu kapsamda, işsizlik ve çözüm yollarına ilişkin farklı disiplinlere ait çalışmalarda, iş arama davranışı araştırmacıların özellikle ilgisini çeken bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin Kanfer, Wanber ve Kantrowitz (2001)'in iş arama davranışlarını incelediği meta-analiz çalışması, iş bulmanın en önemli ve temel belirleyicisinin "iş arama davranışı" olduğunu göstermiştir. En temel anlamıyla, istihdam olanaklarının araştırılması şeklinde tanımlanabilen iş arama, işten çıkarmaların yoğun olarak yaşandığı günümüzde giderek artan sayıda insanın yaşamında önemli bir yer tutmaktadır (Kümbül-Güler, 2012).

İş arama davranışının iktisadi boyutu yanında bu süreçte bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının da önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla, günümüzde iş arama sürecinin sadece ekonomik açıdan incelenmesi yetersiz görülmekte, iş arama davranışlarına yönelik olarak psikolojik ve bireye özgü değerlendirmelerin göz önünde bulundurulması gerekliliği tartışılmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmada *iş arama davranışı*, bu davranışa etki edeceği düşünülen birtakım psikolojik faktörlerle birlikte incelenmiştir. Bir diğer ifadeyle, araştırmada bireylerin ölçülebilen, geliştirilebilen olumlu özellikleri üzerinde duran pozitif psikoloji akımını temel alan *psikolojik sermayenin* iş arama davranışı üzerinde etkileri test edilmiştir. Bu kapsamda umut, özyeterlik, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan psikolojik sermayenin iş arama davranışı ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmaya konu olan veriler, bir devlet üniversitesi son sınıfında kayıtlı olan 1015 öğrenciden elde edilmiştir. Alanyazındaki çalışmalardan şekillenen bu çalışma, teorik bir boşluğu doldurmanın yanısıra, uygulama anlamında da önemli katkılar sağlamaktadır. Öncelikle, daha önce incelenmemiş olan pozitif psikolojik sermaye ile iş arama davranışı arasındaki ilişkiler üzerinde durularak,

[1] *Sunumu yapan ve iletişim kurulacak olan yazar*. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İzmit-Kocaeli, e-posta: burcuguler@gmail.com
[2] Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü & Kariyer Merkezi, Beytepe-Ankara, e-posta: selinm@hacettepe.edu.tr

alanyazına ampirik olarak katkıda bulunulmuştur. Diğer taraftan, araştırmaya konu olan örneklem, sayı ve niteliği itibarıyla dikkat çekicidir. Kariyerlerinin henüz başında ve keşfetme aşamasında olan farklı alanlardan ve yüksek sayıda üniversite son sınıf öğrencilerine ulaşılması, sonuçların genellenebilirliğini artırmaktadır. Son olarak, çalışman bulgularının iş arama ve bulma konusunda hem iş arayan genç işsizlere hem de danışmanlık hizmeti veren uygulayıcılara önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1. İş Arama Davranışı

Üzerinde hem fikir olunmuş ortak bir tanım olmamakla birlikte iş arama davranışı çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin, Rogelberg (2007)'e göre iş arama davranışı işgücü piyasası alternatifleri hakkında bilgi edinmek için çaba ve zaman harcama yoluyla belirli faaliyetlerde bulunmaktır. İş arama davranışının, amaç ile bağlantısını vurgulayan Kanfer ve diğerleri (2001) iş aramayı "istihdam amacını gerçekleştirmeye bağlı olan ve bununla belirlenen amaçsal, bireyin iradesine bağlı bir eylem" olarak tanımlamaktadır. Barber ve diğerleri (1994)'ne göre ise, iş aramada, fırsat yaratma boyutu da bulunmakta ve dolayısıyla birey aktif bir role sahip olabilmektedir. Yazarlara göre, iş olanakları hakkında bilgi sahibi olmak, işe ilişkin fırsat yaratmak ve bu fırsatlar çerçevesinde değerlendirmede bulunup seçim yapmak, iş arama davranışının sürecini oluşturmaktadır.

İş arama davranışı 1970'li yıllardan itibaren özellikle iktisatçılar tarafından araştırılan bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. İktisadi bakış açısına göre iş arama davranışı, iş olanakları hakkında bilgi almak, edinilen bilgiye bağlı olarak işe başvurma kararı vermek ya da vermemek ve son olarak da kendisine gelen teklifi kabul etmekten oluşan üç aşamalı bir süreçte tanımlanmaktadır (McFadyen ve Thomas, 1997: 1464). 1985'li yıllardan itibaren, psikologlar ve diğer davranış bilimciler tarafından da ilgi görmeye başlayan iş arama süreci psiko-sosyal açılardan da incelenmeye başlanmıştır. Psiko-sosyal iş arama davranışı modelinde bireyin iş aramaya yönlenmesinin arkasındaki motivasyonel nedenlere ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır. Psiko-sosyal iş arama modelinde, makro olarak kabul edilen iktisadi açıklamalardan ziyade, başarılı bir iş arama ve bulma sürecinde demografik, kişisel ve bilişsel özellikler, çevresel etkenler, sahip olunan sosyal ağ gibi pek çok değişkene yer verilmektedir (Kümbül-Güler, 2012). Alanyazında, psiko-sosyal açıdan iş arama davranışını etkileyen faktörleri tespit etmek üzere yapılan çalışmalarda genellikle özgüven (Ellis ve Taylor, 1983), kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluk (Wanberg vd., 2000), olumlu duygulanım (Cote, Saks ve Zikic, 2006) ve içsel kontrol odağı (Caliendo vd., 2010) üzerinde durulmuştur.

İş arama davranışı konusunda birtakım teorik modeller öne sürülmüştür (bkz. Barber vd., 1994; Soelberg, 1967; Zikic ve Saks, 2009). Bu çalışma kapsamında ele alınan model Blau (1993) tarafından öne sürülen iş arama modelidir. Ancak öncelikle, Blau'nun çalışmasına öncülük eden Soelberg'in dört aşamadan oluşan "Genellenmiş Karar Süreci Modeli" üzerinde durmak faydalı olacaktır. Söz konusu dört aşama şu şekildedir: 1) İstenilen işin tanımlanması, 2) aramanın planlanması, 3) işin aranması ve seçilmesi ve 4) kararın doğrulanması ve alınan karara bağlılık göstermek. İlk aşamada birey aktif bir şekilde iş aramaya başlamadan önce kendisi için ideal işi belirlemeye çalışır. Burada bireyin aklında kendine ait "kişisel değerler" ve seçeceği işe yönelik "algılanan iş özellikleri"ni içinde barındıran yazılı olmayan bir liste bulunmaktadır. İkinci aşamada birey, karşısında çıkan ilk iş seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmasına yarayacak zaman, çaba, para kaynaklarını araştırır ve bulur. Üçüncü aşamada, istihdamda aracı hizmetleri kullanıp, çevresindeki insanlara sorarak, iş aramaya yardımcı olan mekanizmalardan destek almaya başlar. Son aşamada ise, birey seçmiş olduğu işe bağlanır ve işe yönelik seçimi hakkına çevresine duyuru yapar (Power ve Aldag, 1985).

Soelberg'den esinlenen Blau (1993)'nun önerdiği modelde ise, iş arama davranışı "iş aramaya hazırlık" ve "aktif iş arama olarak" iki aşamada ele alınır. İş aramaya hazırlık olarak bilinen birinci aşamada birey arzu ettiği seçeneklerin piyasada var olup olmadığını araştırır. Bunu gazete, dergi veya profesyonel bir dernek veya internetteki iş ilanlarını okumak, arkadaş veya yakın çevresi ile olası pozisyonlar hakkında konuşmak gibi davranışlarla gerçekleştirir. Aktif iş arama olarak adlandırılan ikinci aşamada ise, ilk aşamadaki alternatiflerin değerlendirilip, bireyin olası işverene özgeçmişini göndermesi, bir istihdam aracılığı yapan şirket ya da iş kurumu ile görüşmesi söz konusudur. Blau ayrıca, iş arama davranışında iş arama çabasına da fazlasıyla önem vermektedir. İş arama çabası, bireyin iş ararken zaman ve enerji sarf etmesini içeren bir boyut olarak göze çarpmaktadır (Kümbül-Güler, 2012).

1.2. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji akımı doğrultusunda gelişen pozitif örgütsel davranış okulunun üzerinde çalıştığı, geliştirilebilir bir kişilik özelliği olarak bilinmektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımı, Martin Seligman önderliğinde, insanlardaki zayıf noktalarının üzerine gidilmesi yerine güçlü yönlerinin ortaya çıkarılıp geliştirilmesine vurgu yapmaktadır (Luthans, 2002: 696). Pozitif psikoloji, ilk olarak 1960'larda hümanistik psikoloji bağlamında Maslow, Fromm ve Rogers tarafından öne sürülmüş olsa da, 1998 yılında, Amerikan Psikoloji Birliği'nin dönem başkanı olan Seligman (2002a) tarafından adı konulmuştur. Seligman,

böylece insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna vurgu yapan yeni nesil bir psikoloji akımını ilan etmiştir. Seligman (2002b) pozitif psikoloji ile ilgili olarak *"Psikoloji sadece hastalıkları, zayıflıkları ve hasarı inceleyen bir bilim değildir; psikoloji aynı zamanda güçlü yönleri ve erdemleri de incelemelidir. Tedavi etmek sadece yanlış olanı düzeltmek değil; aynı zamanda doğru olanı inşa etmektir"* demektedir. Bu yeni akım, psikolojinin genel olarak insan yaşamında olumsuz olan şeyleri iyileştirme yaklaşımına, yaşamdaki olumlu nitelikleri artırmayı da ekleyerek bir değişimin öncülüğünü yapmıştır (Wright, 2003: 437).

Pozitif psikoloji çerçevesinde yer alan pozitif örgütsel davranış alt akımı, ölçülebilen, geliştirilebilen, yönetilebilen ve çalışma hayatına özgü olan olumlu kişilik özellikleri üzerinde durmaktadır. "Pozitif psikolojik sermaye" ya da sadece psikolojik sermaye bu özelliklerin toplandığı üst olguyu oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye gibi kavramlar ile ilişkili görülmektedir. Çalışanlara değer veren ilk nesil yaklaşım olarak görülen insan sermayesi, "bireyin neyi bildiği" ile ilgilenmekte ve bireyin bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyimine değer vermektedir. İkinci nesil olarak değerlendirilen sosyal sermaye, bireyin "kimi tanıdığı" ile ilgilenir ve bireylerin yalnız olmadığı ve toplum içinde bulunduğu prensibinden hareketle, insanlar arası ilişkiler, oluşturulan ağların değeri ve bireyler arası güven duygusuna odaklanır. Çalışanlara değer veren son nesil yaklaşımı olarak pozitif psikolojik sermaye ise bireyin "kim olduğu" sorusuna odaklanırken, bireyin olumlu olarak kendi kendisini nasıl algıladığı ve değerlendirdiği üzerinde durmaktadır (Luthans vd., 2004). Kısacası, bireylerin sahip olduğu olumlu özellikler bütünü olarak tanımlanırken, durağan ve değiştirilmesi nispeten zor kişilik özelliklerinden farklı olarak, bu özelliklerin geliştirilebileceği özellikle vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda pozitif psikolojik sermaye; bireylerin yaşamlarını etkileyecek olayları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanan *özyeterlik* (Bandura, 1994), bireylerin hedefleri, bu hedeflere ulaşma doğrultusunda harekete geçme güdüleri ve hedeflere ulaşmak için çeşitli yollar bulma konusundaki düşünce süreci olarak tanımlanan *umut* (Snyder, 1995), mümkün olabilecek en iyi sonucun gerçekleşeceğini ümit etme eğilimi olarak tanımlanan *iyimserlik* (Carver ve Scheier, 2002) ve önemli bir değişim, sıkıntı ve risk karşısında bireylerin bu durumlarla başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneği olarak tanımlanan *psikolojik dayanıklılık* (Luthans, 2002) bileşenlerinden oluşmaktadır.

Özetle, bu çalışmada iş arama gibi bireyin işe başlamaya yönelik önemli bir planlı davranış sergilemesi üzerinde psikolojik sermaye bileşenlerinin etkili olacağı varsayılmaktadır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Psikolojik sermayenin özyeterlik bileşeni iş aramaya hazırlık davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H2: Psikolojik sermayenin özyeterlik bileşeni aktif iş arama davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H3: Psikolojik sermayenin umut bileşeni iş aramaya hazırlık davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H4: Psikolojik sermayenin umut bileşeni aktif iş aramaya davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H5: Psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeni iş aramaya hazırlık davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H6: Psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeni aktif iş arama davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H7: Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık bileşeni iş aramaya hazırlık davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

H8: Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık bileşeni aktif iş arama davranışını olumlu yönde yordamaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Araştırmaya konu olan veriler bir kamu üniversitesi birinci ve ikinci öğretim programlarında kayıtlı, mezun adayı olan son sınıf öğrencilerinden toplanmıştır. Evrenin temsil edilebilirliğini artırmak amacı örneklem seçiminde "tabakalı örneklem tekniği" kullanılmıştır. Tabakalı örneklem tekniğinde, örneklem seçerken her tabaka için örnekteki eleman sayısı o tabakanın anakütle içindeki bir dağılım özelliği oranına bağlanmaktadır. Buna göre, örneklemde yer alan öğrenciler bölümleri itibarı ile, üniversitedeki her bölümün anakütleye oranı şeklinde temsil edilmiştir.

Dağıtılan 1250 anket formundan, 1030 tanesi geri dönmüştür (cevaplama oranı = % 82). Yapılan ön incelemeler sonucunda, anket formunda yer alan maddelerin %50'sinden fazlasına yanıt vermeyen ve cevaplarında aykırı değerler tespit edilen altı katılımcıların anket formları analize dahil edilmemiştir. Böylece toplam katılımcı sayısı 1015 öğrenci olmuştur. Ankete katılan öğrencilerin %56'sı kadın, % 43'ü erkektir. Lisans öğretim türü açısından, öğrencilerin %64'ü birinci öğretim programlarında, %35'i ise ikinci öğretim programlarında yer almaktadırlar. Ayrıca katılımcıların yaş ortalamaları 23,4'tür.

2.2. Ölçekler

Anket formunda yer alan ölçeklerin İngilizceden Türkçeye çevirisi "paralel çeviri" tekniği ile yapılmıştır. Çalışmanın araştırmacılarından ikisi örgütsel adalet ve öğrenilmiş çaresizlik ölçeklerini birbirlerinden bağımsız olarak Türkçeye çevirmiş, daha sonra adalet ve çaresizlik yazınını bilen üçüncü bir akademisyen yapılan çevirileri incelemiştir. Dilbilimsel ve kavramsal olarak orijinal ölçekle uyumlu olduğu düşünülen maddeler seçilerek anket formu oluşturulmuştur.

Pozitif psikolojik sermaye: Bu çalışmada öğrencilerin pozitif psikolojik sermayesi, orijinali Luthans, Youssef ve Avalio (2008) tarafından *Psikolojik Sermaye Ölçeği* adı ile çalışanlara yönelik olarak geliştirilen ve Wisner (2008) tarafından üniversite öğrencilerine adapte edilen versiyon kullanılarak ölçümlenmiştir. Ölçekte toplam 24 madde yer almakta ve her bir alt boyut 6 madde ile temsil edilmektedir. Katılımcılar, cevaplarını "kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a uzanan 5'li Likert tipi ölçek kullanarak belirtmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın,umudun ve öz yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. "Her problemin pek çok çözüm yolu vardır", "Üniversite eğitimim ile ilgili amaçlarıma ulaşmak için alternatif pek çok yol düşünebilirim" gibi ifadeler ölçekte yer alan örnek maddelerden bazılarıdır. Araştırmada ölçek alt maddelerinin güvenirlik katsayıları (α= ,74) ila (α= ,65) arasında değerler almaktadır.

İş arama davranışı: Çalışmada Blau (1994)'nun *İş Arama Davranışı Ölçeği* kullanılmıştır. Toplam 14 maddeden oluşan iş arama davranışı ölçeği anketi, iş aramaya hazırlık (7 madde) ve aktif iş arama olmak (9 madde) üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar cevaplarını 5'li Likert ölçeği (1= hiçbir zaman, 5= oldukça sık) üzerinden yapmışlardır. "Yazılı medyada iş ilanlarını okurum", " Şirketlerin internet sitelerinde yer alan iş başvuru formlarını doldururum", "Düzenlenen kariyer fuarlarına katılırım" gibi ifadeler ölçekte yer alan örnek maddelerden bazılarıdır. Anketin Türkçeye çevirisi yazarlar tarafından paralel çeviri tekniği kullanılarak yapılmıştır. Ölçek alt maddelerine ait güvenirlik katsayıları iş aramaya hazırlık (α=.77), aktif iş arama (α=.76) olarak bulunmuştur.

Demografik sorular: Ankette katılımcıların cinsiyet, doğum yılı, öğretim türü (birinci öğretim, ikinci öğretim), okudukları bölüm ve genel not ortalamalarına dair birtakım demografik sorular yer almaktadır.

2.3. Bulgular

2.3.1. Ön Analizler

Analizlere geçmeden önce araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler özetlenmiştir. Tablo 1'den de görüleceği gibi, demografik değişkenlerden cinsiyetin iş arama davranışı alt boyutları ile ilişkili olmadığı ancak psikolojik sermayenin tüm boyutları ile cinsiyetin arasında anlamlı korelasyonları olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan psikolojik sermayenin dört alt boyutunun da (özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik) hem iş aramaya hazırlık hem de aktif iş arama boyutları ile beklenen yönde ve anlamlı ilişkiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Değişkenleri ile İlgili Tanımlayıcı Bilgiler

	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet	--						
2. Özyeterlik	,0	**,7**					
3. Umut	,0	,5	**,71**				
4. Dayanıklılık	,0	,5	,50**	**,65**			
5. İyimserlik	-,(	,3	,42**	,41	**,75**		
6. İş aramaya hazırlık	-,(	,2	,22**	,08	,07	**,7**	
7. Aktif iş arama	-,(	,0	,13**	,03	,05	,6	**,77**
Ort	--	3,	3,52	3,69	3,2	2,	2,4
SS	--	,7	,62	,72	,65	,8	,88

Not. Cinsiyet: 1=Kadın; 2=Erkek; Tablonun köşesinde yer alan koyu olarak yazan rakamlar güvenilirlik katsayısını göstermektedir. * p < ,05; ** p < .01.

2.3.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezleri çok değişkenli regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon varsayımlarından çoklu bağlantılılık sorunu olup olmadığı değişkenler arasındaki korelasyonlar ve varyans şişkinlik değerleri (VŞD) incelenerek belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde .70'in değerinin üzerinde korelasyon olmadığı ve hiçbir VŞD değerin 5'ten büyük olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte verilerin normal dağılımı Komogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ayrıca çarpıklık basıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

İş aramaya hazırlık davranışını etkileyen faktörleri tespit etmek üzere gerçekleştirilen ilk regresyon analizinde iş aramaya hazırlık boyutu bağımlı değişken, psikolojik sermayenin dört alt boyutu (özyeterlik,

umut, dayanıklılık, iyimserlik) bağımsız değişken olarak analize katılmıştır. Tablo 2'de de görüleceği gibi, regresyon modeli anlamlıdır [F(4, 999)=16,04]. Bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş katsayıları incelendiğinde psikolojik sermayenin umut (Beta=,154; p<,05) ve özyeterlik (Beta=,176; p<,05) alt boyutlarının iş aramaya hazırlık davranışını olumlu yönde tahminlediği tespit edilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının İş Aramaya Hazırlık Davranışına Etkileri

Değişkenler	R^2	Adj R^2	F	B
	,064	,060	16,04*	
Özyeterlik				,154*
Umut				,176*
Dayanıklılık				-,070
İyimserlik				-,025

*p<.05

Aktif iş arama davranışını etkileyen faktörleri tespit etmek üzere gerçekleştirilen diğer regresyon çoklu analizinde, aktif iş arama boyutu bağımlı değişken, psikolojik sermayenin dört alt boyutu (özyeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) bağımsız değişken olarak analize katılmıştır. Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi, regresyon modeli anlamlıdır [F(4, 999)=4,83]. Bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş katsayıları incelendiğinde psikolojik sermayenin sadece umut alt boyutunun (Beta=,128; p<,05), aktif iş arama davranışını olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Aktif İş Arama Davranışına Etkileri

Değişkenler	R^2	Adj R^2	F	B
	,043	,041	2,90*	
Özyeterlik				,048
Umut				,128*
Dayanıklılık				-,059
İyimserlik				.015

*p<.05

TARTIŞMA VE SONUÇ

Her geçen yıl daha fazla sayıda birey, gerek işten çıkarılma nedeniyle, gerekse de ilk defa işgücü piyasasına dahil olduğundan, yeni bir iş ve kariyer olanağı peşinde olduğu için iş arama davranışı sergilemektedir. Bu durumun ileride çalışma yaşındaki tüm insanlar arasında küresel bir savaşa dönüşme olasılığı bulunmaktadır (Kanfer vd., 2001). Bu nedenle, işgücü arzı açısından bakıldığında, psikolojik açıdan sağlam duruş sergilemenin iş arama, bulma ve işe yerleşme sürecinde olumlu etkisi olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, özellikle ilk defa kariyere adım atacak olan üniversite öğrencilerinin iş arama davranışında sahip oldukları psikolojik sermayenin etkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu kapsamda bireylerin ölçülebilen, geliştirilebilen olumlu özellikleri üzerinde duran pozitif psikoloji akımı temel alınarak, umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından oluşan *psikolojik sermayenin,* iş arama davranışları üzerinde etkileri test edilmiştir. Bir devlet üniversitesi son sınıfında öğrenim görmekte olan öğrencilerden elde edilen verilerle yapılan analizler, öğrencilerin sahip oldukları pozitif psikolojik sermayelerinin onların iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Detaylandırmak gerekirse, iş aramaya hazırlık davranışında, bireylerin belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan olumlu inançları olarak tanımlanan *özyeterlik seviyeleri* ile, bireylerin hedeflere ulaşma yolunda bireyin gösterdiği çaba ve kararlılık ile hedeflere ulaşırken başarı duygularına ilişkin olumlu motivasyon durumu olarak ifade edilen *umut'*un olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular alanyazında, psikolojik sermayenin işle ilgili davranışları geliştirdiği ve hayata genel olarak olumlu bakış sağladığı yönündeki etkiler ile paralellik göstermektedir (Luthans, Avolia ve Avey, 2007; Stajkovic ve Luthans, 1998; Erkuş ve Fındıklı, 2013). Diğer taraftan, yine psikolojik sermayenin umut bileşenin aktif iş arama davranışında önemli ölçüde belirleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifade ile, başarıya giden yolun belirlenmesini, netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayan niyeti gösteren umuda

sahip son sınıf öğrencilerinin hem iş aramaya hazırlık hem de aktif iş arama davranışlarını daha fazla sergiledikler gözlemlenmiştir.

Farklı şeklide, halihazırda iş sahibi olan bireylerin iş arama davranışında ise, psikolojik sermayenin etkisi ters yönlü olabilmektedir. Erkuş ve Fındıklı (2013) çalışmalarında, psikolojik sermaye bileşenlerinden umudun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucunu elde etmiştir. Benzer bir bulgu, Avey ve diğerlerinin (2009) çalışmasında da gözlenmiştir. Bu durumda, psikolojik sermaye iş davranışlarını olumlu etkilediği için, halihazırda iş sahibi olanlarda iş arama davranışı üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, işsizlerin iş aramasına olumlu katkıda bulunan bir yapı olarak düşünülebilir. Ayrıca, bizim çalışmamızda etkisi olmamış olsa da, Fleig-Palmer ve diğerleri (2009) dayanıklı kişilik özelliğinin, başarısızlığı başarıya dönüştürdüğünü ifade ederek, bireyin karşısına çıkan engellerin üstesinden gelmede, yani iş aramada yeniden istihdam edilmede etkili olacağını öne sürmektedirler.

2014 yılı Haziran ayı TÜİK verileri incelendiğinde yüksek öğrenimli gençler arasında, işsizlik oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. (15-24 yaş arası genç erkeklerin % 22,2'si, genç kadınların ise % 29,3'ü işsizdir). Yüksek öğrenimli ve işsizlik endişesi ile karşı karşıya olan bir örneklemin ele alındığı çalışmamızda, elde edilen bulguların iş ve meslek danışmanlarına da katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Günümüzde, meslek edindirme ve meslek danışmanlığı programlar, daha ziyade iş arayanların bilgi, beceri ve yetkinliklerine geliştirmeye yöneliktir. Oysa bireylerin psikolojik anlamda hazır bulunuşlukları, geleceğe ilişkin umutları ve iş bulabileceğine dair iyimser düşünme şekilleri ve işi başarımına ilişkin yeteneklerine olan pozitif inançlarının iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışlarının belirleyicileri olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda, iş ve meslek danışmanları, üniversite öğrencilerinin iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama davranışlarında, onların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmelerine yönelik eğitim programları düzenleyebilirler. Bu programlarda, özellikle öğrencilerin ya da iş arayanların olumlu psikolojik özeliklerine vurgu yaparak iş arayanların psikolojik iyi oluşluklarını katkıda bulunmaları ve bu doğrultuda psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve özyeterliğin üzerinde durmaları önerilmektedir. Örneğin, iş arayan bireylerin öz yeterliliklerinin gelişiminde tecrübelerin paylaşılması, başarılı insanlardan model ve örnek alınması, bireylerin motive edilmesi; umudun geliştirilmesinde hedef belirleme, planlama ve farklı durumlar için alternatifler belirlenmesine yönelik uygulamalara ilişkin farkındalık yaratma çalışmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*. 48(5), 677-669.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* içinde (Sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.

Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. Personnel Psychology, 47, 739-766.

Caliendo, M. , Cobb-Clark, D. ve Uhlendorff, A. (2010). Locus of Control and Job Search Strategies. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Discussion Papers No: 979.

Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2002). "Optimism", In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-243). London: Oxford University Press.

Cote, S., Saks, A. M. ve Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. Journal of Vocational *Behavior,68*, 233-252.

Erkuş, A. & Afacan Fındıklı, M. (2013)Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 42(2), 302-318.

Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W. ve Mandernach, B. J. (2009). Successful Reemployment Through Resiliency Development. *Journal of Career Development*. 35(3): 228-247.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86,* 837-855.

Kümbül-Güler, B. (2012). İş Arama Davranışı: Bütüncül Psiko-Sosyal Bir Yaklaşım, "*İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 26 (14), 7-24.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

Luthans, F. Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Avolio,B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 3, 541–572.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*. Ocak-Şubat: 45-50.

Power, D. J. and Aldag, R. J. (1985). Soelberg's Job Search and Choice Model: A Clarification, Review, and Critique. The Academy of Management Review. 10(1), 48-58.

Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp. 129-166). Greenwich, CT: JAI Press.

Seligman, M. E. P. (2002a). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology içinde (ss. 3-9). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.

Seligman, M. E. P. (2002b). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. USA: Free Press.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, *73*, 355-360.

Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin,* 124, 240-261.

Wanberg, C. R., Watt, J. D. ve Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76-87.

Wisner, M. D. (2008). Psychological capital and strengths ownership as predictors of effective student leadership. Unpublished dissertation. Azusa, CA: Azusa Pacific University.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 443-442.

Zikic, J. ve Saks, A.M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career- relevant activities. *Journal of Vocational* Behavior, 74, 117-127.

DÜNYANIN EN İYİ 100 ÜNİVERSİTESİNİN KARİYER MERKEZLERİNDE KULLANILAN PSİKOLOJİK TESTLER

Özlem ULAŞ[1], Arif ÖZER[1], Savaş CEYLAN[1], Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ[1], E. Feyza DİNÇEL[1], Seval KIZILDAĞ[1], Didem KEPİR-SAVOLY[1], Selin METİN CAMGÖZ[1], Pınar BAYHAN KARAPINAR[1]

ÖZET

Üniversitelerin kariyer merkezlerinde yapılacak çalışmaların etkili olabilmesi açısından dünyada yaygın kullanılan testlerin ve onların güncel versiyonlarının neler olduğunun ve ne tür testlerin kariyer merkezlerinde kullanıldığının bilinmesine gereksinim duyulmaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada Jio Tong Üniversitesi tarafından yayımlanan 2014 yılı bilimsel sıralamasında, dünyanın en iyi ilk 100 üniversitesi olarak gösterilen yükseköğretim kurumlarının kariyer merkezlerinde kullanılan psikolojik testler incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, ABD'de ve Kanada'da psikolojik testlerin ilk 100'e giren diğer ülkelere daha fazla kullanıldıkları; bu testler içinde Myers-Briggs Tip Belirleyici ve Strong İlgi Envanterinin öne çıktığı görülmüştür. Ayrıca kariyer merkezlerinin O*NET, Occupational Outlook Handbook ve Focus 2 gibi çevrimiçi web sayfaları/veri tabanlarını kullanma eğiliminde oldukları ileri sürülebilir.

Anahtar kelimeler: kariyer merkezi, psikolojik test, Myers-Briggs Tip Belirleyici, Strong İlgi Envanteri

GİRİŞ

Yükseköğretim Kurulu'nun 2013 yılı tavsiye kararı uyarınca Türkiye'deki üniversitelerin Kariyer Merkezi kurma faaliyetleri hız kazanmıştır. Kariyer Merkezlerinin temel olarak öğrencilerin iş dünyasının ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak yetiştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Dünyanın çeşitli ülkelerinden birçok üniversite kariyer merkezleri aracılığıyla iş dünyası ile öğrencilerini bir araya getirmekte, düzenledikleri kariyer fuarları gibi faaliyetlerle iki tarafın birbirlerini daha iyi tanımalarına imkân sağlamakta, hatta öğrencilerine doğrudan staj ve iş bulmalarına imkân sağlayacak aktiviteler içinde yer almaktadır. Kariyer merkezleri, kendilerinden beklenen faydaları sağlayabilmeleri için iki temel noktada ayrıntılı bilgiye ihtiyaç duymaktadır: Bunlar öğrencilerin özellikleri ve iş dünyasının beklentileri. Kariyer danışması alanında çalışan çeşitli araştırmacılar (Feller ve Wichard, 2005; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Swanson ve Fouad, 2014) öğrencilerin kişisel niteliklerinin belirlenmesinin, kariyer danışmasının önemli bir parçası olduğunu ileri sürmektedirler. Bu kapsamda özellikle de ilgi, kişisel özellikleri ve diğer niteliklerin belirlenmesi bireylerin sağlıklı kararlar alabilmelerinde önem kazanmaktadır.

Kariyer İlgilerinin Ölçülmesi

Kariyer ile ilgili psikolojik testlerin kullanılması, benzer ilgilere, kişilik profiline, yeteneklere ve değerlere sahip kişilerin benzer görev, meslek ve kurumlara ilgi gösterdiği görüşüne dayanmaktadır. Belirli görev ve meslekleri daha iyi yapabilmede belirli özelliklere sahip olmanın yarattığı avantaj üzerinde durulan bu görüş kişi-çevre uyumu kuramlarıyla ele alınmaktadır. Kişi ile çevresinin uyumu konusundaki araştırmalar ise Lewin'in (1935) davranışın kişi ile çevresi arasındaki etkileşimi sonucu ortaya çıktığına dair görüşünü temel almaktadır. Literatürde kişi-çevre uyumunu ele alan birçok model yer almaktadır (ör: Holland, 1997; Schneider, 1987). Tüm bu modellerin ortak noktası ise ilgiler, kişilik, yetenek ve değerlerin mesleki tercihleri, kurumsal bağlılığı, iş doyumunu, üretkenliği ve mesleki sağlığı etkilediği fikridir.

Bu alandaki ilk araştırmalardan birisi olarak kabul edilen ve 1930'larda Minnesota Üniversitesi'nde yapılan çalışmada (Patterson ve Darley, 1936) kişi-çevre uyumu modellerinin daha etkili ve istikrarlı bir işgücü yaratmadaki olumlu etkileri rapor edilmiştir (akt. Hansen ve Dik, 2004). Belirli bir mesleğe ilgisi olan çalışanların daha iyi performans gösterdiğine ilişkin kanıtlar da 90 yıllık bir tarihe sahiptir (ör: Ream, 1924).

Kariyer psikoloji ve benzeri alanların gelişmesiyle çalışanların mesleki hayatlarına uyumları ve mesleki başarılarında bu uyumlarının önemi daha fazla incelenmeye başlanmıştır.

Kariyer gelişimi konusunda özellikle adaylara veya çalışanlara sağlanan psikolojik danışma hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Bu danışma hizmetlerinde veya müdahalelerde ilk yapılması gereken şey ise aday veya çalışanın ilgileri, değerleri, yetenekleri konusunda farkındalık yaratmak, sonrasında ise bu özelliklerinin hangi mesleklerde, iş çevrelerinde ve belirli kurumlarda işe yarayacağına dair içgörü kazandırmaktır.

Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi

Bireylerin kariyer seçimlerinde ve çizgilerinde önemli olabilecek niteliklerinden bir diğeri de kişilik özellikleridir. Personel seçme literatüründe kişilik ölçümlerinin alınması ile ilgili literatür, özellikle Barrick ve Mount (1991) tarafından yapılan meta-analiz sonrasında genişlemeye başlamıştır. Belirli kişilik özelliklerinin (ör: sorumluluk) her iş için iş performansını yordamada belirli bir rolü olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde personel seçme aşamasında adayların tipik kişiliklerini değil de, söz konusu işin gerekli özellikleri göz önüne alınarak doğru olmayan kişilik profilleri rapor edilebildiğine ilişkin bilgiler de yer almaktadır (ör: Goffin ve Boyd, 2009; Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck,

[1] [1] Hacettepe Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi

Murphy ve Schmitt, 2007). Kişilik konusunda işe alım aşamasında bir ölçüm almanın olası dezavantajlarını ortadan kaldırmanın yollarından birisi de bu ölçümlerin adayın eğitimi esnasında alınması olabilir. Üniversitesinin kariyer merkezi tarafından yapılan değerlendirmelerin adayın porföyünde bulunması ve bu bilgileri potansiyel işvereni ile kendi isteği ile paylaşılması durumunda hem kişiliğin performans üzerindeki etkisi daha etkili değerlendirilecek hem de aday kendi kişiliğine uygun çalışma yerini seçebilecektir. Bu çerçevede üniversite kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapacakları çalışmaların, bu alandaki eksikliğin giderilmesine önemi katkılar yapacağı beklenebilir.

Kariyer Gelişiminde Kullanılan Testler ile İlgili Araştırmalar

Kariyer gelişiminde bireylerin ilgi, kişilik özelliği gibi niteliklerin belirlenmesi birçok araştırmacı tarafından önemle üzerinde durulmuştur. Aşağıda bireylerin niteliklerinin belirlenmesinin onların kariyer çizgilerindeki olası sonuçlarına yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

Nye, Su, Rounds ve Drasgow (2012) tarafından yapılan meta-analizde 60 yıllık literatür gözden geçirilmiş ve 568 korelasyon katsayısı incelenerek mesleki ilgilerin hem iş performansı hem de akademik performans ile orta derecede ilişki gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, mesleki ilgilerin iş ile ilgili değişkenleri (ör: iş performansı, iş doyumu, devamsızlık vb.) yeteri kadar yordamadığına ilişkin görüşler (ör: Silvia, 2001), kişinin mesleki ilgileri ile okuduğu bölüm veya çalıştığı kurumun özellikleri arasındaki uyum göz önüne alınmadığı zaman geçerlidir. Bu uyum sağlandığı koşulda kişinin genel olarak performansı artmaktadır (Nye ve ark., 2012). Nye ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarından birisi de mesleki ilgilerin düzeyinden ziyade, mesleki ilgi profillerinin çıkarılmasının daha faydalı olduğudur. Mesleki ilgileri ölçmek ve bu ölçümü mümkünse lise çağlarında veya en geç üniversite eğitimi esnasında ölçmek kişinin kariyer gelişimi için hayati öneme sahiptir.

Bilindiği gibi, işe alımlarda en çok kullanılan yöntemlerden bir tanesi mülakatlardır. Mülakatlarda birçok özellik bir arada değerlendirilmektedir. Huffcutt ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan meta-analizde iş görüşmelerinde sırasıyla en çok ölçülen özelliklerin bir kişilik boyutu olarak sorumluluk, sosyal beceriler, zihinsel yetenekler, işiyle ilgili bilgi ve beceriler, ilgiler ve tercihler, aday ile kurum uyumu ve fiziksel özellikler olarak sıralanmıştır. Bu özellikler arasında ilgiler ile adayın kurumla uyumu özellikle üniversitelerin Kariyer Merkezleri tarafından sunulacak hizmetler ile yakından alakalıdır.

Adayların mesleki ilgileri konusunda profesyonel yardım almaları ve ilgilerini karşılayacak meslekler, pozisyonlar ve kurumlar seçmeleri iş hayatlarının kalitesini, çalıştıkları şirketlerin performansını artıracak, böylelikle iş değiştirmeler, devamsızlıklar vb. doyumsuzluğa bağlı iş kayıpları azaltılabilecektir. Diğer yandan, kurumlar da kendi örgüt kültürlerine uyum sağlayacak, mesleki bilgi ve becerilere ek olarak söz konusu örgütsel pozisyon için gerekli içsel güdülenmeyi gösterecek adaylara öncelik vermektedirler.

Personel seçme süreci, doğrudan ve dolaylı maliyetler bir arada düşünüldüğü zaman, kurumlar için önemli bir verimlilik artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Kurumlar harcadıkları zaman, para ve enerji sonucunda doğal olarak doğru işe doğru insan almayı hedeflemektedirler. İşe alımlarda kuşkusuz en önemli ölçüt söz konusu iş için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaktır ancak çalışanlar gerekli özelliklere sahip olmasına rağmen uyum sağlanamadığı koşulda ya mutsuz ve verimsiz bir şekilde çalışmaya devam edecek ya da işi bırakma niyeti geliştireceklerdir. Uyumsuzluk sebebi ile işini bırakan bir kişinin kariyeri sekteye uğrayabilecek, kurumun ise harcadığı zaman, para ve enerji bir anlamda boşa gidecektir. Yapılan çeşitli meta-analizler (ör: Arthur ve ark. 2006; Kristof - Brown ve ark., 2005) kişi ile kurumu arasındaki uyumun, örneğin; iş doyumu ve örgütsel bağlılığın işten ayrılmayı azalttığını göstermektedir.

Buradan hareketle, bu çalışmada "2014 yılında dünyanın en iyisi olarak seçilen ilk 100 üniversitenin kariyer merkezlerinde hangi psikolojik testler kullanılmaktadır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışma, listede ilk 100 sırada yer alan yükseköğretim kurumlarının kariyer merkezlerine ait web sayfaları incelenerek gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda psikolojik testler adlarına, türlerine ve ülkelere göre kullanılma sıklıklarına göre gruplandırılarak tablolaştırılmıştır. Ayrıca en sık kullanılan testlerin güncel versiyonları ile bu testlerin varsa Türkiye'de kullanılan formları /versiyonları hakkında bilgi verilmiştir. Bu çalışmanın ülkemizde özellikle kariyer merkezlerini yeni kuracak üniversitelere yol göstermesi beklenmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmada, dünyanın en iyi ilk 100 üniversitesinin kariyer merkezlerinde kullanılan psikolojik testler incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Bu çalışmada ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmış, bu kapsamda Shanghai Jio Tong Üniversitesi tarafından yayımlanan 2014 yılı bilimsel sıralamasında, dünyanın en iyi ilk 100'ü olarak seçilen üniversitelerin kariyer merkezlerinde / hizmetlerinde kullanılan ölçme araçları incelenmiştir. Sıralamada yer alan üniversitelerin 52'si ABD'de; 6'sı İngiltere'de; 4'ü İsviçre, Fransa, Hollanda ve Almanya'dadır. Listede ayrıca Kanada, Avustralya, Japonya ve İsveç'te 3; İsrail, Danimarka ve Belçika'da 2; Rusya, Norveç ve Finlandiya'dan ise 1 üniversite yer almaktadır.

İşlem Yolu

Kariyer merkezlerinin internet siteleri 2014-2015 eğitim ve öğretim yılı güz döneminde incelenmiştir. Daha sonra, bu merkezlerde en sık kullanılan ölçme araçlarının psikometrik özellikleri ile Türk kültürüne uyarlama çalışmaları hakkında bilgiler sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Veriler betimsel analiz yöntemi kullanılarak çözümlenmiş; bulguların sunumunda frekans tablolarından yararlanılmıştır. İşlemler için Excel paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Kariyer merkezlerinde kullanılan ölçme araçları ilgi envanterleri, kişilik envanterleri, değer ölçekleri, beceri ölçekleri ve çevrimiçi veri tabanları başlıkları altında sınıflandırılmıştır. Sonuçlar sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

İlgi Envanterleri

En iyi 100 üniversitede kullanılan ilgi envanterlerinin isimleri, kullanılma sıklıkları ve bu üniversitelerin bulunduğu ülkeler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İlgi Envanterlerinin Ülkelere Göre Kullanılma Sıklıkları

İlgi Envanterleri	ABD	Kanada	Toplam
Campbell Interest Skill Survey	3		3
Career Assessment Inventory - Enhanced	1		1
Career Interests Sort	1		1
CU Online Majors and Certificate Card Sort	1		1
Holland Interest Inventory	1		1
Interests by subject area	1		1
Major Card Sort	1		1
Self-Directed Search	1		1
Strong Interest Inventory	30	2	32
Strong-Campbell Interest Inventory	1		1
The Party Game	1		1
Your personality & preferences checklist	1		1
Toplam	43	2	45

Tablo 1'de görüldüğü gibi 100 üniversitenin 45'inde ilgi envanterleri kullanılmaktadır. Tablodan ilgi envanterlerinin ABD ve Kanada'da kullanıldıkları anlaşılmaktadır. Listede ABD'den 52 üniversite bulunmaktadır. Bu listedeki ABD üniversitelerinin % 82'sinin web sayfalarında ilgi envanterlerine yer verdikleri ve % 52'sinin Strong İlgi Envanteri kullandıkları anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, listede yer alan Kanada üniversiteleri kariyer merkezlerinin 2'sinde de Strong İlgi Envanteri kullanılmaktadır. Listede yer alan Avrupa üniversiteleri, kariyer merkezlerinin web sayfalarında kullandıkları ilgi envanterlerine rastlanmaması ilgi çeken bir durumdur.

Kişilik Envanterleri

En iyi 100 üniversitede kullanılan kişilik envanterlerinin isimleri, kullanılma sıklıkları ve bu üniversitelerin bulunduğu ülkeler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Kişilik Envanterlerinin Ülkelere Göre Kullanılma Sıklıkları

Kişilik Envanterleri	ABD	Danimarka	Hollanda	İngiltere	İskoçya	Kanada	Toplam
California Career Café	1	0	0	0	0	0	1
California Career Zone	1	0	0	0	0	0	1
California Psychological Inventory	0	0	0	0	0	1	1
Career Personality Test	1	0	0	0	0	0	1
Clifton Strengths Finder	1	0	0	0	0	0	1
Emotions and Behaviours at Work	0	0	0	0	0	1	1
Keirsey Temperament Sorter	1	0	0	0	0	1	2
Keirsey Temperament Tests	0	0	0	0	1	0	1
Myers-Briggs Type Indicator	32	0	1	1	0	2	36
Online Career Test	0	1	0	0	0	0	1
Retirement Success Profile	0	0	0	0	0	1	1
StrengthsFinder	1	0	0	0	0	0	1
StrengthsQuest	4	0	0	0	0	0	4
The Career Interests Game	1	0	0	0	0	0	1
The Keirsey Temperament Sorter	2	0	0	0	0	0	2
Type Finder Temperament Test	0	0	0	0	0	1	1

Wonderlic Personnel	0	0	0	0	0	1	1
Work Personality Index	0	0	0	0	0	1	1
Toplam	45	1	1	1	1	9	58

Tablo 2'de görüldüğü gibi, 100 üniversite kariyer merkezi 58'inde kişilik envanterleri kullanılmaktadır. Tablodan kişilik envanterlerinin ABD ve Kanada'da, Avrupa ülkelerine göre daha fazla kullanıldıkları anlaşılmaktadır. ABD'deki 45 test kullanımının 32'sinde; Kanada'daki 3 üniversiteden de 2'sinde Myers-Briggs Tip Belirleyici kullanılmaktadır.

Beceri Ölçekleri

En iyi 100 üniversitede kullanılan beceri ölçeklerinin isimleri, kullanılma sıklıkları ve bu üniversitelerin bulunduğu ülkeler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Beceri Ölçeklerinin Ülkelere Göre Kullanılma Sıklıkları

Beceri Ölçekleri	ABD	Kanada	Toplam
"Know your skills" checklist	1	0	1
Employability Skills 2000+	0	1	1
Iseek Skills	1	1	2
Motivated Skills Card Sort	3	0	3
Skills Inventory	2	1	3
SkillScan Card Sort	8	0	8
Strong Interest & Skills Confidence Inventory	1	0	1
The Motivated Skills Test	1	0	1
The Skills Profiler	1	0	1
Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument	2	0	2
Toplam	20	3	23

Tablo 3'te görüldüğü gibi 100 üniversitenin 23'ünde beceri ölçekleri kullanılmaktadır. Tablo'dan beceri ölçeklerinin ABD ve Kanada'da kullanıldıkları anlaşılmaktadır. Beceri ölçeklerinin 19'u ABD'de; 1'i Kanada'da kullanılmaktadır. ABD'de ve Kanada'da 1 üniversitede birden fazla beceri ölçeğinin kullanıldığı gözlenmiştir. Listede yer alan Avrupa üniversiteleri, kariyer merkezlerinin web sayfalarında kullandıkları, beceri ölçeklerine (kâğıt-kalem) rastlanmaması ilgi çeken bir durumdur.

Tercih Edilen iş Ortamı Ölçekleri

En iyi 100 üniversitede kullanılan iş ortamı ölçeklerinin isimleri, kullanılma sıklıkları ve bu üniversitelerin bulunduğu ülkeler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Tercih Edilen İş Ortamları Ölçeklerinin Ülkelere Göre Kullanılma Sıklıkları

Tercih Edilen İş Ortamı	ABD	Hollanda	İngiltere	Toplam
Case study exercises	0	0	1	1
Confirmation conversations	1	0	0	1
In-tray exercises	0	0	1	1
The Intelligent Career Card Sort	1	0	0	1
Work Preference Inventory	1	0	0	1
Work Preferences Inventory	0	1	0	1
Toplam	3	1	2	6

Tablo 4'te görüldüğü gibi, üniversite öğrencilerinin tercih ettikleri iş ortamlarını öğrenmeye yönelik kâğıt-kalem testlerinin toplam sayısı 6'dır. Bunun 3'ü ABD'de (% 6); 1'i Hollanda'da ve İngiltere'dedir (İngiltere'de The University of Manchester'de 2 ölçeğin birlikte kullanıldığı görülmüştür. Bu sonuçlar kariyer merkezlerinde öğrencilerin iş yeri beklentilerini ölçeklerle incelemeye yönelik bir eğilimin olmadığına işaret etmektedir.

Online Veri Tabanları Kullanma

En iyi 100 üniversitede kullanılan Online veri tabanlarının isimleri, kullanılma sıklıkları ve bu üniversitelerin bulunduğu ülkeler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Online Veri Tabanlarının Ülkelere Göre Kullanılma Sıklıkları

Online Veri Tabanları	ABD	Avustralya	Belçika	Finlandiya	Hollanda	İngiltere	İskoçya	İsviçre	Kanada	Toplam

Futurestep	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
America's Career InfoNet	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Arizona Career Information System	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Assessment Day	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Biginterview	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
BliiP Employability Skills	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Bridgemycareer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
California Career Café	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
California CareerZone	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Campbell Interest and Skill Survey	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Action Plans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Beam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Cornerstone	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Handbook	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Hub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Insider	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Key® Career Test	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Career Leader-College	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Test Center	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Test for the Soul	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Careerbeam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CareerBeam	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
CareerHub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
CareerLeader	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
CareersLink	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
CareerStorm NavigatorTM	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Choices	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Choices Career Explorer	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
CHOMP	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dictionary of Occupational Titles	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Do What You Are	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
EPICS Skills Profiler	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
EQi2.0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ferguson's Career Guidance Center	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FOCUS2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Georgia Career Information System	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Glassdoor	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Going Global	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Graduate Jobs Numeracy Tests	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
H1 BASE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
https://www.cco.purdue.edu/Services/	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Illinois Career Information System	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
InnerHeroes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Inside Career Info	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Interfolio	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
InterviewStream	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
iStartStrong	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Jobtitled	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Keirsey.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kuder Journey	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Morrisby	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
My Career Expert	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
My Future Work Interest Quiz	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
My Plan	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
MyCareerHub	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
O*NET	11	1	0	0	0	0	0	0	1	13
Occupational Outlook Handbook	5	1	0	0	1	0	0	0	0	7
Out for Work	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
PersonalityType.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Port Triton	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Portfolium	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Princeton Review	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Prospect Planner	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Psychometric Success	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Psychometrics	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Queendom.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Quintessential Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RekryForum	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Researcher Development Framework of Vitae	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Riley Guide	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Rutgers Online Career Planning Site	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Saville and Holdsworth	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Science Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Self-Directed Search	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sigi	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Skills Center	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SkillsOne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Spotlight on Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
STAR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
T.R.E.E	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Talentoday	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Target Jobs Careers Report	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
The Career Interests Game	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The Career Key	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The MAPP Career Assessment	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The Riley Guide	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UCareerLink	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UQ CareerHub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
UTSC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Vault	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Vault and Wetfeet Guides	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Vault Insider Guides	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
VISTa Life/Career Cards	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Virtual Career Library	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
WEtfeet	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
What can I do with this Major?	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
www.insidejobs.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Toplam	101	14	1	1	3	3	1	1	4	139

Tablo 5'te görüldüğü gibi, kariyer merkezleri 140 civarında web sayfası/veri tabanından yararlanmaktadır. Bunlar içinde O*NET, Occupational Outlook Handbook ve Focus sayfaları ön planda görünmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın sonucunda, ABD ve Kanada'da psikolojik testlerden yararlanmanın, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere ilk 100'deki diğer üniversitelerden daha fazla olduğu görülmüştür. Bu testler içinde en çok Myers-Briggs Type Indicator ve Strong Interest tercih edilmektedir. Bu testler hangi özellikleri ölçmektedir ve hangi süreçlerden geçerek bu güne gelmişleridir. Ayrıca bu ölçme araçlarının Türk kültürüne uyarlama çalışmaları hakkında bilinmesi gerekenler nelerdir. Aşağıda bu konular özetlenmiştir.

Myers Briggs Tip Belirleyici

Myers Briggs Tip Belirleyici, 16 farklı kişilik tipinden hangisinin bireyleri daha iyi tanımladığını belirlemek amacıyla ilk olarak Isabel Briggs Myers ve Katharine Briggs tarafından 1943 yılında geliştirilmiş ve B düzey bir ölçme aracı olarak ilk basımı 1975 yılında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin kuramsal çatısı Carl Jung'un psikolojik tip teorisine dayandırılmıştır. Myers ve Briggs, Jung'un dışadönük– içedönük, duyusal – sezgisel ve düşünsel - duygusal olmak üzere üç kişilik boyutuna, yargılayıcı - algılayıcı boyutunu da ekleyerek dört tip tanımlayarak işe başlamışlardır. Daha sonra, bireylerin enerjilerini aldıkları noktaya, dünyayı algılama, karar verme ve yaşamlarını düzenleme biçimlerine göre daha önce ifade edilen boyutların kombinasyonlarından 16 adet kişilik tipi belirlenmiştir (Myers ve arkadaşları, 1998).

Öncelikle MBTI'ın A ve B formları oluşturulmuş, bunu takiben iki farklı gruptaki maddeler incelenerek ve en yüksek ilişki veren maddeler çıkarılarak C Formu oluşturulmuştur. Daha sonra, MBTI'a ilişkin birden fazla revize çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Öncelikle 1962 yılında 200 maddeden oluşan

MBTI'ın D Formu basılmıştır. D Formun da yer alan maddeler yalnızca kavram şeklinde verilmiştir. Bu sırada, MBTI Step I içerisinde değerlendirilen MBTI'ın F Form'u (166 madde) basılmıştır. 1978 yılında ölçeğin başka bir revizyonu yapılmış ve Form G (126 madde) yayımlanmıştır. 1987-1989 yılları arasında Form J ve K piyasaya sürülmüştür (Mastrangelo, 2009: Quenk, 2009).

1998 yılında revizyonu yapılan Form M, 93 zorunlu seçmeli maddeden oluşmaktadır. 21 madde dışadönük-içedönük, 26 madde duyusal-sezgisel, 24 madde düşünsel-duygusal ve 22 madde yargılayıcı-algılayıcı boyutunda yer almaktadır. M Formu iki seçenekten birini seçmek üzere planlanmıştır ve kendi kendine puanlama, skorlanabilir şablon ve çevrimiçi puanlama olmak üzere toplam üç versiyonu vardır. M Formu diğer formlardan puanlama biçimi açısından ayrılmaktadır. Online puanlama diğer puanlama biçimine göre daha hassas sonuçlar vermektedir. Form M, 12 yaş ve üzeri için geliştirilmiştir (Myers ve arkadaşları, 1998).

Form M için hesaplanmış olan Cronbach Alpha katsayıları E-I (dışadönük-içedönük) alt ölçeği için .91 ,T-F (düşünsel-duygusal) alt ölçeği için .90 ve S-N (duyusal-sezgisel) ve J-P (yargılayıcı-algılayıcı) alt ölçekleri için .93'dür (Myers ve arkadaşları, 1998).

Form K yerine, 2001 yılında revizyonu yapılan Form Q basılmıştır. Form Q, 18 yaş ve üzeri için geliştirilmiştir. Form Q da 51 madde ve daha fazla bölüm eklenerek, bireylerin kendileri ile ilgili daha detaylı bilgi toplamaları sağlanmıştır (La Guardia, 2013). Form Q toplam 144 maddeden ve her bir alt ölçek, beş bölümden oluşmaktadır. Buna göre, dışadönük-içedönük alt ölçeği; başlatma (initiating) – karşıdan alma (receiving), kendini ifade etme (expressive) – kendi kendine yetme (contained), topluluk halinde yaşamayı sevme (gregarious) – bir kişi ile yakın ilişkiler kurmayı sevme (intimate), etkin (active) – yansıtıcı (reflective), coşkulu (enthusiastic) – sessiz (quiet) bölümlerinden oluşmaktadır. Duyusal-sezgisel alt ölçeği, somut (concrete) – soyut (abstract), gerçekçi (realistic) – hayalci (ımaginative), pratik (practical) – kavramsal (conceptual), deneyimsel (experiential) – teorist (theoretical), geleneksel (traditional) – özgün (original) bölümlerinden oluşmaktadır. Düşünsel-duygusal alt ölçeği; akılcı (logical) – empatik (empathetic), mantıklı (reasonable) – şefkatli (compassionate), sorgulayıcı (questioning) – uysal (accommodating), eleştirici (critical) – kabul edici (accepting), çetin (tough)– narin (tender) bölümlerinden oluşmaktadır. Yargılayıcı-algılayıcı alt ölçeği ise; sistemli (systematic) – gelişigüzel (casual), planlı (planful) – sınırlanmamış (open-ended), erken başlayan (early starting) – yardımla hatırlayan-sonradan yapan (pressure-prompted), programlı (scheduled) – spontane gerçeklesen (spontaneous), sistemli (methodical) – sonradan oluşan (emergent) bölümlerinden oluşmaktadır. (Akt., La Guardia, 2013). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları farklı etnik gruplardan ve yaşlardan Amerikalılar üzerinde incelenmiş ve elde edilen katsayılar ölçeğin güvenle kullanılabileceğini göstermiştir (Schaubhut ve Thompson, t.y.). Bu arada, puanlamanın karmaşıklığından dolayı Form Q yalnızca bilgisayar ortamında puanlanmaktadır. Form J ise araştırmacı formu olarak kalmıştır (Quenk, 2009).

2009 yılında ise MBTI Step III Formu yayınlanmıştır. Ölçek 222 maddeden oluşmaktadır ve MBTI Step III'ün diğer formlardan farkı, temel bireysel tercihleri yeniden tanımlaması ve böylelikle bireyleri diğer formlarda oluğu gibi sınıflara ayırmamasıdır (La Guardia, 2013). Bir başka ifadeyle, diğer formlarda yer alan tipler içerisinde bir yere yerleştirmekten ziyade daha yumuşak bir dili vardır. Bireyleri betimlemek için önceki formlarında kullanılan tiplerden daha farklı sıfatlar kullanılmıştır. Bununla birlikte katılımcılar kendileri ile ilgili daha derin sonuçlar elde etmektedirler. MBTI Step III'ün yalnızca birebir görüşmelerle kullanılması önerilmektedir (MBTI, t.y.).

Ölçeğin bu versiyonunun kullanılabilmesi için kullanıcıların en az yüksek lisans düzeyinde olması, bire bir psikolojik danışma ya da terapötik ilişki içerisinde oldukları danışanlarının olması, MBTI sertifika programını ve MBTI Step III Sertifika Programını başarı ile tamamlaması gerekmektedir (Quenk, 2009). MBTI'ın tüm formları ücretli olarak elde edilmektedir.

MBTI'ın G Formu Türk kültürüne Tuzcuoğlu (1996) tarafından uyarlanmıştır. MBTI G Formu'nun Türk kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında dilsel eş değerlik ve Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Dilsel eş değerlik sonuçlarına dayalı olarak envanterin Türkçe formunun İngilizce formu ile dilsel eş değerlik taşıdığı, her iki forma göre de kişilerin tiplerinin aynı olarak belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır. G Formu için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir: EI için .83, SN için .83, TF için .76 ve JP için .80. Envanterin ölçüt geçerliği ise; Myers-Briggs Tip Belirleyici (MBTI) ile Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri (MMPI), Sıfat Kontrol Listesi (ACL) ve Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (STAI) sonuçlarını karşılaştırma yoluyla belirlenmiştir ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Tuzcuoğlu, 1996; Akt. Akdeniz, 2013).

MBTI'in M Formu Türk kültürüne Atay (2012) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmaları yaşları 16 ile 22 arasında değişen öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve güvenirliğini test etmek için Cronbach Alpha güvenirlik kat sayısı incelenmiştir. Ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0.82, EI için 0.77, SN için 0.54, TF için 0.80 ve JP için 0.87 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte cinsiyete, doğum yerine, kardeş sayısına ve sağ ya da sol elini kullanma durumuna göre MBTI ve alt ölçeklerinden elde edilen puan ortalamalarında manidar bir

fark olmadığı görülmektedir. Öte yandan, araştırma sonuçları TF boyutunda yaşa göre, JP boyutunda ise annenin iş durumuna göre manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışmada boyutlar arasındaki ilişkilerde incelenmiş ve duyusal ile yargılayıcı ve düşünsel arasında ve yargılayıcı ile düşünsel arasında manidar ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar sırasında ölçekten herhangi bir madde atılmamıştır.

MBTI'nın hem G hem de M Formları puanlamaya ayrılan sürenin sınırlı olduğu workshoplar vb. grup çalışmaları için kişinin kendi yanıtlarını puanlayabilmesi amacıyla geliştirilmiş, ağırlıklı olarak tipleri betimleyici niteliktedir. 1998'e kadar standart MBTI olarak kabul edilen bu formlar yerine günümüzde ABD'de Form Q (Step II) ve Step III Formları kullanılmaktadır. Form Q, aynı tipteki bireylerin farklı davranma gerekçelerini içerecek şekilde daha kapsamlı bilgiler vermektedir. Step III ise klinik, danışma ya da koçluk amaçlı kullanılmakta, tip gelişiminin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, MBTI'nın son revizyonunun Türkçeye kazandırılması gerekmektedir.

Strong İlgi Envanteri

Strong İlgi Envanteri, 1943 yılında E. K. Strong tarafından lise öğrencilerinin, üniversite öğrencilerinin ve yetişkinlerin kariyerlerine ilişkin ilgilerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Strong, 1927; akt. Harmon ve ark., 1994). İlk revizyonu 1994 yılında (Harmon ve ark.,1994); ikinci revizyon çalışması 2005 yılında yapılmıştır (Donnay, Morris, Schaubhut ve Thompson, 2005). Strong İlgi Envanteri, Holland'ın Kişilik Tipleri (RIASEC) Modeli'ne dayanmaktadır. 2005 yılındaki ölçek ile 1994 yılındaki ölçek arasındaki farklar ise madde sayısı olarak daha az olması, yeni mesleki ölçekleri içermesi, Temel İlgi Ölçeğinin (Basic Interest Scales) (BISs) geliştirilmesi ve Kişisel Stil Ölçeğine Takım Çalışması Ölçeğinin eklenmesi olarak sıralanabilir. 2012 yılında ise OSs ölçeğinin revizyonu yapılmış ve ilgili ölçeğin içeriğinde birtakım değişiklikler yapılmıştır (Jenkins, 2013).

2005 yılında revizyonu yapılmış olan Strong İlgi Envanteri, altı alana ilişkin bireysel ilgileri ölçmek amacıyla hazırlanmış olan 291 maddeden oluşmaktadır. Bu altı alan; işler (occupations) (107 madde), öznel alan (subject areas) (46 madde), faaliyetler (activities) (85 madde), boş zaman aktiviteleri (leisure activities) (28 madde), insanlar (people) (16 madde) ve kişisel özellikler (your characteristics) (9 madde) olarak sıralanabilir. İlk 282 madde 'kesinlikle hoşlanırım', 'hoşlanırım', 'ne hoşlanırım ne hoşlanmam', 'hoşlanmam' ve 'kesinlikle hoşlanmam' şeklinde cevaplanmaktadır. Kişisel özellikler bölümündeki 9 madde ise 'kesinlikle beni yansıtıyor', 'beni yansıtıyor', 'bilmiyorum', 'beni yansıtmıyor', 'kesinlikle beni yansıtmıyor' şeklinde yanıtlanmaktadır. Ölçeğin cevaplama suresi 30-45 dakika arasıdır. Ölçek lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve yetişkinler için hazırlanmıştır. Bir başka ifade ile ölçek 14 yaş ve üzeri bireyler için geçerlidir.

Strong İlgi Envanteri'nin, 1994'deki versiyonunun tersine, 2005'deki revizyonun yalnızca İngilizce versiyonu bulunmaktadır. Strong İlgi Envanteri, B düzey bir ölçme aracıdır. Bir başka ifade ile Strong İlgi Envanteri'ni kullanabilmek için, kullanıcının akredite edilmiş bir programın en az lisans düzeyinden mezun olmuş olması ve giriş niteliğinde psikolojik ölçme ve değerlendirme dersini almış olması gerekmektedir.

Strong İlgi Envanteri bireylere beş tip bilgi sağlamaktadır. Bunlar; Genel İş Temaları (GOTs), Temel İlgi Ölçeği (BISs), Mesleki Ölçek (OSs), Kişisel Stil Ölçeği (PSSs) ve Yönetimsel Göstergeler şeklinde sıralanabilir. Genel İş Temaları Ölçeğinden (GOTs) elde edilen puanlar danışanların işe ilişkin oryantasyon düzeylerini; Temel İlgi Ölçeğinden (BISs) elde edilen puanlar sanat, bilim ya da spor gibi özel alanlara ilişkin ilgi düzeylerini; Mesleki Ölçeğinden (OSs) elde edilen puanlar farklı meslekleri ve danışanların ilgileri ile o mesleklerde çalışan bireylerin ilgileri arasındaki benzerlik düzeylerini; Kişisel Stil Ölçeğinden (PSSs) elde edilen puanlar bireylerin öğrenme, çalışma, liderliği üstlenme, risk alma ve takımlarla birlikte çalışmaya ilişkin stil tarzlarını ölçmekte ve Yönetimsel Göstergeler bölümü ise tutarsız ve olağan dışı profilleri tanımlamaya yardımcı olmaktadır.

Beş alt ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ise şu şekildedir: GOT's'un altı alt ölçeğine ilişkin katsayılar .90 ve üzeri (gerçekçi için .93, araştırmacı için .92, artistik için .95, sosyal için .93, girişimci için .91 ve geleneksel için .91) ve BISs alt ölçeğine ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. PSs alt ölçeği ise, iş stili, öğrenme çevresi, liderlik stili, risk alma ve takım oryantasyonu olmak üzere toplam beş boyuttan oluşmaktadır. Bu beş boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları ise, iş stili için .86, öğrenme çevresi için .86, liderlik stili için .87, risk alma için .82 ve takım oryantasyonu için .86 olarak hesaplanmıştır. OSs alt ölçeğinin ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı incelenmemiştir.

İlgili ölçeğin farklı popülasyonlarda da (Fouad ve Hansen, 1987; Fouad, Harmon, and Borgen, 1997; Lattimore and Borgen, 1999; Flores, Spainerman ve Velez, 2006; Hansen ve Lee, 2007; Pirutinsky, 2013) geçerlik ve güvenirlik düzeyleri test edilmiş ve bilimsel çalışmalarda kullanılabilecek düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçek, Türk kültürüne uyarlanmamıştır. Strong İlgi Envanteri'nin tüm formları ücretli olarak elde edilmektedir.

Sonuç olarak, iş yaşamında yetenek, bilgi teknolojileri, temel beceriler (İngilizce, dinleme, matematik), finans, sağlık, dil ve iletişim, yönetim ve diğer ofis becerileri vb. pek çok alanda testlerden

yararlanılmaktadır. Her ne kadar bazı kariyer merkezlerinin web sayfalarında rastlanmasa da, o merkezlerin çalışmaları sırasında da bu araçların kullanıldıkları ileri sürülebilir. Nitekim çevrimiçi-veri tabanlarının önemli bir kısmında ilgiler, yetenekler, değerler ve kişilik özellikleri vb. bir arada değerlendirilmektedir. Kariyer merkezlerinde sınırlı sayıda personelin tüm üniversite öğrencilerine hizmet verdikleri ve sürdürdükleri diğer kariyer hizmetleri de olduğu düşünüldüğünde, çevrimiçi araçları tercih ettikleri ya da bu hizmetleri çevrimiçi sunan başka web sayfalarından temin ettikleri düşünülebilir. Ayrıca yurt dışında yaygın kullanımlarına karşın, Türkiye'de Myers-Briggs Tip Belirleyici Formunun eski; Strong İlgi Envanterinin ise adaptasyonuna rastlanmadığı söylenebilir. Bu çalışma sonucunda, her iki ölçme aracının da Türkçeye uyarlanması önerilmektedir. Buna ek olarak, kariyer alanında çevrimiçi veri tabanı sayısı da Türkiye sınırlıdır. Bu veri tabanları büyük oranda özgeçmiş bırakma şeklinde düzenlenmekte; bir kısmında uyarlama çalışması yapılmadan Türkçeye çevrilerek uygulanan testler bulunmaktadır. Ayrıca bu testlerin kullanımı sertifika gerektirmesine rağmen bu eğitimi almayan, kariyer psikolojik danışması alanında eğitim almayan kişiler tarafından, büyük ölçüde ticari amaçlarla kullanılmaktadır. Türkiye'deki kariyer hizmetlerinin sunumu düşünüldüğünde, üniversite kariyer merkezlerinin hem resmi hem de özel kurumlarla işbirliği yapması, rehberlik sunması, bu alanda çalışanlara yaşam boyu eğitim kapsamında eğitimler sunması büyük önem taşımaktadır.

KISITLILIKLAR

Bu çalışma kariyer merkezlerinin web sayfaları incelenerek yapılmıştır. Çevrim-içi veri tabanı kullanan üniversitelerin çoğunda, sayfalar şifreli olduklarından bu veri tabanında yer alan testler görülememektedir. Ayrıca bulgular kısmında da verildiği gibi, gelişen teknolojilere bağlı olarak, kariyer merkezlerinde çevrimiçi hizmetlerden yararlanma konusunda bir eğilim görülmektedir. Bununla birlikte, bu çevrim içi veri tabanlarının sayı ve tür açısından farklı testlerden oluştukları; yine ücretli olmaları ve şifreyle girilmesi nedenleriyle bunların sınırlı düzeyde karşılaştırılabildikleri söylenebilir.

KAYNAKÇA

Arthur W., Bell, S. T. , Villado, A. J. & Doverspike, D. (2006). The use of person – organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion - related validity. *Journal of Applied Psychology, 91,* 786 – 901.

Hansen, J. C. (2005). Assessment of interests. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 281-304). New York: John Wiley.

Hansen, J. C., & Dik, B. J. (2004). Measures of career interests. In M. Herson & J. C. Thomas (Eds.), Handbook of psychological assessment: Vol. 4. Industrial/organizational assessment (pp. 166-191). New York: Wiley.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices* (3rd edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Huffcutt A. I. , Conway, J. M. , Roth, P. L. & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 86***,** 897 – 913.

Kristof - Brown A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson. E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person – job, person – organization, person – group, and person – supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281 – 342.Lewin (1935

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and Performance: A Quantitative Summary of Over 60 Years of Research. *Perspectives on Psychological Science, 7(4),* 384-403.

Patterson D. G. & Darley, J. G. (1936). *Men, women, and jobs: A study in human engineering.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Ream, M. J. (1924). *Ability to sell: Its relation to certain aspect of personality and experience.* Baltimore, MD: Williams & Wilkens.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40,* 437-453.

Silvia, 2001

Van Vianen, A. E. M. (2005). A review of person-environment fit research: Prospects for personnel selection. In: A. Evers, N. Anderson, and O. F. Voskuijl (Eds.) Handbook of personnel selection (pp. 419-439). Oxford: Blackwell Publishing.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big-Five personality dimensions in job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Goffin, R. D. & Boyd, A. C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection: Advancing Models of Faking. *Canadian Psychology, 50,* 151-160.

Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology, 60,* 683-729.

Feller, R. & Wichard, J. (2005). Knowledge Nomads and the Nervously Employed: Workplace Change and Courageous Career Choices. Texas: PRO-ED, inc.

Swanson, J. L. & Fouad, N. (2014). Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies (3rd edition). Los Angeles: SAGE Publications.

Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Career development interventions in the 21st century (4th edition).Upper Saddle River, NJ: Pearson.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM IV-B

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 2

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ-III

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

(PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

ENGELLİLERE YÖNELİK KARİYER DANIŞMANLIĞI

Nurcan YILMAZ, İlksen İrem YILDIRIM
Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
nurcan.yilmaz@iskur.gov.tr, irem.yildirim@iskur.gov.tr

ÖZET

Bu çalışma engellilere yönelik kariyer danışmanlığında karşılaşılan sorunlar ve bunların çözümlerine yönelik teorik bilgileri içermektedir.

Engelli bireylere kariyer geliştirme hizmetleri sunmak kariyer danışmanları için her zaman zor olmuştur. Engellilerle ilgili kariyer danışmanlığı konusunda teorik bir çalışma yoktur. Bir de engelli bireyle iş danışmanlığının şekillenmesinde; bireyin engelinin kariyer başlangıcının öncesinde mi (doğuştan) yoksa kariyerine başladıktan sonra mı oluştuğunu ayırt etmek önemlidir. Engelli bireylerin kariyerleri ile ilgili genel kanı; sınırlı çalışma becerileri, düşük gelir, sınırlı istihdam ve işsizlik vb.dir. Engelli öğrenciler çoğunlukla meslek sahibi olmadan okuldan ayrıldıklarından, kendilerini vasıfsız işçi olarak görmekte, öz güven eksikliği oluşmakta ve bunun sonucunda kariyer gelişimi olumsuz olarak.etkilenmektedir. Ayrıca engelli olan insanlara yönelik mevcut istihdam ve kariyer durumu raporları da cesaret kırıcıdır. Bunun yanında engellilere yönelik olumlu çalışmalar da vardır. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri sadece bunlardan biridir. Bu çalışmanın hazırlanmasındaki amaç engellilerin zayıf yönlerini değil güçlü yönlerini vurgulayarak benlik algılarının gelişmesine olumlu katkıda bulunmayı hedef alan, engelli bireyi sağlıklı bireyler gibi ele alan kariyer danışmanlığı teknikleriyle, bu konuda çalışanlara kaynak olmaktır.

Sonuç olarak, engelliler için kariyer danışmanlığı bir anlamda kişinin alacağı rehabilitasyon hizmetlerinden biridir. Çünkü etkili bir kariyer danışmanlığı; kişinin güçlü yönlerinin farkında olmasına, kendi kendine yeterlilik duygusunun oluşmasına ve kişisel bağımsızlıklarının geliştirilmesine bir katkı sağlar.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Kariyer Danışmanlığı, istihdam, dezavantajlı gruplar

1. ENGELLİLERE YÖNELİK KARİYER DANIŞMANLIĞI TEORİ VE KURAMLAR

Birçok kariyer gelişim teorisi yaşam boyunca mesleki seçim sürecini açıklamak için önerilmiştir. Bu teoriler işin insan yaşamının merkezinde olduğunu ileri sürerler.

Engelli kişilerin, engelli olmayan bireylere göre iş yaşamındaki durumları şu şekildedir:

a) Uzun süreli işsizlik
b) Yetersiz iş becerileri
c) Çevreyle ilgili fiziksel engeller, işyerine ulaşım sorunları, işyerlerinin engellilere göre tasarlanmaması yüzünden işyerlerinde sorun yaşamaları
d) Engellilerin iş potansiyelleri nedeniyle işverenler tarafından negatif tutum sergilenmesi
e) Ortalamaya göre daha az para kazanmak
f) İşten çıkartılma oranının engellilerde diğer bireylere göre daha fazla olması.

1950'lerin ortalarında Hall and Warren (1956), engelli bireylerin rekabetçi iş piyasası ve kariyer gelişimleri için kariyer danışmanının önemini vurguladı." Danışman engelli bireyin kapasitesiyle tutarlı işin sağlanmasında ve iş hayatına hazırlanmasında sorumludur."

Ayrıca danışman bireyin iş düzenlemesi sorunu yaşaması durumunda bireye yardım eder ve bireyin mesleki düzenlemesi için gerekli düzenlemeyi yapar (Hershenson, 1988).

Meslek danışmanları, engelli bireylerin yetenek, ilgi ve eğitimlerine uyan işi sağlaması gerekir ve bu işi sürdürmesi için yardım etmelidir.

Mesleki rehabilitasyon alanında uygulama için teorik bir temelin önemli olduğu yaklaşımı esas alınmaktadır. Kurt Lewin'in dediği gibi 'Hiçbir şey iyi bir teori kadar pratik değildir'. Bununla birlikte, engellilerde kariyer gelişimi teorilerinde bir eksiklik vardır (Patton,1997).Birkaç inceleme engelli bireylerin kariyer gelişimlerinde hakim teorilerin uygulanabilirliği şimdilerde sorgulanmaya başladı (Conte,1983; Curnow,1989; Goldberg, 1992; Hagner-Salamon,1989; Navin-Myers,1983;Szymanski, Hershenson,Enright-Ettinger,1996;Syzmanski-Hershenson,1998).

1.1 Özellik-Faktör Kuramı

Özellik-Faktör kuramı kariyer rehberlik uygulamalarını (McMahon-Patton,2000) ve mesleki rehabilitasyon modellerini (Szymanski-Hershenson,1998) güçlü bir şekilde desteklemektedir. Özellik-Faktör teorisi ölçülebilir bireysel özelliklerle (beceriler, yetenekler, ilgiler) iş gereklerinin eşleştirilmesidir. İş için bireyin eşleştirilmesi, iş analizi, transfer edilebilir becerilerin analizi ve mesleki değerlendirme gibi alanlardaki pek çok rehabilitasyon uygulamalarının temel alınmasıyla şekillenir.

Özellik-faktör kuramına sıkı sıkıya bağlı kalmak engelli bireyleri işten dışlama sorununa neden olur. İş gerekleriyle bağlantıdaki sadece çalışan özellik faktörleri üzerinde toplayarak pek çok işin işyeri

düzenlemelerinin sağlanması, iş düzenlemeleri ve diğer desteklerin (Hagner-Dileo,1997; Szymanski-Hershenson,1998; Wehmen-Kregel,1985) sağlanabilirliği gerçeğini bu yaklaşımlar ihmal eder.

Özellik-Faktör Kuramının basit yapısı; engelli bireylerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisi, ayrıcalık, sosyo-ekonomik statü, fırsat yapıları, sosyalleşme ve işgücü piyasasının karmaşıklığı gibi pek çok bağlı faktörü göz ardı eder (Mc Mahon-Patton,2000; Syzmanski-Hershenson,1998; Vondracek, lerner-Schulenberg,1986).

1.2 İş Düzenlemesi Modelleri

İş düzenlenmesi modelleri ' iş çevresiyle uyumu sürdürme ve başarma…' işlemini açıklamayı öne sürer (Zunker,1994) ve engelli bireylere özel bir uygulamaya sahip olduğu görülmektedir. Kariyer seçimi, iş düzenlemesi modelleri sıkı bir şekilde kariyer gelişim litaratürlerinde sık sık birleşmiş olmamasına rağmen (Brown-Brooks,1996; Sharf,1992,1997; Zunker,1994), iş düzenlemesi ile ilgili iki büyük teori vardır:

Minnesote İş Düzenlemesi Teorisi ve Hershenson İş Düzenlemesi Teorisi. Her iki teori de engelli bireyler için geliştirilmiştir ve mesleki rehabilitasyon sürecini aşırı derecede etkiler.

1.2.1 Minnesota İş Düzenlemesi Teorisi (Lofquist-Dawis,1984)

Faktör-Özellik Kuramındaki kişi-çevre uyumu modelidir (Dawis,1996). Bu teori, çalışan ihtiyaçları (ücret, iyi çalışma ücretleri) ve çalışan değerleri (başarı, empati vb.), çalışan becerilerini karşılayabilen iş çevresinin gereklerinin (görev gereklilikleri) sahip olduğu iş çevresinde takviyelerle karşılanabilir. Kişi ve iş çevresi deneyim memnuniyeti, işte kalma veya emekli olmanın her biriyle uyum içindedir. Dawis (1996) 'Temel Kariyer Planlama' olarak bu işlemi adlandırır. Rehabilitasyon danışmanları, her iki parçanın doyumunu tahmin ettikleri meslekleri bulmak, görev umutlarının iyi olduğu kariyerlerle sonuçlandırmak için kişilerle çalışmaya ihtiyaç duyarlar.

1.2.2 Hershenson's Modeli (Hershenson,1981; Hershenson- Syzmanski,1992)

Hershenson Modeli daha gerçekçi bir gelişime sahiptir ve üç unsurun etkileşimi bakımından iş düzenlemesini anlatır. İlk unsur, iş kişiliği, okul öncesi gelişir ve iş motivasyonunun bireysel sistemini, çalışanın benlik kavramını ve işle ilgili ihtiyaçları içine alır. İkinci unsur iş yetenekleri, okul sırasında gelişir. İş becerileri, kişiler arası beceriler ve iş alışkanlıklarını içine alır. Üçüncü unsur, iş amaçları. Okuldan işe geçiş sırasında gelişir. İş düzenlemesi, zaman içinde çevre ve bu üç unsurun birbirleriyle etkileşiminin ürünüdür. İş düzenlenmesi görev performansı (işin tamamlanması), iş rolü davranışı (uygun elbise, denetime yanıt) ve iş doyumundan oluşur. Örneğin, rehabilitasyon danışmanları iş düzenlemesi problemlerinin meydana geldiği yeri tanımlamak ve uygun müdahaleler tasarlamak için bireylerle çalışabilirler.

İş düzenlemesi teorileri engelli bireyin mesleki davranış yönlerini açıklamakta kullanışlıdır. Bu düzenleme iki açıdan eleştirilebilir. İlki, iş düzenlemesinin odak noktası oldukça dardır. Çünkü, bu teoriler iş düzenlemesine etki eden önemli çevresel ve bağlamsal değişkenlerin tanınmasında eksiktir (Dobren,1994; Salomone,1996). Bunlar sosyal destek ağlarını, erişilebilir ulaşım ve iş piyasası karakteristik özelliklerini içine alır. Bunların tümünün engelli kişilerin işe tutunması ve kariyer seçimleri için etkili olduğu görülmektedir. İkinci olarak, İş düzenleme teorileri, bu işlerin bireysel olarak seçilme yolunu ve bir seri iş arasındaki uzun süreli gelişim ilişkisini incelemez. Conte (1983), herhangi bir kariyer gelişim teorisinin meslek seçiminin tahmin edilmesinde yararlı olduğundan bahseder.

1.3 Kişisel ve gelişimsel teoriler

Meslek seçiminde büyük etkenler olarak doğuştan gelen kişisel faktörler veya özellikler üzerinde odaklanan (Holland, Roe) kariyer gelişim teorileri, uygun işle bireyleri eşleştirmeyi tahmin etmekte ve açıklamakta kullanışlıdır. Fakat, engelli bireylerin mesleki gelişimini anlatmakta kullanılması şüphelidir. Örneğin, Holland iş çevresi ve mesleki kişilikler arasındaki eşleştirme üzerinde odaklanması, engelli bireyler üzerindeki iş seçimi üzerindeki diğer faktörlerin etkisini (iş düzenlemelerinin mevcudiyeti, çalışan tavırları ve sosyal tavırlar) ihmal eder. Conte (1983) engelli bireylerin meslek seçiminde, çevresel faktörlerin doğuştan gelen kişisel özelliklerden daha az önemli olduğunu ileri sürer. Bu görüş, iş dahil, engelli insanlar için fırsatlar üzerindeki sınırlamaların bir nedeni olarak haricen dayatılan engeller üzerinde düşünülen engellilik sosyal modelleriyle oluşur (Barnes et al., 1999).

Bu teoriler büyük ölçüde engelli insanların 'yaşadıkları' deneyimleri göz ardı eder, özellikle de engelli çocukların (Conte, 1983; Osipow, 1976). Eğitim, öz yeterlik gelişimi, mesleğine karar verme, gelişimi ile ilgili deneyimlere erişme gibi konularda engellilere dayatılan sınırlamalar; kariyer gelişimi, kariyer seçimi, kariyerine karar verme gibi konularda ciddi bir şekilde etkileyebilir. Yaşam deneyimlerini anlamak, engelli bireylerin mesleki gelişimleri için oldukça önemlidir (Szymanski & Hershenson, 1998).

1.4 Teori ve Çeşitlilik

Engelli bireylerin heterojen yapısı yüzünden mesleki davranışın belirlenmesi için hiç bir teori yeterli gelmez (Hanley-Maxwell, Szymanski, & Owens-Johnston, 1998; Patton, 1997; Szymanski, Hershenson, Enright & Ettinger, 1996).Sonradan engelli olan insanların, doğuştan engelli olan insanlardan çok farklı deneyimleri vardır (Conte, 1983).

Super'e göre meslek gelişiminde "kendine güven" anahtar bir faktördür. Bunla ilgili olarak da "kariyer öncesi" engellilik ve " kariyer sırasında" engellilik olarak ikiye ayrılır. Ayrıca, yetenekleri, değerleri, ilgileri, kültürel birikimi, etnik köken, sosyoekonomik statü vb açısından engelli kişiler arasında hatırı sayılır bir çeşitlilik vardır (Patton & McMahon, 1997, 1999; Savickas ve Lent, 1994; Szymanski ve Hershenson, 1998). Bu çeşitlilik nedeniyle, engelli insanların mesleki davranışlarını içeren tek bir kariyer gelişim teorisi bulmak imkansızdır (Szymanski & Hershenson, 1998).

1.4.1 Sistem Teorisi

Sistem teorisinin kullanılması "kariyer gelişimi üzerinde pek çok etkilerin karmaşık ilişkilerini temsil edecek bir çerçeve geliştirmek" için önerildi (McMahon & Patton, 1995). Bu etkiler şans olaylarının yanı sıra bireysel, sosyal ve çevresel faktörleri kapsar (Patton & McMahon, 1997, 1999). Sistem yaklaşımı, engelliliği açıkça kariyer gelişimini etkileyebilen bir bireysel faktör olarak kabul etti (Patton, 1997). Rehabilitasyon bağlamında özellikle rehabilitasyon danışmanı, kariyer gelişimi üzerinde etkili sistemleri tanımlar ve bu sistemlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini inceler. Rehabilitasyon danışmanları önemli alt sistemleri ve bunların birbirleriyle ilişkilerini tanımlayarak, mesleki gelişim sorunlarını ve engelleri anlamak için bireylere yardımcı olabilir ve uygun müdahalelere karar verebilir.

Bu bağlamda pek çok kariyer gelişim teorileri, engelli bireyler üzerindeki çevresel faktörleri dışlamak için psikolojik faktörler üzerine odaklanır.

1.4.2 Ekolojik Yaklaşım

Szymanski ve Hershenson (1998) da kariyer gelişim kuramlarını engellilere ilişkilendirmek ve uygulamak için bir çerçeve sunmaktadır. Onların modeli aşağıdaki yapıları içerir:

a) Kişi ile ilişkili bireysel özellikler; cinsiyet, ırk, yetenek
b) Kişinin yaşamını çevreleyen bağlamsal faktörler; sosyo-ekonomik durum, sosyolojik yapı
c) Engellinin çevresindeki kişilerle etkileşimi.Örneğin engelliliğe yönelik negatif sosyal tavırlar, kültürel ve sosyal inançlar
d) Kişinin davranışını etkileyen çevresel etkenler. Örneğin; işgücü piyasasının globalleşmesi, iş kültürü, iş çevresine fiziksel erişim gibi
e) Sonuç yapılar (genellikle davranışlar veya devlet). Bunlar diğer yapıların etkileşiminden kaynaklanır. İş doyumu, mesleki kazanım gibi (Szymanski & Hershenson, 1998).

Süreçler şunları içerir:

a) Benzerlik: Çevredeki insanlarla uyumlu ya da uyumsuz olma
b) Karar verme: Mesleki seçimler yapmakta insanlar tarafından kullanılan stratejiler
c) Gelişim: Zamanla ortaya çıkan ve kariyerle ilgili beceri ve yeteneklerin kazanılmasını etkileyen süreçler
d) Sosyalleşme: İş ve yaşamdaki diğer rollerle kazanılan süreç
e) Tahsis: Dış kriterlere göre sık sık insanlar için fırsat tanıyan veya sınırlamaya izin veren, öğretmenler ve istihdam danışmanları yoluyla yönetilen süreç
f) Şans: Kariyer gelişimi sırasında kontrol edilemeyen olayların ortaya çıkması (Szymanski & Hershenson,1998).

Kariyer gelişimi için ekolojik yaklaşım tipi, özellikle rehabilitasyon danışmanları için yararlıdır. Çünkü, bu yaklaşım engelli bireylerin kariyer gelişimini etkileyen yapıları ve işlemlerin etkileşimini incelemeye izin verir. Müdahaleler, kariyer danışmanlığı ve planlama sırasında, engellerin kaldırılması ve savunma arasında değişebilir. Ekolojik çerçeve aynı zamanda bağlamsal, arabuluculuk ve çevresel yapıların engellilerin kariyer gelişimlerinde bireysellikten daha önemli olduğunu kabul eder (Conte, 1983).

1.5 Kariyer Gelişimi ve Rehabilitasyon

Mesleki rehabilitasyon alanı, engelli bireylere iş bulmak ve iş belirlemek için kariyer geliştirme tekniklerini kullanır. Geleneksel olarak, bu müdahale stratejileri, kariyer geliştirme için değil, işe yerleştirme için uygulanır.

Okuldan iş hayatına geçiş sırasındaki planlama, engelli insanların kariyer gelişimleri için oldukça önemlidir (Hanley-Maxwell et al., 1996).Geçiş planlamasında kullanılan müdahaleler genellikle , engelli

öğrencileri, okul sonrası mesleki ve sosyal rollere hazırlama amacını güder. Szymanski (1994)'nin işaret ettiği gibi, geçiş dönemi öğrenciler için mevcut mesleki seçimlerin aralığını genişletmemeli, tam tersine sınırlamalıdır. Bir kariyer planlaması içerisinde öğrencilerin kendi ilgi alanlarını keşfetmelerine olanak sağlamalı, meslek bilgilerini artırmalı ve beceriler kazanmaları için rehberlik edilmelidir.

Szymanski (1999), "kariyer esneklik portföyleri"ni sürdürmek ve geliştirmek için rehabilitasyon danışmalarının yardım etmesi gerektiğini belirtir. Bu portföy bireyin,

- Şimdiki bilgi ve becerilerini,
- Gelecek amaçlarını,
- Amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli beceri ve deneyimi kazanmak için plan
- Stres analizi ve stresi önleme planlarını içerir.

2. ENGELLİ BİREYLERE KARİYER DANIŞMANLIĞI

Engelli bireylere kariyer geliştirme hizmetleri sunmak, kariyer danışmanları için her zaman zor olmuştur. Genellikle, engelli bireylerin mesleki düzenlemesi; sınırlı iş becerileri, düşük gelir, işsizlik ve düşük istihdamla karakterize edilebilir (Curnow, 1989). Bunun yanı sıra, Harrington(1997)'a göre engelli öğrenciler iş piyasasına adapte olabilecekleri becerilere veya bağımsız olarak çalışma yeteneğine sahip olmadan okullarından ayrılırlar.

Zihinsel veya fiziksel engeller iş düzenlemesini, kariyer gelişimini ve kariyer seçimini etkiler.

Çocukluk döneminde engelliliğin başlaması, benlik saygısını, kendine güveni azaltabilir ve bağımlılığı artırabilir. Bu faktörler kariyer gelişimini engelleyebilir.

Yetişkinlik döneminde engelliliğin başlaması bireyler için ek bir eğitim gerektirebilir ya da kariyer alanında tam bir değişikliğe neden olabilir. Sosyal ve psikolojik problemler de engelli bireylere eşlik edebilir. Bu da kariyer danışma işlemini etkileyebilir. Kariyer gelişimi, insan gelişimini içine alan hizmet sunumunun bir parçası olarak pek çok yapıyı içerir. Sonuç olarak kariyer gelişimi; eğitim danışmanlığı, istihdam danışmanlığı, kişisel işle ilgili alanlarda eğitim, istihdam becerileri eğitimi hizmetlerini içinde barındırdığı bir şemsiyedir.

1.Engelli kişilerin birkaç kariyer seçeneğine yetişkinlikte varılır (Chubon,1995). Engelli bireylerin sınırlı olarak elde ettikleri mesleki ve sosyal deneyimler gelecek mesleki yaşamını olumsuz etkileyebilir ve karar verme yeteneklerini sınırlayabilir. Holland (1985) tarafından, engelli bireylerin sınırlı mesleki deneyimlerinin olumsuz olarak kariyerlerini etkilediği belirtilmiştir. Sınırlı mesleki deneyimlerden kaynaklanan özel kariyer gelişim problemleri; tutarlı ve farklılaşmayan açık bir mesleki kimlik, kendileriyle uyuşmayan bir mesleki kariyerin oluşmasıdır (Holland,1985).

2.Yetersiz tanımlanmış benlik kavramı, iş edinme konusunda kararsızlık, ve engelli (1989 Curnow) insanlar tarafından bildirilen sınırlı mesleki bilgiler gerçekçi olmayan mesleki özlemlere ve kararlarla sonuçlanan çarpıklıklara neden olabilir. Harrington (1997) birçok engelli bireyin karar vermede başarılı deneyim için çok az fırsata ve karar vermede çok az bir yetkinliğe sahip olduklarını uygun bir şekilde tanımlar.

3.Deneyim eksikliği ve karar vermedeki zorluklar sadece engelliliğin bir sonucu değildir, ayrıca toplumsal tutumların ve kalıplaşmış görüşlerin de bir sonucudur.

4.Engellilere karşı toplumsal tutumlar, özellikle negatif tutumlar engelli bireyin yaşamının şekillenmesinde bir rol oynar, öyle ki engellinin kendisi kadar önemlidir. Ön yargılı tutumlara uzun vadeli olarak maruz kalma olumsuz öz değerlendirme ve düşük benlik algısına sebep olur. Toplum genel olarak engellilere karşı düşük beklentilidir (Schroeder, 1995). Bir sınıf olarak engelliler ayrımcılığa maruz kalmışlardır.

Kariyer danışmanları için engelli bireylere güçlendirme yaklaşımında dört felsefe vardır (Emener,1991):

1-Her bireyin büyük bir değere ve onura sahip olduğu,

2-Her kişi potansiyelini en üst düzeye taşımak için eşit fırsat verilmeli ve bunu yaparken de girişimlerinde hak ettiği desteği görmelidir.

3-İnsanlar genel olarak gelişmek için çaba gösterirler ve pozitif olarak değişirler.

4-Bireyler kendi yaşamlarını yönetebilmeleri adına karar almak için özgür bırakılmalıdır.

Yukarıdaki perspektiften bakıldığında kariyer danışma, danışanların kendi başlarına yapabilecekleri bir şey değildir. Fakat aksine kariyer danışma , kısa ve uzun süreli kariyer geliştirme için kişiyi aktif kılan bir öğrenme ve bir planlama işlemini kontrol etme sürecidir (Szumnski, Hershenson, Enright, & Ettinger, 1996). Buna ek olarak, bu sürecin doğal gelişimi olarak, yaşam boyunca, kariyer danışmanlarının profesyonel olarak sorumluluğu, danışanın işle ilgili karar alma inisiyatifini sağlaması, kararlarında bağımsız olması için; kariyer

planlama sürecinin her kişiye öğretilmesini sağlamaktır(Mastic, 1994). Aktif danışan katılımı, başarılı kariyer danışmanlığı müdahalelerinin sonucudur (Ettinger, Conyers, Merz, & Koch, 1995).

2.1 Danışan Amaç Veya Probleminin Tanımlanması, Sınıflandırılması ve Karakterize Edilmesi

Kariyer danışma sürecinde birinci aşama danışan problem veya hedefinin tanımlanması, sınıflandırılması veya karakterize edilmesidir. Bu aşamada danışman, danışan hakkında bilgi edinmek ve davranışlarını tanımlamak için karşılıklı bilgi alışverişi içinde olurlar. Bu süreç her iki tarafın katıldığı bir süreçtir.

2.2 Danışan-Danışman İlişkisinin Şekillenmesi

Bu noktada şuna dikkat etmek gerekir: Kariyer ve meslek danışmanlığı teorik olarak diğer vatandaşlara nasıl uygulanıyorsa, engelli vatandaşlara da aynı şekilde uygulanmalıdır. Ancak, uygulamada bu tamamen doğru değildir. Çünkü kariyer danışma yaklaşımları engelsiz bireyler içindir Engelli bireylere özgü kariyer danışmanlığı mevcut değildir (Hersheson, 1996). Örneğin, engelli bireyle iş danışmanlığının şekillenmesinde; engelinin kariyer başlangıcının öncesinde mi (doğuştan) ya da kariyerine başladıktan sonra mı oluştuğunu ayırt etmek önemlidir. Goldberg (1992) tarafından özetlendiği gibi son araştırmalar engelli kişilerin ailelerinin istekleri ve sosyal statüleri ile uyumlu meslek seçtiği görülmüştür. Engellinin engeli ile ilişkili farkındalığa sahip olması, danışan-danışman ilişkisinin kurulmasında kilit bir faktördür (Kosciulek, Chan, Lustig, Pichette, & Strauser, 2001).

Kariyer danışmanlığının birinci aşamasında danışman ve danışan; danışanın amaçlarını veya problemlerini ve duygularını, düşüncelerini, önemli dinamikleri tanımlarlar. Ryan (1996) danışan-danışman arasındaki etkili danışma sürecinin şekillenmesinde; engelli danışanın problemi açıklıkla tanımlaması ve danışan-danışman ilişkisi ve sorumluluğunun önemini vurgular. Etkili ve kullanışlı kariyer danışma işleminin gerçekleşmesi için, danışanlar danışma işleminde aktif katılım için cesaretlendirilmelidir (Kosciulek et al, 2001). Kariyer danışma sürecinin şekillenmesinde en güçlü yaklaşım, danışan ve danışmanın her ikisini de içine alan unsurları içermesidir. Başlıca danışan unsurları; danışan hareketlerinin sonuçlarını ve sorumluluğunu alması ve kararının sorumluluğunu taşımasıdır. Danışmanla ilgili unsurlar ise; danışman sınırlarını kabul eder ve bilir. Danışman, danışanlar için koşulsuz olarak olumlu bir rol üstlenmelidir. Özellikle danışma teknikleri, etkili kariyer danışma sürecine ve danışanın güçlenmesine yardımcı olur.

•Engel durumu ne olursa olsun engelli danışana, tüm danışanlara nasıl davranılıyorsa o şekilde davranma

• Danışanın yaşına uygun konuşma tarzı ve tekniklerini kullanmak

•Danışanın güçlü olduğu noktalara vurgu yapmak

•Danışanın değerlerine ve inançlarına saygı duymak

2.3 Danışan Hakkında Bilgi Toplamak

Kariyer danışma süreci güçlenme yaklaşımının kurulması ve etkili bir danışan-danışman görüşmesinin takibinde, danışanın özel durumuna ait sorular toplanmalıdır.

Örneğin kendileri, başkaları ve dünya hakkında görüşlerini sormak, onların kariyer geliştirme sürecinin başlangıcında kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlayabilir.

Bir diğer soru engellinin çalıştığı kişiler ve çevresi ile ilgili engeller ve sınırlamaların ne olduğu sorusudur. Bu soruya verilen yanıtlardan oluşan veriler kariyer danışmanı için önemli bir ipucudur. Çünkü engelli danışanın daha önce eğitim ve mesleki süreçlerde sınıflandırmanın bir sonucu olarak karşılaştığı zorluklar ve güçsüzlük hissi ile ilgili bilgiler içerir. Üçüncü soruda engelli bireylerin karar verme stilleri ile ilgilidir. Basit bir şekilde, yapılan işlemler hakkında kararını sormak ya da yaptıkları kararlar hakkındaki yaşam örneklerini sormak, danışanın kariyer planlamadaki kararlar hakkındaki inisiyatifinin olup olmadığını öğrenmemiz gibi değerli bilgiler içerir.

2.4 Danışan Davranışının Hipotez Edilmesi ve Anlaşılması

Kariyer danışmanlığının birinci aşamasının son bölümü danışan bilgi ve davranışlarını anlama ve hipotez etmeyi içerir. Güçlendirici bir çalışmayı takiben danışanın dünya görüşleri, kişisel ve çevresel engelleri hakkında bilgi toplama ve karar verme kalıpları, danışman ve danışan kariyer gelişim işlemi ile ilgili hipotezler hazırlanır. Kariyer gelişimi için engelli ile ilgili araştırmalar, bireyi anlamak, danışan bilgilerini ve danışanlarını yorumlamak için etkili olur.

Engel durumu ile ilgili değişkenlerin tanımlanması (danışanın aile, sosyal, iş piyasası ortamlarının etkileşimi) maksimum kariyer gelişimini sağlamak veya kariyerle ilgili problemleri çözmekte yardımcı olabilir.

2.5 Danışan Amaç veya Problem Çözümü

Kariyer Danışmanlığının ikinci aşaması da kariyer hedeflerimizin harekete geçmesini ve değerlendirilmesini içerir. Bu aşamada danışman ve danışan pozitif olarak kariyer ilerlemesini eylemlerle teşvik eder. Belirli kariyer hedefleri belirlenerek danışmanlık ilişkisi kapanır.

2.6 Uygulama Aşaması

Uygulama aşamasında ise engelli danışanlara kariyer danışmanlığı, tüm bireylerde olduğu gibi, teori temelli danışmanlık ve değerlendirme süreçlerini kullanarak eylem aşamasından oluşur. Güçlendirme ise danışmanlık hedeflerine ulaşmak ya da pozitif anlamda onların endişelerini gidermek için etkili bir çalışma ile oluşturulan atmosferdir.

Ayrıca değerlendirilme süreçleri çok kapsamlı ve bireyselleştirilmiş olmalıdır. Danışman olarak danışanın ihtiyaç, istek, beceri ve zayıflıklarını anlayabilmelisiniz. Danışman önerileri danışanın bireysel ihtiyaç ve tercihlerine uygun olmalıdır. Engellinin sınırlamaları yerine bireysel olarak güçlü olduğu yönleri belirlenmelidir. Bireysel olarak güçlü olduğu yönler danışanın güçlendirilmesinde önemli bir rol oynar. Değerlendirme işlemi, güçlü yönlerinden yararlanma ve güçlü yönlerinin belirlenmesine odaklanmalıdır.

Sonuç olarak danışanın engelleri, danışanın danışma ve onun sonuçlarından yararlanan ailesini, eşini, arkadaşlarını çevresindeki diğer bireyleri etkileyebilir. Kariyer danışma işleminin bir aşamasına danışanın arkadaşını veya bir aile üyesini dahil etmek, kariyer danışma süreci dışında da amaca yönelik davranışı ve bilgilerin entegrasyonunu kolaylaştırır. Danışanın rızası ile onun hayatında önemli olan kişileri içine almak, danışan kariyer gelişimini kolaylaştırmakta ve ilişkileri güçlendirmekte önemli bir unsur olabilir.

2.7 Kariyer Hedefleri ve Eylem Planları Geliştirme

Geniş bir kariyer müdahalesi danışman ve danışanlara engellilerin etkili hedef planlamasında yardımcı olabilir. Genel müdahaleler kariyer planlama sistemlerini içerir.

Kariyer danışmanlığı, güçlendirici bir bağlamda yapılması gereken bir süreçtir. Bu sürecin tüm aşamalarına danışanın katılımı sürecin başarısını etkiler. Kariyer hedeflerini geliştirirken engelli danışanın sürece katılımı teşvik edilmelidir. Kariyer danışmanlığında güçlendirme yaklaşımı için;

a)Kendileri hakkında, meslekler ve işgücü piyasası hakkında bilgi toplama,

b)Alternatif öneriler üretme ve değerlendirme,

c)Kararların ve eylem planlarının formüle edilmesi,

d)Kariyer planlarını uygulamak ve sonuçlarını değerlendirmek (Syzmanski ve Hershenson,1997) gereklidir.

Geniş bir kariyer müdahalesi danışman ve danışanlara engellilerin etkili hedef planlamasında yardımcı olabilir. Genel müdahaleler kariyer planlama sistemlerini içerir. Genel müdahaleler; kariyer planlama sistemleri, değerlendirme araçları (testler), kariyer sınıfları, workshoplar vb. dir. Bunlar özellikle de engelliler için düzenlenmelidir. Kariyer müdahaleleri; işe geçiş, yetişkin eğitimi, çıraklık dahil işe yerleştirme programları, girişimcilik eğitimleri, staj olanakları gibi seçeneklerdir. Wolfe (1997)' nin belirttiği gibi bireysel ve grup bazlı iş arama ve kariyer danışma müdahaleleri, engelli bireylerin istihdam durumu için pozitif bir etkiye sahiptir.

2.8 Sonuçların Değerlendirilmesi ve Danışan- Danışman İlişkisinin Sona Ermesi

Engelli insanların başarılı bir kariyer gelişimi için hizmetleri takip etmek oldukça etkilidir. Kariyer danışmanlığı ilişkisini kapatırken, danışmanlar ve danışanların birbirine ulaşılmasını sağlamak için bir izleme süreci kurmak isteyebilirsiniz. Kurulan kariyer planları bir eğitim veya mesleki eğitim programının tamamlanması, ya da başarılı iş süreci vb.dir. Danışmanlar, danışanını çok görmeyi talep etmemelidir. Çünkü bu danışana güvenilmediğini hissettirebilir. Danışan gerekli gördüğü takdirde danışan- danışman görüşmesini yeniden başlatabilir (NIDRR,1994).

Danışmanlar, danışanlarına destekleyici işyeri ve toplum ağlarına nasıl gireceklerini ve bilgiyi nasıl kazanacaklarını öğretmelidir. Danışanlar bu kaynaklardan yararlanmaya başladıklarında kendilerini daha bağımsız hissedecekler ve hayatın bütününde kişisel güçlenmeleri için katkı sağlayacaktır.

2.9 Düşüncelerin Kapanması

Etkili kariyer danışma, engelli bireylerin kariyer başarılarını ve yaşam tercihlerini güçlendirmek için etkili bir araç olabilir. Bir güçlendirme yapısı içerisinde kariyer danışma süreci uygulamak; engelli

danışanları aktif; kısa veya uzun kariyer gelişimi için kullanılan planlama işlemini kontrol eden ve bilen bilgili katılımcılar haline getirecektir.

3. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

İşkur'da başlatılan İş ve Meslek Danışmanlığı işlemleri ile

1- Engellileri, kamuda ya da özel sektörde çalışabilecekleri işler ile ilgili bilgilendirme,

2- İstedikleri mesleğe ya da işe sahip olabilmeleri için gerekli eğitim ve becerilerle ilgili bilgi sahibi olmalarını sağlama

3- Mesleki eğitim ve rehabilitasyon araçları ile ilgili İşkur hizmetleri hakkında bilgilendirilme

4- İşe giriş sürecine kadar bireysel danışmanlık süreciyle danışanlara meslekler, çalışma hayatı, iş arama becerileri vb. hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. Bireyin kendisi ile ilgili olarak doğru ve gerçekçi, kendi nitelik ve şartlarına uygun meslek seçimi konusunda kararsız kaldığında bireye destek verilir. Bireyin beceri düzeyleri ve beklentileri tanımlanarak istihdam eğitim planı hazırlanmasına, işe girmesine, doğru işe uygun şekilde yönlenmesine yardımcı olunur. Danışan uygun işlere ya da mesleki eğitim kurslarına yönlendirilir.

Ayrıca 50 ve üzeri çalıştıran işyerlerinin engelli çalıştırıp çalışmadığının düzenli takibi ile engellilerin iş hayatında daha fazla yer almalarına katkı sağlamaktadırlar. İşyeri ziyaretlerinde, engelli çalıştırmakla işverenlere sağlanan teşvikler anlatılarak işverenin engelli vatandaşı çalıştırmasının olumlu yönlerinden bahsedilmektedir.

Engellilere yönelik işverende bir önyargı vardır. İşverenlerin çoğu engelli çalıştırmak istememekte ya da çalıştırdıkları engelliye kaldırabileceklerinden daha fazla iş yükü yüklemektedirler. Önyargıyı kırmak ve işverenlerin engellilere yönelik yaptıkları yanlışlıkları düzeltmek adına işyeri görüşmelerinde bu konulara da değinilmektedir.

Ancak teoride anlatıldığı gibi, bir engellinin meslek seçiminden, işe başlamasına, işinde süreklilik kazanması ve yükselmesi durumuna kadar takibini yapacak düzenli bir danışmanlık hizmeti tam olarak oturmamıştır. Engellinin kariyerine yönelik olumlu müdahalelerde bulunacak enstrümanların yeterince olmaması ya da bu enstrümanların etkili olmaması da başarılı bir kariyer danışmanlığı sürecini etkilemektedir.

4. SONUÇ

Engelli bireylerin sahip oldukları dezavantajlar nedeniyle, meslek sahibi olması ve iş yaşamında yer alması zor olmuştur. Bu da onların toplum tarafından dışlanmasına, ayrımcılık yapılmasına, kişisel bağımsızlıklarının olmamasına, kendi kararlarını kendi alamamasına neden olmaktadır.

Genel olarak engelli bireyler meslek sahibi değildir. Özellikle meslek edindirmeye özendirilmeli ve kendilerini daha iyi tanımaları sağlanmalı, meslekler ve eğitim yerleriyle ilgili bilgiler edinmelerine ve edindikleri bu bilgileri değerlendirmelerine yardımcı olunmalıdır.

Engellileri istihdama hazırlamak için işgücü yetiştirme programlarına yönlendirme, iş arama becerileri kazandırma ve iş çevrelerine tanıtma gibi hizmetler sunulmalıdır.

Sağlık ya da diğer nedenlerle mesleklerini değiştirmek isteyen ya da buna zorunluluk duyan kişilere, uygun mesleği seçmede ve bireysel istihdam ve eylem planı oluşturmakta sorumluluk vererek onların aktif olmalarını sağlayıp, istihdam edilebilmeleri konusunda güven kazanmaları sağlanmalıdır.

Engelliler bir işe girmede, o işte çalışmaya devam etmekte ya da ilerlemede sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunları çözmelerine yardımcı olmak için, mesleki ve kişisel sorunlarını fark etmeleri ve iş uyumunu sağlayacak planlar yapmalarına yardımcı olacak süreçler geliştirmelidir.

İş ve meslek danışmanı ne tür bir iş istediği ile ilgili yeterli bilince sahip olmayanları, iş hayatının gerekleri konusunda aydınlatarak kendi istek ve ihtiyaçlarının farkına varmalarını sağlamalıdır.

Bir engellinin bazen günlük hayatı zorlaştıran bir engeli iş hayatında doğru işe yönlendirildiğinde avantaja dönüşebilir. Örneğin obsesif kompülsif bozukluğu olan engelliler iş hayatlarında oldukça titiz ve kuralcıdırlar. Hata yapmaya tahammülleri yoktur. Bu kişiler kalite kontrol gibi bir bölümde çalışabilirler.

İş ve meslek danışmanları, özellikle de ruhsal ve zihinsel engellilere nasıl davranacağı konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Engellinin engeli ile ilgili dinamikleri bilmek, engelliye nasıl davranacağını bilmek, kariyer gelişimleri ile ilgili olumlu sonuç almak bakımından önemlidir. Bu nedenle de İş ve Meslek Danışmanları engel sınıflarına göre yaşanılan sıkıntılar hakkında eğitim almaları gerekir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ve etkili kariyer danışma süreci ile birlikte; engelliler iş hayatına katılacaklar, sosyalleşme süreci başlayacak ve kendi kararlarını alan, kendine güveni olan bireyler olacaklardır. Bu anlamda başarılı bir kariyer danışma süreci bir rehabilitasyon sürecidir.

KAYNAKÇA

Dr Andrew Azzopardi,,University of Malta, Career Guidance for Persons with Disability

Curnow, T.C. (1989), Vocational development of persons with disability. The Career Development Quarterly, 37.269-278.

Emener, W. (1991), empowerment in rehabilitation: An empowerment philosophy for rehabilitation in the 20th Century. Journal of Rehabilitation, 57(4), 7-12.

Emener, J. Conyers, L., Merz, M.A. & Koch, L. (1995), Strategies and tools for counselors, educators, and consumers.(Working paper No. 3). Madison, WI: University of Wisconsin-Madison; Rehabilitation Research and Training Centre.

Goldberg, R.T. (1992), Toward a model of vocational development of people with disabilities Rehabilitation counseling Bulletin, 35,161-173.

Hershension, D.B. (1996), Career counseling. In Dell Orto, A.E., & Marinelli, R.P. (Eds.) Encyclopedia of disability and rehabilitation (pp. 140-146).New York: Simon & Schuster Macmillan.

Holland, J.L. (1985), Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd Ed).

E Holmes, G.K (1993), The historical roots of the empowerment dilemma in vocational rehabilitation, Journal of Disability Policy Studies, 4(1), 1-19.nglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

İŞKUR, İşlemler El Kitabı

Kosciulek, J.K (2000), Implications of consumer direction for disability policy development and rehabilitation service delivery. Journal of Disability Policy Studies. 11(2), 82-89.

Kosciulek, J.F. Chan, F., Lustig, D, Pichette, E, & Strauser, D. (2001, October).The working alliance: A critical element in the rehabilitation counseling process. Paper presented at the alliance for Rehabilitations Counselling symposium, St. Louis, MO.

Kosciulek J.F. & Merz M.A. (2001),Structural analysis of the consumer directed theory of empowerment. Rehabilitation counseling Bulletin, 44/ 209-216.

Mastie, M.M. (1994), Using assessment instruments in career counseling: career assessment as compass, credential, process and empowerment. In J.T. Kapes, **M.M. Mastie, & E.A. Whitefield (eds.),** Acounselor's guide to career assessment instrument (3rd Ed., Pp. 31-40). Alexandria, VA: The National Career Development Association.

Osa-Edoh, G.I. PhD, "Employment and Career Status of People with Disabilities"

Phillip D. Rumrill Jr. and Richard T. Roessler, New Directions in Vocational Rehabilitation: A "Career Development" Perspective On "Closure",The Journal of Rehabilitation, Jan-March 1999 v65 i1 p26

Ryan, C.P. (1995), Work isn't what is used to be: Implications, recommendations and strategies for vocational rehabilitation journal of Rehabilitation, Oct/Nov./Dev.,8-15.

Szymanski KM, & Hanley - Marxwell, C. (1996), Career development of people with development disabilities: an ecological model. Journal of Rehabilitation, 62, 48-55.

Szymanski K.M,& llcrshenson D.B (1997), Career development of people with disabilities: An ecological model. In R.M. Parker & E.M. Szymanski (Eds.), Rehabilitation counseling: Basics and beyond (3rd Ed. Pp. 273-304). Austin, TX Pro. Ed.

Szymanski E.M. Hershenson, D.B, Enright, M.S. & Edtinger, J.M. (1996), Career development theories, constructs, and research Implications for people with disabilities.

E.M. Szymanski, & R.M. Parker (Eds.), work and Disability: Issues and strategies in career development and job placement (Pp. 79-12666). Austin, TX: Pro. Ed.

Szymanski, KM., & Trueba, H.T, (1994), Castification of people with disabilities: Potential disempowerment aspects of classification in disability services. Journal of Rehabilitation, July, Aug., Sept, 12-20.

Wolfe, K.E. (1997).,Career counseling for people with disabilities. Austin, TX: Pro. Ed

ENGELLİLERE YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE ENGELLİNİN FONKSİYONEL DURUMUN İNCELENMESİ

Vural KOÇ [1], Ferudun GİRESUN[2], Ali KİTİŞ[3], Umut ERASLAN[4], Hande USTA[5]

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı ve istihdamda olan engellilerin fonksiyonel durumlarının iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerindeki önemini incelemek amacıyla planlandı.

Gereç ve Yöntem: Araştırmaya, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 949 engelli katıldı. Değerlendirme anketi ile engellilerin kişisel bilgilerinin yanı sıra çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler, eğitim durumları, medeni durumları, engelle ilişkili olarak günlük hayatlarında ve çalışma sırasında kullandıkları yardımcı aletler ve nitelikleri, aylık gelir düzeyleri ve işyerine ulaşmak için kullandıkları transfer aracının türü ve benzeri fonksiyonel durum belirteçleri kayıt altına alındı.

Bulgular: Çalışmaya katılan engellilerin yaş ortalaması 34.04±8.24 yıl, engel düzeyleri ortalaması yüzde 51.33±11.08, engellilik süresi ortalaması ise 22.57±13.49 yıldı. Araştırma sonucunda meslekte çalışma süresi, güncel işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim, medeni durum, ek hastalık, yardımcı alet kullanımı, yardımcı alet türü, çalışırken kullanılan yardımcı alet, çalışılan sektör, eş çalışma durumu, aylık gelir, işyerine ulaşım aracı gibi bilgiler de elde edildi.

Tartışma ve Sonuç: Çalışmamızdan elde ettiğimiz sonuçlar engellilere verilecek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde engellinin fonksiyonel durumuna ilişkin güncel verilerin kullanılmasının başarılı danışmanlık ve istihdamda kritik bir öneme sahip olduğunu gösterir niteliktedir. İş ve meslek danışmanlığı alanında gerek mesleki eğitimle ilgili, gerekse yasal olarak düzenlemelere ve özel politikalara ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İş ve meslek danışmanlığı, Fonksiyonel durum.

1. Giriş

Pamukkale Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu ile Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün engelliler üzerinde çalışma tecrübesi ve ortak çalışma kültürü 2007 yılına kadar uzanmaktadır. 2007-2010 yılları arasında yürütülen "Engelliler Çalışıyor Projesi"[6] ile sağlanan ilişkiler kapsamında İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü'nden iki, Pamukkale Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu'ndan bir kişi olmak üzere engelli bireyler için iş ve meslek danışmanları yetiştirilmesi ile çalışmalar başladı.

2007 yılından bu yana Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Pamukkale Üniversitesi Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu arasındaki işbirliği ile engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde engellilerin fonksiyonel durumunun incelenmesi; bunun yanı sıra iş ve meslek danışmanlığı alanındaki eksikliklerin belirlenmesi, mevzuat açısından yapılması gerekenler konusunda görüş aktarılması ve sağlanan deneyim ve tecrübenin somutlaştırılması amaçlandı.

Bu kapsamda, alanın ihtiyacının belirlenebilmesi için yapılan bu araştırmaya soru tespiti ile başlandı ve şu sorular değerlendirildi:

- Engelli kişi ve gruplara verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde yeterli verilere sahip miyiz?
- Engelli kişi ve gruplara verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde hangi verilere ihtiyaç vardır?
- İş ve meslek danışmanlığında hedefe yönelik yerleştirme, mesleki eğitim ve yerleştirmenin takibinde engellinin fonksiyonel durumunun yeri nedir?

2. Amaç

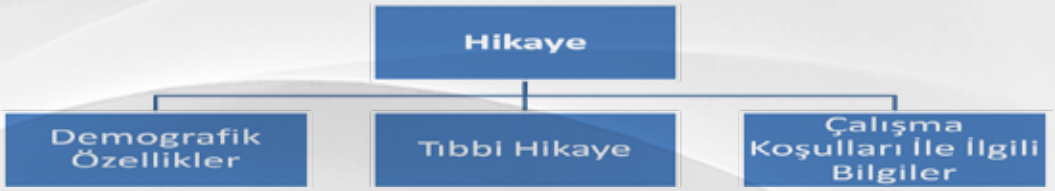
Araştırma, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı engellilerin fonksiyonel durumlarının iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerindeki önemini incelemek amacıyla planlandı.

3. Materyal ve Metod

Çalışmamıza 18-60 yaşları arasında, İŞKUR veri tabanına Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü hizmet alanı sınırları içerisinde kayıtlı 949 engelli[7] katıldı. Çalışmaya dahil edilme kriterleri olarak; %40 ile %70 arasında engele sahip olmak, 18-60 yaşları arasında olmak, soruları cevaplayacak sözel ve yazılı iletişim yeteneğine sahip olmak, çalışmaya katılmaya gönüllü olmak şartları arandı. İleri derecede zihinsel ve bilişsel problemi olan veya iletişim zorluğuna sahip olanlar araştırma dışı bırakıldı.Engele ilişkin fonksiyonel durumun ortaya çıkarılabilmesi amacıyla yapılan değerlendirmenin özeti Şekil 1'de gösterilmiştir.

---

[1] Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Şube Müdürü.
[2] Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Müdürü.
[3] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Doçent Doktor.
[4] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Araştırma Görevlisi
[5] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Araştırma Görevlisi,
[6] "Disabled at Work" MATRA fonu kapsamında Denizli Belediyesi ile Almelo Gemeente ortaklığında 2007-2010 yıllarında yürütülmüştür.
[7] Toplam anket uygulanmak istenilen istihdamdaki engelli sayısı 1.876 olup, uygulanan anket sayısı 1.121'dir. Verilerin işlenmesi amacıyla SPSS 16 programına veri girişine uygun 949 anket aktarılmıştır.



Şekil 1. Değerlendirme parametreleri

Değerlendirmede engellilerin kişisel bilgilerinin yanı sıra çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler, eğitim durumları, medeni durumları, engelle ilişkili olarak günlük hayatlarında ve çalışma sırasında kullandıkları yardımcı aletler ve nitelikleri, aylık gelir düzeyleri ve işyerine ulaşmak için kullandıkları transfer aracının türü sorgulandı.

4. Bulgular

Olguların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de, tıbbi hikayelerine ilişkin bulgular Tablo 2'de, çalışma koşullarına ilişkin bulgular ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri		
Değişkenler	**x±SD (n= 949)**	**Min.- maks.**
Yaş (yıl)	34.04±8.24	18-60
Engel düzeyi (%)[8]	51.33±11.08	40-70
Engellilik süresi (yıl)	22.57±13.49	0.5-59.0
Meslekte çalışma süresi (yıl)	10.84±7.34	0.1-40.0
Güncel işte çalışma süresi (yıl)	5.23±3.01	0.04-28.0
	n (%)	
Cinsiyet		
Kadın	198 (%20.8)	
Erkek	751 (%79.2)	
Eğitim Durumu		
Okuma yazma bilmiyor	46 (%4.9)	
Okur - Yazar	18 (%1.9)	
İlkokul	400 (%42.1)	
Ortaokul	178 (%18.8)	
Lise	266 (%28.0)	
Üniversite	41 (%4.3)	
Medeni Durum		
Bekar	312 (%32.9)	
Evli	593 (%62.5)	
Boşanmış	44 (%4.6)	

Tablo 1. Olguların demografik özellikleri.

Katılımcıların Tıbbi Hikayelerine İlişkin Bulgular	
Değişkenler	**n (%)**
Engel Düzeyi	
%40-%50	609 (%64.17)
%51-%60	219 (%23.08)
%61-%70	121 (%12.75)

[8] İşgücü Kaybı Oranını İfade Etmektedir.

Engellilik Süresi (yıl)	
1-10	241 (%26.8)
11-20	172 (%18.0)
21-30	236 (%24.5)
31-40	252 (%26.6)
41-50	37 (%3.9)
51 ve üstü	11 (%1.1)
Ek Hastalık	
Var	278 (%29.3)
Yok	671 (%70.7)
Yardımcı Alet	
Var	221 (%33.8)
Yok	728 (%66.2)
Kullanılan Yardımcı Alet	
Yok	738 (%78.0)
Baston	19 (%2.0)
Koltuk Değneği	9 (%0.9)
Gözlük	88 (%9.2)
İşitme Yardımcısı	81 (%8.5)
Tekerlekli Sandalye	3 (%0.3)
Diğer	11 (%1.1)
Çalışırken Kullanılan Yardımcı Alet	
Var	205 (%21.6)
Yok	744 (%78.4)

Tablo 2. Olguların tıbbi hikayelerine ilişkin bulgular.

Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular	
Değişkenler	**n (%)**
Çalışılan Sektör	
Tekstil	490 (%51.6)
Temizlik	54 (%5.7)
Beton	51 (%5.4)
Mermer	48 (%5.0)
Gıda	42 (%4.5)
Otocam	38 (%4.2)
Boya	33 (%3.5)
Kablo	33 (%3.5)
Dokuma	31 (%3.3)
Diğer	129 (%13.6)
Aylık Gelir	
1000 TL ve altı	759 (%80.0)
1001-2000 TL	175 (%18.4)
2001 TL ve üstü	15 (%1.6)
Eş Çalışma Durumu	
Çalışıyor	248 (%26.1)
Çalışmıyor	345 (%36.4)
Eşi yok	356 (%37.5)
İş Yerine Ulaşım Aracı	
İş yeri servisi	696 (%73.3)
Otobüs-Minibüs	163 (%17.2)
Özel Araç	25 (%2.6)
Motosiklet-Bisiklet	38 (%4.0)
Yaya	27 (%2.9)

Tablo 3. Olguların çalışma koşullarına ilişkin bulgular.

5. Tartışma

Ülkemizde 2002 yılında yapılan ve epidemiyolojik bir çalışma olan Türkiye Özürlüler Araştırması sonuçlarına göre Türkiye nüfusunun %12.29'unu engelliler oluşturmaktadır. Bu oranın ise %40.50'si bedensel engellidir (Burcu, 2007). Türkiye'de istihdam edilen kadın bedensel engelli oranının %6.71, erkek bedensel engelli oranının %32.22 olarak gösterildiği de bilinmektedir (4. Özürlüler Şurası, 2009). Engellilerin işe ulaşımında çevresel engellerin kaldırılması ve toplu taşıma araçlarında engelliye uygun ergonomik düzenlemelerin yapılması, işin sürdürülebilir olmasında önemli faktörlerden biridir (Nevala, 1999). Çalışmamıza katılan olgular değerlendirildiğinde engelli çalışanların çoğunluğunun iş yeri servisiyle, takiben de sırasıyla toplu taşıma yoluyla, yürüyerek, ve özel aracıyla iş yerlerine ulaştığı görüldü. Nevala ve arkadaşlarının (1999) bedensel engelli bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri benzer bir araştırmada Finlandiya'daki engellilerin iş yerlerine ulaşımda %73 oranında kendi arabalarını tercih ettikleri bildirilmiştir. Bizim çalışmamızda katılımcıların özel araçla iş yerine gitme oranının düşük bulunması maddi imkanlar gibi farklı nedenlere bağlı olabilir. Bunu destekler nitelikteki bir başka bulgu ise katılımcıların %80'inin 1.000 TL altında gelire sahip olduğudur. Engelli çalışanların eşlerinin çalışma yüzdelerinin düşük olması da bu sonuca katkıda bulunan önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Engel oranı ortalamasının %51, engellilik süresinin ise yaklaşık ortalama 23 yıl olduğu örneklemimizde, engellilerin günlük yaşam aktiviteleri ve mobilite fonksiyonlarındaki bağımsızlık düzeyleri dikkate alınmalıdır. İstihdam öncesi, genel/özel eğitim ve/veya mesleki eğitim programlarında temel günlük yaşam aktivitelerindeki bağımsızlık düzeyi artırılmalıdır. Engele neden olan özrün yanında belirtilen ek hastalık varlığı da engellinin günlük yaşam aktivitelerindeki bağımsızlık düzeyini etkileyebilir. Pek çok engelli aktiviteyi kolaylaştıran ve bağımsızlık düzeyini arttıran yardımcı bir alet kullanmaktadır (Resim 1 ve 2). Belirttiğimiz üzere engellinin günlük yaşam aktivitelerindeki bağımsızlık düzeyinin arttırılmasında kendine yardım aleti büyük önem taşımaktadır.

Resim 1.

Resim 2.

6. Sonuç

Çalışmamızın sonuçlarına göre engelli kişilerin toplumsal katılımlarını etkileyen önemli faktörlerden biri engel düzeyidir. Özellikle %70'e yakın engel düzeyi olan bedensel engellilerin iş bulma ve işe ulaşılabilirlik konusunda oldukça zorlandıkları bir gerçektir. Bu nedenle bedensel engellilerin fonksiyonel düzeyleri ne olursa olsun mesleki aktivitelerdeki başarılarını arttırmak için fiziksel ve çevresel düzenlemeler yapılmalıdır.

İş-uğraşı tedavisi ve fizyoterapi programları bedensel engellilerin özellikle temel günlük yaşam aktiviteleri eğitimi başta olmak üzere; mobilite aktiviteleri ve işle ilgili temel becerilere yönelik aktivitelerdeki fonksiyonellik düzeyini arttırıcı tedavi yaklaşımları ve adaptasyonlar içermelidir. Engellilere yönelik sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklerin arttırılması çalışma verimliliği açısından gereklidir. İş ve meslek danışmanlığı ise salt bir kariyer danışmanlığı olmayıp engelli danışmanlığı başlığında, fizyoterapi ve rehabilitasyon, ergoterapi, sosyal rehabilitasyon alanlarında da yetkinlikler içermelidir.

Bu çalışmanın engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı ile ilgilenen profesyonellere; iş ve meslek danışmanlığı ve mesleki rehabilitasyon programlarının planlanması ve uygulanmasında, engellilerin uygun işlere yerleştirilmesinde, eğitimlerinde ve istihdam edildikleri yerlerde takiplerinde rehberlik edeceği düşünülmektedir.

7. KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2009). Dördüncü Engelliler Şurası, Ankara.
- Burcu E (2004). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri, Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Dergisi, 23(2): s.61-83, Ankara.
- Burcu E (2007). Türkiye'de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s.322, Ankara
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (28833). T.C. Resmi Gazete, 28833, 26 Kasım 2013.
- Nevala-Puranen N, Seuri M, Simol A, Elo J (1999). Physically Disabled at Work: Need for Ergonomic Interventions, Journal of Occupational Rehabilitatition, 9(4): s. 216-225.
- Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (2013). T.C. Resmi Gazete, 28592, 19 Mart 2013.
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2006). T.C. Resmi Gazete, 10243, 02 Mayıs 2006.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE ENGELLİLERİN TOPLUMSAL KATILIM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Ali KİTİŞ[1], Ferudun GİRESUN[2], Vural KOÇ [3], H. Atacan TONAK[4], Hande USTA[5], Umut ERASLAN[6]

ÖZET

Amaç: Çalışma Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü'ne kayıtlı ve çalışan engellilerin toplumsal katılım düzeylerinin ve boş zaman tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla planlandı.

Gereç ve Yöntem: Çalışmaya Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü'ne kayıtlı 949 engelli katıldı. Engellilerin demografik verileri sosyo-demografik forma kaydedildi. Toplumsal katılım düzeyinin belirlenmesi için Yeti yitimi Değerlendirme Çizelgesi-II (World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0, WHO-DAS-II) ve boş zaman tatmin düzeyinin belirlenmesi için Serbest Zaman Tatmin Ölçeği (SZTÖ) kullanıldı.

Bulgular: Çalışmaya dahil edilen engellilerin yaş ortalaması 34,04±8,24 (17-60) yıldı. Engellilerin çoğu tekstil sektöründe çalışmakta idi (n=387, %40,8). Yedi yüz elli bir engelli (%79,1) erkek, 198 (%20,9) engelli kadın idi. En sık rastlanılan engel türü %21,7 ile kas-iskelet sistemi engelli ve %19,8 ile işitme engeli idi. Engel türüne göre katılım düzeyi karşılaştırıldığında, WHO-DAS-II toplam puanları açısından engel oranı fazla olan engellilerle diğer engel grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı idi ($p<0,05$). Engellilerin boş zaman tatminlerinin engel düzeyi arttıkça istatistiksel olarak anlamlı olarak azaldığı bulundu ($p<0,05$).

Tartışma ve Sonuç: Engellilere yönelik olarak verilecek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde, engellilerin toplumsal katılım düzeylerinin ve boş zaman tatminlerinin dikkate alınması gerektiği kanısındayız. Bu çalışmanın sonuçları toplumsal katılımı geliştirecek iş ve uğraşı tedavisi ile toplum temelli rehabilitasyon çalışmalarına ilişkin oluşturulacak politikalara yön gösterecek niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Toplumsal katılım, İş ve meslek danışmanlığı.

1. GİRİŞ

Yaşamın içinde olmak sosyokültürel açıdan kişinin kendisini önemli hissetmesini sağlar. Engelli bireylerin eğitim alabilmeleri, eğitimlerini sürdürebilmeleri, meslek edinebilmeleri, iş bulabilmeleri, boş zamanlarını değerlendirebilmeleri toplumsal ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından çok önemlidir. Dünya Sağlık Örgütü, katılım alanlarını bilgiyi öğrenme ve uygulama, genel görevler ve istekler, iletişim, hareket, kendine bakım, kişiler arası etkileşim, ev ve iş yaşam alanları ve toplum hayatı, sosyal hayat ve vatandaşlık görevleri olarak tanımlar (Law vd. 2005).

2. AMAÇ

Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü'ne kayıtlı ve çalışan engellilerin toplumsal katılım düzeylerinin ve boş zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi amacıyla bu çalışma planlandı.

3. MATERYAL VE METOD

Çalışmamıza; 18 – 60 yaşları arasında, İŞKUR sistemine kayıtlı, 949 engelli katılmıştır. Çalışmaya dahil edilme kriterleri %40 ile %70 arasında engele sahip olmak, 18 – 60 yaşları arasında olmak, soruları cevaplayacak sözel ve yazılı iletişim yeteneğine sahip olmak, çalışmaya katılmaya gönüllü olmaktır. İleri derecede zihinsel ve bilişsel problemi olan ve iletişim zorluğuna sahip olgular çalışma dışı bırakılmıştır. Değerlendirme yönteminde toplumsal katılım düzeyinin belirlenmesi amacıyla olgulardan alınan hikayenin komponenetleri şunlardır:

Şekil 1. Değerlendirme parametreleri.

[1] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Doçent Doktor.
[2] Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İl Müdürü.
[3] Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Şube Müdürü.
[4] İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi.
[5] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Araştırma Görevlisi.
[6] Pamukkale Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu, Araştırma Görevlisi.

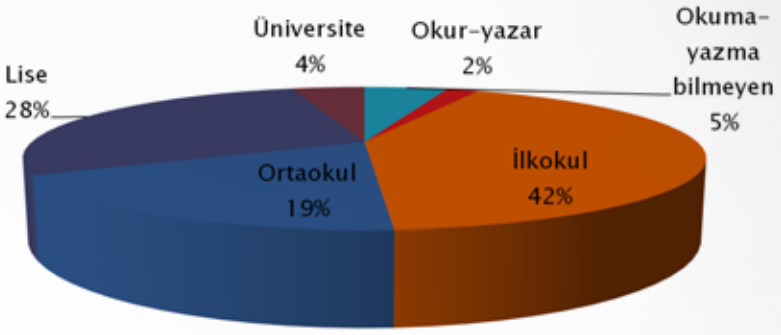
Değerlendirmede engellilerin kişisel bilgilerinin yanı sıra çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler, eğitim durumları, medeni durumları, engelle ilişkili olarak günlük hayatlarında ya da çalışma sırasında kullandıkları yardımcı aletler ve nitelikleri, aylık gelir düzeyleri ve işyerine ulaşmak için kullandıkları transfer aracının türü ve benzeri fonksiyonel durum belirteçleri kayıt edilmiştir.

Engelli olguların toplumsal katılım düzeyinin belirlenmesinde Yeti yitimi Değerlendirme Çizelgesi-II (WHO-DAS-II) kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri - I

	x±Ss (n= 949)	Min.- Maks.
Yaş (yıl)	34,04±8,24	18- 60
Engel düzeyi (%)[4]	51,33±11,08	40 - 70
Engellilik süresi (yıl)	22,57±13,49	0,5 - 59
Meslekte çalışma süresi (yıl)	10,84±7,34	0,1 - 40
Güncel işte çalışma süresi (yıl)	5,23±3,01	0,04 -28
	n= 949 (%)	
Cinsiyet		
Kadın	198 (%20,8)	
Erkek	751 (%79,2)	
Eğitim Durumu		
Okuma yazma bilmiyor	46 (%4,9)	
Okur - Yazar	18 (%1,9)	
İlkokul	400 (%42,1)	
Ortaokul	178 (%18,8)	
Lise	266 (%28)	
Üniversite	41 (%4,3)	
Medeni Durum		
Bekar	312 (%32,9)	
Evli	593 (%62,5)	
Boşanmış	44 (%4,6)	



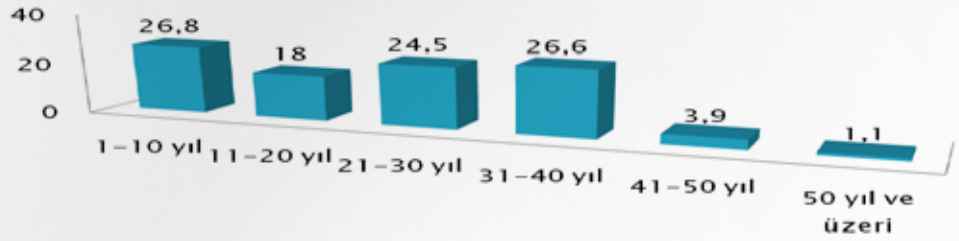
Şekil 1. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin bulgular.

Tablo 2. Katılımcıların Tıbbi Hikayelerine İlişkin Bulgular - I

	n= 949 (%)
Engel Düzeyi	
%40-%50	609 (%64,17)
%51-%60	219 (%23,08)
%61-%70	121 (%12,75)

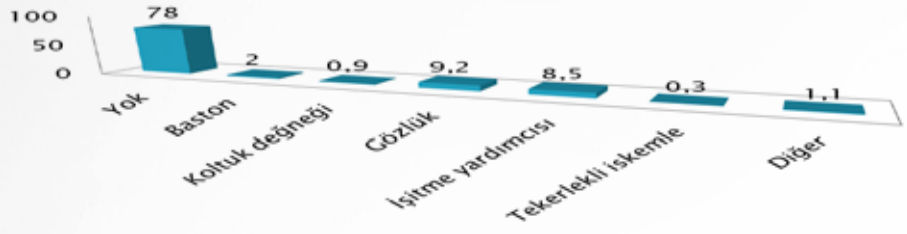
[4] İşgücü Kaybı Oranını İfade Etmektedir.

Engellilik Süresi (yıl)	
1-10	241 (%26,8)
11-20	172 (%18)
21-30	236 (%24,5)
31-40	252 (%26,6)
41-50	37 (%3,9)
51 ve üstü	11 (%1,1)
Ek Hastalık	
Var	278 (%29,3)
Yok	671 (%70,7)



Şekil 2. Katılımcıların engellilik sürelerine ilişkin bulgular.

Tablo 3. Katılımcıların Tıbbi Hikayelerine İlişkin Bulgular - II	
	n= 949 (%)
Yardımcı Alet	
Var	221 (%33,8)
Yok	728 (%66,2)
Kullanılan Yardımcı Alet	
Yok	738 (%78)
Baston	19 (%2)
Koltuk Değneği	9 (%0,9)
Gözlük	88 (%9,2)
İşitme Yardımcısı	81 (%8,5)
Tekerlekli Sandalye	3 (%0,3)
Diğer	11 (% 1,1)
Çalışırken Kullanılan Yardımcı Alet	
Var	205 (%21,6)
Yok	744 (%78,4)



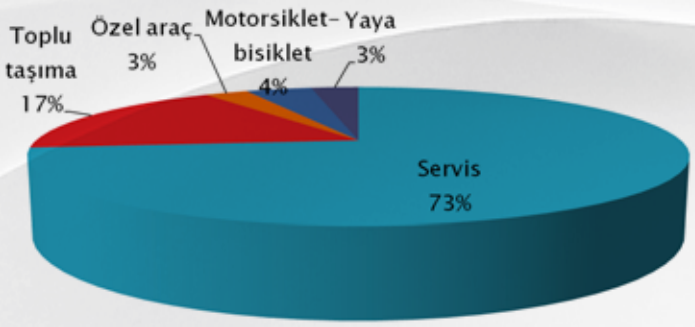
Şekil 3. Katılımcıların kullandıkları yardımcı aletlere ilişkin bulgular.

Resim 1, 2, 3. Katılımcıların iş yerlerine transferleri.

Tablo 4. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular – I	
	n= 949 (%)
Çalışılan Sektör	
Tekstil	490 (%51,6)
Temizlik	54 (%5,7)
Beton	51 (%5,4)
Mermer	48 (%5)
Gıda	42 (%4,5)
Oto cam	38 (%4,2)
Boya	33 (%3,5)
Kablo	33 (%3,5)
Dokuma	31 (%3,3)
Diğer	129 (%13,6)
Aylık Gelir	
1000 TL ve altı	759 (%80)
1001-2000 TL	175 (%18,4)
2001 TL ve üstü	15 (% 1,6)

Resim 4. Katılımcıların iş yerlerindeki çalışma koşulları.

Tablo 5. Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular - II	
	n= 949 (%)
Eş Çalışma Durumu	
Çalışıyor	248 (%26,1)
Çalışmıyor	345 (%36,4)
Eşi yok	356 (%37,5)
İş Yerine Ulaşım Aracı	
İş yeri servisi	696 (%73,3)
Otobüs-Minibüs	163 (%17,18)
Özel Araç	25 (%2,63)
Motosiklet-Bisiklet	38 (%4)
Yaya	27 (%2,89)



Şekil 4. Katılımcıların iş yerlerine transfer için kullandıkları araçlara ilişkin bulgular.

Tablo 6. Katılımcıların toplumsal katılım düzeylerine ilişkin bulgular.

WHO-DAS-II	x±Ss	min.- maks.
Anlama ve İlişki Kurma	47,97±19,05	0- 100
Mobilite	49,94±20,50	0- 100
Kendine Bakım	52,93±21,51	0- 100
İnsan İlişkileri	46,80±19,64	0- 100
Yaşam Faaliyetleri	50,08±20,07	0- 100
Toplumsal Katılım	44,40±15,61	0- 100
TOPLAM (0-100)	48,53±15,02	0- 100

Tablo 7. Engel Düzeylerine Göre Toplumsal Katılım Alanlarının İncelenmesi.

WHO-DAS-II	%61-%70 ENGELLİ	%51-%60 ENGELLİ	%40-%50 ENGELLİ	p*
	x±Ss	x±Ss	x±Ss	
Anlama ve İlişki Kurma	50,87±22,11	49,53±21,18	54,16±21,13	›0,05
Mobilite	54,47±23,61	37,22±19,38	20,00±11,21	**‹0,05**
Kendine Bakım	55,40±,22,25	48,61±24,36	51,43±21,75	›0,05
İnsan İlişkileri	51,66±20,59	33,88±27,36	25,54±9,65	**‹0,05**
Yaşam Faaliyetleri	52,31±20,36	48,95±21,81	51,37±18,76	›0,05
Toplumsal Katılım	44,93±17,07	31,66±17,53	25,13±9,05	**‹0,05**
TOPLAM	50,80±16,93	37,06±18,77	20,69±17,99	**‹0,05**

* Kruskal Wallis analizi

Tablo 8. Engel Düzeylerine Göre Boş Zaman Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi.

SZTÖ	%61-%70 ENGELLİ	%51-%60 ENGELLİ	%40-%50 ENGELLİ	p*
	x±Ss	x±Ss	x±Ss	
Psikolojik Boyut	3,57±1,07	3,36±1,33	3,37±1,27	›0,05

Eğitim Boyutu	3,91±1,04	4,02±1,08	3,85±1,48	›0,05
Sosyal Boyut	3,78±0,99	3,66±1,06	3,62±1,15	›0,05
Rahatlama Boyutu	3,76±1,14	3,75±0,91	3,72±1,22	›0,05
Fizyolojik Boyutu	3,49±1,15	3,42±1,20	3,45±1,19	›0,05
Estetik Boyutu	3,70±1,23	3,19±1,32	3,54±1,28	›0,05
Toplam	3,87±1,62	3,55±1,03	3,88±1,47	›0,05

* Kruskal Wallis analizi

5. TARTIŞMA

Toplumsal katılım çok boyutludur. Bireylerin kişisel tercihleri, ilgileri, neyi, nerede ve nasıl yaptıkları ve ne kadar eğlenip tatmin oldukları önemlidir(Anderson 2010). Çalışmamıza dahil edilen engellilerin 198'i (%20,8) kadın, 751'i (%79,2) erkekti. Avrupa Birliği'nin direktiflerine göre çalışan engelli popülasyonda istihdamda ve işte eşit uygulamalar olmalıdır(4. Özürlüler Şurası 2009). Bu açıdan bakacak olursak engelli kadınların istihdamı konusunda kamu ve özel sektörün teşvik edilmesi ve kişiye uygun mesleki eğitim ve rehabilitasyon uygulamalarının yapılması önemlidir.

Çalışmaya katılan bireylerin %32,9'u bekar, %62,5'i evli ve %4,6'sı boşanmıştır. Türkiye genelindeki engellilerin medeni durum oranları %44,3'ü evli; %34,4'ü bekar; %10,9'u boşanmış veya eşi ölmüştür. Çalışmada kullanılan WHO-DAS-II değerlendirmesinin yaşam faaliyetleri ve insan ilişkileri alanlarını incelediğimizde engellilerin evle ilgili sorumlulukları yerine getirmede, evdeki görevlerini tamamlamada ve cinsel ilişkide sorunlar yaşadığını göstermiştir. 2004'te yapılan bir araştırmada eş bulma ya da evlenmede engelli olmanın problem yarattığını düşünen engelli bireylerin oranının %37,7 olduğu bildirilmiştir(Burcu 2004).

Çalışmamıza katılan katılımcıların %73,3'ü iş yeri servisiyle iş yerlerine ulaşmakta idi. 25 kişi özel aracıyla iş yerine ulaşırken, sadece 163 katılımcı toplu taşımayı kullanmakta idi. Yürüyerek iş yerine giden katılımcı ise 27 kişi idi. İşe ulaşımda çevresel engellerin kaldırılması ya da toplu taşıma araçlarında engelliye uygun ergonomik düzenlemelerin yapılması işin sürdürülebilir olmasında önemlidir. İş yerine ulaşımda kendi aracını tercih etmenin, bağımsızlık ve diğer kişiler ile eşit olma duygusunun oluşmasında önemli bir faktör olduğu bildirilmiştir.

Akyürek 2011 yılında yaptığı ve engelli kişilerin toplumsal katılımlarını etkileyen faktörleri araştıran çalışmasında, kişinin işe gidip gelmesinin toplumsal katılımını olumlu yönde etkilediğini bildirmiştir. Engellilerin katılımlarını etkileyen faktörlerin araştırıldığı bir diğer çalışmada engelli bireyin bir işte çalışmasının toplumsal katılımını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir(Cardol 2002).

Warshowsky ve arkadaşlarının 2007'de engellilerde toplumsal katılım ve yaşam kalitesini inceleyen çalışmasında önceki çalışmaların aksine iş durumu yerine istihdam edilebilirliğin yaşam kalitesi ve toplumsal katılım üzerine etkisi olduğu belirtilmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların çalışma durumunun toplumsal katılımı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Dolayısıyla engellilerin iş bulmaları konusunda, iş arama fırsatlarının yaratılması, toplum temelli yaklaşımlar, iş verenlerin ve iş yerindeki diğer işçilerin eğitilmesiyle engellilere karşı olan önyargıların giderilmesi, işle ilgili görevlerin ve ortamın hazırlanması ve iş yerlerinin teşvik edilmesi gibi düzenlemeler yapılarak, bu kişilerin toplumsal katılımlarının artması sağlanabilir. Toplumsal katılımı engel düzeylerine göre incelediğimizde; WHO-DAS-II toplam puanı engel oranı daha fazla olan grupta daha yüksek bulunmuştur. Bu da bize yüksek engel düzeyinin toplumsal katılımı olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Achterberg ve arkadaşları (2009) genç engelli insanların çalışma hayatına katılımını arttıran ya da azaltan faktörleri inceledikleri çalışmalarında yüksek engel düzeyinin toplumsal katılıma ve istihdama olan olumsuz etkisini rapor etmişlerdir. Ostir ve arkadaşları (2006) düşük engel düzeyi olan ortopedik engelli bireylerin, yüksek engel düzeyi olan nörolojik engelli bireylere göre toplumsal katılımlarının daha az etkilenmiş olduğunu bildirmişlerdir. Bu çalışmalar bizim çalışmamızda da elde ettiğimiz yüksek engel düzeyinin toplumsal katılımı ve istihdamı olumsuz yönde etkilediği sonuçlarını desteklemektedir.

Çelik (2011) kamu kuruluşlarında çalışan engelli bireylerin serbest zaman engellerini ve tatmin düzeylerini incelediği çalışmasında, en yüksek tatminin sosyal boyutta, en düşük tatminin ise rahatlama boyutunda olduğunu saptamıştır. Bu saptama, bu çalışmadan elde edilen sonuçlara zıt bir sonuçtur.

Carpenter vd. (2007) omurilik yaralanması sonrasında katılımı etkileyen faktörleri inceleyen çalışmasında; boş zaman aktivitelerinin en çok çevre, sonra fiziksel engellerden etkilendiğini raporlamıştır.

Bu çalışmada ise estetik alanındaki tatmin puanı düşük bulunmuştur. Bu sonucun aktiviteyi gerçekleştirebilmek için gereken çevrenin yetersiz olması ile ilgili olabileceği kanısındayız. SZTÖ skorları engel düzeylerine göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tate vd. (2002) bedensel engellilikle beraber bağımlılığın arttığını, sosyal rollerin, üretici ve boş zaman aktivitelerine katılımın, sosyal ve mesleki yaşamın, ekonomik düzeyin azaldığı ve depresyon düzeyinin arttığını belirlemişlerdir. Bu değişikliklerin yaşam kalitesini ve toplumsal katılımı olumsuz yönde etkilediğini göstermişlerdir. Wise vd. (2010) travmatik beyin yaralanması geçiren kişilerin topluma daha az sıklıkta ve daha kısa süre katıldıklarını ve katılımları için yardıma ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun yaşam kalitesine olumsuz etki ettiğini göstermişlerdir.

Kayıhan vd. (2010) iki farklı ilçede toplum temelli rehabilitasyonun etkilerini incelediği projede aktivite performansı ile çevreye uyumlu davranış ve gelişim arasında ilişki olduğunu, engelli kişilerin aktivite performanslarının artmasıyla toplumsal katılımlarının arttığını ve daha sosyal yaşadıklarını belirtmişlerdir.

6. SONUÇ

Bu çalışmanın sonucunda engelli bireylerin toplumsal katılımlarını etkileyen faktörlerden birinin çalışma durumu ve şartları olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de istihdam edilmek için başvuran kayıtlı kadın bedensel engelli sayısının erkeklere göre az olması dikkat çekicidir. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu düşünceyi engellemek açısından kadın bedensel engellilerin istihdamında işverenlere özel teşviklerin verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Ülkemizde engelli bireylerin mesleki anlamda hala yeterli rehabilitasyon hizmetleri alamadıkları, istihdamda eşit katılımlarının olmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre engellilerin toplumsal katılımlarını etkileyen faktörlerden biri de engel düzeyidir. Özellikle %51-70 oranında engel düzeyine sahip bedensel engellilerin iş bulma ve işe ulaşılabilirlik konusunda oldukça zorlandıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle engellilerin fonksiyonel düzeyleri ne olursa olsun toplumsal katılımlarını arttırmak için fiziksel ve çevresel düzenlemeler yapılmalıdır. Aynı zamanda engelliler için iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin niteliklerinin farklılaştırılması da gerekmektedir.

Engellilerin toplumsal katılımlarını etkileyen diğer bir faktör ise aktivite performansıdır. Çalışmada engellilerin en fazla giyinme, ulaşım, merdiven inip-çıkma, ayakta durma, iş bulma aktivitelerinde zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. İş ve uğraşı tedavisi ve fizyoterapi programları engellilerin özellikle temel günlük yaşam aktiviteleri eğitimi başta olmak üzere, mobilite aktiviteleri ve işle ilgili temel becerilere yönelik aktivitelerde fonksiyonellik düzeyini arttırıcı tedavi yaklaşımları ve adaptasyonlar içermelidir.

Serbest zaman tatmininin bedensel engellilerin toplumsal katılımlarını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar boş zaman aktivitelerine katılsalar dahi bedensel engellilerin boş zaman aktivitelerindeki tatmin düzeyleri düşük düzeylerdedir. Engellilere yönelik sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklerin arttırılması, bu aktivitelerin teşvik edici olması toplumsal katılım açısından gereklidir. Belediyelerde, halk eğitim merkezlerinde, engellilere yönelik sportif ve kültürel yaz okulları gibi çalışmalar yapılmasının toplumsal katılımlarını olumlu yönde etkileyeceğini düşünmekteyiz. Bu etkinliklerin yapılacağı her türlü mekanın "herkes için ulaşılabilirlik" ilkesine uygun olarak düzenlenmesi de ayrıca önemlidir.

Çalışmamızın Denizli ili ve çevre ilçelerindeki bedensel engelliler üzerinde yapılmış olması çalışmayı sınırlayıcı bir faktör olarak düşünülebilir. Benzeri çalışmaların Türkiye'nin farklı sosyokültürel özelliklere sahip bölgelerinde yaşayan bedensel engelliler üzerinde yapılmasının faydası olacağı kanısındayız.

Çalışmamızın sonuçlarına göre toplumsal katılımı geliştirecek iş ve uğraşı tedavisi, fizyoterapi ve psikoterapi yaklaşımlarına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Engellilerin toplumsal katılımları ile ilgili değerli verilere sahip olduğunu düşündüğümüz bu çalışmanın, engellilerde toplum temelli rehabilitasyon çalışmalarına ilişkin oluşturulacak politikalara yön gösterecektir. Aynı zamanda çalışma sonuçlarının ülkemiz genelinde engellilerin mesleki rehabilitasyonu ile ilgilenen rehabilitasyon ekibindeki fizyoterapist, iş ve uğraşı terapisti, sosyal hizmet uzmanları, iş ve meslek danışmanları vb. profesyonellerin mesleki rehabilitasyon programlarının planlanması ve uygulanmasında, engellilerin uygun işlere yerleştirilmesinde, eğitimlerinde ve takiplerinde rehberlik edeceği düşünülmektedir.

7.KAYNAKÇA

1.Law M., Baum, C., Dunn, W. (2005) Measuring Occupational Performance:Supporting Best Practice in Occupational Therapy. Slack Incorporated, New Jersey,440s.

2.Anderson, L. S., Heyne, L. A. (2010). Physical Activity for Children and Adults with Disability: An Issue of 'Amplified' Importance Commentary Disability and Health Journal, 3: 71-73.

3.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2009).DördüncüEngellilerŞurası, Ankara.Burcu, E. (2004). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri,HacettepeÜniversitesi, EdebiyatFakültesiDergisi, 23(2): s.61-83, Ankara.

4.Cardol, M., Jong, B. A., Bos, G., Groot, B., Haan, R. (2002) Beyond Disability: Perceived Participation in People with a Chronic Disabling Condition. Clinical Rehabilitation,16: 27-35.

5.Warshowsky, A., Ashman, T., Cantor, J., Egan, M. (2007) Employment Status Perceived Employability, and Independence and Assertiveness: A View of Quality of Life and Community Participation After Traumatic Brain Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 88(10): 16.

6.Achterberg, T.J., Wind, H., de Boer, A.G.E.M., Frings-Dresen, M.H.W. (2009) Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review. J. Occup. Rehabil., 19: 129–141.

7.Ostir, G. V., Granger, C. V., Black, T., Roberts, P., Burgos, L., Martinkewiz, P. (2006). Preliminary Result for the PAR-PRO: A Measure of Home and Community Participation. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 87: 1043-51.

8.Çelik, G. (2011) Kamu Kuruluşlarında Çalışan Engelli Bireylerin Serbest Zaman Engellerinin ve Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Antalya Merkez Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 69s.

9.Carpenter, C., Forwell, S. J., Jongbloed, L. E., Backman, C. L. (2007) Community Participation After Spinal Cord Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation,88: 427-33.

10. Tate, D. G., Kalpakjian, C. Z., Forchheimer, M. B. (2002) Quality of Life Issues in Individuals with Spinal Cord Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 83(2): 18-25.

11. Wise, E. K., Dalton, C. M., Dikmen, S., Temkin, N., Machamer, J., Bell, K. (2010).Impact of Traumatic Brain Injury on Participation in Leisure Activities. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 91: 1357-1362.

12. Kayıhan, H., Karaduman, A., Uyanık, M., Düger, T., Bumin, G., (2010) İki Farklı İlçedeToplumTemelliRehabilitasyonunEtkilerininİncelenmesi.Tubitak AraştırmaProjesiProje No:107K247, Ankara, 113s.

13. Korumalı İşyerleri HakkındaYönetmelik.(28833). T.C. Resmi Gazete, 28833, 26 Kasım 2013.Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği.(2013). T.C. Resmi Gazete, 28592, 19 Mart 2013.Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik. (2006). T.C. Resmi Gazete, 10243, 02 Mayıs 2006.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM IV-C

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 3

BEYAZ YAKALILARA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETİ

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. AŞKIN KESER

(ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SORUNU VE BEYAZ YAKALI İŞSİZLİĞİ

Peril Evin
Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, peril.sahin@iskur.gov.tr
Yağmur Gezici
Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, yagmur.gezici@iskur.gov.tr

ÖZET

Dünya nüfusunun hızla artmasının yanı sıra üretimde insan gücünün yerini ilerleyen teknoloji ile birlikte makinelerin almaya başlaması en önemli küresel sorunlardan birini ortaya çıkarmaktadır; İşsizlik. Küresel bir sorun haline gelen işsizlik hakkında yapılacak araştırmalar, ortaya sunulacak projeler ve izlenecek istihdam politikaları sürecin sağlıklı bir şekilde atlatılması için önemli ve gereklidir.

Üretim faktörleri arasında doğa ya da toprak olarak adlandırılan doğal kaynaklar sınırlıdır. Emek ise insanın sunduğu kaynak olması sebebiyle diğer üretim faktörlerinden ayrılmaktadır, bu nedenle üretimin en önemli unsurudur. Ancak mal ve hizmet üretiminde kullanılan makine gibi üretim araçları olarak adlandırılan sermaye emeğin yerini almaktadır. Bu nedenle üretimi ve istihdamı arttırmak için temel olarak iki çözüm vardır. Birincisi yeni iş sektörleri yaratmak ve iş yeri sayısını arttırmaktır. Diğeri ise artan sermaye ve emeğe oranla bu üretim faktörlerini düzenleyen, planlayan, yeni fikirler üreten ve bu fikirleri üretim sürecine dahil eden girişim faktörünü etkin olarak kullanmak ve arttırmaktır. Bu durumda girişim faktörünün üretim sürecine etkisi zihinsel emek olarak değerlendirilen beyaz yaka ile gerçekleşmektedir.

Bu makalede Türkiye'deki işsizlik sorunu ana hatlarıyla ele alınmış, daha ayrıntılı olarak beyaz yakalı işsizliği üzerinde durulmuştur. Beyaz yakalı işsizliği ile ilgili iş arayan ve iş verenlerle görüşülmüş ve beyaz yakalı işsizliğinin temel sebepleri belli başlıklar altında gruplandırılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Beyaz Yakalı İşsizliği, İstihdam, İş, Emek

GİRİŞ

Her ülkenin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılık gösterse de işsizlik artık küresel bir sorun halini almış bulunmaktadır. Bu küresel sorunun hafifletilmesi ve hatta mümkünse ortadan tamamen kaldırılması artık her ülkenin ortak hedefidir. İşsizlik ülkelerdeki birçok sorunun kaynağı olmakla beraber, sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan toplumları çok yönlü olarak derinden etkilemektedir. Bu nedenle işsizlik sorunun çözümü ülkelerin politikalarında ilk sırada yer almaktadır. Sosyal ve ekonomik yönden bağımsız bireyler sağlıklı bir toplumun temellerini oluşturacaktır. Bu da ülkelerin refah seviyesinin artması anlamına gelmektedir. İşsizlik toplumun hangi kesiminden olursa olsun herkesi olumsuz etkilemekle beraber, genç nüfusun ve beyaz yakalıların işsizliği konu içinde ayrı bir öneme sahiptir. Bugün toplumların belirli refah seviyesine çıkabilmeleri için gerekli olan zihin emeği beyaz yakalı diye tabir edilen kesimden karşılanmaktadır. Bu da durumun önemini daha da arttırmaktadır.

Bütün dünya ülkelerinin yaşadığı ortak sorunlardan biri işsizliktir. Geçmiş dönemlerden alınan veriler ve yapılan karşılaştırmalar bu sorunun ileriki dönemlerde de devam edeceğini göstermektedir. Ancak işsizlik sorununun yanısıra günümüz küresel dünyasında üretilen mal ve hizmet toplamı hızla artmakta ve insanların yaşam standartları yükselmektedir. O halde yaşanan bu işsizlik sorunu ülkeler veya iktidar sahipleri için neden bu kadar önemlidir?

Bir ülkenin emek gücü, o ülkede çalışan ve işsiz olanların toplamını ifade eder. İşsiz insanların üretebileceği hasılanın yok olması ise ekonomik olarak israf demektir (Parasız, 2012: 45). Temelde ekonomik olmakla birlikte, birçok nedene dayanan işsizliğin etkileri de çok yönlüdür. İşsizlik önce işsiz kalan bireyi, sonra ailesini, yakınlarını ve giderek bütün toplumu sosyal ve ekonomik yönden olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu yüzden aileler yıkılabilmekte, bireylerin suç işleme eğilimleri artmakta ve nihayet toplumsal dengeler bozulabilmektedir. Bu nedenle, işsizlik sorununun çözümü ve bu riskle karşılaşan bireylerin sosyal ve ekonomik yönden güvenceye kavuşturulmaları huzurlu bir toplumun şartı durumundadır. İşsizlerin büyük bir bölümünü genç nüfusun oluşturması ise, sorunun önemini daha da artırmaktadır. Sosyal ve ekonomik yönden güvence altında olmayan kişilerin oluşturduğu bir toplumda ise huzur kalmaz. Vatandaşlarının huzursuz olduğu bir ülkede iktidar politik olarak başarısız kabul edilecektir. Bu sorun bile başlı başına istikrarsız bir yönetime yol açacaktır.

Türkiye 1950'li yılların başından itibaren işsizlik sorunu ile yoğun olarak mücadele etmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra, küreselleşme ve teknolojik ilerleme nedeniyle artmaya başlayan işsizlik, 1990'larda evrensel ölçülere göre yüksek sayılan düzeylere ulaşmıştır. 2001 kriziyle birlikte, işsizlik daha da derinleşmiş ve kriz sonrası istihdamdaki toparlanma ekonomik büyümedeki toparlanmanın aksine çok yavaş ve sınırlı olmuştur. Hızlı nüfus artışı, eğitim politikasındaki sorunlar, yatırım yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenler bu sorunun daha da ağırlaşmasına neden olmuştur.

İstihdam ve işsizlik, aynı gerçeğin iki farklı fakat birbirini tamamlayan ayrılmaz parçalarıdır. Hangisi ele alınırsa alınsın, diğerinden bahsedilmeden istihdam politikalarının incelenmesi ve sonuçlandırılması

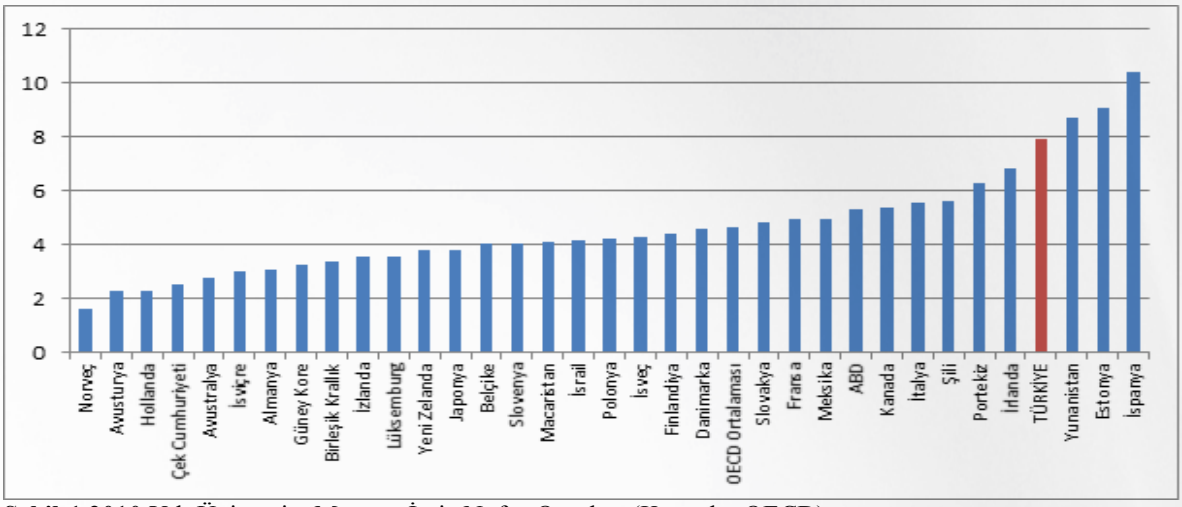
mümkün değildir. İstihdam, uygulanan politikalar sonucu ulaşılmak istenen hedefi, işsizlik ise kaçınılmak istenen tarafı oluşturmaktadır.

1. TÜRKİYE'DE BEYAZ YAKALI İŞSİZLİĞİ VE NEDENLERİ

Türkiye işsizlik oranının en yüksek olduğu 15 ülke içinde yer almakta olup, ilk sırada % 27.50 oranla Yunanistan, en son sırada ise % 8.5 ile Belçika gelmektedir. Türkiye ise % 10.1 ile sondan ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus potansiyeli ile avantajlı bir durumda olduğu ancak şu an hala açık bulunan demografik fırsat penceresinden yeterince yararlanamadığı bilinmektedir.

İşgücü, emek gücünün değer yaratan kısmını ifade etmektedir. Çalışanlar işgücünün kol gücü olan niteliksiz ve zihinsel gücü olan nitelikli olarak temelde iki gruba ayrılmaktadır. Nitelikli işgücü, genellikle eğitim almıştır. Üniversite eğitimine sahip olan nitelikli işgücü, beyaz yakalılar olarak adlandırılmaktadır.

Günümüz rekabet dünyasında eğitimli işgücü olan beyaz yakalıların, teknolojinin gelişmesi, bilişim sistemlerinin ve otomasyonların üretim faktörlerinin içerisinde daha fazla yer almasıyla önemi artmıştır. Beyaz yakalılar bu kadar önemli iken, eğitimli işgücünün, işgücü piyasasında yeteri kadar istihdam edilemediğini görmekteyiz.



Şekil-1 2010 Yılı Üniversite Mezunu İşsiz Nüfus Oranları (Kaynak : OECD)

Gelişmiş ekonomiler, genç ve nitelikli emek faktörüne göreli olarak daha az sahip oldukları için açıklarını işgücü transferi ya da diğer adıyla beyin göçü ile kapatmaya çalışırlarken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, hali hazırda sahip oldukları bu faktörün kıymetini yeteri kadar bilmemektedir.

İşsiz sayısında en hızlı artış, daha önce de belirttiğimiz gibi beyaz yakalılar olarak adlandırılan üniversite mezunlarında yaşanmaktadır. Düşük puanla öğrenci alan üniversitelerin mezun vermesi, sanayi ve hizmet sektörlerinin yeteri kadar gelişmemiş olması ve üniversite eğitimi sırasında yapılan staj vb. uygulamaların yetersizliği gibi faktörler işsizlik oranının yükselmesinde etkili olmaktadır. Üniversite mezunları bu tür uygulamalı eğitimlere yeterli oranda katılmadıkları için tecrübesiz eleman olarak kabul edilmektedirler. TÜİK verilerine göre, 2004-2013 yılları arasında Türkiye'de toplam işgücü %24.6 artışla 27.4 milyon kişiye yükselirken, üniversite mezunu işgücü %110 artarak 5.3 milyon kişiye ulaştı. 2004 yılında her on işsizden biri üniversite mezunu iken, son dönemde her beş işsizden biri üniversite mezunudur.

Tablo 1: Üniversite Mezunlarının İşgücü ve İşsizlik İçindeki Payı (%), (2004-2013) TÜİK

	2004	2006	2008	2010	2012	2013 Şubat
İşgücü İçindeki Pay	11,5	13,1	14,7	15,8	18,3	19,3
İstihdam İçindeki Pay	11,3	13,2	14,8	16,0	18,1	19,5
İşsizlik İçindeki Pay	12,9	12,2	13,9	14,6	20,0	17,6

Genel işsizlik oranı kayıtlı olarak iş arayan kişiler ile belirlenmektedir. Toplam işsizlik oranları, işsiz olan ünversite mezunları ve üniversite mezunlarının istihdam içindeki payları karşılaştırıldığında üniversite mezunlarının istihdam içindeki payı ile iş arayan kesim arasında önemli bir fark göze çarpmaktadır. Bu

durum işsiz olup kayıtlı olarak iş aramayan önemli bir kesim olduğunu ve emek arzı ile emek talebi arasında dengenin tam olarak kurulamadığını göstermektedir.

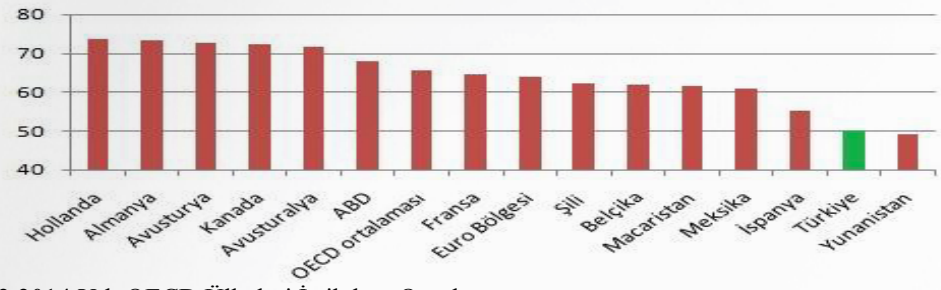
1.1. Emek Arz ve Talebi Arasındaki Uyumsuzluk

İstihdam tam gün çalışan yetişkinlerin sayısını ifade eder. Ulaşılmak istenen "Tam İstihdam" ise cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen bütün vatandaşların istihdamının sağlandığı seviyedir. Hedef emek arz ve talebinin eşit olduğu tam istihdam dengesini sağlamaktır. Günümüzde birçok nedenlerle bu dengeyi sağlamak olanaksızdır.

Bu denge temelde iki şekilde kaybolmaktadır. Emek piyasasında iş arayıp bulamayanların olması, emek arzının emek talebini aşmasıdır. Bu durumda belirli bir ücret seviyesinde çalışanların ücret haddi düşer. Düşük ücretle çalışmak istemeyenler piyasadan çekilir ve emek talebi artar. Emek talebinin artmasıyla ücret haddi yükselir ve piyasada çalışmak isteyenlerin sayısı artar. Böylece emek arzı artmaya başlar.

Emek piyasasında var olan bu denge sorununu çözmek için hem arz hem de talep yönünden bazı reformlar yapmak gerekmektedir. Son dönemde OECD tarafından yapılan istatistiklerde iktisadi yönden Türkiye'nin önemli ölçüde büyüme içerisinde olduğu belirtilmektedir. Ancak 2014 yılı itibariyle OECD ülkeleri istihdam oranı sıralamasında Türkiye sondan ikinci. sırada yer almaktadır.

Kısa vadede, talebin arzı aştığı iş verenler işgücü taleplerini artırırken, bekledikleri işgücü vasfı ve kriterlerini asgari seviyeye indireceklerdir. Beyaz yakalıların vasıfları geri planda kalacak ve işgücüne ulaşmak öne çıkacaktır. Böylece çalışan beyaz yakalılar mutsuz, iş arayanlar ise piyasa içerisinde yer almak istemeyecek ve eksik istihdam artacaktır.



Şekil-2 2014 Yılı OECD Ülkeleri İstihdam Oranları

Mevcut istihdam oranlarına bakarak yapılacak reformun istihdamı arttırmak yönünde olduğu görülmektedir. Bunu sağlamak için "işi koruma"dan "çalışanı koruma"ya geçilmeli ve çalışanların özlük hakları revize edilmeli, esnek ücret ve çalışma modelleri geliştirilmelidir. (Durak, 2011:86)

1.2. Beyaz Yakalı Çalışanların Beklentileriyle İşveren Beklentilerinin Örtüşmemesi

Üniversite mezunlarının hepsi uzun yıllar süren yoğun eğitim periyodunun sonrasında normal olarak kendi vasıflarına uygun, mesleki mutluluklarının yüksek olacağı ve yüksek ücret alacağı bir işin hayalini kurar. Ancak pratikte durum ne yazık ki böyle olmamaktadır.

İşverenler artan ekonomik büyümeye istinaden kar marjını arttırmak için yüksek emek talebini emek arzıyla karşılamak için istihdamı arttırmak yerine mevcut çalışanların işgücünü arttırmaktadır. Beyaz yakalılar eğitim aldıkları alan dışında veya kendi seviyelerinin altında çalışmakta ve günümüz rekabet piyasası içerisinde kendisinden daha düşük ücretle aynı işi yapabileceklerin varlığı nedeniyle de memnuniyetsizliklerine rağmen düşük ücretleri kabul etmektedir.

Bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte işgücünü yönetmek, planlamak ve üretim ve hizmeti arttırmak için vasıflı elemanların önem kazandığını belirtmiştik. Piyasaya yeni fikirler ile dinamik bir şekilde başlayan beyaz yakalı çalışanlar aksine istediği fırsatları bulamamakta iş hayatlarına düşük motivasyonla başlamaktadırlar.

Madalyonun diğer tarafında ise rekabet piyasasında işverenler normal olarak daha çok değer kazandıracak çalışanı tercih etmektedirler. Ancak beklentilerin büyük olduğu üniversite mezunları piyasaya yeteri kadar hazır gelmemektedirler. Aldıkları eğitimin iş piyasasında beklentilerin dışında olması ve yeni mezunların tecrübe eksiklikleri işverenler için problem teşkil etmektedir. Uygulamalı eğitimlerin az olması işe alışma sürecini uzatmaktadır.

1.3. Değişen ve Gelişen Teknolojinin İnsan Gücüne Olan İhtiyacı Azaltması

Üretim faktörleri arasında emek ile sermaye arasında ikame ilişkisi bulunmaktadır. İlerleyen teknoloji ile birlikte emek gücünün yaptığı işi sermaye araçları, daha düşük maliyet ve daha az zamanda yapmaya başlamıştır. Bu durum özellikle sermaye yoğun olarak gelişen ülkelerde görülmektedir.

Küreselleşen dünyada ilerleyen teknolojinin paylaşımı daha da kolay hale gelmiştir. Piyasa içerisinde kullanılan yeni teknoloji üretim teknikleri artık bütün ülkeler tarafından temin edilmekte ve üretim faktörlerinin içerisine dahil edilmektedir. Sadece az gelişmiş ülkelerde sermaye yetersizliğinden bahsedilirken bugün birçok ülke sermaye yoğun olarak gelişmektedir.

Türkiye ekonomisinde gerçekleşen iktisadi büyüme sermaye-yoğun bir büyüme olup üretimde emek-sermaye bileşim yüzdesi de sermaye lehine gerçekleşmektedir. Böyle bir gelişme aynı zamanda üretimde teknolojinin etkisinin yüksek seviyede görülmesine bağlı bulunmaktadır. Bu teknolojiye uygun emek arzının Türkiye'de olmaması da işsizlik oranı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Gelişmiş ülkeler sermayenin emeğin yerini almasıyla oluşan işsizliği yeni sektörler ve sermaye alanları açarak engellemektedir. Teknik bilgi kapasitesi ve işgücünü yeni sektörlere entegre etmek için gerekli olan bilgi ve insan yönetimi eğitimli personel ile sağlanacağından gelişmiş ülkeler beyaz yakalı çalışanlarına daha fazla iş imkanı bulabilmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkelerde sermaye birikimi arttıkça, bu birikimin getirdiği yeni üretim tekniklerinin eski üretim tekniklerinden daha çok sermaye-yoğun olduğu uygulamada görülmektedir. Teknolojik ilerleme eskiden iş sahibi olan ya da öyle görünen kişilerin birer açık işsiz haline gelmesine yol açmaktadır. (Durak, 2011:7)

Teknolojinin üretim sürecine girmesiyle yaygınlasan otomasyon emek faktörünün kullanımını hem en aza indirmekte hem de esnek kullanımını uygun hale getirmektedir. Üretim tekniklerinde kullanılan ileri teknoloji, işgücünden beklenen nitel ve nicel özellikleri değiştirmektedir. Bu durum isgücü arzının isgücü talebine uyumsuzlugu durumunu ortaya çıkarmakta, bu da yapısal bir issizlige neden olmaktadır.

1.4. Eğitim Yetersizliği ve Yanlışlıkları

Özellikle üretimde teknolojinin yüksek seviyede görülmesine bağlı olarak gereksinim duyulan eğitimli ve nitelikli insan kaynağını hazırlamak için eğitime ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bir ülkenin kalkınmasında itici gücün beşeri sermaye olduğu olgusundan hareketle, eğitime ayrılan payın artırılması ve eğitim emek ilişkisinin kurulması gereklidir.

Piyasaya giren yeni mezun çalışanların tecrübe eksikliğinin, uygulama stajlarının yeterli olmamasının ve beklentilerinin yüksek olmasının iş sahipleri açısından sorun teşkil ettiği daha önce belirtilmişti. İşgücünden beklenen özelliklerin de değişmesiyle işgücü talebi ile işgücü arzının niteliği örtüşmemektedir. İşgücü arzı niteliğini oluşturmada kullanılan en belirgin yaklaşım ise eğitimdir.

Piyasaların ihtiyaç duyduğu işgücü profili ile eşleşen insan kaynağının yani beşeri sermayenin oluşturulması için eğitimin nicelik ve niteliğinin doğru planlanması çok önemlidir. Uygulamalı eğitimlerin arttırılması, müfredetların işgücü profillerine göre düzenlenmesi ve ilerleyen teknoloji ile uyumlu eğitim programlarının geliştirilmesi hem emek arz ve taleplerinin dengelenmesine hem de sermaye-yoğun gelişimin oluşturduğu işsizlik sorununa uzun vadede çözümolacaktır. Planlanacak eğitim programlarının sürdürülebilir olması istihdamın da sürdürülebilir olmasını sağlayacaktır.

Nitelik ve nicelik olarak doğru planlanan ve sürdürülebilen bir eğitim sisteminden istihdam piyasasına arz olan işgücü açıkta kalmayacaktır. Bu görüş içerisinde temel olarak iki konu esas alınmalıdır. Birincisi mevcut işgücünün, yeni üretim tekniklerinin kullanımı ve piyasanın ihtiyaçlarının karşılanması doğrultusunda niteliklerinin güçlendirilip sektör içerisinde yetkinlik kazandırılması olmalıdır. Esas alınması gerken diğer konu ise işgücü piyasasına yeni dahil olacak işgücü sayısının ve niteliğinin, piyasanın talebine göre belirlenmesidir.

2. İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.1. Avrupa'da istihdam politikaları

İstihdam, bir ülkede belli bir dönemde çalıştırılan toplam işgücü miktarını ifade etmektedir. İstihdam; iktisatçılar tarafından (en geniş anlamı ile), üretim faktörlerinin tam kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamı ile ise; herhangi bir işte yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına çalışan, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir(Talas 1997: 138). Diğer bir tanımlamada ise; geniş anlamda istihdam tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması anlamına gelirken, dar anlamda istihdam tanımında sadece emek faktörü yer almaktadır (Özgüven 2005: 408).

AB'de istihdam ve işsizlik konusu 1990'lı yıllarda daha da önem kazanmıştır. Bunun sebebi ise bu dönemlerde ortaya çıkan düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranlarıdır. Bu dönemlerde AB düzeyinde en önemli sorunlar listesinin ilk sıralarında işsizlik özellikle genç ya da beyaz yakalı işsizliği yer almaktadır. ABD ve Japonya'nın ise 1990'lı yıllardaki istihdam oranları AB'ye göre oldukça iyi durumdaydı. (Kesici ve Selamoglu,2005: 25-30). Bu yıllarda, AB içinde bulunduğu ekonomik konjonktürü ve özellikle küresel rekabet ortamını değerlendirerek sosyal modelini daha verimli ve sürdürülebilir kılmak ve etkin istihdam

politikası oluşturmak amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturma çabası içine girmiştir. (Özaydın, 2006: 2)

Avrupa İstihdam Stratejisi, 1990'lı yıllarda ortaya çıkan çalışma piyasası sorunlarının ortaya çıkardığı sıkıntıları gidermek için AB düzeyinde alınmış bir dizi aktif iş piyasası önlemlerinden oluşmaktadır. Bu stratejinin temel amacı daha çok ve daha iyi işler yaratılması iken en önemli işlevi devletlerin istihdam politikaları bakımından önceliklerinin belirlenmesidir. Avrupa İstihdam Stratejisinin saptadığı hedefler; girişimciliği özendirmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, risk sermayesini sağlamak, vergi kolaylıkları sağlamak, istihdam edilebilirliği arttırmak, işsizlikle mücadele etmek, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, uyum kapasitesini arttırmak, iş organizasyonunu modernize etmek, fırsat eşitliğini sağlamak, çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak ve faal yaşama uyumu kolaylaştırmak olarak sıralanabilir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, 2008).

İşsizlik ve istihdam konusunda AB konunun ciddiyetinin farkına varmakla beraber uygulamaya koyduğu politikalar konunun önemini bir kez daha göstermektedir. Küreselleşen dünyada hem beyaz yakalı diye tabir edilen eğitimli insan kitlesinin artması hem de bu kitlenin gittikçe kronikleşen bir şekilde işsizliğe, güvencesiz iş hayatına, sömürülen zihin emeğine maruz kalması üzerinde durulması gereken ciddi ve önemli bir sorundur. Bu sorunun önüne geçilecek önlemlerin alınmaması belli bir zaman sonra ülkeleri ciddi problemlerle karşı karşıya bırakacaktır. Bu konuda Avrupa İstihdam Stratejisi adı altında alınan kararların ülkemizde de uygulanmaya başlaması konunun ciddiyetinin farkına varıldığının bir göstergesidir.

2.1. Türkiye'de Beyaz Yakalılara Yönelik Uygulanan İstihdam Politikaları

Türkiye'de istihdam politikalarının gelişim sürecine bakıldığında, işsizlikle mücadeleye yönelik önlemlerin ilk Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren tüm kalkınma planlarında yer aldığı görülmektedir. Genel olarak kalkınma planları incelendiğinde, hemen hepsinde işsizlik ekonomik büyümeye bağlı olarak azaltılabilecek bir sorun olarak ele alınmıştır. Ancak planlarda izlenmesi gereken yol haritası açık ifadelerle yer almamakta, bir planda ısrarla üzerinde durulan bir maddeye bir sonraki planda rastlanmamaktadır. Asıl önemlisi değişen hükümetle beraber projelerinde sürekli değişmesi ve süreklilik kazanmamasıdır. Ülkemizde bugüne kadar kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının belirlenemediği ve hayata geçirilemediği söylenebilir. (Özdemir vd,2006:129-130). Ancak özellikle son yıllarda AB' ye üyelik sürecinin de etkisiyle ülkemizin aktif istihdam politikalarına yoğun bir biçimde yöneldiğini rahatlıkla söylenebilir.

Uygulanmaya çalışılan istihdam politikalarını iki başlık altında toplanabilir. Bunlar aktif ve pasif istihdam politikalarıdır. Günümüzde pasif istihdam politikalarından aktif istihdam politikalarına doğru bir geçiş söz konusudur. Pasif istihdam başlıklarını işsizlik sigortası, sosyal yardım, ihbar ve kıdem tazminatı ve erken emeklilik oluşturmaktadır. Aktif istihdam politikalarını ise meslek eğitimi, istihdam danışmanlığı ve çalışma sürelerini esnekleştirilmesi oluşturmaktadır.

AB ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye'de başarılı sayılabilecek bazı aktifistihdam politikalarına rastlanmakla birlikte, bu alanda etkisiz de olsa bazı programların uygulandığı söylenebilir. Bu çalışmalar, ağırlıklı olarak Türkiye'de doğrudan işgücü piyasası ile ilgili olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. İş ve meslek danışmanlığı ve eğitim programları da İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası programları arasında yer almaktadır.(DPT 2001: 47).

Alınan aktif istihdam politikası kararlarına göre insana yatırım ve yaşam boyu öğrenme desteklenmektedir. Eğitilmiş ve iyi yetiştirilmiş beyaz yakalı işgücü, küresel ekonominin hakim olduğu iş piyasasında rekabet gücünün korunması açısından çok önemli ve gereklidir. Kamu kurumları, özel sektör işletmeleri, bireyler, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumlarının dahil olduğu etkin eğitim politikaları geliştirilmeye ve uygulanmaya çalışılmaktadır. Yaşam boyu öğrenme stratejisinde en önemli görev kamuya aittir. Bütçeden eğitim, mesleki eğitim ve insan kaynağına ayrılan harcamalar arttırılmalıdır. (İŞKUR 2003: 81).

3. İŞ ARAYAN VE İŞVEREN GÖRÜŞLERİ

Bu bölümde ise genel olarak buraya kadar açıklamaya çalıştığımız işsizliğin ve özellikle de beyaz yakalı işsizliğinin sosyal ve psikolojik yönlerini sürecin odak noktasında olan iş araya ve işverenlerle yapılan görüşmeler yer almaktadır.

İş piyasasında zamanın çoğunu iş aramakla geçiren beyaz yakalı işsizlerin ortak bir istekleri var: "Emeklerinin sömürülmesine son verilmesi…" En çok şikayet ettikleri noktalar ise verdikleri emeğin karşılığını maddi ve manevi olarak alamamaları, yoğun bir emek sömürüsüne maruz kaldıkları, eğitim hayatları boyunca aldıkları eğitimlerin kağıt üstünde kalması, gerçek hayata dönük uygulamaların olmaması, üniversiteden tamamen deneyimsiz olarak mezun oldukları ve üniversite bitince onları bekleyen zorlu süreçlere hazırlıksız yakalanmaları. İşverenlerin bir kişiye birden fazla işi yaptırma gibi bir düşüncelerinin olması kendilerini sürekli yetersiz olarak görmelerinin asıl sebebi olduğunu dile getirmektedirler. Yine

şikayet edilen bir başka konu ise kendilerini akademik açıdan ölçecek işverenlerin yeterli mesleki donanıma sahip olmamaları. Sürecin daha en başında kendilerini doğru mesleğe yönlendirecek rehberlere ihtiyaçları olduğunu dile getirmektedirler. İş tatmini ve mesleki doyum olarak tanımlanan duyguların ise günümüz rekabet piyasasında artık unutulduğunu ve ikinci planda kaldığını düşünüyorlar.

İşverenlerle yapılan görüşmelerde ise işverenlere işe alım yaparken hangi ölçütleri baz aldıkları sorulmuş en önemli kriterin kişilerin lisans hatta yüksek lisans mezunu olmaları gerektiği cevabı alınmıştır. Yine iş deneyiminin önemli bir kriter olduğu bunun yanında çalışma istikrarına da önem verdiklerini dile getirmişlerdir. İşe alacakları beyaz yakalıların sertifikalarının da kendileri için önemli olduğunu düşünmektedirler. Öne çıkan bir diğer bulgu da, firmaların işe alım sürecinde kişilik unsurlarını yansıtan faktörlere de (askerlik, medeni hal, yaş) önem verildiğidir. Çoğu firma temsilcisi özellikle beyaz yakalı işgücü bulmakta zorluk çektiğini dile getirmiştir. Bu duruma sebep olan nedenler ise eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar, bölgesel farklılıklar, işgücünde yaşanan aşırı sirkülasyon ve sosyal yardımlar olarak gösterilebilir. Çözüm olarak firmaların kendi işgüçlerini yetiştirme yoluna gittikleri fakat yetiştirdikleri kişileri belirli bir zaman sonra kaybettikleri ortaya çıkmıştır. İş başvurusu için gelen beyaz yakalıların deneyimsizlikleri hemen hemen çoğu firmanın ortak sorunudur.

Sonuç olarak görüldüğü üzere iş arayan ve işveren beklentileri bir noktada zıtlaşmaktadır. İşveren az maliyetle çok kar elde etme üzerine dayanan bir yol izlerken, iş arayan için ise temel amaç emeğinin karşılığını almak ve daha az sömürülmektir. Her iki kesiminde ortak olduğu noktalar ise deneyim eksikliği, üniversitelerde verilen eğitimin fazla teorik olduğu ve uygulanmasının zorluğu, yine üniversitelerde staj yapılan sürelerin arttırılmasının mezun olunca deneyimsiz beyaz yakalı sayısını azaltacağı ve istihdama katkı yapacağı yönündedir.

SONUÇ

Küreselleşen ve globalleşen günümüz dünyasında işsizliğin arttığı ve kronik hale geldiği tartışılamaz bir gerçektir. Bu gerçekliği de sayısal verilerle desteklemek mümkündür. Hemen her ülkenin en önemli problemlerinden biri olan işsizlik, ülkeleri de bu konu üzerinde çalışmalar yapmaya ve çözüm yolları aramaya itmiştir. Birçok ülke politikasına baktığımızda alınan önlemlerin çoğu genelde niteliksiz işgücünü daha nitelikli hale getirmeye yani beyaz yakalı işgücünün sayısından ziyade niteliğini arttırmaya yönelik olduğunu görebiliriz.

Günümüzde işsizlik problemiyle karşı karşıya kalan gruplardan bir tanesi de beyaz yakalı olarak tanımlanan gruptur. Ekonominin önemli bir kısmını kapsayan beyaz yakalı kesim giderek artan bir şekilde esnek ve güvencesiz bir iş ortamına maruz kalmaktadırlar. Daha çok fikirlerin rekabet ettiği günümüzün çalışma piyasasında beyaz yakalılara verilen önem artmıştır fakat iş tatmini ve mesleki doyum için gerekli olan kriterlere yeterince önem verilmemiştir. "Zihinsel emek olarak kategorilendirilen emeğin çalışmaları, neoliberalleşen dünyanın giderek daha fazla hizmet üretimine ve bunu yapacak beyaz yakalılara ihtiyacı olması ile karşı karşıyadır. Bu durum maddi olmayan emeğin giderek daha vasıfsız işlere de koşulması anlamında bir vasıfsızlaşması anlamına gelir. Eğitim düzeyi ve istihdam edilebilirlik arasında gözle görülen bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyleri ve akademik birikimleri artan bireylerin iş piyasasına entegrasyonu da kolay olmaktadır. İş piyasasına kolay uyum sağlama elbette sadece verilen eğitimle yeterli olmayacaktır.

Küresel bir sorun haline gelen işsizlik hakkında yapılacak araştırmalar, ortaya sunulacak projeler ve izlenecek istihdam politikaları önemli ve gereklidir. Eğitimin yanı sıra izlenen bütüncül, hedefe dayalı, piyasa koşullarına uygun ve fırsat eşitliğini güçlendiren istihdam stratejilerine de ihtiyaç vardır. Ayrıca istidam dostu büyüme politikaları izlemekte sürecin sağlıklı bir şekilde atlatılabilmesi için önemli ve gereklidir. Bu amaçlar doğrultusunda istihdam vergileri düşürülebilir, kamu ve özel sektörde vasıflı işgücüne öncelik verilebilir, işgücü piyasasında esnekliğe gidilebilir, istihdam yaratan işletmelere teşvik ve destek sağlanabilir, eğitim istihdam ilişkisi güçlendirilebilir.

KAYNAKÇA

ALTAN, Ömer Zühtü, Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

BAYDAR, Gökçe, **Beyaz Yakalı Örgütlenmesinde Yeni İletişim Teknolojileri Olanakları: Türkiye Örnekleri**, LaborComm 2013 Uluslararası İşçi ve İletişim Konferansı, 3-4 Mayıs 2013.

BİLGİN, Mehmet Hüseyin, "Artan İşsizliğe Karşı Ne Yapılabilir?", Radikal Gazetesi, 01Aralık 2008.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, İnternet Adresi: http://ab.calisma.gov.tr/web Erişim Tarihi: 05.11.2014.

Devlet Planlama Teşkilatı, **Emek Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara: DPT, 2001.

DURAK, Şuayip, **İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2011.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, **İşkur II. Genel Kurulu 12-13 Kasım 2003 Eylem Planı**, 2003, İnternet Adresi: http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar%C4%B1/3.Genel%20Kurul%20Raporu.pdf Erişim Tarihi 09.11.2014.

KARAGÖL, Erdal Tanas - Tekin AKGEYİK, "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", **SETA Analiz**, ss. 3-27, Mayıs 2010.

KESİCİ, Mehmet Rauf - Ahmet SELAMOĞLU, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 25-51, Haziran 2005.
ÖZAYDIN, Mehmet Merve, "Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Düşündürdükleri", **Türk Harb-İş Dergisi**, Sayı: 215, ss. 34-39, Ağustos 2005.
ÖZDEMİR, Süleyman, Halis Yunus ERSÖZ, İbrahim SARIOĞLU, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 2006.
ÖZGÜVEN, Ali, **İktisat Bilimine Giriş**, İstanbul, 1997.
PARASIZ, İlker M., **İktisadın ABC'si**, İstanbul 2013.
TALAS, Cahit, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, Ankara, 1997.

BEYAZ YAKALILARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ

Yücel Bakar[1]

ÖZET

Özgeçmiş formu hazırlama ve etkili iş görüşmesi teknikleri konularında teorik bilgi içeren birçok kaynak mevcut iken işin pratikte nasıl yapıldığı ile ilgili detaylı bilgi veren bir kaynak bulmak çok zor. Bu noktadan yola çıkarak İş ve meslek danışmanlarının beyaz yakalılara yönelik yaptığı iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin kalitesinin arttırılması ve verilen hizmetin işlevsel hale getirilmesi amacıyla, kurumsal firmaların insan kaynakları uzmanları ve insan kaynakları personelleri ile özgeçmiş formu hazırlama ve etkili iş görüşmesi teknikleri konularında açık uçlu altı soruluk bir form üzerinden soru-cevap tekniği kullanılarak birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Anahtar sözcükler: özgeçmiş formu, etkili iş görüşmesi teknikleri, insan kaynakları.

GİRİŞ

Çalışmanın Amacı:

Amaç 1: Bu çalışma ile profesyonel bir iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin verilmesinin yanında, yapılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin teorik bilgilerin esaretinden kurtarılarak geçerli tekniklerin ve bilgilerin ışığında, işlevsel hale getirilmesinin önü açılmıştır.

Amaç 2: Çalışmanın genel bir çerçeve ortaya koymasının yanı sıra birebir görüşme yapılan kurumsal firmalara yönlendirme yapılırken hem firmanın dikkat ettiği davranışlar ve hazırlıklar iş gören adaylarına anlatılarak doğru danışmanlık yapılmış olunacak hem de danışmanlık hizmetinin işlevselliği artacaktır.

Çalışmanın Yöntemi:

İnsan kaynakları uzmanları ve insan kaynakları personelleri ile özgeçmiş formu hazırlama ve etkili iş görüşmesi teknikleri konularında açık uçlu altı soruluk bir form üzerinden soru-cevap tekniği kullanılarak birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Form Hangi Sorulardan Oluşuyor?

Çalışmayı yaparken kullandığım formun üst kısmında şirketin adı ve çalışan sayısı, görüşme yapılan kişi ve unvanı ve görüşmenin yapıldığı tarih ve saat bilgileri yer alıyor. Altta ise özgeçmiş formu hazırlama konusunda, etkili bir özgeçmiş formu nasıl hazırlanmalı, özgeçmiş formunda hangi bilgiler yer almalı? , özgeçmiş formunu incelerken hangi bilgilere dikkat ediyorsunuz? Ve sizce bir özgeçmiş formu nasıl fark yaratır? Soruları, etkili iş görüşmesi teknikleri konusunda iş görüşmesine gelmeden önce yapılması gereken hazırlıklar nelerdir? Ve iş görüşmesi sırasında iş gören adayı nelere dikkat etmeli ve nasıl davranmalı? Soruları ve özgeçmiş formu hazırlama ve iş görüşmesi noktalarında iş gören sizde nasıl iz bırakabilir sorusu yer alıyor.

Özgeçmiş formu hazırlamayla alakalı olan birinci soruda özgeçmiş formunun yer alacağı bilgilerin çerçevesini çizmek amaçlanmıştır. İkinci soru insan kaynakları personellerinin ilk bakışta dikkat ettikleri bilgileri saptamaya yöneliktir. Özgeçmiş formu hazırlama ile ilgili son soru ise dikkat çekerek fark yaratabilecek bilgiye ulaşmaya yöneliktir. Etkili iş görüşmesi teknikleri ile ilgili ilk soru görüşmeyi gerçekleştiren insan kaynakları personelinin adaydan ne beklediğini ikinci soru ise iş görüşmesi sırasında nelere dikkat ettiğini öğrenmeye yöneliktir. İki konun ortak sorusuyla ise kişinin işe girmesini kolaylaştırabilecek detaylara ulaşılmak hedeflenmiştir.

Çalışma Örnekleri:

OSTİM Yönetim İdare insan kaynakları uzmanı Ufuk Okan GÜVENDİREN:

Özgeçmiş formunda özellikle hangi işleri yaptığından hangi işleri başardığından hangi organizasyonları gerçekleştirdiğinden bahsetmesi, hangi okulu bitirdiği hangi yabancı dile sahip olduğu kadar önemlidir.

Prensesin kızı, rüzgârın oğlu gibi e-posta adresleri aidiyet sorununa işarettir.

Enerji firmasına saman kâğıdıyla hazırlanmış bir özgeçmiş formu ile başvurulmuş ve işe alınmıştır. Yaratıcı düşünce ve başvuruyu yapılan firma ve özgeçmiş formu arasında organik bağ kurulması önemli.

Kocatepe Teknik Metal insan kaynakları uzmanı Fatih KOCADAĞ:

Farklı renkte hazırlınmış bir özgeçmiş formu fark yaratabilir. Örneğin lacivert.

El yazısı ile hazırlanmış bir cv fark yaratır.

Kitap okumayı hobilerine ekliyorsa yılda bir kitap şeklinde sıklığını yazmalı. Mesleğine göre kitap okuma sayısı artmalı.

[1] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş ve Kurumu Ankara İl Müdürlüğü, yucel.bakar@iskur.gov.tr

Tepe Güvenlik, Tepe Servis, Tepe Savunma ve Güvenlik Sistemleri insan kaynakları müdürü Serhat VERGİLİ:

İlk bakışta yaş mezuniyet ve tecrübe kısımlarına bakarım. Yaş ve deneyimin paralel gidiyor olması gerekiyor.

Aşçı menüsü şeklinde hazırlanmış bir özgeçmiş formu reklam ajansına veya otele alım yapılacaksa fark yaratır.

Renkli çıktı ve renkli başlıklar önemli. Benim özgeçmiş formum mavidir. Koyu mavi başlıkları kullanılabilir.

Beyaz yakada firmayla alakalı bir çalışmamanın olmamasını saygısızlık addederim. Gideceğiniz adrese bile gps ile bakarsınız

Güvenlik personeli alırken, iş görüşmesi sırasında hiçbir olumlu bir şey yoktur ama çıkarken serhat bey orası bana emanet, gözünüz arkada kalmasın demesi bir anda güven sağlar ver işe almama neden olabilir.

Türkcell Superonline insan kaynakları uzmanı Sümeyra PARLA:

İş görüşmesi sırasında iş gören adayı ne çok stresli nede çok rahat olmalı. Özellikle Bilkent mezunları öğrenim hayatları boyunca bir sıkıntı yaşamadıklarından dolayı aşırı rahat oluyorlar ve bu olumsuz bir izlenime neden oluyor. Fazla kibar "evet efendim" gibi tekrarlarda yine olumsuz bir izlenim oluşturuyor.

Görüşmenin sonunda kartvizitimi isteyip teşekkür maili olumlu bir izlenim oluşturur.

Feba Global insan kaynakları uzmanı Burcu ODABAŞI:

İş görüşmesine gelirken özgeçmiş formunu bir dosyaya koyarak getirmesine önem veriyorum.

İş gören adayı iş görüşmesine geç kalabilir ama haber vermeli. Haber vermesi işi önemsediğini gösterir.

Referans verirken zamana dikkat etmeli. 7 yıl önceki işyerinden üstünü referans vermemeli.

Genel Energy Yönetim Hizmetleri insan kaynakları uzmanı Dilan ÇANKAYA:

Özgeçmiş formu tek sayfa olarak hazırlanmalıdır.

Kanal Beyaz Televizyonu insan kaynakları müdürü Ebru KARAKUŞ:

Kısa aralıklarla iş değiştirdiyse soru işaretidir. Ayrılma durumları yer almalıdır. Ayrıldığı işvereninin numarası vermesi söylediklerinin doğru olduğuna dair güven verir

Özgeçmiş formu hazırlanırken özen gösterilmelidir. Taslak formların kullanılması olumsuz bir ilk izlenim oluşturur.

Sütaş insan kaynakları sorumlusu İlker İDİKUT:

İş gören adayına görüşmeye başlamadan önce ismimi söylerim. Görüşme esnasında ismimle hitap etmesine önem veririm.

Çıkarken ben geçireyim dediğimde rahatsız olmayın diyebilmeli bende olumlu bir izlenim oluşturması için.

Hedef Ecza Deposu insan kaynakları uzmanı Mehmet AKDOĞAN:

Özgeçmiş formunda sigara içip içmediği bilgisi ve sağlık problemleri ile ilgili bilgiler yer almalı.

Referansla iş görüşmesine gelen adaylara karşı olumsuz bir önyargı oluşuyor ve olumsuz yönlerine dikkat kesiliyorum

SONUÇ

Sonuç 1: özgeçmiş formunun formatı ve içeriğiyle ilgili geçerli bilgi elde edilmesinin yanında internet ortamında hazırlanan ya da internet ortamında doldurulan taslak formaların yerine kişinin kendi el yazısı ile hazırlanmasının profesyonel şirketler tarafından istendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü el yazısı kişinin karakteri davranışları ve eğilimlerini tahmin etmede ve kişilik analizinde en etkili ve güvenilir yöntemlerden biri addedilir. Özellikle profesyonel şirketler el yazısından kişilik tahlil etme yöntemini işe alım süreçlerinde kullanıyor, iş için gerekli özellikleri taşıyıp taşımadığını öğreniyorlar.

Sonuç 2: Özgeçmiş formunun tek bir dilinin olması profesyonel insan kaynakları personellerinin dikkat ettikleri konulardan biridir. Aksi istenmiyorsa Türkçe bir özgeçmiş formu hazırlanmalıdır. Özellikle kişisel bilgiler kısmında yer alan demografik bilgilerin birinin Türkçe birinin İngilizce kısaltmasının kullanılması profesyonelliğe aykırı olarak görülmektedir.

Sonuç 3: İnsan kaynakları personellerinin farklı cevaplar verdiği konulardan biride yeni mezun iş gören adaylarının referans yazıp yazmamaları gerektiğidir. Yeni mezun olmuş iş gören adaylarının üniversitenden hocalarını referans göstermeleri, hatır-gönül ilişkisi ile referans gösterilmesi veya hocaların öğrencilerini tanıyabilme imkânının kısıtlı olması nedeniyle birçok insan kaynakları personeli tarafından kabul görmüyor.

Bu çalışma ile özgeçmiş formlarının formatlarının nasıl olması gerektiği, içinde hangi bilgilerin hangi sırayla yer alması gerektiği ve diğer iş gören adayları arasından fark yaratarak iş görüşmesine çağrılmayı sağlayacak çok özel ayrıntılara ulaşılmıştır. Ayrıca iş görüşmesine giderken hangi şirketin nelere dikkat

ettiği, iş gören adaylarından neleri yapmasını, neleri yapmamasını beklediği bilgileri alınarak hangi firma ne ister sorusunun cevabı ortaya konmuştur.

KAYNAKÇA

OSTİM Yönetim İdare insan kaynakları uzmanı, Ufuk Okan GÜVENDİREN, Kocatepe Teknik Metal insan kaynakları uzmanı, Fatih KOCADAĞ, Tepe Güvenlik, Tepe Servis, Tepe Savunma ve Güvenlik Sistemleri insan kaynakları müdürü Serhat VERGİLİ,Türkcell Superonline insan kaynakları uzmanı, Sümeyra PARLA,Feba Global insan kaynakları uzmanı Burcu ODABAŞI,Genel Energy Yönetim Hizmetleri insan kaynakları uzmanı, Dilan ÇANKAYA,Kanal Beyaz Televizyonu insan kaynakları müdürü, Ebru KARAKUŞ,Sütaş insan kaynakları sorumlusu, İlker İDİKUT ve
Hedef Ecza Deposu insan kaynakları uzmanı Mehmet AKDOĞAN

YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE BU HİZMETLERE YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN BAKIŞ AÇISININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Nihat ALTUNTEPE[1]
Dudu YEL[2]
F.Gül OKTAY[3]

ÖZET

Ülkemizde işsizlikle mücadelede kullanılan aktif istihdam programları arasında yer alan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, İŞKUR tarafından iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik olarak sunulmaktadır. Yükseköğretim öğrencilerine yönelik hizmetlerin daha etkin olabilmesi için üniversitelerde kariyer günleri düzenlenmekte, İŞKUR irtibat noktaları açılmakta ve bu irtibat noktalarında İŞKUR'da görev yapan İş ve Meslek Danışmanları tarafından öğrencilere danışmanlık hizmeti verilmektedir. Danışmanlık hizmetlerinde görüşmeler ile öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulmaktadır.

Araştırma kapsamında İŞKUR'un dönüşen yapısı ile ortaya çıkan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin üniversitelere yansımasını izlemek amacı ile Isparta'da iş ve meslek danışmanlarının yükseköğretim öğrencilerine yönelik faaliyetleri incelenmiş ve öğrencilere anket düzenlenip öğrencilerin bu faaliyetlere bakış açısı değerlendirilmiştir. Araştırma verileri, Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin üniversitede iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine bakış açısını öğrenmeye yönelik sorulardan oluşan soru formu aracılığı ile elde edilip öğrencilerin sorulara verdikleri cevaplar SPSS istatistik programı kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve çözüm önerileri belirtilmiştir.

Anahtar kelimeler: İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlığı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yükseköğretimde iş ve meslek danışmanlığı.

GİRİŞ

Ülkelerdeki eğitim sitemi işgücü piyasasının ihtiyacı ile örtüşmediği durumlarda özellikle mezun olacak öğrenciler işgücü piyasasına erişim olanaklarından kısıtlı olması nedeniyle istihdam edilebilme noktasında desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Gençlerin işgücü piyasasına girişi önce ve sonrasında danışmanlık hizmetlerinden yararlanmalarının önemi büyüktür. Gençler işgücü piyasasından yoksun oldukları zaman istihdam seçenekleri hakkında gerçekçi seçim yapamamaktadır. Mesleki danışmanlık bu anlamda önemlidir.

Yerleştikleri programdan memnun olmayıp başka programa geçmek isteyen öğrencilere ve başladıkları programdan memnun olup mezuniyetten sonra sürdürecekleri kariyer gelişimini planlamakta zorluk çekenlere mesleki danışmanlık verilmelidir. Bu bağlamda İŞKUR ile üniversiteler arasında iyi bir iletişim olmalıdır. İstihdama ihtiyaç olan alanların tespiti, eğitim programlarının bu alanlara yönlendirilmesi gibi konularda ve yönlendirildikten sonra gerekli bilgilendirme yapılması konusunda mutlaka bir işbirliği olması gerekir.

1.İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

" İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı" nda: İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6), meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir.(MYK, Ulusal Meslek Standardı, 2011).

İş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmaktır.(İSKUR,2014).

1.1.İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ KAPSAMI

İş ve Meslek Danışmanları İŞKUR' a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere hizmet vermektedir. Daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul

[1] Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi,İİBF,Isparta, nihataltuntepe@sdu.edu.tr
[2] İş ve Meslek Danışmanı,Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, dudu.yel@iskur.gov.tr
[3] Doktora Öğrencisi,Süleyman Demirel Üniversitesi, gul_oktay@windowslive.com

portföyü atanarak danışmanlık hizmetini portföy yönetimi yoluyla sunulması, böylece İŞKUR' a kayıtlı her işsizin, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır.(İşlemler El Kitabı,2014).

1.1.1.İş Arayanlara Yönelik Hizmetler

İş arama sürecinde olup İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak isteyen 14 yaşını doldurmuş kişilerin kuruma kaydı yapılarak hizmet verilmektedir. Bu hizmetler aşağıda sıralanmıştır:(Bodur,2013).

1. İş ve Meslek Danışmanlarının iş arayan portföyleri (varsa hizmet merkezi baz alınarak); iş arayanların yaş, öğrenim seviyesi, sosyal durumu (normal, eski hükümlü, engelli), işgücü ve iş arama durumları ile sosyal yardım alıp almadıkları dikkate alınarak İŞKUR sistemi tarafından eşit şekilde dağıtılmıştır.

2. Danışmanlar, portföylerinde bulunan bireylerle bireysel iş danışmanlığı görüşmeleri yaparak, kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine ve edindikleri bilgileri değerlendirerek kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine, istihdam eylem planı oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

3. İş ve meslek danışmanları, iş arayanlara, iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci, becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, iş olanakları, iş talep formu, etkili özgeçmiş hazırlama yöntemleri, görüşme esnasında işveren tarafından beğenilmeyen davranışlar ve benzeri konuların anlatıldığı iş arama becerilerinin geliştirilmesi semineri vermektedir.

1.1.2.İşverenlere Yönelik Hizmetler

İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak isteyen işverenlerin İŞKUR' a kaydı yapılıp, her danışmanın, işyerinin sektörü, büyüklüğü ve coğrafi konumları dikkate alınarak oluşturulmuş işveren portföyü bulunmaktadır. Danışmanlar portföylerinde yer alan işverenleri ziyaret ederek onlara da İŞKUR hizmetlerini tanıtma, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili işlerini gerçekleştirme konularında yardımcı olmaktadır. Ayrıca işverenlerin talepleri doğrultusunda istihdam garantili kurslar ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir.

1.1.3.Öğrencilere Yönelik Hizmetler

Alan/dal seçimi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrencilere sunulan hizmetler aşağıda sıralanmıştır:(Bodur, 2013).

1. Kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak ve mesleki yönelim konusunda daha ayrıntılı bilgiye sahip olmak isteyen öğrencilerle meslek danışmanlığı boyutunda bireysel görüşmeler yapılmaktadır.

2. Eğitim kurumu toplantı salonu, meslek bilgi merkezi vb. yerlerde öğrencilerden oluşturulan gruplara, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktaların anlatıldığı, meslekler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı, mesleki eğitim olanakları, bir üst eğitim-öğretim seçenekleri vb. anlatıldığı grup çalışmaları yapılmaktadır.

3. Kişilerin özelliklerini tanımlanmasına yardımcı olmak amacıyla ölçme değerelendirme aracı olarak Mesleki Yönelim Bataryası kullanılmaktadır. Mesleki Yönelim Bataryasını uygulama amacı, kişilerin ilgilerini, yönelimlerini, becerilerini fark ederek geliştirmelerini desteklemek ve böylece mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini netleştirmelerine yardımcı olmaktır.(İSKUR,2014).

1.1.4.Yüksek Öğretime Yönelik Hizmetler

Üniversite öğrencilerine doğrudan danışmanlık hizmeti verilebilmesi, gençlerin daha etkin şekilde işgücü piyasasında yer alabilmeleri ve doğru kariyer planlaması yapılabilmeleri amaçlarıyla Kurumumuz ve üniversitelerin işbirliği kapsamında üniversitelerde İŞKUR irtibat noktaları hizmeti hayata geçirilmiştir. İrtibat noktaları ile bireysel/grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti verilmekte ve öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama Avrupa Birliği düzleminde iş ara ile "europass cv oluşturma gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulmaktadır. Hâlihazırda 68 irtibat noktamızda danışmanlarımız dönüşümlü olarak görev almakta olup ilerleyen dönemlerde bu sayının artması yönünde çalışmalarımız devam etmektedir. (İstihdamda 3i,sayı13).

İŞKUR tarafından belli dönemlerde üniversitelerde kariyer günleri düzenlenerek öğrencilerin işverenler, akademisyen ve işgücü piyasasında aktif rol alan yöneticilerle buluşması sağlanmaktadır. Bu sayede İŞKUR olarak sağlanan hizmetlerinin tanınması ve üniversiteli öğrencilerin daha fazla yararlanması amaçlanmaktadır.

1.3.ISPARTA' DA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Isparta ili düzeyinde İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerine bakıldığında; Isparta İŞKUR' da 28 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmektedir. Bu faaliyetler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1.1. Isparta'da İş ve Meslek Danışmanlığı İstatistikleri

İş Danışmanlığı	20405
Meslek Danışmanlığı	171
Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti	3028
Grup Görüşmesi/İş Arama Becerisi Semineri	96
Katılan Öğrenci Sayısı	3146
Kariyer Günü	1

Eğirdir, Yalvaç, Atabey, Sütçüler ilçelerinde bulunan meslek yüksekokullarında eğitim gören işgücü piyasasında nitelikli ara eleman olarak istihdam edilmek üzere yetişen öğrencilere mezun olduktan sonra atılacakları işgücü piyasası hakkında bilgi verilmiş ve iş arama sürecinin dönüm noktalarından biri olan iş arama becerisi-özgeçmiş hazırlama teknikleri hakkında bilgilendirilmiştir.

Nisan ayında Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Isparta Ticaret ve Sanayi Odası ve Süleyman Demirel Üniversitesi'nin birlikte düzenlediği kariyer zirvesinde ise, sektörel bazda kariyerinin zirvesinde yöneticiler, Türkiye' de yüksek popületeye sahip spikerler ve dizi oyuncuları, yerel bazda Isparta' da kurumsallaşmış işletme sahipleri organizasyona davet edilip, bu kişilerle öğrencilerin buluşması sağlanmıştır. İşgücü piyasasında aktif rol alan yönetici, sanatçı ve işletme sahipleri, iş hayatının özelliklerini, deneyimlerini, başarı sırlarını paylaşıp, öğrencilerin eğitim sonrasında yaşayabilecekleri durumları ifade etmişler ve öğrencilere farkındalık yaratmaya çalışmışlardır.

2.YÜKSEK ÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERE BAKIŞ AÇISININ DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1.Araştırma Modeli ve Yöntemi

Isparta İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanları üniversiteye yönelik hizmetlerini Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerene sunmaktadır. Bu çalışmada iş ve meslek danışmanlarının öğrenicilere yönelik sunulan faaliyetlerin sonucunda, öğrencilerin İŞKUR'a ve iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine bakış açısının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini; Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem ise farklı alanlarda öğrenim gören öğrencilerden tesadüfi yöntemle seçilip 150 öğrenciye soru formu uygulanmıştır.

2.2.Araştırma Bulguları

Araştırma verileri, öğrencilerin üniversitede iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine bakış açısını öğrenmeye yönelik sorulardan oluşan soru formu ile elde edilip öğrencilerin sorulara verdikleri cevaplar SPSS istatistik programı kullanılarak sorulara verilen cevapların frekans ve yüzde istatistiklerine bakılarak analiz edilmiştir.

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

Cinsiyet	**Fre**	**Yüzde**
Erkek	42	28,0
Kadın	108	72,0
Toplam	150	100,0
Eğitim Durumu	**Fre**	**Yüzde**
Lisans	140	93,3
Yüksek Lisans	8	5,3
Doktora	2	1,3
Toplam	150	100

Tabloya göre cinsiyet dağılımı incelendiğinde örneklem grubunun %72 sinin bayan %28'inin ise erkek öğrenci olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre incelendiğinde ise örneklem grubunun %93,3 gibi yüksek oranda lisans düzeyinde eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Tablo 2.2. Öğrencilerin İş ve Meslek Danışmanlığına Bakış Açısı

		Frekans	Yüzde
İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği ile ilgili bilginiz var mı?	EVET	41	27,3
	HAYIR	107	71,3
İlerde İş ve Meslek Danışmanı olmayı düşünüyor musunuz?	EVET	68	45,3
	HAYIR	79	52,7

Öğrencilerin İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğine bakış açısı incelendiğinde %27,3'ünün meslek hakkında bilgisi olduğu görülmektedir. Bilmeyenler ise %71,3 gibi büyük orana sahiptir. Fakat İş ve Meslek Danışmanı olmak ister misiniz sorusuna cevap ise %45,3 oranındadır. Bu oranın bilmeyenlere göre yüksek olmasının sebebi öğrencilerin işsiz kalma ya da farklı nedenlerle bu mesleği tercih edebileceği görülmektedir**.**

Tablo 2.3. Öğrencilerin İş ve Meslek Danışmanlığından Haberdar Olma Durumu

İŞKUR' un düzenlemiş olduğu faaliyetlerden haberdar oluyor musunuz?	Frekans	Yüzde
EVET	25	16,7
HAYIR	123	82,0

Öğrencilerin %16,7'si İŞKUR faaliyetlerinden haberdar iken %82'si hayır cevabını vermiştir. Yani üniversitelerde kurum faaliyetlerinin öğrencilere ulaşma noktasında eksiklik olduğu görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin mezuniyet sonrsı iş bulmasını kolaylaştıracak iş arama kanallarını yeterli araştırmadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 2.4. ISPARTA İŞKUR'un Tanınırlığı

ISPARTA' da İŞKUR'un yerini biliyor musunuz?	Frekans	Yüzde
EVET	42	28,0
HAYIR	106	70,7

Süleyman Demirel Üniversitesinde eğitim gören 150 öğrenciden sadece 42'si İŞKUR'u yerini bildiğini belirtmiştir. Bu oranın az olmasında öğrencilerin iş aramaması, memleketleri dışında okuma ihtimalleri etkilidir.

Tablo 2.5. İŞKUR'un Düzenlediği Faaliyetlere Öğrencilerin Katılma Oranları

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu hangi faaliyete katıldınız?	Frekans	Yüzde
İşbaşı Eğitim	2	1,3
Girişimcilik	12	8,0
Mesleki Eğitim Kursu	5	3,3
Hiçbiri	113	75,3

Kurum hizmetlerinden öğrencilerin ne ölçüde yararlandığı incelendiğinde %75,3'lik kısım hiçbir faaliyetten yararlanmamıştır. Girişimcilik kursuna katılım oranı %8'dir. Bu da göstermektedir ki, mezun olduktan sonra iş hayatına kendi işletmelerini kurarak bulunmak isteyen genç girişimci adayları bulunmaktadır.

Tablo 2.6. Öğrencilerin Kariyer Planı

Kariyer planlarınızda kimlerden yardım alıyorsunuz?	Frekans	Yüzde
Arkadaş	8	5,3
Aile	58	38,7
Akademisyen	40	26,7
İŞKUR	2	1,3

Öğrenciler kariyer planları üzerinde en fazla aile etkisi görülmektedir. Bunun nedeni ise meslek seçme, uygun okula yönelmede ilk iletişimin aile ile yapılmasıdır ve bu da öğrencilerin ailelerin fikirlerini önemsediğini göstermektedir. Bunu ise akademisyenler izlemektedir. Öğrencilerin kariyer planlamasında İŞKUR çok düşük bir paya sahiptir. Kariyer planlamanın başlangıcı olan ilkokul çağlarında öğrencilere ulaşmak ve öğrencilerin kariyer planı aşamalarının her evresinde bulunmak için İŞKUR ilköğretim ve ortaöğretim seviyesinde bulunan öğrencilere yönelik faaliyetlerini arttırmalıdır.

Tablo 2.7. İŞKUR' dan Faaliyet İsteği

İŞKUR'un ne tür faaliyet düzenlerse katılırsınız?	Frekans	Yüzde
Kurs	49	32,7
Seminer	31	20,7
Kariyer Günü	55	36,7
Diğer	8	5,3

Öğrencilerin İŞKUR' dan beklentileri arasında en büyük oran Kariyer günü isteğinde görülmektedir. Öğrenciler işgücü piyasasında önemli etkiye sahip olan kariyer günü faaliyetlerinin(stantlar,sunumlar) kariyer planları için etkili olacağını düşünmektedir.

Tablo 2.8. Öğrencilerin Mezun Olduktan Sonra İŞKUR'dan Beklentileri

Mezun olduktan sonra işe yerleşmenizde İŞKUR' un etkili olması için ne yapmasını beklersiniz?	Frekans	Yüzde
Kurs	21	14,0
Seminer	15	10,0
İş ve Meslek Danışmanlığı	98	65,3
Diğer	11	7,3

Mezun olduktan sonra İŞKUR' a gelen öğrencilerin beklentisi iş ve meslek danışmanlığı hizmetidir. Üniversitede alanı ile ilgili eğitimi alıp mezun olmuş öğrencilerin iş hayatına başlangıç sürecinde danışmanlığa ihtiyacı vardır. Özgeçmiş hazırlama, iş arama becerisi, mülakat teknikleri, iş olanakları ve kariyer planlama konularında yönlendirmeye ihtiyacı olan öğrencilere iş ve meslek danışmanları tarafından hizmet verilmelidir.

Tablo 2.9. İŞKUR Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		KATILMIYORUM		KARARSIZIM		KATILIYORUM		KESİNLİKLE KATILIYORUM	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İŞKUR faaliyetlerinin verimli olacağını düşünüyorum		,7		,3	7	8,0	5	0,0	9	6,0
Kariyer planlamasında İŞKUR faaliyetlerinin avantaj sağlayacağını düşünüyorum.		,0		,0	4	6,0	4	2,7	9	6,0
İŞKUR faaliyetleri insanları çalışma yaşamına hazırlar.		,3	3	,7	9	6,0	5	0,0	6	0,7

İŞKUR faaliyetleri okuldaki eğitim faaliyetlerinden daha niteliklidir.	6	0,7	4	6,0	8	2,0	4	6,0		,0
İŞKUR iş ve işçi bulmaya yönelik hizmetlerini etkin bir şekilde sunar.		,7	8	2,0	7	1,3	1	7,3		,0
Mezun olduktan sonra İŞKUR aracılığı ile iş aramak kolaylık sağlar.		,0	1	,3	8	2,0	6	4,0	9	2,7

Tabloya göre öğrencilerin İŞKUR faaliyetleri değerlendirme durumu incelendiğinde öğrencilerin %86'sı İŞKUR faaliyetlerinin verimli olduğunu düşünmektedir. Öğrencilerin kariyer planlamasında İŞKUR faaliyetlerinin önemli ölçüde etkileyeceğini, mezun olduktan sonra iş arama sürecinde kendilerine kolaylık sağlayacağını ve bu faaliyetlerin insanların çalışma yaşamına giriş sürecine katkı sağlayacağını düşünmektedir. Okuldaki eğitim ile İŞKUR faaliyetleri kıyaslandığında ise, öğrencilerin okuldaki eğitimin daha nitelikli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 2.10. İŞKUR' un İstihdama Etkisi

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM		**KATILMIYORUM**		**KARARSIZIM**		**KATILIYORUM**		**KESİNLİKLE KATILIYORUM**	
	Frekans	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**	**Frekans**	**Yüzde**
İŞKUR istihdamı korur.		,0	2	,0	1	7,3	3	5,3	1	,3
İŞKUR istihdamı geliştirir.		,0	4	,3	4	2,7	5	6,7	4	,3
İŞKUR istihdamı kolaylaştırır.		,		,0	8	8,7	0	0,0	8	2,0
İŞKUR istihdamı çeşitlendirir.		,7	4	,3	7	4,7	0	3,3	4	,3
İŞKUR engelli bireylere iş olanağı sağlar.		,7	3	,7	9	9,3	0	3,3	4	6,0
İŞKUR eski hükümlü bireylere iş olanağı sağlar.		,0	6	0,7	6	7,3	7	8,0	7	1,3

Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak İŞKUR'un görevleri arasındadır. Öğrencilerin İŞKUR' un üstlendiği bu görevlere bakış açısı yüksek oranda olumlu oluştur. Engelli bireylerin istihdamına olanak sağlama konusunda katılım yüksek oranda iken, eski hükümlülerde ise düşüktür. Bunu da özel sektörde eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünün kalkması olarak düşünülebilir.

Tablo 2.11. İrtibat Noktası İsteği

Üniversitenizde İŞKUR irtibat noktası açılması	**Fre**	**Yü**
Kesinlikle katılmıyorum	8	5,3
Katılmıyorum	5	3,3
Kararsızım	8	5,3
Katılıyorum	71	47,
Kesinlikle katılıyorum	57	38,

Türkiye' de hali hazırda üniversitelerde 68 İŞKUR İrtibat Noktası açılmasına rağmen Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bulunmamaktadır. SDÜ öğrencilerine irtibat noktası isteği hakkındaki görüşü sorulduğunda %85,3 oranında irtibat noktasının açılması kendileri için fırsat olacağını belirtmiştir. Bu

kapsamda Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Süleyman Demirel Üniversitesi işbirliğine geçip irtibat noktası açılması çalışmaları yapılmalıdır.

3.SONUÇ

Genç işsizlik ülkelerin en önemli problemlerinden biridir. Özellikle kariyer planlaması aşamasında olan gençler ve eğitimi tamamlayıp iş hayatına atılacak yeni mezunlar iş arama sürecinde önemli sıkıntılar yaşamaktadır. Genç işsizliği önlemede İŞKUR ile üniversiteler arasında işbirliği kurulmalıdır. İŞKUR'un yenilenme sürecinde önemli bir adım olan İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri yükseköğretim öğrencilerine hizmet vermektedir. Üniversite öğrencilerine doğrudan danışmanlık hizmeti verilebilmesi, gençlerin daha etkin şekilde işgücü piyasasında yer alabilmeleri ve doğru kariyer planlaması yapılabilmeleri amaçlarıyla İŞKUR ve üniversitelerin işbirliği kapsamında üniversitelerde İŞKUR irtibat noktaları hizmeti hayata geçirilmiştir.

Araştırma kapsamında Isparta'da görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının faaliyetleri sonucunda öğrencilerin bu hizmetlere bakış açısı değerlendirilip istatistiki sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmada aşağıdaki sonuç ve öneriler sıralanabilir:

Öğrenciler İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği ve faaliyetleri hakkında kapsamlı bir bilgiye sahip değildir. Bu nedenle İş ve Meslek Danışmanları öğrencilerin rahatlıkla ulaşabileceği yerlerde, üniversitede, fakültelerde belli dönemlerde stant kurmalı ya da bilgilendirme seminerleri düzenlemelidir.

Öğrencilerin İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerine daha fazla katılımını sağlamak için İŞKUR'un öğrenci kulüpleri ve akademisyenlerle iletişime geçmesi gerekmektedir.

İŞKUR'un sadece öğrencilere yönelik mesleki eğitim, işbaşı eğitimi ve girişimcilik eğitimleri düzenlenmesi sağlanmalıdır.

Kurum tanınırlık faaliyetlerine önem verilerek ve Süleyman Demirel Üniversitesi'nde İŞKUR İrtibat Noktası açılmalıdır.

KAYNAKÇA

Bodur, Zeynep; İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü, Yayınlanmış uzmanlık tezi, Ankara, 2013.

Temur, Sinan; "Artık Herkesin Bir İş ve Meslek Danışmanı Var", İstihdamda 3i, Sayı 13, Nisan-Mayıs-Haziran 2014.

Türkiye İş Kurumu, **İşlemler El Kitabı-İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**, 2014.

MYK, Ulusal Meslek Standardı, İş ve Meslek Danışmanı, Seviye 6, 2011 http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/080611/İSVEMESLEKDANIMANI_seviye_6. (09.11.2014).

www.iskur.gov.tr (09.11.2014).

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDEKİ ROLÜ

İlknur Can

ÖZET

Gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli sorunlarından biri işsizliktir. İşgücünün kalifiyeli olmaması bu sorunu derinleştirmektedir. Tüm ülkeler bu sorunu çözebilmek için uğraşmakta ve bununla ilgili politikalar üretmektedir.

Bu sorunların giderilmesinde iş ve meslek danışmanları önemli roller üstlenmektedir. İş ve meslek danışmanları; iş arayanlara iş bulmak, mesleki uyum problemlerini gidermek, mesleki becerileri geliştirmek, meslek/iş değiştirmek, işverenlerin taleplerini karşılamak gibi görevleri üstlenmektedir. İş ve meslek danışmanlıkları özellikle genç işsizliğin giderilmesinde önem arz etmektedir. İşverenler gençlerin işin her yönünü öğrenebilmeleri için ilgili istihdam alanlarında çekirdekten yetişmelerini tercih etmektedir. Böylece istihdam edilen gençler daha verimli olacaktır. Bu amaçla iş ve meslek danışmanlığı hizmeti Türkiye'de aktif işgücü piyasasında İŞKUR bünyesinde 2011 yılından itibaren yer almaya başlamıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle, genelde işsizlik özelde genç işsizlik sorununa yönelik çözümler üretmek amaçlanmaktadır. 2014 yılı Mart döneminde, Türkiye'de çalışma çağına gelmiş 15–24 yaş grubundaki gençlerin işsizlik oranı %16,7 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de her dört gençten biri işsizdir. Yüksek öğrenimli gençler arasında da işsizlik oranı yüksektir. Türkiye genç nüfusun toplam nüfus içindeki payı açısından Avrupa'nın en yüksek oranına sahip ülkelerinden biridir. Genç nüfus, üreten nüfus demektir. Ancak, genç nüfusun fazla olduğu ülkelerin üretimlerinin de fazla olması için ekonomilerinin istikrarlı olması, genç nüfusun etkin hale getirilmesi, eğitim-istihdam aktörlerinin iyi koordine edilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de eğitimini tamamlamış olan 20–29 yaş grubu gençler arasında, ilköğretim ve lise öncesi okullardan mezun olanların işsiz kalma olasılığı, lise ve yüksek öğretim gören gençlerin işsiz kalma olasılığından daha düşüktür. Bunun anlamı, eğitim sorununu çözmenin genç işsizliği sorununun çözümü için yeterli olmadığıdır. AB ülkelerinde gençlerin eğitimi arttıkça işsizlik düşmesine rağmen Türkiye'de tam tersi olmaktadır. Türkiye'de yeni mezun eğitimli gençlerin iş bulma sorununun olması, örgün eğitim sisteminde edinilen niteliklerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla örtüşmemesi ya da eğitimden istihdama geçişte gençlerin bilgilendirilmelerine yönelik politikaların eksik olmasının bir sonucudur.

Genç işsizlikle mücadelede iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin değerlendirildiği çalışmanın amacı, genç işsizlerin yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmeleri ve onların 'mesleksiz' kalmalarına neden olan engelleri ortadan kaldırmadaki rolünü ortaya koymaktır. Bu bağlamda 15–24 yaş grubu genç işsizlerin eğitim düzeylerine göre işsizlik nedenleri üzerinde durulacaktır. Literatür tarama yönteminin kullanıldığı çalışmada iş ve meslek danışmanlarının bu süreçte sahip oldukları önem, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti öncesi ve sonrası durumu gösteren tablolar ile analiz edilecektir.

Anahtar kelimeler: İşsizlik, Genç İşsizlik, İş Ve Meslek Danışmanlığı

1-GİRİŞ

Küresel krizin ortaya çıkmasıyla birlikte var olan istihdam olanakları önemli ölçüde azalarak işsizliğin artmasına neden olmuştur. Türkiye'de olduğu gibi dünya ülkeleri için de en önemli ekonomik ve toplumsal sorun işsizliktir. Ekonomik büyümeyle birlikte işsizliğin de kronikleştiği ve giderek artan bir sosyal yapı sorununa dönüştüğü görülmektedir (Can,2014:1).

Türkiye, son yıllarda nüfus artış hızı düşmekle birlikte, yine de genç nüfusun yüksek olduğu bir ülkedir. Dolayısıyla genç nüfusun işgücü piyasasına katılmasında ve yeterli istihdam alanlarının sağlanmasında ciddi yetersizliklerle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu nedenle, işsizlikten en çok etkilenen kesim genç nüfus olmaktadır. Ancak, genç işsizliğin ortaya çıkmasının sadece nüfus artışına bağlı olduğunu söylemek çok sağlıklı olmayacaktır (Can,2014:1).

Türkiye ve diğer ülkelerin nüfus dinamikleri genç nüfustur. Bu bağlamda, bu nüfusu artırmak ve toplam iş gücüne katılım oranını fazlalaştırmak için Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkeler verimli gençlik politikalarını üretmek ve hayata geçirmek zorundadırlar.

Gelişmiş ülkeler istihdamda bilgi toplumunun ihtiyaçlarına yönelik iş gücü yetiştirme sorunları ile uğraşmaktadır. Ancak gelişmekte olan ya da Türkiye gibi henüz sanayileşmesini tamamlamadan yeni bir toplumsal aşamaya geçmekte olan ülkeler, bu değişim sürecinin genel sorunları yanında, bilgi toplumunun ihtiyaçlarından doğan yeni sorunlarla da uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nokta da deneyimsizlik ya da iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri karşılayamayan, istihdama kolay katılamayan dezavantajlı gruplar önemli bir yer teşkil etmektedir. Bunlar içinde de işsizlik oranları önemli seviyede seyreden "gençlerin" istihdamı önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Ata, 2007:112).

2-TÜRKİYEDE GENÇ İŞSİZLİK SORUNU ÜZERİNE LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Gündoğan (1999), genç işsizliğinin genel işsizlikten daha yüksek olmasının ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde bazı uygulamalar nedeniyle gençlere yönelik olan talebin daha düşük olmasının genç işsizliğini arttırdığını düşünmektedir.

İçli (2001)'ye göre günümüzde genç işsizliği sorununun çözümü için gençlerin kalitesinin yükseltmesinin gerektiğini belirtmektedir. Bu durum için işi doğru yapmak, disiplinli olmak, iş ahlakına sahip olmanın yanında hakim olunan bilginin, yeteneğin değişen çevresel koşullara uyum ile sağlanabileceğini öngörmektedir.

Kutal (2004) ise, genç işsizleri istihdam eden işyerlerinin vergi ve diğer yollarla teşvik edilmesi gerektiği, ortaöğretimden itibaren gençleri mesleğe yöneltme politikalarının oluşturulması ve genç işsizliği önlemek için istihdam arttırıcı projelerin ortaya konularak uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.

Yılmaz, Fidan ve Karataş (2004)'a göre genç işsizliği ekonomik sonuçlara da neden olmaktadır. Bunlar arasında gelir dağılımının bozulması, üretici dengesi ile tüketici dengesinin bozulmasıyla birlikte kişisel gelirlerin azalmasıda diğer genç işsizliği etkileyen ekonomik sonuçların olduğunu belirtmektedirler.

Pirler (2007)'ye göre, genç işsizliğinin meydana getirdiği diğer ekonomik sonuçlar gençlerin eğitimleri için ayrılan kaynakların israfı, tasarrufların azalması ve sağlık harcamalarında artışların olması diğer sorunların olduğunu ifade etmektedir.

Aslantepe (2007), genç işsizliğinin ülkelerin yaşadıkları kalkınma süreçlerinde ve ekonomik kayıplarda ciddi sorunlar yaratmakla beraber kriz dönemlerinde de büyük bir ekonomik, sosyal sorunlar meydana getirmekte olduğunu belirtmektedir.

Sayın (2011), gençlerin çalışma yaşamından maruz kalmasının önemli bir sorun olduğunu ve çalışmanın bireyin kendine olan güvenini ve saygısını arttırdığını belirmektedir.

3-TÜRKİYEDE GENÇ NÜFUS VE GENÇ İŞSİZLİK İSTATİSTİKLERİ

Türkiye'de nüfus artış hızının yüksek olması, toplam nüfus içinde genç nüfusun payının da yüksek olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla genç nüfusun işgücü piyasasına katılmasında ve yeterli istihdam alanlarının sağlanmasında ciddi yetersizliklerle karşı karşıya kalınmaktadır. Türkiye'nin toplam nüfusu 2013 yılı sonu itibariyle 76.667.864 kişi olup, bunun %16,6'sını yani 12.691.746 kişisini gençler oluşturmaktadır. Nüfus verilerine göre genç nüfusun %51,2'sini genç erkekler, %48,8'ini genç kadınlar oluşturmaktadır (Can,2014:49).

Nüfus projeksiyonlarına göre genç nüfusun 2023 yılında %15,1'e, 2050 yılında %11,7'e ve 2075 yılında ise %10,1'e düşeceği tahminler arasındadır. 2013 yılı itibariyle genç nüfusun fazla olduğu bu dönemde etkili gençlik politikaları üretmek ve gençlerin karşılaştıkları sorunları çözmek, önemli bir fırsat oluşturmaktadır. Türkiye ve diğer ülkelerin nüfus dinamikleri genç nüfustur. Bu bağlamda, bu nüfusu artırmak ve toplam iş gücüne katılım oranını fazlalaştırmak için Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkeler verimli gençlik politikalarını üretmek ve hayata geçirmek zorundadırlar (Can,2014:50).

Tablo 1:Türkiye'de Genç İşsizlik Oranları (%) (2000–2014)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
13,1	16,2	19,2	20,5	20,6	19,9	19,1	20	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	18,2

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de genç işsizlik oranını gösteren tablo 1'de genç işsizlik oranının bir önceki yılara göre artış ve azalışların olduğu görülmektedir. Genç işsizlikteki bu dalgalanma mevcut istihdam politiklarıyla açıklanacağı gibi sosyal nitelikli nedenlerden de kaynaklanabilmektedir.

4-TÜRKİYEDE GENÇ İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ

Türkiye'de gençlerin işsizliğinin genel anlamda üç önemli ana nedenden kaynaklandığı görülmektedir. Bu nedenler, nüfusun yapısından kaynaklanan, eğitim yapısından kaynaklanan ve işgücü piyasasından kaynaklanan sorunlardır (Can,2014:53):

4.1.Genç Nüfusun Fazla Olması

Türkiye'de 2000 yılından 2010 yılına kadar geçen yıllarda nüfus artış hızı %2.53'ten %2.11'e gerilemiştir. Bu anlamda Türkiye'de hızlı nüfus artış döneminin yavaşladığı söylenebilir. Ancak, nüfus artış hızı yavaşlarken çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam etmesi, yeterli istihdam alanlarının da arttırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye, 2012 yılı sonu itibariyle sahip olduğu genç nüfus potansiyeli ile AB ülkelerinin hepsinden daha avantajlı durumdadır. Türkiye'de toplam nüfusun %16,6'sını 15–24 yaş arası gençler oluşturmaktadır. Buna 0–14 yaş grubu da eklendiğinde Türkiye'de bu oran %40'a kadar ulaşabilmektedir. Dolayısıyla genel olarak nüfusun fazla olması, genel işsizlik sorununu beraberinde getirirken, genç nüfusun fazla olması da bu

nüfusu verimli şekilde kullanacak politikaların oluşturulmaması ve gerekli istihdam alanlarının sağlanamaması durumunda genç işsizlik sorununun oluşmasına neden olmaktadır.

4.2.Genç İşsizliği Yaratan Eğitim Kaynaklı Sorunlar

Gençlerin istihdam edilebilmesinin önündeki en büyük engel işverenin talep ettiği yeterli eğitim kriterlerine sahip olamama ve alınan eğitimin istihdam yapısına uyumsuzluğudur. Aslında eğitim işsizliğe kesin bir çözüm değildir. Ancak iş piyasasında rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu anlamda temel sorun, aslında genç bireyin aldığı eğitimin iş hayatında beklenen performansı sağlayabilmesi ve iş verimliliğini daha da artırmasıdır.

Türkiye'de 20–29 yaş arasında eğitimini tamamlamış gençler arasında, ilköğretim ve lise mezunu olanların işsiz kalma olasılığı, lise ve yüksek öğrenim görenlerin işsiz kalma olasılıklarından daha düşüktür. Bu durum eğitim-iş uyumunun Türkiye'de sağlanamadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Türkiye'de yüksek öğrenim ile özel sektör arasında işbirliği sağlanması (staj olanaklarıyla) bölgesel işgücü ihtiyaçlarına önemli katkı yapacaktır. Çünkü yüksek öğretim kurumları verilecek dersler konusunda daha etkili çalışmalar yaparak eğitime ve işgücü piyasasına olumlu bir katkı sağlayabilecektir.

4.3. Gençlerin İşgücü Piyasasındaki Durumlarının Olumsuzluğu

Gençlerin işgücü piyasasındaki tecrübe azlığı ve kıdemsizlikleri işverenler için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü kriz dönemlerinde işten çıkarılma durumlarında işverenler ilk olarak tecrübesiz olan bu gençleri istihdam dışı bırakma eğilimindedir. Türkiye'de işverenler için eğitimden daha önemli bir durum olan iş tecrübesi bu anlamda devreye girmektedir.

4.4. Askerliğin Zorunlu Olması

Türkiye'de zorunlu askerlik hizmeti genç erkek nüfus için önem arz eden bir konudur. Çünkü çalışma hayatına başlama konusunda askerlik hizmeti önemli bir engel olmaktadır. İşverenler istihdam edecekleri kişilerin askerlik hizmetini tamamlamış olmasını bir ön koşul olarak ileri sürebilmektedir.

4.5. Emeklilik Yaşı

Sosyal güvenlik sisteminin yetersiz olduğu Türkiye'de emeklilik yaşının yüksek tutulması, gençlerin istihdamını sağlama ve görevde yükselme imkânlarını daraltmaktadır.

4.6. Farklı Olmamak

Dar işgücü piyasasında istihdam edilebilmek için gençlerin 'farklı' olması son derece önemlidir. Farklı olmaktan kasıt farklı bakmak, farklı düşünmek, farklı görmek, eleştirel olmak, yorumlayabilmek, vizyon ve misyon sahibi olmaktır. Mevcut eğitim sisteminin ezbere dayalı olması gençliği kitap okuma, araştırma ve düşünme yoksunluğu içine sürüklemektedir. Eğitim sisteminin bu anlamda görev tanımı değiştirilerek daha birey odaklı çözümler geliştirmeleri yerinde olacaktır.

5.GENÇ İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Çeşitli şekillerde tanımlanabilen "iş ve meslek danışmanlığı" genel olarak, bireylerin iş bulma sürecinde kendilerini tanıması, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmaları bu doğrultuda aldıkları eğitim olanaklarından yararlanarak kendilerine en uygun işe yerleştirilmesi sürecinde bireylere yapılan profesyonel yardım ve destek sürecidir. Böylece bireylerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireylerin ve işverenlerin istek ve durumuna en uygun işe yerleştirilmeler yapılması sağlanacaktır.

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 arttırılması için ilgili eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, işe yerleştirilmeleri, işe uyumlarının sağlanması, işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirilmelerinin yapılmasıdır (Erdoğmuş, 2011: 7).

İş ve meslek danışmanları; iş arayanlara iş bulmak, mesleki uyum problemlerini gidermek, mesleki becerileri geliştirmek, meslek/iş değiştirmek, işverenlerin taleplerini karşılamak gibi görevleri üstlenmektedir. Bu amaçla iş ve meslek danışmanlarının hedef kitlesi sadece işsiz bireyler değildir. Aynı zamanda iş değiştirme pozisyonunda olan bireylere de danışmanlık yaparak nitelikli işgücü oluşturmaya zemin hazırlamaktadır.

İş 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 (Emirgil, Aca ve Işığıçok,2014:146).Dolayısıyla iş ve meslek seçimi bireylerin hayatlarında önemli tercihlerden biri olması nedeniyle bu alandaki tercihler özelde bireylere başarı, genelde ise ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır. 2011 Nisan ayında alımları olan iş ve meslek danışmanlarına bireyleri iş ve meslek hayatındaki tercihlerine büyük katkı sağlamaları yönünde büyük görevler düşmektedir.

2014 yılı Temmuz döneminde TÜİK verilerine göre işsizliğin %9,8, genç işsizliğin ise yine aynı dönemde %18,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Genç işsizlik oranının bu kadar yüksek olduğu Türkiye'de bu işsizlik oranlarını düşürecek aktör sadece iş ve meslek danışmanlarına görev düşmemektedir. Bu anlamda uygulanacak politikaların başarılı ve sürekliliğinin olması yönünde yapılacak çalışmalarda iş ve meslek danışmanları görev almaları gerekmektedir.

İş ve meslek danışmanlığını işgücü piyasasında etkinliğini görebilmek için 2010,2011 ve 2012 yıllarına ait genel istatistik tablosu iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin çalışmalarını göstermektedir.

Tablo 2:Türkiye'de İstihdam ile Genel İstatistikler

	Başvurular	**Alınan açık iş**	**İşe yerleştirme**	**Kayıtlı işgücü**	**Kayıtlı işsizlik**
	Toplam	**Toplam**	**Toplam**	**Toplam**	**Toplam**
2010	1.217.936	368.636	205.231	1.604.355	1.414.541
2011	1.398.355	660.623	363.672	2.192.145	1.844.965
2012	2.296.325	991.804	556.587	3.481.725	2.372.262

Kaynak: İŞKUR, 2014

Tablo 2,özellikle 2011 yılı itibariyle işe başvuruların, alınan açık iş sayısının, işe yerleştirmenin, kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizlik sayısının arttığı görülmektedir. İş ve meslek danışmalığının bu tabloda etkisini görmek mümkündür. Çünkü işe yerleştirme sayısında görülen artış bu ifadeyi doğrular niteliktedir. Tablodan çıkarılacak bir diğer sonuçta işsiz bireylerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin farkındalığını yansıtmasıdır. Bu durumu da kayıtlı işgücü sayısı göstermektedir.

İş ve meslek danışmalığı daha çok özel sektör istihdam alanlarına yönelik projeler üretmektedir. Dolayısıyla özel sektörün yapısına uygun alınan açık iş ilanlarına göre işe yerleştirmeler yapılmaktadır. Bu durumda hedef iş alanlarından olan özel sektöre iş ve meslek danışmanları gerekli niteliklere uygun genç işsizleri bu alana yönlendirme konusunda çalışmalar yapmalarını gerektirecektir.

Meslek liseleri ve üniversitelerin meslek yüksek okulları iş ve meslek danışmanlarının uyum içinde projeler üretmesinin sağlanması işe yerleşmelerini hızlandıracaktır. Bunu sadece meslek lisesi ve yüksekokullarla sınırlı tutmak tabii ki doğru bir yöntem değil sadece bu bölümlerin gençler tarafından tercih edilmesine zemin hazırlanması yönünde atılabilecek adımlardır. Bu şekilde hem kalifiyeli iş gören yetişmiş olacak hem de özel sektörün talepleri daha iyi karşılanmış olacaktır. Böylece eğitimin istihdam yaratamaması engeli ortadan kalkmakla birlikte nitelikli işgücü yetişmiş olacaktır. Özel sektör işverenleri lisans mezunlarına kıyasla meslek mezunlarını tercih etmesi iş ve meslek danışmanlarının bu bölümlerle yaptığı çalışmalar genç işsizliğin azalmasını sağlayacaktır.

Tablo 3: Türkiye'de Genç İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (15–24)

15–19			**20–24**		
2010	**2011**	**2012**	**2010**	**2011**	**2012**
28.715	114.472	82.403	248.495	420.033	474.173

Kaynak: İŞKUR,2014

Genç işsizlerin sayısını gösteren tablo 3'de 20–24 yaş grubundaki gençlerin işsizlik sayılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Çünkü bu yaş grubundaki genç nüfusun eğitimlerini tamamladıkları ve işgücü piyasasında aktif olarak iş talep etmeleri 15–19 yaş grubuna göre işsizlik sayılarını arttırmaktadır.

Tablo 4:Türkiye'de İş Başvurularının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (15–24)

15–19			**20–24**		
2010	**2011**	**2012**	**2010**	**2011**	**2012**
112.090	145.803	192.595	327.401	385.945	521.595

Kaynak: İŞKUR,2014

Tablo 4,iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin 2011 yılından itibaren işgücü piyasasında aktif olarak yer alması iş başvurularının kayıt altına alınması sağlanmış böylece gelen taleplerin nicelik ve nitelik olarak

daha iyi karşılanmasını sağlamıştır. İşgücü piyasasında işveren ile iş göreni buluşturan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin birey odaklı olduğunu bu noktada söylemek yanlış olmayacaktır.

Genç nüfus gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin lokomotif kaynakları arasında yer almaktadır. Ayrıca ilerleyen yıllarda bu nüfusun her ülkede azalacak olması şuan var olan bu nüfusun değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ülkelerde işgücü piyasasına bu doğrultuda yenilikler getirilmesi ve politikalar üretilmesi genç nüfusun atıl kalmasını önleyerek en önemlisi de genç işsizliği azaltacaktır.

15–19 yaş grubunu lise öğrenimlerini almakta/tamamlamakta olan nüfus olması eğitim süreçlerinde ve meslek seçimi sürecinde aile yardımını burada görmek mümkündür. Dolaysıyla İŞKUR bünyesine çalışmalarını sürdüren iş ve meslek danışmanları yılda bir kez meslek tanıtma gibi programlar düzenlemek yerine eğitimin bir parçası olma yönünde çalışmalar sunması nitelikli eğitimi armasını sağlayacaktır.

Tablo 5: Türkiye'de İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (15–24)

15–19			**20–24**		
2010	**2011**	**2012**	**2010**	**2011**	**2012**
10.114	22.823	39.162	46.044	89.119	127.790

Kaynak: İŞKUR,2014

İşe yerleştirilen yaş grubu dağılımını gösteren tablo 5,genel olarak işe yerleştirilmelerin arttığını özellikle 20–24 yaş grubunda bu yerleştirilmelerin daha çok olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda olan işsiz gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasına daha uygun olması işe yerleşmelerini sağlayabilmektedir. Ayrıca 15–19 yaş grubuna göre 20–24 yaş grubundaki genç işsizlerin farkındalık düzeyleri de yüksek olmakla birlikte ne istediklerinin de bilincinde olması işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmaktadır.

İş gücü piyasasında işçi-işveren eşleştirmesini sağlayan iş ve meslek danışmanları, piyasanın ihtiyaçları yönünde yeni istihdam alanlarının oluşmasını sağlayacaktır. Bu noktada iş ve meslek danışmanlarının mesleklere ilişkin bilgi ve yeterliliklerin neler olması gerektiği yönünde sürekli eğitimlerinin sağlanması iş ve meslek danışmanlarının işgücü piyasasında daha etkili hale getirecektir.

Genç işsizlikle mücadelede kapsamında eğitim-istihdam dengesinin sağlanabilmesi için işverenlere de roller düşmektedir. Yeni mezunların deneyim kazanabilmeleri için fırsatlar sunmaları hem genç işsizlerin 'mesleksiz' kalmalarına neden olmayacak hem de genç işsizlikle mücadelede işverenlere ait olan sorumlulukları yerine getireceklerdir. Genel de işsizlik özelde ise genç işsizliği iş gücü piyasasında sadece bir aktörün sorumluluğu altında değildir. Şöyle ki devlet, işveren ve iş gören üçlüsünün çok iyi koordine olması gerekmektedir.

İş ve meslek danışmanları mesleklerinin yükümlülüklerini bilmesi ve sadece meslek olarak görmemeleri daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmalarının de eğitimleri sürekli olmalı ve işsizlik psikolojisi üzerine ciddi eğitimler almalılardır. İş ve meslek danışmanlarının empati kurabilmeleri ve ayrıca birey odaklı olmaları iş bulma sürecini kısaltacaktır.

Tablo 6:Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Genç İşsizlik Oranları (%) (2010–2013)

	2010	**2011**	**2012**	**2013**
Okuma-yazma bilmeyen	16,4	11,2	9	10,3
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	18,4	15,1	14,8	15,5
İlkokul	14,9	11,2	2,5	10,9
Ortaokul veya dengi meslek okul	10,9	14,1	0	15,1
İlköğretim	18,4	14,5	14,1	15,5
Genel lise	27,2	22,4	19,8	21,9
Lise dengi meslek okul	23,1	21,2	19,1	18,6
Yüksekokul veya fakülte	32,5	30	28,5	29,2

Kaynak: TÜİK

Tablo 6,15–24 yaş grubunda olan genç işsizlerin eğitim durumlarını göstermektedir. Okuma yazma bilmeyen genç işsizlik oranının yüksekokul veya fakülte mezunu olan genç işsizlerin oranından daha düşük olması eğitimin istihdam yaratmaması sonucunu çıkarmaktadır. Türkiye'de eğitim politikalarından kaynaklanan birçok aksaklıklar genç işsizliği her geçen gün arttırmaktadır. Türkiye'de üniversite sayılarının fazla olması ve kolay bir şekilde üniversite kaydı yapılması, gençlerin işsizliğini sadece biraz daha ertelemektedir. Yüksek öğrenim mezunu olan 20–24 yaş aralığındaki gençler için yeterli istihdam alanlarının oluşturulamaması nedeniyle her geçen yıl mezun sayısı ile birlikte işsizlikte oranı da artmaktadır.

Çıraklık eğitimlerinin olduğu bazı ülkelerde genç işsizlik sayısı düşüktür. Çünkü eğitim ve ilk iş deneyimlerinin başarıyla uygulandığı çıraklık eğitiminde yeni mezunlar hem iş tecrübesi elde ederken hem de mesleksiz kalma durumları ortadan kalkmaktadır.

Türkiye'de İŞKUR bünyesinde 2011 yılından itibaren faaliyet göstermeye başlayan iş ve meslek danışmanları genelde işsizlik sayısını özelde ise genç işsiz sayısını, işsizlerin yapısal özelliklerini ve demografik özelliklerini kayıt altına almıştır. Böylece işsizlikle mücadele de alınacak önlemlerin bu özellikler doğrultusunda alınmasını iş ve meslek danışmanları sağlamıştır. İş ve meslek danışmanlarının önemi bu süreçte etkili olmuştur

SONUÇ

Genç işsizliği, toplumsal, siyasal ve ekonomik sonuçlarıyla gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli sorunlarındandır. Son zamanlarda birçok ülkenin bu sorun üzerinde ısrarla durduğu ve kalıcı politikalar üretme çabasında oldukları görülmektedir. Gençler arasındaki işsizliği önlemeye yönelik her ülke kendi ekonomik politikalarına göre çözümler üretmektedirler.

Genç istihdamı politikalarını geliştirmek için özellikle işverenlerin aktif katılımlarını sağlamak gerekmektedir. Burada iş ve meslek danışmanlarının etkinliği sağlanarak işverenlerle daha sık görüşmelerin olması işsizlik politikalarının daha iyi işlemesini sağlayacaktır. Böylece yeni istihdam alanlarının açılması sağlanabileceği gibi işverenler iş ve meslek danışmanlığı hizmetini daha iyi tanıyabileceklerdir.

Okullarda verilen teorik eğitimin yanında pratik eğitimlerinde sağlanabilmesi gencin iş piyasasına girmesini kolaylaştıracaktır. Günümüzde sadece meslek liselerinde zorunlu olan staj programları üniversitelerin bütün bölümlerinde de zorunlu olması gerekmektedir.

Genç işsizlik sorununu sadece mesleki eğitim ve genç istihdamının teşvik edilmesinin sağlanması gibi bir dizi önlemlere bağlamak sorunu dar bir bakış açısıyla çözülmesini gerektirecektir. Ancak çözüme bu şekilde bakmak genç işsizliğin biraz daha ötelenmesini ve çözümünün gecikmesini sağlayacaktır. Genç işsizliğine disiplinler arası bir yaklaşımla bakmak ve bu doğrultuda politikalar hazırlamak genç işsizliğin çözümünde başarı sağlayacaktır.

İşsizliğin önlenmesinde yeni istihdam alanlarının açılması, dışa bağımlılığın azaltılması, tarım sektörünün canlandırılması, istihdam yaratan büyümenin sağlanması gibi politikaların uygulanması yanında işsiz bireylerin nasıl iş arayacağının biliyor olması ve iş bulma konusunda yaşanan bilgi eksikliklerini gidermek için iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin kullanılması gerekecektir. Bu nedenle Türkiye'de iş arayanlara destek sağlamak amacıyla iş ve meslek danışmanlarının iyi eğitim almış, uzun süreli işsizlerden olması, iletişim becerileri yüksek, sabırlı, mesleğini seven personellerden oluşması gerekmektedir.

İş ve meslek danışmanlarının hizmetlerini daha iyi yapmalarını sağlamak için maddi, manevi ödüllerle kurum tarafından teşvik edilmelidir.

Genç istihdamının teşvik edilmesinin sağlanması ve genç işsizliğini azaltmaya yönelik mücadelelerin bir toplumun hem bugününü hem de geleceğini etkilemektedir. Ayrıca, günümüz gençlerinin işsizlik sorununun çözülmesi geleceğin bireylerinin de işsizlik sorununun çözülmesidir.

KAYNAKÇA

ASLANTEPE, G. (2007) "Küresel İstihdam Eğilimleri ve Gençlerin İşsizliği", *TİSK Akademi*, c. 2, ö.s.1, ss.50–58.

ATA, N. (2007) "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik", *TİSK Akademi*, c. 2, ö.s.1, ss.109–118.

CAN, İ.(2014) "Küresel Krizin Türkiye'de Genç İşsizliğe Etkisi",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, S.B.E.2014,ss.73

EMİRGİL, ACA ve IŞIĞIÇOK (2014) "Türkiye'de İş Ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları Ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)",Türkiye'de İş Ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği, Çalışma Ve Toplum,2014/1,s.146

ERDOĞMUŞ, N. (2011) "İş ve Meslek Danışmanlığı", İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği (der.), İş ve Meslek Danışmanlığı, Ankara: İŞKUR, 6–23.

İÇLİ, G. (2001) "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.9, ss.67–70.

KUTAL, G. (2004) "Türkiye'de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri", *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*, Derl: A. Hekimler, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., Yayın No:1490, Avrupa Birliği Dizisi:4, İstanbul.

YILMAZ, T., FİDAN, F. ve KARATAŞ, V. (2004) "İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları,* İ.Ü Yayınları No:48, İstanbul.

PİRLER, B. (2007) "Genç İşsizliğin Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar" *TİSK Akademi*, c.2, ö.s.1, ss.147-156.

SAYIN, F. (2011) "Türkiye'de 1988–2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.13, s.4, ss.33–53.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM V-A

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 1

İŞ VE MESLEK SEÇİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI SİSTEMİ

OTURUM BAŞKANI:

DOÇ. DR. ALİ KİTİŞ

(PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ KARİYER DEĞERLERİ VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARI

Tunç DEMİRBİLEK[1], Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR[2]
[1] Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 35390 İZMİR
t.demirbilek@deu.edu.tr
[2]Araş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 35390 İZMİR
aysenur.oktem@deu.edu.tr

ÖZET

İş ve meslek danışmanlığı, işsiz olup kendine uygun iş arayan, çalıştığı halde işinden memnun olmayıp işini değiştirmek isteyen, mesleki olarak uyumsuzluk sorunları yaşayan bireyler gibi dezavantajlı grupların kendilerine uygun işlere yönlendirilmesinde ve yerleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Dolayısıyla, iş ve meslek danışmanlığı yapacak bireylerin, bu mesleğe yönelik becerilerinin ve mesleğe özgü kariyer değerlerinin bulunması gerekmektedir. Benzer şekilde, istihdam edilebilirlik algısı açısından da çalıştıkları kurumda sahip oldukları becerilere ve sağladıkları katkılara değer verilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmanın amacı, iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini seçmelerinde etkili olan kariyer değerleri ve istihdam edilebilirlik algılarının belirlenmesidir. İstatistiksel analizler sonucunda, iş ve meslek danışmanlarının ağırlıklı olarak hizmet, genel yönetim, girişimci ve çeşitlilik kariyer değerine sahip oldukları ve bu kariyer değerlerinin istihdam edilebilirlik algısı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: 1. İş ve Meslek Danışmanlığı, 2. Kariyer Değeri, 3. İstihdam Edilebilirlik Algısı

GİRİŞ

Türkiye İş Kurumu'nun tanımına göre, iş ve meslek danışmanlığı faaliyeti, iş ve meslek seçme aşamasında bulunan, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma yaşamına girecek olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların meslek ve iş seçiminin önemi konusunda bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarını yardımcı olmaktır (http://www.iskur.gov.tr/).

Ülkemizde, iş ve meslek danışmanlığı yeni bir istihdam alanı olup, bu nedenle de çözüm bekleyen pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu mesleği icra eden bireyler üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olduktan sonra, çoğunlukla uzun süreli işsizlik yaşayıp istihdam edilmektedir. İş ve meslek danışmanı (İMD) olmak isteyen bireyler, 360 saatlik eğitim sonrasında girilecek olan sözlü ve yazılı sınavdan geçerli bir puan alması durumunda sertifika sahibi olabilmektedir. İMD olabilmek için alınan söz konusu sertifika 5 yıl süreyle geçerlilik taşımaktadır. Ayrıca, İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'nde de "*iş ve meslek danışmanı olarak çalışırken İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma şartını kaybedenlerden, memur statüsünde görev yapmakta olanların mevcut işlerinden farklı bir kadroya atanacak, hatta sözleşmeli olanların da sözleşmesi feshedilecektir*" hükmüne yer verilmektedir (md. 10). Söz konusu hüküm, iş performansı ve iş güvencesi ile istihdam edilebilirlik arasında ilişki kuran niteliktedir. Dolayısıyla, İMD'lerin işsiz kalma ya da işlerini değiştirme riski bulunmaktadır.

Bildiride, iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri ve istihdam edilebilirlik algılarının ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için, öncelikle iş ve meslek danışmanlığı, kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde durulmuş, daha sonra İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görev yapan İMD'ler örnekleminde gerçekleştirilen araştırmanın bulguları değerlendirilmiştir.

1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İş ve meslek danışmanlığı; bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve çalışma yaşamı hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve işgücü piyasasında bulunan kurum ve işletmelerle karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek süreci olarak ifade edilmektedir. Buradan hareketle, Türkiye İş Kurumu tarafından İş ve meslek Danışmanlığı, "işin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işe yönlendirilmesi; gerektiğinde kişinin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim imkanlarından yararlandırılması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması; işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmenin yapılması" şeklinde ifade edilmektedir. Bu tanımda, iş kavramının

yanında meslek kavramı da kullanıldığı için iş ve meslek danışmanlığı tanımı yapılmış olmaktadır (Erdoğmuş, 2011: 7). 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 süreci olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 127).

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 profesyonel destek vermektir (Erdoğmuş, 2011: 8).

İş ve meslek danışmanlarının mesleki yeterlilikleri konusunda Mesleki Yeterlilikler Kurumu'nun (MYK) yaptığı çalışmalar sonucunda bu mesleğin standartları tanımlanmış bulunmaktadır. MYK'nın hazırladığı iş ve meslek danışmanı meslek standardına göre, iş ve meslek danışmanı (seviye 6); meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada ya da seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu iş ya da meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ya da mesleği seçmesi, seçtiği iş ya da meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir (MYK, 2011: 6). İş ve meslek danışmanı, çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur. Mesleki Yeterlilikler Kurumunun hazırladığı belgede iş ve meslek danışmanının sahip olması gereken birtakım bilgi ve beceriler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; 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 bilgidir (MYK, 2011: 29-30).

2. ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Bireyin işgücü piyasasındaki konumunun temel göstergeleri, eğitim, mesleki eğitim ya da mesleki durumudur. Son zamanlarda ise, araştırmacılar algılanan işgücü hareketliliği kolaylığı incelemelerine dayanarak öznel istihdam edilebilirlik göstergesi geliştirmişlerdir. Bu bağlamda, algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, bireylerin içsel ve dışsal işgücü piyasasındaki mevcut seçenekleri algılaması olarak tanımlanmıştır (Cuyper vd., 2008: 490). Benzer şekilde, Berntson ve Marklund'a (2007) göre algılanan istihdam edilebilirlik, çalışanların yeni bir iş ya da şu anda sahip olduğu işe denk bir iş bulma konusundaki başarıları ile ilgili algıları biçiminde ifade edilmiştir. Bu tanıma göre, algılanan istihdam edilebilirlik bireyin bir iş elde etme, mevcut işini koruyabilme ya da arzuladığı bir işi elde etme yeteneğidir. Burada çalışan algısına odaklanarak istihdam edilebilirlikle ilgili olarak öznel bir yaklaşım benimsenmektedir. Söz konusu algı, bireyin işgücü piyasasındaki konumunu anlamlandırması veya gerektiğinde işgücü piyasasında iş veya işletme değiştirmeye olanak sağlayan becerilerin geliştirilmesi ile ilgilidir (Cuyper vd., 2011: 1487).

Rothwell ve Arnold (2007)'a göre istihdam edilebilirlik algısı, içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik algısı olarak iki boyutta incelenmektedir. İlk olarak içsel istihdam edilebilirlik algısı, bireysel katkılar açısından mevcut işletmede çalışana verilen değere ve işini sürdürebileceğine ilişkin algıyı ifade ederken, dışsal istihdam edilebilirlik algısı ise, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve niteliklerine göre, çalıştığı işletme ya da kurum dışındaki başka kurumlarda iş bulabileceğine yönelik algısı olarak tanımlanmaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007: 27).

3. KARİYER DEĞERLERİ

Kariyer değerleri kuramı Edgar Schein'ın 44 mezun lisansüstü öğrencisiyle, 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal bir çalışma gerçekleştirerek bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bulmaya çalıştığı bir modeldir (Yarnall, 1998: 56). Schein tarafından geliştirilen kariyer değerleri modeli, bireylerin sahip oldukları yetenekler, değerler ve güdüler konusunda içsel bir öngörü sağlamaktadır. Bireylerin kariyer değerleri hakkında bilgi sahibi olması, kariyer seçimlerinde onlara kendi bireysel değerleri ile karşılaştırma olanağı sağlamaktadır. Bu bilgi bireylerin kariyer seçimiyle karşı karşıya kaldıklarında daha doğru kararlar vermesini sağlayacak niteliktedir (Schein, 1978: 125). Delong ve Coombs (1989)'a göre ise, kariyer değerleri sadece kariyer tercihlerini etkilemez, aynı zamanda bir işverenden diğer işverene ya da bir işletmeden başka bir işletmeye geçiş kararını da etkilemektedir. Bireyin çalışma yaşamında ne aradığını şekillendirir ve geleceğine yön verir. Schein (1974)'ın ilk çalışmasından sonra beş kariyer değeri ortaya çıkmıştır. Bunlar güvence ve istikrar, teknik-fonksiyonel, genel yönetim becerisi, girişimci ve otonomi kariyer değeridir. Ancak, Delong'a göre Schein'ın ilk çalışmasında ortaya

çıkmayan, üç kariyer değeri daha mevcuttur ve diğer kariyer değerlerine göre daha az yaygındır. Bu bağlamda, bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyebilecek, Schein (1974)'ın beş kariyer değeri ve Delong (1982) tarafından öne sürülen üç kariyer değeri şunlardır:

Teknik-Fonksiyonel Kariyer Değeri: Bu değere sahip bireylerde merak uyandıran ve onları yaptıkları işte doyuma ulaştıran etken sürekli pratik yapmaktır. Bu değere sahip bireyler uzman oldukları alanın dışında başka bir iş yapmak istemez. Teknik ve fonksiyonel yetkinlik çalışanın kariyer gelişimi açısından uzman olduğu alana önem vermesini ve hep bu alanda ilerleme isteğini ifade etmektedir (Schein, 1990: 20).

Yönetim Becerisi Kariyer Değeri: Yönetim kariyer değerine sahip olan bireyler, gerçekten genel yönetici olmayı isteyen, başlı başına buna ilgisi olan, genel yönetici olmak için ihtiyaç duyulan pek çok yeteneğe, bilgi ve beceriye sahip olan işletmenin önemli politikalarında karar verici pozisyonda olmak isteyen ve organizasyonel kariyer basamaklarında en üst düzeye ulaşma tutkusuna sahip olan bireylerdir (Schein, 1990, 23).

Otonomi-Özerklik Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip insanlar hangi işte çalışırsa çalışsın, kendi bildikleri gibi, kendi yollarından işi ifa etmek isterler. Bu sebeple standartlara, kural ve talimatlara her zaman karşı çıkarlar (Schein, 1990: 26).

Güvence-İstikrar Kariyer Değeri: Bazı insanlar için kariyerlerinde ağır basan ihtiyaç, güvence ve istikrardır. Bunun nedeni de, güvenceli ve istikrarlı bir işe sahip olmanın kişilerin gelecekteki olabilecek olayları öngörmesini sağlayabilmesidir (Schein, 1990: 28).

Girişimci Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip bireyler, sahip oldukları bilgi ve becerilerini yeni bir ürün veya hizmet üretmek ya da yeni bir iş kurmak için kullanmaktadırlar. Bu grup bireylerin yaratıcılık arzusu, özellikle kendi çabasıyla ortaya konan ve kendisini özdeşleştirebileceği hizmet, ürün ya da yeni bir işletme kurmaktır (Schein, 1990: 29).

Kimlik Kariyer Değeri: Kariyerleri boyunca belirli bir işletmeye ait olarak statü ve prestije önem veren bireylerin kariyer değeridir. Bu değere sahip olan bireyler, güçlü ya da prestij sahibi işverenlerle tanımlanmak ister (Delong, 1982: 53).

Hizmet Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip bireyler, kendi çabaları sonucunda başkalarının gelişim göstermelerinden mutlu olurlar. Onların istediği, sahip olduğu bireylerarası iletişim ve yardım etme becerilerini, diğer bireylere hizmet etmede kullanmaktır (Delong, 1982: 53).

Çeşitlilik Kariyer Değeri: Bu değere sahip bireyler farklı tür görevlerde çalışmayı ister. Tek düze, monoton işler istedikleri bir çalışma tarzı değildir. Bu bireyler ayrıca, kendilerine büyük ölçüde çeşitli görev ve proje çalışmaları sağlayan bir kariyer arzu ederler (Delong, 1982: 53).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Amaç ve Hipotezler

Araştırmanın amacı, iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini seçmelerinde etkili olan kariyer değerleri ile istihdam edilebilirlik algılarının ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu bağlamda, araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H_1: İş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri ile istihdam edilebilirlik algıları arasında ilişki vardır.

H_2: İş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinin dışsal istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkisi vardır.

H_3: İş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinin içsel istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkisi vardır.

4.2. Materyal

Araştırmada kullanılan anket formu iki ölçekten oluşmaktadır. Bunlar; içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik algısını ölçen algılanan istihdam edilebilirlik ölçeği ve teknik-fonksiyonel, otonomi, hizmet, kimlik, girişimci, güvence-istikrar, genel yönetim ve çeşitlilik kariyer değerini ölçen Delong (1982) tarafından geliştirilen kariyer değerleri ölçeğidir. Bu ölçeklerin yanında, anket formunda iş ve meslek danışmanlarının kaç kez iş değiştirdikleri, işteki deneyim süreleri, işsiz kalma durumları, işsiz kalma süreleri, bu mesleği seçme nedenleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu gibi demografik değişkenleri içeren sorulara da yer verilmiştir. Söz konusu ölçeklerin madde sayıları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Ölçekler ve Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
Algılanan İstihdam Edilebilirlik (Rothwell ve Arnold, 2007)		**0,823**
İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı	6	0,820
Dışsal İstihdam Edilebilirlik Algısı	10	0,816
Kariyer Değerleri (Delong 1982)		**0,841**
Teknik-Fonksiyonel	5	0,770
Otonomi	4	0,692
Hizmet	5	0,775
Kimlik	5	0,764
Girişimci	3	0,536
Güvence-İstikrar	6	0,706
Genel Yönetim	5	0,843
Çeşitlilik	5	0,791

4.3. Örneklem

Araştırma, İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde istihdam edilen iş ve meslek danışmanları üzerinde anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. İstihdam edilen 240 iş ve meslek danışmanından toplam 94 kişiye ulaşılmış ve elde edilen anketlerin hepsi analize dahil edilmiştir. Örneklemin demografik özellikleri Tablo 2'de özetlenmektedir.

Tablo 2. Demografik Değişkenler

Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)	Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)
Yaş			**Bugüne kadar kaç defa iş değiştirdiniz?**		
23-26	21	22,3	Hiç	13	13,8
27-30	48	51,1	1-3	52	55,3
31-34	20	21,3	4-6	22	23,4
35-38	5	5,3	7 ve üzeri	7	7,4
Cinsiyet			**Şu anda yaptığınız işteki deneyim süreniz nedir?**		
Erkek	191	43,1	1 yıldan az	37	39,4
Kadın	252	56,9	1 yıl	19	20,2
			2 yıl	38	40,4
Medeni Durum			**Hiç işsiz kaldınız mı?**		
Evli	40	42,6	Evet	73	77,7
Bekar	53	56,4	Hayır	21	22,3
Diğer	1	1,1			
Eğitim Durumu			**İşsiz Kalma Süresi**		
			1 yıldan az	18	19,1
Üniversite	60	63,8	1-2 yıl	35	37,2
Lisansüstü	34	36,2	3-4 yıl	17	18,1
			5 yıl ve üzeri	3	3,2
Mezun olunan Bölüm			**Bu mesleği seçme nedeni**		
- Fen-Edebiyat ve Eğitim	72	76,6	- Mezun olduğum alanda iş bulamadığımdan	28	29,8
Bilimleri	13	13,8	- İş ve meslek danışmanlığı mesleği ilgimi çektiğinden	16	17,0
-Mühendislik	8	8,5	- Ücret düzeyi yüksek olduğundan	8	8,5
- Sosyal Bilimler	1	1,1	- Kamu sektöründe çalışmak istediğimden	35	37,2
- Diğer			- Diğer	7	7,4
TOPLAM	**94**	**100**	**TOPLAM**	**94**	**100**

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan danışmanların yaşlarının oldukça genç oldukları görülmektedir. En yüksek yaş grubu 27-30 yaş aralığıdır ve örneklemin yaş ortalaması 29'dur. Buradan hareketle, iş ve meslek danışmanlığının genç işgücüne dayandığı belirtilebilmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. İş ve meslek danışmanlarının hangi bölümlerden mezun oldukları incelendiğinde, daha çok fen-edebiyat ve eğitim bilimleri bölümlerinden mezun olanlar, dolayısıyla öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Bu noktada, fen-edebiyat ve eğitim bilimleri fakültelerinden mezun olan öğretmenler arasında işsizliğin yüksek olduğu ve eğitimini aldıkları mesleklerde istihdam edilmedikleri sonucuna ulaşılabilir. Araştırmada, danışmanlara bugüne kadar kaç defa iş değiştirdikleri de sorulmuştur. Buna göre, danışmanların % 55,3'ü 1-3 kez, % 23,4'ü ise 4-6 kez iş değiştirdiğini belirtmiştir. Ayrıca, danışmanların % 77,7'si işsiz kaldıklarını ve işsiz kalınan sürelerin de uzun olduğunu belirtmişlerdir. Danışmanların %58,5'i 1 yıldan daha fazla süre işsizlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Görüleceği üzere, araştırmaya katılan bireyler iş ve meslek danışmanı olmadan önce pek çok kez iş değiştirmiş ve uzun dönemli işsizlik yaşamıştır. Diğer yandan, danışmanlara bu mesleği seçme nedeni sorulmuş ve %29,8'inin mezun olduğu alanda iş bulamadığı için ve %37,2'sinin de kamu sektöründe çalışmak istediği için bu mesleği seçtiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, danışmanların iş güvencesine ve istikrara önem verdikleri sonucuna ulaşılabilmektedir. Benzer şekilde, Emirgil vd.leri (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların iş ve meslek danışmanlığı mesleğini tercih etmelerindeki temel gerekçeleri, bu mesleğin Türkiye'de yeni ve kariyer şansı yüksek bir meslek olması, insanlar ile iletişim içinde olmak ve onlara yardım etmek, uzun süre işsizlik sürecinden sonra bu meslekte çalışmak zorunda kalmak, hayalindeki mesleğe atanamamak ve maddi anlamda tatmin edici bir iş olması şeklinde ifade edilmiştir. Diğer yandan, araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarından yalnızca %1,8'i bu mesleğin idealindeki meslek olduğunu belirtmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Farklılık Analizi

İş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri ve istihdam edilebilirlik algılarının cinsiyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, işteki deneyim süresi açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 3. Kariyer Değerlerinde Cinsiyet Açısından Farklılık

Cinsiyet	Kariyer Değerleri	Kadın		Erkek		t	P
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Kadın = 71 Erkek = 23	**Teknik-Fonksiyonel**	2,99	,712	3,22	,765	-1,31	,192
	Otonomi	3,47	,585	3,60	,660	-,919	,360
	Hizmet	4,19	,495	4,26	,433	-,676	,501
	Kimlik	3,79	,577	3,60	,708	1,345	,182
	Girişimci	3,47	,634	3,95	,441	-3,38	**,001***
	Güvence-İstikrar	3,64	,629	3,41	,662	1,52	,132
	Genel Yönetim	4,30	,913	4,63	,747	-1,58	,117
	Çeşitlilik	3,57	,633	3,72	,538	-,982	,329

***p<0,05**

Tablo 3'e göre, iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinde cinsiyet açısından bir farklılık olup olmadığına bakıldığında, erkeklerin girişimci kariyer değeri ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre p<0,05 anlamlılık düzeyinde yalnızca girişimci kariyer değeri açısından bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 4. İstihdam Edilebilirlik Algısında Cinsiyet Açısından Farklılık

Cinsiyet	İstihdam Edilebilirlik Algısı	Kadın		Erkek		t	P
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Kadın = 71 Erkek = 23	**İçsel İstihdam Edilebilirlik**	2,97	,829	3,19	,742	-1,116	,495
	Dışsal İstihdam Edilebilirlik	3,33	,485	**3,51**	,621	-1,410	**,043***

***p<0,05**

Benzer şekilde istihdam edilebilirlik algısında cinsiyet açısından farklılık olup olmadığına bakıldığında ise, erkeklerin dışsal istihdam edilebilirlik algısının kadınlara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre, erkekler işsiz kalma ya da iş değiştirme durumunda işgücü piyasasında daha rahat iş bulabileceklerine inanmaktadır. İçsel istihdam edilebilirlik algısı bakımından ise, herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 5. Eğitim Durumu Bakımından Kariyer Değerleri Arasında Farklılık

Eğitim Durumu	Kariyer Değerleri	Lisans		Lisans Üstü		t	p
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Lisans = 60 Lisans Üstü = 34	**Teknik-Fonksiyonel**	3,06	,681	3,03	,815	,178	,859
	Otonomi	3,55	,608	3,43	,597	,895	,373
	Hizmet	4,25	,494	4,12	,448	1,240	,218
	Kimlik	**3,85**	,640	3,56	,522	2,237	**,028***
	Girişimci	**3,68**	,541	3,42	,730	2,021	**,046***
	Güvence-İstikrar	3,58	,666	3,59	,606	-,051	,960
	Genel Yönetim	4,50	,829	4,17	,950	1,723	**,088****
	Çeşitlilik	**3,70**	,605	3,45	,599	1,933	**,056***

*** p<0,05; **p<0,10**

Tablo 5'e göre, eğitim durumu bakımından iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri arasındaki farklılık incelendiğinde, kimlik, girişimci ve çeşitlilik kariyer değeri bakımından p<0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunurken, genel yönetim kariyer değeri bakımından ise p<0,10 anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, lisans mezunları sahip oldukları mesleki kimlik ve çalıştıkları kurumla anılmaktan mutluluk duymaktadır ve daha fazla girişimci ruhuna sahiptir. Ayrıca, işinde farklı görevleri yerine getirmek onları motive etmektedir. Tekdüze ve rutin işlerden hoşlanmamaktadırlar.

Tablo 6. Eğitim Durumu Bakımından İstihdam Edilebilirlik Algıları Arasında Farklılık

Eğitim Durumu	İstihdam Edilebilirlik Algısı	Lisans		Lisansüstü		t	P
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Lisans = 60 Lisansüstü = 34	**İçsel İstihdam Edilebilirlik**	3,00	,818	3,07	,808	-,373	,710
	Dışsal İstihdam Edilebilirlik	3,42	,533	3,30	,507	1,029	,306

*** p<0,05; **p<0,10**

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere, eğitim durumu bakımından istihdam edilebilirlik algıları arasında farklılık olup olmadığına bakıldığında ise, içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik algısı açısından danışmanlar arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 7. Kariyer Değerlerinde Mezun Olunan Bölüm Açısından Farklılık

Kariyer Değerleri	Mühendislik (n=13)		Sosyal Bilimler (n=8)		t	p
	$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Teknik-Fonksiyonel	3,01	,727	2,67	1,269	,786	,441
Otonomi	3,25	,549	3,62	,353	-1,715	,103
Hizmet	4,16	,363	4,37	,361	-1,262	,222
Kimlik	3,50	,619	3,67	,452	-,660	,517
Girişimci	3,43	,725	4,00	,712	-1,742	**,098****
Güvence-İstikrar	3,55	,737	3,66	,750	-,346	,733
Genel Yönetim	4,30	,954	4,95	,805	-1,584	,130
Çeşitlilik	3,38	,608	4,05	,592	-2,458	**,024***
Kariyer Değerleri	**Öğretmenlik (n=72)**		**Sosyal Bilimler (n=8)**		**t**	**p**
	$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Teknik-Fonksiyonel	3,09	,649	2,67	1,269	1,539	,128
Otonomi	3,55	,619	3,62	,353	-,310	,757
Hizmet	4,21	,503	4,37	,361	-,893	,374

Kimlik	3,80	,626	3,67	,452	,572	,569
Girişimci	3,57	,592	4,00	,712	-1,891	**,062****
Güvence-İstikrar	3,59	,623	3,66	,750	-,313	,755
Genel Yönetim	4,34	,868	4,95	,805	-1,875	**,065****
Çeşitlilik	3,61	,594	4,05	,592	-1,956	**,054****
Kariyer Değerleri	**Öğretmenlik (n=72)**		**Mühendislik (n=13)**		**t**	**p**
	$\bar{X}$	**S.S**	$\bar{X}$	**S.S**		
Teknik-Fonksiyonel	3,09	,649	3,01	,727	,383	,703
Otonomi	3,55	,619	3,25	,549	1,662	,100
Hizmet	4,21	,503	4,16	,363	,286	,775
Kimlik	3,80	,626	3,50	,619	1,581	,118
Girişimci	3,57	,592	3,43	,725	,747	,457
Güvence-İstikrar	3,59	,623	3,55	,737	,214	,831
Genel Yönetim	4,34	,868	4,30	,954	,149	,882
Çeşitlilik	3,61	,594	3,38	,608	1,291	,200

***p<0,05; **p<0,10**

Tablo 7'ye göre, mezun olunan bölüm açısından iş ve meslek danışmanları arasındaki farklılığa bakıldığında, mühendislik ve sosyal bilimler alanlarından mezun olanlar arasında p<0,05 anlamlılık düzeyinde çeşitlilik kariyerinde, p<0,10 anlamlılık düzeyinde ise girişimci kariyer değeri açısından farklılık bulunmuştur. Buna göre, sosyal bilimler alanlarından mezun danışmanların girişimci ve çeşitlilik kariyer değeri ortalaması mühendislik mezunu danışmanlara göre daha yüksektir. Bu bağlamda, işletme, halkla ilişkiler, sosyoloji gibi sosyal alanlardan mezun olan danışmanlar için önemli olan farklı ve çok sayıda görev üstlenmelerine imkan veren bir işte çalışmaktır. Ayrıca, söz konusu bölümlerden mezun olan danışmanlar daha girişimci, belirsiz durumlara karşı toleranslı, yeniliklere açık ve risk alma eğilimleri daha yüksektir.

Öğretmenlik ve sosyal bilimler mezunları arasında kariyer değerleri açısından farklılık olup olmadığı incelendiğinde, p<0,10 anlamlılık düzeyinde girişimci, genel yönetim ve çeşitlilik kariyer değerleri açısından farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, işletme, halkla ilişkiler, sosyoloji gibi alanlardan mezun danışmanların ortalamaları mühendislik mezunu danışmanlara göre daha yüksektir.

Son olarak öğretmenlik ve mühendislik mezunları arasında kariyer değerleri bakımından farklılık olup olmadığı analiz edildiğinde, p<0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 8. Mezun Olunan Bölüm Açısından İstihdam Edilebilirlik Algısında Farklılık

		Kareler Toplamı	**df**	**Ortalama kare**	**F**	**p**
İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı	Gruplar Arası	,780	3	,260	,388	,762
	Gruplar İçi	60,374	90	,671		
	Toplam	61,154	93			
Dışsal İstihdam Edilebilirlik Algısı	Gruplar Arası	,460	3	,153	,549	,650
	Gruplar İçi	25,112	90	,279		
	Toplam	25,572	93			

***p<0,05**

Mezun olunan bölüm açısından istihdam edilebilirlik algısında farklılık olup olmadığının analizinde, mühendislik, sosyal bilimler ve öğretmenlik alanlarından mezun olanlar arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 9. İşteki Deneyim Süresi Açısından İstihdam Edilebilirlik Algısı Farklılığı

		Kareler Toplamı	**df**	**Ortalama kare**	**F**	**p**
İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı	Gruplar Arası	5,217	2	2,609	4,244	**,017***
	Gruplar İçi	55,937	91	,615		
	Toplam	61,154	93			
Dışsal İstihdam Edilebilirlik Algısı	Gruplar Arası	,340	3	,113	,404	,750
	Gruplar İçi	25,232	90	,280		
	Toplam	25,572	93			

***p<0,05**

İşteki deneyim süresi açısından istihdam edilebilirlik algısında farklılık olup olmadığına bakıldığında, gruplar arasında içsel istihdam edilebilirlik açısından p<0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu bulunmuştur. Dışsal istihdam edilebilirlik algısı açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İçsel istihdam edilebilirlik açısından hangi gruplar arasında farklılık olduğunu test etmek amacıyla Post Hoc Tukey Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. İşteki Deneyim Süreleri Arasında İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı Açısından Farklılık

Bağımlı Değişken	Deneyim Süresi (I)	Deneyim Süresi (J)	Ortalama Fark	Standart Hata	P
İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı	**1 yıldan az**	1 yıl	,48222	,22143	**,032***
		2 yıl	,51718	,18499	**,009***
	1 yıl	2 yıl	,03496	,22356	,876

***p<0,05**

Tablo 10'dan da anlaşılacağı üzere, işteki deneyim süreleri arasında içsel istihdam edilebilirlik algısı açısından farklılık incelendiğinde, ortalama fark (I-J)=,48222 olup, p<0,05 olması 1 yıldan az süre deneyimi olanlarla 1 yıl süre deneyimi olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre, ortalama fark pozitif olduğu için, 1 yıldan az süre deneyimi olan İMD'lerin içsel istihdam edilebilirlik algısı ortalaması 1 yıl süre deneyimi olanlara göre daha yüksektir. Benzer şekilde, ortalama fark (I-J)=,51718 olup, p<0,05 olması 1 yıldan az süre deneyimi olanlar ile 2 yıl süre deneyimi olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, ortalama fark pozitif olduğu için, 1 yıldan az süre deneyimi olanların, içsel istihdam edilebilirlik algısı ortalaması 2 yıl süre deneyimi olanlara göre daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, iş ve meslek danışmanları arasında deneyim süresi arttıkça, kurum bünyesindeki istihdam edilebilirlik algıları düşmektedir. Bir diğer anlatımla, 1 yıldan az deneyime sahip çalışanlar, kurumda kişisel katkılarına değer verildiğini ve bu nedenle söz konusu kurumda iyi bir geleceğe sahip olduklarını düşünmektedirler. Ayrıca, kurum içindeki fırsatlardan haberdar olduklarına ilişkin algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir.

5.2. Korelasyon ve Regresyon Analizi

Kariyer değerleri ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre, bağımlı değişken olan istihdam edilebilirlik algısı ile bağımsız değişken olan kariyer değerleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Kariyer Değerleri ve İstihdam Edilebilirlik Algısı Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Teknik Fonksiyonel	1									
2. Otonomi	-,033 ,754	1								
3. Hizmet	,241* ,019	,135 ,194	1							
4. Kimlik	,162 ,119	,075 ,472	,274* ,008	1						
5. Girişimci	,059 ,572	,305* ,003	,155 ,135	,163 ,116	1					
6. Güvence-İstikrar	,133 ,201	-,095 ,360	,169 ,103	,198 ,056	-,162 ,119	1				
7. Genel Yönetim	-,081 ,439	,158 ,128	,344* ,001	,341* ,001	,411* ,000	,077 ,463	1			
8. Çeşitlilik	-,072 ,491	,282* ,006	,370* ,000	,218* ,035	,375* ,000	-,166 ,109	,522* ,000	1		
9. İçsel İstihdam Edilebilirlik	-,020 ,847	,015 ,889	,191* ,045	-,077 ,463	,134 ,199	,099 ,344	,027 ,796	-,014 ,895	1	
10. Dışsal İstihdam Edilebilirlik	,123 ,236	,152 ,145	,254* ,014	,074 ,481	,381* ,000	,064 ,537	,446* ,000	,299* ,003	,408* ,000	1

***p<0,05**

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, p=0,05 anlamlılık düzeyinde, yalnızca hizmet kariyer değeri ile içsel istihdam edilebilirlik algısı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda, iş ve meslek

danışmanlığı mesleğinin hizmet sektöründe olmasından dolayı, çalışanların kendilerini hizmete adamaları onların kurum içindeki istihdam edilebilirliklerini artıracağı düşüncesi bulunmaktadır. Bunun yanında, p=0,05 anlamlılık düzeyinde, hizmet, girişimci, genel yönetim ve çeşitlilik kariyer değerleri ile dışsal istihdam edilebilirlik algısı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, "iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri ile istihdam edilebilirlik algıları arasında ilişki vardır" şeklindeki H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Buradan hareketle, iş ve meslek danışmanlarının, içsel istihdam edilebilirlik algısında olduğu gibi, kendilerini topluma hizmet etmeye adamaları, yaratıcı ve yeni fikirler sunmayı sevmeleri, aynı zamanda diğer çalışanlara liderlik yapmak istemeleri ve son olarak rutin işlerden hoşlanmayıp, farklı görevler üstlenmeleri ve kendilerini farklı görevlerde sorumluluk alarak geliştirmeleri onların dışsal istihdam edilebilirlikleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduklarını gösterebilmektedir.

Tablo 12. Kariyer Değerlerinin Dışsal İstihdam Edilebilirlik Algısı Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Dışsal İstihdam Edilebilirlik Algısı				
	B	**Standart Hata**	**Beta(β)**	**T değeri**	**Sig.**
(Sabit)	1,154	,589	-	1,959	,053
Teknik-Fonksiyonel	,102	,071	,141	1,434	,155
Otonomi	,023	,085	,026	,269	,789
Hizmet	,278	,110	,254	2,519	**,014***
Kimlik	-,134	,086	-,157	-1,550	,125
Girişimci	,190	,090	,227	2,109	**,038***
Güvence-İstikrar	,071	,082	,087	,866	,389
Genel Yönetim	,211	,071	,356	2,966	**,004***
Çeşitlilik	,256	,085	,299	3,004	**,003***
R = 0,542	**R^2 = 0,294**	**F = 4,423**	**p = 0,000***		

Regresyon analizi sonuçlarına göre hizmet, girişimci, genel yönetim ve çeşitlilik kariyer değeri ile dışsal istihdam edilebilirlik algısı anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0,542 ve p=0,000). Buna göre, hizmet kariyer değeri, dışsal istihdam edilebilirlik algısını p=0,014<p=0,05 anlamlılık düzeyinde olumlu yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, girişimci (p=0,038<p=0,05), genel yönetim (p=0,004<p=0,05) ve çeşitlilik (p=0,003<p=0,05) kariyer değeri dışsal istihdam edilebilirlik algısını olumlu yönde etkilemektedir. Buna göre, kariyer değeri olarak hizmet, girişimci, genel yönetim ve çeşitlilik değerlerini benimsemiş olan çalışanların, herhangi bir işsizlik ya da iş değiştirme durumunda, işgücü piyasasında istihdam edilebileceklerine yönelik algıları yüksek olabilmektedir. Genel olarak ifade edilirse, kariyer değerleri dışsal istihdam edilebilirlik algısını %29,4 (R^2=0,294) oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla, gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, "iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinin dışsal istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkisi vardır" şeklindeki H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. Kariyer Değerlerinin İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı Üzerindeki Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İçsel İstihdam Edilebilirlik Algısı				
	B	**Standart Hata**	**Beta(β)**	**T değeri**	**Sig.**
(Sabit)	1,578	1,027		1,537	,128
Teknik-Fonksiyonel	-,114	,124	-,103	-,927	,357
Otonomi	-,037	,148	-,028	-,253	,801
Hizmet	,454	,205	,268	2,215	**,029***
Kimlik	-,191	,151	-,145	-1,268	,208
Girişimci	,277	,157	,214	1,767	**,081****
Güvence-İstikrar	,143	,142	,113	1,007	,317
Genel Yönetim	-,053	,124	-,058	-,430	,669
Çeşitlilik	-,149	,177	-,112	-,839	,404
R = 0,322	**R^2 = 0,104**	**F = 1,231**	**p = 0,000***		

Kariyer değerlerinin içsel istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisi olup olmadığını ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, yalnızca hizmet ve girişimci kariyer değerleri ile içsel istihdam edilebilirlik algısı anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0,322 ve p=0,000). Buna göre, hizmet kariyeri

p=0,029<p=0,05 anlamlılık düzeyinde içsel istihdam edilebilirliği olumlu yönde etkilemektedir. Aynı şekilde girişimci kariyer değeri de p=0,081<p=0,10 anlamlılık düzeyinde içsel istihdam edilebilirliği olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlığında hizmet ön plana çıktığı için, hizmet kariyer değerine sahip olan bireylerin, o kurum içindeki istihdam edilebilirliklerini sürdürebileceklerine olan algıları daha yüksek olabilmektedir. Genel olarak bakıldığında ise, teknik-fonksiyonel, otonomi, kimlik ve güvence-istikrar kariyer değerine sahip olma durumunun içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik algısı üzerinde herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, kariyer değerleri içsel istihdam edilebilirlik algısını %10,4 (R^2=0,104) oranında etkilemektedir. Dolayısıyla, kariyer değerlerinin dışsal istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisi %29 oranı ile daha yüksektir. Buna göre, "iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinin içsel istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkisi vardır" H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Emirgil vd.'leri (2014)'nin araştırmalarından elde ettikleri sonuç, iş ve meslek danışmanlarının içsel istihdam edilebilirliklerinin düşük olmasını destekleyici niteliktedir. Söz konusu araştırmaya göre, 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 etkileyebilmektedir. Buradan hareketle, kariyer değerleri ne olursa olsun, mevcut kurumlarında istihdam edilebileceklerine yönelik algıları da düşük olabilecektir (Emirgil vd.'leri, 2014: 159). Belirtmek gerekir ki, iş ve meslek danışmanlarına kadroya geçebilme imkanı tanınmıştır (http://www.memurlar.net/haber/387248/, 17.11.2014).

SONUÇ

İş arayan bireylerle işi bir araya getirmede kilit rol oynayan iş ve meslek danışmanlığı, yeni bir istihdam alanıdır. İşgücü piyasası için önemli bir rol üstlenen iş ve meslek danışmanlarının, işe ve örgüte bağlılıkları sahip oldukları kariyer değerleri ve istihdam edilebilirlik algıları ile de ilgilidir. İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte bulunan birtakım hükümler, İMD'lerin istihdam edilebilirlik algılarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri, herhangi bir işsizlik ya da iş değiştirme durumu ile karşı karşıya kalındığında kendilerine, onları motive etmek için ise yöneticilerine yol gösterici olabilir. Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini seçmelerinde etkili olan kariyer değerleri ve istihdam edilebilirlik algıları ile ilgili araştırmadan elde edilen temel bulgular aşağıdaki gibidir.

- İş ve meslek danışmanlarının hangi bölümlerden mezun oldukları incelendiğinde, daha çok fen-edebiyat ve eğitim bilimleri bölümlerini bitirdikleri, dolayısıyla öğretmen vasfı taşıdıkları görülmektedir. Ancak, fen-edebiyat ve eğitim bilimleri fakültelerinden mezun olan öğretmenler arasında işsizliğin yüksek olduğu ve eğitimini aldıkları mesleklerde yeterince istihdam edilmedikleri bilinmektedir. Araştırmaya katılan bireyler, iş ve meslek danışmanı olmadan önce pek çok kez iş değiştirmiş ve uzun dönemli işsizlik yaşamıştır. Danışmanlara bu mesleği seçme nedeni sorulduğunda, %29,8'i mezun olduğu alanda iş bulamadığı için ve %37,2'si de kamu sektöründe çalışmak istediği için bu mesleği seçtiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, danışmanların iş güvencesine ve istikrara önem verdikleri sonucuna ulaşılabilmektedir. Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının yalnızca %17'si bu meslek ilgisini çektiği için seçtiğini belirtmiştir.
- İş ve meslek danışmanlarının kariyer değerlerinde cinsiyet açısından bir farklılık olup olmadığına bakıldığında, erkeklerin girişimci kariyer değeri ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, istihdam edilebilirlik algısında da erkeklerin dışsal istihdam edilebilirlik algısının kadınlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.
- Eğitim durumu bakımından iş ve meslek danışmanlarının kariyer değerleri arasındaki farklılık incelendiğinde, kimlik, girişimci, çeşitlilik, genel yönetim kariyer değeri bakımından farklılık bulunmuştur. Buna göre, lisans mezunları sahip oldukları mesleki kimlik ve çalıştıkları kurumla anılmaktan mutluluk duymaktadır ve daha fazla girişimci ruhuna sahiptir. Ayrıca, işinde farklı görevleri yerine getirmek onları motive etmektedir. Tekdüze ve rutin işlerden hoşlanmamaktadırlar. İş deneyimi açısından sonuçlar incelendiğinde ise, 1 yıldan az süre deneyimi olanların içsel istihdam edilebilirlik algısı ortalaması, 2 yıl süre deneyimi olanlara göre daha yüksektir.
- Kariyer değerleri ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda da, yalnızca hizmet kariyer değeri ile içsel istihdam edilebilirlik algısı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin hizmet sektöründe olmasından dolayı, çalışanların kendilerini hizmete adamaları onların kurum içindeki istihdam edilebilirliklerini artırabilir.

Sonuç olarak, iş ve meslek danışmanları öğretmen kökenli olmaları nedeniyle, içsel istihdam edilebilirliğin ve iş güvencesinin yüksek olduğu kamu sektöründe istihdam edilmeyi arzu ederek danışmanlık mesleğini seçmişlerdir. Bu seçimde, uzun süreli işsiz kalmalarının da etkisi söz konusudur. Bununla beraber,

hizmet kariyer değerine sahip olduklarından, iş ve meslek danışmanlığı görevini şevkle ve başarıyla yerine getirebilecekleri açıktır. Ancak, bir yandan sözleşmeli personel olmaları ve sertifikalarının 5 yılda bir yenilenmesinden kaynaklanan iş güvencesizliklerinin olması, diğer yandan dışsal istihdam edilebilirlik bağlamında özellikle genel yönetim ve çeşitlilik kariyer değeri taşıdıklarından ve fakat bir kariyer mesleğinde olmamalarından hareketle yönetici olamayacakları için performans düşüklüğü ve iş doyumsuzluğu ile karşı karşıya kalabilirler. Nitekim, danışmanlık mesleğindeki deneyim süresi arttıkça kurum bünyesindeki içsel istihdam edilebilirlik algıları düşmekte, dışsal istihdam edilebilirlik algılarının artarak kurum ya da iş değiştirme isteğinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

Berntson, Eric ve Staffan Marklund. "The Relationship Between Employability and Subsequent Health", **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, Cilt: 21, Sayı: 3, 2007, ss. 279-292.

Cuyper, N.D., Van Der Heijden, B.I.J.M ve Witte, H.D., "Associations Between Perceived Employability, Employee Well-Being, and Its Contribution to Organizational Success: A Matter of Psychological Contracts?", **The International Journal of Human Resource Management**, Cilt: 22, Sayı: 7, 2011, ss. 1486-1503.

Cuyper, Nele De, Claudia Bernhard-Oettel, Erik Berntson, Hans De Witte ve Barbara Alarco. "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", **Applied Psychology: An International Review**, Cilt: 57, Sayı: 3, 2008, ss. 488–509.

Delong, Thomas J. ve Garn Coombs, "The Role of the Principal in the Career Development of Teachers", **Journal of Career Development**, Cilt: 15, Sayı: 3, 1989, ss. 199-208.

Delong, Thomas J. "The Career Orientations of MBA Alumni: A Multidimensional Model", **Career Issues in Human Resource Management**, (Ed. Ralph Katz), Engle-wood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1982, ss. 50-64.

Emirgil, Burak Faik, Zeynep Aca ve Özlem Işığıçok, Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği), **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, 2014, ss. 139-162.

Erdoğmuş, Nihat, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği Altan Özyurt Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara, 2011.

İş ve Meslek Danışmanları Kendi Unvanlarıyla Kadroya Geçirilecek, http://www.memurlar.net/haber/387248/, (Erişim: 17.11.2014).

Korkmaz, Adem ve Mahiroğulları Adnan, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Kitabevi, 2. Baskı, Bursa, 2007.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), **Ulusal Meslek Standardı İş ve Meslek Danışmanı**, 2011.

Rothwell, Andrew ve John Arnold, "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale", **Personnel Review**, Cilt: 36, Sayı: 1, 2007, ss. 23-41.

Schein, Edgar H. **Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates**, Organization Studies Group, Sloan School of Management, M.I.T., 1974.

Schein, H. Edgar, **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**, Reading, Ma. Addison-Wesley, 1978.

Schein, H. Edgar, **Career Anchors: Discovering Your Real Values**, Jossey Bass/Pfeiffer, 1990.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx (Erişim: 10.11.2014).

T.C. Resmi Gazete, İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140328.pdf (Erişim: 10.11.2014).

Yarnall, Jane, "Career Anchors, Results of an Organisational Studying in the UK", **Career Development International**, Cilt: 3, Sayı: 2, 1998, ss. 56-61.

İŞ ARAYANLARIN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞINDAN BEKLENTİLERİNİN VE MEMNUNİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ

Orhan KOÇAK[*]
Emine ATALAN[**]

ÖZET

Günümüzün en önemli sorunlarından birisi işsizliktir. İşsizlik, sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde değil ayrıca gelişmekte olan ülkelerde de önemli bir sorun olmaktadır. İşsizliğin ekonomik olarak olumsuz etkisinin yanında toplumsal olarak da önemli sorunlara yol açmaktadır. O nedenle hükümet programlarında öncelikli olarak işsizlikle mücadele öne çıkmaktadır. İşsizlikle mücadele için aktif ve pasif istihdam politikaları ülkeler tarafından yaygın bir şekilde kabul edilmekle birlikte, yeni yöntemler de son yıllarda uygulanmaya başlamıştır. Bunlardan bazıları özel istihdam bürolarının açılması, bilgi teknolojileri sayesinde eşleştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıdır. Türkiye'de de bu süreç aynı şekilde işlemiş ve son yıllarda İŞKUR üzerinden iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunulmaya başlanmıştır. Son 4 yıllık süre içerisinde kurumsal olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri önemli bir gelişim göstermiştir. İş ve meslek danışmanlığı gerek işsizlere gerekse işini değiştirmek isteyenlere bireysel bilgi ve becerilerine göre bir işe yerleştirme veya eğitim ihtiyaçları varsa uygun mesleki eğitim kurslarına yönlendirme yapmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı sayesinde ülkemizin sahip olduğu insan kaynaklarından en yüksek verimin alınması ve işe yerleşenlerin uzun süreli istihdamda kalmaları hedeflenmektedir.
Çalışma ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri Yalova ili özelinde bu hizmeti alan iş arayanlar açısından değerlendirilecektir. Çalışmada ilk bölümde iş ve meslek danışmanlığı konusunda literatür taraması yapılacaktır. İkinci bölümde ise yapılacak olan saha çalışması değerlendirilecektir. İŞKUR'a müracaat eden işsizlerin cevaplaması amacıyla bir anket formu hazırlanmıştır. İş arayanların demografik özellikleri ve beklenti ve memnuniyetlerinin sorgulandığı anket tamamlandıktan sonra analiz edilecektir. Veriler SPSS istatistik programı ile frekans, çapraz tablolar ve belirli analizler yapılarak değerlendirilecektir. 2011 yılında da Yalova ilinde benzer bir çalışmanın yapılmış olması, yapılan bu çalışma ile 3 yıl önceki verilerin karşılaştırılması imkânını sunacaktır. Sonuç bölümünde ise iş arayanların iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden beklenti ve memnuniyetlerinin tespiti yapılacak ve 3 yıl önceki verilerden yola çıkılarak günümüzde ne kadar bir mesafe alınmış olduğu anlaşılacaktır.

GİRİŞ

İşsizliğin Dünya'da ve özellikle Avrupa'da önemli boyutlara ulaştığı gözlemlenmektedir. Türkiye'de ise G-20 ülkeleri içerisinde son yıllarda istihdamda artış olmakla beraber çok hızlı değişen işgücü piyasasının etkisi ile işsizlik sorunu hala sürmekte olup iş piyasasının duyduğu gereksinimler de bu değişimden etkilenmektedir. Bu bağlamda bakıldığı zaman işsizliğin fazla olduğu ülkede işsiz olan bireylere yönelik yapılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinliğinin artırılması ve iş arayan bireylerin beklentilerine yönelik yapılan çalışmaların değerlendirilmesi, işsizliğin azaltılmasında oldukça önemlidir.

Danışmanlık hizmetlileriyle, bilinçli ve doğru olarak yapılacak iş ve meslek seçimi kişinin işgücü piyasasında yerini almasını sağlarken, kişisel ve toplumsal boyutta da işsizliğin olumsuz etkilerini yok edecek, ilgi ve yeteneklerine uygun meslekleri seçen bireylerin başarıları insanlığın başarısı olacaktır. Ayrıca danışmanlık, aktif politikalar içinde başrol oynayarak, istihdama hazır durumda bulunan işgücünün işgücü piyasasına girişini kolaylaştırır ve gerekli olması halinde diğer aktif tedbirlerin uygulanması için bize yol göstermektedir. (Karagülle, 2007, 2). Bu nedenle yapılan çalışmanın amacı iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinlik ve verimliliğini artırarak iş arayanların beklentilerine yönelik düzenlemelerin sağlanması ve istihdamı artırmaktır.

Bu çalışmanın ilk kısmında iş ve meslek danışmanlığının tanımı ve hedef kitlesinden bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve iş arayanların beklenti ve memnuniyetlerinin belirlenmesi üzerine toplam 101 iş arayana uygulanan anket sonuçları SPPS programında değerlendirilerek yorumları iş ve meslek danışmanlığından beklentilerinin ve memnuniyetlerinin değerlendirilmesi üzerine bir alan araştırması başlığı altında incelenmiştir.

1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

1.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Tanımı

İş ve meslek danışmanlığı tanımını yapabilmek için öncelikle iş ve meslek kavramlarını tanımlamak gerekmektedir. İş, belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. İş mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır (Usluer, 2005, s. 6).

Meslek, insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş sistemli etkinlikler

[*] Doç. Dr. Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, orkoc@hotmail.com

[**] Yalova İŞKUR İl Müdürlüğü, emine.atalan@iskur.gov.tr

bütünüdür (Kuzgun, 2003, s. 3). Diğer bir tanımla meslek, belirli bir öğrenim ve tecrübe sonunda kazanılan bilgi ve beceriler yoluyla, belirli çalışma kurallarına uyularak yapılan çalışmalar olarak ifade edilebilir.

İş ve Meslek Danışmanlığı: Kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikleri ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna uygun işi ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ve ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesidir (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 2). Farklı bir kaynakta ise iş ve meslek danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve durumların karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesidir (Karabulut,2007,83).

Bu nedenle danışmanlık hizmetlerinin maksimum düzeyde verimli ve etkili olabilmesi için diğer istihdam politikaları ile bütün bir biçimde verilmesi gerekmektedir. Özellikle uygulanacak istihdam politikalarının ilk aşamalarında danışmanlık hizmetlerinin verilmesi çok daha etkili olduğu gözlenmektedir (Alabaş, 2007, 60).

1.2. İş ve Meslek Danışmanlığının Amacı

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

1.3. İş ve Meslek Danışmanlığının Hedef Kitlesi

Herhangi bir sınıflandırma ve sınırlama olmadan isteyen herkes İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmekte olup iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmeti hedef kitlesi İŞKUR İşlemler El Kitabında ayrı ayrı ele alınmıştır.

İŞKUR hedef kitleyi tanımlarken iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanacak kişileri ayrı olarak sınıflamıştır. Pratik ve uygulamaya dönük bu sınıflamaya göre (http://www.iskur.gov.tr):

İş danışmanlığı hizmetlerinden;

- İlk defa iş piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler,
- Uzun süre işsiz kalanlar,
- İşverene dört ya da dörtten fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
- 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,
- Mevcut mesleki eğitim imkânları hakkında bilgi isteyenler,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini artırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek kişiler (söz konusu ek eğitimin seçilmesi konusunda),
- Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler,
- Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler,
- Kendi işini kurmak isteyenler yararlanabilirler.

Meslek danışmanlığı hizmetlerinden;

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

Kısaca özetlemek gerekirse, iş ve meslek danışmanlığı; sadece kariyer sorunları yaşayan kişi ve gruplara değil, iş yaşamının tüm evrelerindeki tüm birey ve gruplara, kendilerine uygun, isteyerek yaptıkları, verimli ve üretken olarak çalışabildikleri bir iş ve meslek sahibi olmalarına destek vermeyi ve bunun sürekliliğini sağlamayı amaçlar

1.4. Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İŞKUR kurumsal kapasitesini güçlendirmek için çeşitli projelere katılmıştır. 4904 Sayılı Kanunla ilk kez, özel istihdam bürolarının önü açılmış istihdam hizmetlerinde kamu tekeli kaldırılmıştır.2002 yılında, Avrupa Komisyonu, Türkiye'ye Mali Yardım Programı kapsamında, İŞKUR'a, 40 milyon Euro'luk kaynağı hibe etmiştir. Bu kaynağa ek olarak10 milyon Euro'luk ilave ile İŞKUR'un kurumsal kapasitesini artırmak amacıyla kapsamlı bir proje hayata geçirilmiştir (Biçerli, 2011:525). 2011 yılına gelindiğinde ise ülkemizde ilk kez 'İş ve Meslek Danışmanlığı', 'bir meslek' olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda İŞKUR'a iş ve meslek danışmanlığı yapmak üzere 4000 kadro tahsisi sağlanmıştır. (Biçerli,2011:525). 2012 Nisan ayında 2000, Temmuz ayında ise 813kişi istihdam edilip göreve başlatılmıştır (İŞKUR, 2013b: 70).

2014 Mali yılı performans programı kapsamında yayınlanan rapor verilerine göre İŞKUR'a bağlı toplamda 3 893 iş ve meslek danışmanı görev yapmaktadır. (http://www.iskur.gov.tr)

2. İŞ ARAYAN BİREYLERİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNDEN BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

2.1.Araştırmanın Amacı

İş arayanların, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden beklenti ve memnuniyetlerini belirlemek ve bu sonuçlar doğrultusunda etkili danışmanlık hizmeti sunarak istihdamı artırıcı çalışmalara ışık tutmaktır.

2.2. Araştırma Modeli

Araştırmamızda anket yöntemi uygulanmış olup katılımcılara 19 soru yöneltilmiştir. İlk 10 sorudan 4 tanesi demografik özellikleri belirlemeye yönelik olup geriye kalan 6 soru ise istihdam durumu ve iş ve meslek danışmanlarının işe yönlendirmeleri hakkında bilgi edinmek amacı ile uygulanmıştır. Geriye kalan 9 soru ise iş arayanların iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden beklenti ve memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla danışmanlık hizmeti sonrası uygulanmıştır.

2.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evreni İŞKUR'a kayıtlı iş arayanlardır. Araştırmamızın örneklemi ise Yalova ilinde ikamet eden ve iş ve meslek danışmanlığı hizmeti talep eden iş arayanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya 2014 yılı içerisinde belli aylar arasında iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanan 263 iş arayan içinden 51'i bayan 50'si bay olmak üzere 101 kişi katılmıştır.

2.4.Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Anketin ilk dört sorusunda katılımcıların demografik özellikleri tespit edilmiştir. Buna göre;

Tablo 1: Yaş Bilgileri

Yaş Grubu	Katılımcı Sayısı	% Oran
15-18	4	4,0
19-24	26	25,7
25-30	38	37,6
31-35	9	8,9
36-40	11	10,9
41-50	10	9,9
51-60	2	2,0
60 yaş ve üzeri	1	1,0
Toplam	101	100

Tablo 1 verilerine göre ankete katılan danışanlardan 38 tanesi (%37,6) 25-30 yaş arasında, 26 tanesi (25,7) 19-24 yaş arasında, 11 tanesi (10,9) 36-40 yaş arasında, 10 tanesi (9,9) 41-50 yaş arasında, 9 tanesi (8,9) 31-35 yaş arasında, 4 tanesi (4,0) 15-18 yaş arasında, 2 tanesi (2,0) 51-60 yaş arasında, 1 tanesi (1,0) 60 yaş üzerindedir. Ülkemizde genel itibari ile genç nüfusta işsizlik oranı yüksek oranda olmakla beraber, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalananların da sayısına bakıldığında 25-30 yaş grubunda yığılma olmuştur.

Tablo 2: Cinsiyet Bilgileri

	Katılımcı Sayısı	%Oran
Kadın	51	50,5
Erkek	50	49,5
Toplam	101	100,0

Tablo 2 verilerine göre ankete katılan 101 katılımcının 51 tanesi (%50,5) kadın, 50 tanesi (%49,5) erkektir. İş ve meslek danışmanlığından faydalanan katılımcıların, her iki cinsiyet grubunda da eşit dağılım sergilediği görülmüştür.

Tablo 3: Medeni Durum

	Katılımcı Sayısı	%Oran
Evli	42	41,6
Bekar	54	53,5
Diğer	5	5,0
Toplam	101	100,0

Tablo 3'te ankete katılan danışanlardan 54'ü bekâr (%53,5), 42'si evli (41,6), 5'i diğer kısmı oluşturmaktadır. Genelde iş ve meslek danışmanlığından faydalananlara bakıldığında genç işsizlerin çok olduğu ve işsizliğin yaratmış olduğu durumdan dolayı bekar işsizlerin çoğunluğu da dikkat çekici boyuttadır.

Tablo 4: İş Deneyimi

	Katılımcı Sayısı	%Oran
Evet	86	85,1
Hayır	15	14,9
Toplam	101	100,0

Tablo 4 verilerine göre katılımcılardan 86 tanesinin daha önce iş deneyiminin olduğu (%85,1), 15 tanesinin ise daha önce iş deneyiminin olmadığı (%14,9) belirlenmiştir. Hiç iş deneyimi olmayanların geneline bakıldığında, iş hayatına yeni atılan kişiler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Çalışma Süreleri

	Katılımcı Sayısı	% Oran
6 aydan az	7	6,9
1 yıl ile 2 yıl arası	18	17,8
5 yıldan daha fazla	37	36,6
6 ay ile 1 yıl arası	4	4,0
2 yıl ile 5 yıl arası	20	19,8
Toplam	86	85,1
Hiç iş deneyimi olmayanlar	15	14,9
Toplam	101	100,0

Tablo 5'deki çalışma sürelerine bakıldığı zaman katılımcıların 37 tanesi 5 yıldan daha fazla çalışmış (%36,6), 20 tanesi 2 yıl ile 5 yıl arasında iş deneyimine sahip (%19,8), 18 tanesi 1 yıl ile 2 yıl arasında iş deneyimine sahip (%17,8), 15 tanesinin hiç iş deneyimi olmamış (%14,9), 7 katılımcı 6 aydan daha az süreli çalışmış (%6,9), 4 katılımcı ise 6 ay ile 1 yıl arasında iş deneyimine sahiptir. Bu verilere bakarak daha önce iş deneyimi olanların çoğunluğu 5 yıldan fazla çalışmış olmakla beraber, katılımcıların çok az kısmının iş deneyimi bulunmamaktadır. İş deneyimine sahip iş arayanların birçoğunun iş gücü piyasasında bulunan açık işler içerisinden daha iyi şartlara sahip iş imkanlarına başvuru yapmak istedikleri belirlenmiştir.

Tablo 6: Hâlihazırdaki çalışma süreleri

	Katılımcı Sayısı	%Oran
İşsizim	57	56,4
Çalışıyorum ancak yakın zamanda işsiz kalacağım	7	6,9
Çalışıyorum ancak daha iyi şartlarda iş arıyorum	35	34,7
Emekliyim ancak iş arıyorum	2	2,0
Toplam	101	100,0

Tablo 6 verilerine göre katılımcılardan 57 tanesi işsiz (%56,4), 35 tanesi çalışıyor ancak daha iyi şartlarda iş arıyor (%34,7), 7 tanesi çalışıyor yakın zamanda işsiz kalacağını belirtirken (%6,9), 2 tanesi emekli olarak (%2,0) iş aramakta olduğunu belirtti. Katılımcılardan çoğunluğunun, işgücü piyasasındaki açık işleri bilmeleri ve kalıcı işlerde sürekli olarak çalışmak istemeleri, iş arayanlar için farklı alanda ki iş imkânlarını da tanıma fırsatı sağlamıştır.

Tablo 7: Katılımcılar işsiz kalma süresi

	Katılımcı Sayısı	%Oran
1 aydan kısa süredir	6	5,9
3 ay ile 6 ay arası	15	14,9
1 yıldan daha uzun süredir	16	15,8
1 ay ile 3 ay arası	3	3,0
6 ay ile 1 yıl arası	8	7,9
Daha önce hiç çalışmadım	9	8,9
Toplam	*57*	*56,4*
Hâlihazırda Çalışıyor	44	43,6
Toplam	*101*	*100,0*

Katılımcıların ne kadar zamandır işsiz olduğuna bakıldığında ise 44 katılımcı hâlihazırda çalışmakta (%43,6), 16 katılımcı 1 yıldan daha uzun süredir işsiz olduğu (%15,8), 15 tanesinin 3 ile 6 ay arasında işsiz olduğu (%14,9), 9 katılım ise daha önce hiç çalışmamış (%8,9), 8 katılımcı 6 ay ile 1 yıl arasında işsiz (%7,9), 6 katılımcı 1 aydan kısa süredir işsiz (%5,9), 3 katılımcı 1 ay ile 3 ay arasında işsiz (%3,0) olduğu belirleniştir. Genelde bakıldığı zaman kişilerin çalışırken daha iyi şartlarda iş aradığı dikkat çekmiştir.

Tablo 8: İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri iş bulmanızı kolaylaştırdı mı?

	Katılımcı Sayısı	(%) Oran
Evet	64	63,4
Hayır	37	36,6
Toplam	101	100,0

Katılımcılardan 64 tanesi (%63,4) iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş bulmanızı kolaylaştırdı, 37 tanesi iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin iş bulma konusunda iş bulmamızı kolaylaştırdı mı sorusuna hayır cevabını vermiştir. Evet sorusuna cevap verenlerinin geneline bakıldığı zaman açık işlerle iş arayanların beklenti ve isteklerinin aynı doğrultuda olması sebebiyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin iş arayanların iş bulmasını kolaylaştırdığı saptanmıştır.

Tablo 9: İş ve Meslek Danışmanlarınca daha önce işe yönlendirme yapıldı mı?

	Katılımcı Sayısı	(%)Oran
Yapıldı	65	64,4
Yapılmadı	36	35,6
Toplam	101	100,0

İş ve meslek danışmanlarınca 65 katılımcı daha önce işe yönlendirilmiş (%64,4), 36 katılımcı ise daha önce açık işlere hiç yönlendirilmemiştir (35,6). Daha önce işe yönlendirilme yapılan kişilerin iş gücü piyasasını yakından tanıma fırsatı yakalaması ile kişilerin aktif iş gücüne katılımı oranın arttığı belirlenmiştir.

Tablo10: İş ve Meslek Danışmanlığı İle İlgili Görüşler

		Katılımcı Sayısı	Kesinlikle katılmıyorum	%	Katılmıyorum	%	Kararsızım	%	Katılıyorum	%	Kesinlikle Katılıyorum	%
1.	İş ve Meslek Danışmanlığı sonrasında daha bilinçli olarak iş arayacağım.	101	2	2	4	4	17	16,8	68	67,3	10	9,9
2.	İş ve Meslek Danışmanı İş bulmamı kolaylaştıracak.	101	3	3	1	1	21	20,8	63	62,4	13	12,9
3.	İş ve Meslek Danışmanlığı sayesinde iş arama konusunda motivasyonum arttı.	101	1	1	4	4	29	28,7	46	45,5	21	20,8
4.	İş ve Meslek Danışmanlığı bana farklı bakış açısı kazandırdı.	101	2	2	12	11,9	27	26,7	46	45,5	14	13,9
5.	Görüşme yapılan ortamdan memnunum. Kendimi güven de hissettim.	101	2	2	3	3	35	34,7	50	49,5	11	10,9
6.	İş ve Meslek Danışmanlığı sonrasında İŞKUR hizmetlerini daha iyi öğrendim.	101	1	1	5	5	13	12,9	68	67,3	14	13,9
7.	İş ve Meslek Danışmanımın kendi işimi kurma konusunda destek olması gerektiğini düşünüyorum.	101	1	1	9	8,9	33	32,7	47	46,5	11	10,9
8.	İş ve Meslek Danışmanları eğitim hayatındaki öğrencilere de destek vermesi gerektiğini düşünüyorum.	101	1	1	4	4	20	19,8	57	56,4	19	18,8
9.	İŞKUR'un hizmetleri arasında psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de olması gerektiğini düşünüyorum.	101	4	4	7	6,9	16	15,8	59	58,4	15	14,9

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti ile ilgili görüşleri genel olarak değerlendirdiğimizde; Danışmanlık hizmeti alan iş arayan bireylerin büyük çoğunluğu danışmanlık hizmeti sonrası daha bilinçli iş arayacağını, İŞKUR hizmetleri konusunda daha bilinçli olduklarını ve yapılan görüşmeler sonucu iş aramada ki motivasyonlarının arttığını ifade etmişlerdir. İş arama sürecinde danışmanlara ihtiyaç duyduklarını görüşmelerin olumlu geçtiğini ve bu görüşmelerden memnun olduklarını belirterek iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin eğitim hayatındaki öğrencilere de destek vermesi gerektiğini belirttiler.

İş arayan danışanların uzun süreli işsiz olmaları ve iş gücü piyasasındaki açık işlerin iş arayanların vasıfları ile bire bir örtüşmemesi motivasyon düzeylerinin düşmesine sebep olması normal bir süreç olup iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sayesinde kişilerin daha bilinçli ve farklı bakış açısı ile iş arayacakları görüşmeler esnasında kişiler tarafından belirtilmiştir.

İş ve meslek danışmanlarınca açık işlere yönlendirilen bireylerin iş bulma imkânı kolaylaştırılmış olup açık işlere yönlendirme yapıldığı halde yönlendirilen işlerde işbaşı yapmayan kişilerin ise bu işlerde işbaşı yapmamasının nedeni olarak daha iyi şartlarda iş aramalarından kaynakladığı bireysel görüşmeler sırasında tespit edilmiştir.

İş arayan danışanların 50 tanesi görüşme yapılan ortamda kendini güvende hissettiği ve görüşmelerden memnun kaldıklarını 35 tanesinin ise bu konuda kararsız olduğu verilerden göze çarpmakla beraber 2 katılımcının ise bu konuya kesinlikle katılmadığı görülmüştür

Tablo 11: Hâlihazırda Çalışma Durumu ile İŞKUR'un Hizmetleri Arasında Psikolojik Danışmanlık Hizmetlerinin De Olması Gerektiğinin İlişkilendirilmesi

		İŞKUR'un hizmetleri arasında psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de olması gerektiğini düşünüyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Halihazırda çalışma durumunuz nedir?	İşsizim	2	4	10	33	8	57
	Çalışıyorum ancak yakın zamanda işsiz kalacağım	0	0	1	4	2	7
	Çalışıyorum ancak daha iyi şartlarda iş arıyorum	1	3	4	22	5	35
	Emekliyim ancak iş arıyorum	1	0	1	0	0	2
Toplam		4	7	16	59	15	101

Tablo 11 çapraz tabloya bakıldığında halen çalışmakta olan ve yakın zamanda işsiz kalacağını belirten 33 katılımcı ve genele baktığımızda ise 59 katılımcı İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlarının hizmetleri içerisinde psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Çalışmamızda iş arayanların çoğu, iş arama sürecinde iş ve meslek danışmanlarının motivasyonlarını artırdığını belirterek, farklı bir bakış açısı kazandıklarını söylemişlerdir.

İş ve meslek danışmanlarının iş arayan kişilere yönelik kendi işini kurma konusunda destek olması gerektiğini, geneline bakıldığında ise destek vermenin maddi boyut olarak algılandığı belirlenmiştir. Bu konuda kişilere girişimcilik kursları hakkında bilgilendirme yapılmasına rağmen kişilerin İŞKUR'dan maddi destek istemeleri de bireysel görüşmeler sırasında dikkat çekmiştir.

İş arayanların görüşme yapılan ortamda kendini ifade edebilmeleri önemli bir nokta olup bu konuda yapılacak düzenlemeler kişilerin kendini güvende hissetmesine ve daha doğru iş imkânlarına yönlendirilebilmesini sağlayacaktır. Böylece kişileri daha doğru değerlendirme şansı yakalayacak olan iş ve meslek danışmanları kişileri doğru işe daha hızlı ve etkin olarak yerleştirerek işsizliği azaltmasındaki hedeflerine kısa sürede ulaşabilecektir.

Bu verileri 2011 yılında yapılan benzer bir çalışma ile karşılaştırdığımız da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştığı, İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinin iş arayanlar tarafından olumlu algılandığı, kişilerin çalışma hayatını tanıyarak istihdamın artmasına katkı sağladığı görülmektedir. Bunların dışında son üç yıldaki verilerle karşılaştırıldığında İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlarının hizmetleri içerisinde psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de bulunması gerektiğini konusunda beklentilerin olması göz ardı edilemeyecek düzeydedir.

Bütün bu verilere dayalı olarak genel itibari ile iş arayanların büyük çoğunluğu verilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerden memnun olması sevindirici bir durum olup ayrıca İŞKUR bünyesinde psikolojik danışmanlık faaliyetlerinin de olması işgücü piyasasındaki iş arayanlar için büyük önem arz etmektedir. İş

arayanlar içinde dezavantajlı gruplarında yer aldığı düşünüldüğünde psikolojik danışmanlık hizmetlerinin İŞKUR bünyesinde de verilmesi iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerin etkinlik ve verimliliğinin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

İş arayan bireylerin beklentileri karşılandıkça ve memnuniyet düzeyleri artıkça aktif olarak iş gücü piyasasında yerlerini alması istihdama katılım oranını da yükseltecektir. Bu bağlamda iş arayanlar aktif izlenmeli ve beklentileri doğrultusunda önlem alınmalıdır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin de kalitesi artması ile işsizlikle mücadelede önemli bir yol kat edilmesi sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

1-Usluer, E.(2005), Meslek İncelemesi kılavuzu. Ankara: Nobel Yayıncılık
2-Kuzgun, y.(2003).Meslek Rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayıncılık
3-Karagülle, Başak. "Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007
4-Karabulut, Alparslan, "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007
5-Erdoğmuş, Nihat; (2011), İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı, Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu yayınları, 1.Baskı, Ekim, Ankara, s.5-10.
6-Alabaş Aydın, "Uzun Süreli İşsizler Ve Uzun süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007
7-Biçerli, M.K. (2011) Çalışma Ekonomisi, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
8-(İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011:2)
9-İŞKUR (2013b). İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.
İNTERNET KAYNAKLARI
(http://www.iskur.gov.tr)
(http://www.iskur.gov.tr) : 2014 Mali Yılı Performans Programı

KONYA ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN İMAJ ALGISI

Günseli TUFAN[1]

ÖZET

Çalışmada öncelikle modern iş ve meslek danışmanlığı tekniklerini geliştirmekte bir ön görü oluşturabilmesi açısından imaj kavramı ve kurum imajına ilişkin kavramsal çerçeve ortaya konmuştur. Ardından danışan ve firmalara yapılan kurum imajının ortaya konulmasına yönelik uygulanan anket sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmada bir hafta boyunca kuruma gelen 100 kişiye anket uygulanmıştır. Anket görüşme ve gözlem yoluyla da desteklenmiştir. Ayrıca kuruma kayıtlı 6352 firma arasından rastlantısal olarak seçilmiş 40 firma ile telefonla iletişime geçilerek çalışma tamamlanmıştır. Anket ile Konya Çalışma ve İş Kurumu'nda görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları tarafından danışan ve firmalara verilen hizmetin, hizmet algısı boyutunda kurum imajına etkileri değerlendirilmiştir. Anket sonuçları tablo ve grafiklerle açıklanmıştır. Sonuçlar demografik özellikler ve sorular bazında değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Modern İş ve Meslek Danışmanlığı Teknikleri, İmaj, Kurumsal İmaj, İstihdam

GİRİŞ

İmaj globalleşen dünyada rekabet avantajı sağlamak için kullanılan güçlü bir değişkendir. Bu bağlamda işletmelerin imajına verilen önem her geçen gün artmaktadır. Kurum imajı ise; işletmenin kuruluş amacından, misyonuna, vizyonuna, yönetim politikalarından sosyal sorumluluk anlayışlarına kadar uzanan işletmeyle ilgili her konuyu içermektedir. Bir kurumun hizmet verdiği hedef kitle üzerinde oluşturduğu imajın en önemli tercih sebebi olmasının fark edilmesi beraberinde özel sektör işletmelerinde olduğu gibi kamu kurumlarında da 'kurumsal imajı' geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmasına sebep olmaktadır.

1.İMAJ KAVRAMI

İmaj, bir kişi veya işletmenin diğer kişi ve işletmelerin zihinlerinde isteyerek veya istemeyerek çağrışım yaptıran olgudur (Gümüş, 1995, s.124).

1.1.Kişisel İmaj

Kişisel imaj kim olunduğumuz, ne yaptığımız, yapılan işte ne kadar başarılı olduğumuzu anlatmaya yarayan bir reklâm panosudur, denilebilir (Dinçer, 2001, ss.5).

1.2.Mesleksel İmaj

Mesleksel imaj, kişinin iş yaşamında, kariyer gelişiminde çok önemli bir etkendir. Bu yüzden kişinin kendisini dış görünüşünün dışında özellikle tavır ve davranışlarıyla ispat etmeye çalışması çok önemlidir. Ortaya konacak özgüvenli olunduğunu gösteren açık tavırlar iş çevresinin kişiye bakış açısında önemli değişiklikler yaratacaktır. Tabii diğer yandan yöneticilerin vizyonu, yönetim anlayışları gibi iş koşulları da önemli etkenler arasındadır (Yılmaz, 2002, s.14-15).

1.3.Kurumsal İmaj

Bir kuruluş hakkında halk, tüketiciler, müşterileri, rakipleri ile birlikte iş ve kuruluşun bu kitlelere yansıtmak istediği izlenim kurumsal imaj olarak tanımlanmaktadır (Gülsoy, 1999, s.196).

Kurumsal imajı yalnızca kurumun hedef kitlelerine yönelik yapılan reklam, halkla ilişkiler çalışmaları olarak algılamak yanlıştır. Bu çalışmalarda yararlanılan tüm iletişim araçlarının uyumlu bir biçimde kullanılması ve verilen mesajlarda kuruluşun hedef kitleler için ne anlamda olduğunun vurgulanmaya çalışılmasının yanı sıra, gerçekten başarıya ulaşabilmek için, çalışanlarının da kurumu benimsemesini ve müşteriyle sağlıklı bir iletişim geliştirmesini sağlayıcı, şeffaf ve gerçekle uyum içinde olan bir imaj stratejisiyle çalışılması çok önemlidir. Kurumsal imaj, iletişim politikası yöntem ve araçları içinde yer almamaktadır (Tutar, 2007, s.21).

1.3.1.Kurumsal İmajı Etkileyen Faktörler

İşletmeler, faaliyetlerinde çevre faktöründen etkilenmektedir. Aynı zamanda içinde bulunduğu çevreyi de etkilemektedir.

Kurum imajının, bireysel yargıdan çok araştırma sonuçlarına göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Oluşturulacak imajın tek ve inandırıcı olması için her şeyin uyum içinde olması şarttır. Kurumsal görünüm önemsenmeli, tüm iç ve dış mesajlarda bir bütünlük bir çizgi oluşmalıdır. Kurumsal iletişim çalışanların müşterilerine davranışlarını, çalışanların aynı zamanda kuruluş ile bütünleşmelerini sağlamalıdır.

[1]İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş Kurumu Konya İl Müdürlüğü, gunseli.tufan@iskur.gov.tr

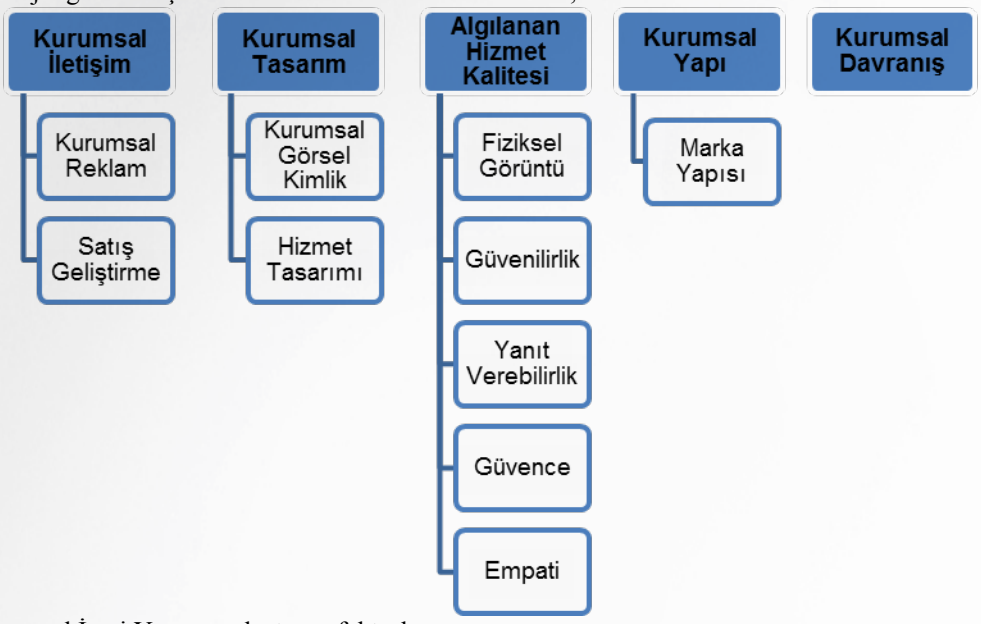
Kurum imajı, kurumun adını taşıyan her ürün için güven yaratır. Bu sayede de yeni bir ürünün kabulünü kolaylaştırır. Kurum imajı, kurumun yeni yetenekleri keşfetmesine ve kurumda çalışanların, çalıştıkları yerden memnun olup, o kurumda kalıcı olmalarına neden olur. Sermayenin kuruma daha rahat akmasına, girişimcinin birçok ürün arasında sizi tercih etmesine yarar. Kurumun anlaşılmasına ve iyi bir komşu gözüyle bakılmasına neden olur (Ind, 1990, s. 21).

Kurumlar için imaj kazanılan bir kavramdır. İnsanların konu ile ilgili bilgi ve deneyimine bağlı olan imaj; iyi, kötü, sıradan olabilir ama bir imaj konusunda en belirgin özellik onun kazanıldığıdır. Çünkü bir kuruluş hakkındaki bir bilginin bilinçli veya bilinçsiz, isteyerek veya istemeyerek bir şekilde kamuya ulaşması imajı etkileyebilmektedir (Gregory and Wichmann, 1993, s. 374).

Kurum kimliği kurumsal imajı şekillendirir ve başarılı olarak görülen her imaj, bir çabaya dayanmalıdır (Gürel, 1998, s. 129).

Kurum imajı, kurumun adını taşıyan her ürün için güven yaratır. Kurum imajı kurumun anlaşılmasına neden olur. Kurum imajı, kurumda çalışanlar ve kurumun hedef kitleleri gözünde oluşan ve kuruma ruh kazandıran, ona soyut bir kavram olmaktan öte bir anlam katan değerdir (Karpat, 1999, s.87).

Kurumsal imaj algısını oluşturan 5 faktör bulunmaktadır. Bunlar;



Şekil1: Kurumsal İmaj Yapısını oluşturan faktörler

Bu doğrultuda Kurumsal imajın algılar üzerine kurulu olması nedeniyle alışmada hizmet kalitesinin ölçümüne ilişkin algılanan hizmet kalitesinin ele alınmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. Anket soruları bu faktörlerden algılanan hizmet kalitesi boyutunu değerlendirmek açısından oluşturulmuştur. (Dursun, 2011, s.69)

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışma modern iş ve meslek danışmanlığı tekniklerini geliştirmede bir öngörü oluşturabilmek için hazırlanmıştır. Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen hizmetin imaj algısını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlarının hizmet alanı olan danışan ve firmalara anket uygulanmış ve çalışma nicel veriler ile analiz edilmiştir.

Katılımcılar

Bu araştırmanın çalışma grubunu Konya ilinde bulunan danışanlar (iş arayan) ve firmalar (işveren) oluşturmaktadır. Çalışmada rastlantısal olarak 1 hafta boyunca Kuruma gelen 100 kişiye anket uygulanmıştır. Ayrıca Kuruma kayıtlı 6352 firma arasından rastlantısal olarak seçilmiş 40 firma ile telefonla iletişime geçilerek anket uygulanmıştır.

Verilerin Toplanması

Veri toplama yöntemi olarak en çok kullanılan tekniklerden biri yani anket uygulama tercih edilmiştir. Danışan ve firmalar için iki ayrı anket hazırlanmıştır. Uygulanan anket soruları daha önce yapılmış benzer çalışmalar ve uzman görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Danışanlara uygulanan ankette sorulan 4 adet demografik soruya ek olarak kurumsal imaj algısını değerlendirmeye yönelik 11 soruya yer verilmiştir.

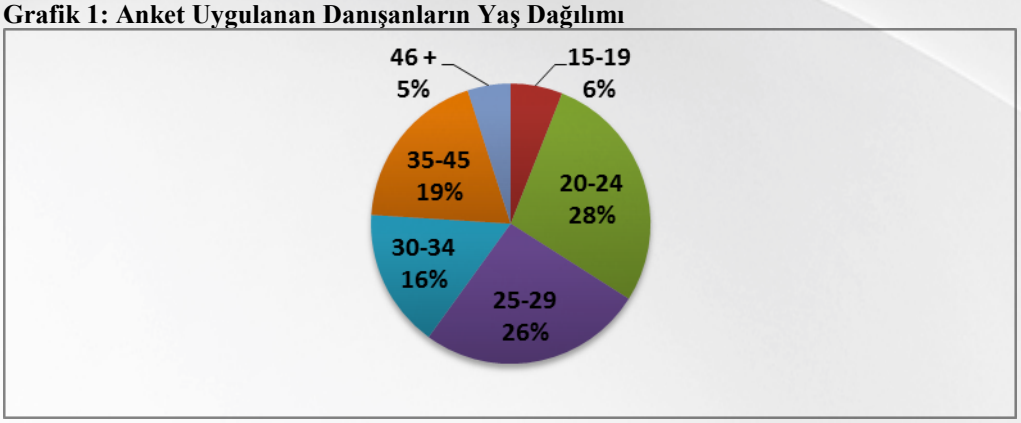
Firmalara uygulanan ankette ise sektörel dağılım ve firmada çalışan sayılarını belirleyici 2 soru yer almıştır. Çalışan sayıları 1-9, 10-29, 30-49 ve 50 ve üzeri şeklinde 10'arlı 4 gruba ayrılarak toplamda 40

firmaya anket uygulanmıştır. Ankete ek olarak kurum imajının firma tarafından algısını belirlemeye yönelik 13 soru daha sorulmuştur.

Bulgular

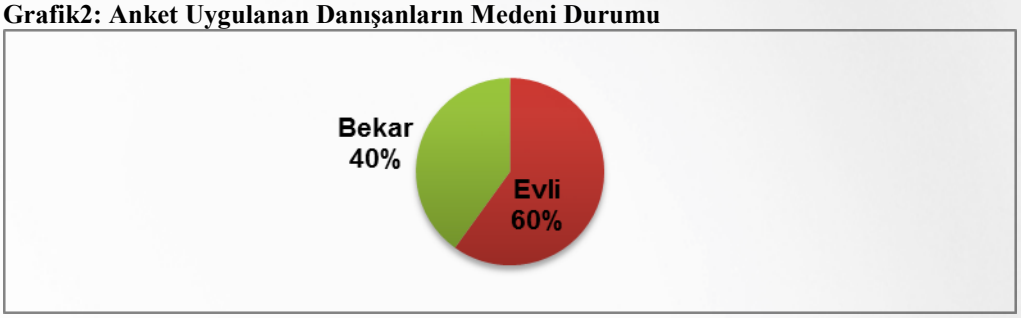
Araştırmanın örneklem çalışma grubunu daha önce de belirtildiği üzere 100 kişilik iş arayan ve 40 adet firma oluşturmaktadır. Anket cevapları 1:Hiç, 2:Az, 3:Çok, 4:Tam şeklinde derecelendirmiştir.

Grafik 1: Anket Uygulanan Danışanların Yaş Dağılımı



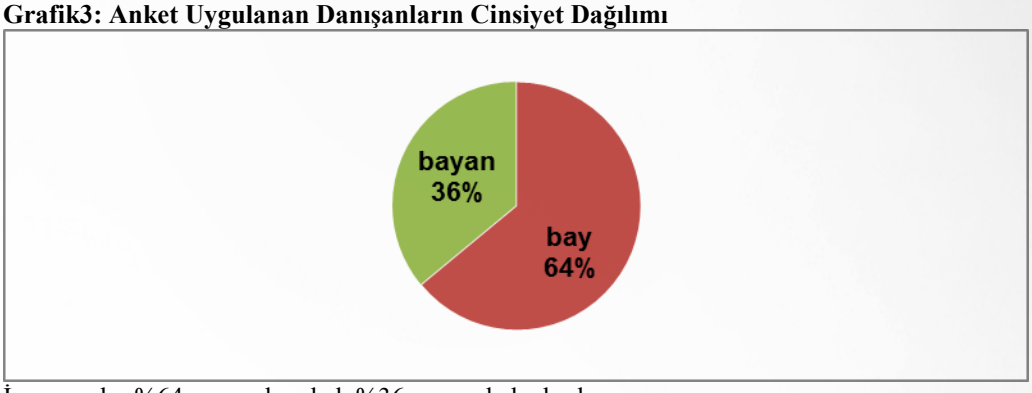
Araştırma kapsamında uygulama yapılan 100 danışandan 5 tanesi 46 yaş ve üzeri, 6 tanesi 15-19, 16 tanesi 30-34, 19 tanesi 35-45, 26 tanesi 25-29 ve 28 tanesi 20-24 yaş aralığındadır.

Grafik2: Anket Uygulanan Danışanların Medeni Durumu



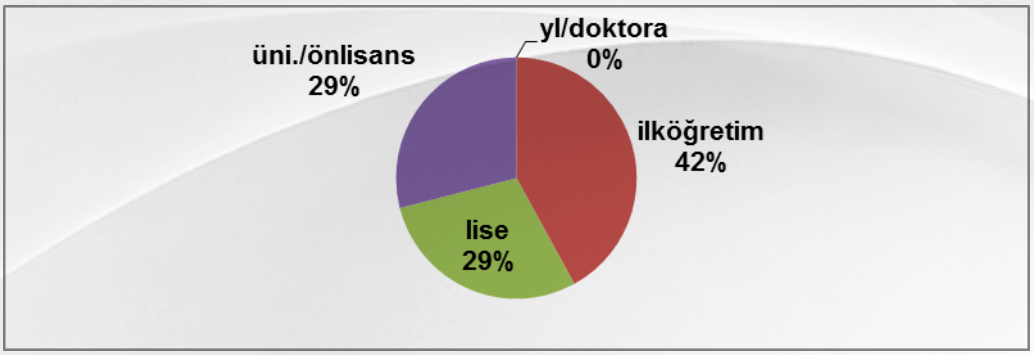
Katılımcı iş arayanların %60'ı evli, %40'ı bekardır.

Grafik3: Anket Uygulanan Danışanların Cinsiyet Dağılımı



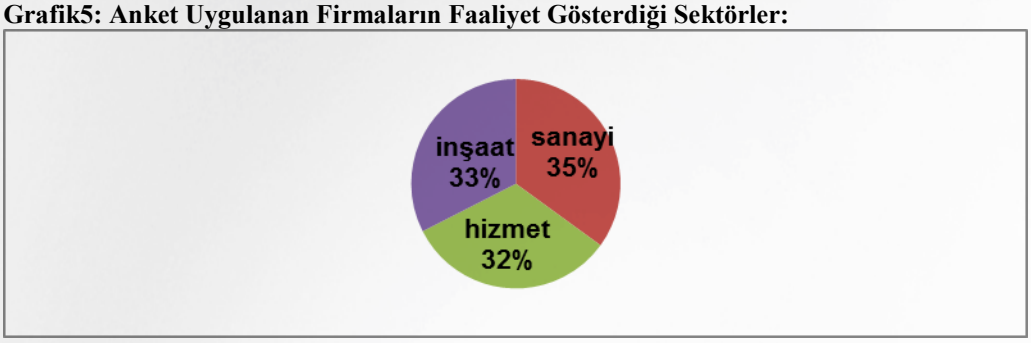
İş arayanlar %64 oranında erkek %36 oranında kadındır.

Grafik4: Anket Uygulanan Danışanların Eğitim Durumu:



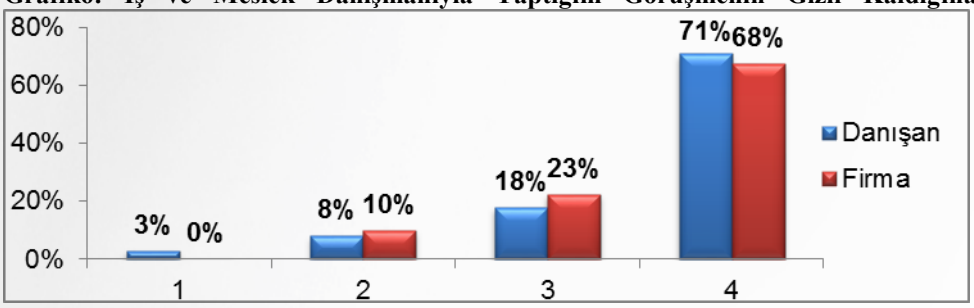
Katılımcı iş arayanların %29'u üniversite/önlisans, %29'u lise ve %42'si ilköğretim mezunudur.

Grafik5: Anket Uygulanan Firmaların Faaliyet Gösterdiği Sektörler:



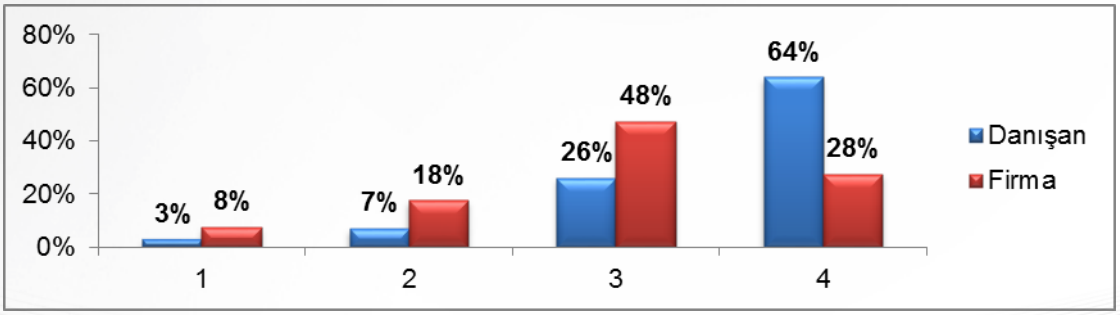
Anket uygulanan firma sektörleri %32 hizmet, %33 inşaat, %35 sanayi şeklindedir.

Grafik6: İş ve Meslek Danışmanıyla Yaptığım Görüşmenin Gizli Kaldığına İnanmaktayım.



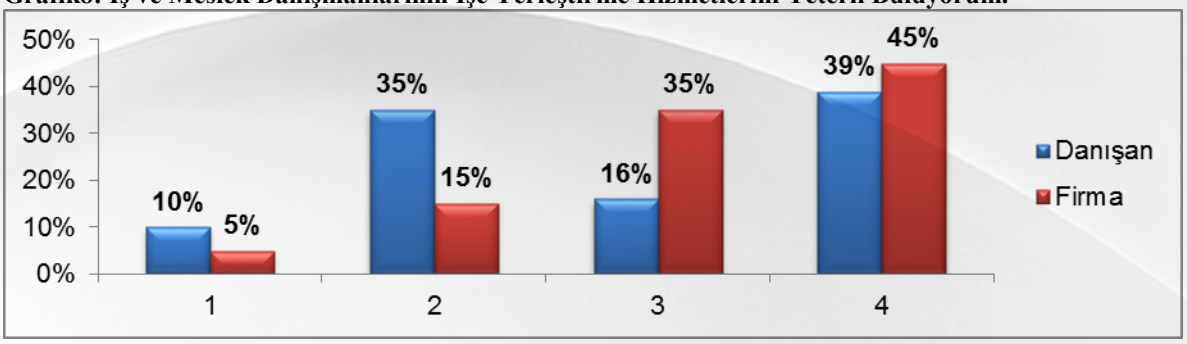
Ankete katılan iş arayanlardan gizliliğe %71'i tam, %18'i çok, %8'i az inanmakta ve %3'ü hiç inanmamaktadır. Ankete katılan firmalardan gizliliğe %68'i tam, %23'ü çok, %10'u az inanmaktadır.

Grafik7: İş ve Meslek Danışmanları Tarafından Yeterli Sayıda İşe Yönlendirme Yapılmaktadır.



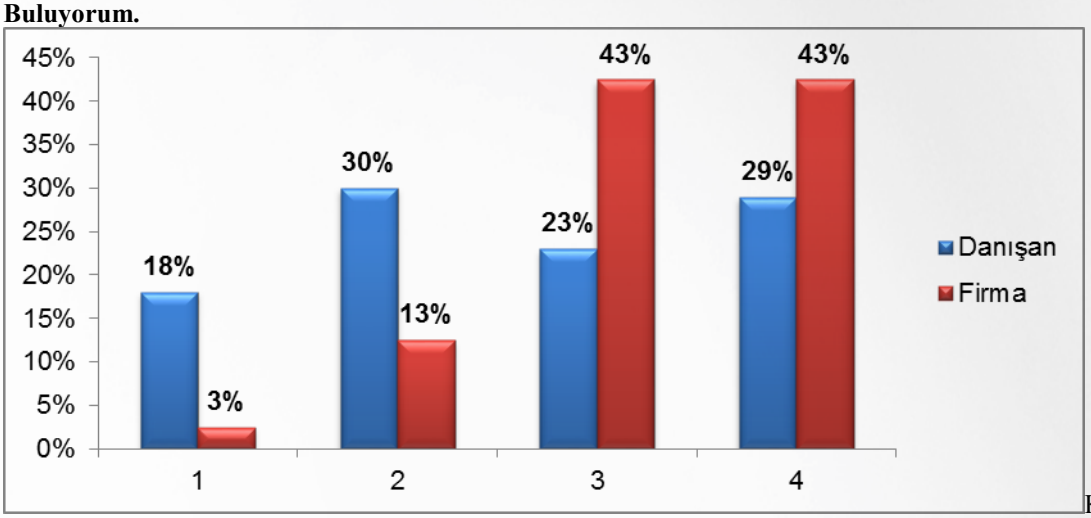
Katılımcı danışanlar %64 oranında tam anlamıyla yeterli, %26 oranında çok yeterli, %7 oranında az yeterli ve %3 oranında yetersiz sayıda işe yönlendirme yapıldığını belirtmiştir. Katılımcı firmalar %28 oranında tam anlamıyla yeterli, %48 oranında çok yeterli, %18 oranında az yeterli ve %8 oranında yetersiz işe yönlendirme yapıldığını belirtmiştir.

Grafik8: İş ve Meslek Danışmanlarının İşe Yerleştirme Hizmetlerini Yeterli Buluyorum.



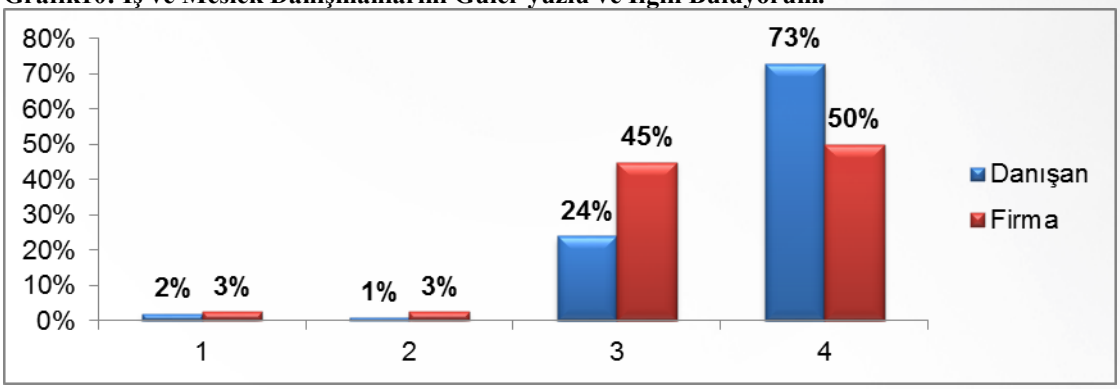
Katılımcı danışanlar işe yerleştirme hizmetlerini %39 oranında tam anlamıyla yeterli, %16 oranında çok yeterli, %35 oranında az yeterli ve %10 oranında yetersiz bulmaktadır. Katılımcı firmalar İşe yerleştirme hizmetlerini %45 oranında tam, %35 oranında çok, %15 oranında az yeterli bulmakta ve %5 oranında yetersiz bulmaktadır.

Grafik9: İş ve Meslek Danışmanlarının Verdiği Hizmeti Yeterli Hızda Buluyorum.



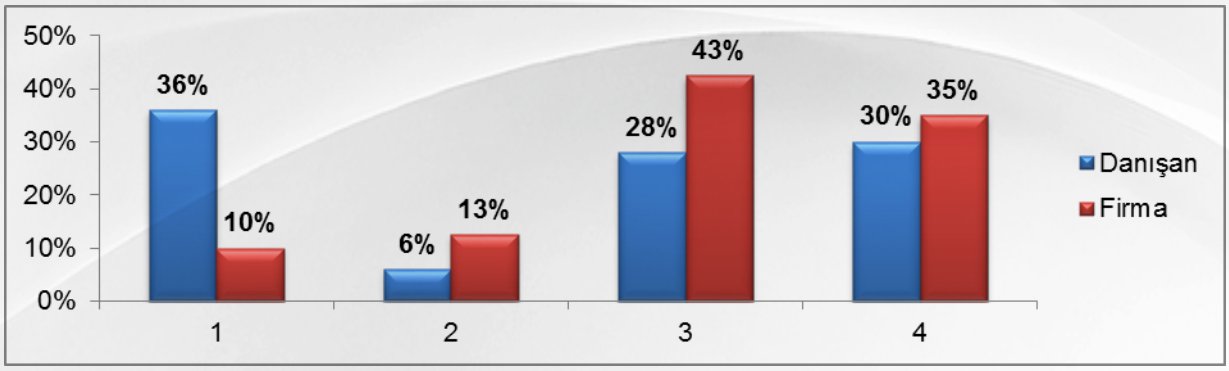
Katılımcı danışanlar iş ve meslek danışmanları tarafından verilen hizmeti %29 oranında tam anlamıyla yeterli, %23 oranında yeterli, %30 oranında az yeterli hızda bulurken %18 oranında yetersiz hızda bulmuştur.
Katılımcı firmalar iş ve meslek danışmanları tarafından verilen hizmetin hızını %43 oranında tam anlamıyla yeterli, %43 oranında yeterli, %13 oranında az yeterli ve %3 oranında yetersiz bulmuştur.

Grafik10: İş ve Meslek Danışmanlarını Güler yüzlü ve İlgili Buluyorum.



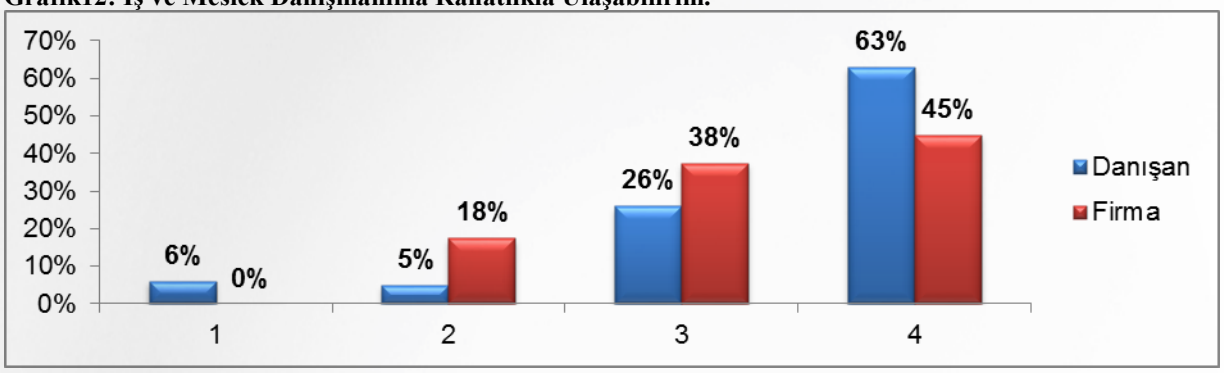
Araştırmaya katılan iş arayanlardan %73' iş ve meslek danışmanlarını tam anlamıyla güler yüzlü ve ilgili bulurken %24'ü çok ilgili, %3'ü ise olumsuz yanıt vermiştir.

Grafik11: İş ve Meslek Danışmanlarının Teknolojiyi Etkin Bir Şekilde Kullandığını Düşünüyorum.



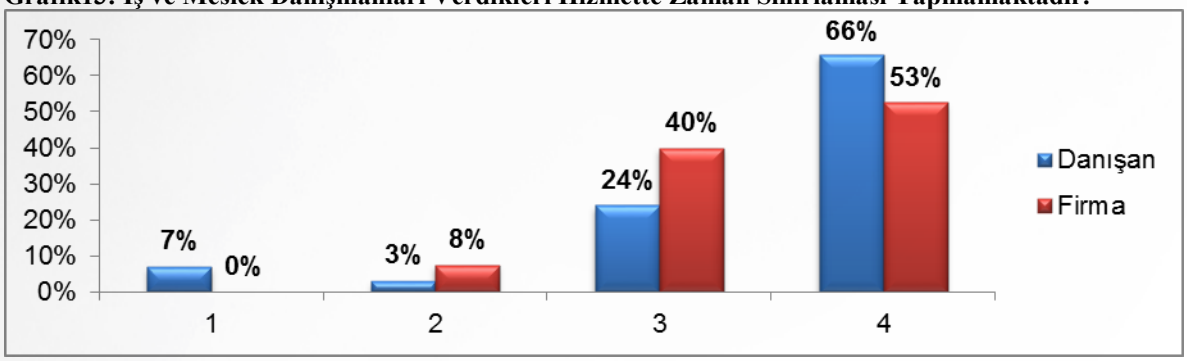
Araştırmaya katılan danışanlardan %36'sı teknolojinin etkin şekilde kullanılmadığını düşünmektedir. %30'u tam anlamıyla etkin kullanıldığını, %28'i etkin kullanıldığını ve %6'sı az etkin kullanıldığını düşündüğünü belirtmiştir.

Grafik12: İş ve Meslek Danışmanıma Rahatlıkla Ulaşabilirim.



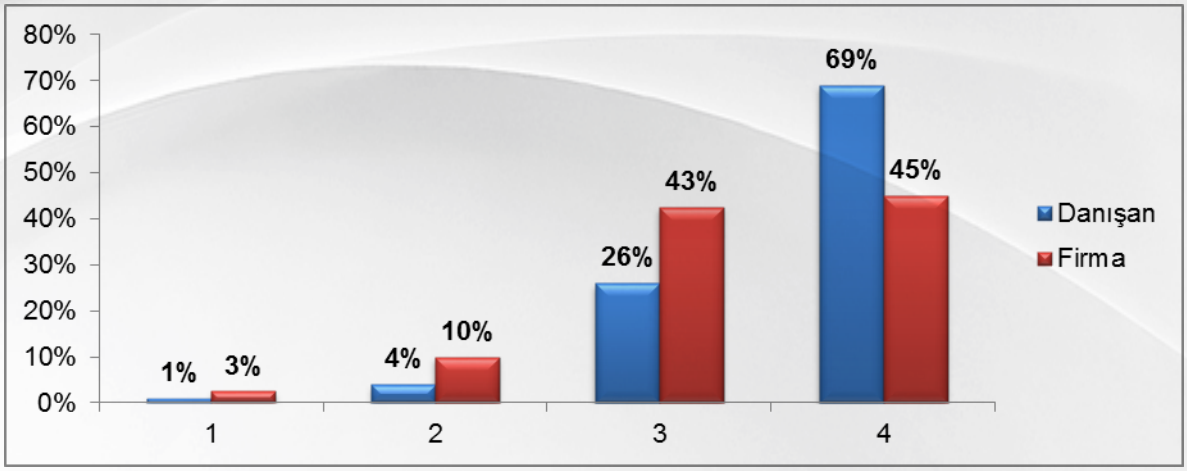
Katılımcı danışanlardan İş ve Meslek Danışmanıma rahatlıkla ulaşabilirim cümlesine %63'ü tam anlamıyla katıldığını, %26'sı katıldığını, %5'i az katıldığını ve %6'sı hiç katılmadığını belirtmiştir. Araştırma kapsamındaki firmalardan %45'i ise tam anlamıyla katıldığını, %38'i katıldığını,%18'i az katıldığını belirtmiştir.

Grafik13: İş ve Meslek Danışmanları Verdikleri Hizmette Zaman Sınırlaması Yapmamaktadır.



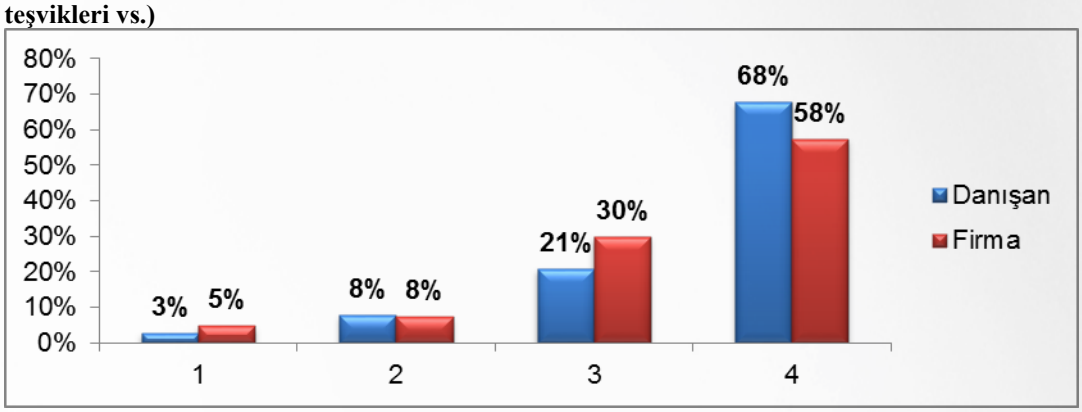
Araştırma kapsamında danışanlardan %66'sı hizmette zaman sınırlaması yapılmadığına tam anlamıyla katılmakta, %24'ü katılmakta,%3'ü az katılmakta ve %7'si hiç katılmamaktadır. Katılımcı firmalardan %53'ü hizmette zaman sınırlaması yapılmadığına tamamen katılırken %40'ı katılmakta ve %8'i az katılmaktadır.

Grafik14: İş ve Meslek Danışmanları Konusunda Uzman ve Bilgilidir.



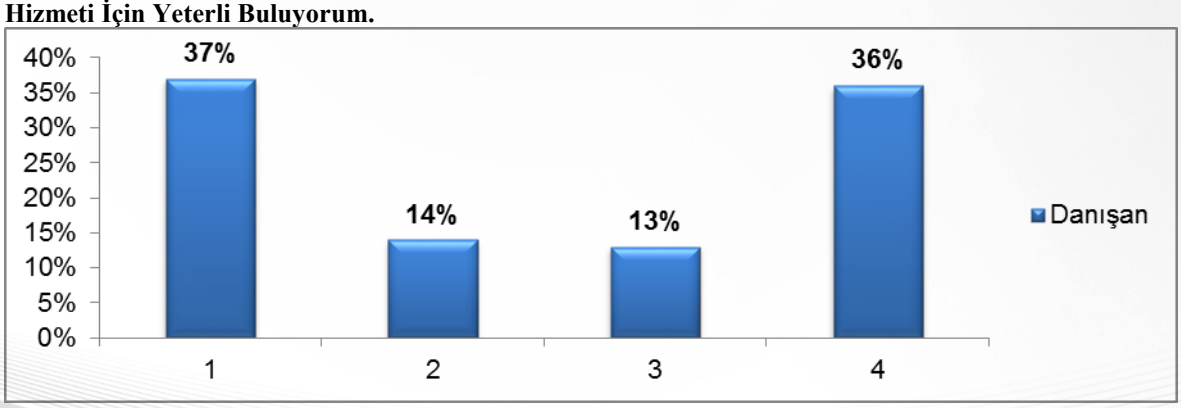
Katılımcı danışanlar İş ve Meslek Danışmanlarının alanında uzmanlığını %69 oranında tamamen yeterli bulurken, %26 oranında yeterli, %4 oranında az yeterli düzeyde bulurken %1 oranında yetersiz bulmuştur. Araştırma kapsamındaki firmalardan %45'i İş ve Meslek Danışmanlarının uzmanlığını %45 oranında tamamen yeterli bulurken, %43 oranında yeterli, %10 oranında az yeterli ve %3 oranında yetersiz bulduğunu belirtmiştir.

Grafik15:İş ve Meslek Danışmanlarının Yaptığı Bilgilendirmeleri Yeterli Buluyorum. (işbaşı eğitimi, teşvikleri vs.)



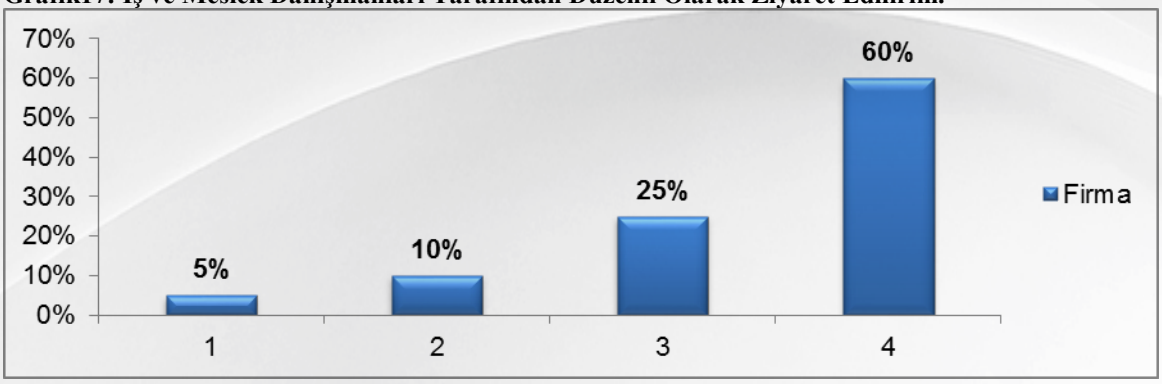
Katılımcı danışanlardan %68'i yapılan bilgilendirmeyi tamamen yeterli bulurken %21'i yeterli, %8'i az yeterli ve %3 oranında yetersiz bulmaktadır.
Araştırmaya katılan firmalardan %58'i yapılan ek bilgilendirmeyi tamamen yeterli bulurken %30 oranında yeterli, %8 oranında az yeterli ve %5 oranında yetersiz bulmuştur.

Grafik16: İş ve Meslek Danışmanlarının Hizmet Verdiği Kurum Fiziksel Koşullarını Danışmanlık Hizmeti İçin Yeterli Buluyorum.



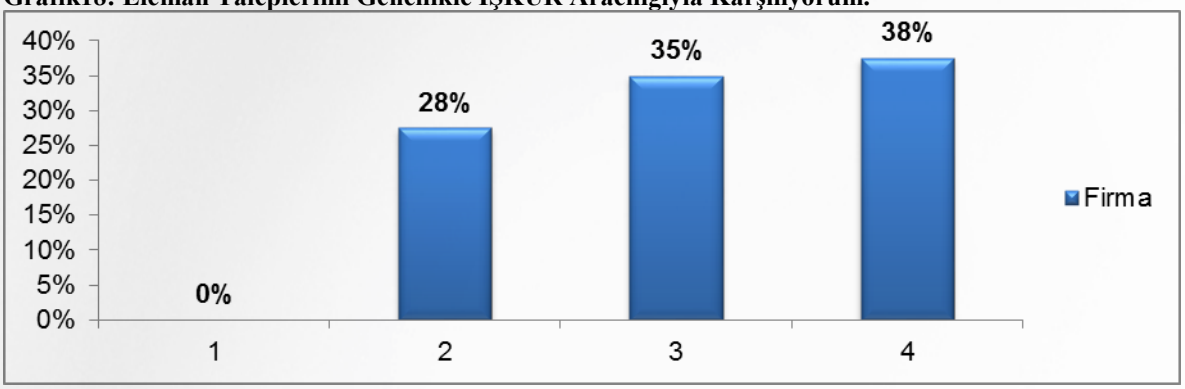
Katılımcı danışanlardan %36'sı kurumun fiziksel koşullarını tamamen uygun bulurken, %13'ü uygun, %14'ü az uygun ve %37'si uygunsuz bulmuştur.

Grafik17: İş ve Meslek Danışmanları Tarafından Düzenli Olarak Ziyaret Edilirim.



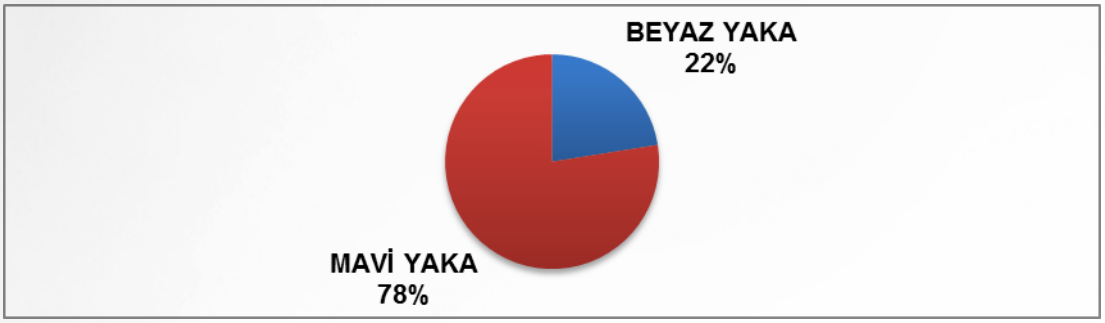
Firmalardan %60'ı tamamen yeterli olarak düzenli ziyaret edildiğini, %25'i yeterli, %10'u az yeterli ziyaret edildiğini ve %5'i yeterli ziyaret edilmediğini belirtmiştir.

Grafik18: Eleman Taleplerimi Genellikle İŞKUR Aracılığıyla Karşılıyorum.



Katılımcı firmalardan %38'i eleman taleplerini genellikle tam anlamıyla İşkur aracılığıyla karşıladığını, %35 oranında genellikle, %28 oranında bazen İşkur aracılığıyla karşıladığını belirtmiştir.

Grafik19: İŞKUR Aracılığıyla En çok Hangi Eleman Talebinde Bulunursunuz?



Katılımcı firmalar İŞKUR'a %78 oranında mavi yaka %22 oranında beyaz yaka eleman talebinde bulunduğunu belirtmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan değerlendirmeler sonrasında Konya Çalışma ve İş Kurumu'nun var olan imajı değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Kurum imajının İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen hizmet algısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu dikkat çekmektedir.

Ankete katılan danışanların yaş aralığının ağırlıklı olarak 20-29 arasında ve üniversite/ön lisans mezunu iş arayanlar olması dikkat çekmektedir. Bu durum geçmiş yıllara göre İŞKUR aracılığıyla iş arayan genç ve eğitimli kesimdeki artışın göstergesidir.

İş arayan profilinin %60 oranında erkek olması bayan istihdamının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bayan istihdamını arttırmaya yönelik Meslek edindirme kursları ve ilgili projeler arttırılarak süreci iyileştirici adımlar atılabilecektir.

Kamu kurumu olmanın da verdiği avantajla İş ve Meslek Danışmanları ile yapılan görüşmelerin gizliliğine inanmaktaki oran yüksek çıkmıştır. Anket uygulanan firmalar İŞKUR aracılığıyla yapılan işe yerleştirme hizmetlerini yeterli bulurken yönlendirme hizmetlerini yetersiz bulmuştur. Buna internet ortamında da yayınlanan firma ilanlarına uygun olmayan iş arayanların da iş başvurusunda bulunmasının sebep olduğu düşünülmektedir. Bu durumun önüne geçmek için açılan iş ilanlarında kriterlerin daha detaylandırılması önerilmektedir.

Çalışma sorularından İŞKUR'da verilen hizmet hızı, teknoloji kullanımı ve Kurumun fiziksel koşullarının değerlendirmesinde memnuniyet ve memnuniyetsizlik düzeyindeki yaklaşık oransal eşitlik dikkat çekmiştir. Ancak analizin detayına bakıldığında üniversite ve ön lisans mezunlarının tamamının, lise mezunlarının da yüksek oranının ilgili sorulara olumsuz yanıt vermesine karşın ilköğretim mezunlarının süreç ve koşullar hakkındaki memnuniyeti çarpıcıdır. Bu durum eğitim seviyesindeki artışla beraber beklentinin de arttığının göstergesidir.

Alınan geri bildirimlerde iş arayan ile danışanın birebir görüşme yapabileceği ortamın sağlanması talepleri ve İŞKUR kurumsal internet sitesi üzerinden bireysel olarak iş arayan kişilerin özgeçmiş oluşturmakta zorlandığı geri bildirimi alınmıştır. Kullanıcı ara yüzünün daha basit ama fonksiyonel şekilde geliştirilirse beklentiyi karşılayacağı düşünülmektedir.

İş ve Meslek Danışmanlarının çok yüksek oranda güler yüzlü ve ilgili bulunması iş arayana ve firmalara birebir danışmanlık verilmesinin çok doğru bir adım olduğunun göstergesidir. Ayrıca anket uygulanan firmalar özellikle birebir ziyaretler ile tek bir danışman tarafından ilgilenilip bilgilendiriliyor olmalarından ötürü memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. Ancak çalışmada firmaların İŞKUR aracılığıyla halen daha ağırlıklı olarak mavi yakalı personel talebinde bulunuyor olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alınan geri bildirimlerin de detaylı değerlendirilerek sürecin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar ile beyaz yakalı eleman taleplerinde artış sağlanabileceği beraberinde de nitelikli istihdam ve iş arayanın artışının sağlanabileceği düşünülmektedir.

İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen hizmet kalitesinin artırılarak Kuruma önemli kazanımlar getirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın daha detaylandırılıp standart bir formata getirilerek düzenli aralıklarla Konya Çalışma ve İş Kurumunda uygulanması kurum imajının değer kazanmasına ve itibar artışına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA:

Dursun, Meral; **"Müşterilerin Kurumsal İmaj Algısının Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma".** İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Yıl:22, Sayı:69, İstanbul 2011.

Gregory, James; Jack G. Wichmann; **Marketing Corporate Image**, Lincolnwood Illinois, USA 1993.

Gürel, Ş. Emet; **Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Örgütsel Değişim Sürecine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, EgeÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1998.

Gümüş, Mustafa; **Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1995.

Ind Nicholas; **The Corporate Image: Strategies for Effective Identity Programmes**, Kogan Page Ltd, London 1992.

Dinçer, Müjde K; **Kişisel İmaj,** Alfa Basım Yayım Dağıtım, 3. Baskı, İstanbul 2001.

Karpat, Işıl. **Bankacılık Sektöründe Örneklerle Kurumsal Rek1am.** İstanbul:Yayınevi Yayıncılık 1999.

Gülsoy, Tanses; **Reklam Terimleri Ve Kavramları Sözliiğü**, Adam Yayınları, İstanbul 1999.

Tutar, Özhan; "**Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma**". Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2007.

Yılmaz, Mehti; **İşletmelerde Kurumsal İmaj Ve Oluşumundaki Ana Etkenler: Bir Örnek Olay İncelemesi: Shereaton Ankara Hotel & Towers**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002.

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ VE İŞ AHLAKINDA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ROLÜ

İlker KURT- Pelin CİVİR (Kocaeli)

ÖZET

Küreselleşme, ekonomik, kültürel, siyasi, dini ve sosyal sistemlerin dünya çapında entegrasyonudur. Bazı bilim adamları ve gözlemciler küreselleşme ile birlikte üretim ve tüketim kalıplarının uyumu ve kültürün homojenleşmesini vurgularken; diğer bilim adamları ve gözlemciler ise küreselleşmenin birden çok forma dönüşme, farklılaşma potansiyelini taşıdığını vurgulamaktadır.

Günümüzün küreselleşen rekabet ortamında işletmelerin ve kurumların hayatta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için kaynaklarını verimli şekilde kullanmaları gerekmektedir. Özellikle işgücüne dayalı tekstil sanayi gibi sektörlerde insan kaynağı daha da önem kazanmaktadır. Çalışanların işlerinden memnun olmaları, işletmelerin hayatta kalmalarını kolaylaştıracak ve firmalara rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu yüzden doğru iş gücünün doğru istihdamı önemli olduğu kadar iş kültürü ve ahlakının da oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan geçmişe bakacak olursak; Osmanlıda Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen Ahilik sistemi, Anadolu'da XIII. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış, başta Kayseri, Konya ve nihayetinde Kırşehir'de esnaf birlikleri olarak teşekkül etmiş bir sosyo- ekonomik müesseseleşmenin adıdır. Bugün Japonya ve Almanya'nın bazı meslek ve ticari konularda Ahilik'ten yararlandığı düşünülürse; ülkemizin de bu sistemin üzerinde gerekli araştırmalar yapması gerekliliği görülebilir. Çalışmaların yürütülmesinde ve sonuçların değerlendirilip uygulanmasında; işletmelerle bire bir iletişim halinde olan iş ve meslek danışmanlarının aktif rol almaları gerekir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Kültürü, İş ve Meslek Danışmanlığı, Ahilik, İş Ahlakı

GIRIŞ

İşletmeler ve kurumlar dış dünyaya açılırken diğer kültürleri araştırma ihtiyacı, kültür ithalatı ile karıştırılmaması gereken stratejik önemde bir konudur. Bu noktada işletmelerin ve kurumların kendi ulusal kültürlerinden etkilenimleri ve çalışma kültürü olarak ne gibi özelliklere sahip olduklarını, uluslararası arenada avantaj sağlayacak veya engelleyici olacak çalışma özelliklerinin bilincinde olması gerektiği de söylenebilir. Kültür ithalatı yerine işletme ve kurum kendi ulusal kültüründen ve işletmeyi bugüne taşıyan iş kültüründen yararlanarak kendine has bir örgüt kültürü geliştirebilir ve geliştirmesi de gerekmektedir. Geliştirme sırasında ise 500 yıllık bir geçmişe sahip Osmanlı İmparatorluğunda birleştirici bir örgütsel kültür olan ahilik teşkilat yapısı dikkate alınmalıdır. Bu çalışmaların hayata geçirilirken sahada aktif olan iş ve meslek danışmanlarının da etkin olarak kullanılması gerekmektedir. Böylelikle küreselleşen dünyada ulusal firmalarımızın rekabet gücünü artırmak adına aktif bir politika geliştirilmesi öngörülmektedir.

1. Sosyal Bir Kavram Olarak Kültür ve İş Kültürü

Sosyal bir kavram olarak "kültür" kavramının kaynaklarda üzerinde hemfikir olunmuş ortak bir tanımına rastlanmamaktadır. Nitekim Trifonovitch' e göre kültür kavramının 450'den fazla tanımını yapmak olasıdır (Küçüktopuzlu,2003:7). Genel olarak kültür, "bir toplumun sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ile her türlü beceri ve alışkanlıklar toplamını ifade eden karmaşık bir bütün" olarak düşünülebilir(Tekin,2007). Kültürün belirleyici unsurları arasında sosyal yapı, eğitim, din, dil, ekonomik ve politik felsefe yer almaktadır (Eren,2000:36) Örgüt kültürü ise Deshpande & Webster'in tanımına göre, "bireye örgütsel işleyişini anlamada yardımcı olan ve yine bireye örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzeyidir". Örgüt kültürü de; büyüme kültürü, öğrenme kültürü, yenilikçilik kültürü, işbirliği kültürü, uzlaşma kültürü, çözüm kültürü gibi iş yapma anlayışlarını etkileyen birtakım alt kültürlerden oluşmaktadır(Türkoğlu,2007:45). Bu nedenle örgüt kültürü ulusal kültürden bağımsız olamaz.

Küreselleşme, dünya üzerindeki kültürleri tek bir kültür olma (kültürel homojenleşme) yolunda mı yoksa kültürleri tek başlarına küresel arenada var olma şeklinde mi etkilemektedir? Francis Fukuyama' ya göre küreselleşme kültürel homojenleşmeyi esas almakla birlikte toplumlar bireyselleşmeye de devam ettirmektedir. Bu sebeple Fukuyama, herhangi bir ülkede işlerin nasıl yürütülmesi gerektiği konusunda kültürel değerlerin temel alınması gerektiğini iddia etmektedir. Yine Fukuyama, bu görüş doğrultusunda politik ve ekonomik ideolojilerde bir yakınlaşma olsa da kültürün kolayca terk edilemeyecek öğelerinin varlığından söz etmektedir (Arıcıoğlu,2000:30). Fukuyama, liberal demokraside, "kişiler talep, yaşam biçimi ve tüketim alışkanlıklarının zamanla birbirine benzediği bir homojenliğe sahip olsa bile, bu, kültürel kökenli farklılıklarının tamamen kaybolması anlamına gelmeyeceğini" ileri sürmektedir(Ş.Ceylan, 2006:237) Fukuyama'nın bu görüşleri, artan küresel paradoks ve küreselleşen dünyada işletmelerin küresel faaliyetlerinde, diğer kültürleri araştırma ve faaliyetlerini bu kültürlere uyumlu olarak gerçekleştirme ihtiyacına işaret etmektedir.

Uluslararası ticari faaliyetlerin büyük bir kısmı ürünün dışında kalan sosyo-kültürel unsurlardan kaynaklanan nedenlerle başarısızlığa uğramaktadır. Bu bağlamda, işletmeler arası ilişkilerde karşı kültürün ve karşı kültürde yaşanan dönüşümlerin anlaşılamaması ilişkilerin başarısızlığa uğramasındaki en önemli ve görünmeyen nedenlerden birisidir. Örneğin, Türk iş kültürünün geleneksel anlamda erkeği ve erkeksi davranış modellerini ön plana çıkardığına ilişkin maskulen temelli varsayım, küresel trende uyum sürecinde bir takım feminen özelliklerin ve duygusal zekâ becerilerinin baskınlık kazanmasıyla dönüşmüş ve daha geri planda kalmıştır. Bu bağlamda, geribildirim almaktan hoşlanmama, proaktif davranış eksikliği, dış kontrole odaklanma gibi geleneksel özelliklerinin de dönüşme eğiliminde olduğunu iddia edebiliriz. Bu eğilim, asimilasyon değil entegrasyon şeklinde gerçekleşmelidir. Örneğin, Toyota yönetimi, son 30 yılda Japon kültürünü, Batı'dan aldığı unsurlarla zenginleştirerek, örnek alınacak bir iş kültürü geliştirmiştir (Türkoğlu, 2007:287).

İş ve meslek danışmanlığı bu kültürel oluşumun neresinde olması gerektiği sorusuna verilecek cevaplar, gelecekte kurumlarımızın ve işletmelerimizin de nerede olabileceği sorusunun cevabı ile aynı içeriktedir. Ulusal anlamda yeni olan bu mesleğin halen oluşturulmuş etik ve kültürel yapısının olmaması, bu konuda çalışmaların yapılamaması, gelecekte hem mesleğin hem de çalışma hayatında ulusal firmalarımızın varlığını tehdit etmektedir. Bu noktada danışmanlar, firmalar ve kurumumuz arasındaki iş birliğinin sürdürülmesi hususu önem arz etmektedir.

1.1 Ulusal İş Kültürlerinden Örnekler

İspanyol iş kültüründe iş ilişkilerinin yürütülmesi kişisel ilişkilerin kurulmasına dayanmaktadır. İspanyollar tanıdıkları kişiler ile iş yapmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle kişisel ilişkilerin geliştirilmesi görüşme sürecinin daha hızlı ve başarılı olarak gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. İşletme bağlamında bireycilik, İtalyanların da İspanyollara benzer biçimde daha tanıdık olan kişiler ile iş yapmayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla İtalya'da kişisel ilişkiler başarılı iş görüşmeleri için kritik öneme sahiptir; fakat iş ilişkilerinin geliştirilmesi uzun zaman almaktadır. İtalyan iş kültüründe otorite, yaş ve güce büyük önem verilmektedir. Bu nedenle iş dünyasında ve sosyal olaylarda en üst düzey ve yaşça büyük olan kişiye öncelik verilmektedir. İtalyanlar risk almaktan çekinmemekte ve bağımsızlık konusuna önem vermektedirler (Türkoğlu, 2003:7).

Alman iş kültüründe ise iş yaşamı ve özel yaşam birbirinden kalın çizgilerle ayrılmış durumdadır. Bu konuda Almanlar titiz davranmaktadır. Ayrıca, Alman iş kültüründe iş ilişkileri genellikle karşılıklı iş çıkarlarının gözetilmesine dayanmaktadır(R. Gorril, 2004). Alman işletmelerinde herkesin ne iş yapacağı açıkça bellidir ve yazılı kurallara bağlanmıştır. Bireycilik boyutu çok güçlü olmadığı için işletme sahipleri, yöneticiler ve işgörenler arasında işbirliği normal karşılanmaktadır. Ancak, kurallara sıkı sıkıya bağlılık Almanlarda inisiyatif kullanmama ve risk almaktan çekinme davranışını pekiştirmiş, dolayısıyla yeni ve modern alanlara yapılması gereken yatırımlarda gecikmeler gözlemlenmiştir (Türkoğlu, 2004:8)

Hindistan'da din bir yaşam biçimidir ve başarılı iş ilişkilerinin korunmasında dini değerlere saygı gösterilmesi beklenmektedir. Geleneksel Kast sisteminin elimine edilmesine karşın, Hintlilerin başat tavırları geçerliliğini korumakta, Hint toplumsal kültürünün tüm boyutları iş uygulamalarında hiyerarşik yapıyı etkilemektedir (R. Gorril, 2004).

Çin'de yüz okuma (mian xiang - face reading) kavramı kişinin görünümüne, saygınlığına ve toplum içindeki sosyal statüsüne karar vermenin temel kaynağıdır. Bu nedenle, Çin kültüründe birini toplum içinde küçük düşürmek, küçük düşmesini önlemek gibi olaylar iş yaşamında yaşamsal öneme sahip olaylardır. Bu bağlamda, organizasyon içinde birini küçük düşürme veya iş görüşmesinde kişiye gereken saygının gösterilmemesi çalışma sürecini ciddi bir biçimde zedeleyebilmektedir. Diğer taraftan kişiyi uygun bir yöntemle övme saygı ve bağlılık yaratmakta, dolayısıyla bu durum iş ilişkilerine de olumlu bir biçimde yansımaktadır. Geleneksel değerlere son derece önem verdikleri için Çinli işletmeler referansı olmayan ve güvenmedikleri işletmeler ile iş yapmaktan kaçınmaktadırlar (R. Gorril,2004).

1.1.2. Ulusal İş kültürlerinde Hediye (leşme)

Hediyeleşme bazı kültürlerde doğal karşılanırken, bazı kültürlerde gereksiz yere hediyeleşmek gerek sosyal gerek iş ilişkilerini tehdit edebilir. Bu bağlamda incelediğimiz iş kültürlerinde hediyeleşme ve hediyeye bakış açısı şu şekildedir:

Hediyeleşme Alman iş kültürünün önemli bir parçası değildir. Hediye sadece gerektiği zamanlarda verilmelidir ve duruma uygun bir hediye seçilerek yanlış yorumlara neden olunmamalıdır. Örneğin, yemeğe davet edilen bir kişi evin hanımı için ambalajlanmamış bir buket çiçek götürebilir. Bunun haricinde Almanya'da iş ilişkileri yürüten işletmelerin sunulabilecekleri hediyeler arasında "kaliteli bir dolmakalem, küçük hesap makinesi, şirketin logosunu taşıyan ofis malzemeleri, ithal likör" yer alabilir. Kaçınılması gereken hediyeler arasında ise "kırmızı gül, zambak, funda, giyim, parfüm vb. eşyalar, Alman şarabı ve bira" yer almaktadır (Çekinmez,2006:9).

Hint iş kültüründe hediye, veren kişinin yanında açılmamalı, hediyeler şanssız olarak düşünülen siyah ve beyaz ambalaja sarılmamalıdır. Örneğin, yemeğe davet edilen veya misafir olan bir kişi fazla maliyeti olmayan ancak Hindistan'da bulunmayan bilgisayar disketi, sargı bezi, hazır çorba, çikolata, traş bıçağı, parfüm, tuvalet malzemeleri gibi bazı eşyaları hediye olarak götürebilir. Kaçınılması gereken hediyeler arasında karşı taraf Müslüman ise köpek resmi, oyuncağı veya karşı taraf muhafazakâr Hindu ise sığır eti, sığır etinden üretilmiş ürünler, deri ürünleri götürülmemelidir (Çekinmez, 2006:9).

Japon iş kültüründe de hediyeleşmek önemlidir. İş seyahatlerinde hediye götürülmesi iyi bir davranış olarak algılanırken, Japon meslektaşların hediye sunmaları karşılığında da hediyeye karşılık verilmesi beklenmektedir. Pahalı hediyeler rüşvet olarak algılanmamaktadır. Japonya'da takdir görecek hediyeler arasında, "yabancı markalı ürünler, ithal kaliteli içki, donmuş et, lezzetli gıdalar veya taze meyve, manşet düğmesi, kalem, kalem seti vb" yer almaktadır. Kaçınılması gereken hediyeler arasında "zambak, lotus çiçeği, kamelya, her türlü beyaz çiçek, saksı çiçeği, kırmızı renkte kutlama kartı vb." yer almaktadır. Hediyenin 4 veya 9 sayısını içermesi uğursuzluk sayılmaktadır (Çekinmez, 2006:10).

İspanyol iş kültüründe hediyeleşme başarılı iş görüşmelerinin sonrasında gerçekleştirilmektedir. Takdir gören hediyeler arasında kaliteli ve iyi ambalajlanmış her türlü hediye götürülebilir. Örneğin, Türkiye'yi tanıtan sanatsal hediyeler, kaset, Cd vb.; yemeğe davet edilen kişi tatlı veya çiçek götürebilir. Çiçek olarak kasımpatı ve sayı olarak 13 sayısı tercih edilmemelidir. Ayrıca aşırı pahalı hediyeler rüşvet olarak algılanabilir (Çekinmez,2006:9).

Çin iş kültüründe hediyeleşmek rüşvet olarak algılanmakta ve resmi politika ile yasaklanmaktadır. Ancak işletmeyi temsil eden hediyeler iş görüşmesi sonrasında karşı tarafın ekip liderine sunulabilir. Hediyenin çok pahalı olmamasına dikkat edilmelidir. Pahalı hediyeler daha ziyade arkadaşlık göstergesi olarak kişilere sunulmaktadır. Ayrıca hediyenin ambalajı Çin'de yaptırılarak renklerden kaynaklanan yanlış anlaşılmaların önüne geçilebilir. Kaçınılması gereken hediyeler arasında arkadaşlık ve bağların kesilmesi şeklinde yorumlanabilecek makas, bıçak vb., kamış sandalet, saat, mendil vb. hediyeler yer almaktadır (Çekinmez,2006:9).

1.2 Türk İş Kültürüne Genel Bakış

Hofstede'nin araştırması ışığında Türk iş kültürünü çok perspektifli bir bakışla inceleyen Sargut "Türk tipi yönetim modeli" önermesinde bulunmuş ve modelini aşağıdaki 11 varsayım üzerinde temellendirmiştir (Çekinmez,2006:9).

1. Türk kültürü ortaklaşa davranışı bireyciliğin önünde tutmaktadır.
2. Türk kültürü sanıldığı gibi, çağdışı sayılabilecek geleneksel erkek değerler sisteminin egemenliği altında değildir.
3. Türk kültüründe determinizm egemendir. Bu nedenle de belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksektir.
4. Türk kültürü denetim noktası dışarıda olan bireyler üretmektedir.
5. Türk toplumunda örgütsel güç mesafesi fazladır.
6. Türk toplumunda bireylerin değişmeye direnci yüksektir.
7. Türk kültürü çatışmadan kaçınmayı ya da çatışmayı bastırmayı öngörür. Uzlaşma ve yarışmadan kaçınma da Türk kültürü tarafından özendirilir.
8. Türk toplumundaki alışkanlıklar ve değerler sistemi, Batı tipi bürokrasiyle uyuşmamaktadır.
9. Türk toplumunda çalışanların liderden beklentileri Batılı toplumlara göre farklılaşmaktadır.
10. Türk toplumunda sinerjinin düşük olduğuna ve iç grup üyeliği bulunmayan bireyler arası güven ilişkilerinin sorunlu olduğuna ilişkin ipuçları vardır.
11. Türk toplumu geniş bağlamlı bir kültürün içinde yaşamaktadır.

Türkiye'deki işletmelerin çalışma kültürünü betimlerken ve uygulama sonuçlarını incelerken, örgütsel yapı ile yönetim anlayışını etkileyen değerlere bakmak gerekmektedir. Yöneticilerin algıladıkları ve yansıtmaya çalıştıkları değerler ile uygulamada kabullendikleri ve sergiledikleri yaklaşımların birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'deki yönetim anlayışının özellikle yenilikçiliğin hakim olduğu sektörlerde ABD'deki yönetim anlayışından farklı olmadığı görülmektedir. Oysa yöneticilerin batılı meslektaşlarından daha çok Japon yöneticilere benzerlik gösteren özelliklere sahip olduğu, yapılan araştırmalarda Türk toplumunun da kültürel boyutta batılı toplumlardan önemli farklılaşmalar içinde bulunduğu vurgulanmaktadır (Arıcıoğlu, 2000:124). Mesela; Babacan liderlik, batı kültüründe olumsuz bir algılamaya sahipken, Türkiye'de olumlu ifadeye sahiptir. Diğer bir deyişle, babacanlık, kararlı ve otoriter olmanın yanı sıra bir baba gibi çalışanlarına özen göstermeyi de kapsar. Ancak, Türk iş dünyasında başarılı olan yöneticilerin batı kaynaklı normlar grubunda yer alan "yeniliklere açık olma, uzlaşmacılık, sorumluluk, risk alma, rekabet, esneklik, işbirliği, akılcılık, bireyin hak ve özgürlükleri, bilgi paylaşımı, ayrıntılara önem

verme vb" değerleri benimsedikleri gözlemlenmektedir (Erçetin, 2000:20).

Türkiye'nin 500 büyük şirketi üzerinde iş ahlakı ve sosyal sorumluluk konusuna yönelik Bayrak tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yöneticilere iş ahlakı ve sosyal sorumluluğun nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur. Yöneticiler "dürüstlük, kişisel sorumluluk, özsaygı, güven duymak, öz denetim, işbirliğine yatkın olma, itibar, inisiyatif kullanma, çevreyi koruma, bağlılık, sosyal uyum, alçakgönüllülük, hayırseverlik, tolerans, başkaları için risk üstlenme" gibi ahlaki değerleri yüksek seviyede önemli gördüklerini belirtmişlerdir (Erçetin, 2000:20).

Türk iş kültürü çağdaş örgütsel başarının arka planında yer alan "ekip çalışması ve yönetime katılma" açısından analitik ve mukayeseli olarak ele alınıp değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, Türk iş kültüründe ekip çalışması açısından zorlaştırıcı özellikleri arasında; "gerçek anlamda profesyonel davranma eksikliği, uzlaşma geleneğinin olmayışı, belirsizliğe karşı düşük tolerans gösterme, eleştirilerin çözüm önerisi içermemesi" sayılırken, diğer taraftan ekip çalışmasını kolaylaştırıcı nitelikler arasında ise; "insan ilişkilerinde beden dilinin duyguların aktarım aracı olarak kullanılması, imece geleneğinin varlığı, dostluğa değer verme ve aile bağlarının güçlü olmasından kaynaklanan birliktelik duygusu sayılabilir

Türk iş kültürüne yöneltilen eleştirilerden biri de gerek ulusal anlamda objektif kriterlere dayanan bir çalışma kültürü gerekse uluslar arası bir çalışma kültürüne sahip olunmamasıdır. İktisatçı Mustafa Özel "Anadolu'da Çalışma Kültürü" isimli yazısında bu durumu şöyle ifade etmektedir: "zekâ ve beceri bakımından, bir Türk beş Japon'a bedeldir. Fakat bir araya geldiklerinde, beş Japon elli Türk eder" (Erarslan, 2007:15). Yukarıda bahsedilen ekip çalışmasını zorlaştırıcı özellikler de bu eksikliğe işaret eder niteliktedir.

Türkiye'de işletmelerin genelinde bilgi akışı ve paylaşımı konusunda ciddi sorunlar yaşandığı konusunda kuşku yoktur. Yöneticiler bilgiyi yönetsel güç olarak algılamakta ve çalışanlarıyla paylaşmaktan çekinmektedir. Yeterli bilgiye erişemeyen çalışanlar ise işi sahiplenme, risk alma, yeni fikirler üretme noktasında pasif kalmaktadır. Ancak, bilgi çağında en hızlı demode olan şey bilgidir. Paylaşılan bilgi diğer bireylerin bilgileriyle eklemlenerek değer kazanmakta ve operasyonel değer kazanmaktadır. Dolayısıyla, uluslar arası platformda başarılı olma noktasında Türk işletmelerinin daha esnek örgüt yapılarına doğru yönelmeleri, modern yönetim yöntemlerinden durumsallık perspektifiyle yararlanmaları, insan kaynakları eğitimlerine sistemli biçimde ağırlık vermeleri gerekmektedir. Aslen çözümü çok uzaklarda aramanın anlamı yoktur. Geçmişte pozitif sonuçlar alınan Ahilik Teşkilatı normları dikkate alınarak kültürel entegrasyon yapılmalıdır.

2. Ahilik Teşkilatı ve İş Ahlakı

Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen Ahilik, Anadolu'da XIII. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış, bir sosyo- ekonomik müesseseleşmenin adıdır.

Amacı, zenginle fakiri, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ve sağlam ilişkiler kurarak "sosyal adaleti" gerçekleştirmek olan Ahilik, bu amacına, sağlam bir teşkilatlanma modeli ve köklü bir eğitim sistemi aracılığıyla ulaşmaya çalışmıştır. Ayrıca yerleşik hayata geçiş esnasında birbirleriyle çatışma içerisinde olan grupları uzlaştırmak, zayıflayan boy ve aşiret bağlarının yerine, yerleşik hayat şekline uygun koruyucu değerler koymak, toplumun huzurunu temin etmek de en büyük uğraşı idi.

Ahilik, toplumun bütün varlıklarına üç-beş kişinin hakim olmasına müsaade eden bir teşkilatlanmanın adı değil, toplumun orta kesiminin kalkınmasına yardımcı olan bir örgütlenmenin adıydı. Bugün Japonya ve Almanya'nın bazı meslek ve ticari konularda Ahilik'ten yararlandığı düşünülürse Ahilik sisteminin, üzerinde gerekli araştırmalar yapılarak ortaya konmasının bir zorunluluk olduğu karşımıza çıkar (Demir, 1993:90-91).

Ahilik dört temel sahada fonksiyonunu yerine getirmiştir: Ahlaki, Ekonomik, Sosyal, Siyasi ve Askeri sahalarda. Bu çalışmada ahiliğin yalnızca sosyol boyutu ele alınmakta, fütüvvet ve Ahilik ile ilgili temel görüşlere değinilmekte, sosyal hayatta ahiliğin gördüğü roller üzerinde durulmakta, Osmanlı ekonomisini güçlü kılan temel prensipler bu şekilde ortaya konduktan sonra günümüz açısından önemli bir konu olan "İş Ahlakı" konusu Ahilik gözlüğüyle ele alınmaktadır.

2.1 Fütüvvetçilik ve Ahilikle İlgili Temel Görüşler

2.1.1. Fütüvvetçilik

Temelde Kur'an'a ve Peygamberin sünnetine dayandırılan prensipleriyle İslami anlayışa doğrudan bağlı olan Ahilik teşkilatının Anadolu'da kurulmasında, fütüvvet teşkilatının büyük önemi vardır. İslamın ilk asrından itibaren görülmeye başlanan fütüvvet teşekkülleri içinde Hicri III. (Miladi IX.) yüzyıldan itibaren de esnaf birlikleri ortaya çıkmıştır. Fütüvvetçiliğin, İslamın yayılmasına paralel olarak Suriye, İran, Irak, Türkistan, Semerkant, Endülüs, Kuzey Afrika ve Mısır'da esnaf ve sanatkarlar arasında yaygın olduğu bilinmektedir. Türkler de, İslamiyeti kabul etmeleri ve Anadolu'ya yerleşmelerinin ardından fütüvvet ülküsünü benimseyip kendilerine has yiğitlik, cömertlik ve kahramanlık vasıflarıyla süslemişlerdir (Öztürk, 1993).

Fütüvveyi temsil eden gençler dayanışma, karşılıklı yardımlaşma ve arkadaşlık ilkelerine uygun

yaşamışlardı. Birlikte yaşamayanlar da aralarında dayanışmayı sürdürmüşlerdi. İçlerinde alt tabaka zanaatçı ve meslek sahipleri varsa da teşkilat, daha sonraki Anadolu Ahileri'nden farklı olarak, mesleki nitelik taşımazdı (Gülvahaboğlu, 1991:74).

2.1.2. Fütüvvetçilik ve Ahilik Arasındaki Farklar

Fütüvvetçilik daha çok kişisel erdemlere ve askeri niteliklere önem verdiği halde, Ahilik, XIII. yüzyıl başlarında Osmanlı Devleti'nin askeri ve yönetim kuruluşlarını düzene koymasına dek, hem esnaf ve sanatkar gibi, hem de devletin askeri güçleri yanında Abbasiler yönetimindeki fütüvvetçiler gibi onlara yardımcı olarak görev yapmış bir kuruluştur. Amaçtaki bu farklılık, kendisini teşkilatlanmada da belli eder. Fütüvvet teşkilatı üyeleri temelde üç gruba ayrılmaktaydırlar:

*Kavli
*Seyfi
*Şurubi

Kavli fütüvvet grubu sanatkarlardan, seyfi fütüvvet grubu askerlerden meydana gelmekteydi. Bu grupların dışındakiler ise şurubi grubunu meydana getirirdi. Ahi birliklerinde ise meslek dalları esasına göre (sarac, debbağ, terzi, kuyumcu vb.) bir teşkilatlanma vardı.

Bu bakımdan Ahi birlikleri, fütüvvetten farklı olarak mesleki-ahlaki bir kuruluştu. Ne fütüvvetçilik gelişerek Ahilik halini almıştır, ne de Ahilik fütüvvetin halk arasındaki yaygın şeklidir. Çünkü Ahilik herşeyden önce fütüvvetçilik meslek ve sıfatlarına haiz olduktan sonra başka adayın bir meslek ve sanatı olması şartına da bağlıydı. Halbuki fütüvvetçi olmak için, meslek ya da sanat sahibi olmaya gerek yoktu (Ekinci, 1991:13-14)

2.2 Ahilik Teşkilatı ve Yapısı

Ahilik, XIII. yüzyıldan XIX. yüzyıla dek Anadolu'da Balkanlarda ve Türkistan'da yaşamış olan Türklerin sanat ve meslek alanlarında yetişmelerini, ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir müessesenin adıdır (Demir, 1994:22).

Türklerin Anadolu'ya gelmesinde ve burada yer yurt sahibi olmasında bu kuruluşun çok önemli rolü olmuştur. Ahiler, Anadolu'ya gelen Türkleri, önce misafirhanelerde misafir etmişler, sonra bir sanatı olanlara işyeri açmış, kurdukları zaviye ve onun yanında inşa ettikleri evler ile mahalle ve sokaklar oluşturmuş, işyerleri, siteler, çarşılar, ve şehirler kurmuşlardır.

1727 yılına kadar 500 yıl Türk milletini, iktisadi sosyal ve siyasal bakımdan yönetip yönlendiren ve güçlü bir imparatorluk ve toplum meydana gelmesinde belirleyici bir ağırlığı bulunan ahiliği, sadece dönemin esnaf zümresiyle sınırlı bir yapı olarak görmek, hele günümüzde sahipsiz ve desteksiz kalmış, dağınık, yeterince örgütlenip bütünleşememiş esnafımız ile özdeşleştirmek, yanlış ve yanıltıcı olur.

Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma, bu günkü Esnaf Odaları, İşveren Sendikaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, İşçi Sendikaları, Eğitim Hizmetleri veren Kuruluşlar, Bağ-kur, Türk Standartları Enstitüsü ve Belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır. Kısaca Ahiliği bütün çalışan ve üretenlerin modeli olarak anlaşılmalıdır.

Çalışmayı, emek ve sermaye barışını, çevreyi temiz tutmayı, kaliteli mal üretmeyi, gençleri eğitmeyi, üretici-tüketici, devlet-millet toplumun tüm fertlerinin barışık olduğu bu sistem, Anadolu'da sosyal düzenin kurulmasında önemli roller üstlenmiştir.

Ahilik Orta Asya'dan beri görülen "Akı" yani cömertlik felsefesinin, İslami fütüvvet geleneği ile kaynaşması sonucu meydana gelmiş önemli bir teşkilatlanmadır. Ahilik, insanların her yönden yetişmelerini sağlayan (mesleki) bir "Ahlak Mektebi"dir. Ahilik, ilim sahasına yönelip, ilim yapmak, meslek hayatına yönelip sanat öğrenmektir.

Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan ahiliğin nizamnamelerine, "Fütüvvetname" adı veriliyordu. Ahiliğin esasları, ticaret kuralları bu kitaplarda yazılıydı. Teşkilata girecek olan kimse ilk önce bu kitaplarda belirtilen dini ve ahlaki normlara uymak zorunda idi.

Fütüvvetnamelere göre teşkilat mensuplarında genel olarak bulunması gereken hususlar şunlardır:

*Doğruluk
*Emniyet
*Cömertlik
*Tevazu
*Arkadaşlarına nasihat etme, onları doğru yola sevketme
*Affedici olma
*Bencil olmama
*Realizm (uyanıklık)

Çobanoğlu Fütüvvetnamesi'nde çırakların görevlerinin mahiyeti hakkında verilen açıklamalar önemlidir. 740 maddeyi ihtiva eden Ahiler Nizamnamesinin, şeyh rütbesini temsil edenlerce tamamıyla öğrenilmesi ve başkalarına da öğretilmesi fütüvvetnamede emredilmektedir.

Fütüvvetnamelerde yer alan güzel ahlak kurallarının, sadece Anadolu'da değil, Selçuklu Devletinde ve ardından Osmanlı Devletinin egemen olduğu Asya-Avrupa-Afrika'nın diğer ülkelerinde de sanayi ve ticari tüm işletmelere rehberlik edip ışık tuttuğu görülmüştür. Doğruluk, haklılık ile sevgi ve saygıya dayalı ahenkli bir çalışma sistemi, adı geçen ülkelerde verimliliği artırmış, böylece hallerinden memnun, gelecekten emin, yararlı hizmetler başarma azim ve yetenekleriyle donatılmış sağlıklı ve mutlu toplumlar oluşturulmuştur.

2.2.1 Ahilik'de Dayanışma

Ahi birlikleri Ortaçağ Avrupa'sındaki benzerlerinden farklı olarak, daha fazla kazanmak, spekülasyon ve serbest rekabet yerine karşılıklı yardım ve sosyal dayanışma esaslarına bağlı kalmıştır.

Ahi birliklerinde "can ve mal beraberliği" olarak ifade edilen dayanışma duygusu o kadar ileriye götürülmüştür ki, ahinin kazancının, geçiminden arda kalanını bütünüyle fakirlere ve işsizlere yardım için kullanmaları ahlak kuralı haline gelmişti.

Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği *Orta Sandıklarında* görülürdü. Teşkilatta "kazancın şahsiliği" prensibine bile pek rastlanmaz. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkarın kazancı bütünüyle kendine ait değildir. Bu kazanç şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir. Teşkilatın Orta Sandığında toplanan bu sermaye ile, herkese dağıtılacak şekilde alet ve hammadde alınmakta, tezgahlar kurulmakta, tereddütlü fertlere teşebbüs cesareti verilmekte, bir yandan da ihtiyacı olanlara yardım edilmekteydi.

Orta Sandıkları, gerek ihtiva ettikleri prensipler, gerekse insanlığa ve çalışanlara tuttuğu ışık ve yol bakımından kooperatifçilik ilkeleri ile büyük bir yakınlık göstermektedir. Nitekim İngiliz John B.Higgins bu benzerlikler üzerinde durmuş ve dünya kooperatifçiliğinin oluşmasında Ahi birliklerinin önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır. Kooperatifçiliğin temeli olan demokratik idare, karşılıklı yardımlaşma, üyelere sosyal yardım götürme ve sermayeden çok insana önem verme prensipleri, bu kurumdan çok daha önce kurulmuş bulunan Ahi birliklerinde mevcuttu (Ekinci;1989:67).

Ayrıca sendikacılığın da ilk temellerinin Ahi birliklerinde olduğunu ve gerçek sendikacılığın bu müessesede yüzyıllarca yaşadığını savunan görüşler de vardır (Gülvahaboğlu, 1991:302).

3. İş Ahlakı ve Ahilik Düşüncesi

İş ahlakı, bir meslekle ilgili herkes tarafından benimsenmiş, genel kabul görmüş ve o mesleğe mensup olanların ulaşmak için gayret ettikleri, aykırı hareket edenleri kınama, ayıplama, yalnızlığa terketme, işbirliği yapmama gibi yollarla cezalandırdıkları, ideal tavır, davranış, hareket ve düşünce biçimidir (Şahin, 1986:10).

Bütün geri kalmış toplumların ortak özelliklerinden birisi, ya ahlaki kuralların çözülmesi veya tarifteki ideal olma vasfını, dolayısıyla dinamizmini yitirerek çürümesi ve bir takım katı ve anlamsız kurallar haline dönüşmeleridir. Böyle toplumların yeniden canlanıp hayat bulabilmesi için, ahlaki kavramların yeniden yorumlanması, ahlaki değerlerin ideal ölçülere kavuşturulması gerekir. Bunun dışında bir yol takip etmek, başka toplumların değerlerine sarılmak sağlıklı bir davranış tarzı değildir. Başka bir deyişle ahlak, eşya gibi, teknoloji gibi, hatta bilim gibi ithal malı bir meta değildir. İlerlemek isteyen bir toplum, kendi tarihi, sosyal ve kültürel değerlerinden hareketle, kendi "ideal" ahlakını oluşturmaya çalışmalıdır. Genel ahlak için varılan bu hüküm, onun bir parçası olan iş ahlakı için de geçerlidir.

SONUÇ

Bir ülkede insan kaynağının uygun meslek ve işe yönlendirilmesi ve doğru kullanılması büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte pasif ve aktif politikalarda işsizliğin acıları dindirilmeye çalışılmaktadır. Hangi açıdan bakılırsa bakılsın diğer ülkelerde ekonomik ve sosyal politikalar yürütülürken iş ve meslek danışmanlığı hizmeti aktif rol almaktadır. Bu süreçlerde rol alan danışmanların aynı zamanda işletmelerde örgütsel kültürün geliştirilmesinde de etken olabileceği düşünülmelidir. Günümüz sosyal yaşamı için gerekli olabilecek düzenlemeler araştırılırken, tarihimizde yaşamış 500 yıllık bir sistemden yararlı olabilecek bir kısım düzenlemelerin çıkarılabileceği düşünülmelidir. Barışık ve ahlaki bir iş ortamının Ahilik'in varolduğu dönemlerde Anadolu'da sağlandığı görülmektedir. Aynı barışık iş ortamının tekrar sağlanması geçmişte olduğu gibi bugün de mümkündür.

Bilindiği gibi, iş hayatımızda rüşvet, vurgun peşinden koşma, kalitesiz mal üretme, vergi kaçırma, lüks tüketim için aşırı kar peşinden koşma, hayali ihracat, vb. sorunlar iş ahlakının üzerinde durduğu ve çözmeye çalıştığı sorunlardır. Bu tür sorunların çözümü için maziden devraldığımız bütün değerlere zamanın ihtiyaçlarına göre yeni anlamlar ve yeni fonksiyonlar yükleyip yepyeni bir iş ahlakı ve işletme kültürü oluşturulmalıdır.

Sağlam bir iş ahlakının geçerli olduğu bir sistem ekonomik kalkınma için ön şarttır. İş ahlakı konusunda çalışmalar yapılırken bu faaliyetlerin yürütülmesi için öncelikle İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde; iş kültürü ve etiğinin oluşturulması gerekmektedir. Akabinde işletmeler, danışmanlar ve kurum

arasında güven ve iş birliği ortamı oluşturularak çalışmalar hayata geçirilmelidir

KAYNAKÇA

ARICIOĞLU, M., A. "*Batı ve Japon işletme Yönetimi"* İz Yayıncılık, İstanbul, 2000.

CEYLAN, Şule Şahin, "*Francis Fukuyama ve Tarihin Sonu Tezi"*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi s.10, 2006

ÇEKİNMEZ Vural, *"Almanya İş Kültür, Hindistan İş Kültürü, Japonya İş Kültürü, İspanya İş Kültürü ve Çin Halk Cumhuriyeti İş Kültürü",* T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, 2006.

DEMİR, Galip, *"Geçmişten Günümüze Ahilik ve Tüketici Koruma İlişkisi"*, Standart Dergisi, Şubat 1993.

EKİNCİ, Yusuf, "*Ahilik",* 3.Baskı, Sistem Ofset, Ankara, 1991

ERÇETİN Ş. Ş., "*Lider Sarmalında Vizyo"* Nobel Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2000.

EREN, E."*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi"* 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000

F. Küçüktopuzlu, A. Tekin, *"Turizmde Animasyon Çerçevesindeki Türk Gecelerinin Rehabilitasyonu" Türk Folklorunun Turizm Açısından Değerlendirilmesi Sempozyumu Bildirileri, 2007*

IRWIN, M. H., *International Business,* "Differences in Culture - ppt" McGrow Hill Companies, Inc., USA, 2005.

Kenan Aydın, "*Uluslararası ve Küresel Pazarlamada Kültürel Etkiler"* Nobel Yayınları, Ankara, 2003

ÖZTÜRK, İbrahim, "Ahilik Yolu Dergisi" Sayı 84, Şubat 1993. SOYKUT, Refik H., "İşletmecilikte Disiplin ve Ahlak', Ahilik Yolu, S.77, 1992.

ŞAHİN, Mehmet, *"İş Ahlakının İktisadi Gelişmedeki Önemi Üzerine Bir Deneme"*, Türk Kültürü ve Ahilik, (XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri), Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları No:1, İstanbul, 1986

TÜRKOĞLU, F. "*Şirket Kültürü Tebliğle Oluşmaz, Bilinçli Çabaların Ürünü Olarak Ortaya Çıkar*, 2007

TÜRKOĞLU, F. *"Avrupa'nın Yönetim Modelleri", "İş, Güç, Bakış",* İş Yaşamı Dergisi, S.7, 2003.

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

OTURUM V-B

27 KASIM 2014 PERŞEMBE

SALON – 2

KARİYER GELİŞİMİ-II

OTURUM BAŞKANI:

PROF. DR. AŞKIN KESER

(PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ)

euro | guidance

LİSEDEN HAYAT GERÇEKLERİNE İZLENEN YOLLAR

Mehtap Kaya[1]
Göksel Kalçek[2]

ÖZET

1973 tarihli Milli Eğitim Temel Kanunu'nun[8] 28. maddesi özetle "Ortaöğretimin amaç ve görevlerinin öğrencileri ortak bir genel kültür düzeyine ulaştırmak, aynı zamanda yükseköğretime yani üniversitelere, mesleğe, hayata ve iş dünyasına hazırlamaktır" der. Yıllar içinde bu kanunda çok değişiklikler olmuş, çeşitli maddeler eklenmiş veya değiştirilmiştir. Ancak yukarıda adı geçen ortaöğretimin amaçlarını içeren 28. madde aynı kalmıştır. Peki yaklaşık kırk yıldır değişmeyen bu amaç için günümüzde ortaöğretim kurumlarında neler yapılmakta? Lise öğrencileri 21. yüzyılda hayata ve iş dünyasına nasıl hazırlanmaktalar?

Özel Amerikan Robert Lisesi ve Enka Okulları'nda öğrencilerin doğru kariyer planlamalarına destek olmak amacıyla, Rehberlik Servisi'ne ek olarak kurulmuş olan Yurtiçi Üniversite ve Kariyer Danışmanlık ofisleri bulunmaktadır. Bu danışmanlar öğrencilerle, ailelerle, üniversitelerle ve bu konudaki tüm paydaşlarla çeşitli çalışmalar yürütmektedirler. Adı geçen okullarda lise öğrencilerinin, meslek ve üniversite seçimlerinde karar süreçlerine destek olmak amacıyla, 9. sınıftan 12. sınıf sonuna kadar yürütülen çalışmalar başlıklar temelinde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ortaöğretimde meslek seçimi, meslek ve kariyer danışmanlığı, kariyer planlamada ailenin rolü, sınav sistemi ve kariyer planlama, lise seviyesinde kariyer danışmanlığı.

1. KURAMSAL AÇIDAN KARİYER PLANLAMA

Kariyer kavramını kuramsal olarak incelediğimizde, farklı kuramların vurguladığı değişik unsurların, resmin bütününü çok daha rahat görmemize yardım ettiğini fark ediyoruz.

Ann Roe, erken çocukluk yaşlarında ki yaşantıların kariyer seçiminde etkisinden bahsederken, Linda Gottfredson kuramında; kariyere gelişimsel ve sosyolojik açıdan bakmakta, kariyer planlama sürecini sınırları çizilmiş, yapılandırılmış daha genel faktörlerle ortaya koymaktadır. "Tipoloji Kuramı" na baktığımızda John Holland'ın kişilik tipleri ile meslekler arasındaki ilişkiyi çalıştığını görüyoruz. John Krumboltz kariyer seçimlerinde sosyal öğrenmenin çevresel koşulların genetik faktörlerin üzerinde duruyor (Niles ve Bowlsbey,2013). Parsons'ın "Özellik ve Etmen" kuramı ise kişinin kendi ilgi ve yeteneklerini, işin özelliklerini ve derinliğini iyi inceleyerek ikisi arasında eşleştirmenin doğru yapıldıktan sonra gerçekçi kararlar alınmasını vurguluyor. (Yeşilyaprak,2011)

Donald Super'ın ortaya koyduğu "Yaşam Boyu, Yaşam Alanı" kuramı ise kariyere gelişimsel açıdan yaklaşıyor. Super'a göre kariyer gelişim basamaklarından olan "Keşif Aşaması" yaşam dönemlerinden de ergenlik yıllarına 14-24 yaş aralığına denk düşmektedir. Bu dönemde kişinin farkındalığı biraz daha artar ve gelecekle ilgili planlamalar yapmaya başlar. Yetenekler, ilgiler, değerler, incelenerek bunların seçilecek meslekle ilgisi gözden geçirilir. Bu yanıyla keşif dönemi aslında araştırma dönemidir. Etkili bir kariyer seçebilmek için kişi kendisini, iş dünyasını, mesleği, tanıması, yaşam dönemlerine (biyolojik ve sosyal olarak) uyumlu olarak belli bir *"kariyer olgunluğu"na* erişmesi beklenir. Ergenlikte kariyer olgunluğu kavramı karar vermek için gerekli hazır bulunuşluk düzeyini vurgulamaktadır. Meslekten beklentilerini, kişilik özelliklerini, mesleğin özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini fark eder, ortaya koyar. İleri yaşlarda kariyer olgunluğu yerine *"kariyer uyumluluğu"* kavramının kullanılması yetişkinlerin karar aşamasından sonra, değişen iş ve çalışma koşullarına daha iyi uyum gösterebilme becerilerindendir.

Kuramsal çerçeveden çıkıp ülkemizde kariyer planlama için izlenen yöntemlere dönersek, çoğunlukla gençler eğitim alacakları konuya, mesleğe dair kararı yaklaşık onyedi, onsekiz yaşlarında özellikle üniversite sınavlarının hemen sonrasında veriyorlar. Sınav hazırlık temposunda da öncelik, deneme sınavlarında alınan puanlar, akademik olarak bilginin çoktan seçmeli testlere taşınıp taşınamadığı, sınav taktiklerini öğrenip öğrenemedikleri, sınav sonucu odaklı performans kaygısı olmaktadır. Yeterli puan alınınca nasıl olsa bir bölüm seçilecektir. Oysa ki uzun yıllar boyunca para, statü, sosyal çevre gibi kaynaklara zemin hazırlayacak, ana konu için hak ettiği kadar yatırım yapılamamıştır. Meslek seçimine yeteri kadar zaman ayıramayan gençler, çok kısa bir sürede; sınav puanı, çevreden yol gösteren eş, dost, aile büyükleri, profesyonel olmayan uzmanlar gibi kaynaklar aracılığı ile karar almaktadırlar.

Kariyer sitesi İşgolik'in 2013 yılında yaptığı Türkiye'de çalışan mutluluğu anketine[5] göre çalışanların %41'i işinde mutlu olduğunu, geri kalan %59 ise mutsuz olduğunu belirtmiştir. İş yaşamında mutsuzluğu etkileyen birçok faktörün olduğunu biliyoruz. Biz uzmanlar da bu konuda destek verdiğimiz kişilere,

[1] Mehtap Kaya, Yurtiçi Üniversite Danışmanı, Özel Amerikan Robert Lisesi mkaya@robcol.k12.tr
[2] Göksel Kalçek, Yurtiçi Üniversite ve Kariyer Danışmanı, Enka Okulları gokselkalcek@enkaokullari.k12.tr

öğrencilerimize, kararlarını son zamana bırakmadan, kendisi ile ilgili farkındalıklarının artmasına destek olarak yol gösterici olmalıyız. Aksi takdirde iş hayatına dolayısı ile yaşama, "mutsuz merhaba" diyen birey sayısı her geçen gün daha da artacaktır.

2.SINAV SONUCU ODAKLI YAKLAŞIMLAR:

Gençler sınavlara hazırlığın oldukça zorlu bir süreç olduğunu deneyimledikten sonra, emeklerinin karşılığını da aldıkları puanla ortaya koymaktadırlar. Evet, puanlar çalışmanın sembolik ifadeleridir. Ancak sadece puanın karşılığı olan bölümlere, üniversitelere yerleşmek hedef olunca, "puanım boşa gitmesin" bakış açısı ile karar verebilmektedirler. Üniversite, meslek seçimlerine destek olmak amacıyla yapılan danışmanlık hizmetleri de üzülerek belirtmek gerekiyor ki, çoğunlukla alınan puanlar göz önünde tutularak yapılmaktadır. Öyle ki bu puanlar yüksek ise durum kimi zaman çok daha vahim olabilmekte, o günün popüler mesleği, üniversitesi, ön plana çıkarılarak, cazip hale gelmekte kısa bir sürede hızlıca karar veren genç kendisini hiçte hayal etmediği bir yerde bulabilmektedir.

Karar sürecindeki gençleri bu yanılgının içine düşürmemek, kendilerine en uygun mesleği seçebilmelerine destek olmak adına biz danışmanlara büyük sorumluluk düşüyor. Bu amaçla gençlerin akademik olarak yetkinliklerini, karar aşamasında tekrar gözden geçirmelerini sağlamalı, kişilik özelliklerini, yetenekleri, ilgilerini, güçlü ve zayıf yanlarını ortaya koymalarına yardım etmeliyiz.

3.AİLELERİN KARAR SÜREÇLERİNDE Kİ ROLÜ:

Yukarıda sözü edilen puan faktörünün yanı sıra, karar sürecini etkileyen önemli bir başka faktör ise "aile" dir.

Kariyer yöneliminde aile dinamiklerinin oldukça etkili olduğunu, özellikle ergenlik döneminde önemli kararlar alınırken aile bireylerinin birbirlerini büyük oranda etkilediğini gözlemlemekteyiz. Bu aşamada çekirdek aileden (anne, baba, kardeşler) beklenen kolaylaştırıcı ve yol gösterici tutumlarıdır. Ancak kimi zaman ebeveynlerin iş ve mesleklere yönelik kendi bakış açıları, deneyimleri, hayal kırıklıkları, ulaşılamamış hedeflerine ulaşma arzusu, çocuklarının karar süreçlerine görünür veya görünmez baskı şeklinde yansıyabilmektedir. Bu etkilenme ile de alınan kararlar olumlu olabildiği gibi olumsuzda sonuçlanabilmektedir. Durumu olumluya çevirmek için ailelerin yalnızca akademik başarı takibi noktasında değil, aynı zamanda ilgi yetenek çerçevesinde de bilgi sahibi olması tavsiye edilir. Bunu sağlamak için çocukları ile çalışan uzmanlarla (psikolojik danışman, kariyer danışmanı, rehber öğretmen) kurulan iletişim ve bilgi alışverişi oldukça önem kazanmaktadır. Okul, öğrenci ve aile üçgeninin iletişim içinde olması ve devamlılık göstermesi alınan kararların verimliliği açısından çok önemlidir.

4.TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN KARİYER SEÇİMİNE KATKILARI:

Son yıllarda özellikle internetin varlığı ile gençler tabletlerinden, bilgisayarlarından, akıllı telefonlarından ayrılamaz hale geldiler. Ekim 2014 tarihinde yayınlanan bir internet araştırmasına göre ülkemiz de 16-24 yaş aralığında %84 oranında bir grup her gün internette online oluyor. Dünya genelinde ortalaması %40 olan sosyal medya kullanımı Türkiye de %92. Bu oran ile ülkemiz dünya lideri olmayı başarıyor. Rakamlar dikkate alındığında hayatın bir parçası haline gelen internet kullanımı özellikle eğitim teknolojileri alanında da her geçen gün yenileniyor. Kariyer danışmanlığı açısından bilginin hızlı bir şekilde paylaşılmasından tutunda, online randevu sistemine, sınav başvurularının yapılmasına, çevrimiçi meslek testlerine kadar farklı şekillerde bizlerde yararlanıyoruz yeni sistemlerden. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM), Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı(YÖK), Milli Eğitim Bakanlığı(MEB), Üniversiteler, gibi kurum ve kuruluşlarla olan bilgi alışverişimizin hızı ve güvenliği konusunda da çevrimiçi yöntemlerin faydaları göz ardı edilemez.

5.MESLEK TESTLERİNİN KARAR SÜREÇLERİNE ETKİSİ:

Bilindiği üzere, okullarda öğrencilerin kendilerini daha iyi tanımaları ve objektif kararlar vermelerine yardımcı olmak amacıyla çeşitli ilgi, yetenek, meslek testleri uygulanmaktadır.

Aşağıda günümüzde kullanılan bazı envanter, test ve diğer yöntemleri bulabilirsiniz.

- **Kendini Değerlendirme Envanteri:** Yıldız Kuzgun, tarafından 1989 yılında geliştirilmiştir. Yetenek ilgi ve mesleki değerleri bireyin kendi algısına göre ölçen bir envanterdir. Çoğunlukla lise öğrencilerine uygulanmaktadır. Günümüzde bilgisayar formatıda bulunmaktadır.(Özyürek,2013)
- **Akademik Benlik Kavramı Ölçeği:** Yıldız Kuzgun tarafından 8. ve 9. Sınıf öğrencilerinin ilgi ve yetenek alanlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. Liselerde öğrencilerin alan seçimlerine (mesleki kararsızlık yaşayan öğrencilerin güçlü yanlarını bulmak ve akademik olarak ilerleyeceği yolu bulmak amacıyla) yardımcı olmak için yaygın olarak kullanılmaktadır.(Yeşilyaprak,2011)

- **Mesleki Değer Kartları:** Korkut ve arkadaşları (2007), kart sıralaması tekniğine uygun olarak Mesleki Değer Kartları'nı (MEDEK) geliştirmişlerdir. Kartlar değerleri göstermekte, ve kartlarla yapılan çalışmalar sonrasında öğrencilerin kendileri ile ilgili farkındalık kazandıkları görülmektedir.(Özyürek,2013)
- **Mesleki Yönelim Envanteri:** Muharrem Kepçeoğlu tarafından 1990 yılında geliştirilen envanter; ülkemizde bir mesleğe yönelten mevcut yükseköğretim programları referans alınarak hazırlanmıştır.(Özyürek,2013)
- **Kariyer Eğilim Testi:** Uğur Kariyer Merkezi ve Bahçeşehir Üniversitesi(2003) işbirliği ile geliştirilen test aracılığı ile Holland'ın teorisi referans alınarak öğrenciye ait üç haneli RIASEC kodları ve bu kodlarla ilişkili meslekler sunulmaktadır.
- **Kariyer Yolu Testi:** Avrupa Birliği Yaşam Boyu Öğrenme Programı Leonardo Projeleri (2013) kapsamında, Dunn&Dunn öğrenme stilleri ve Hollond'ın RIASEC kuramı temelinde geliştirilmiştir.
- **Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi:** 2010 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından kariyer planlama ve mesleki rehberlik yapmak amacıyla "Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi" geliştirilmiş ve hayata geçirilmiştir. Mesleki Bilgi Sistemi, kişinin kendisini tanıması, ilgi ve yeteneklerini keşfetmesi ve meslek seçimine yardımcı olmak amacıyla kurulmuş, içerisinde çeşitli ölçekleri de bulunduran bir internet sitesidir.
- **Belbin Getset Kariyer Gelişim Envanteri:** Dr. Meredith Belbin tarafından geliştirilmiştir. Belbin Takım Rolleri Teorisi kişilerin gösterdiği davranış tercihlerinden yola çıkarak hangi mesleklerin onlara en uygun olduğunu belirler. Online olarak uygulanan envanteri öğrencilerin yanı sıra aile üyeleri, arkadaşlar, öğretmenler gibi farklı gözlemciler de cevaplarlar. Sadece kişinin kendisini değil, gözlemcilerin değerlendirmeleri de göz önüne alınarak öğrencinin bir takım içinde üstlenebileceği roller ortaya çıkarılmaya çalışılır.
- **İnsparkus Kariyer Tasarım Sistemi:** Meslek seçiminde öğrencilerin karar süreçlerini desteklemek amacıyla geliştirilmiş, yedi adımdan oluşan, çevrimiçi olarak tasarlanmış bir sistemdir. Adımlar planlanırken bütünsel bir yaklaşım sergilenmiştir. Karar süreçlerinde aile faktörü, iş yaşamı, akademik hayatta karşılaşılacak içerik gibi gerçeği yansıtan noktalar da sisteme dahil edilmiştir. Sistemin uygulanması sırasında her bir adımda; aktif dinleme, keşif soruları sorma, farkındalık kazandırmaya yönelik mesajlar verme, eylem planlama ve harekete geçme gibi danışmanlık becerileri de yer almaktadır. Uygulama sonunda isteyen öğrenciler sistemin onlara sunduğu danışmanlarla yüz yüze görüşmeler de yapabilmektedirler.
- **16 PF Kişilik ve Mesleki Yönlendirme Envanteri:** Türk kültürüne adaptasyonu yapılan test aracılığı ile yetenekler, kişilik özellikleri ve meslekler arasındaki ilişkiye bakılıyor.
- **Mesleki İlgi ve Yönelim Testi:** Uzman Psikolojik Danışman Yrd. Doç. Dr. Oktay Aydın, tarafından 8 farklı zeka alanına ilişkin ilgi ve yönelimleri ölçen test, öğrencilerin yetenek ve becerileri ile ilgi ve yönelimlerini karşılaştırıyor.

Burada sözü edilemeyen daha birçok testten bahsedebiliriz. Testlerin kültüre adaptasyonu, fazla soru sayıları, güncellenmeyen içerikleri, değerlendirme yöntemlerinin zorluğu, ayrılacak maddi kaynakların maliyeti, etik sorunlar gibi bir çok unsur uygulamalar sırasında karşımıza engel olarak çıkabiliyor. Tüm bunları kendi şartlarımızda aşıp uygulama yapsak bile testler ve benzeri yöntemlerin karar süreçlerinde destek kaynak olarak yer aldığını unutmamalıyız.

6.ÜNİVERSİTELERİN LİSE ÖĞRENCİLERİ İLE BULUŞMA ŞARTLARI:

Lise öğrencileri kariyer planlarını yaparken ulaşmaları istedikleri ilk hedefleri eğitim görmek istedikleri üniversitelerdir. İnternet çağının hızlı gençleri, eğer yeterince kariyer olgunluğuna ulaşmışlarsa hedefleri ile ilgili olarak araştırma yapmaya erkenden başlayabiliyorlar. Üniversiteleri, bölümleri, meslekleri, akademisyenleri program, hatta ders içeriklerini inceliyorlar. Ülkemizde 2014 yılı YÖK verilerine göre 123'ü devlet 73'ü vakıf 196 üniversite bulunmaktadır. Bu üniversitelerin büyük çoğunluğu da öğrencilerle buluşmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Akademisyenlerin liseleri ziyaretleri, fuarlar, örnek dersler, lise öğrencilerinin üniversiteleri ziyaretleri, karar süreçlerinde destek sağlayan uygulama örnekleridir. Kimi zamanda üniversitelerde kısa süreli araştırma çalışmalarında bulunmak, üniversite atmosferini yaşamak, üniversite öğrencilerinin gözlemlerini deneyimlerini dinlemektedirler. Özellikle son yıllarda artan yaz okulları da bu noktada destek sağlamaktadır. Meslekleri tanımak isteyen lise öğrencileri özellikle eğitim programının dışında kalan boş zamanlarında, alanında uzman kişilerin yanlarında, gölge olarak, yapılan işleri gözlemleme fırsatı da bulabilmektedirler.

7.DANIŞMANLARIN DONANIMLARI:

Bilindiği üzere ülkemizde okullarda Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik hizmetleri eğitsel, kişisel ve mesleki olarak üç ana bölüme ayrılmıştır. Bu hizmetlerin gelişimsel tarihine baktığımızda, mesleki rehberlik konusunun önemi üzerinde biraz daha yoğun çalışmalar olduğu söylenmektedir.

Ortaöğretim kurumlarımızda meslek/kariyer danışmanlığını okullarda rehber öğretmenler yürütmektedirler. Ancak mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri bu konuda yeterli psikolojik danışman olmadığı durumlarda ne yazık ki yalnızca bir üst eğitim kurumuna geçiş (ortaokuldan, liseye ; liseden üniversiteye) için daha önce de değinildiği gibi sınav sonucu odaklı danışmanlığa dönüşebilmektedir. Bu konuda öğrenciler gerekli desteği; uygun formasyona, yetkin danışmanlık becerilerine sahip olmayan; etik ilkeler bir yana, kimi zaman sadece ticari kaygılarla kendi çıkarları için yönlendirme yapan kişilerden almaktadırlar.

Okullarda yürütülen rehberlik çalışmalarına ek olarak, İŞKUR'un yürüttüğü mesleki rehberlik faaliyetleri de söz konusudur. Ülkemizle Avrupa Rehberlik Merkezi hizmetleri (euroguidance) arasındaki iletişim 2009 yılından bu yana Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. Bu çerçevede İŞKUR 'un ortaöğretim kurumları ile yaptığı çeşitli çalışmalar aracılığı ile İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları ortaöğretim kurumlarında seminerler düzenlemektedirler. Bu seminerlerde uzmanlar, mesleki karar aşamasında bulunan öğrencilere kişisel yetkinliklerinin farkında olma, kendini tanıma, iş dünyası, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konularında yardımcı olmaktadırlar.

KAYNAKÇA

1.Anadolu Ajansı, Türkiye'de sosyal medya kullanımı : http://www.aa.com.tr/tr/s/249490--turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-ikinci-sirada
2. BELBİN GETSET Takım Rolleri: http://www.sierradanismanlik.com/index.asp?id=21
3.Çakır,M.A.(2011), Meslek Seçimi Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık, Anı Yayıncılık, Ankara
4.İnsparkus kariyer tasarım sistemi:http://www.insparkus.com/insparkus-turu
5.İşgolig çalışan mutluluğu anketi:http://webrazzi.com/2013/08/23/iskoligin-yaptigi-arastirmaya-gore-calisanlarin-yarisi-mutsuz-infografik/
6. Kariyer Eğilim Testi(KET) Uğur Kariyer Merkezi: http://www.ugurkariyermerkezi.net/
7.Kariyer Yolu Testi: (http://www.s2cpt.eu/About.aspx)
8.Milli Eğitim Temel Kanunu: http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf
MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU: Kanun Numarası:1739,Kabul Tarihi:14/6/1973
Yayımlandığı R.Gazete:Tarih: 24/6/1973 Sayı : 14574 Yayımlandığı Düstur :Tertip : 5 Cilt : 12 Sayfa : 2342
III – Amaç ve görevler:
Madde 28 – Ortaöğretimin amaç ve görevleri,
Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,
1. Bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanımak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak,
2. Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yükseköğretime veya hem mesleğe hem de yükseköğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.
Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır.
9.Mesleki İlgi ve Yönelim Testi: *http://activity.khas.edu.tr/mit/*
10.Niles S. G, Bowlsbey J. H. (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri, Korkut Owen, F,(Ed.), Nobel Yayıncılık, Ankara.
11.Niles S. G.(2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Yeşilyaprak B.(Ed.), Pegem Akademi,Ankara
12.Özyürek R.(2013). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları, Nobel Yayıncılık, Ankara.
13.Sosyal medya kullanımı:http://webrazzi.com/2014/10/23/google-tuketici-barometresi-2014-sonuclarina-gore-turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-dunya-lideri/
14.Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi: http://mbs.meb.gov.tr/
15. 16 PF Kişilik ve İlgi Meslek Envanteri, Davranış Bilimleri Enstitüsü: http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=351

YETENEK YÖNETİMİNDE KARİYER YÖNLENDİRME SÜRECİ

Okan KULA, Mehmet Ali ÖZEL[1]

ÖZET

Bu çalışmada öncelikle yetenek ve yetenek yönetimi kavramları anlatılmış ve sonrasında kariyer yönlendirme süreçleri açıklanmıştır. Yetenek yönetimi, firmanın karşılaşacağı zorluklarla baş edebilmesi ve stratejilerini hayata geçirerek hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyacı olan yetenekler ile sahip olduğu mevcut yetenekleri arasındaki boşluğu sistematik olarak kapatmaya çalışan, merkezinde "insan kaynağı"nın yer aldığı bir yönetim süreci olarak tanımlayabiliriz.

İş dünyasında artarak devam eden dinamizm, varlığın devamı için yaşanan değişime ayak uydurmayı, büyümek ve lider konumuna yükselebilmek için de değişime yön vermeyi gerektirmektedir. Değişime yön verebilmek, sürekli mevcut yöntem, ürün ve hizmetlerini sorgulayan ve ilkleri bulan ve uygulayan yenilikçi firma olmaktan geçiyor. Yenilik yapabilmek de bizzat kurumun kendi içerisinde ve kendi personeli ile gerçekleştirmesi gereken bir iş olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkili yetenek yönetimi uygulamalarına sahip işletmelerin, bu uygulamalardan yoksun olanlara kıyasla daha başarılı oldukları yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır. Bu araştırmalarda iyi yetenek yönetimi sistemlerine sahip firmaların, karlılıklarının ve hissedarlarının kazançlarının yetenek yönetimi konusunda yetersiz olanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, yetenek yönetimi ile işletmelerin finansal başarısı arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu çalışmada arzu edilen sonuçları elde edebilmek için izlenmesi gereken adımlar sırasıyla belirtilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yetenek yönetimi, kariyer, kariyer yönlendirme

GİRİŞ

Yetenek: Bir kimsenin, bir şeyi anlama ya da yapabilme gücüdür. İş dünyası için ise Başarı, beceri, liderlik, pratiklik, yaratıcılık ve zamanı iyi kullanabilme gibi özellikleri içeren bir kavramdır.

Yetenek Yönetimi: Şirketin karşılaşacağı zorluklarla baş edebilmesi ve stratejilerini hayata geçirerek hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyacı olan yetenekler ile sahip olduğu yetenekler arasındaki boşluğu sistematik olarak kapatmaya çalışan, merkezinde insan kaynağının yer aldığı bir yönetimi sürecidir. Kısaca yetenek yönetimi; doğru zamanda doğru yerde doğru kişinin olmasından emin olmaktır.

Kariyerin sözlük anlamı bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır (TDK). Diğer bir tanım da, kişinin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyonlardır.

Kariyer yönetimi, bireylerin değerleri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ve kariyer amaçlarının tanımlanmasını içeren ve başarılabilecek kariyer amaçlarının ulaşılabilirliğini yükselten kariyer stratejileri ile ilgilenen bir süreçtir (Raymond, 1996). Kariyer yönetimi

en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır (Fındıkçı, 1999).

YETENEK YÖNETİM SÜRECİ

Günümüzde gelişen insan kaynakları sürecinin lokomotifi, çalışanların sahip olduğu yeteneklerdir. Yetenekli çalışanların, değer yaratan, üreten, yaratıcı işgücü olduğu ve bulunmasının hızla zorlaşarak uğruna yetenek savaşlarının olacağı kaçınılmaz bir öngörüdür. Bu yüzden de işletmeler yetenekli bireyleri kendilerine çekmek, onları elde tutmak, bağlılıklarını sağlamak için eğitim, kariyer ve lider mentorluğu gibi çeşitli fırsatlar sunmak zorunda kalacaklardır. Bu durum insan kaynaklarının gelişim sürecine insan sermayesinin temel yapıtaşı, yeteneklerinde eklenmesini gerekli kılmıştır.

Yetenek yönetimi, şirkete bütünsel olarak bakmayı gerektiren ve disiplinli bir şekilde uygulama gerektiren bir çalışmadır. Bu çalışmada arzu edilen sonuçları elde edebilmek için izlenmesi gereken adımlar sırasıyla aşağıda belirtilmiştir.

- Hedeflerin ve Stratejilerin belirlenmesi
- Kilit Pozisyonların Tespit edilmesi
- Yetenek Profilinin Çıkartılması
- Potansiyellerin Belirlenmesi
- Yetenek Açığının Analizi
- Gelişim Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması
- Adayın Performansının Değerlendirilmesi
- Durum Değerlendirmesi ve Terfi

Hedeflerin ve Stratejilerin belirlenmesi

[1] Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, okan.kula@iskur.gov.tr, mali.ozel@iskur.gov.tr

Hedefler, stratejileri belirlemek için gerekli olup, Yetenek Yönetimi uygulamalarının ana kaynağıdır. Şirket olarak nerede olmak istiyoruz ve bunun için izleyeceğimiz yol nedir sorularının cevaplarından yoksun olarak kurgulanan bir sistem, geride boşa harcanmış çabaların dışında hiçbir şey bırakmayacaktır. Bu sebeple öncelikle hedef ve stratejiler belirlenmelidir.

Kilit Pozisyonların Tespit Edilmesi

Pozisyonlar belirlenirken söz konusu pozisyonda yaşanacak olan bir başarısızlığın, arzulanan hedefe ulaşmayı doğrudan etkileyecek bir niteliğe sahip olması esastır. Aksi halde, tüm pozisyonlar için yetenek yönetimine odaklanmak gerekir ki, bu çok maliyetli bir çalışma olacaktır.

Yetenek Profilinin Çıkartılması

Bu basamakta ideal çalışan özellikleri tanımlanır. Bunlar; bilgi, beceri, deneyim, ilgi, eğitim vb. olarak ayrıntılı bir şekilde belirtilmelidir. Bu ideal profil tanımı, ilgili pozisyona bir kişiyi yetiştirirken ya da atarken ulaşmayı hedeflediğimiz nokta olacaktır.

Potansiyellerin Belirlenmesi

Potansiyellerin belirlenmesinde kurum içi ve kurum dışı kaynaklardan yararlanılabilir. Potansiyel belirleme sürecinde öncelikle kurumun kendi sahip olduğu yetenekler değerlendirmeye alınmalı, içeride istenilen özellikleri taşıyan adaylar bulunamazsa kurum dışından yeni yeteneklerin kuruma dahil edilmesi yoluna gidilmelidir. Kurum içi ya da dışından olsun, potansiyellerin belirlenmesindeki can alıcı soru, "Doğru kişinin kim olduğunun nasıl belirleneceğidir". Genelde kişileri seçerken ilk bakılan değişken, kişinin mevcut işindeki performansıdır. Diğer bir husus ise kişinin pozisyon için kabiliyet ve potansiyelinin ölçülmesidir.

Yetenek Açığının Analizi

Bu basamakta adayların özelliklerinin ideal profil ile ne kadar örtüştüğü analiz edilir ve açıklar ortaya konur.

Gelişim Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması

Potansiyel olarak belirlenen çalışan için bir üst basamaktaki analizden hareketle gelişim faaliyetleri planlanır. Eğitim, danışmanlık, rotasyon vb. tüm gelişim çeşitleri adayın geleceğe hazırlık planı dahilinde dikkate alınır.

Adayın Performansının Değerlendirilmesi

Gelişim planları kapsamında kişiye yapılan yatırımlar sonucunda, ideal profil ile olan açığın ne derecede kapandığı değerlendirilir. Yani adayın hazırlık sürecindeki performansı incelenir. Değerlendirme sonucunda, adayın terfi ettirilmesi, potansiyel havuzunda kalması veya havuzdan çıkarılmasına ilişkin karar alınır.

Durum Değerlendirmesi ve Terfi

Potansiyeller havuzunda bulunan adaylar, bir ihtiyaç durumunda yetiştirildikleri poziyona atanmak üzere değerlendirmeye alınırlar. Bu değerlendirme, adayın mevcut eksikliklerinin atanacağı pozisyondaki başarısına etki etme olasılığı, söz konusu açığın kapanmasının alacağı süre vb. faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, gelecekte önemli bir pozisyonu doldurması arzu edilen çalışanın alacağı yeni yetkilerin ve sorumluluklarda başarısızlık riskini en aza indirmek için yavaş yavaş ve kontrollü olarak bu geçişin yapılmasıdır. Terfi kararının verilmesinin ardından atanan potansiyel çalışan izlenmeli, kendisine sistematik bir biçimde geri bildirimde bulunulmalıdır.

KARİYER YÖNLENDİRME SÜRECİNİN UYGULANMASI

Yetenek yönetiminin başarıyla uygulanabilmesi; birey, ik, tepe yönetimin üzerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmesine bağlıdır.

Bireyin Üzerine Düşen Görevler

Kişi doğru bir kariyer planı oluşturmak için; özelliklerini, değerlerini, yetenek ve becerilerini, güçlü ve zayıf yönleri ile birlikte kendini tanıması gereklidir. Kariyer planı oluşturulurken değerler, yetkinlikler, geçmişte yaşanılan deneyimler değerlendirilmelidir. Ayrıca beklentiler, hayal edilen çalışma ortamı ve çalışma koşulları belirlenmelidir. Meslekleri araştırmalı ve seçtiği mesleğin kişiye olan uygunluğunu değerlendirmelidir. Hedeflerini belli aralıklarla gözden geçirmeli ve revize etmelidir.

İnsan Kaynakları'nın Üzerine Düşen Görevler

Kariyer planlamasında yapılabilecek çalışmaları günümüzde insan kaynakları departmanı üstlenmiştir. Kariyer planlaması örgütlerde motivasyonu, kaliteyi, birey ve işletmenin hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak; verimliliği arttırmak için insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez bir uygulaması olmuştur. Kariyer planlaması, çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi ile çalışmakta olduğu organizasyon içindeki ilerleyişinin ya da somut olarak yükselmesinin planlanmasıdır.

Yetenek yönetimi kapsamında insan kaynaklarının sorumlulukları; uygulayıcılara destek vermek, taraflar arasındaki koordinasyonu sağlamak, uygulama disiplinin denetlemek sistemi sürekli iyileştirmek, büyük resmi ortaya koymak ve yetenek yönetimi konusunda kurumsal hafıza olmaktır. İnsan kaynaklarının

üzerine düşen diğer bir husus işe alım, performans değerlendirme, ücretlendirme ve eğitim gibi insan kaynakları fonksiyonlarını yetenek yönetimi sistemiyle entegre olarak yürütmektir.

Kariyer yönetimi İk süreçleri ile birebir ilişkilidir. Bu süreçler ise şunlardır;

- Personel organizasyonu
- Personel Planlaması
- İşe alma
- Performans Yönetimi
- Eğitim Yönetimi
- Ücret Yönetimi
- Motivasyon Yönetimi
- Özlük İşleri

Tepe Yönetiminin Üzerine Düşen Görevler

Tepe yönetimi kavramı şirketten şirkete farklılık göstermekte ve yerine göre yönetim kurulu, patron ya da üst noktadaki profesyoneller olarak tanımlanmaktadır. Burada esas olan şirketle doğrudan ilgilenen ve tam yetkili kişilerden oluşuyor olmalarıdır.

Tepe yönetiminin bu süreçte görevi, strateji ve hedeflerin belirlenmesinde rol üstlenmesi ile birlikte, uygulama adımlarına tam destek verdiğini yönetici ve çalışanlarına göstermesidir. Bunun yanında sistemin denetlenmesi ve başarısının sorgulanması tepe yönetiminin devredemeyeceği görevleri arasındadır. Yönetim tarafından desteklenmeyen bir kariyer planlama sisteminin hiçbir işlevi yoktur.

İŞKUR'UN KARİYER YÖNLENDİRME SÜRECİNDEKİ YERİ

Özellikle genç yetişkinlerin sosyo-ekonomik bir konu olan işsizlikle mücadelede devletin kar amacı gütmeyen hizmet kurumu olan İŞKUR'un oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Ancak kurumun yeterince fayda sağlayabilmesi için beyaz yakalılara önemin daha da artması gerekmektedir. Bunun için ise beyaz yakalı tabir edilen eğitimli gençlerin İŞKUR ile iç içe olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda üniversitelerde kurulmuş olan hizmet noktalarının göstermelik olmaktan çıkıp üniversitelerin kariyer merkezleri ile sıkı bir çalışma içinde olması gerekmektedir. Hizmet noktaları ile İş ve Meslek Danışmanları tarafından üniversiteli gençlere danışmanlık hizmeti sunulmakta; Özgeçmiş hazırlama, iş imkanları, iş arama becerileri gibi konularda bilgiler aktarılmaktadır. Fakat bu günümüz şartlarında yeterli olamamaktadır. İŞKUR ve üniversitelerin kariyer merkezlerinin ortak çalışması ile öğrencilerin okul hayatlarının ilk yıllarından son dönemine kadar aktif rol alması ve bireyi iş hayatına hazırlaması daha doğru olacaktır.

İŞKUR, kariyer yönlendirme sürecinde Kariyer günleri, Okul ziyaretleri ve düzenlediği fuarlar ile de rol almaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarının beklide en önemli görevlerinin başında öğrencilere yönelik yapılan işlemler gelmektedir. Fakat bu okul ziyaretlerinde iş arama becerileri ve meslek seçimi sunumları yapmaktan da öteye gitmeli ve öğrencilere en az rehberlik hocaları kadar yardımcı olmaya çalışılması gereklidir. Bunun içinse tüm illerde bulunan İş ve Meslek Danışmanlarının Kurum tarafından sürekli eğitime alınması ve rehberlik hocaları ile birlikte çalışmalar planlaması ile daha kolay olabilecektir. Kariyer günleri ile öğrenciler ve iş dünyası bir araya getirilerek öğrencilerin iş yaşamını yakından tanımaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Ayrıca düzenlenen fuarlar kapsamında işveren ve iş arayan bir araya getirilmektedir. Bu fuarlarda çeşitli panel ve konferanslar düzenlenmekte olup iş arayanı iş arama sürecinde yardımcı olmaktadır.

SONUÇLAR

Günümüzde, işletmelerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorun; rekabet üstünlüklerini uzun yıllar sürdürememeleridir. Bu amaçla geliştirilen çeşitli rekabet stratejilerinin yarattığı başarılar ise rakiplerin de başarılı olan bu stratejilerinin kolayca kopyalamaları yüzünden, uzun ömürlü olamamaktır. Yetenek ekseninde yeteneklerin önemini anlamak; katı ve hiyerarşik bir anlayışa dayanan yönetim yaklaşımının, insan odaklı ve katılımcı bir anlayışa dayanan yönetim yaklaşımına dönüşmesine yardımcı olmuştur. Kurumlar 'Neden Yetenekleri Yönetmelidir?' sorusuna aşağıdaki cevapları vermek doğru olacaktır.

- ✓ Varlığını Sürdürebilmesi
- ✓ Büyümesi ve Liderliği
- ✓ Hedeflere Ulaşabilmesi
- ✓ Çalışanların Beklentilerine Cevap Vermesi
- ✓ İşletmenin Değerini Arttırması

En iyi yetenek yönetimi yaklaşımı şirketin kendisine has, kopyalanamaz ve taklit edilemez olanıdır. Gelecekte ise şirketler kendilerine özgü ve onları rakiplerinden ayıracak yetenek yönetimi ile bireylerin kariyerlerini yönlendirme yaklaşımını benimseyeceklerdir.

İŞKUR olarak ise öğrenci, mezun ve çalışanlara yönelik kariyer planlama uygulamaları yapılmaktadır. Öğrenciler için kurumun düzenlediği kariyer günleri ve okullara yapılan ziyaretler ile öğrenci ve veliler bilinçlendirilmektedir. Üniversitede kurulan irtibat noktaları ile sadece son sınıf öğrencilere değil öğrenimin ilk yıllarından beri uygulanabilecek kariyer planlaması İŞKUR ve öğrenci arasında yapılabilir. Kurumumuzun genel amaçlarına uygun, gençlerin, ilgi, yetenek ve becerilerine hitap eden, aldıkları eğitim doğrultusunda istihdamlarını sağlamak amacıyla çeşitli faaliyetler içeren bir 'Kariyer Planlama' hizmeti sunulabilir. Mezun ve çalışanlar içinse düzenlenen İstihdam Fuarları daha aktif ve kolay ulaşılabilirlik ile kariyer sürecinde yardımcı olunabilir.

KAYNAKÇA

1. Çelik,M.,ZAİM,A.H.,Yetenek Yönetim Yaklaşımı, 2012
2. Çırpan,H.,Şen.A.,Yetenek Yönetimi,2009
3. Ünver,Y.,İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri,2005
4. DÜKAR,Kariyer Planlama Rehberi,2010
5. Doğan,S.,Demiral,Ö.,İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi:Yetenek Yönetimi,2008
6. Altuntuğ,N.,Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü:Yetenek Yönetimi Yaklaşımı,2009
7. http://www.tdk.gov.tr/
8. Raymond A.N. (1996) Is The Career Management Related To Employee Developmentand Performance?, İndustrial Relations Center,Carslon School Of Management,Universty Of Minnesota, USA
9. Fındıkçı İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul

İŞKUR

II.ULUSLARARASI
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

POSTER BİLDİRİ ÖZETLERİ

euro | guidance

SAMSUN İLİNDEKİ ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Rıfat YILDIZ[1]
Mehmet ÖZTÜRK [2]
Uğur UZUN[3]
Erdem GÖKDUMAN [4]
Damla UZUN[5]

Bu çalışmanın amacı Samsun ilinde ikamet eden ve İŞKUR'a kayıtlı olan engelli bireylerin cinsiyet, yaş grupları, öğrenim durumları ve meslek gruplarına göre dağılımının belirlenmesi ve istihdam edilebilirliklerinin bu özellikler bakımından incelenmesidir. Çalışma sonucunda, engelli bireylerin büyük kısmının ortaokul ve altı düzeyde eğitimli olduğu ve yarıdan fazlasının nitelik gerektirmeyen mesleklerde kayıtlı olduğu tespit edilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi (2011) çalışmasına göre işverenler tarafından engelli bireylerde yetersiz bulunan özelliklerin başında %31,3 ile 'mesleki bilgi eksikliği' gelmektedir. Diğer özellikler ise eğitim eksikliği, çıkarılan işin kalitesinin düşüklüğü, engellilerin çalışma konusundaki isteksizliği olarak sıralanabilir. İstihdam edilen engelli bireylerin %35,5'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Aynı çalışmaya göre, işverenlerin %71'i yasal zorunluluk nedeniyle engelli istihdam ederken yalnızca %7,1'i işe uygunluk nedeniyle engelli istihdam etmektedir. Bu durum engelli istihdamının önündeki en önemli engellerin eğitim düzeyinin düşüklüğü ve mesleki bilgi eksikliği olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması'na göre ise engellilerin %85,7'si kamu kurum ve kuruluşlarından sosyal yardım ve desteklerin artırılmasını beklerken, yalnızca %28,7'si iş bulma olanaklarının arttırılmasını beklemektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarından eğitim olanaklarının arttırılmasını bekleyen engellilerin oranı ise sadece %25,6'dır. Ülkemizde uygulanan kota sistemi engelli istihdamına devlet eliyle bir destek oluşturmasına rağmen tek başına yeterli değildir. Özürlülerin toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri toplumsal yaşamın gereğidir. Bu konularda araştırmaların yapılması ve yararlı uygulamaların hayata geçirilerek engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin diğer bireylerinkine yaklaştırılması gerekmektedir. Bunun için, engellilerin eğitim ve çalışma hayatına dahil olmalarına yönelik motivasyonlarının arttırılması için çalışmalar yapılması, hangi meslek alanlarında hangi niteliğe sahip çalışana ihtiyaç olduğu analiz edilmesi ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin etkinliğinin arttırılması gerekmektedir. Engellilerin eğitimlerinden önce, istihdam olanakları ortaya konmalı ve engellilere bu olanaklara uygun eğitimler verilmelidir. Ayrıca korumalı işyeri uygulamasının etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ve engelli bireylere yönelik sosyal politikaların sadece engellileri maddi olarak desteklemek şeklinde olmaması gerekmektedir. Engellilere profesyonel meslekler kazandırmak için eğitim hayatında, kamusal alanda ve yasal mevzuatta düzenlemeler yapılmalıdır. İŞKUR'un engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin niteliği iyileştirilmeli ve kapsamı genişletilmelidir. İŞKUR yetkilileri (iş ve meslek danışmanları) bir özürlünün iş yerinde hangi çalışma ortamı ve koşullarında çalışabileceğini raporlayabilme ehliyetine ve yetkisine sahip olmalı ve işverenlere bu konuda rehberlik etmelidir.

Anahtar kelimeler: Engelli, istihdam, engelli istihdamı, mesleki eğitim

[1] İstatistikçi, Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü
[2] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü
[3] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü
[4] İş ve Meslek Danışmanı, Çalışma ve İş Kurumu Samsun İl Müdürlüğü
[5] Planlama ve Aktivasyon Koordinatörü, Mesleki ve Teknik Eğitim İçin E-materyal Hazırlama Projesi, Bafra İsmail Ahıskalı Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Samsun

İŞE YÖNLENDİRİLEN KİŞİLERİN İŞE YERLEŞEMEME NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ ÇALIŞMASI

Ramazan SERT[1]

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı iş arayanların, işe yönlendirilmelerine rağmen işe yerleşmeme nedenleri araştırılmıştır. Araştırma için 5 soru içeren anket hazırlanmıştır. Soru cetveli ile iş arayanların iş yerlerine gitmelerine rağmen işi kabul etmeme nedenleri (çalışma ortamı, önerilen ücret, ulaşım koşulları ve işin niteliğinden) tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca iş yerine gitmeyerek herhangi bir işi kabul etmeme nedenleri de araştırılmıştır.

Anket çalışmasında çoktan seçmeli cevap seçenekleri ve kapalı uçlu (sınıflayıcı türde ölçüm yapan sorular) soru metodu uygulanmıştır. Değerlendirme anketinde 1686 veri elde edilmiştir.

Yapılan çalışma neticesinde önemli çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun olmamasının işe kabulü engellediği görülmüştür. Asgari ücret ve asgari ücretin altında önerilen işlere iş arayanların başvuru yapmadığı belirlenmiştir. Ücretin diğer sosyal haklar gibi önemli bir gösterge olduğu görülmektedir. Ulaşım koşulları konusunda iş arayanların ulaşım konusunda sıkıntı yaşadıkları sonucuna varılmıştır. İşverenlerin kişilerden niteliklerinin üstünde nitelik aradıkları görülmüştür. İşverenlerin deneyim ve nitelik örtüşmesi bekledikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca vardiyalı işlere karşı iş arayanların direnç gösterdiği görülmüştür. Ailede çalışan birisinin olması durumunda ikinci bir kişi çalışmaya olumlu yaklaşmamaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşe Yönlendirme, İş Arayan, Çalışma Ortamı, Ücret, İşin Niteliği

[1] İş ve Meslek Danışmanı/ Çalışma ve İş Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE; KADINLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE İŞKUR'UN ROLÜ

Berna TÜTÜNCÜ[1]
Kadir GÖĞNE[2]

İş ve meslek danışmanlığında özel ilgi gösterilmesi gereken bazı gruplar söz konusudur. Bu grupları; gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler, engelliler, sosyal yardım alanlar şeklinde sıralayabiliriz. Bu makalede; kadınlara yönelik iş ve meslek danışmanlığı ele alınmaktadır. Çalışma da 100 gönüllü kadın danışanla yüz yüze görüşülerek anket çalışması uygulandı. Anket çalışmasının verileri sonuç kısmında tartışıldı. Makalede kadınların meslek gelişimlerine, kendilerine özgü ihtiyaçlarına, danışma sürecinde danışmanların dikkat etmesi gereken hususlar yer almaktadır. Ayrıca İŞKUR un kadınlara yönelik Türkiye geneli politikaları ve başka kamu kurum ve kuruluşlarıyla imzaladığı protokollere örnek verilmiştir; İŞKUR'a bağlı Müdürlük ve hizmet merkezi bazında Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve İnegöl Hizmet Merkezlerinin kadınlara yönelik yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı: İŞKUR'a kayıtlı kadın danışanların İş ve meslek danışmanlığı ve İŞKUR'un hizmetleri hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaktır.

Yöntem: Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve İnegöl Hizmet Merkezine kayıtlı 100 gönüllü danışanla yüze yüze görüşülerek anket çalışması uygulandı. Anket sırasında da danışanların görüş ve önerileri de kayda alındı. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Bu formda danışanların sosyo demografik özellikleri, kariyer planlama da danışmanlarının etkisini, kendilerine ayrılan zamanın yeterliliğini, İŞKUR'un kadınlara yönelik düzenlediği kurslar hakkındaki bilgilerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak, SPSS 13.0 istatistik programı yardımıyla alan puanları hesaplanarak analiz edilmiştir.

Sonuç: Görüşmeler sonucunda danışanların yarısından fazlasının kendilerine atanmış danışmanları olmasından memnun oldukları saptanmıştır. İŞKUR'un açmış olduğu ve danışmanlarının yönlendirdiği kursları kendileri için fırsat olarak görmektedirler.

Anahtar kelimeler: Kadın danışan, İş ve meslek danışmanlığı, İŞKUR

[1] İş ve Meslek Danışmanı/ Çalışma ve İş Kurumu Bursa İl Müdürlüğü
[2] İş ve Meslek Danışmanı/ Çalışma ve İş Kurumu Bursa İl Müdürlüğü

İŞVERENLERİN CV' SİNİ ALDIKLARI İŞSİZLERE TEKRAR DÖNMEME NEDENLERİNİN BELİRLENMESİ ÇALIŞMASI

Emine KILINÇ[1]

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kayıtlı işverenlerin, açık iş pozisyonu için yönlendirilen iş arayanlara geri dönüş yapmamalarının nedenleri araştırılmıştır. Araştırma için tek sorulu anket hazırlanmıştır.

Anket çalışmasında çoktan seçmeli (altı seçenekli) ve kapalı uçlu soru metodu uygulanmıştır. Değerlendirme anketi 715 işverene uygulanmıştır.

Yapılan anket çalışmasında şıkların cevaplanma oranlarına göre sıralaması şu şekilde olmuştur:

En yüksek oranla işaretlenen seçenek "İşsiz kişinin açık işe uygun olmadığı ancak başvuru anında üzülmesinin önüne geçmek için cv sinin işveren tarafından alındığı" olmuştur. CV havuzu oluşturmak için başvurusunun alındığı tespit edilmiştir. Başvurusu alınan iş arayana yönelik, ilerleyen zamanlarda açık pozisyonun oluşmamasından kaynaklı geri dönüş yapılmadığı belirlenmiştir. Açık iş pozisyonunun kapanmış olması ve işsiz kişinin yüksek ücret talep etmesinden kaynaklı iş arayana dönüş yapılmadığı tespit edilmiştir. Ankette en düşük oranla cevaplanan seçenek ise iş arayan kişinin cv sinde iletişim bilgilerine yer vermemesi olmuştur.

Anahtar sözcükler: İş Veren, İş Arayan, CV, Açık İş, İş Başvurusu

[1] İş ve Meslek Danışmanı/ Çalışma ve İş Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

İŞKUR

II. INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

26-27 NOVEMBER 2014

ANTALYA - ~~TÜRKİYE~~

PAPERS BOOK

euro | guidance

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Erasmus+

Tasarım - Baskı
Alp Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.
Ali Suavi Sk. No.60 Maltepe - Ankara
Tel. : 0.312. 230 09 97 Faks: 0.312. 230 76 29
www.alpofset.com.tr

SUNUŞ

000000000000

Dr. Nusret YAZICI
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü

CONTENTS ..... **iv**

ORGANIZATION COMMITTEE **8**

SCIENTIFIC COMMITTEE **9**

~~**DAVETLİ KONUŞMACILAR** ..... **10**~~

SESSION I-A **16**

THE EFFECTS OF PRECARIZATION PERIOD ON THE HUMAN RESOURCES STRUCTURING PROCESS IN THE CONTEXT OF PREFERRED PROFESSIONS 17

HIGH-SCHOOL STUDENTS' PERCEPTIONS ON THE CONCEPT OF WORKING 27

"OVEREDUCATION" AS A CAREER STRATEGY: A STEPPING STONE OR A TRAP? 34

ANALYSIS OF EDUCATIONAL/VOCATIONAL GUIDANCE STRUCTURES IN EUROPEAN UNION COUNTIES VIA AMARTYA SEN'S CAPABILITY APPROACH 46

SESSION I-B **54**

RELATIONSHIP BETWEEN THE RECRUITMENT OF DISADVANTAGED GROUPS AND SOCIAL INCLUSION FROM THE PERSPECTIVE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS 55

THE IMPORTANCE OF WOMEN ENTREPRENEURSHIPS IN REGIONAL DEVELOPMENT THE APPLICATION IN TR72 (KAYSERI, SIVAS, YOZGAT) REGION 61

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES AIMED AT GROUPS REQUIRING PRIVATE POLITICS 69

CREATING AWARENESS WITH CONSULLING SERVICES IN YOUTHS 69

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES FOR WOMEN EMPLOYMENT THAT REQUIRES SPECIAL POLICIES: MUGLA CASE 75

SESSION I-C **80**

SOCIAL ENTERPRISES IN TERMS OF THEIR CONTRIBUTIONS TO THE ECONOMY AND SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN TURKEY 81

QUALIFIED INTERMEDIATE MEMBER – EMPLOYEE TO BE RECRUITED 86

EVALUATION OF İŞKUR'S EMPLOYMENT SERVICES DURING THE PERIOD OF WORK AND LABOR CONSULTANCY AND RELEVANT SOLUTION OFFERS 96

RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IN FIVE STAR HOTELS IN ANTALYA : A QUALITATIVE ANALYSIS 101

SESSION II-A **109**

ANALYSIS OF THE CAREER DECISION MAKING COMPETENCE AND LOCUS OF CONTROL OF HIGHSCHOOL STUDENTS 110

A DIFFERENT VIEW ON THE UNEMPLOYMENT ISSUE: CAREER BARRIERS 117

PARENTS IN ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT: AN APPROACH BASED UPON COGNITIVE INFORMATION PROCESSING THEORY 130

THE PEER CAREER EDUCATION MODEL IN ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT 135

SESSION II-B.....140

AN EVIDENCE FOR VALIDITY OF HOLLAND'S THEORY OF PERSONALITY TYPES IN TURKISH CULTURE.....141

DEVELOPMENT OF PROFILE BASED APPROACH IN COUNSELLING SERVICES.....149

CAREER SERTIFICATION APPLICATION WHICH SUPPORTS THE TRANSITION OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS FROM SCHOOL TO WORK: THE SAMPLE OF AMASYA PROVINCE 164

WHAT IS Y GENERATION EXPECTING FROM PROFESSIONAL LIFE 171

SESSION II-C 182

LABOUR FORCE MARKET INFORMATION SYSTEM- CURRENT SITUAION IN TURKEY AND NORWAY SAMPLE 183

THINGS TO DO FOR ENHANCEMENT OF EFFECTIVENESS OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY IN LABOUR FORCE MARKET 191

PARADIGMS RELATED TO PUBLIC APPLICATION OF OCCUPATIONAL CLASSIFICATION IN TURKEY/ STRATEGIES TO FORMING A CENTRAL LABOUR REGISTRY SYSTEM 198

SESSION III-A.....217

SOLUTION OFFERS SPECIFIC TO MANISA TURKISH EMPLOYMENT ORGANIZATION (İŞKUR) ABOUT THE SOLUTION OF THE NON-OCCUPATION PROBLEM IN TURKEY 218

THE EVALUATION OF THE STUDENTS' EXPECTATIONS AND OPINIONS ORIENTED TOWARD CAREER AND OCCUPATION ACTIVITIES WITHIN THE BODY OF VOCATIONAL SCHOOLS (THE SAMPLE OF SELÇUK UNIVERSITY VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES) 224

THE ROLE OF NON-FORMAL TRAINING IN GETTING AN OCCUPATION AND FINDING A JOB: A RESEARCH IN THE MERSIN PUBLIC TRAINING CENTER 230

THE EXPECTATIONS OF STUDENTS IN VOCATIONAL SCHOOL TRAINING PERSONNEL TO THE PRODUCTION SECTOR.....236

SESSION III-B 243

A STUDY ON TENURE OF OFFICE OF THE HANDICAPPED INDIVIDUALS EMPLOYED BY MEANS OF COUNSELING SERVICE IN GEMLİK.....244

CIRCULAR ON SOCIAL AID-EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF MINISTRY OF FAMILY AND SOCIAL POLICIES WTIHIN THE CONTEXT OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES FOR GROUPS REQUIRED SPECIAL POLICY.....248

PLEASURE OF THE HANDICAPPED INDIVIDUALS ON ISKUR AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES 256

DIFFICULTIES FOR THE HANDICAPPED INDIVIDUALS IN THE EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT RATE OF THEM ACCORDING TO THEIR HANDICAPS IN SIVAS.....261

SESSION III-C 266

KNOWLEDGE SHARING VIA SOCIAL MEDIA AND RELATIONSHIP WITH INNOVATIVE BEHAVIORS: THE CASE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS 267

NEW PARADIGMS OF COMMUNICATION AND INFORMATION TECHNOLOGIES USE IN CAREER GUIDANCE AND ROADMAP FOR TURKEY 276

EFFECTS OF SOCIAL MEDIA ON BUSINESS SEARCH PROCESS 283

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SUPPORTED INFORMATION TECHNOLOGIES 289

SESSION IV-A 294

FACTORS AFFECTING CHOICE OF PROFESSION OF HIGH-SCHOOLERS 295

RESEARCH OF CAREER CENTERS ON THE FIRST 10 UNIVERSITY AMONT THE MOST SUCCESSFUL UNIVERSITIES IN THE WORLD 309

ANALYSIS OF UNDERGRADUATE STUDENTS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND GUIDANCE 317

JOB SEARCH BEHAVIOUR: THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL 322

PSYCHOLOGICAL TESTS USED IN CAREER CENTERS OF THE BEST 100 UNIVERSITIES IN THE WORLD 328

SESSION IV-B 337

CAREER CONSULTANCY FOR THE DISABLED 338

REVIEW OF THE FUNCTIONAL STATUS OF THE DISABLED PEOPLE IN JOB AND CAREER CONSULTANCY SERVICES 346

INVESTIGATION OF PARTICIPATION TO COMMUNITY OF DISABLED PEOPLE IN VOCATIONAL COUNSELING SERVICES 351

SESSION IV-C 360

UNEMPLOYMENT PROBLEM IN TURKEY AND WHITE COLLAR UNEMPLOYMENT 361

THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES FOR THE WHITE COLLARS 369

THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES FOR THE UNIVERSITY STUDENTS AND THE ASSESSMENT OF THE STUDENTS' VIEWS ON THESE SERVICES 372

THE ROLE OF THE JOB AND VOCATIONAL SERVICE IN STRUGGLING WITH THE YOUTH UNEMPLOYMENT 379

SESSION V-A 386

CAREER ANCHORS AND PERCEPTION OF THE EMPLOYABILTY OF THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING 387

THE EVALUATION OF EXPECTATIONS AND PLEASURES OF JOB SEEKERS FROM THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING: YALOVA SAMPLE 398

THE WORKING CULTURE IN THE GLOBALIZATION PROCESS AND THE ROLE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELORS IN WORK ETHICS 415

SESSION V-B 422

PATHS TAKEN FROM HIGH SCHOOL TO THE REALITIES OF LIFE 423

THE CAREER GUIDANCE PROCESS UNDER ABILITY MANAGEMENT 427

POSTERS ABSTRACT 430

INVESTIGATION OF EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN SAMSUN PROVINCE IN TERMS OF SOME VARIABLES 431

THE INABILITY OF INDIVIDUALS DIRECTED TO WORK WHY SETTLE THE DETERMINATION OF STUDY 432

REQUIRING SPECIAL POLICY GROUPS: WOMEN'S BUSINESS AND PROFESSIONAL CONSULTING SERVICES AND THE ROLE OF İŞKUR 433

THE STUDY OF EMPLOYERS UNANSWERED APPLICATION REACTIONS AFTER JOB SEEKERS INTERVIEW WITH CV 434

ORGANIZATION COMMITTEE

Congress Cahirperson:

Dr. Nusret YAZICI (İŞKUR Director General)

Congress Coordinators:

Mehmet Ali ÖZKAN (İŞKUR Deputy Director General)

Sinan TEMÜR (Head of Department)

Congress Working Group:

Başak KARAGÜLLE (Employment Expert)

Bilge ÇAKIR (Employment Expert)

Ezgi YILDIZ (Employment Expert)

Mustafa TİRYAKİ (Employment Expert)

Zeki Deniz DOST (Employment Expert)

Zeynep ÖZ (Employment Expert)

Ülkü YÜKSEL (Education Expert)

Aybars CAN (Assistant Employment Expert)

Bekir GÜNEŞ (Assistant Employment Expert)

Emrah Akın AYAN (Assistant Employment Expert)

Mustafa IŞIK (Assistant Employment Expert)

Oğuzhan ÇAVDAR (Assistant Employment Expert)

Ramazan BEĞBOĞA (Assistant Employment Expert)

Serdar YAMAN (Assistant Employment Expert)

Yiğit UYAN (Assistant Employment Expert)

SCIENTIFIC COMMITTEE

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR (Turkish Academy Of Sciences)
Prof. Dr. Ayşegül ATAMAN (Lefke European University)
Prof. Dr. Banu Yazgan İNANÇ (Toros University)
Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK (Ankara University)
Prof. Dr. Demet ULUSOY (Hacettepe University)
Prof. Dr. Eyüp BEDİR (Gazi University)
Prof. Dr. Feride BACANLI (Gazi University)
Prof. Dr. Filiz BİLGE (Hacettepe University)
Prof. Dr. Galip YÜKSEL (Gazi University)
Prof. Dr. H. Okan TARHAN (Middle East Technical University)
Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN (Akdeniz University)
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ (Kırklareli University Rector)
Prof. Dr. Nancy Arthur (Canada Calgary University)
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ (Pamukkale University)
Prof. Dr. Reyhan BİLGİÇ (Middle East Technical University)
Prof. Dr. Ronald G. SULTANA (Malta University)
Prof. Dr. Selahattin TURAN (Eskişehir Osmangazi University)
Prof. Dr. Susan WHISTON (Indiana University)
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR (İstanbul University)
Prof. Dr. Şerafettin KARAKAYA (Akdeniz University)
Prof. Dr. Tuncay ERGENE (Hacettepe University)
Prof. Dr. Yüksel KAVAK (Hacettepe University)
Assoc. Prof. Dr. Ali KİTİŞ (Pamukkale University)
Assoc. Prof. Dr. Arif ÖZER (Hacettepe University)
Assoc. Prof. Dr. Metin PİŞKİN (Ankara University)
Assoc. Prof. Dr. Mustafa ORÇAN (Yıldırım Beyazıt University)
Assoc. Prof. Dr. Seher SEVİM (Ankara University)
Assistant Professor Doctor Dr. Aslı GÖNCÜ (Çankaya University)
Assistant Professor Doctor Ayşe Esmeray YOĞUN (Toros University)
Ph D. Antje Barabasch (CEDEFOP Expert)
Ph D. Gerhart Rott,(Senior Academic Adviser in the Institute of Educational Research)
Ph D. Mick Carey (Euroguidance England Coordinator)
Ph D. Mika Launikari (Life Long Guidance Expert)
Ph D. Pınar Çağlar KUŞÇU (İŞKUR Education Expert)
Ph D.Tibor Bors Borbely-Pecze (Hungary National Employment Office Expert)

~~DAVETLİ KONUŞMACILAR~~

PROF.DR.BİNNUR YEŞİLYAPRAK

Biography

Dr.Yesilyaprak received her master's degree and PhD in Counseling and Guidance from Hacettepe University at Ankara, Turkey. She had her post-doctoral period at Purdue University for a year, 1990-1991 and a visiting professor position in Educational Psychology, Counseling, and Special Education at Pennsylvania State University,2010-2011. She has undertaken teaching and research work in the field of developmental guidance, career counseling, ethical ıssues, and family guidance.

Dr. Yesilyaprak has authored or co-authored 15 books, approximately 100 journal article publications and delivered over 100 presentations in international and national conferances-seminars, in some of them as inveted speaker. She was the former CHAIR of Turkish Psycholigal Counseling and Guidance Association, for six years. She is currently serving as the head of Counseling Programme at Ankara University.

PROF.DR.EYÜP BEDİR

Biography: I graduated from the School of Business, Atatürk University in 1978. In 1983, I've started my academic career as a research assistant at the Department of Labor Economics and Industrial Relations, Gazi University. I completed my master thesis titled "The Relationship between Wages and Collective Bargaining" in 1986. I completed my phd dissertation titled "The Relationship between Employment and Collective Bargaining" in 1989. In 1994, I've been at University of Surrey as a guest lecturer in England. I became an associate professor at Gazi University in 1995 and then a professor at the same university in 2001. I was the Dean of Faculty of Vocational Education, Gazi University between 2003 and 2006. I was a member of Public Conciliation Board for two periods. I have been working as an official reconciler for eight periods. My research areas are social policy, employment and unemployment. I have been involved as researcher and project manager in numerous projects. I am married and I have three daughters.

~~**PROF.DR.BİNNUR YEŞİLYAPRAK**~~

~~**Biography**~~

~~Dr.Yesilyaprak received her master's degree and PhD in Counseling and Guidance from Hacettepe University at Ankara, Turkey. She had her post-doctoral period at Purdue University for a year, 1990-1991 and a visiting professor position in Educational Psychology, Counseling, and Special Education at Pennsylvania State University,2010-2011. She has undertaken teaching and research work in the field of developmental guidance, career counseling, ethical ıssues, and family guidance.~~

Dr. Yesilyaprak has authored or co-authored 15 books, approximately 100 journal article publications and delivered over 100 presentations in international and national conferances-seminars, in some of them as inveted speaker. She was the former CHAIR of Turkish Psycholigal Counseling and Guidance Association, for six years. She is currently serving as the head of Counseling Programme at Ankara University.

PROF.DR.EYÜP BEDİR

Biography: I graduated from the School of Business, Atatürk University in 1978. In 1983, I've started my academic career as a research assistant at the Department of Labor Economics and Industrial Relations, Gazi University. I completed my master thesis titled "The Relationship between Wages and Collective Bargaining" in 1986. I completed my phd dissertation titled "The Relationship between Employment and Collective Bargaining" in 1989. In 1994, I've been at University of Surrey as a guest lecturer in England. I became an associate professor at Gazi University in 1995 and then a professor at the same university in 2001. I was the Dean of Faculty of Vocational Education, Gazi University between 2003 and 2006. I was a member of Public Conciliation Board for two periods. I have been working as an official reconciler for eight periods. My research areas are social policy, employment and unemployment. I have been involved as researcher and project manager in numerous projects. I am married and I have three daughters.

PROF.DR.NANCY ARTHUR

Biography: Dr. Nancy Arthur is a Canada Research CHAIR in Professional Education. She began her academic career as a counsellor and later as the co-ordinator of international student services at the Southern Alberta Institute of Technology. Her current research and teaching focuses professional education, career development, multicultural counselling, and international transitions. Her books include Counseling International Students; Case Incidents in Counseling for International Transitions, and she co-edited the award winning book, Culture-Infused Counselling. She serves on the Board of Governors for the Canadian Career Development Association and the International Association for Educational and Vocational Guidance.

PROF.DR.MUSTAFA AYKAÇ

Biography: Mustafa Aykaç, rector of Kırklareli University, was born in Karabük in 1958. He recieved his bachelor's degree at department of economics between the 1976-1980. He started as a Ph. D. at department of Labour Economics and Industrial Relations at Marmara University. He has attended lots of scientific meetings in both at national and international level, he carried projects and also took charge in these projects. He has published many articles and papers at national and international level. He did scientific reasearches at University of Manchester Department of Sociology-England in 1997, at VİSTA Universitiy Department of Human Resource Management in the Republic of South Africa in 2003.

PROF.DR.SUSAN WHISTON

Biography: She works at "Counseling and Educational Psychology" Department-Indiana University. Her interests are career development, counseling and counselor education, counseling psychology, career counseling and interventions; school counseling effectiveness studies; appraisal and assessment strategies and there are lots of publications about these fields.

Degrees

Ph.D. Counseling, May 1986, University of Wyoming, Laramie, WY

M.A. Counseling & Guidance, Aug. 1978, University of Wyoming, Laramie, WY

B.A. (with honors). Psychology, Aug. 1975, University of Wyoming, Laramie, WY

PROF.DR.YÜKSEL KAVAK

Biography: He received his PhD. degree in Educational Administration and Planning from Hacettepe University in 1986, and since 1991 he has been a faculty member in the same university. During 2000 - 2002, he had served in Kyrgyzstan - Turkey Manas University as a visiting professor, and during 2007 - 2008 academic year, he had worked as a visiting researcher in the University of Memphis, Center for Research in Educational Policy, Tennessee, USA. His fields of study are educational policy, economics of education and teacher education. One of his latest publications is "Demography and Management towards 2050: A Glance at the Turkish Education System" (UNFPA / TÜSİAD, 2010).

In addition to his professional experiences in universities, since 1996, as a consultant, he has been serving in various kinds of education projects of the Ministry of National Education in collaboration with UNICEF, European Union and Eurydice (Basic Education Project, Support to Basic Education Programme and Turkey Unit of Eurydice: Eurybase - Descriptions of National Education Systems and Policies / The National Dossier) in short and long term. Between 2010 - 2014, he had served Turkey National Commission Education Specialization Committee as a member of UNESCO. He is the Vice Rector of Hacettepe University.

DR. ANTJE BARABASCH

Biography: Antje Barabasch joined Cedefop in March 2011 after a three-year stint as an Assistant Professor at the University of Magdeburg. She is an expert and project manager in the Department Research and Policy Analysis. In her work she has been concerned with career transitions and career guidance and counselling, governance and financing of apprenticeships, VET system development, older workers and VET teachers and trainers. She holds Master's degrees in Applied Geography/ Tourism from the University of Trier and in Adult Education from the University of Erfurt. After obtaining her PhD in 2006 in Educational Policy Studies/Social Foundations from Georgia State University in Atlanta, USA, she also worked as a senior researcher or visiting scholar at the University of Bremen, Ohio State University and the University of Toronto, York University and the University of British Columbia.

DR.GERHART ROTT

Biography: Dr. Gerhart Rott is the director of the Central Student Advisory and Counselling Service at the University of Wuppertal, Germany. He was educated in sociology, philosophy and psychology at the Free University in Berlin, where he wrote his PhD in psychology. He is also licensed as a psychological psychotherapist. From 2001-2003 Dr. Rott held the office of vice-president of the European Forum for Student Guidance (Forum Européen de l'Orientation Académique – FEDORA), and in 2003 he was elected president of FEDORA.

DR.MICK CAREY

Biography: Mick originally trained as a Biology teacher. In 1978 he joined the Careers Service in Bradford and has worked in guidance ever since. He has worked as a general guidance counsellor in schools and in a number of specialist roles, including working with long-term unemployed clients, high ability clients and as a development officer.

In 1992 he joined Careers Europe, the UK Euroguidance centre and has been manager of the centre since 1995. In this role he has also taken part in and managed a number of transnational pilot projects in guidance.

Currently he is the Group Director of Specialised Guidance Services for the Aspire-Igen group. Aspire-Igen is the largest careers guidance and training company in the Yorkshire and the Humber Region of the UK. Mick has responsibility for guidance in schools and the in-service training of guidance counsellors across the region, in addition to Careers Europe and its national and international work.

DR.TIBOR BORS BORBELY-PECZE

Biography: Tibor is a Senior Consultant at the Hungarian Labour Office in Budapest. He has been working for the Public Employment Service of Hungary for 15 years now. His specific areas of expertise are PES service design and implementation and lifelong guidance policy development. He has also been active as a PES and LLG development expert at international level since 2008. His Ph.D. is in Pedagogy, his had done his doctoral research on the relationships between lifelong guidance and education policy and on teacher's readiness to improve career management skills in students. Parallel his civil servant duties he is an Honorary Associate Professor at the University of Szeged, Faculty of Law and Political Sciences. He has been lecturing European and national employment policies during the last ten years.

Tibor was the founder of the Hungarian National Lifelong Guidance Policy Council in 2008 and the first leader of the nation-wide Lifelong Guidance System Development Programme in Hungary (2008-2011). He is also a Member of the Directing Board of the International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) and works as a Strategic Policy Consultant for the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Within the European PES Network he is a national expert of PES to PES Dialog Forum (2011-ongoing) and PARES (public-private partnership). Specialties: policy, education, guidance, career development, labour market policy, PES development

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION I-A

26 NOVEMBER 2014

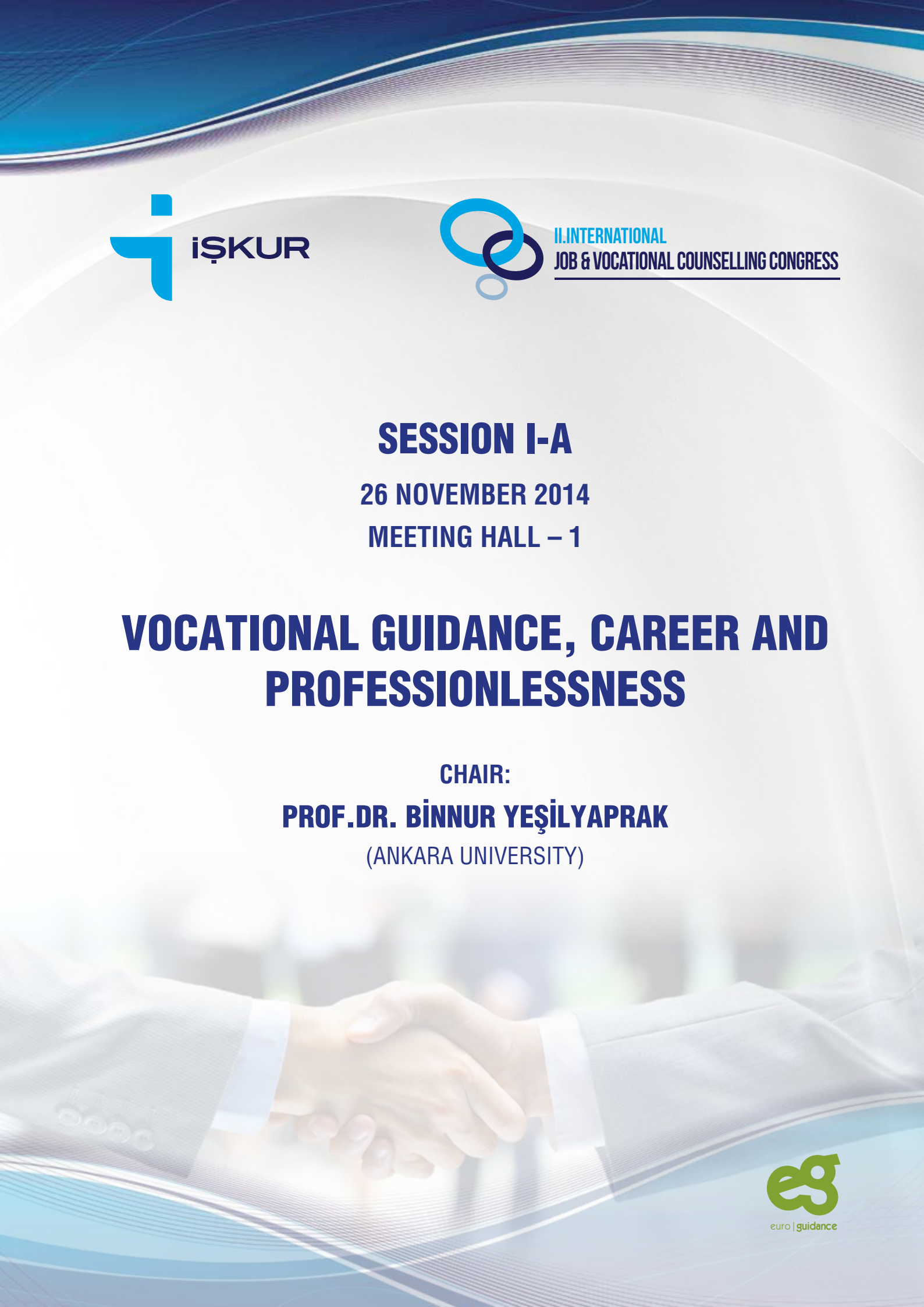
MEETING HALL – 1

VOCATIONAL GUIDANCE, CAREER AND PROFESSIONLESSNESS

CHAIR:

PROF.DR. BİNNUR YEŞİLYAPRAK

(ANKARA UNIVERSITY)



euro | guidance

THE EFFECTS OF PRECARIZATION PERIOD ON THE HUMAN RESOURCES STRUCTURING PROCESS IN THE CONTEXT OF PREFERRED PROFESSIONS

Fatma KARAKUŞ KAÇMAZ[1]

ABSTRACT

Working as "profession" that faces us as the last point that is reached by the working process in the historical period states the most important place in the self-expression of the modern individual. Regression of historical acquisitions in the presence of market acquisitions in new working relations is expressed as "becoming unsecure" or precarity. Precarization, which means deprivation from long-term and permanent employment and is also known as precarity, does not only affect the employees. The concept of precarious work is influential not only in terms of the labour market, but also on those who are not in the labour market but are getting prepared for it. Especially the preference of universities is subject to this process after The Transition to Higher Education Exam (YGS) and Undergraduate Placement Exam (LYS), which mean the threshold for qualified labour market in our country.

At the point of choice of profession, which is considered as the source of happiness in respect to enable to position the selected profession in the life of the individual in the direction of skills and interests, taking interests and skills at the centre means to end a number of psychological and social problems before they start. Choice of profession is made as a result of a few exams taken under a heavy pressure as the main determinant of individuals' position in the society; moreover choices are made in many fields of life with a hidden power after the profession is determined. However, it seems hardly possible to consider university candidates' choice of profession independently from the new realities of labour markets.

Besides data of official institutions in terms of the validity of the argued claim in the article, a qualitative research has been made. An environment is taken of 748 people in the period of university preference period in July 2014. Data of the research was established by a semi-structured detailed interview with 93 people in person. It is certainly not possible to generalize the result of this research made by a limited number of samples. Whereas, an important data was obtained as to comprehend the factors influencing the students' university preferences in the period of university preference. The main determinant for their choice of profession is, in their words, "being in the field of health", "having public appointment", "not having limited job opportunities-having easy appointment", "being guaranteed".

To determine acquiring a profession, finding a job and the defects in this period in an individual limitation rather than as a problem of the public sphere enabled and will enable students in the preference period not to remain silent against this transformation and to take personal precautions. This human source in labour market prefers the professions which enable the highest benefit, job and income guarantee in terms of economic and social security, at the risk of ignoring subjective data such as their own skills, interests and personal characteristics in order to remain out of the precarization in the big picture. It is the matter of time to see to which degree the preferences made by the concern of security and the professions to be preferred will provide job satisfaction and how much satisfaction that profession will create for those who will benefit from the services thereof.

Keywords: Workforce Market, Working Relations, Precarization (Precarity), Choice of Profession, Choice of University

[1] Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Programı, fkarakuskacmaz@gmail.com

INTRODUCTION

The biggest generalization we have while evaluating the concept of "working" is the generalization which humankind is a working species. The relationship between human and nature isn't simply a relationship based on searching food and shelter in the difficulties presented by nature. Human benefits from things offered by nature by turning it for the benefit of himself and works for living and ensuring himself the living tools and sources (Braverman, 2008, p.412). From this point of view, its origin is old as much as the origin of humankind. However, the value attributed to the working changes starting from different reference points in every period.

Working which is practiced in order to meet the fundamental needs finds its modern meaning since it has started to practice for market and profit beyond needs. Working in the industry society is a structure putting "working place" in its centre and affecting all living spaces that this working is any longer a subject of "occupation". In information society, working gains a new dimension with the culminating point of technology. In new dimension comprising us, many people which are subjects and objects of working negatively affects from this process and are systematically eliminated by depriving of either completely or fully a work relationship from the production process. People affected by this process also called as insecurity and precarization are not limited with people in the labour market. Another group of people advantageously affects from the same process and employees may comfortably live like employers with their working comprising their lives.

The preferences of students on universities which are especially sources of qualified labor market in our country are affected from the changes on the structure of working. Both parents and students deal with the difficult process of job which individuals will work for life and are required for individual to raise always himself/herself. These criteria are unfortunately considered as unimportant in the selection of jobs which experts recommend that if jobs are selected in terms of ability and interest, individuals will be happy for a lifelong, they will work without being bored, they will satisfy because of them and it will be easy to improve themselves.

Especially in recent years, the main factor determining preferences includes the economical concerns. It will be supported by that preferred departments are directed to departments which are easily employed in the government agencies and are being got further away from fields which are for private sectors and personal ability and working require day by day. Many of students who want to carry today to tomorrow with their occupational preferences act with "security" driving force which is naturally the most fundamental need of individuals and direct to jobs which they assume them as more "guarantee". Therefore, although the market economy predicts insecurity for the labor market, the human resources in the threshold of labor market don't prefer being in this process with its 'rationalistic' preferences.

The conception of 'working' in the historical process and its professionalization are firstly mentioned in the article and then how insecurity becomes widespread by ruining the types of employment and the main features of precazired jobs are then mentioned. In the last part, by basing on with reference to Student Selection and Placement Center (OSYM) with reference to the preferences of a group who chooses university, the escape from insecurity process is presented. The feature of employment in the governmental offices of the most popular jobs, the unpreference of departments which are respectively unguaranteed for occupation, 100 % occupancy rate of health sector departments and the numeral increase of people who want to make their university chooses even though s/he enters to university are mentioned. In terms of the validity of asserted claims, not only official data is used but also a qualitative research and findings are used.

1. THE PROFESSIONALIZATION OF WORKING

The action and concept of 'working' is in question since the existence of humankind but it differently affects from different meanings. In general, 'working' is among the main rituals of communal living but it is a social and economic concept attributed to different values by different institutions. The concept of 'working' has different definitions as follows: "an activity or energy expenditure producing valuable service or product for other people"; "filling time with productive activities"; "a continual social activity which individuals produce valuable product or service for themselves or other individuals with physical, mental, spiritual struggle." The common point of these definitions is that individuals may prefer struggling and occupying rather than resting in order to create changes for themselves or the people around. Within this context, working may be related to voluntarily, social and house works as well as an economical activity zone (Bozkurt and Ercan, 2011, p.3). However, working is related to the concept of job in the modern sense.

Job is generally the whole activities conducted in a life. In other words, job is the name which individuals gain after a process requiring generally a dense education and working and conduct in order to live their lives (Ministry of National Education, 2014). The thing we call "working" as a job is an invention of modernity. Our way of defining, conducting working and placing it in our life is invented with industrialization and is then generalized. Within the framework of the relationships of modern era, the main characteristic of "working" in the modern sense is different from the struggle which requires for living a life, repeats day after day and individuals consume in order to conduct a duty regardless of whom. In fact, the main feature of "working" is an activity which others want, define, use as appropriate and set a price with this capacity and is in the public sphere. While there are no many differences between task conducted for others and conducted for them in terms of "working", there is a difference in terms of return of these tasks. The tasks conducted for others are related to "public sphere" and financial interests are generally gained in return for them while the tasks conducted for them are related to "private sphere" and moral interests are generally gained rather than financial interests. Therefore, modern people gain social entities, occupations and identities with working remunerated. The working whose return is paid and determined as socially- even for people who seek working, prepare for it and don't have a job- is the most important socialization element that the industrialization society assumes itself as "labor society" and so "working" concept differentiates from former societies and becomes a job by gaining a new meaning in the modern sense (Gorz, 2007, p.27). With the commoditization or financial rationalization of working, life styles, values, social relations and relationship with nature become upside down and a non pre-existing concept is invented in the proper meaning of the word. Working separates from its meaning, its motivation and its target and becomes a simple means of gaining money. It doesn't a part of life and a means of gaining life. Working time and living time is separated each other. Now, working gains a reality different from laborer's one with its tools, products and quantity (full day-lifetime) and it is directed with a decision taken by another person. The satisfaction and enjoyment of doing together remove for satisfactions which are bought just with money. In other words, for individuals who think that the main aim of working is to gain money enough to buy products defined by machines, the transformation of social individual who doesn't produce anything he consumes and doesn't consume anything he produces-that means to worker-consumer from worker-producer- is completed (Gorz, 2007, p.38). This process is to place the concept of job into the expression himself type of modern people.

2. THE PRECARIZATION OF WORKING

The new working type of industrial society brings new meaning and values into the working life; the industrial society reveals huge factories which produce the mass production and the works to be conducted gets more complicated in terms of the production of factory. Many rural-origin people who never work in factory, are non-qualified and don't interiorize new society values turns semi-qualified workers. Therefore, simplification of work, division of labor and control are productivity criteria in conformity with the labor qualification. Qualified labor of industrial society comprises of craft and related trades workers distributing from corporations of the traditional production order (Bozkurt and Ercan, 2011, p.27). From this point of view, master-apprentice relationships basing on the communitarian and solidarist values of corporation order gives their places to workers who adopt the nuclear family because of migration from villages to cities, have rapid transformations in terms of education and qualification and develop the organization consciousness in order to struggle with hard conditions they experience (Aron, 1997). Now, "working" is not an intuitional ability basing on the ancestral living rhythm for 18th century workers (Gorz, 2007, p.37). One of the most important social and economic results which an economic field disintegration, capitalism, and the industrial revolution affect all world is changes on the structure of "working" or in other words in the structure of labor (Bozkurt and Ercan, 2011, p.20). Since there is no any economic field disintegration in pre-capitalism communities, "working" and "daily life" diverge as a result of economic field disintegration basing on the production which is integrated daily life with working and for market. The disintegration starting in center of professionalization of working leads to "disintegration of working-workplace", "working conditions", "pricing working-price issue", "disintegration of employer-employee" and "disintegration of labor class" and the base and main discussion parts of working world are created.

As the industrial revolution starting with the invention of steam engine in 1765 brings about many innovations, new diffraction exists by integrating with "technologic revolution after a 200 years period (Güvenç, 1999). Therefore, information revolution as a new technologic revolution, a new modern capitalism, generates information capitalism (Omay, 2009).

The increase in usage of the information technology as a new technological revolution has increased the weight of the services sector in the industrial production and as a result of this, the production process is integrated into the service sector (Tokol, 2008, p.88). Thus, the study focused on the industrial sector in the

Fordist period was concentrated in the services sector with the impact of information technology in this period.

Changing the nature of the work because of new technologies creates a polarization between workers and a polarization between jobs while eliminating some of the (Tokol, 2008, p.90). Technological innovations in the production process today become outdated very quickly; this situation makes qualified employees to constantly renew themselves. Keeping up with dizzying advances in technology for qualified personnel who are the engine power of economic development and tough competition culture between them make the lifelong education necessary and the gap between the skilled and unskilled workers are gradually increasing (Yazıcı, 2003).

People who don't have the qualifications required by the new technologies are forced to choose between working in low-precarious jobs or staying out of the labor market that in mass production and the dissolution of the industrial society basing on standardization ruin the standardization in the employment forms (Booth, 1997, p.108). Now, "precarization" is in question.

"Precarization" concept refers to a transitional period that its obscurity is resulted from this. With the expression of Robert Castel, "unemploymentless" crisis beyond "unemployment", precarization which is "a chaotic transition period", is defined as precarious jobs in which it is not obvious what we pass and represent disposable forms of employment while resisting secure employment forms of social welfare state. Even if precarization is defined as insecurity, the following should be added to the definition: the deprivation of long-term and permanent employment. Whether workers are white or blue-collar, they are in "social insecurity". As a result of the individualization trend of all social security mechanisms today, workers are always worried about their jobs and unclear about them (Castel, 2004, p.90) (Bora and Erdogan, 2011).

Starting from them, it can be considered that working relations have been completely changed in the traditional manner. According to Reich (2002), the characteristics of working relationships or professional executive format of this period are as follows:

- Regular full-time work has decreased, different ways of working have occurred.
- Age and hierarchy have given their place to the creativity and knowledge.
- The boundaries between home and work are eliminated, and even borders are blurred. Daily eight-hour work is obsolete; instead of it, seven days a week, twenty-four hours working opportunity may be in question.
- Carrying out the routine works much cheaper by means of the technological devices requires making blue-collar workers more skilled. While there are qualified and high-income workers who produce technology on the one hand, more technology-supported new machines make unqualified workers less qualified and lead to reduce their wages on the other side (Keser, 2013).

3. PRECARIZED JOBS

Flexible production models of the modern world have brought together flexible working. The effect of precarization and insecurity of working relationships on workers is to replace full-time jobs with temporary, daily and part-time jobs.

In industrially advanced countries, the traditional full-time jobs are being rapidly replaced with precarious forms of employment. In developing countries, full-time job has always been rare, but the trend has continued from much more stable nature of employment to precarious working as a rule. For example, outsourced production has become a major phenomenon in the electronics manufacturing industry, and today very few manufactures are directly made by the companies having major brands itself. Some brands which Dell and Apple are included have carried out all productions (outside the home country) outside. A part of outsourcing strategy is largely based on a desire which reduces wage costs less. Indeed, one of the largest contract manufacturer Flextronics commits its customers to save them from the labor cost at 75 % rate. The obligation of labor costs to pull down lead to increase precarious employment in the electronics industry (Holdcroft, 2013).

In order to reduce labor costs, employees who are employed in similar contracts are requested not only to work at the expense of wages below the subsistence wage but also to work much and to waive from seniority indemnity. Precarious workers don't typically benefit from several advantages related to full-time-single-employer working; their social security is relatively restricted or they have none.

But in precarious work "the refusal of joining the union and the right to collective bargaining" is in question so employees are subject to abuse (exploitation) as the most vulnerable-vulnerable. Although other rights are given to papers, the situation which the union rights of some precarious workers are granted is excluded from the scope of the national labor legislation. Also, as they are always a risk of losing their jobs, they are afraid of behaving in relation with the implementation of legal rights.

Employers adopt precarious working because it leads them to reduce and limit labor which is regularly employed in order to increase their profit.

As a result, the risks related to employment pass to employees from employers with the precarization process.

4. THE EFFECTS OF PRECARIZATION ON CHOICE OF PROFESSIONS

The phenomenon of precarious work affects not only the labor market but also people not in the labor market but preparing for it. Especially in our country, the university preferences conducted after Higher Education Examination (YGS) and Undergraduate Placement Examination (LYS) which express the threshold of qualified labor market entry process affect from this process.

As stated above, the insecurity process experiencing in the labor market affects individuals about their occupational preferences.

Indeed, on July 2014 in Kadirli Province, Osmaniye, a study was conducted by me on *how the process is perceived by students who are about to prefer their jobs or their universities* with 93 students and with semi-structured depth interview in a private preparatory school. Data are obtained by conducting 93 interviews in total with their approval in a 748 people population during 7-17 July 2014 which is the preference process.

Table 1: Summary Table of Conducted Interviews

		Gender			*Total*
		Woman	*Man*	*Total*	
Age	*18*	22	13	35	93
	19	16	16	32	
	20	10	9	19	
	21	4	3	7	
Perceived Socio-Economical Status	*Low*	1	1	2	93
	Middle	50	37	87	
	High	1	3	4	
Graduated School	*High School*	38	36	74	93
	Vocational High School	14	5	19	
Department Type in High School	*Numeric*	22	20	42	93
	Equally-Weighted	12	12	24	
	Verbal	4	4	8	
	Occupational Zone	14	5	19	
Is the job I prefer the job I want to do?	*Yes*	19	11	30	93
	No	33	30	63	

In profession selection which is assumed as happiness source for individuals to position its place in life, the profession selected in accordance with abilities and interests means taking interests and abilities to the center and the termination of psychological and social troubles without starting. The preference of students for their university department is a process which they also determines their profession. Today, the professional choice which is main determinant of the place of the individual in society is determined as a result of a number of exams entering under intense pressure and the preferences related to many areas of life is also made with a secret power after profession is elected. The question of what is the reference of students in the professional preferences process is essential research question which is sought. It is not possible for the result of this research to generalize with a limited number of examples. However, the university has provided important data about what are the factors that influence students' choice in university choice process.

68% of the students stated that the profession they have chosen isn't the profession they want to do. The answers given to question of "*What is the cause of another career choice despite the profession you want to do?"* are stated as different sentences for the same reality and some of them are as follows:

"I want something to do with health or state assignment. I do not want jobs that require personal development such as language..."(Melike, 20, Erzincan University., She has been moved to Computer Education.)

"I would like civil engineering, but my dad wants me to write mathematics, because it has warranty, there are assignments ..." (Emre, 19, Dokuz Eylul Univ., He has been moved to Elementary Mathematics Education)

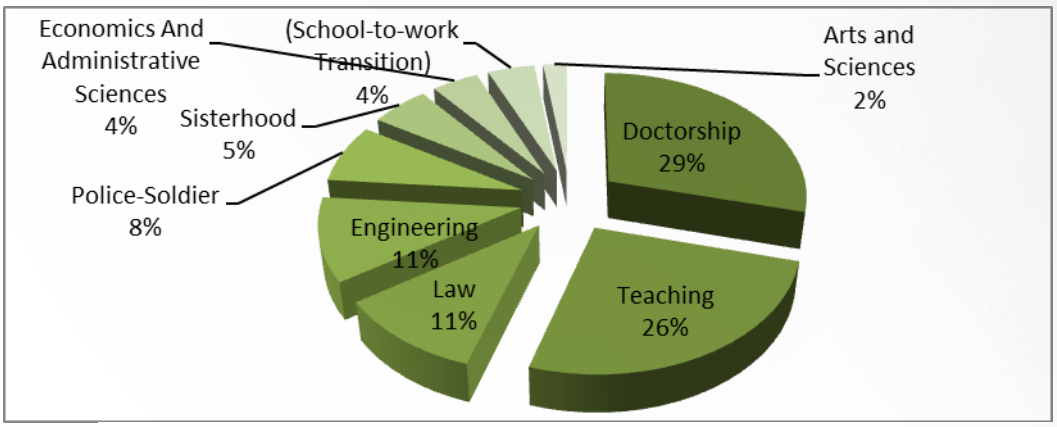
"I will be a doctor if I win or be a dentist. I actually want to be mathematician. That means the conditions of the country. I would love Boğaziçi, there is no assignment in the state now, I would make this profession if importance is given like Europe but it is no given importance. If you graduate from Mathematics, Boğaziçi University, you will go to a cafe and sit and play rummikub in Çamlı..."(Batıkan, 19, Cukurova Univ., He has been moved to Dentistry.)

The main determinant affecting students' the occupational choices, are, *"being in the health field", "have state assignment", "not limiting job opportunities-being easy to appoint", "have guarantee"* with their statements. The results are the escaping trend from the private sector which the security of work is determined as to the performance of workers and the wanting trend of state employment in which retirement is guaranteed since entering the job.

According to students stating that the profession they have chosen isn't the profession they want to do, some interesting data is obtained. Students have chosen their profession with perception "*the profession which I thought to do in order to ensure my future*".

"I graduated from vocational high school, child development. I want to be a teacher anyway. It has already assignment... "(Elif, 20, She has been moved to Early Childhood Education).

Graph 1: The Density of Occupational Preference

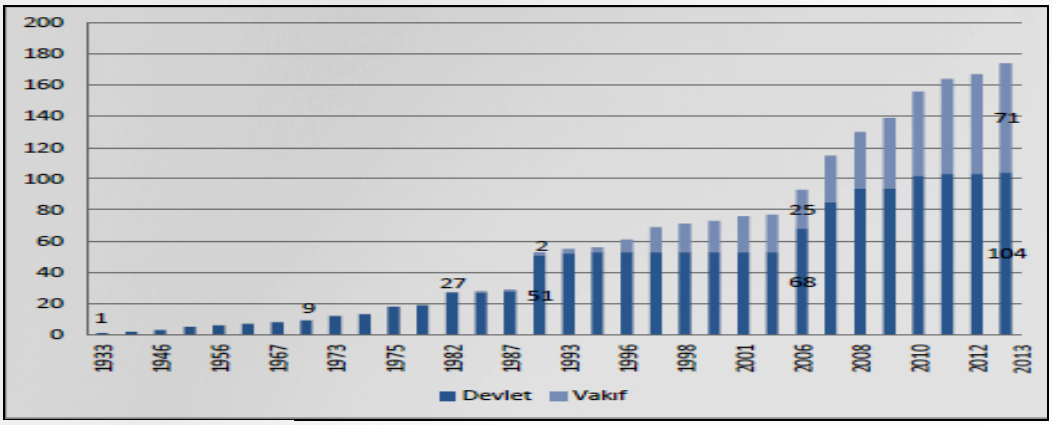


According to the graph above showing the occupations which interviewed students choose or have to choose, the most desired professions are respectively *medicine, teaching, engineering and (paving way for prosecutor, lawyer, judges) legal*. Engineering preferences particularly concentrates in the point of *civil engineering*. Students who prefer economic and administrative sciences concentrated in Finance and Public Administration departments stated that they didn't have sufficient points for the departments they actually want. Again, verbal students to prefer History and Turkish Language and Literature department stated that they *didn't have sufficient points* for the types of *teaching* they actually want. The *two-year* school choice is composed of *departments* such as Medical Secretariat which has appointment.

Another finding of the study is related the limitation of students on their occupational preferences which they really want to do or have to do. Although there are 6129 defined professions in Turkey (Turkish Professions Glossary), it is thought-provoking that preferences are gathered around a few occupations. However, it is not possible to ignore the real motivation "that guarantees job security and income" underlying the cluster around similar occupations.

As you can in the graph, the most favored profession by students is medicine. Under the policy of a university for each city, the number of university has also increased in the recent years. While the quotas of many departments, especially science and literature faculty departments (physics, chemistry, biology,) aren't filled, the quotas of medical faculties have started to be filled whether or not state or private universities and how far away from the centre.

Graph 2: The Number of State and Private Universities according to Years (1933-2013)



Source: (Çetinsaya, 2014).

The Turkish Medical Association "Undergraduate Medical Education Report" dated 2010 shows that a large explosion occurred in the opening of medical faculties in Turkey in particularly 1990s and 2000s. Accordingly, the number of medical school with 25 in 1990 increased to 86 in 2013 (Health Education and Health Manpower Status Report on Turkey, 2014). According to the placement results in 2013, 1433 of the first 3,000 students in the numerical department preferred the medical faculties and 684 of them preferred engineering. These data reveal that two thirds of the first 3,000 students in the numerical department preferred the medical faculties. The reason which drags Doctorate to the top of the list (in confirmation of the findings of the research) is to being seen as profession which guarantees high income and working despite the difficulty of its working conditions.

In order to search of the answer of 'Which professions are more favorite?' question, when occupancy rates are regarded one by one, the health sector stands out in the associate degree program as well as graduate programs. It is attractive that Medical Documentation and Secretarial, Medical Laboratory, Emergency and First Aid, Medical Visualization Techniques, Anesthesia, Physiotherapy, Audiometry of state universities are fully occupied (Higher Education Minimum and Maximum Ratings Programs Center in Placement, 2014). Again, during the professional research of students in the stage of preference, the firstly wondered answers are *how much it gains, can I find a job immediately, has it state appointment r*ather that what is that job and this is a reaction of insecurity process against people in the stage of preference. They want to prefer to stay out of job markets becoming insecurity with the rational choices they make despite of their own interests and abilities.

Another case of SSPC data revealed that the number of students taking the university entrance exam again even though they won before has increased. As well as a number of handicaps experienced in the stage of preference, this group settled in universities wants to return to the stage of occupational preference without entering the labor market. By regarding more "guaranteed", returning to the stage of occupational preference by sacrificing a couple of years for it[2] is evaluated as the desire to stay out of insecurity trend in the labor market. The number of students returning the stage of occupational preference even if s/he settled somewhere in this year is 534.458 and this number has been the highest figure so far.

Table 2: The Numbers of People Applying to the University Entrance System and Their Rates in Terms of Their Graduation Condition (1980-2014)

Yıllar	Son sınıf düzeyinde	%	Mezun daha önce yerleşmemiş	%	Bir yüksek öğretim kurumunu bitirmiş	%	Daha önce yerleşmiş	%	Toplam başvuru
1980	198.106	42	222.284	48	10.709	2	35.864	8	466.963
1981	199.046	47	189.755	45	7.428	2	24.621	6	420.850
1982	190.369	47	181.225	44	4.959	1	32.020	8	408.573
1983	188.536	52	129.060	36	4.110	1	39.452	11	361.158
1984	199.280	46	146.864	34	9.040	2	80.991	19	436.175
1985	220.162	46	161.391	34	10.506	2	88.574	18	480.633
1986	229.328	46	168.523	33	11.089	2	94.541	19	503.481
1987	257.858	41	223.983	36	16.036	3	130.212	21	628.089
1988	277.419	40	264.033	38	20.242	3	131.583	19	693.277
1989	303.077	37	347.925	42	29.127	4	143.999	17	824.128
1990	336.651	38	372.711	42	33.217	4	150.396	17	892.975
1991	351.941	40	370.859	42	24.390	3	128.195	15	875.385
1992	375.432	38	445.187	46	25.316	3	131.615	13	977.550
1993	457.476	40	520.445	45	28.170	2	148.480	13	1.154.571
1994	486.284	39	529.566	42	30.517	2	203.513	16	1.249.880
1995	469.245	37	543.920	43	31.664	3	218.550	17	1.263.379
1996	543.815	39	595.716	43	33.755	2	225.482	16	1.398.768
1997	521.114	37	609.662	44	39.653	3	227.938	16	1.398.367
1998	421.073	31	639.930	47	43.814	3	250.890	19	1.355.707
1999	538.954	36	613.888	42	50.268	3	275.255	19	1.478.365
2000	497.234	35	651.053	46	48.759	3	210.874	15	1.407.920
2001	504.963	34	686.581	47	55.802	4	223.851	15	1.471.197
2002	547.373	30	913.029	50	68.777	4	288.411	16	1.817.590
2003	562.633	35	696.479	44	66.209	4	268.510	17	1.593.831
2004	757.421	40	773.893	41	79.734	4	286.148	15	1.897.196
2005	691.696	37	826.458	45	62.803	3	263.934	14	1.844.891
2006	720.623	43	695.885	41	40.840	2	220.978	13	1.678.326
2007	801.227	45	693.313	39	39.625	2	242.262	14	1.776.427
2008	286.258	17	913.340	56	68.100	4	377.718	23	1.645.416
2009	581.916	40	514.397	35	44.021	3	310.248	21	1.450.582
2010	689.291	43	470.519	30	62.522	4	365.534	23	1.587.866
2011	768.397	44	518.237	29	74.282	4	398.487	23	1.759.403
2012	780.736	41	562.921	30	94.363	5	457.458	24	1.895.478
2013	800.810	42	561.460	29	89.544	5	471.219	25	1.923.033
2014	850.335	41	577.889	28	121.611	6	534.458	25	2.084.293

Source: (Çetinsaya, 2014).

Despite the fact that departments will be technically preferred, people who prefer are insisting on preferring departments which have job guarantee and this attitude reflects the fullness rate of universities and departments. However, due to abolition of pedagogical formation, some science-literature faculties aren't preferred and some of these faculties are removed by the state.

YOK (The Higher Education Council) have decreased biology department by 64 per cent, chemistry department by 59 per cent, physic department by 52 per cent and mathematic department by 48 per cent. When the numbers regarding the people placing any universities in 2013, different and extraordinary situations are observed in the quotas of physical sciences in science-literature faculties. Despite of all cautions taken by YOK and MEB (the Ministry of Education), some gaps in the quotas of physic, chemistry, biology, math departments are very worrying. For example, while the physic quotas were 2373 in 2012, they were decreased in 1058 in 2013. Despite of all cautions, the half of 1058 quotas are empty. The biology, chemistry and math quotas were decreased half and half in 2013 as to 2012; the quotas of biology were decreased to 2093 from 5862, the quotas of chemistry were decreased to 2405 from 5873 and the quotas of math were decreased to 5772 from 11.603 (Günay, Günay, Atatekin, 2014). The question of "how is the indifference against the physic departments which are deemed as very significant for science removed" is very important debate area. However, according to interviews conducted by students face to face, these departments aren't preferred because they don't have any job and revenue guarantee.

The reasons of decrease in the number of students are their concerns of permanent and secured jobs which graduated people face. With the aim of re-altering this change in the preference trend and encouraging successful students to education in the Fundamental Sciences, a different implementation has been started in 2014 and the scope of Domestic Graduate Scholarship has been expanded by the Turkish Scientific and Technologic Research Institution (TUBITAK). According to this, if people in the first 5.000 in the Math-Physic score type in the University Entrance Exam conducted by OSYM prefer to math, physic, chemistry, biology departments, they are monthly paid 2.000 TL (Turkish Liras) as scholarship; if people between 5.001 and 10.000 in the same score type prefer to place verbal departments, they are monthly paid 1.000 TL and if people in the first 10.000 place any departments except for math, physic, chemistry and biology and they record to double major programs in math, physic, chemistry and biology departments, it is decided to give them monthly 750 TL scholarship.

However, the results of university entrance explained in 23 July 2014 show that other precautions should be taken for these departments. According to the guideline[2] published by OSYM, while the quotas of Physic department were 1058, they were decreased 837 in 2014. Despite of this, the quotas of physic department in 14 universities in our country were never preferred. 480 of quotas of physic department were filled. In other statement, 1 of each two physic quotas isn't still preferred. While the quotas of chemistry department were 2405 in 2013, they were decreased in 1809 in 2014. Despite this, the quotas of chemistry department in 8 universities are empty. 1364 of 1809 chemistry departments were filled. In other statement, 1 of each four department isn't preferred despite the fact that their quotas are decreased. While the quotas of biology department were 2093 in 2013, they were decreased in 1565 in 2014. 1241 of the quotas of 1565

[2] TRNC quotas are excluded.

biology quotas were filled; despite the decrease in quotas, the department in 3 universities was never preferred and 1 of each 5 biology quotas are almost never preferred.

While the quotas of math departments were 5772 in 2013, they were decreased in 3822. 3544 of 3822 math departments were filled. The quotas of math department which is the most preferred department among these departments are decreased and 1 of each 10 math quotas isn't still preferred (Merkezi Yerleştirme İle Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları Kitabı (The Book of University Departments Accepting Students with the Central Placement), 2014).

The question of "how will these departments attract students' attention only with scholarships without producing any employment-increasing policies (as full-time and secured) has occurred after 2014 preference process.

CONCLUSION

The concept of precarization which may be explained as insecurity means the depravity of a long-term and permanent employment. In the existing period, "having a job" turns "don't have a job" if it doesn't have a guarantee and "don't have a job" turns "job" with the instruction of gaining new qualifications. Therefore, workers whether they are brain-based or power-based workers will be always confined to concern and uncertainty (Bora and Erdoğan, 2011). Gaining a job isn't any longer a problem of finding a job and faults in this process and it is evaluated as a personal limitation. Therefore, students in the preference process aren't silent against this transformation and they are taking cautions on their own. In order to be outside this big insecurity of this human resource in the labor market, people prefer the occupations which ensure the highest advantage, job and revenue guarantee by ignoring their subjective properties such as abilities, interests and personal characteristics. Time will tell what extent will the preferences and jobs conducted only with the guarantee concern ensure the job satisfaction and what extent this occupation create satisfaction in terms of people who will do this occupation.

REFERENCES

Aron, R. (1997). Sanayi Toplumu. İstanbul: Dergah Yayınları.

Atli, A. (2014). Gençlerin Tercih Ettiği Meslekler, İnönü Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma AD Araştırması. http://www.memurlar.net/haber/464843/ adresinden erişildi.

Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye. (Çiğdem Çidamlı, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Bozkurt, T. ve Ercan, S. N. (2011). Çalışma İlişkilerinin Evrimi. İstanbul: Beta Yayınları.

Bora, T. ve Erdoğan N. (2011). Esnek ve Güvencesiz İstihdam Her yerde. Sol Defter. http://www.soldefter.com/2011/10/08/esnek-ve-guvencesiz-istihdam-her-yerde-tanil-bora-necmi-erdogan/ adresinden erişildi.

Bora T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2011). Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği. İstanbul: İletişim Yayınları.

Bozkurt, V. (1997). Enformasyon Toplumu ve Türkiye. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bozkurt, V. (2003). Toplumsal Dönüşümün Evreleri: Pre-endüstriyel, Endüstriyel ve Post-endüstriyel Toplumlar. Endüstri Sosyolojisi. Eskişehir.

Castel, R. (2004). Sosyal Güvensizlik. (Işık Ergüden, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.

Çetinsaya, G. (2014). Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi için Bir Yol Haritası. http://yolharitasi.yok.gov.tr/ adresinden erişildi.

Eraydın, A. (1992). Post-Fordizm ve Değişen Mekânsal Öncelikler. Ankara: ODTÜ.

Erden, A. (2013). Aylaklığa övgü mü? Boş işler mi? http://blog.radikal.com.tr/Sayfa/aylakliga-ovgu-mu-bos-isler-mi-33798 adresinden erişildi.

Giddens, A. (2000). Üçüncü Yol. (Mehmet Özay, Çev.) İstanbul: Birey Yayıncılık.

Gorz, A. (2007). İktisadi Aklın Eleştirisi, Çalışmanın Dönüşümleri / Anlam Arayışı. . (Işık Ergüden, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Graeber, D. (2013). The Modern Phenomenon of Nonsense Jobs. http://www.smh.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-nonsense-jobs-20130831-2sy3j.html adresinden erişildi.

Günay, D., Günay, A. ve Atatekin, E. (2014). Türkiye'de Temel Bilimlerde Sarsılış: Ülkenin Sarsılışı. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, cilt 3. http://higheredu-sci.beun.edu.tr/text.php3?id=1608 adresinden erişildi.

Güvenç, B. (1999). İnsan ve Kültür. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Holdcroft, J. (2013). Implications For Union Work Of The Trend Towards Precarization Of Work. Meeting the challenge of precarious work: A workers ' agendas. International Journal of Labour Research. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf adresinden erişildi.

Keser, A. (2013). Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=177 adresinden erişildi.

Keser, A. (2013). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/.../469 adresinden erişildi.

Kök, F. (1998). Değişim Küreselleşme ve Sosyal Demokrasi. İstanbul: SODEV Yayınları.

Merkezi Yerleştirme İle Öğrenci Alan Yükseköğretim Lisans Programları Kitabı. (2014). http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/OSYS/yerlestirme/2014-%C3%96SYS-TABLO4-EnKucukEnBuyukPuanlar23072014.pdf adresinden erişildi.
Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). Meslekler Rehberi. http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/11/969682/dosyalar/2013_01/16101943_meslekler_rehberi.pdf adresinden erişildi.
Omay, U. (2009). Bilginin Manüplasyonu ve Çalışma. Sosyal Politikada Güncel Sorunlar. Ankara: SBF Yayınları.
ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu. (2013). www.osym.gov.tr adresinden erişildi.
ÖSYS Yükseköğretim Programlarının Merkezi Yerleştirmedeki En Küçük ve En Büyük Puanları Kitabı. (2014). http://www.osym.gov.tr/belge/1-22136/2014--osys-yuksekogretim-programlarinin-merkezi-yerlest-.html adresinden erişildi.
Polanyi, K. (2003). Büyük Dönüşüm. (Ayşe Buğra, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
Sarpkaya, D. (2008). Çalışmanın Değişen Niteliği ve Mühendislik. www.emo.org.tr/ekler/7e644bf5da2c29e ek.pdf?dergi=542 adresinden erişildi.
Toffler, A. (2008). Üçüncü Dalga. (Selim Yeniçeri, Çev.) İstanbul: Koridor Yayıncılık.
Tokol, A. (2008). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Yayıncılık.
Türk Meslekler Sözlüğü. (2014). http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx adresinden erişildi.
Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan gücü Durum Raporu. (2014). http://www.memurlar.net/haber/465423/ adresinden erişildi.
Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2013). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 2010. www2.bayar.edu.tr/sosyal/dergi7/17Unal.pdf adresinden erişildi.
Yazıcı, E. (2010). Değişen İş Kültürü. Ankara: A kitap Yayınları.
Yazıcı, E. (2013). Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler. E. Tuncay Kaplan ve Bülent Bayat (Ed.), *ÇEEİ Seçme Yazılar* içinde (s. 133-149). Ankara: Gazi Üniversitesi Yayını.
Zubritski, M. K. (1974). İlkel Toplum, Köleci Toplum, Feodal Toplum. (Selim Belli, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.

HIGH-SCHOOL STUDENTS' PERCEPTIONS ON THE CONCEPT OF WORKING

Galip YÜKSEL*

Abstract
The aim of this study is to explain how the ninth-grade students conceptualize "working" concept during field selection process and what they learn about "working" from their family and peers. Data were collected to understand how 9th-grade students perceive work using an exploratory and qualitative research methodology. The data suggested youths' conceptions of work were varied. The conceptual array of youths' perceptions of work suggested that work generally represent a means of self-concept expression. In addition to, high-school students' tended to define work in terms of external outcomes (e.g., money), which was also a common theme among the messages they not receive about work from their families. But some messages they receive about work from peers.
Key words: Work, definitions of work, purpose of work, 9th-grade students

Introduction

Working is a significant activity for the human life. People are trying to live their lives, to establish social interactions and to perform their inner desires. At the same time, working is a way of expressing themselves for people (Blustein, 2006). According to Mengüsoglu (1988), a working entity can fulfill its aims. If human weren't be a working entity, he wouldn't have anything, he wouldn't fulfill anything, he would be deprived of every kind of success like animals and human wouldn't have successes such as science, art, technology etc.
The concept of working which is important for human life has been discussed by attributing different meanings for centuries. Working is defined in Quran as "*Truth is nothing rather than individual's working* (Necm, 39) and working is focused (Yüksel, 2013). The relationship of human and working is discussed and examined in terms of the Human Philosophy. Within this scope, the relationship of human, act and working is discussed (Navora, 2014).
Concept is a design of object in the mind. This means both object and meaning. We think through concepts and transfer what we think through language (www.felsefe.gen.tr/kavram_nedir.asp). Individuals' perception on working affects their definitions for the concept of working. There is no enough studies regarding what students' perception on working is in Turkey (Öztemel, 2012). Turkish Language Association (TDK) (1988) is defined working as "to endeavor for forming or creating something". How the concept of working, which is defined in this manner in the dictionary is perceived by students should be researched.
How much information that the young have about working is resulted from sources except for school? What is learned about working by their family and peers? This kind of information is regarded as useful to improve the education conditions of the young who take information from their environment and the psychological counselling and guidance services arranged for them.
It was stated above that there is no enough research regarding the young's perceptions on working and what they are learning from their family and peers in Turkey. It is seen that this subject has been researched abroad. For example; Blustein, Chaves, Diemer, Gallagher, Marshall, Sirin and Bhati (2002) founded in the study conducted by them that the young adult with high socio-economic background have more meanings for the concept of working and have the viewpoint which they see themselves as potential in order to express themselves. On the other hand, the young with low socio-economic background principally see working as a mean for living their lives.
There are some studies that families are also very critical in relation with the young's perception on working as well as socio-economic and socio-politic factors (Blustein and others, 2002). Family is asserted as a factor affecting the young's views on their behaviours and values related to working. This process is a primary mean of socialization they stated to give meaning to working (Barling, Dupre and Hepburn, 1998). This socialization mean is expected to be effective in different levels as to the interaction type. It is observed in a study conducted by Helling in Turkey in 1966 that the teaching type for parents is based on *showing, imitation and motor learning* rather than *verbal explanation and reasoning*. When Helling again went to this village after 20 years, he observed that there isn't any change in this non-verbal "teaching by practicing" trend (Kağıtçıbaşı, 2010).
In the young's perception on the concept of working, it can be regarded that peers is playing a critical role as well as these factors. Peers are very important for the lives of teenagers. According to most of teenagers,

*Prof. Dr., Department of Psychological Counseling and Guidance, Gazi College of Education, Gazi University, , Besevler/Ankara, ygalip@gmail.com.

being popular among their peers is a strong motivational factor. (Santrock, 2014). According to Harris (2007), people are motivated by birth to participate in a group which consists of other people resembling them by birth- and it is called peer for children- and to shape their behaviours according to members in this group. As a result of this process called as socialization, children become like their peers in terms of behaviour. Also, there is another process continuing in the same time and dragging children into resembling their peers less. This is called as in-group differentiation. Members of a group have different statues or are given different roles by the others. This leads to increase the personal differences among them.

The other situation supporting that the young affect from their friends is hidden curriculum. Open curriculum is defined as "behaviours intended for teaching in schools and written rules in relation with when and how these behaviours will teach" whereas hidden curriculum is defined as "behaviours which is clearly stated to teach in schools but students acquire as a result of the interaction them with some educational elements." (Bacanlı, 1995). Hidden curriculum is about behavioral changes, which are clearly stated in an educational institution but are observed in students graduated from that institution. Hidden curriculum is generally expected to be in harmony with open curriculum but sometimes is contrary to it. Hidden curriculum doesn't carry an anxiety of teaching students but students acquire information and sense as a result of interaction (Bacanlı, 2006). The results of hidden curriculum can be as follows: unhealthy nutrition, believe that taught things are absolute, I can't learn but other people teach me, clean air isn't important, not knowing is a reason for punishment, memorizing without comprehending is convenient, memorizing names is learning, handy things aren't generally taught in education but this isn't be expressed, education is an activity which can be conducted in classes etc. (Gündoğdu, 2007). Hidden curriculum isn't limited with classes and it comprises peers, teachers, directors, janitors, security officers, canteen and dining hall employees, service drivers.

Summarily, it is important to study ninth class students' perception on working. Students' perception on working may affect their motivations, educational plans and educational and occupational physiologic counselling and guidance services for them.

It is important for counsellors to know the effect of communication, which the young take from their parents, other family members and peers about the aim of study because chosen interventions should address the social environment of client.

When the problems encountered in the process of transition to higher education and occupation in Turkey and reasons such as unemployment are regarded, it is seen that the study on this issue is required. This study may be useful for proposing teenagers' views on the concept of working for the agenda. In the study, how ninth class students define the concept of working and what they learn about the concept of working by their family and peers are searched.

Method

Participants

Participants are 116 ninth class students in two private schools in Ankara. 54 of students (47 %) are girls and 62 of students (53 %) are boys. The age distribution of participants varies between 14 age (N=37), 15 age (N=80) and 16 age (N=7). The schools, which participants continue to go, are institutions which children from middle-class families receive education.

Instruments

The coding table on how ninth class students perceive the study are prepared by taking the coding table developed by Chaves, Diemer, Bluestein, Gallagher, DeVoy, Casares and Perry (2004) as an example. However, a question which isn't in aforementioned study (4th question) is added. This question is asked in order to search what is learned from peers about the study.

Procedure

Data collection: The study data is collected from ninth class students in tow private high schools. All ninth class students in 2008-2009 Education Periods in these institutions are included in the study. The tool of data acquisition used in the study is implemented as groups against students during courses. In order to answer the questions of children, pre-interviews are conducted with class teachers and the necessary explanations are given to them. After the completion of data acquisition, the tools of data acquisition filled by all ninth class students are evaluated.

Questions asked in the study are as follows: (a) What is your definition of work? (b) If you had all the money you could ever want, would you work? Why/Why not? (c) What have you learned from your family about work? (d) What have you learned from your peers about work? The answer of every student to every question is thoroughly examined and which category it will be in is determined. In case of uncertainties, views are taken from two people studying also on this subject. Then, a database is created in NVivo7 program and data is entered. The coding schema is used in the arrangement of data.

Results

Definitions of Work

The study definitions of ninth class students are collected in four headings: *The results of working, the dimensions of working, and the attitude of working and personal development.* Findings related to this grouping are presented in Table 1.

*Outcomes of work***:** One to third of participants is seen to make the working definition by linking it with the results of working. 41 of participants define the study as money or anything, which get tangible objectives from which incomes are generated. There are 23 participants who give opinions to "What is working for you?" by saying that working is a mean to get targets and to realize targets. For example; 1st participant define working as "to struggle to have a good place in your life". Similarly, 48th participants say that "It is a key for realizing my targets and I won't realize them without working.".

There are 18 participants who say "Working is to gain money." For example; 71st participant say that "We need money to live our lives, we have to work in order to gain money and working is to gain money.".

Table 1

Students' Definitions of Working

Category	Subcategory	Frequency
Outcomes of work		41
	Goal accomplishment	23
	Money	18
Dimensions of work		25
	Physical/mental activity	13
	Self-occupied	3
	Subordination	0
	Helping others	3
	School working	6
Attitudes of work		14
	Positive	2
	Multidimensional	1
	Requiring energy	9
	Negative	2
Personal development		18
	Self-concept implementation	13
	Responsibility / maturity	2
	School and work connection	3
	Work-based learning	0

Dimensions of work: Twenty-five participants make definitions considering the dimensions of working. 13 of 25 participants who define the study considering the dimension of study make their definitions by bringing "Physical-mental activity" dimension of study to the fore. According to these people, working (104th participant) is defined as "it is to overcome something and is an act made in this issue. Three participants are perceived working as self-occupation.

There is no student who defines working by considering " Subordination"

There are three participants who define working as assistance for others. There see working as helping the society and other people. For example; 116th participant defines working, as "It is to contribute the world It is to struggle for good, bad, rich and poor people; women, men, children and the old and people we like or dislike; to do something which will make everyone happy and to ensure us and the others to be happy." There are also six students who associate working with study and define it.

Attitudes of work: Fourteen participants define working by considering "working attitude" dimension. Two of participants who define working by considering "working attitude" dimension bring the positive dimensions of working to the fore. Nine participants define working as an activity that requires struggle and energy. For example; 101st participant is defined it as "it is labour and to sweat over."

Personal development: Eighteen participants define working by considering "personal development" dimension. 13 of them define working as a statement of individuals' personality. For example, 14th participant stated that "It is to make my favourite work with pleasure. People should determine the field they will work as to their personal features and hobbies. Of course, people need money in order to live their lives but it is more worthy for them to gain that money from liked work rather than disliked work." There is no statement related to "learning based on working" among students' working descriptions.

Purpose of work

The second question in the research is asked student in order to evaluate the participants' working reasons and things, which make them motivated. “If you had money how much you want, would you work?", “Why would you work or wouldn't you work?” questions and the reasons they continue to work or don't continue to work are presented in Table 2.

Table 2 *Purpose of Work*

Category	Subcategory	Frequency
Reasons for working		69
	Intrinsic meaning	37
	Self-occupied	19
	Economical insecurity	11
	Extra wealth/luxury	2
Reasons for not working		18

Reasons for not working: Three-fourth of participants (59 %) stated that "They will continue working even if they have money how much they want".

Among the ones who stated that they will continue working, 37 people have intrinsic meaning, 19 people have " Self-occupied" reasons, 11 people have "economical insecurity" reasons and 2 people have "Extra wealth/luxury" reasons while carrying out this.

Intrinsic meaning: Among the ones who stated that they will continue working, it is seen that 37 people have "Intrinsic meaning". These participants stated that they will continue working by explaining the meaning they attribute to working. For example, 8th participant stated that "I feel purposeless and nervous myself when I don't work. Working is happiness."

Self-occupied: Nineteen students in this category perceive working as self-absorption. These students perceive working as an activity which occupies them and they stated that they will continue working because they don't want to be bored. For example, 101st participant stated that "Person becomes purposeless when he doesn't work. I work for breaking from the life energy" and 117th participant stated that "I get bored when I am not working."

Economic: 11 participants who say that they will continue working stated that they are working because they are afraid of being broke. According to these participants, "how much money they want" is not enough for feeling secure in terms of monetary issues. For example, 10th participant stated that "I gain more and more money and I feel more comfortable.". 13dh participant stated that "Ready money will go early." and 37th participant stated that "I work for guaranteeing my future.". In summary, although they have enough money for continuing their life, there are people who stated that they will continue working for the fear of not meeting their basic needs as well as people who stated that they will prefer working with inner reasons.

Extra/luxury: Lastly, two participants stated that even if they have money how much they want, they will continue working in order to gain much more money and to buy much more things. For example; 106th participant stated that "I am working because I want to buy things I don't need.".

Reasons of not working: 19 participants stated that if they have unlimited material resources, they won't continue working. There is a little difference between the reasons which participants don't continue working. For example; 15th participant stated that "I am working because my aim is to gain money" whereas 33rd participant stated that "I spent my all life with enjoy." In short, according to these participants, you are working for money. They stated that "if I have all money, why will I work?".

Lessons Learned From Family About Work

When participants are asked what they have learned from their family about working, the following distribution related to 5 categories are gained. These categories: attributes *of adaptive workers, outcomes of work, the working experience of family and nothing.* The results related to learning from family about working are presented in Table 3.

Table 3 *Lessons Learned about Working from Family*

Category	Subcategory	Frequency
Attributes of adaptive workers		5
	Work ethics	1
	School and work connection	1
	General work skills	3
Outcomes of work		17
	Money	5
	Goal accomplishment	5
	Better life/success	7

Familial experience of work		15
	Negative	1
	Multidimensional	2
	Positive	12
Nothing		7

Attributes of adaptive workers: Five participants stated that they took the features, which are necessary and useful in order to attend successfully to the working life from their families. The other participants in this category stated the relationship between working and school. According to this, 119th participant stated that "I learned that all lengths should be gone, the best should be made, you should be timeliness and firm and effective working should be done.".

Outcomes of work: When participants are asked what they have learned from their family about working, 17 participants wrote that they learned something from their family about the results of working. For example; 5 participants stated that "Working is a mean for people to realize their targets." Similarly, seven participants stated that they learned the massage which working is important for both themselves and their families in order to gain a better life and to achieve success. For example; 103rd participant stated that "I learned from my family that working is a key for everything. People can meet their every wants and needs by working.".

Familial experience of work: Fifteen participants wrote that they their personal experiences from their family. A participant stated that s/he learned negative work experiences from her/his family. For example; 113rd participant stated that "I heard about everything about working from my family. This psyched out me after a while.".

Positive Desires: Twelve participants stated that they learned positive willingness related to working from their family. 117th participant said that "I learned regularly working and non-compulsory working and I also learned that I won't gain anything without working.".

Nothing. Seven participants wrote that they didn't learn about working from their family.

Lessons Learned From Peers About Work

When participants are asked what they have learned from their peers about working, the following distribution related to 5 categories are gained. These categories: *attributes of adaptive workers, outcomes of work, the working experience of peers and nothing.* The results related to learning from peers about working are presented in Table 4

Attributes of adaptive workers: Twenty-one participants stated that they took the features which are necessary and useful in order to attend successfully to the working life from their peers. The other participants in this category stated the relationship between working and school. According to this, 1st participant stated that "I prepared a program for myself by affecting my friends' working program.". Similarly, 17th participant stated that "I learned much more working.

Outcomes of work: Six participants stated that they learned something from their peers about the results of working. For example; 3 participants stated that working is a mean for people to realize their targets. Similarly, two participants stated that they learned the massage which working is important for both themselves and their families in order to gain a better life and to achieve success. For example; 79th participant stated that "Working is to gain money and if aim is to work and to gain money, everything made for this is right and doable."

Table 4 *Lessons Learned about Working from Peers*

Category	Sub-Category	Frequency
Attributes of adaptive workers		21
	Work ethics	0
	School and work connection	9
	General work skills	12
Outcomes of work		6
	Money	1
	Goal accomplishment	3
	Better life/success	2
The working experience of peers		10
	Negative	4
	Multidimensional	4
	Positive	2
Nothing		11

The working experience: Ten participants wrote that they their personal experiences about working (naturally about school works) from their peers. Four participants stated that they learned negative work experiences from their peers. For example; 87th participant stated that "I learned working in order to copy.".

Positive Desires: Two participants stated that they learned positive willingness related to working from their peers. 95th participant said that "It is enough for me to see my friends' joy on their eyes when they get high marks.". 41st participant stated that "Working is a good thing.". 43rd participant stated that "I leaned regularly, disciplinedly and pleasurably working."

Nothing: Eleven participants stated that they didn't learn about working from their peers.

Discussion

The first question in the study is stated as " What is your definition of work? ". It is found that definitions regarding the concept of working by one-third of participants are related with the outputs of working. This finding shows consistency with findings of Blustein and others (2002), Chaves and others (2004).

It is seen that twenty-five participants did their working definitions by considering the working dimensions. The definitions here are pointed to physical-mental activity, occupation, helping for other people. While some participants seen working as personal development, some participants negatively or positively see working.

The second question in the study is stated as " If you had all the money you could ever want, would you work? Why/Why not? " The feature examined with this question is to teach how the concept of working is perceived when it is beyond the monetary concerns. Sixty-nine participants stated that even if they are rich, they will continue working. There are some differences between the reasons which participants will continue working. Among the ones who stated that they will continue working, 37 people have inner reasons, 19 people have "self-occupied" reasons, 11 people have "economical insecurity" reasons and 2 people have "Extra richness/luxury" reasons while carrying out this. In the study conducted by Chaves and others (2004), the economical insecurity places on the top among the working reasons of the young. In Turkey, the economic insecurity is the third place among the reasons of working. These results may be explained with the resources of intercultural differences. In Turkey, students may take family support during and even after the education. Family is perceived as economical security. Findings are coherent with Blustein and others (2002).

The third question consists of important data related to the learning of participants by their family about working. 38 % of participants stated that they learned something about working from their family. Five participants stated that they took the features which are necessary and useful in order to attend successfully to the working life from their families. Seventeen participants stated that they learned something about the results of working from their family and 15 participants stated that they learned their personal experiences about working from their family. Twelve participants stated that they learned positive willingness related to working from their family. Seven participants wrote that they didn't learn about working from their family.

When these findings are compared with the study of Chaves and others (2004), it can be suggested that Turkish students affect less from their family than other countries. These results may be explained with the resources of intercultural differences and the selection system in Turkey.

This study reveals that a part of ninth class student living in cities in Turkey perceive working as "a mean to get targets" and " a mean to express yourself". This finding is coherent with the findings of Blustein (2001) and Chaves and others (2004).

According to Chaves and others (2004), there is a connection between how person perceives working and how his/her family perceives working. It is seen in this study that learning about working by family doesn't support much the findings of Chaves and others (2004). For example; one-fourth of participants stated that they learned something about working from their families. This finding may be explained with several factors. One of these may be related with the relation between parents and children. It is observed in a study conducted by Helling in Turkey in 1966 that the teaching type for parents is based on *showing, imitation and motor learning* rather than *verbal explanation and reasoning*. When Helling again went to this village after 20 years, he observed that there isn't any change in this non-verbal "*teaching by practicing*" trend (Kağıtçıbaşı, 2010). This type of interaction may affect that learning from family is limited. Other factor is the transit system between the education levels.

The fourth question in the study is stated as " What have you learned from your peers about work?" This question in the study is dealt with hidden curriculum and the assumptions of group socialization theory.

Twenty one participants stated that they took the features which are necessary and useful in order to attend successfully to the working life from their peers. Eleven participants stated that they didn't learn about working from their peers. Ten participants wrote that they their personal experiences about working (naturally about school works) from their peers. Four participants stated that they learned negative work experiences from their peers. Two participants stated that they learned positive willingness from their peers. Eleven participants stated that they didn't learn about working from their peers.

According to results gained from this study, it is understood that one-fourth of ninth class students have inner motivation.

The studies regarding how the concept of working is perceived for the career psychological counselling and guidance implementations is considerably new. It will contribute in this issue if similar studies of these researches are carried out in bigger and different groups (for example; different SES, age etc.). Researches examining the working perceptions and inner and external motivation resources may be interesting. Other area attracting interest is cultural variables and is to examine systematically the relation between the work perceptions.

The relation between the working concept of students and occupational maturity, perceived career barrier, inconsistency, open curriculum and hidden curriculum are seen as significant for examination.

The aim of this study is to examine how the young with middle socio-economic level and living in cities are perceived working. Participants are ninth class students. The analysis presents some data regarding how these young people perceive working but the results gained from this study aren't generalized for other ninth class students.

References

Bacanlı, H. (2006). *Duyuşsal davranış eğitimi.* (3.baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bacanlı, H. (1995). Okullarda ne öğretilir. *Aylık Bülten*, *1*(9), 37-39.

Barling,J., Dupre,K.E.,& Hepburn,C.G.(1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology, 83,*112-118.

Blustein, D.L. (2006). *The Psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and Public Policy.* London. Lawrence Erlbaum Associates.

Blustein, D.L,Chaves, A.P., Diemer, M.A., Gallagher, L.A., Marshall,K.G. Sirin, S., and Kuldhir S. Bhati, K.S. (2002). Voices of the Forgotten Half: The Role of Social Class in the School-to-Work Transition. *Journal of Counseling Psychology, 49,* 311–323.doi:10.1037/0022-016.49.3.311.

Blustein, D.L. (2001). Extending the Reach of Vocational Psychology: Toward an Inclusive and Integrative Psychology of Working *Journal of Vocational Behavior*, *59,* 171-182.

Chaves, A.P, Diemer,M.A., Bluestein,D.L., Gallagher, L.A., DeVoy, J.E., Casares.M.T. & Perry, J.C. (2004). Conception of Works: The View From Urban Youth. *Journal of Counseling Psychology*, *54,*(3) 275-286.

Galambos,N.L.,& Sears, H.A. (1998). Adolescents' perceptions of parents' work and adolescents' work values in two-earner families. *Journal of Early Adolescence*.*18,* 397-420.

Gündoğdu, A. (2007). Ne garip bir oyuncak şu insan. *Eğitime Bakış Dergisi*. 9, 5-9.

Harris, J.R. (2006). 2050'den Bakışlarla Bizi Biz Yapan Özellikler, *Gelecek 50 Yıl* (Çeviren: Nurettin Elhüseyni) Ed: John Brockman. İstanbul: NTV Yayınları.

Harris, J.R. (2007). Yalnızlığın armağan, *Meraklı zihinler.* (Çeviri: Ülker İnce) Ed. John Brockman. Ankara: Tubitak Bilim Kitapları.

Öztemel, K. (2012). Çalışma anlayışı envanteri'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *4*(38), (147-158).

Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji.* İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Mengüşoğlu,T. (1988). *İnsan Felfesefesi.* İstanbul: Remzi Kitapevi.

Navaro, D. (2014). *Kariyer ve Varoluş:Bir benlik eylemi.* İstanbul: Elma Yayınevi.

Sandrock, J.W. (2014). *Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi.* (Çeviri Ed.: Galip Yüksel). On üçüncü basımdan çeviri.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Soliman, A. M. (1991). The role of counselling in developing countries. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *14*(1), 3–14

TDK, (1988). *Türkçe Sözlük.* Ankara. Türk Dil Kurumu Yayınları: 549.

Yüksel, G. (2009). Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik. *Türk Yurdu, 29, (261),* 55–60.

Yüksel, G. (2013). Stanwood Cobb'a göre Türklerde Çalışma Anlayışı. *Türk Yurdu, 33,* (310),

"OVEREDUCATION" AS A CAREER STRATEGY: A STEPPING STONE OR A TRAP?

Işıl Kurnaz*

Abstract
The aim of this study is to explain the theoricetical background of why young graduates accept jobs below their educational level at the beginning of their career. Within the scope of this, the fundemantal asumptions of the Theory of Career Mobility which is suggested by Sicherman and Galor are started for and the questions of do these behaviors of young graduates accelarate the transition to jobs more suitable their educational qualifications or do these behaviors impede this are tried to be answered.
According to the Theory of Career Mobility, the situation of new graduted students enter the labor market with a job in which their qualifications are higher than the requirements of job is for compensating the deficiencies of job experience. In other words, the educational qualifications which are defined as "over" as to people's job replace their work experience. In other viewpoint, an individual who enters to the labor market with a job position which is below his qualifications and works there for a while thinks that this job will present him better and more attractive job opportunities in the future. Therefore, according to the Theory of Career Mobility, the overeducation is seen as a career strategy and occurs as a temporary situation.
In this study, the level of overeducation in Turkish labor market will be examined in macro-level by using the objective method. While examining the overeducation with an objective method, the relationship between the occupational groups, the level of education and qualifications of employed can established by the Internatinal Standard Classification of Occupations (ISCO 08) and International Stamdard Classification of Education (ISCED). Within this framework, by using the results of Households Labor Survey published by Turkish Statistical Institution (TURKSTAT), the levels of overeducation for the population in 15-64 age group, which is also working group, and the young in 15-24 age group will be examined. Also, it is tried to be answered the question of whether the overeducation is a temporary situation suggested by the Career Mobility Theory or a permanent problem.
Key Words: The relationship between education and employment, qualification – skill mismatches, Theory of Career Mobility, youth unemployment.

1.Introduction

In the recent days, as a result of changes on the production structure and job organization, more complicated and more dynamic economical process is in question. Especially as a result of changes on information and communication technologies, the technology usage has become valuable in the labor markets and the level of qualification and interest become indispensable part of the labor market. On the other hand, low-qualified labor has become more disadvantaged position and even it has been pushed outside of the labor market. Therefore, the todays developed and developing economies are facing with a paradox. On the one hand, there are persistent and high unemployment, unstable works, the qualification mismatch and the skill depreciation and on the other hand, there are increasing needs of qualification and ability of demand side and the increasing importance of human capital which is determining factor of economical development and competition power. This paradox points that there will be a radical change on the expectations of qualification – skill set in the future. In this context, "higher" and "more qualified" education will be a pre-condition for having better jobs in the future labor market.
At the end of 2008, global economic crises which begun in American economy and became shortly widespread lead to decrease the current jobs in many sectors. Also, the effects of economic crises have continued. Many young people has face with unprecented situation before entering to the labor market and are forced to make jobs which they haven't thought to work before and in other words, to accept unstable and unsecured jobs. According to the data of the International Labor Organization (ILO), there are globally 75 million unemployment young people in 2014 (ILO, 2014: 21). Young people are facing with the unemployed risk three times more than adults. Moreover, many young people haven't any relations with the labor market. Also, according to the statistics of ILO, more than 220 million young people are struggling to survive in the informal economy and are living in the extreme poverty (ILO, 2014: 21).
In recent years, the rate of unemployment and the youth unemployment rates have parallelly increased in Turkey. According to the data of TURKSTAT, there are 11,728,000 young people in 15-24 age group as of July. It is observed that 5.173.000 people are in the labor force. This means that four out of every ten young people in labor force. While 4.231.000 young people are employed, 942.000 of them are looking for but can not find a job. As of July 2014, youth unemployment rate which is 18.2 % is almost double of the general unemployment rate (9.8 %). After many young people have completed their education, they don't find any jobs suitable for their qualifications, they are forced to work in informal, temporary or part- time jobs and they are feeling under very great stress. The current data shows that young people who face to the risk of unemployment in recent years feel hopeless and helpless and the problems related to mental health become more common among young people. According to the ILO; each of the four young men have experienced mental problems due to unemployment in most OECD countries (ILO, 2014). Young people who are trying to deal with those problems change jobs more frequently because of reluctance and low motivation and this lead to an increase in the turnover rate and costs of companies. Thus, employers may be reluctant to hire these young people. This situation affects young people throughout their entire working lives.
One of the major causes of the disadvantaged situation of young people in the labor market is the qualification and skill mismatches. Qualification - skill mismatches mean that the qualifications and skills of young people and the qualifications and skills required by potential employers are different from each other. Such a mismatch between

* Research Assistant, Gazi University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations, isilkurnaz@gazi.edu.tr, 0312 216 1426, Ankara, Turkey.

supply and demand also leads to an upward pressure on the unemployment rate as well as to prevent matching workforce with available jobs. Qualification and skill mismatch can occur in developed and developing countries, depending on the changing characteristics of the labor market in different ways. In this context, it is expected that the overeducation occurs in developed countries in which the general level of education is higher than other countries. On the other hand, undereducation problems occur in developing countries, where the levels of education are lower than other countries. However, the current state is seen to exhibit a more complex view than it. In this regard, especially in the developing countries, both mismatches (overeducation and undereducation) are experienced together.

Qualification - skill supply and demand are influenced by some factors such as the level of economic development, the speed of technological change and demographic factors. However, the level of the correspondence between supply and demand levels, in other words, to what extent they match, are very important for shaping the outcomes of labor market, economic growth, productivity and competitiveness. However, whether the extent to be met the needs of the demand side by level of the labor quality in Turkey is quite controversial. Theoretically, it is suggested that college graduates are experienced lower unemployment risk in the labor market, have broader career opportunities, enter faster growth and higher wage occupations easier and hence earn more money (Lacey and Crosby, 2004: 15; Liming and Wolf, 2008: 2).In fact, having a college degree is a prerequisite for most jobs in the labor market today. So, does having a higher level of education really means higher earnings, better career opportunities and less risk of unemployment? It is not possible to answer the question as "yes" in terms of Turkish labor market. According to TURKSTAT data, as of July 2014, the unemployment rate between 15- 64 age group with university degree is 11.6 %. This proportion rose to 31.4 % in the youth population (15- 24 age group). However, the OECD data shows that 4 out of every 10 workers have higher educational qualifications than required for their jobs in Turkey (Quintini, 2011: 15).

In this study, the levels of mismatch and overeducation for Turkish labor market are measured in the macro level by setting a relation between the occupational groups, the levels of qualifications and education with the International Standard Classification of Occupations (ISCO 08) and the International Standard Classification of Education (ISCED). In this context, by using the Household Labor Force Survey results published by the TURKSTAT, the overeducation levels for young people in the 15- 24 age group and in 15- 64 age group in Turkish labor market has been put forward. The results obtained from this study show that one of two young people which are employed in Turkey has a job which his qualifications are higher than its job requirments. In this context, as to the basic assumptions of Career Mobility Theory, it can be said that the young people are adopting it as a career strategy and accept jobs below their qualifications as a work experience in order to enter the labor market. On the other hand, when the trend of mismatches are examined in the long-term, it is seen that it creates much more complex and lasting effects.

2. The Conceptual Framework for the Mismatch in Labor Market

In recent years, the interest on mismatch in literature seems to be increasing. (For example; Miller, 2007; Sloane, 2007; Dolton and Silles, 2008; Korpi and Tahlin, 2009; Chevalier and Lindley, 2009). Mismatch is discussed conceptually in two different ways. First one is the discrepancy between qualifications held by workers and those required by their jobs defined as "qualification mismatch" or "educational mismatch". Mismatch in this context describes the situation where a worker's highest qualification exceeds or is lower than the one required by his/ her job, in other words "overeducation" or " undereducation". In the recent period, it can be said that the qualification mismatch literature has become a growing corcern (e.g. Miller, 2007; Sloane, 2007; Dolton and Silles, 2008; Korpi and Tahlia, 2009; Chevalier and Lindley, 2009).

Closely related to qualification mismatch, or even often overlapping with it, the other mismatch view is called as "skill mismatch". In the skills mismatch, an individual isn't suitable the work he is doing. In other words, his/ her skills are above (overskilling) or below (underskilling) those required by his/ her job. In the literature, the skill mismatch is also conceptualized as "skills gap/ skill deficit" or "skill surplus / skill underutilization". On the other hand, due to the lack of data on the subject and being harder to measure it, there are smaller number of studies focusing on the skills mismatch (e.g., Krahn and Lowe, 1998; McGuinness and Wooden, 2007; Mavromaras, McGuinness and Seal, 2009; Mavromaras and others 2010; Ryan and Sinning, 2009).

When examining mismatches, certain issues should be paid attention. First, the conceptual framework should be correctly identified. As mentioned earlier, mismatches indicate a problem that has different sizes and the said extents are largely intertwined. Thus, the conceptual framework on the subject has a more complex structure than appears. Both in the literature and in practice, the conceptual framework isn't sufficiently disintegrated and it is seen that the different concepts are defined in the same frame many times.

Qualification and skill are mixed in the literature. Although their meanings are close to each other, there are significant differences between these "skill" and "qualification" concepts. First, the concept of qualification defines gains obtained only through formal qualifications or certified training; the concept of skill represents the job-specific and technical competences acquired through working experience in particular (Gur et al, 2013: 45). The reason for the differences between two concepts is not only the complexity and diversity of the definition process of qualifications. But also, the process of gaining and losing abilities covers all of life period. On the other hand, educational qualifications reflect only the knowledge and skills acquired during a specific period in the past. Thus, when compared with recent graduates, a majority of these acquisitions are stuck in the past, has decreased a certain degree of value or has completely lost its value and quality.

Both skill mismatch and qualification mismatch are trying to measure differences between the skills required to do the job and individuals' abilities. In this respect, qualifications fail to represent the nature of skills. Because having the

level of education required for a job does not mean to have the necessary skills for that job. For example; university degrees can cause a person to qualify as overeducated for low-skilled jobs. In contrast, it isn't possible to say that overskilling occurs for the same person. Therefore, it is not conceptually the right approach to transform the qualification mismatch into the skill mismatch.

In fact, most likely, employers are interested in the skills more than educational qualifications. In this case, the important thing for employers is skill sets more than educational levels of individuals who will be employed. Unfortunately, since the existing data isn't enough or reliability of existing data on this subject is low, the measurement of skill mismatch is extremely difficult. Thus, by using "education levels" in the literature, the presence of mismatches is being investigated. However, even though the educational levels are seen to be used as representing skills in some researches, the representation is not sufficient and it isn't enough to reflect the actual condition.

3. The Conceptual Framework for the Overeducation Phenomenon

Since the 1980s, in many developed and developing countries, remarkable increases in the rate of participation in education in the country has been one of the main action areas of the process of creating a policy for the labor market. The rise in the population's level of education also means that the supply side of the labor market becomes more educated. However, when the demand for labor doesn't meet the relative change in the educational level of the labor supply, educated individuals are forced to accept jobs unsuited to their educational qualifications and so they become "over-educated" as to the kind of work they are working. (Freeman, 1976: 4- 5; Rumberger, 1981: 15; Sicherman, 1991: 101; Bishop, 1993: 1; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002: 1). In other words, what is meant by overeducation is the situation which individuals have higher educational qualifications than qualifications required for the job that they are already working.

As understood from the definition, the important point in the mismatch in terms of overeducation case is horizontal dimension of the occupational flexibility rather than vertical dimension. Even if the skill and qualifications gained in the education process in the horizontal mismatch (for example; a qualified nurse is working as a medical technician), it is mainly discussed in the theoretical framework regarding the overeducation case, the situations of individuals employed below their skills and qualifications are discussed. Depending on the innovations on the production technologies and work organization, their complexity levels increase and the horizontal mismatch becomes ordinary. Also, if the horizontal mismatch is high in an economy, the activity of education system is low. Especially the education programs don't take into consideration the needs of labor market and continue to gain students some qualifications which are not necessary for jobs and so every individual entering into the labor market is affected. Therefore, it is asserted that the place of a very qualified employee is filled with another person with low-qualified, a part of investments by him for education is useless (Büchel, 2001: 460).

The overeducation concept has been used by Richard Freeman (1976) for the first time in the literature. Freeman's study "Over Educated Americans" on the introduction of the young workforce which is college graduates in the USA; he suggested that the American education system produced a more educated labor supply than the total demand created in the labor market in 1970s. According to Freeman, even though students wait to meet a labor market which has good conditions in terms of obtaining job after graduation, wages, and social benefits and so on, it isn't possible to say that the labor market can be absorbed by actually increasing number of highly educated people (Freeman, 1976: 5). The overeducation case in Freeman's study has been associated with that an individual invested education at most during his lifelong. However, other studies conducted in the period following Freeman in literature show that overeducation was used as a misleading concept in Freeman's viewpoint. The findings obtained from these studies, as Freeman suggests, reveal that the emergence of overeducation cases are not be explained as a "wrong" decision in terms of investment for the education of individuals. Even with a clear narrative, the overeducation case means that individuals' educational qualifications are higher than the requirements of the job they are working rather than individuals mistakenly invest in education (Kucel: 2011: 126). In this context, the concept of "overeducation" can be used because individuals don't use their skills and qualifications gained through education within the scope of work they are working.

The second major researcher known with significant contributions to the literature of overeducation was Russell W. Rumberger with researches in the early 1980s. With Rumberger's "Overeducation in The U.S. Labor Market" in 1981, the main contribution for the overeducation literature is different from Freeman's studies which primarily focus on macro-economic factors to focus on Freeman's work and he added the individual factors that can impact on the overeducation cases into the debate. On the other hand, neither Rumberger nor Freeman gained significant findings proving the claims that the return of university education is widely decreasing among American teenagers in the 1970s and 1980s. However, both have demonstrated that the overeducation rate increases in the US labor market (Freeman, 1976; Rumberg, 1981, 1984, 1987).

When Supply is more than demand for highly-educated workforce in the labor market, in order to not face with the risk of unemployment, they tend toaccept low-skilled jobs which don't match with their qualifications. In such a case, while highly educated individuals face with a problem such as the qualification wear for them on the one hand, it is damaging to individuals with lower education levels on the other side. In the literature, this condition explained with "bumping down and crowding out effects" (Fields, 1974: 911- 912; COCKX and Dejemepp, 2002: 2) is closely related with that employers evaluate the education level as criteria in recruitment process and they recruit individuals with higher education levels. In the event that the educated workforce present its labor in the less skilled or unskilled labor market which don't match with the educational qualifications in some cases in accordance with the interests of

individuals, they are hiring as priority. In this case, entering to a relatively unskilled work- even if they become very qualified in that job-, the education workforce become lucky and the labor market are completely affected. The effect, in case many individuals accept jobs below their level of education, emerge as that people already the labor market are pushed out of jobs that people are already doing that job and in other words, they become unemployment. In this context, over-educated individuals may lead to the deterioration of less educated individuals' position in the labor market.

4. The Effects of Overeducation

The results obtained from field researches conducted regarding the overeducation case which is started to examine as multi-dimensional after Freeman suggest that a significant part of workload which gain a specific qualification as a result of education in many countries (10 - 57* %) have the educational qualification for the existing jobs (Quintini, 2011: 39- 47). The results obtained from the researches, in contrast to the prediction of Freeman which the case of overeducation is temporary situation, reveals that it becomes permanent problem in time. The overeducation case reveals both the entire macro-economy and a variety of effects on companies and individuals. The effects in question are presented in Table 1.

Table 1: The Effects of Overeducation

Macro-Effects	***Its Effect on the Labor Market***	Mismatch in labor market Underemployment Low Productivity Downward Shift and Crowding Labor Mobility Improving Qualification Level Necessary for Current Jobs Competition of Qualities and Inflation of Qualities Wage Differentials
	Other Effects	Productivity Loss Fall of the National Income and Wealth Level Increase in the Total Demand for Education Reduction of the Resources Allocated to Education Event Reduction of the Potential Tax Benefit
Micro-Effects	***Its Effects in Terms of Firm***	Low Productivity and Production Loss Increase on Transfer of workers Promotion of Labor Costs (Human Resources Selection Process) Reduction of Labor Peace
	Its Effects in Terms of Labor	Reduction of the Yield of Education Reduction of Individual Investments in Education Wage Differentials Loss of Job Satisfaction Qualifications Wear High-Being of the Labor Mobility Uncertainty of professional expectations

Source: This table is formed by using the results of the theoretical and empirical studies of Freeman, 1976; Rumberg, 1981; Burris, 1983; Sicherman, 1991; Bishop, 1993; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002; COCKX and Dejemepp, 2002; Quintana of 2011, by making use of the results of the theoretical and empirical studies.

Conducted researches, generally reveal that overeducation varies according to three socio-demographic factors. Accordingly, in the match occupational-educational qualifications in the rate of women to men; young people to old people and the nationals and immigrants, the more discordant harmony in educational are matching and they become more qualified. And trained falls to extreme situations. However, over-educated workforce can remain in the labor force in a shorter time than the workforce which suitably matches as work they are currently employed.

Empirical studies on the subject reveal that the overeducation case creates a two-way effect on the financial earnings (Quintini, 2011: 17). Accordingly, it is seen that the over-educated workforce gains less than people which have the same educational qualifications, but suitably match; and more than people who suitably match in terms of job he is currently doing.

The case of overeducation leads to make university graduates unqualified because of wearing qualifications and skills which aren't used. In addition, it will be hard to get out the situation people experience for them who don't enter to the labor market in a suitable manner that is suitable for their educational qualifications especially in terms of their first jobs. This is due to the fact that employers may place previously graduated people which work in low-qualified jobs before instead of individuals newly graduated in the current jobs.

Overeducation case can play an important role at the macro level in terms of economy. First, the low productivity of labor employed under the actual skill levels affects the economic growth. More clearly, since the current qualifications of labor in employment and productivity level emerges under the appropriate level match; there can be an opportunity cost and potential productivity loss in terms of economy.

Finally, people placed into jobs which aren't suitable for the educational qualifications in the labor market lead to increase the productivity level for these jobs and the education level required for this work in the long term. Thus, the highly trained individuals who are employed these works are not considered as highly-trained now. In the framework of all these effects on the labor market conditions, it is appropriate to say that the overeducation case becomes a serious problem. The results obtained from empirical studies on the subject show that the rate of overeducation is extremely high in many countries including developed ones. Moreover, in almost all countries, the proportion of over-educated workforce is seen higher than the rate of unemployment.

5. Measurement of Mismatch and Overeducation

In order to measure the mismatches, the educational level of the labor force, their professions they are making and the educational needs of their professions should be compared. In this context, the overeducation which is two different dimensions of qualitative mismatch and the educational needs of jobs in order to measure the educatioanl level and in other words, the asked educational level should be defined and measured. After determining the level of education necessary for the jobs, match/mismatch level are put forward as a result of comparing with the current qualifications of the people. 3 methods for measuring mismatches and overeducation are concerned. These methods subjective methods, objective methods and statistical methods. In the subjective methods called as self-evaluation method, the minimum educational requirements they assume as necessary are directly asked (Büchel, 2001: 488). In this method, the supply / demand-side researches (employee / employer surveys) were conducted for creating the data sets. For example; in macro-scale studies carried out with this method in the US, "PSID Dynamics- Panel Study of Income"; in many studies carried out in European countries, "European Community Household Panel- ECHP" data are used or benefited or in more micro-works, some questions similar to micro studies are benefited.

The second method is objective methods which are used to measure the mismatches. Due to measuring business analysis, this method is referred to as the method of job analysis. In line with the business analysis, the level of education required for the jobs are determined by basing on the professional identifications (Büchel, 2001: 482). For example; the macro-scale studies conducted by this method in the USA "Dictionary of Occupational Titles-DOT" is used (Rumberg, 1987; McGoldrick and Robster, 1996).

Another method is a statistical method used to measure mismatches. Measurements which are made with this method also defined as the actual match method is based on the distribution of educational qualifications in an occupation. In this method, the average level of education required for each profession (in years) is determined and accordingly the standard deviation is calculated (Sala, 2011: 1032).

The overeducation level is sensitive to the measurement method. However, when previous studies on the subject are examined, whichever measurement method is employed, it is seen especially in last years that the overeducation case have become common in the labor market. On the other hand, the realization rate of overducation is influenced by the characteristics and history of the labor market. In this context, it is not possible to talk about a standard rate for each country; a temporary condition or a permanent problem.

6. The Approach of Career Mobility Theory to the Overeducation

Some basic predictions of labor market theories differ on the subject of "Is the overeducation permanant or temporary situation?". Within the scope of such theoritical approaches, there are 3 potential cases regarding the overeducation:

- Overeducation is a condition that can cause permanent long-term consequences on the labor market.
- Overeducation may be a temporary situation, especially at the beginning of individuals' careers. In this case, some works lead to become stepping stone for highly-educated individuals.
- At any stage of individuals' career, overeducation may apply for a short period especially with the impact of the economic cycle.

In this study, by starting from the basic assumptions the Career Mobility Theory proposed by Sicherman and Galor, the viewpoints of other theories on the subject aren't dealt with becuase whether do the behaviors of just graduated people accelarate or delay the transition to a job suitable for the educational qualifications of new graduates of such behavior. According to the Theory of Career Mobility; if newly graduated young people enter to the labor market with a job whose requirements are lesser than his qualifications, it is intended to compensate for the lack of work experience (Sicherman and Galor, 1988: 1, 2). In other words, the educational qualifications defined as "extermist" according to the work he is doing replace the work experiences. When such a person becomes highly-educated and spends some time there and thus obtain the amount of work experience, he will start to look for a suitable job for himself. In the the Theory of Career Mobility, highly educated workforce essentially bears the excessive loss of earnings because of mismatch with a reason of expectation of better career (Sicherman, 1991: 108). Within this perspective, an individual entering the labor market with a job position due to highly-educated and working there for a while thinks that that job will present him better and more attractive job opportunities future. which the said business is better to think of the future and offer attractive business opportunities. According to the theory; overeducation declines with age, and young people get jobs which match better with their qualifications in time, the overeducation cases are automatically eliminated.

According to the Theory of Career Mobility; overeducation is emerging as a career strategy. However, this approach is also consistent with theoretical consideration regarding the functioning of the supply-demand balance in the labor market. In this context, the phenomenon of overeducation emerge as a secondary phenomenon (a shade event), in otder words almost as a side effect as well as the labor market supply-demand balance (Stefanik, 2011: 13).

The presence of overeducated labor is resulted from the simple mismatch of supply-demand due to being qualified labor in the labor market only after satisfying the demand for skilled labor. On the other hand, there are some critics for this point of view in the literature . Said the criticism is mainly seen that focus on any findings that place, and only members of their careers early in excess trained case falls can be present in the overall determination of what may tend to be able to accept jobs considerations about the actual supply and demand for skilled labor in this approach (Stefanik, 2011: 13).

It is quite a common situation in today's labor market that a person can change his work throughout his career. However, the mobility rate among young and highly educated labor force is high. In other words, the mobility directed to up in the labor market is great among highly educated young people. In this context, the assumption of the Theory of Career Mobility in which young people gain more qualifications and work experience, they can move towards the high level of jobs (Desjardins and Rubenso of 2011: 16). Even with a clear narrative, the Theory of Career Mobility reveals a realistic perspective on why do young people face more with mismatches in the labor market and do they become over-educated and/or overly skilled in high proportion especially for the first time period in which they enter the labor market. When this theoretical assumption is assumed to be correct, overeducation is a temporary phenomenon and it doesn't create permanent structural problem in the labor market. However, overeducation become excessively high and permanent in many countries and this indicates that this approach is not always correct. Finally, the presence of some factors limiting the career mobility in the labor market should be noted. These factors can be as follows;

Information asymmetry

Because of the limited employment opportunities, lack of market conditions and Mobility may be restricted in some occupations because of the structural reasons (Desjardins and Rubenso of 2011: 16).

7. The Levels of Mismatch and Overeducation in Turkish Labor Market

The case of mismatch and overeducation are evaluated within the objective measure by the International Standard Classification of Occupations (ISCO 08) and the International Standard Classification of Education (ISCED). The International Standard Classification of Occupations (ISCO 08) takes into account qualification, skills and level of expertise which are needed to do a job and divides jobs as the professional categories according to these elements. In other words, according to ISCO 08, the essential objects classified as an occupational classification are jobs. In this perspective, "job" is defined in the framework of duties and responsibilities that must be fulfilled by person making the job (ILO, 2012: 11). In the ISCO 08 classification, 10 major groups, 43 sub-major groups, 130 groups and 436 unit groups are defined as jobs. ISCO 08 classification ensures that the relation between the main occupational categories and relations between the appropriate levels of quality is set up.

The International Standard Classification of Education (ISCED) defines the relationship between the level of quality and the education level to some extent. The main occupational groups created using ISCO and ISCED classification is located on the relationship between the qualification levels and the education levels in Table 3. In this context, the 10 major occupational categories defined in the ISCO classification are associated with the 4 basic qualification levels and 3 levels of basic education created according to the ISCED classification.

Table 3: Main Occupation Groups, Qualifications and Education Levels as to ISCO and ISCED classification

ISCO 08 Main Occupation Groups	**Professional Qualification Level**	**Necessary Education Level (ISCED)**
1 – Managers	Highly Qualified Jobs	University (ISCED 5 - 6)
2 – Professional Occupation Groups		
3 – Technicians and Associate Professionals Occupation Groups		
4 – Employees in Office Service	Low Qualified Jobs	High School (ISCED 3 - 4)
5 – Service & Sales Staff		
6 – Skilled Agriculture, Forestry and Fisheries Workers	Qualified Jobs	
7 – Craftsmen and Related Trades Workers		
8 – Plant and Machine Operators and Assemblers		
9 – Employees in the Unqualified Jobs	Unqualified Jobs	Main Education – Primary School (ISCED 1 - 2)
* "0 – Armed Forces" are not included.		

Source: ILO, **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk**, Geneva 2013, 37.

Since the education system is not the only way to make people gain qualifications needed in the labor force, the relationship between the education levels and the occupational categories are becoming a little more complicated. For example; as seen in the table above, according to ISCO main codes, the responsibilities and duties which are required to do within the scope of professional occupations defined in 4 and 8 categories require to have a certain level of education, and this is secondary school. In this context, it is necessary for personnel who will employ in the jobs categories to either complete secondary education within formal education or to have a composition consisting of the sum of the qualities acquired by some means such as job training or practices in order to have qualifications required by jobs. However, if a person who works in these jobs graduates from higher education, it can be said that he is over-educated for these jobs.

The measurement methods used in this analysis is the objective method. Within the scope of the objective method, overeducation is defined only by the graduation rate. "Armed forces" defined in "0" category is excluded from the analysis because they are not associated with a certain level of quality in the ISCO classification. In this case, the definition of overeducation is valid within the scope of individuals who are graduated or complete their higher education working in ISCO 4 and ISCO 9 occupational categories On the other hand, within the scope of ISCO and ISCED categories, since if appropriate education level is determined by 10 main occupational categories, 4 basic levels of quality and determination 3 basic levels, only vertical inconsistency level is revealed in the mismatches context, the case of overeducation means a limited determination . In other words, in terms of analysis of the overeducation case, only general information are obtained and by the educational fields expressed as horizontal inconsistency, it and does not show the status of the workforce in the educational field.

In TURKSTAT Household Labor Force Surveys, by ISCO 08 major occupational groups and their educational levels, data on people employed are collected. By using the data, the level mismatches in theTurkish labor market can be determined. In Table 4, as of July 2014, which occupational groups are higher education graduates for 15- 24 and 15-64 age groups located in the labor market is shown. Accordingly, the number of people employed in an occupation that matches the appropriate level of education in the 15- 64 age group in Turkish labor market is 3.3 million. In contrast, the rate of people in the same age group in the areas where mismatches, in other words the rate of people employed in jobs below their level is 33.9%. So, one of three people who are graduated and are employed in Turkey is over-educated.

Table 4: Mismatch Levels of Higher Education Graduates Employed, July 2014

Occupational Groups (ISCO 08)		**Age Group (1000 people)**	
Code	**Occupational Groups**	**15 – 24 Age Group (Young Population)**	**15 – 64 Age Group (Population of Working Age)**
1	Managers	11	631
2	Professional Occupation Groups	129	2.148
3	Technicians and Associate Professional Occupation Groups	62	568
Match		***202***	***3.347***
4	Employees in Office Service	101	748
5	Service & Sales Staff	99	563
6	Skilled Agriculture, Forestry and Fisheries Workers	17	69
7	Craftsmen and Related Trades Workers	24	135
8	Plant and Machine Operators and Assemblers	8	77
9	Employees in the Unqualified Jobs	**24**	**83**
Mismatch (Overeducation)	***Thousands***	***273***	***1.714***
	%	***57.5***	***33.9***

Source: TURKSTAT Household Labor Force Survey Results July 2014 http://www.gov.t is (Accessed: 10/11/2014

On the other hand, it seems that the mismatch problem is more pronounced among young people. In Turkish the labor market, as of July 2014, 57.5% young people in the employment are working in jobs below their qualifications; in other words, they are accepting the lower wage levels and lower career opportunities in the face of unemployment pressure. That one of two people who are graduated from university is working a job in which he becomes over-educated directly reflects the difficulties of transition from school to work in Turkey. By the main assumptions of the Theory of, it can be thought that some young people who newly enter to the labor market in Turkey adopt over-education as a career strategy. More explicitly narrative, in order to make a start in working life, young people can accept jobs below their qualification levels to compensate for the lack of their work experience. However, when the structural problems of Turkish labor market are regarded, it won't be the right approach to say that mismatch is a temporary situation, as suggested the Theory of Career Mobility.In Table 5 and Table 6 shows the distributions of young people graduated from university and employed in the Turkish labor force in several years according to the main occupational groups. With the data contained in Tables, it is seen that mismatch is a permanent problem for the

young labor in the force labor market in Turkey. However, as seen in Table 5, since 2001, the rate of over-education has been higher. The economic crisis in Turkish economy in 2001 could impact this. One of the main reasons for this situation is that young people entering the labor market for the first time is more vulnerable to the cyclical fluctuations in the graduation period (Liu, Salvanes and Sorensen, 2012: 2).

Market conditions during the entrance in the labor market can create great and lasting effects on the career. In this context, in order to explain the loss of career in the long term in the literature, the great importance is attributed to "quality of settled first work" (Liu, Salvanes and Sorensen, 2012: 2). In contrast, it is seen that people graduated from university in the economic recovery period rise faster in their careers.

Table 5: The Distribution of Higher Education Graduates Employed in 15- 24 Age Group as to the Professional Groups I, 1988-2003 (Thousands)

Professional Groups (ISCO 68)**	**Years**								
	1988	**1993**	**1995**	**1997**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**
Scientific and technical staff, self-employed and related occupations	36	57	65	77	87	103	85	89	106
Entrepreneurs, directors and senior managers	2	2	3	4	5	4	4	3	3
Match	***38***	***59***	***68***	***81***	***92***	***107***	***89***	***92***	***109***
Administrative staff and other employees	12	15	17	20	27	35	36	35	39
Trading and sales staff	4	12	8	16	17	16	23	24	28
Working in service jobs	1	1	4	5	3	7	5	6	9
Agriculturalist, animal husbandry, forestry workers, fishermen and hunters	4	4	4	5	3	4	7	5	6
Workers working in manufacturing activities except for agriculture and workers using transport equipments	5	4	6	11	15	15	11	12	17
People whose jobs aren't determined	3	3	3	0	4	2	3	2	3
Mismatch (Overeducation)	***29***	***39***	***42***	***57***	***69***	***79***	***85***	***84***	***102***
	43.9%	***40.2%***	***37.8%***	***41.6%***	***43.1%***	***42.5%***	***48.9%***	***48.0%***	***48.6%***
Total	**66**	**97**	**111**	**137**	**160**	**186**	**174**	**175**	**210**

Source: TURKSTAT, Household Labor Force Survey Results, 1988 – 2003, http://www.gov.tr (Accessed: 20.10.2014)

Economic crisis directly affects the labor market. As the reflection of the economic crisis on the labor market lasts long and deepens, the mismatches level increases and the problem is exacerbated (ILO, 2013: 13). Increase the duration of unemployment in times of crisis also increases the young people's, which are already disadvantaged, trend to accept

**Because the occupational classification used between 1988 - 2003 is ISCO 68, the occupational categories are differentiated by Table XI.

jobs below their qualifications in the labor market. However, one of the solutions for people who are laid off in times of crisis, is to accept jobs below their qualification level in the previous work. Similarly, since 2009, the rate reach up to 50 percent and this may be caused by the global economic crisis. According to a study conducted by the ILO and covering 26 countries, between 2000 and 2011, the average level of mismatches increased by 1.6 % points (ILO, 2013: 42). The increase realized in countries such as Bulgaria, Germany, Norway, Spain and Sweden in much higher level (5% points) and the hard way.

Table 6: The Distribution of Higher Education Graduates Employed in 15- 24 Age Group as to the Professional Groups II, 2004-2014 (Thousands)

Professional Groups (ISCO 88)	**Years*** **									**Professional Groups (ISCO 08)**** **	
	2004	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**		**2014**
Legislators, senior officials and managers	10	11	8	9	11	13	11	14	11	Managers	11
Professional Occupation Groups	80	86	93	96	90	91	96	93	114	Professional Occupation Groups	129
Associate Professional Occupation Groups	39	51	62	59	65	51	51	64	79	Technicians and Associate Professional Occupation Groups	62
Match	***129***	***149***	***163***	***165***	***165***	***155***	***157***	***170***	***205***	**--**	***202***
Professional Groups (ISCO 88)	Years***									Professional Groups (ISCO 08)****	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2014
Employees in office and customer service	39	54	60	70	84	77	83	99	106	Employees in office service	101
Service & sales staff	19	27	32	37	38	45	51	61	70	Service & sales staff	99
Skilled agriculture, livestock, forestry and Fisheries Workers	5	6	7	5	7	9	8	12	11	Skilled agriculture, livestock, forestry and Fisheries Workers	17
Craftsmen and related trades workers	9	12	15	16	15	13	15	23	20	Craftsmen and related trades workers	24
Plant and machine operators and assemblers	5	7	6	8	8	5	10	10	13	Plant and machine operators and assemblers	8

*** The data regarding the occupational groups in the TUIK labor force statistics for the year 2013 is not provided..
**** The occupational groups classification in the TUIK labor force statistics for the year 2014 is started to make as to ISCO 08.
*** The data regarding the occupational groups in the TUIK labor force statistics for the year 2013 is not provided.
**** The occupational groups classification in the TUIK labor force statistics for the year 2014 is started to make as to ISCO 08.

Employees in the unqualified jobs	3	5	4	7	9	11	16	20	21	Employees in the unqualified jobs	24
Mismatch (Over-education)	***80***	***111***	***124***	***143***	***161***	***160***	***183***	***225***	***241***	**--**	***273***
	38.3%	***42.7 %***	***43.2 %***	***46.4 %***	***49.4 %***	***50.8%***	***53.8 %***	***57%***	***54.0%***	**--**	***%57.5***
Total	**209**	**260**	**287**	**308**	**326**	**315**	**340**	**395**	**446**	**--**	**475**

Source: TURKSTAT, Household Labor Force Survey Results, 2004 – 2014, http://www.gov.tr (Access Date: 20.10.2014).

8. Conclusion

It is seen that one of the main issues addressed by the debates in the framework of the overeducation is especially higher education. With the question "Can educational certificates and diplomas really show the degree which is written on them?" addressed by "*The Economist*", which is one of leading economic, politic and finance magazines, in the early 2000s (The Economist, 2000: 34). It is debated whether or not the university education is a good investment on which billions of dollars are spent and guarantees success. However, both policy makers and academia become one of important debate fields on the role of education in the labor market in terms of market actors nowadays, debates reach up to the question "do the economic structure and education system live in the parallel universe?. In recent years, the field of education within the context of higher education range is broadened. Many universities around the world are opening up new fields of education by applying "customer demand"; in other words, pointing to the preferences of students.

Students, that mean customers forming the demand for education, usually prefer the training programs to enable them to increase their employment opportunities in the labor market. At this point, the question of "how can young people are succeeded by potential employers from so many options" arises. The joint point of the answers given to questions is based that the labor market expectation emphasize an educational system which present the theoretical and practical information on a specific discipline and decrease the divide between vocational and academic qualifications. However, another important consideration on this issue is the effectiveness of the counseling services for young people, especially in the initial stages of the career process. On the other hand, it is observed in many developing countries that both there are high rates of unemployment among young people and employer can state that they have difficulty in finding skilled labor. The reason for the apparent paradox of high unemployment among highly educated individuals is that the educational institutions are trying to generally raise the labor force to work in the public organizations especially in some parts of education beacuse the employement in the public sector is preffered (World Bank, 2013: 207). For Example; it is generally seen that new graduates in social sciences want to work in the public sector. Because wages in the public sector, working conditions and job security is higher than other sectors and the the employment structure is more stable. However, the focus is on more academic qualifications in the recruitment process in the public sector. Paradox between high education levels and high unemployment rate points to mismatch between the qualifications which are gained by the educationsystem and the readily needs of the labor. The thing which should be mainly focused in terms of increase of youth employment both is the education and training system with academic qualificationsand and is to crease again in the structure showing skills which have the market value.

Young population explosion in developing countries such as Turkey and problems related to the quality of education, but of great significance, the problem is largely demand-way. The breakdown of yount population in the developing countries such as Turkey and the problems regarding on the educational quality is very important and the problem is mainly the deman-directed. When the distibution of people employed in terms of their educational level and the company structures in Turkey is examined, it is seen that the employment opportunities is limited especially highly educated young people. Jobs for relatively highly educated labor are being created more for the public sector in Turkey; in contrast, the main sources of growth in the private sector (e.g. construction sector, low value-added services), mostly creates a demand of "unskilled labor". In this context, the main argument which is necessary for sustaining the employment struggle in countries experiencing high youth unemployment is that a dynamic private sector can create enough / proper employment opportunities for young people entering in the labor market.

The over-education rate, although it is sensitive to the measurement method which is used, whichever method of measurement is used, has become a common situation in many countries. However, the rate of over-educated labor force is significantly affected by the characteristics and history of the labor. Thus, it isn't talk about a standard rate for each country; a temporary condition or a permanent problem. However, the common point of studies which consider the over-education case within different theoretical approaches and measure it with different methods is that the subject creates important results affecting all labor market. The results of the researches show that similar detailed studies to be conducted in order to the determine the overeducated labor and its effects in the Turkish labor market form some similar results although enough interest for the subject isn't shown in literature.

The results obtained from this study provide a limited perspective on the mismatches in the labor market and also show that one of two young people employed in the Turkish labor market is over-educated as to his jobs. In this context, within the framework of the Theory of Career Mobility, young people entering in the labor amrket for the first time adopt the overeducation case as a career strategy in order to start a career. However, When the mismatch case is examined in years, it appears that the problem is much bigger and have a lasting impact on the labor market.

As a result, since the Turkish education system and the labor market have the specific characteristics, our young people have very limited opportunities to make choices about career or job opportunities. Moreover, in Turkey in which the higher education participation rate is expanding, the number of educated youth unemployment and their education level and/or the number of people working in jobs which are non-compliance with the education work are high and this reveals that the relationship between education and employment gives alarm. In Turkey in which the entrance to the University is still the one of the most important social issues, in case the education system and economic structure live in "different" stages; in other words, if the relationship between the education system and the labor market isn't founded, the university education on which millions of liras are spent by state and families each year becomes an investment not meeting expactations.

References

ALBA- RAMIREZ, Alfonso and BLAZQUEZ, Maite. "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", The International Conference on "Overeducation in Europe: What do We Know?", Berlin- Germany, November 2002.

BISHOP, John H. "Overeducation", Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series, No.93- 06, Cornell University, 1993.

BUCHEL, Felix. "Overqualification: Reasons, Measurement Issues end Typological Affinity to Unemployment", **Training in Europe: Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 - Background Report (Cedefop Reference Series)**, Office for Official Publications of the European Communities, Vol. 3, Luxembourg, 2001.

BURRIS, Val. "The Social and Political Consequences of Overeducation", **American Sociological Review**, Vol.48, No.4, August 1983.

CHEVALIER, Arnaud and LINDLEY, Joanne. "Overeducation and the Skills of UK Graduates", **Journal of the Royal Statistical Society**, Vol.172, No. 2, February 2009.

COCKX, Bart and DEJEMEPPE, Muriel. "Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?", IZA Discussion Paper Series, No. 541.

DESJARDINS, Richard and RUBENSON, Kjell. "An Analysis of SkillMismatch Using Direct Measures of Skills", OECD EducationWorkingPapers, No.63, October 2011.

DOLTON, Peter J. and SILLES, Mary A. "The Effects of Over-education on Earnings in the Graduate Labor Market," **Economics of Education Review**, Elsevier, Vol. 27, No.2, April 2008.

FIELDS, Gary S. "The Private Demand for Education in Relation to Labor Market Conditions in Less- Developed Countries", **The Economic Journal**, Vol.84, No.336, December 1974.

FREEMAN, Richard B. **The Over- Educated Americans**, Academic Press, New York, 1976.

GÜR, Bekir ve diğerleri. **Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi**, SETA Yayınları, Aralık 2012.

ILO. **ISCO - 08 International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables**, Volume 1, Geneva 2012.

ILO. **Global Employment Trends 2013: Recovering from a Second Jobs Dip**, Geneva, 2013.

ILO. **Global Employment Trends for Youth 2013: A Generation at Risk**, Geneva, 2013.

ILO, **Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery**, Geneva, 2014.

ILO. "General International Labor Organization on the Occasion of International Youth Day 2014", 2014, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2014/0812.htm2014 (Erişim Tarihi: 12.10.2014)

KRAHN, H. and LOWE, G.S. "Literacy Utilization in Canadian Workplaces", Statistics Canada and Human Resource Development Canada, Ottawa and Hull, 1998.

KORPI, Tomas and TAHLIN, Michael. "Educational Mismatch, Wages and Wage Growht: Overeducation in Sweden, 1974 - 2000, **Labor Economics**, Elsevier, Vol.16, No.2, April 2009.

KUCEL, Aleksander. "Literature Survey of the Incidence of Over- education: A Sociological Approach", **Reis**, Vol.134, Abril – Junio 2011.

LACEY, Jill N. and CROSBY, Olivia. "Job Outlook for College Graduates", **Occupational Outlook Quarterly**, U. S. Bureau of Labor Statistics, Winter 2004- 05.

LIMING, Drew and WOLF, Michael. "Job Outlook by Education", **Occupational Outlook Quarterly**, U. S. Bureau of Labor Statistics, Fall 2008.

LIU, Kai, SALVANES, Kjell G. and SORENSEN, Erik O. "Good Skills in Bad Times: Cyclical Skill Mismatch and the Long- Term Effects of Graduating in a Recession", IZA Discussion Paper Series, No. 6820, August 2012.

MAVROMARAS, Kostas, MCGUINNESS, Seamus and FOK, Yin King. "Assessing the Incidence and Wage Effects of Overskilling in the Australian Labor Market," **The Economic Record**, The Economic Society of Australia, Vol. 85, No. 268, 2009.

MAVROMARAS, Kostas and others. "The Problem of Overskilling in Australia and Britain", **The Manchester School**, Vol.78, No.3, 2010.

MCGOLDRICK, KimMarie and ROBST, John. "Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification," **American Economic Review**, American Economic Association, Vol. 86, No.2, May 1996.

MCGUINNESS, Seamus and WOODEN, Mark. "Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility," IZA Discussion Paper Series, No. 2938, 2007.

MILLER, Paul W. "Overeducation and Undereducation in Australia", **The Australian Economic Review**, Vol.40, No.3, September 2007.

QUINTINI, Glenda. "Over- Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011.

RUMBERGER, Russell W. **Overeducation in the U.S. Labor Market**, Praeger Press, New York, 1981.

RUMBERGER, Russell W. "The Changing Economic Benefits of College Graduates", **Economics of Education Review**, Vol.3, No.1, 1984.

RUMBERGER, Russell W. "The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings", **Journal of Human Resources**, Vol.22, 1987.

RYAN, Chris and SINNING, Mathias. **Skill Matches to Job Requirements**, NCVER, Australia, 2009.

SALA, Guillem. "Approaches to Skills Mismatch in the Labor Market: A Literature Review", **Papers**, Revista de Sociologia, Vol. 96, No. 4, 2011.

SICHERMAN, Nachum. "Overeducation in the Labor Market", **Journal of Labor Economics**, Vol.9, No.2, 1991.

SLOANE, Peter J. "Overeducation in the United Kingdom", **The Australian Economic Review**, Vol.40, No.3, September 2007.

THE ECONOMIST. "Degrees of Choices", July 15th – 21th, 2000, http://www.economist.com/node/5894, (Erişim Tarihi:13.10.2012).

THE WORLD BANK. **World Development Report 2013: Jobs**, Washington, DC, 2013.
TÜİK. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, http://www.gov.tr.

ANALYSIS OF EDUCATIONAL/VOCATIONAL GUIDANCE STRUCTURES IN EUROPEAN UNION COUNTIES VIA AMARTYA SEN'S CAPABILITY APPROACH

Prof. Dr.Şermin KÜLAHOĞLU
Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
e-posta: HYPERLINK "mailto:skulahoglu@uludag.edu.tr" skulahoglu@uludag.edu.tr

ABSTRACT

In this study, it was aimed to discuss the educational/vocational guidance structures in terms of Amartya Sen's capability approach. The education system of a society is an important indication of social justice (injustice). Since individuals' educational levels are generally determinants of their future careers, it is necessary to be sensitive toward inequalities in the guidance process.

Amartya Sen's capability approach provides us with an authentic and innovative framework in order to discuss the question "How can the educational/vocational guidance structures in the education system be regulated in a way to contribute to social justice?". In Sen's approach, the opportunity to access social resources is one of the most important freedom types. It emphasizes the fact that regulations which a society is to make for education, health, etc. should go beyond formal freedoms and develop the capability of actually benefiting from that freedom. A person's capability to access current resources is a type of freedom expanding that person's opportunities to achieve various functions which she/he is likely to achieve. Policies of a country should aim to expand a person's capability of having a good and worth-living life.

In this study, the capacity enhancement (capacitant) characteristics of the education systems of the European Union countries were analyzed from the perspective of Amartya Sen's social justice, that's to say, real possibilities which are open to individuals. The present study examined the strengths/weaknesses of the education systems of the European countries in terms of capability enhancing and also discussed whether there were any transformation factors to make educational resources really effective.

In the educational systems of the European Union countries, there are two tendencies, namely separation *(séparation model)* and integration *(intégration model),* in terms of such characteristics as common/equal education period for everybody, stages of the transition to higher education, guidance to educational fields, policy of elimination/separation of students.

Key words: European Union countries, the education system, Amartya Sen Approach, Capabilty

INTRODUCTION

In order to view the education systems of countries from the perspective of social justice, A. Sen's theory provides real opportunities which individuals can have in order to reach the life standard to which they attach importance. When it is applied to education, this really innovative approach allows to look into the past for the structural freedoms which educational systems provided by dealing with the real freedom of individuals in the education process. The capability of an education system to develop capacity is analyzed from the perspective of real opportunities which are open to individuals. In Sen's theory, what is essential is not educational resources which are currently available , but rather the value of these resource in creating real opportunities; in other words, the possibility of individuals' benefiting from these resources are based on their decisions.

In this study, the educational systems of the European Union countries will be compared from the perspective of A. Sen's capability approach. There are some typologies available in studies which have compared the differences between the education systems in the European Union countries (analysis of inequalities in primary education, the operation mandatory education, the reflection of these in the job market). Here, the synthesis of the conclusions of these studies, in which the education systems were compared, will be done. As a frame of analysis, the Sen theory was utilized.

1 EDUCATION, SOCIAL JUSTICE AND DEVELOPMENT OF CAPABILITY

1.1 The definition and primary concepts of capability

A Sen's capability theory (1985, 1992, 1993) presents an innovative analysis scheme on real opportunities which individuals possess in their lives, from the perspective of the concerning area and social justice. According to Sen, inequalities which should be noted are not only related to resource or right deficiency, but alsothey are related to the absence of real decisions and opportunities. Therefore, by changing the focus from the concept of resource deficiency (here educational resources) to the inequality of opportunities, this theory renovated studies done in the area of education on social justice.

Sen, who is an economist, put the theory together by combining the deficient parts of the other well being and social arrangement theories, especially these two theories: Utilitarianizm and John Rawl's theory of primary resources (Sen, 1992).

According to the theory of Utilitarianizm, the idea of social justice is related to how well an individual feels the correctness of his situation based on the state of wellbeing provided to individuals. The well being of individuals is defined as psychological stages related to the contentment with decisions. This theory defends the idea that in a perfect social performance environment, each person will work for their own advantages. In order for each individual to increase their individual benefits to the maximum level by providing perfect opportunity, his/her social advantage can

be increased. When the marginal benefits of every one in a society is equal, it can become a society which is fair and supports equal opportunity.

Studies of Rawl are the real progression according to Sen. Rather, not only with the success of people (i.e., not only through having achieved a level of benefit) but it also deals with an integral liberty. In his work entitled *'A Theory of Justice',* Rawls *(1971)* indicates that a community can only be perceived fair when all fundamental source and rights are made equal among the individuals. In other words the community is responsible for equality in distribution of rights with giving priority to the least furnished part of the community. If this theory is applied to education, according to Meuret (200), the measurement of justice is, for the extra services provided in the education of youth and the benefits procured from this, to be over a certain standard (p. 238). Sen (1992) criticized this view by stating that in order to evaluate benefits, the benefiting levels need to be measured and compared,. Likewise, in order to do this, the intensity of wants would need to be compared. In this approach, there is a risk of misunderstanding due to the fact that when those who choose to take advantage of opportunities most, they will receive the least benefit.

Along with this, according to Sen (1992), this approach is deficient in that it only deals with opportunity freedom and does not pay attention to the accessibility and interest in these. After all, due to the differences between people, there is a difference in the ability to reach resources in a free way. In this situation, providing the same primary resources to two individuals will not guarantee that they will have equal freedom to benefit from these resources in an effective manner. If the arrangement done for the principle of positive discrimination in the name of equality in France is taken as an example, for the advantage of youth in disadvantaged neighborhoods in the scope of the Priority Zones in Education agreement done with the Political Research Institute in Paris, even if positive discrimination of implementation in order for them to receive the same basic right as high SED degree youths, nothing guarantees that they will have the same opportunity to earn a diploma from a high status school. The "classic" student for IEP, after all, has a higher chance of obtaining good results, because, generally, the "social and cultural fund is higher than in those from ZED.

The Sen capability developing theory (1985, 1992, 1993) deals with the areas of freedom of individuals and real opportunities by going beyond the subject of equality in terms of resources and opportunity,. According to Sen, a life is made up of a sum of functioning actions and situations related to one another. The idea of function/operation represents the various functioning combinations (situation and action) which an individual can act out.

2. The Adaptation of the Capability Theory to Education

The first subject which needs to be taken into hand in order to make the Sen's theory tangible is the questioning of functioning from top to bottom, capability and choices. In functioning, from the perspective of the ability of individuals' being able to access resources, it is important to perform an analysis of real resources. Because, a government policy focusing on accessibility of resources will not create opportunities sufficently enough to guarantee equal opportunity. This is because this situation will only give individuals formal freedom. In order to go from formal freedom to real freedom, government policies need to guarantee that the resources provided in order to bring about a certain equal opportunity will provide real opportunities for individuals. The transition from these formal opportunities (or resources) to real opportunities or capabilities brings about the question of transition factors.

Robeyns (2000), Bonvin and Farvaque (2007) state in their studies that there are three primary types of transition factors. *(Individual characteristics and capacities)'; 2/ Social (the effect of the socio-cultural environment of the individual, the roles of these factors, and factors such as role, status, gender, identity etc…) 3/ Environmental (besides formal rights, the current educational opportunities);*

In the scope of these studies, the focus is primarily on environmental type transition factors. An education system, which really wishes to be capacity developing, should go into action using both the resources provided and also transition factors. An example from France is that in the high school vocational/ technical educational programs (technical baccalaureate) youth who graduate are given the right to continue into higher education. Whatever their area, all those who have a high school diploma have the legal right to pursue higher education. However, the likelihood of a youth graduated from a vocational/technical program, being accepted into and succeeding academically in areas which are most requested and go through strict eliminations and demand a strong academic foundation is very low, in fact, non- existent. In order for an arrangement (a resource) to have a real effect on the opportunities of individuals, the policies of the government need to work around environmental transition factors. For example, technically educated students, who would like to go to university, a system of choices in which there are support coerces to strengthen academic information during education or even better before entrance to university. If an educational policy would like to change the future of students and give really great equal opportunity, apart from the arrangements it puts into action, should guarantee that each individual has the chance to catch these resources.

COMPARISON OF EUROPEAN EDUCATION SYSTEMS

Here, by taking in hand the studies made on the mandatory education regulations and those on social models of education, the results of these studies will be evaluated based on the primary concepts and recommendations of the Sen's theory.

2.1. Studies on Mandatory Education Arrangements

In our day, the existence of international measurement standards with the aim of determining educational inequality in the country such as PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) and PISA (Program for International Student Assessment), eases the work of studies towards comparing education systems.

Mons, based on the results of PISA to a large degree, separates the educational models in Europe into four groups based on the way which student diversity is operated in terms of their biggest differences. This grouping is composed of the first in which the eliminations done at an early age (generally at the end of primary school) are models which separate students and attempt to create homogeneous groups (separation model) and the integration model which places importance in common education until the high school level. There is one separation model (German countries) and three different integration models (three different mandatory education organizations). Each educational model exists in a certain geographical-cultural area.

The four different educational models seen in European Union countries are the following:

1 Speration models

2 Integration models

a) Tracking focused models- England Tracking at the level of high school

b) Form focused models Example- Southern European countries: France, Italy, Spain and Greece

c) Individualized Integration Model-Northern European Countries (Denmark, Norway, Finland)

Continental European Countries (Germany, Austria and Switzerland) early age elimination and separates students into strictly separated areas

Inside of the Integration model there are three subgroups:

Integrative by tracking: the model implements separation by aiming at the swim education for everyone and tracking when high school begins.
Different classes are given based on the level of the student. Anglo-Saxon countries (United Kingdom) adopts this model.

Uniform Integration (*uniform integratio*n)
model, in the same way, approaches with the aim of providing long joint education at the same school, but because of the limitation of resources in realizing this hard aim, eliminations can occur and sometimes at the end of the mandatory education in which a number of students who cannot be overlooked complete their education without any occupational qualification. South European countries (France, Italy, Spain and Greece) apply this model.

Individualized Integration: the model supports a real comprehensive school, and by arranging support for students who are academically strong, implements the idea of equal education for all at the highest level. Northern European Countries (Sweden, Norway, Denmark, Finland) choose this model which is set on grown students with a common rhythm and repairing genetic inequalities. In the evaluations by PIRLS and PISA, the positive results they have found can be explained by this educational approach which is geared towards reducing social inequality.

In order to better put forth the characteristics of the educational systems better, apart from the mandatory education structures of countries, a more comprehensive approach which also analyzes the social sides of systems is needed.

2.2. Education Models Related to Their Social Aspects

Studies on the social aspects of Educational systems (Maurice, Sellier and Silvestre, 1982) took their reports into hand in evaluation of these three subjects: Educational reports, organization departs and industrial reports. According to these studies, educational policies, without noticing the industrial organization of countries cannot be analyzed or understood. In order to stray from abstracted, uni-dimensional analyses, the entirety of social and economic structures should be taken into consideration.

Focusing only on mandatory education births the risk of ignoring vocational education. It is Sen's studies made on International comparisons generally place importance in general education (Dubet, Duru-Bellat and Veretout, 2010). However, vocational education is seen as a solution for improving the quality level of youth and preventing early separation from the educational system.

Torben Iversen and John D. Stephens (2008) put forth that human resource education takes place in three different ways based on different aspects such as provision of fund by power, capitalism organization and the reconciliation of political parties (Hall and Soskice, 2001), in the variations of capitalism based on historical differences.

1) Systems which show the property of meeting the needs of the general education system and educational

industry, competence development from pre-school until higher education, are systems which show the specialty of making high level investments/ providing resources. This group draws at ten with its property of having effective policies geared towards the work life (the work market policy compatible with the social democrat policy) and protecting job opportunity.
Systems, which show the characteristic of supporting the needs of the work market and industry by keeping vocational education at a high degree and making less investment in the general education system, are systems which are compatible with the priorities of conservative-right policies and the market economy.

2) Systems geared towards general sufficiency, are systems which highly support private sector education and separate a low budget for the special needs of the work life.

3) In this system, public education has a low budget allocated for resource distribution and development of the work market. The Liberal Market economy is mentioned.

3. CAN SOME EDUCATIONAL MODELS BE MORE CAPACITY DEVELOPING THAN OTHERS?

When the studies made on European comparisons of educational arrangements which support educational policies, social union and governmental ventures throughout life in the area of education and the socialization of individuals, Green et al., (2006) analyzed the results which come up to provide the opportunity to separate the capacity developing policies of countries in the light of the Sen's theory into the following models (Olympio, 2008).

Model 3.1 Scandinavian Countries: Pure Comprehensive Model

Most of the studies made on educational systems agree that Scandinavian countries (Finland, Sweden, Norway, Denmark) make up the symbol for the comprehensive school (Mons, 2004; Green and ffirens., 206; Iversen and Stephens, 2008; Verdier, 2008). The primary education of these countries, from the perspective of the justice principle of the Sen's Theory, show the most capacity developing characteristic. In order to bring about the same school for all principles, many resources (for example, a long lasting common mandatory education) are implemented. Apart from this structural planning, in quality real transition factors to guarantee the effectiveness of resources, in terms of equal opportunity two arrangements are made towards the aim of same schools for all: limitation of discrimination in mandatory education, and same schools at the primary and secondary school levels (Green et al., 2006) and individual classes designed especially for students who show low academic success. These two characteristics play a role as the real environmental transition factors which ensure that students follow a common program. Policies which remove the irreversibility conditions due to strict management in other countries in the transition into high school, and create high level of freedom opportunities are implemented (Verdier, 2008). In Scandinavian model countries, no higher education cost is paid. "Entrance to Higher Education for All" and educational scholarships are given to all regardless of the family income level. About these scholarships, in Denmark for example, this information is given: Young people are given extra scholarship which can be used whenever they would like that this resource gives them the opportunity to end and start again in their education. This way, by means of the transition factor, educational scholarship and higher education for all is implemented. On the other hand, in the first year of higher education, opportunities are provided to go between the educational and work life and support is given to transition into whichever area is wanted.

These countries generally show great success with very much difference in performance between schools in international success assessments such as PISA (Olympio, 2008).

The subject of the weak aspects of the system in developing capability (the capability failures), draws attention to the ideas that establishments which have more experienced teachers (teacher appointments are not made on a central level but by the school) make it so that recognized schools provide more resources. Instead of the aim for a single school, there are some social and ethnic polarizations observed between establishments (Verdier, 2008).

3.2 Anglo-Saxon Countries: Market Focused Model

According to Green et al., (2006), elimination in the integrative model of Anglo-Saxon countries (United Kingdom and Iceland) is characterized by elimination by educational decisions and separation policies. During primary school, there is a movement almost similar to the market share between rival educational institutions.

As for the subject of capacity development in this system, a primary resource which comes about as an inclination towards proving a long common body education for all students in which they move in the same rhythm. Another important resource of the system is a quality higher education which presents high level of information, skill and production strategies.

As for the subject of transition factor, the aim of having the same type of school and common rhythm on the one hand , the policy of providing the same basic education for all, on the other hand, individual classes for unsuccessful students are strengthened. The fact that there are a very low number of those who leave the system unqualified is an indicator of this (Mons, 2004). The weakness of the system in terms of capacity development is that this system does not have a quality vocational education. In this system, general and academic abilities are seen as very valuable (Hall and Soskice, 2001; Iversen and Stephens, 2008; cited by Olympio, 2008). Although placing

importance on general education and providing weak vocational education, because unsuccessful students cannot reach the desired level, intimidation can be created. In countries where the role of vocational education is important, students are more open to developing themselves in order to move towards a vocational educational area (Esteves-Abe and al, 2001).

In higher education, along with providing resources on the level of a specific budget, a very low number of transition factors are applied. In conclusion, the only way to meet the high level school costs of higher education is through the loans given by the government (Van de Velde, 2008). The costs of education sometimes almost limit education. The loan borrowing system takes the place of the scholarship system. The aim of the loan borrowing system is to separate the budget of the student from the government and family and ensure that they take responsibility. In the end, through a long mandatory education system, although there is an inclination to support the same development rhythm for all students, this aim is blocked from many angles. Educations which have choices and change based on the success level of a student (tracking) include a negative transition factor. In other words, there is a factor which reduces the effectiveness of the provided resources. Because, in optional education, social discrimination is paved between educational institutions and this harms the goal of equal education for all, this is taken in hand as a negative transition factor.

For the existence of a tendency towards basic educational market creates negative transition and prevents the same primary education for all. After all, in England although there is support for quality education for all, it is seen that the system is under the effects of the market economy (Verdier, 2008).

3.3 Mediterranean Countries: formal comprehensive model

Mons (2004) defines the education systems of Mediterranean countries (France, Italy, Spain, Greece) as uniform integration models. Their main goals are to provide a stable structural educational program. The first elimination is at the high school level. There are very little strategies geared towards supporting all movements at the same level.

In this educational model, in terms of capacity development, there are two main sources : A long common body education and the policy to support all movements at the same rhythm. The absence of elimination at a young age or application of tracking is an indicator of this. In these countries, a successfully arranged vocational education is in place where unsuccessful students have the opportunity to obtain a vocational diploma.

From the perspective of transition factors which make common body education effective, the teaching staff which is educated in the same way and employed draws attention.

From the perspective of the weakness of the system in developing capacity, it is seen that there is a lack of transition factors related to vocational education. In conclusion, the low value in vocational education and operating information create a problem. In this system where those who need to lean towards vocational education, the status of vocational training is not high (Mehaut, 1997).

Vocational training tendencies and diplomas are not guiding in the world of work like in Germany, but are left mainly to the school. The main weakness of this model is that it is very far from the asserted claim that there is equality in education for all.

In practice, the management of student variety is problematic. When the system cannot manage unsuccessful students, there is the managing system of "failing the grade". Although they are against pedagogic groupings following high school, there is application of different classes based on the level of the student (Green et al., 2006). In these countries, it draws attention that the rate of dropping school at a young age is high. In Spain, in 2010, it was seen that this rate was at the level of 31% (Eurostat, 2010). The educational course is mainly irreversible (De Velde, 2008). This type of system generally puts vertical progress in importance and the aspects which do not give the opportunity to return from mistakes limit the opportunities of youth in educational development.

In France where the Baccalaureate type determines the educational future of crowds , although vocational technical program diplomas offer the right of entrance into university, this freedom is left in form, because the chance of these young people to be successful at higher education is very low. In this situation, the high school diploma of young people is indicative of their vocational future.

4. German Countries (*separation model)*

The German system (Germany, Austria, Switzerland) are representatives of the separation model. This model separates students beginning from primary school years based on their levels (Mons, 2004) and the guidance of students is done based on this. The German countries model, by having a strict elimination at the end of primary school in the transition to middle school, separates itself from the other two models.

The first attention drawing capacity developing way of this system is that it has a high status and quality vocational education system. This system named as the dual system is known for the large importance it places in vocational education. An indicator of this is that the number of students in vocational/technical education high school is higher than those in general education. In Austria, according to 2010 data, the number of students in vocational/technical education high schools is 3.5 times higher than those in general high schools (Eurostat, 2010).

This system focusing on sorting and instruction explains its basis this way:

Each educational area guides towards different vocations; each instructional area has its own individual

identity and value. Secondly, the power of the instruction focused system is that these instructions and diplomas (programs, abilities to acquire, exams) are done in the scope of the wishes of social shareholders.

Vocational technical education reduces the risk of being unemployed and increases the possibility of entering the job market as a qualified personnel (Yossi Shavit and Walter Müler, 2000). In Germany, the education system is highly divided into specialization areas and these benefits of the model of separation are accentuated. A quality vocational/technical education motivates students with low success to at least receive a quality vocational education and this way continue their education (Estevez-Abe et al. 2001). The fact that the tendency to end education at a young age is very low in these countries supports this view. For example, in 2010 in Switzerland, the rate of leaving school early is the earliest among all countries at (7.6%) (Eurostat, 2010).

About transition factors which make the quality vocational technical education resource effective, it is seen that this education area provides high social status and has a high degree of importance. Along with this, in contrast to the inclusive formal model in France, this system increases the identity value of occupational/technical education and, from this perspective, gives students a certain attraction (Maurice, Sellier and Silvestre, 1982).

As the weakness of this system in developing capacity from the point of view of lack of resource, the body education being short, ending at the end of primary school/start of secondary school, the concept of being eliminated at early ages can be tied to the system of strict directing areas. The real freedoms of students are limited. In some international surveys, it is seen that in education systems in which elimination is done at an early age, the indicator value of social factors increases. On the other hand, this system, which promotes the separation of students into strict educational areas, creates irreversibility on the educational line. This situation especially has high barriers between transition into higher education after vocational education in Germany. When it comes to negative transition factors, it is seen that in entrance to vocational education, ethnic discrimination occurs (Shavit et Blossfeld, 1993).

In the table below training modules trying to define capacity development possibility in terms of two dimensions up to here (capacity building aspects and weaknesses in capacity building) are summarized.

Table 1: The capacity increasing and decreasing aspects of educational models

EDUCATIONAL MODEL: PURE COMPREHENSIVE MODEL (Finland, Sweden, Norway, Denmark)	
ASPECTS WHICH DEVELOP CAPACITY	
Resources	A long common body education; the right for all to transition into higher education
Transition Factors	Separation into areas is limited, individual courses are widespread, no elimination at a young age, educational scholarship for all
CAPACITY WEAKNESSES	
Lack of Resource	The experienced teacher privilege in certain institutions;the existence of high status schools
Deficiency in Transition Factors	Social and ethnic difference between schools
Negative Transition Factors	Secret hierarchy in terms of knowledge

EDUCATIONAL MODEL: **MARKET FOCUSED MODEL**	
ASPECTS WHICH DEVELOP CAPACITY	
Resources	Long common body education, for all to be motivated into higher education, quality higher education
Transformation factors	Same basic education for all, individual courses for unsuccessful students
CAPACITY WEAKNESSES	
Lack of Resource	lack of quality occupational/technical education
Deficiency in Transition Factors	unwillingness of those who work in occupational/technical education very low educational scholarship
Negative Transition Factors	Tracking

EDUCATIONAL MODEL: FORMAL COMPREHENSIVE MODEL(MODÈLE COMPRÉHENSİF FORMEL) *(France, Italy, Spain, Greece)*	
ASPECTS WHICH DEVELOP CAPACITY	
Resources	common body, importance in vocational training
Transformation factors	The homogeneity of the teaching staff The effort to strengthen vocational training through the approach

	of economic development projects.
CAPACITY WEAKNESSES	
Deficiency in Transition Factors	The low status of application information and vocational training
Negative Transition Factors Informal arrangement of classes, the policy of failing	
Irreversibility of the education line	

EDUCATIONAL MODEL: AYRIŞTIRICI MODEL -Modèle de la séparation- *Germany, Austria, Switzerland*	
ASPECTS WHICH DEVELOP CAPACITY	
Resources	Active education; Quality vocational training
Transition Factors	information diversity in primary education high value/social status of vocational areas
CAPACITY WEAKNESSES	
Lack of Resource	weakness of common body education (early separation and strict sortation Blocking of entrance into higher education after vocational training (Germany)
Deficiency in Transition Factors	The weakness of academic instruction in vocational training
Negative Transition Factors Ethnic discrimination in entrance to vocational training	
Weakness in democratization in higher education	

* *Typology in this study is the status of reality more or less simplified and it should be considered that none of the models of today are all inclusive or favoring market.*

RESULT

Sen's "capability" theory recommends to assess the inequalities in "knowledge basics of decision" in other words to change the information to be considered for evaluating the status of people with the decent one and for this to transit from assessment of resources to assessment of the ones really existing.

In this study based on Sen's capability theory, it was scrutinized whether there are transformation factors which would render the resources effective beyond the resources achieved in the training models implemented in European countries. Weaknesses and strengths of the education models in terms of capability, in other words, transformation effects provided by the education systems were are examined.

Sen's theory directs to make a comparison about the status of individuals with a dynamic perspective and tackle with educational development of an individual holistically. In the end, an inequality in a position may lead to a positive direction in continuation or in contrast a person may have a lot of possibilities at the beginning and may see that these possibilities decrease in time and even due to a wrong selection of these possibilities may be irremediable. As per PIRLS exam results in North European countries at the beginning of the elementary school despite the existence of significant inequalities seen among the students towards the end of the secondary school, it is seen that this inequality, as a result of students' academic success (in *PISA test*s) decreases to the lowest level (Dupriez et Vandenberghe, 2008). Within this context, North European countries, thanks to the same common education program, put forward their differences as countries who are the best in terms of success at developing opportunities for students. In this study, although it was set on the way with Mons' research (2004) and because it is restricted to the obligatory education examination, other analyses were consulted.

As in differentiating models, while some education models are seen quite unequal at the level of compulsory education, they may be more developing in the continuation. Although the differentiating model seems to be unequal because it eliminates in early age, it provides certain freedoms to the individual in terms of qualified occupational education. Occupational/professional education increases the chance of an individual to get a job. Following the compulsory education, it is more advantageous to terminate the education with occupational/professional diploma rather than a general education diploma (Shavit and Müller, 2000).

It is seen that the quality and the value of occupational/professional education are related with the operation of the business world. In these countries, to be in an occupational/professional field provides individuals a field of freedom. From this perspective, the differentiating model seems to be more advantageous than the market focused model *modèle compréhensif marchand* and a non-technical education model le *modèle compréhensif formel.*

The phenomenon of field of opportunities, which is very important in Sen' theory draws the attention to the first referral stage. In this critical transfer stage, resources and transformation factors presented to the students are very important. Accompanying a student during this selection stage creates a positive environmental transformation factor. As stated by De Besses (2007), *in a vocational high school, a process of effective capability development including all*

educational activities with all dimensions forms a kind of road where the student would develop sufficient self-respect for him which would motivate the student to progress towards his/her vocational objectives (p. 120).

This study puts forward the necessity of directing the focus of attention towards the resources and positive transformation factors in the education system. As per the results of the research studies conducted over strengths and weaknesses of the resources and transformation factors which are already active in the EU countries , the students in the Turkish education system should benefit in order to do arrangements in developing the opportunities field.

REFERENCES

Atkinson, A. (1999). « The Contribution of Amartya Sen to Welfare Economics », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 101, no 2, p. 173-190.

Bonvin, J.-M. et N. Farvaque (2007). « L'accès à l'emploi au prisme des capabilités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation-Emploi*, no 98, p. 9-22.

Conseil de l'Union européenne (2000). « Conclusions de la présidence, Conseil européen de Lisbonne » (http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm).

De Besses, M. (2007). « L'estime de soi, enjeu éducatif pour préparer à la vie professionnelle », *Formation-Emploi*, no 98, p. 109-121.

Dubet, F., M. Duru-Bellat et A. Vérétout (2010). *Les sociétés et leur école: emprise du diplôme et cohésion sociale*, Paris: Seuil.

Dupriez, V. , J.-F. Orianne et M. Verhoeven (dir.) (2008), *De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question*, Berne: Peter Lang.

Dupriez, V. et V. Vandenberghe (2008). « Les inégalités dans les systèmes scolaires en Europe: état des lieux », dans V. Dupriez, J.-F. Orianne et M. Verhoeven (dir.), *De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question*, Berne: Peter Lang.

Duru-Bellat, M. et A. Kieffer (1999). « La démocratisation de l'enseignement "revisitée" : une mise en perspective historique et internationale des inégalités des chances scolaires en France », *Les Cahiers de l'Iredu*, no 60, mai, 313 p.

Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence: essai sur le capitalisme moderne*, Paris: PUF, coll. « Le lien social ».

Estevez-Abe, M., T. Iversen et D. Hall (2001). « Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State », dans P.A. Hall et D. Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.

Eurostat (2010) Europe in figures. Eurostat yearbook 2010. Europoen Commission ISSN 1681-4789

Green, A., J. Preston et J.G. Janmaat (2006). *Education, Equality and Social Cohesion: A comparative Analysis*, Houndmills: Palgrave Macmillan.

Hall, P.A. et D. Soskice (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.

Iversen, T. et J.D. Stephens (2008). « Partisan Politics, the Welfare State and Three Worlds of Human Capital Formation », *Comparative Political Studies*, vol. 41, nos 4-5, p. 600-637.

Maurice, M., F. Sellier et J.-J. Silvestre (1982). *Politiques de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne: essai d'analyse sociétale*, Paris: PUF, coll. « Sociologies ».

Méhaut, P. (1997). « Le diplôme, une norme multivalente? », dans M. Möbus et É. Verdier (dir.), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France, conceptions et jeux d'acteurs*, Paris: L'Harmattan.

Meuret, D. (2000). « L'équité en éducation selon les théories de la justice », dans A. Alcouffe, B. Fourcade, J.-M. Plassard et G. Tahar (dir.), *Efficacité versus équité en économie sociale*, Paris: L'Harmattan.

Mons, N. (2004). *De l'école unifiée aux écoles plurielles: évaluation internationale des politiques de différenciation et de diversification de l'offre éducative*, Thèse de doctorat inédite en sciences de l'éducation, Université de Bourgogne.

Olympio, N. (2008). *Mesure de l'égalité des chances des systèmes éducatifs à travers le rôle de l'environnement familial de l'étudiant: une comparaison internationale*, Mémoire de maîtrise de recherche en économie, Université de la Méditerranée.

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

Robeyns, I. (2000). « An Unworable Idea or a Promising Alternative? Sen's Capability Approach Re-Examined », *Mimeo*, Wolfson College, 32 p.

Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*, Londres: Elsevier Science Publishing Company.

Sen, A. (1992). *Inequality Re-examined*, Harvard: Harvard University Press.

Sen, A. (1993). *Éthique et économie*, Paris: PUF.

Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*, Paris: Seuil.

Shavit, Y. et H.-P. Blossfeld (1993). *Persistent Inequality. Changing Educational Attaintment in Thirteen Countries*, Boulder: Westview Press.

Shavit, Y. et W. Müller (2000). « Vocational Secondary Education. Where Diversion and Where Safety Net? », *European Societies*, vol. 2, no 1, p. 29-50.

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris: PUF, coll. « Le lien social ».

Verdier, É. (2008). « L'éducation et la formation tout au long de la vie: une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et Sociétés*, vol. 40, no 1, p. 195-225.

Woesmann, L. (2004). « How Equal Are Educational Opportunities? Family Background and Student Achievement in Europe and the United States », *CESifo Working Paper*, no 1162, 41 p.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION I-B

26 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 2

COUNSELLING SERVICES FOR GROUPS WHICH REQUIRE SPECIAL POLICIES-1

CHAIR:

ASSIS. PROF. DR. ASLI GÖNCÜ

(ÇANKAYA UNIVERSITY)

euro | guidance

RELATIONSHIP BETWEEN THE RECRUITMENT OF DISADVANTAGED GROUPS AND SOCIAL INCLUSION FROM THE PERSPECTIVE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS

Sevda Demirbilek[1],Nergis Melis Uluğtekin[2]

[1] Prof. Dr., Dokuz Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations, 35390 Izmir, e-mail: s.demirbilek@deu.edu.t

[2] Lecturer, Dokuz Eylül University, Bergama Vocational School, Occupational Health and Safety Program, Izmir 35700, e-mail: melis.ulugtekin@deu.edu.tr

ABSTRACT

Job and vocational counseling is a professional and systematical help and support process to a human being to get self-knowledge about himself, to get information about the employment and professions, and the job world. The aim of the job and vocational counseling is helping people by providing them information about the job world. This is a professional help to a employer or a group of employers about the occupational satisfaction during his entire career. Counsellors are expected to support people who are new at job life, who are on the edge of promoting, or who are planning to change their career ways, and the people who are discriminated in the job life. Counsellors support these people by helping them to get self-knowledge about themselves, and give information about the job world. At the present day, the job and vocational counseling is frequently focusing on career development rather than the career choice. Because of this situation more career counsellors are needed to focus on career choices.

Disadvantaged groups like handicapped, old, or the women form the majority of the society, but they are usually working as an unregistered employer, and they are underpaid despite the equality under the law. Disadvantaged people don't able to join the labour market, or work under adverse conditions and this situation increases their risk of being poor and put them on edge of the social life. New recruitment strategies must be developed for disadvantaged people. Addition to the strategies disadvantaged people should be trained by the career counsellors about the job life. Definitely, these recruitment strategies can only be successful when they include the social inclusion of these disadvantaged groups.

Career choice is one of the most important choices in a person's life. Choosing the right career brings satisfaction and success to a person's life. On the other hand it helps the job providers, the organizations and the country to use the sources more efficiently. Social inclusion states the merge between the disadvantaged groups and the whole society. There is a big relationship between the social inclusion and the recruitment, because the recruitment helps the disadvantaged groups to get social inclusion after they get an adequate income and social security. Recruitment also increases the self confidence of the disadvantaged people. This paper studies on the factors which causes social exclusion for the disadvantaged groups. The paper also emphasizes the ways to create social inclusion for the disadvantaged groups and focus on the role of the career counsellors.

Key Words: 1. Job and Vocational Counseling, 2. Disadvantaged Groups, 3. Social Inclusion, 4. Recruitment

INTRODUCTION

The ability of individuals which are the building blocks of society is an important process to choose the most suitable profession, to take the appropriate education for this profession and work suitable for their choice because each person has different abilities, interests and personality traits. Therefore, individuals are contributing both to themselves and the country with the highest level with the choice of their career and job appropriate to their orientations. At this point, the importance of counselling services arises.

The job and vocational counseling contributes individuals to recognize their own traits, to take education necessary for chosen job and to place the most appropriate job they perform. Placing people to the most appropriate job and therefore evaluating the human resources the most effective way is very important for both the development of country and the struggle for unemployment. Placing the right people for the right jobs, and thus to evaluate the most effective way of human resources, on the other hand is of paramount importance in the fight against unemployment on the one hand, development of the country.

The job and profession counseling as an active employment means plays an important role in order to add disadvantaged groups to employment. With a requirement of social life, some improvements should be made in order to add fully disadvantaged groups to employment, some arrangements should be made, they should be supported in order to make them work, gain and be self-sufficient individuals. The attendance to labor force ensures the group to make money, helps them to found family and to ensure the social peace by preventing the social exclusion. Within this viewpoint, the job and profession counseling should be built with right policies in order to add the group to the working life and to sustain their working life.

THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING AS AN ACTIVE EMPLOYMENT POLICY

Job, profession and career are concepts frequently used and interchangeably and mixed in daily life. Therefore, it will be useful first to clarify these concepts. The concept of job which has different definitions is defined as a group of similar activities carried out in a particular workplace (Erdogmus, 2011: 7) and represents the implementation of professional knowledge and skills.

The concept of job, defined as a social bond, is also seen as one of the most essential element that ensures the adoption and acceptance of society; by identifying the status and roles of individuals, non-personal and personal social ties are strengthened at the request of them (Emirgil, ACE, Işığıçok, 2014: 142).

The concept of profession is seen as a set of regular and formal activities which individuals gain with a particular education and they continue to gain their life and is also defined as a set of systematic activities which are done in order to produce usable goods and services and to earn money in exchange, are acquired by specific training, are based on systematic information and skills and whose rules are determined by the society (Erdogmus, 2011: 8-9).

The origin of the career concept is derived from "carrus" having a meaning carriage and "Carrera" having a meaning way and comes from "carrierre" used as racing path in French and "career" used as profession in English. Career is also defined as a whole works, individuals undertake throughout their working life, it is noteworthy that there is a very wide meaning and significance. Indeed, career with this perspective means not only jobs individuals have but also that they can move in their companies which they are working with the knowledge, skills, abilities and working desire they have and they realize their expectations, aims, feelings and desires regarding on their working role in their workplace.

"Job and profession counseling" is defined as a systematic helping process for solving problems regarding on their choices of job and profession which are the most appropriate for individuals' desires and conditions, the usage of educational opportunities with their job choices, the placement to jobs and the harmonization of jobs by comparing the individuals' characteristics and the properties and conditions of jobs and workplaces (Emirgil, Aca, Işığıçok, 2014: 142). It is professional and systematic helping and supporting process in order to recognize themselves for individuals, to have information about jobes, professions and the job world, to compare them with jobs, professions and organizations and to create an employment and development plan (Erdogmus, 2011: 8).

According to Turkey Employment Agency (ISKUR) the job and vocational counseling is to help and give professional support as individuals or groups in order to choose jobs and careers which individuals face in various stages of their working life by ensuring them to recognize themselves and the working life, to progress in job and career, to change job and career, to satisfy in job and career and improve themselves (Erdogmus, 2011: 7).

The target audience of job and vocational counseling is generally young people in vocational selection phase, unemployed people and individuals at all levels (Erdogmus, 2011: 8). However, while ISKUR defines the target audience of job and vocational counseling, it divides the target audience into two main groups/classes with individuals who will benefit from the "job counseling" and "vocational counseling".

Accordingly, among people who benefit from job counseling services by ISKUR, there are young people and adults who newly enter to the labor market and haven't any career, people who are unemployed for a long time, people who don't get jobs even if four or more than four people are sent to employers, people who lose their jobs due to privatization, job closure or recession and who take unemployment paying because of this, people who want to improve their skills, people who have difficulty in finding a new job or changing their career or adapting, people who want to take information on the current professional education opportunities, people who are employed in occupations whose popularity loses and who need to any additional occupational training in order to increase the employment probability, people who want to attend to the training course even if they haven't any career, people who want to take information on how can they find potential jobs they work, people who need to direct while searching jobs and therefore people who can benefit from the training of job looking skills and people who want to found their own jobs (Erdoğmuş, 2011: 8-9).

Counsellors gives directions to people who need help in finding jobs for recognizing their properties and evaluating themselves or for recognizing the current education opportunities in order to gain jobs which are appropriate to these properties or job choosing or new jobs. It is possible to benefit from the job counseling services for not only unemployed people but also people who aren't pleasure for their jobs, people who are indecisive in choosing jobs and people who want to change their jobs. job counselling services, although they are usually in the responsibility of the public employment offices, some private employment agencies are used for this purpose in many countries including Turkey (Kocak and Akman, 2011: 138-139).

Considering these descriptions, job and vocational counseling is not just for individuals or groups experiencing career issues, but also individuals and groups in all phases of life in order to support for having a job and career that suit them, they do willingly and can work efficiently and productively, and to ensure the continuity of this support (Erdoğmuş, 2011: 10). As can be seen here, the job and vocational counseling is of great importance in terms of the social integration.

So many institutions and organizations have carried out studies in the field of career guidance and counseling services but the greatest responsibility belongs to the ISKUR the field of job counselling -as a public service and as to cover all segments of society-. However, the dimension of "vocational counselling" of the services given under the name of "job and vocational counselling" stands out and there isn't any effective service for the job counselling. It is very ordinary process for an employment agency to make the source of people prepared for the employment. However, it is very important to be effective for the services of job counselling for individuals who are unemployed in a country in which unemployment case is densely felt. The job counselling is an important activity which ensures ISKUR which is a public employment agency to realize efficiently all services for sustaining the employability and employment. Job counselling comprises arguments not only in the field of employment but also other arguments that may be effective in many other habitats. Considering the orientations of human resources, it ensures to make the right investments for this source and thus allows the country to use of these resources for investment effectively. Therefore, it is very important to develop the activity with such importance and to increase its operability (Karagülle, 2007: 3).

THE APPROACH OF SOCIAL INCLUSION

The concept of social inclusion is a concept including these disadvantaged groups (disabled people, old people, women, etc.) to the social life and integrating and mainstreaming with the society as opposed to the social exclusion. The social exclusion is a process and condition in which individuals are prevented to integrate with society and to access to opportunities, are deprived of the basic needs, are broken the bonds with the community and are deprived of e community, civil, political, economic and social citizenship rights. The social exclusion is the condition of physical,

mental and social disability. Individuals and groups socially excluded are people who have suffered inequality, unprotected, vulnerable and poor against all risks. In other words, the social exclusion is very comprehensive and multi-dimensional concept to be defined as that individuals don't benefit from the health and cultural opportunities, aren't in the production activities and don't participate to the decision-making processes due to unemployment, poverty, disability, non-education, inability and being old (Genç, Çat, 2013: 369).

Social inclusion is a relative concept judged by comparing certain individuals, groups or communities' conditions with others' conditions. However, it is a normative concept that emphasizes the right of individuals to participate in society in which they live. The social exclusion is a process in which individual, groups or communities are pushed out of society, their ties with community networks and activities are cut off and they are deprived of participation to the social life when regarding their poverty, poor health, lack of education and other disadvantages (Genç, Çat, 2013: 370). It is envisaged at the Lisbon Summit that the economic improvement is ensured for more development and employment and new activities are arranged for the increase of integration with the society. Policies for social inclusion in Turkey was started for the first time with the "Medium Term Program," (OVP) prepared by the State Planning Organization (DPT). This program consists of the social inclusion programs designed entirely for disadvantaged social groups. The EU emphasizes the necessity of remodeling of the social protection systems against the social issues such as rapidly aging population, changing social structure (increase in the number of family of single parent), changing and differing social requirements, long-term unemployment rate. At this point, the - social inclusion not only is a response to poverty and social exclusion but also assumes a key role in enhancing the capacity of people in the context of access to work in order to increase the labor supply. With this discourse, the active labor market policies are seen as cure-all recipient order to increase employability with the slogan of education during life time which is frequently said within this scope in the social inclusion in the face of changing economic and social needs. The EU has accepted the groups carrying a high risk in terms of poverty and social exclusion as unemployed people (especially long-term unemployed), single-parent families, older people (especially those living alone and female ones), families which have many children and old people, children growing up in poverty (evaluated in the key importance as a group which will produce a continuous self-deprivation in future periods), immigrants, ethnic groups and especially gypsies, disabled people, homeless people, people who are subject of human trafficking, people living in care institutions, families which are making subsistence farming and women who are exposed to discrimination. The basic facts which these groups are experiencing are listed as the exclusion from employment (which has a key role), the exclusion from education, the exclusion from housing (in the sense of quality and quantity as well), the exclusion from transportation and health and in particular the exclusion from long-term health care services (Gokbayrak, 2005).

Member States and candidate countries have begun to draft a Joint Inclusion Document after this summit. Joint Inclusion Document consists of one of important documents for the determination of basic policies to combat poverty and social exclusion in order to ensure Turkey to benefit from helpings before accession. The preparation process has revealed the scattered nature of social assistance and social services, the deficiencies in the protection of human rights in Turkey (Altuntaş, 2017: 7).

Family, women, children, old people, people with disabilities, immigrants, homeless people, drug addicts, homosexuals, minorities and many disadvantaged groups have many problems from employment, improving the quality of life and education and health services (Altuntaş, 2017: 4-8). The factors that lead to the exclusion of the working life for disadvantaged groups are possible to collect under five groups as social, personal, public, institutional and market factors. Improvements need to be able to activate all of these factors. For example; social factors may affect the understanding and behavior of employers and policy makers as to be an obstacle to the participation to the social life. The social attitudes and behavior towards disadvantaged groups such as ex-convicts, drug addicts, disabled people and old people may result in discrimination. This discrimination may fuel the social exclusion (Genç, Çat, 2013: 370-371). Bonner (2006) examined the social exclusion in 7 dimensions (Table 1).

Table 1: Dimensions and Elements of Social Exclusion

Dimensions of Social Exclusion	**Elements of Social Exclusion**
Personal	Mental and physical disorders, training which does not meet expectations
Economic	Long-term unemployment, jobless households, income poverty
Social	Homelessness, crime, rebellious youth
Political	Incompetence, the lack of political rights, the distrust to the political processes or to the alienation for these processes
Environment/Neighborhood	Inadequacy of the settlement structure,
Spatial	Marginalization of vulnerable groups
Group	Focusing on the characteristics of disabled, elderly people and ethnic minority groups

The most important characteristics of the groups exposed to social exclusion is that they can't participate in society, have inadequate equipment and are themselves feel inadequate. Social exclusion is a two-sided phenomenon that occurs in this sense. Disadvantaged groups are hesitant to get into the groups at risk of social exclusion in society while having difficulties to integrate in society. The most risky factors in terms of the elements of social exclusion are that both sides don't experience the social integration skills (Genç, Çat. 2013: 371).

Disadvantaged groups at risk of social exclusion are putting themselves more difficult conditions through this psychological pressure. There isn't any common measurement that measures the state of the group with the risk of social exclusion in society and German Professor Thomas Scharf tried to explain this with five main criteria and this has shed light on understanding of which areas these groups are excluded from (Table 2).

Table 2: The Exclusion Example for Each Measure

Dimensions	The Examples for People who are Assumed as Being Excluded
The Exclusion from Social Relations	A close relationship with his wife, talking with her children only on the phone, but not provide contact outside with them
The Exclusion from Cultural Activities	No going to theatre, concerts, opera and etc. an art gallery or museum , going to cinema one or two times in a year even if wanting to go more
The Exclusion from Social Activities	Not being a member of any non-governmental organizations, not participating in a voluntary activities, not voting in elections
The Exclusion from Access to Basic Services	Making hardly bank transactions, using hardly the post office
The Exclusion from Close Environment	Defending sentences such as "nobody in this neighborhood is reliable" or "when you need help here, nobody can help you"

3. THE ROLE OF SOCIAL INCLUSION OF EMPLOYMENT OF DISADVANTAGED GROUPS AND THE SERVICES OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELING

While the services of job and vocational counseling are provided, certain principles should be regarded (Erdogmus, 2011: 12-13). These principles are that each individual have the freedom of choice, the usage of job and vocational counseling is optional, confidentiality is essential in the counseling services, the services are open to all members, these services are carrying out with the cooperation of the parties involved and job and career counselors should be responsible for both society and individual.

Since disadvantaged individuals can participate in the social life and can integrate into the society, they must be supported by the social inclusion policies in order to enable them to use their potential. If individuals including the disadvantaged groups are supported when their skills are inadequate, their levels of success increase and if comprehensive social inclusion policies are developed and implemented, they will get rid of elements which push them to be far from the social life. (Genç, Çat. 2013: 363). At this point, many tasks fall to professional advisors.

The awareness of individuals in the disadvantaged groups is not sufficient in terms of the social integration. Even if individuals aren't in the disadvantaged groups, the professional advisors should make informed about these groups and tell people in the disadvantaged groups how they can help hem and the importance that they participate to the society and working life. This will increase public awareness and will accelerate the process of social inclusion.

Disadvantaged groups which are faced with the risk of the social exclusion want to solve these problems with the employment policy, to participate in the social life, to cling to life with their own resources, to share the same environment with healthy people, to see themselves as part of society, to be happy by living without being dependent on others, to have a say in the labor market and to take advantage of all kinds of rights (Genç, Çat. 2013: 389). If they have desire and ability to work and they don't have any opportunity to work, deep economic, social and psychological effects could create on the human life. Unemployment crease extremely negative results in terms of both "individuals and families" that are experiencing this issue and "economic and social" aspects. If unemployment individuals increase in the society, even if they don't contribute to the formation of national income, they will take their share on the division and this leads to many serious problems such as the deterioration of income distribution, the decline of social welfare and the gradually increase of the informal employment (Emirgil, Aca, Işığıçok, 2014: 140).

There is a close link between employment and the concept of social inclusion. Because employment ensures to prevent the exclusion of disadvantaged groups, to provide sufficient income and social security, to meet the material and spiritual needs, to strengthen self-confidence. Keeping away the disadvantaged group from the area of production means that they are deprived of these gains. In order not to encounter this problem, the social awareness should be created and the structural process should be improved. Social inclusion is to ensure individuals and groups who are subject to the social exclusion to integrate with society by removing some factors which prevent them to be in the social life and by bringing them to the level in which their life standards are accepted in the society. The working life is very important for the disadvantaged groups to participate in social life, to be beneficial to society, to create a social

environment for themselves by communicating with new people and to develop the ability to sense self-sufficient. Developing adequate employment methods in order to participate in working life and working in places which suit to their special conditions will both decrease the rate of unemployment and also contribute to the labor market (Genç, Çat, 2013: 363-374).

ISKUR gives services individuals who have difficulties in finding a job, cannot adapt to working life, want to gain job/occupation, and want to change job/occupation or to advance their career in the counselling process. In this process practiced in the dimension of in the individual counseling, people are helped to be directed and/or to be placed to the appropriate work, to be informed about career and educational opportunities if needed, to gain the job looking and to create the employment plans. Also in job counselling process, the conference and sessions on the development of job looking are arranged for students in the vocational training centers (apprenticeship training center), vocational school and university, soldiers and petty officers which are about to complete the military services, convicts who are about to complete their detention time and small groups consisting of people registered at the Institution (Karagülle, 2007: 13).

These activities are the activities that accelerate and improve the social inclusion. Those who participated in these activities should be knowledgeable about the disadvantaged groups and should encourage them and be experienced. Continuous dialogue should be made, feedbacks should be carefully examined, the loss and benefits analysis should be done, and the appropriate programs should be prepared (Davisv Bates, 2004: 205). It is possible to find examples of many countries. For example, the Employment and Vocational Training Institute which is a subsidiary of the Portugal Ministry of Labour and Solidarity gives services in some areas such as vocational training, employment subsidies and with outside of the employment service; vocational guidance, employment subsidies and the execution of vocational program and apprenticeship training as well as finding work and workers. In Ireland, there is a counsellor for each 500 students in the secondary education institutions. These counsellors should have the master's degree in guidance and counseling profession. Counsellors should advise on the career, help students about their learning struggles and lead them to solve their personal problems with the decreased teaching load. Although there is no obligation on career education, it is included in some school programs and vocational training. It is mandatory especially for students to be given the Vocational Education Program Certificate after school (Karagülle, 2007: 28-47).

After the economic crisis, in Belgium, a unit has been created at the federal level in order to support workers in the companies which have more than 20 workers and are engaged in mass layoffs and help in finding jobs and to give the job and vocational counseling services. It is ensured that the job-looking support should be consisted of former permanent workers in the Vagon Region, more employers should be taken in the public employment services in Flaman Region and some helps for former permanent workers should be made. In France, a program to be assumed as a reform in the unemployment policy was launched in July 2001. The Public Unemployment Agency, which is an important part of this reform, is aimed at the provision of more and intense counselling services (by dealing with one to one) by considering activities in the direction of program in order to support the unemployment people (Koçak and Akman, 2011:140).

These services are in the areas which are frequently used by people in every sections of the society. To ensure the availability of job counselling services, centers who give services should be opened the service building of the Institution in order to give job counselling services. In order to give seminars regarding the services of job counseling and job search to the disadvantaged groups, the cooperation should be set up with non-governmental organizations in which the target audience consists of this kind of groups and presentations should be made within the scope of programs to be determined in terms of the characteristics of these groups. Also, the cooperation can be made with municipalities and some sections which are far from the city centers can be reached. For example, the Career Information Centers which provides the counselling services in Germany is of paramount importance. These centers which spread over large areas and operate within the organization depending on the branches are places in which young people may have information about the professional lives to be thrown. Corporate job counsellors are responsible for brokerage and counselling activities in the recruitment of labor market research in the areas where the branch they work. Since the job counselling is very comprehensive service, counsellor should be worked with other workers. Counsellors make unemployed, employees and employers informed about the state of the job market, professions, professional training opportunities and works on these issues and they provide counselling services by regarding the clients' personal situation (Karagülle, 2007: 48-68).

In many countries, personal action plans implemented are particularly effective for the activation of disadvantaged groups at risk of exclusion and in terms of increasing the employability. Preparation and monitoring of the implementation of action plans for these people may give useful results.). Counsellors should consist of personnel who can might prepare action plans and if possible, they should just deal with it. (Gündüz, 2007: 69). For example, the whole of Czech Republic public employment agency consists of 76 region and 160 deputy branches affiliated to the Ministry of Labour and Social Problems. In the mid-1990s, there are 58 personnel in the regional offices and 4 personnel in the subsidiaries and 65 personnel in the public employment offices in the ministry in average. Many of the counsellors are specially trained for disadvantaged groups. There are 1,500 counsellors as giving vocational guidance for young people and counseling for disabled people and the general counseling services are carried out by 350 people (Karagülle, 2007: 46) In Sweden, which is a Nordic country, a program called as the activity guarantee basing on monitoring started in order to monitor both the unemployed and job counselling in 2001. In this program which is supported with income, the geographical mobility of the unemployed people in the long-term is targeted (Koçak AND Akman, 2011:140).

CONCLUSION

Disadvantaged groups, who want to live with the community throughout the history of mankind, live at risk of social exclusion, have difficulty in finding employment opportunities and fail to provide the integration with society. The risk of social exclusion faced by disadvantaged groups is a social phenomenon. Disadvantaged groups are isolated as a result of the angle of approach and perspective in society.

With the development of social policies, several studies have made and policies are implemented in order to ensure the integration disadvantaged individuals and into society of today with the development of disadvantaged individuals and increase their participation in the social life. Today, policies for these groups propose to be in the labor market for their participation in social life. Work environment is seen as an important opportunity for the socialization and social inclusion.

Disadvantaged individuals must be supported by social inclusion policies in order to ensure that they can participate to the social life and use skills. The comprehensive social inclusion policies which will purify them from some elements pushing them to be far from the social life and will increase their success levels if they are supported when their skills aren't enough are developed and implemented and this policy will connect them to live. Here, job and professional counsellors have some duties in order to ensure disadvantaged groups to place in suitable jobs and to sustain their working life happily and healthily. Job and professional counsellors should have guidance and information. Job changing opportunities should be increased, employment policy should be organized as to include disadvantaged groups and the work for peace should be provided. How can the employment of these groups are employed in terms of being efficient for the country is the subject of a separate study.

REFERENCES

ALTUNTAŞ, B. (2014).“Sosyal Refah Politikaları ve Sosyal Hizmetler Dönüşürken Dezavantajlı Grupları Yazmak”, Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Politika içinde, Ankara: Nobel Yayınları.

AYTAÇ, S. (2005).Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Kitabevi.

BONNER, A. (2006). Social Exclusion and The Way Out, West Sussex: John Wiley&Sons Ltd.

DAVIS, P., BATESA. F. (2004) . “Social Capital, Social Inclusion and Services”, Disability& Society, Vol. 19, No. 3, 195-207.

EMİRGİL, B.F., ACA, Z., IŞIĞIÇOK, Ö. (2014).“Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler”; Çalışma ve Toplum, No:1, 139-162.

ERDOĞMUŞ, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı, İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Ankara: İŞKUR.

GENÇ, Y., ÇAT, G. (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”; Akademik incelemeler Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 363-393.

GÖKBAYRAK, Ş. (2005). “Avrupa Birliği’nin Sosyal Koruma Sorunsalı Olarak Sosyal İçerme Politikaları”, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı:80, http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=6130.09.2014.

GÜNDÜZ, G.S. (2007). “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.

KARAGÜLLE, Z. (2007). “Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri”; İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.

KOÇAK, O., AKMAN, C. A., (2001); "İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği", İş-Güç Endüztri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Nisan/April, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num: 2, Page: 133-154.

THE IMPORTANCE OF WOMEN ENTREPRENEURSHIPS IN REGIONAL DEVELOPMENT THE APPLICATION IN TR72 (KAYSERI, SIVAS, YOZGAT) REGION

Hakan ARAS[1]
Cihan EKEN[2]

ABSTRACT
In recent years, the importance of women entrepreneurs in the growth and development of the economy particularly draws attention and the government policy is privileged in many arrangements for women entrepreneurs. However, women entrepreneurs face to many problems due to both being women and general economic conditions and the environmental impact. These problems differ from region to region according to the regions and provinces but the solutions put forward in general aren't effective enough to solve the problem for solving problems and developing entrepreneurship. If these problems which women entrepreneurs face are reduced, the rate of economic growth will increase. It is very important that the solution proposals to be found with the reason and the policies to be developed should be considered in terms of the local policies.
The aim of this study is to make a study by considering local features, to obtain the original data, to determine the problems of women entrepreneurs, to produce solutions and to help women entrepreneurs increasing the contribution to development and to obtain leading proposals. The statistical analysis are implemented to the survey results conducted to the women entrepreneurs performing in the TR72 Region (Sivas, Yozgat, Kayseri) and the general profile of women entrepreneur, their problems, the change of these problems and the concerns and expectations of women entrepreneurs in this issue and the solution proposals are tried to present.
Key Words: Women Entrepreneur, Regional Development, TR 72 Region, Entrepreneurship, Growth.

INTRODUCTION

In countries aiming for the economic growth and development, a balance is intended to provide in terms of both economic and social prosperity between regions. However, economic and social activities are collected in economic and social activities in almost every country and inter-regional development is emerging in terms of imbalances. This success which will be achieved at the regional scale for the development in order to be removed these imbalances is directly related to the selection of the correct response vehicles, the participation of local actors and the role which they have.
The potential women entrepreneurs within local actors or working life are also important in ensuring the regional development. The women's skills and abilities which are often neglected and aren't accurately is a significant loss in terms of the economic development. Women represent more than 40% as of today's global workforce, 43% of the agricultural workforce and more than half of university students (World Bank, 2011).
The female employment rate in Turkey is very low compared to the world average; it shows decreases over the years. According to ILO (International Labour Organization)' comparative data on employment (for 2012), the employment rate for men is 77.3% in the world, 70.7% in the EU-27 and 60.7% in Turkey; the employment rate for women is 51.4% in the world, 58.6% in the EU-27 and 22,3% in Turkey. "The Easiness of Doing Business" which a criteria for entrepreneurship is published every year by the World Bank for countries. Turkey was ranked as 71st by passing 2 digits compared to 2011.
Elimination of regional imbalances in Turkey, ensuring the development and inclusion of more women in the workforce for this purpose, policies is implemented in supporting women entrepreneurs. Many women adequate financial and moral support even though they want to participate in economic activity lies outside the economic life because he could not see.
The aim of this study is to determine the current status and problems of the women entrepreneurs which are living in region in the Middle-East Anatolia as TR72 region (Kayseri, Sivas, and Yozgat) and have undisputed importance in the regional development.

THE IMPORTANCE OF WOMEN ENTREPRENEURS IN THE REGIONAL DEVELOPMENT

Women entrepreneurs might be defined as women which have their own business in the market economy, work alone or make workers employed, produce and sell goods and services, research the credit resources, can overcome the urgent problems relating to the work, can adapt to new conditions and are trying to have experience in their fields (Çelebi, 1993). Although the differences on why women choose entrepreneurship are of course based on wide variety of reasons, "challenging (push)" and "stimulating factors (drawing)" [3] are generally grouped (Orhan and Scott, 2001).
The aim of regional development is to follow balanced economic development policies by eliminating development differences of provinces that are found in the region and to try to eliminate the economic, social and cultural imbalances economic between regions(Gündüz, 2006).
The effect types of entrepreneurship to the economic growth can be summarized as follows: (Stel and Thurik, 2004):
Entrepreneurs enter the market with new products and production processes.
They increase efficiency through competition.

---

[1] Job and Vocational Counsellor, Erzurum Provincial Directorate of Labour and Employment Agency hakan.aras@iskur.gov.tr
[2] Job and Vocational Counsellor, Erzurum Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, cihan.eken@iskur.gov.tr
[3] Compelling (Pushing) Factors: Obligation (in case of lack of family income), dissatisfaction against career being worked, difficulties in a new job finding, seeking flexibility in working hours, (to fulfill fully family responsibilities).
Encouraging (pulling) factors; Self-realization, entrepreneurship motivation, the desire to be rich, acquiring social status, obtaining power

They are developing understanding what can be live and what is preferred by customers by driving new products to the market.
They work longer more efficiently due to the strong relationship between effort and income.
According to the World Development Report 2012, the increased economic opportunities draw many women workers in the labor market and the women's labor force participation has increased in the last 30 years. Between 1980 and 2008, the difference between male and female in the labor market participation has fallen from 32% to 26%. By 2008, women represented more than 40% of the global workforce. As countries have grown, their economic structures have changed and new opportunities for women's employment have been opened and the educational level of women has increased (www.kssgm.gov.tr).
The Pakistan's attractive growth has realized with women's more participation on the formal labor force and other activities (Latif and others, 2011). In Bangladesh, the micro-credit implementation was launched in order to combat poverty, and today about 1,200 microfinance institutions make the process and it gives loan 8 million people, 90% of it is. Currently these financial institutions are implemented in more than 170 countries including Turkey.
The positive reflections of the increase of the number of women entrepreneurs on the development indicators make stabile also with the data on the World development Report.
Governments are intervening directly or indirectly to the functioning of the markets for increasing the female entrepreneurial activities and improving the current ones and are working to promote women's entrepreneurship with specific policies. Therefore, especially in underdeveloped areas, women's entrepreneurial activities are supported and developed by many international organizations, especially the United Nations and this is proposed as a special case of economic development.

2. A STUDY ON WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN TR 72 REGION

2.1. The Aim and Importance of the Research

The main objective of the study is to determine the general profile of women entrepreneurs and what the factors that prevent and support entrepreneurial activities are and to increase the solution proposals and regional development.

2.2. The Scope and Limitations of the Research

The research was conducted in Sivas, Kayseri, Yozgat within the scope of TR72. This is limited with women entrepreneurs registered to the local chambers of commerce and industry. Paying attention the sectoral segregation, especially interviews were conducted with especially women working actively.

2.3. The Assumptions of the Research

It is assumed that women entrepreneurs who were interviewed perceive right and give accurate answers to the survey questions.

2.4. The Method of Research

Data for the research were collected by face to face interview technique. Due to the high response rate and the advantage to ask more questions, face to face interview technique was preferred.
Within this research, the main mass is composed of women entrepreneurs in Sivas, Kayseri, and Yozgat within the scope of "TR72 zone" and who operate as registered at the Chamber of Commerce and Industry.
Among 432 women entrepreneurs participating to the research, 198 were from Kayseri, 163 were from Sivas and 71 were from Yozgat.

2.5. The Data and Evaluation of Research

2.5.1. The Demographic Properties of Women Entrepreneurs

It is determined that 38% of women entrepreneurs participating in the survey was in "26-35 age group," 35,4% of them was in "36-45 age group" and 16.2% of them is in "46 years and older group" and as the lowest rates, 10% of them is in "25 years old and younger group". According to these data, it can be said that that a significant majority of women who make entrepreneurship in Sivas, Kayseri and Yozgat was in the middle-aged.
While the vast majority (65.7%) of women entrepreneurs was married, 26.6% of them were single, 4.4% of them were divorced and 3.2% of them were widowed.
53% of women participating in the research were grown in city and 33.3% of them were grown in the metropolitan area.
32.2% of women entrepreneurs participating to the research were high school graduates, 27.5% of them graduated from university and 7.9% of them graduated from higher education and 2.8% of them were postgraduate. According to these results, the women entrepreneurship is not connected to the tertiary level, women who don't have any opportunity for higher education and don't prefer to go are directed to establish their own businesses.
47.7% of women entrepreneurs participating to the research stated that they speak a foreign language, 12.5% of them have poor language skill, 25.5% of them have moderate language skill and 10% of them have a good level of language. 52.3% of participants do not know foreign languages.

2.5.2. The Women Entrepreneurs' Forms Of Starting To Entrepreneurship, Their Problems They Live in This Process, Their Proposals For Women To Be Founded Business

Some questions related to their businesses for women entrepreneurs in the study were asked and the answers are presented as tables.

Table 1. Answers to the Questions towards Women Entrepreneurs Participating to the Research for their Businesses

	Yes	Percent	No	Percent

Have you received professional help while starting to the	170	39,4	262	60,6
Are you training your employees or making them trained by other people?	205	47,5	227	52,5
Do you benefit from the Internet in your job?	291	67,4	141	32,6
Is there a website for your business?	145	33,6	287	66,4
Are you getting members to be trained in your workplace?	210	48,6	222	51,4

According to Table 1, 39.4% of the women entrepreneurs participating to the research have received professional help while starting to the research sector. 48, 6% of them stated that they take employees to be trained in the workplace, 47.5% of them stated that they give training to the employees or make them trained. Besides, 67.4% of women entrepreneurs stated that they use the internet to work and 66.4% of them stated that they don't have any web page. When the figures in the table can be generally evaluated, women entrepreneurs don't have enough activities to develop their work.

Table 2. The Importance Sequence of Problems of Women Entrepreneurs Participating to the Research While Founding Businesses

	Importance Ratings (f)			**Weighted Average**		
Problems Encountering While Founding Business	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
Procurement of Capital	238	139	55	1047	10,41	**1**
Bureaucratic Processes	139	166	127	876	8,71	8
Educational Insufficiency	111	119	202	773	7,68	10
Inexperience	144	128	160	848	8,43	9
Choice of Suitable place	219	123	90	993	9,87	**3**
Difficulties because of Being Woman	176	120	136	904	8,98	7
High Rents	249	115	68	1045	10,39	**2**
In-House Responsibilities	208	100	124	948	9,42	4
Not Being Recognized in the Market	189	129	114	939	9,33	5
Procurement of Raw Material	110	111	211	763	7,58	11
Responsibilities in Family	167	159	106	925	9,19	6
Total	1950	1409	1393	10061	100	

According to Table 2, the most encountered problem of women entrepreneurs capital supply. In similar studies, the problem of capital supply was shown to be a priority. This is followed by high rents and by appropriate sitting choice. This is due to the structure of the local market. In parallel to similar results in studies conducted previously, the environmental factors are affected rather thn the personal characteristics of women entrepreneurs.

Table 3. The Importance Sequence of Women Entrepreneurs Participating to the Research in Their Businesses

	Importance Sequence (f)			**Weighted Score**		
Problems You Experience Now in your Business	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
The Working Culture Isn't Developed	171	179	82	953	12,76	**3**
Negative Situations Resulting from the Local Market	162	188	82	944	12,64	5
The State Support Isn't Enough	212	127	93	983	13,16	**2**
High Responsibility and Pressure Due to Being	154	103	175	843	11,29	7
High Bureaucratic Processes	126	152	154	836	11,2	8
Lack of Qualified Employees	178	113	141	901	12,1	6
Lack of Finance	188	166	78	974	12,69	4
General Structure of Turkish Economy	227	148	57	1034	13,85	**1**
Total	1418	1176	862	7468	100	

As shown in Table 3, the general structure of Turkey is most widespread one among the problems which women

entrepreneurs experience in the businesses. This is followed by inadequate government support and underdeveloped working culture. It is seen in their earlier responses of women entrepreneurs that they benefit from incentives and supports in the low level and more than half of them don't have enough information on this issue and they regard government support as insufficient and this represents a contradiction. The information on this subject and the lack of communication issues can draw attention. Women entrepreneurs don't experience much more distress because they are women.

Table 4. The Importance Sequence of Women Entrepreneurs' Reasons not to participate to the Working Life as to Women Entrepreneurs participating to the Research

	Importance Sequence (f)			Weighted Score		
Reasons not to Participate to the Working Life for Women	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
Insufficient Employment Area for Women to	197	134	101	960	14,38	4
Women are reluctant and don't have any courage in this issue	239	141	52	1051	15,73	**1**
State doesn't give enough support in this issue	191	146	95	960	14,37	5
Women's working isn't assumed as good thing	184	128	120	928	13,9	6
Women don't take support from family and	203	174	55	1012	15,15	**2**
Women don't have enough educational	196	154	82	978	14,64	**3**
Much housework	122	115	195	791	11,84	7
Total	1332	992	700	6680	100	

As can be seen in Table 4, according to women entrepreneurs, the most important ones of the reasons is that they are reluctant and don't have any courage in this issue. However, they don't take enough support from family and the environment and does not have sufficient levels of education; these are also obstacles to participation in working life.

Table 5. The Importance Sequence for Future Plans of Women Entrepreneurs Participating to the Research for Their Businesses

	Importance Sequence (f)			Weighted Score		
Your Plans For Future Regarding on Your Business	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
Entering to the Different Sectors	72	129	231	705	10,07	7
Sustaining the Current Condition	221	172	39	1046	14,95	4
Finding New Markets	181	145	106	939	13,42	6
Increase on the Varieties of Product and Service	249	126	57	1056	15,09	**3**
Institutionalization	190	145	97	957	13,67	5
Increase of Profitableness	300	110	22	1142	16,32	**2**
Improvement of Quality	307	108	17	1154	16,49	**1**
Total	1520	935	569	6999	100	

As can be seen in Table 5, the most important one of women entrepreneurs' future plans for their business is "to improve its quality" and this is followed by the increase in profitableness and the increase on varieties of product and service. It is seen that women entrepreneurs don't think some expanding activities such as entering women entrepreneurs or finding new markets.

Table 6. The Importance Sequence of the Most Important Element in Order to Found a Business and to Be Successful in This Business According to Women Entrepreneurs Participating to the Research

	Importance Sequence (f)			Weighted Score		
The Most Important Element in Order to Found a Business and to Be Successful in This Business	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
Motivation/Hard Working	292	121	19	1137	16,95	**3**

Job Idea /Product	265	137	30	1099	16,39	5
Customer/Market	320	96	16	1168	17,41	**2**
Social Effects	189	179	64	989	14,75	6
Capital	296	110	26	1134	16,91	4
Self-Reliance	335	78	19	1180	17,6	**1**
Total	**697**	**21**	**74**	**707**	**0**	

As can be seen in Table 6, the most important element in order to set up a business and to be successful in this business is self-confidence according to women entrepreneurs. Besides, customer/market and Motivation/Hard Working are important in grade 2 and 3.

Table 7. The Importance Sequence of Factors on Why Women Participating to the Research Become Entrepreneur

	Importance Sequence (f)			**Weighted Score**		
Factors on Why You Become Entrepreneur	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
The Working Conditions on the Public Sector Aren't Appropriate for Me	110	145	177	797	8,83	**7**
My Family Don't Permit me To Work in a Job which is wage-based and is requiring to over-	62	87	283	643	7,12	9
The Desire to Ensure Additional Income for	179	136	117	926	10,26	6
The Transfer of Business from Family	69	62	301	632	7	10
Ensuring Economic Freedom	287	108	37	1114	12,34	**2**
The Desire to Work Independently and in Own Business	291	114	27	1128	12,5	**1**
The Evaluation of Education and Experience	235	140	57	1042	11,54	4
The Deficiency of Economic Conditions	183	141	108	939	10,41	5
Concern not to Find Another Jobs	96	75	261	699	7,74	8
The Desire to be Productive and Effective	279	118	35	1108	12,27	**3**
Total	1791	1126	1403	9028	100	

As shown in Table 7, the desire to work independently and in their own business by women entrepreneurs the most important factor in being an entrepreneur. These results are in parallel with the results in other studies. Furthermore, providing economic freedom and the desire to be productive and efficient entrepreneurs are also respectively significant factors in being an entrepreneur for women. As seen, attractive factors rather than pushing factors are more effective in being an entrepreneur for women.

Table 8. The Importance Sequence of Investment Areas Which Are Appropriate at most According to Women Entrepreneurs participating to the Research

	Importance Sequence (f)			Weighted Score		
What are the most appropriate investment areas?	**1.**	**2.**	**3.**	**Weighted Score**	**Rate**	**Importance Sequence**
Textile and Ready Wear	119	59	38	513	19,7	**1**
Crafts Workshop	47	57	26	293	11,25	**4**
Agriculture and Livestock	16	12	6	78	2,99	10
Architecture and Engineering	14	9	15	75	2,88	11
Hairdressing and Personal Care	74	52	59	385	14,78	**3**
Public Relations	27	38	13	170	6,53	6
Organization	6	28	15	89	3,42	9
Art Gallery	4	5	10	32	1,23	16
Office Services	8	8	13	53	2,04	13
Design	9	26	27	106	4,07	7
Nursery & Nursing Home	54	71	87	391	15,02	**2**
Restaurant Café	25	33	49	190	7,3	5
Insurance	7	3	8	35	1,34	15
Tourism	5	12	20	59	2,27	12
Dormitory and Pensions	11	11	35	90	3,46	8
Other	6	8	11	45	1,73	14
Total	432	432	432	2604	100	

As shown in Table 8, the most appropriate investment areas for women entrepreneurs are textile and clothing sector and this is followed by nursery and nursing home, hairdressing and personal care and crafts workshops sectors.

CONCLUSION

Success to be achieved at the local level for the regional development are related to the selection of the correct response vehicles, and the participation in the production of local production factors and the state's appropriate policies in this issue. Women entrepreneurs who are potentially in local actors and have entered to the working life are very important to be supported, be directed and be empowered. The importance of women entrepreneurs on the economic development and growth is now a generally accepted phenomenon. Thus, while examining the issue of regional development, the measurement of the effectiveness of women entrepreneurs in this field is essential.

The results obtained by the research from and the measures and recommendations that can be taken in parallel to these problems can be summarized as follows:

-In the issue of the supply of capital faced by women entrepreneurs in the establishment phase and after; the disclosure of information about the existing incentives for women entrepreneurs should be made more effective and especially micro-credit system should be introduced.

- For problems such as high rents and the supply of suitable places for opening business places, with especially names such as women's bazaar, women's inn, ladies market, the production and shopping centers can be created in which women pay appropriate amount of rents for them.

-In order to remove or decrease women' reluctant and discouraged behavior to participate to the working life, not taking support from the environment and do not have enough educational level which are evaluated as major obstacle for them to participate to the working life, women are ensured to take personal and vocational trainings. In this regard, local governments, non-governmental organizations and women's associations should be more active.

-Growth of women entrepreneurs' business, improvement of the quality and quantity of production, reaching new markets and practicing foreign trade are dynamic priority for the regional development. Therefore, in order to ensure women entrepreneurs, acting shy in these issues, to act more boldly and deliberately on these issues in order to provide women entrepreneurs acting shy to act more boldly and deliberately, it may be useful to encourage the state incentives and to dense the education supports. In order to practice this, that means in order to make them informed, gained awareness and came together, the communication between women entrepreneurs and institutions should be developed and strengthened.

-Women entrepreneurs participating to the research stated that they want to work independent and especially in their own business, to provide economic freedom, to be productive and efficient. Thus, these encouraging factors should be supported with the various applications regulations and women entrepreneurs are ensured to enter the market more comfortable by developing them.

According to women entrepreneurs participating to the research, the most appropriate investment areas are textile and clothing sector and this is followed by nursery and nursing home, hairdressing and personal care and crafts workshops sectors. In the incentives and educational issues to be implemented by examining the structural characteristics of these sectors which are deemed as appropriate in terms of women entrepreneurs, the sectors should be given priority and therefore, the right investment decisions will be taken and the women's initiatives applications will be more effective.

In numerous researches, the importance of women entrepreneurs in the development has demonstrated and the effect was measured. Within the scope of this reality, it is essential to develop and improve by taking into consideration the situations of women entrepreneurs in terms of increasing economic prosperity and development in TR72 region. In doing so, the resources and the sectoral structure of the region and state government incentives should be considered. It should be tried to strengthen the bond between women entrepreneurs and the process in order to fully ensure the contribution of them to the economy. With this purpose, some business meetings, activities and trips about the working world of the region should be participated and local governments in the region, Trade and Industry Chambers, Women Entrepreneurs Councils, civil society organizations such as women's associations should act more sensitive to these issues.

Women entrepreneurs should consider some points in order to be successful in their business and to continue it and to develop it. They should be more careful especially in order to improve themselves and your business in the sustainability of business activities, to compete, to be able to make use of sufficiently the possibilities of technology, to establish proper and effective communication, to know the market and to get the necessary training related to business.

REFERENCES

İlkay NOYAN YALMAN., Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, Ekonometri Bölümü , Özge GÜNDOĞDU Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, Ekonometri Bölümü **,Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi** (9:1) 2014 *Journal of Entrepreneurship and Development*

AHMED, Ferdoushi, SIWAR, Chamhuri and IDRIS, Nor Aini Hj., (2011) *"Women's Participation in Microcredit programme: Some Evidence in Bangladesh", **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**,* 5(7): 106-115,

Avrupa Komisyonu (2002). *"Good Practices in the Promotion of Female **Entrepreneurship", Examples from Europe and Other OECD Countries**, Austrian Institute for Small Business Research,* Viyana.

BEDÜK, Aykut (2005). "*Türkiye'de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği*", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278 C.3 S. 12, Bahar2005, 106-117.

BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin (2008). "*Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz*", "**İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 10 Sayı: 2 Sıra: 1, No: 317

CAN, Yeşim ve KARATAŞ, Aslı (2007). "*Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü Ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği*", **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı

COOPER, Arnold C. and ARTZ, Kendall, W (1995). "*Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs"* **Journal of Business Venturing**, Vol: 10, No:6, November, 439-457

ÇAKICI, Ayşehan (2003). "*Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler*," **11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Afyonkarahisar.

ÇELEBİ, Nilgün (1993). "*Bağımsız İş Yeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*", T.C. **Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı**, Ankara.

ÇELİK, Cemile ve ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, (2001), "*Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma*," **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir: 487-498.

ÇOKGEZEN, Murat (2012). "*Türkiye'de Devlet, Girişimcilik ve Yerel Kalkınma*", **İTO Yayınları**, Yayın No: 2010-110, İstanbul

DOĞRAMACI, Bahar (2006). Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler ve Giresun Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

DÜNYA BANKASI (2011). "Dünya Kalkınma Raporu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Genel Bakış 2012".

EAGLY, Alice H. ve JOHNSON, Blair (1990). "*Gender and Leadership Style: A Meta Analysis*" **Psychological Bulletin**, Cilt 108, Sayı 2, ss.233-256.

ECEVİT, Yıldız. (2007). "*Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*", http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/turkiyedekadingirisimciligi.pdf. (Erişim tarihi: 03.05.2013)

ERTÜBEY, Neşe (1993). "Türkiye'de Kadın Girişimciliği: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler" **Türkiye'de Kadın Girişimcilik**, Necla Arat (der.), ss.244-255.

FİDAN, Fatma ve YILMAZ, Tuncay (2013). " *Kadın Girişimciliğine Alternatif Bakış Serüven mi? Macera mı?"* http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2ndint/pdf/Fatma%20 Fidan%20&%20Tuncay%20Yilmaz.pdf (Erişim Tarihi: 02.07.2013)

GÜNDÜZ, Ali, Yılmaz (2006). **Bölgesel Kalkınma Politikası**, 1. Baskı, Ekin Kitapevi, Bursa.

GÜNEYDOĞUM DERNEĞİ, (2013). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımı, Ankara.

ILO, (2012). **Global Employment Trends for Women**, Geneva: ILO Publication

KUZILWA, Joseph Andrew (2005). "*The role of credit for small business success: A study of the National Entrepreneurship Development Fund in Tanzania*" **The Journal of Entrepreneurship**, 14 (2), 131-161.

LATİF, Abdul, MUHAMMAD, Suhail Nazar, NAİMATULLAH Shah and FAİZ Muhammad (2011). "*Women Entrepreneur in Small Medium Enterprises (SMEs) and Their Contribution on Sustainable Economic Development in Sindh*", **Journal of Sustainable Development**, Vol. 4, No. 4

MAT, Isidore Ekpe Norsiah and REZAK, Razli Che (2011). "*Attributes, Environment Factors and Women Entrepreneurial Activity: A Literature Review*" **Asian Social Science Vol**. 7, No. 9, September, 124-130.

MEMİŞ, Hasan, PAKSOY, Mustafa H. ve PAKSOY, Sadettin (2007) "*Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: Gap Bölgesinde Bir Araştırma*", **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 137-152.

MINNITI Maria and ARENIUS, Pia, (2003). "*Women In Entrepreneurship*," **The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium** United Nations Headquarters April 29, 2003.

MINNITI, Maria (2010). "*Female Entrepreneurship and Economic Activity*" European **Journal of Development Research**, 22, 294–312.

ORHAN, Muriel and DON Scott (2001). "*Why Women Enter Into Entrepreneurship: An Explanatory Model*", **Women in Management Review**, Volume 16, Number 5, pp. 232-247

ÖZAR, Şemsa (2005). GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara.

SOYSAL, Abdullah (2010). "*Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme*", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt.65 (2010), Sayı.1, ss. 83-114

STEL, Andre van, CARREE, Martin and THURİK, A. Roy (2004). "*The Effect Entrepreneurship on National Economic Growth: An Analysis Using the GEM Data*", **Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy**, 1-19.

STEVENSON, Louis (1998). "*Women and Economic Development: A Focus an Entrepreneurship*" **Journal of Development Planning**, No:18, 113-126.

ŞAHİN, Esen (2006). Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Konya

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, (2010). "TR72 Bölgesi 2010-2013 Bölge Planı", Orta Anadolu Kalkınma Ajansı (ORAN)

TAN, Fatma Zehra Savi (2006), "*Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği*," **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Erzurum.

TERJESEN, Siri, and AMOROS, Jose´ Ernesto (2010). "*Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development*" **European Journal of Development Research**, 22, 313–330.

TEWARI, Poonam ve GAKKHAR, Achala (2011). "A Study Of Opportunities Extended To Dairy Women Entrepreneurs Under Women's Dairy Development Scheme", **J. Dairying, Foods & H.S.,** 30 (3) : 178 – 181.

URAZ, Arzu ve diğerleri (2010), **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı**, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara, Mart.

YAĞCI, Funda ve BENER, Özgün. (2005), "*Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Karakteristikleri ile Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler*", **Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, 33: 85-100.

YETİM, Nalan (2008). "*Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği*", eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf (Erişim: 04.07.2013)

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES AIMED AT GROUPS REQUIRING PRIVATE POLITICS
CREATING AWARENESS WITH CONSULLING SERVICES IN YOUTHS

Rukiye Müge Neslihan YILDIZ
Job and Vocational Counsellor
Istanbul Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
E-Posta:muge.yildiz@iskur.gov.tr

ABSTRACT

Human societies experience little change. The labor market which is one of the fundamental components of the economic structure likewise uses in his favour this change and transformation by replacing old technology with new technology. More creative people more easily find jobs in the labor market because employers hire people who make more creative and qualified production in their jobs. Therefore, children and young people should be awareness and create differences in their choice of profession and occupational acquisition. Employers in the labor market now has access to the power to compete in international markets and are willing to work with them who maintain this competitive and are innovative, creative and energetic. It should be remembered that qualified young labor resources that will allow our local businesses to succeed in international competition should be used as a resource in the right place and at the right time. When the young labor force which is the source of being successful is considered in this respect, it will reveal that the first stages such as choosing profession or professional acquisition and determine the lives of young people's career paths are very important. Choice of profession plays an important role in increasing the quality of production made by the employer who is looking for qualified and good staff. On the other hand, children today the youth tomorrow should be awareness in the choice of professions for qualified and long-term jobs and are ensured to realize their ability they have. When viewed from this side, families, teachers and Job and Vocational Counselor who will give one-for-one counseling services in the following years have great duties in order to see different abilities of young people and children. As a sectoral initiative, within the scope of the "Colorful Horizons" project implemented in cooperation with the support of Visa Europe and 23 member banks and the Educational Volunteers Foundation of Turkey (TEGV), an investigation was carried out by Infakto Research Workshop. It is aimed in our study that by recognizing themselves and exploring their interest and skills, the career awareness is developed and what can be done by the Job and Vocational Counselors are evaluated with results of this research.
KEY WORDS: Choice of profession, Creating Awareness in the Youth

INTRODUCTION

In young people's career choice and job career stage they develop when they enter into working life; family influence, gender, impact of educator, role model effect, desire to be successful in life, being informed about profession and advancement opportunities in profession are seen as effective. In our study it is aimed as well as these factors that how can the concept of job and vocational counseling, which is new in Turkey, raise awareness about the career choices of children aged 10-14 and young people aged 15-24 and the results of "Colourful Horizons" project implemented in cooperation with the support of Visa Europe and 23 member banks and the Educational Volunteers Foundation of Turkey (TEGV) are evaluated. With this study, by regarding the issues on which ways Job and Vocational Counselors can be used for raising awareness, how can they provide information on professions and how can they create perceptions, how they can be effective in the children and young people's shaping on their career process.

1. TURKEY'S POPULATION

The numbers of people living in specific area whose limits are determined are called as ***population*** in brief.

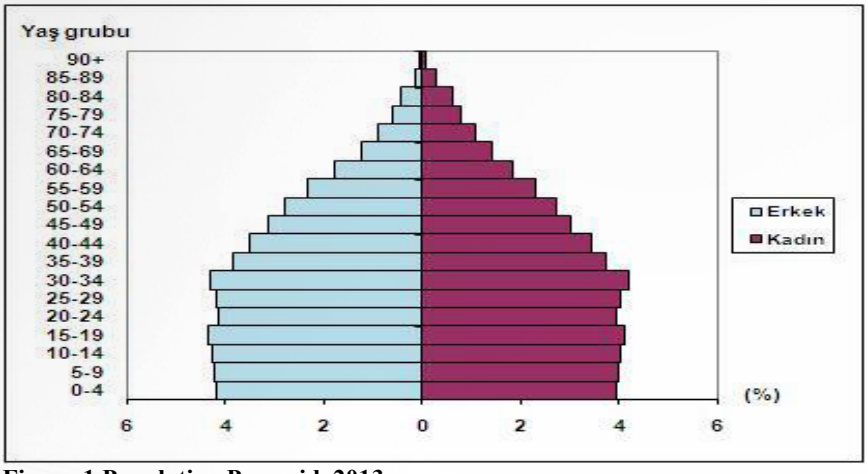


Figure-1 Population Pyramid, 2013

According to data of the Turkey Statistical Institute Address, according to 2013 Research on the results of Population Registration System Based Address, as of the date 31 December 2013, it has been 76,667,864 people. Population residing in Turkey increased by 1,040,480 in 2103 compared to the previous year. Men ratio has been 50.2%

(38,473,360 people) and women ratio has been 49.8% (38,194,504 people). Annual population increase was 12 ‰ in 2012, it increased by 13.7 ‰ in 2013. In our country, the proportion of the population in the 15-64 age group (working age) increased by 0.1 point as compared to 2012 (67.6%) and has become 67.7% (51,926,356 people). The proportion of the population in the pediatric age group (0-14) decreased to 24.6% (18,849,814 people) and the percentage of the population in 65 and more age increased by 7.7% (5,891,694 people).

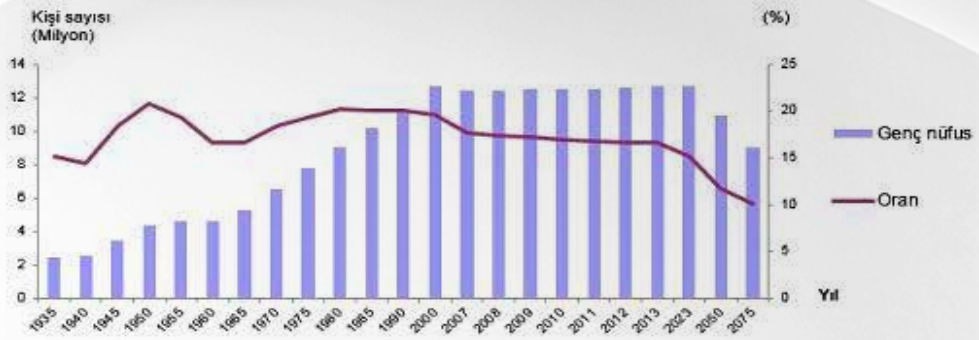


Figure-2 the Distribution of Young People's Population

2. YOUTH WITH STATISTICS 2013

While Turkey's population was 76 667 864 people in 2013, 12,691,746 people of the population was composed of young people in the "15-24" age group. The ratio of the total population of young people was 16.6%. 51.2% of the young population was men and 48.8% of the young population was women.

Cinsiyete Göre 15-24 Yaş Nüfusu, 2007-2013

Yıl	Yaş Grubu	Toplam	Erkek	Kadın
2007	Toplam	70 586 256	35 376 533	35 209 723
	15-24 yaş	12 397 606	6 341 527	6 056 079
	15-24 yaş (%)	17,6	17,9	17,2
2008	Toplam	71 517 100	35 901 154	35 615 946
	15-24 yaş	12 441 662	6 359 542	6 082 120
	15-24 yaş (%)	17,4	17,7	17,1
2009	Toplam	72 561 312	36 462 470	36 098 842
	15-24 yaş	12 514 737	6 402 041	6 112 696
	15-24 yaş (%)	17,2	17,6	16,9
2010	Toplam	73 722 988	37 043 182	36 679 806
	15-24 yaş	12 545 094	6 420 180	6 124 914
	15-24 yaş (%)	17,0	17,3	16,7
2011	Toplam	74 724 269	37 532 954	37 191 315
	15-24 yaş	12 542 174	6 413 814	6 128 360
	15-24 yaş (%)	16,8	17,1	16,5
2012	Toplam	75 627 384	37 956 168	37 671 216
	15-24 yaş	12 591 641	6 438 117	6 153 524
	15-24 yaş (%)	16,6	17,0	16,3
2013	Toplam	76 667 864	38 473 360	38 194 504
	15-24 yaş	12 691 746	6 493 342	6 198 404
	15-24 yaş (%)	16,6	16,9	16,2

Kaynak: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)

Figure-3 15-24 Age Population in Terms of Gender, 2007-2013

When the rate of young people in the total population in the European Union (EU) member states and candidate countries are examined in 2013; the country in which young population has the highest rate was found as Turkey. While the proportion of young people in the EU-28 member states in the total population was 11.5, this ratio was 16.6% for Turkey, 11.5%. According to the population projections made by the Turkish Statistical Institute, it is estimated that Turkey's population will be 84 million 247 thousand people in 2023. In 2023, it is estimated that the proportion of young people in the total population will be 15.1%; this ratio will decrease in 11.7% in 2050 and in 10.1% in 2075. According to information obtained from the database of the National Education Statistics, the elementary and secondary school education rate was 31.1% in 2013 and the proportion of young people who graduated from college and higher schools was 7, 5%.

2.1. Unemployment in Young People

Unemployed youth are composed of people between the ages of 15-24, who aren't employed in the reference period, used at least one of the job search channels within the last 4 weeks to look for work and can start to work within 2 weeks. Prior to 2014, the reference period in the job search criteria was used as 'the last 3 months' rather than 'the last 4 weeks'. Furthermore, people who find a job which they could start within three months or set up their own business, or wait for several reasons in order to start to do the job are also included in unemployed population. The youth unemployment rate is the proportion of the unemployed population in the 15-24 age groups in the labor force of the same age group. (Birol Aydemir - Turkey Statistical Institute (TUIK) President)

15+ ve 15-24 yaş grubunun temel işgücü göstergeleri, 2005-2013 (Bin kişi)

Yıllar	İstihdam	Genç istihdam	İşsiz	Genç İşsiz	İşsizlik Oranı (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)
2005	19 633	3 539	2 058	749	9,5	17,5
2006	19 933	3 514	1 980	694	9,0	16,5
2007	20 209	3 470	2 044	727	9,2	17,3
2008	20 604	3 447	2 295	786	10,0	18,6
2009	20 615	3 296	3 095	979	13,1	22,9
2010	21 858	3 426	2 737	849	11,1	19,9
2011	23 266	3 651	2 328	740	9,1	16,8
2012	23 937	3 600	2 204	676	8,4	15,8
2013	24 601	3 673	2 445	756	9,0	17,1

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Figure-Basic Labor Force Indicators of 4 15+ and 15-24 Age Group, 2005-2013

While 3.6 million of the total 24.6 million employments are composed of young people, the total 2.4 million of unemployed people is composed of young people. When the unemployment rates are considered, the youth unemployment rate is higher 8 point in average than the overall unemployment rate. It is a very widespread phenomenon that the youth unemployment rate is higher than the overall unemployment rate.

3. COLORFUL HORIZONS

The research was conducted with children 400 children participating to the Colorful Horizons program and children having same features but not participating to the program. When children not participating to the program hear a profession for the first time, they firstly ask "where people are working" (47%) and "how much they are paid" (37%). When children not participating to the program hear a profession for the first time, they are curious about the content of profession, its features, why it is for (38%) and the pleasure from profession (30%). It is observed that the information level of children about the different dimensions of the profession increased and also they develop a more realistic perspective.

Table-1 the Results of Colorful Horizons Research

	Colorful Horizons	Control Group
The contents of profession, why it is for	38 (1)%	9%
Whether or not they are pleasured	30 (2)%	6%
The tempo, difficulties, duties and conditions of profession	27%	17%
How social environment it is worked in	15%	20%
Whether it is appropriate for girls or boys	6%	16%
Where it is worked	22%	47 (1)%
How much it is paid	15%	37 (2)%
Which school it is requiring to get education from	26%	28%

4. FACTORS IN DETERMINING THE YOUNG PEOPLE'S CAREERS IN TURKEY

"Color Horizons Research" conducted by Visa Europe Turkey provides important information on areas such as access to information-knowledge evaluation, decision making, career choice for the approaches and trends of high school and university students in Turkey. The results of "Color Horizons Survey" conducted by Visa Europe Turkey were announced at a press conference held on 2 October. A research conducted with 800 students between 15-20 aged by using the face-to-face survey technique in 11 cities from 7 regions reveals young people's approaches and trends in some areas such as access to information, knowledge evaluation, thinking skills, decision-making and career choice. The research conducted by Yontem Research and Counseling with the contribution of professor Dr. Sami Gülgöz from Koç University and Dr. Nevin Dölek from the Bahcesehir University gives important clues for the future in terms of students in11-13 age group targeted by the Colourful Horizons project. Colourful Horizons project is composed of programs conducted with the support of TEGV and TOG in onder to ensure children, who don't develop the personal skill and the ability to take decision while stepping the first stage to the adulthood and are directed for areas which they don't want to go with the pressure of family and environment, to prevent them being unhappy in the future and to develop the skills and abilities.

4.1. Who Is Effective in the Career Choosing and Other Important Decisions?

Research suggests that many young people prefer to leave the decision to the family in some critical areas which are related to the individuals' future such as school selection, college selection and career selection: 70 percent of high

school students and 46 percent of university graduates said that "I leave the decision to my family because they are more experienced than me". The rates on the effectiveness of family on decision-making are as follows: 47 percent in high school selection, 20 percent of the university selection, 25 percent of career choices.
85 percent of the youth is trying to duplicate options while taking decisions, 80 percent of them says that "I'll be mostly satisfied with my decision," While the rate of people saying "I feel I am dragged by conditions" is 47% of high school students, this proportion reaches up to 61 percent of university students. The research reveals that young people feel themselves less independent. While a section of 75 percent in the first year of high school is feeling independent themselves, this ratio decreases to 72 per cent in the second year of high school, this ratio decreases to68 percent in the university's first year and it decreases up to 63 percent in the second year of university.

4.2. The Role of Family in Career Choosing

In the profession of choice for young people, family has a very large effect. In cases where the family pressure is dominated and profession passes to son from father, it is seen that young people feel themselves under pressure in order to sustain the tradition of family's business. In these families, children are conditioned to choose the profession of the father from a young age. Some families are trying to realize thing they could not in their childhood or youth with their children's life. Father makes pressure his son in order to see his son in a profession he don't have him in his youth. 3Mother wants her mother to read and have a job because she doesn't read or work and compels her every time. It is seen that young people have to accept their parent's desire as a result of this pressure. In some families, children are said in very early times by their families that some professions are important and others are workless. This leads to the formation of prejudices about certain professions within the family. Thus the family would have indirectly affected the young people's professional preferences. In their family models, since individual and professional suitability is not considered, neither the success of young people nor their happiness is taken into consideration. Here the important thing is to realize the desires of the family and is that the profession choice is adopted by young people.
Another erroneous behavior experiencing in some families is that the decision of career choice is entirely is left to young people in an unaided, unsupported and rambling manner. Families who can't guide for children in this issue are indifferent to their occupational choices and they think they are freed from responsibility. In addition to these families which have a negative impact on children's development, there are some families who are trying to guide their children and are ready to any sacrifice in the profession of choice by regarding their talent, knowledge, skills and interests. They are also some families who support their children's profession choice even if they are opposite to their own desires and missing, although there aren't many, there are also some families who positively affect their children's profession choice in knowledgeable and conscious manner.

4.3. How Many University Graduates Are There In Turkey?

According to the data of 2013 Turkey Statistical Institute (TUIK), the population distribution of the higher education situation by more than 15 ages in Turkey is as follows:
Illiterate people are 2 million 784 thousand 257 (5 percent),
Literate but no school completed people is 3 million 784 thousand 667 (7 percent)
The number of primary school graduates is 15 million 220 thousand 28 (28 percent).
The number of those with a primary school diploma is 11 million 617 thousand 159 (21 per cent).
Secondary school or the equivalent school graduates is 2 million 849 thousand 999 (5 percent),
High school or the equivalent school graduates is 12 million 96 thousand 830 school graduates (22 percent),
The number of college or university graduates is 5 million 913 thousand 187 (11 percent),
Master graduates is 416 thousand 741 (1 percent),
The PhD graduates is 122 thousand 619. Rate is 0 percent.
In data obtained in the title of 'Completed education level status', the rate of primary school graduates in 15 and more ages is 21.20 per cent, the rate of high school and vocational school graduates is 22.07 per cent, the rate of college or university graduates is 0.76 per cent and the rate of PhD graduates is 0.22 percent. While Ankara is the city having the most number of college and university graduates with the rate of 17.87 percent, it is followed by Eskisehir, Izmir, Istanbul and Antalya. The last five ones are Şırnak, Van, Muş, Şanlıurfa and Ağrı.
According to information obtained from the database of the National Education Statistics, the elementary and secondary school education rate was 31.1% in 2013 and the proportion of young people who graduated from college and higher schools was 7,5%. It is observed that the rate of high school and equivalent school graduates is the highest with 49, 5% in Karabük and it is the lowest with 13, 9% in Şanlıurfa. It is observed that the rate of university and higher school graduates is the highest in Eskisehir with 13, 6% and the rate of university and higher school graduates is the lowest in Şanlıurfa and Van with 3.2%.

5. WHAT IS THE ACTIVITY OF BUSSINESS AND CAREER COUNSELING, WHICH STUDIES ARE CARRYING OUT WITHIN THE SCOPE OF THIS ACTIVITY?

Job and vocational counseling activity helps people entering to the working life for the first time, long-term unemployed people, unemployed people taking unemployment insurance, adults who want to gain, change and advance their career to obtain awareness on the importance of job counseling, to get informed about working places, professions and training opportunities and to recognize themselves in the dimension of job counseling. Also in job counseling process, the job searching skills development trainings such as job search, job placement and job retention, employer interviews, resume preparation are provided for students in the vocational training centers (apprenticeship

training center), vocational school and university, soldiers and petty officers which are about to complete the military services, convicts who are about to complete their detention time and small groups consisting of people registered at the Institution. Job and career counseling services are provided in ISKUR Provincial and District / Service Centres.

6. CREATING AWARENESS WITH THE COUNSELING SERVICES ALONG THE YOUNG PEOPLE

According to the Color Horizons Research, 85% of young people are trying to replicate options while taking decisions. While the rate of people saying "I feel I am dragged by conditions" is 47% of high school students, this proportion reaches up to 61 percent of university students. We can understand from this research that the rate of people trying to replica options while taking decisions is rather high. In the stage of replicating options, the Job and Vocational Counselors have big responsibilities. Now, in Turkey, any people looking for a job have a Job and Vocational Counselor. Counselors are playing a helping role by presenting which options these young people have. Counselors should be awareness while presenting options and should give all necessary information. 10-14 age groups in the "0-14" age group identified as children's population carry out their career choosing by firstly parents and then educators.

Job and Vocational Counselors create awareness about the concepts of profession by giving information students on education seminar and profession introduction in schools.

It reveals in some studies conducted in the form of questions and answers that students develop a professional perception with the role model for professions from their environment as a priority when selecting professions or their learnings from their family or the directions by their teachers. In order to create awareness, family meetings should be regularly arranged for families in every months by practicing the profession introduction and parents should be trained by supporting information on professionals with posters and families should know professions. Because the choice of profession is one of the most important selection of human life. Career choice should not be left for chance or conditions and in career choice, people should be active. While individuals are choosing their jobs, they will also choose the environment and relationships they will live in and with. The profession people choose will also indirectly choose their selection of mate. As an example, doctor will choose his/her mate preferences according to the status of his/her profession.

The choice of profession both should be consciously made and is of great importance for the future of individuals and countries. While people are choosing their career, they should ask themselves some questions. It has been observed in conducted counseling services, many young people and even adults don't ask themselves questions before choosing profession or making any career plans. They can't schedule their lives because they do not ask questions to get to know them in their lives. People determining the professions due to chance or circumstances accept their live after a specific time and people maintain their life with jobs which don't provide them the satisfaction of success and they are unhappy to work. This case affects negatively the person's family income and the living manner. Individuals who don't find a job appropriate to their skills, abilities and values aren't happy. This carries a great danger for the future of individuals and countries. In the labor market which searches employers which are qualified and happy and effective to work, working happily is very important for increasing quality. Since the job practicing happily is tried to practice as qualified, people don't want to lose the statue which are given by the job. As jobs are carrying out in proper manner, wastages will be reduced and the economic losses will be decreased. This will be returned to the national economy as a gain.

In the career choice, there are some concepts such as income advantages, career opportunities, job security, etc. As can be understood from the researches, income is a decisive factor for the choice of profession for the 10-14 age groups and the 15-24 age groups. With a low salary, it is thought not to maintain a live and not to be deprived of luxuries of life by taking a high salary. Individuals want to working in "clean jobs" in their future life. Jobs described as clean by individuals are some places such as shopping centers in which there are many people, business places for service sector or office environment. Individuals want to work in jobs with high salary and in places they describe as clean. Therefore, career opportunities are trying and preferring to recognize professions in which these properties become dense. However, such preferences make individuals be happy in their future life and lead them to frequently change jobs. Because employers in the labor market want employers to prove himself before the response to the high salary expectations. If he can't prove himself, employers resort to layoffs. Only wages or working environment is not sufficient criteria for the choice of profession.

6.1. The Awareness of Career Choosing

In the choice of profession, the self-recognition is very crucial. Individuals should see their deficiencies and strengths and while trying to complete deficiencies, he should work more qualified by bringing strengths. In order to recognize their clients and make them recognized themselves, Job and Vocational Counselors should ask them to write to paper and to give them in writing for these questions "Who am I?", "Which features I have?", "How many of them can I develop?", "What should I have do for improving these?", "How I want to be human like?", "When I am 20, what will I do?", "Which university am I taking my education?", "Which qualifications have I in order to reach my target for 10 years after?", "How can I develop my qualifications?", "How much time are needed for me to improve myself?", "How much money can I use for it?".

In the direction of the interests and abilities, individuals are provided to find themselves. ISKUR's Career Orientation Battery should be implemented to individuals and the professional informants as to the results should be conducted. After people from their professional choices, they are informed about the details of job they choose from the Turkish

Jobs Dictionary and if *www.iskur.gov.tr* is used effectively, it will be helpful for the choice of profession and being knowable about the Labor Force.
The Job and Vocational Counselors should increase the awareness about that new technologic machines which are brought by professions are required to use and people are directed to learn these new technologic machines.
The Job and Vocational Counselors should ensure to determine individuals' communication problems and these communication problems should be tried to be removed. The awareness that employers hire people which are compatible and individuals' communication skills are ensured to increase in order to be compatible person.
While some voluntarily activities such as public conference, seminar are carrying out with employers in the labor market, students in the 10-14 age group should work in coordination with families and teachers and students in the 15-24 age group should work in coordination with the Counseling Teachers. While from time to time some Parents Meetings and Group Calls are practicing in schools, employers in the labor market should be called and the importance and nature of job, the working life and gaining information should be told from the first person and some chosen people should see the working place and if employers give opportunity to practice, individuals should make one to one practice in accordance with regulation and legislation.
The best ones in the Labour Market should be role model for individuals for their lives. The awareness that there is a book written on the professions to be chosen by them should be formed by the Job and Vocational Counselors and individuals should be directed to read the professional books.
The awareness that the professional information is shared by Job and Vocational Counselors and fairs organized by other professional chambers and there is one to one preachment by employers and authorized people and they are learned that the attendance to these kind of organization should be a forceful environment to take information for the career choice.
Individuals who recognize themselves and know their interests, abilities and values and how they can know to choose which professions will plan lives, direct careers and develop strategy in a more systematic way. This system is for individuals in order to answer the question 'How to be successful? and individuals obtaining success enter to the labor market as qualified employers as happy individuals. This system is for individuals, 'How to be successful? "Will assist individuals who achieve success and will enter the economy as happy as individuals qualified manpower. Qualified people will boost the economy and increase production and will contribute to the national economy.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Although the job and vocational counseling is a new job in Turkey, it starts to recognize its target group with trainings, seminars and group works as 10-14 age groups and 15-24 age group and now it is a serious counseling service. The Job and Vocational Counselors play an important role in the introduction of ISKUR services and the property of being a showcase for ISKUR is sustained. The Job and Vocational Counselors help children in the 10-14 age group and their families and young people in the 15-24 age group which are about to enter to the working life in their career choosing by giving counseling services. They are always with young people in their career administration and they are creating awareness.
The Job and Vocational Counselor s should carry out the *Swot Analysis and Professional Orientation Battery*, give information on professions, hold meetings with children in the 10-14 age group and young people in the 15-24 age group and employers in the sector, explain which professions are used for using printed publishing, give a realistic information on the Labor Force, provide information on salary and working conditions, make directions in order to create the Success and Technologic Change Awareness except for salary for children in the 10-14 age group and young people in the 15-24 age group and create awareness by helping them forming road maps in order to determine their Career Plans by ensuring their future plans and targets with right information.

REFERENCES

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15974
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
Birol AYDEMİR - Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Başkanı (internet makalesi)
http://www.hurriyet.com.tr/egitim/27275308.asp
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055
http://www.renkliufuklar.com.tr/pages/1914.aspx
TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veritabanı
Aytaç K... "Endüstriyel toplum düzeninde meslek seçiminin psiko - pedagojik temelleri " Felsefe araştırmaları enstitüsü, D.T.C. Fakültesi, Ankara, 1964.
KUZGUN Y... "Rehberlik", Daily News, Web Ofset tesisleri, Ankara 1981.
RAZON N... "Meslek seçiminde gençlere nasıl yardım edebiliriz? "Aile ve Çocuk Dergisi II. Grafik Sanatlar Matbaası, İstanbul 1982.
RAZON N... "Meslek seçimi ve mesleğe yöneltme "Eğitim ve Bilim dergisi, 43 Ankara 1983
RAZON N... "Meslek seçiminde aileye, okula, bireye ve topluma düşen görevler "Eğitim ve Bilim dergisi, 44. Ankara 1983.
UYSAL Ş.. " Lise öğrencilerinin meslek seçimleri" Yeni Desen Matbaası, Ankara 1970.

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES FOR WOMEN EMPLOYMENT THAT REQUIRES SPECIAL POLICIES: MUGLA CASE

Yasemin KOÇ
Job and Vocational Counsellor, Muğla
yasemin.dural.iskur.gov.tr
H. İlyas SARIYERLİ
Muğla Provincial Director of Labour and Employment Agency
ilyas.sarıyerli@iskur.gov.tr

ABSTRACT
Social policies which are implemented against women in Turkey in recent years and especially in active employment policies are increasing. Women who are one of the disadvantaged groups, abused in many ways and as a group experiencing many problems in terms of poverty should be given importance to their employment. Indeed, the Ministry of Labour and Social Security and Our General Directorate are conducting works and directives for the implementation of vocational training courses to increase the employment of women which are one of the disadvantaged groups.
In our country, the participation of women employment is at a low level. The reasons are as follows; inadequate training, women migrating to cities from villages remain outside the employment or are employed in unrecorded manner and are employed uninsured in houses (Duman, M. Z., et al., 2014/1). In short, women's employment is a problematic and troublesome process. However, the recruitment of women is an important issue in order to develop the country's economy and healthy benefit from the development of active labor market economies.
In this study, female employment has been examined in Mugla Case. In the active labor force, the status status of women employment status of women was carried out and its sectoral breakdown revealed.
Key Words: Active Labor Force, Women Employment, Unrecorded Employment, Partial-Term Employment

INTRODUCTION

1. THE CONDITION OF WOMEN EMPLOYMENT

Today, women are unemployed and have no education and this only gives individual results. Furthermore, if woman's task of mothering and child education is regarded, it is becoming a concern of the whole society.
When women's workspaces from the part to today are examined, it is seen that they are mostly working in the agricultural sector. One of the most important features of employment in the agricultural sector is to work for free as an assistant of family or work with unpaid or very low wages. Thus, women are located in the economic activity but are unable to obtain greatly an income. Rapidly changing technology and evolving industrial society have begun to require more labor. This situation has led the woman to be seen in the different sectors of the workforce except for the agricultural sector. In our province, as the special position, the tourism sector has become different field of working that provides the employment of women.
As the female population living in rural and urban populations is different, the employment rates show also differences. This is resulted from the living conditions of geographical area and the traditional effect of social order. These are widespread situations such as housework and taking care of children and husbands for women. Therefore, we can see that women are working on the extension of home work jobs or professions.
A major reason for the decline in the rate of women's participation in employment is urbanization. Turkey has experienced high migration from rural areas to urban areas since 1988. The increasing rate of urban population draws below the participation rate of women in the labor force (Dayioglu and Kirdar, 2010).

2.METHOD

The policies and studies applied and being applied for *the employment of women* in the groups that require specific policies that require groups and the current events are evaluated and the women employment are examined in terms of thejob and vocational Counselling services in Mugla.
Within the scope of the research, the studies of public institutions and organizations published written sources, symposiums, conferences, articles, web databases and documents located on web sites were examined.
The interviewing results for women who want to come for counselling in order to benefit from the Mugla Labour and Employment Agency, job and career counseling are evaluated.

3. FINDINGS AND COMMENT

In Turkey, the number of unemployed aged 15 and more has been 2 million 867 thousand people as of July of 2014. The unemployment rate stood at 9.8%. The unemployment rate was 8.8% for women and 12% for men (TUIK).
Despite the egalitarian nature of the law in our country, there are some problems such as getting a job in the field of women's employment, women's ability to reveal the full potential in order to enter jobs in the employment rates and to sustain their jobs or to promote in their jobs. These are resulted from the settlement issue of home and work living. It is very important to share obligations such as children care or elderly or patient care in the family life attributed in the distribution of women's social role with spouses and/or state (Çubukçu, N.).
When you look at women's employment status in Turkey, it is observed that many women are employed in work as unpaid family workers. If it is regarded that 57% of Mugla province is composed of the rural population, an increase in the number of unpaid family workers is observed. While unpaid family workers are quite common in rural areas, it is seen at lower rates in urban areas. In this case, the women's participation to the labor force between rural and urban areas is different. As a result of this, it is observed in the rural areas in which the agricultural sector dominants that

while women are unpaid family workers, in the rural areas in which paid and casual employers dominant, they don't enter to the labor markets. The reason that the women employment between rural and urban areas is different that the educational background of women is different.

Table:1 The Condition of Employers in Agriculture and Other Sectors (15 age+) (TUIK, 2013).

Muğla, Aydın, Denizli	600	354	247	1201
Türkiye	16353	5955	3217	25524
Muğla, Aydın, Denizli	542	152	29	723
Türkiye	15762	3329	418	19508

As seen from the numerical data, the number of employees in the agricultural sector is higher than the number of employers in other sectors across both the region and the country.

Problems experienced by women living in rural areas are a reflection of the challenges faced by women and girls from other layers of society (UN, 2012).

Since women working as casual in some jobs areas such as child and elderly care and housework and they don't have any social security, they aren't composed of recorded labor force. When the registration status of the women employed for any social security institution across the country is examined, it is determined that 3975 of 7837 recoded women, 50, 5%, are employed in unrecorded way (TÜİK, 2014).

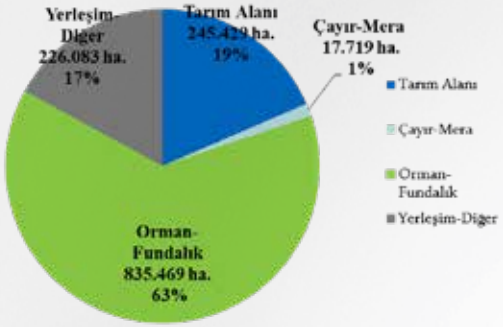
Difficulties related to the employment of women and women's employment status in the province of Mugla is similar to the whole in Turkey. In this case; the status of women in economic activities in the province and /or its distribution according to sectors are similar with the results in the country. Depending on the tourism sector, the accommodation and food service activities has the highest employment rate of women's employment in the province. Occupations in which women generally most are employed in the region are shown as follows: housekeeping staff/room attendant-tourism, cleaning staff, waiters (service staff), chefs and reception staff (front desk staff) (IPA, 2014).

Table 2: The Rates of Women Employment in the Province in Terms of Sectors (IPA,2014)

Sectors	Women
Mining and quarrying	0,2%
Manufacturing	2,6%
Construction	1,3%
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	3,1%
Transport and storage	0,8%
Accommodation and food service activities	10,2%
Information and communication	0,1%
Financial and insurance activities	0,1%
Real estate activities	0,2%
Professional, scientific and technical activities	0,6%
Administrative and support service activities	1,2%
Education	1,4%
Human health and social work activities	2,3%
Culture, arts entertainment, leisure and sport	0,2%
Other service activities	0,5%
General Total	24,7%

In Mugla whose length of the coast is higher than the coastal province, coasts are sinuous. Important heights of the mountain, which outlines the northern and north eastern border of the province make its connection with Antalya-Burdur and Denizli strengthened (Muğla Governorship, 2013). Due to the length of sea coastline is sinuous and its rugged mountainous structure, population is scattered in many areas. This is why 57% of the province's population lives in rural areas.

Figure 1: Muğla Map



Graphic 1: The General Land Distribution of Mugla

As seen in the graphic, the residential areas account for 17 % of all land distribution in the province (Muğla Governor's Office). The most important factor in this ratio is that the geographical structure of the area is mountainous and rugged construction. It is observed that this settlement type is scattered rural population depending on the shape of the formation. The unrecorded employment which is mostly agriculture sector is especially available on these areas. Especially indigenous population working in some sectors such as fruit and vegetable farming, olive, livestock and beekeeping cannot be active in jobs except for agriculture. In this sense, the women in the family can work as unregistered workers.

Although the tourism sector is the major employment sector in the region, it can provide the employment opportunities mostly in the summer season. Depending on the climatic condition, many people are forced to be dismissed at the end of the summer season. When it is considered that 10.2% of employed women are working in the hospitality and food service activities, the problem of *seasonal unemployment* is seen in the women employment.

3.1. The Elements Affecting the Participation of Women to the Employment in Muğla

The participation of women in the workforce in Muğla is also seen in the results of the Labor Market Research Analysis which interconnected and multiple variables directly/indirectly affect it; is held every six months face to face with employers. Below these variables were tried to be addressed individually.

3.1.1. Unpaid Family Worker

When the employment status of women is considered in Mugla, a substantial portion of employed women is seen to be in unpaid family worker status. Because only province in which 57% of the population live in the rural province is Muğla. Unpaid family labor is seen in the province in the production of olive, citrus fruits and tobacco grown in a very common geography in our country, in greenhouse farming, in the beekeeping industry meeting 80% of the needs of honey in our country and in the fishing sector that meets the needs of 65% of our country. In the rural areas in which the women employment dominates in the agriculture sector, they are shown as unrecorded activity because they are employed as paid or casual but they are in the labor markets.

2.1.2. Unrecorded Employment

The another factor affecting the participation of women in the workforce and leading to the low participation rate of female labor force in the urban labor markets is that the unrecorded employment is growing in the recent years. The section seen as "aren't working" in the statistics is women in the position of unpaid family workers and living in the rural parts and other section is that women living in the rural parts are working in such jobs as needlework, sewing, casual labor, knitting, carpet weaving and so on.

Another reason pushing women to the unregistered employment is that women don't have any places to leave their children for women and this needs also money. This situation can lead women to be completely pushed out of the labor

market; they are therefore directed to jobs which are practiced at home and give money such as textile, knitting and tailoring. However, this also depends on the environmental conditions and job opportunities.
The informal employment is excluding women from living outside home and it has labor-intensive jobs and it is assumed as "useful" because it removes many problems such as the continuation of housework, transportation, adaptation to the working place, harassment in the workplace and getting permission from family for working and they are contributing to the family budget.

3.1.3. Marital Status

When the women's participation rates to the labor force is analyzed according to the marital status, it is observed that usually divorced women's participation rates in the labor force is higher than women in "never married", "married" and "wife died" categories. When the rates are evaluated in terms of urban-rural areas in our province which is the third for having broken families in Turkey, the rates of divorced women to the labor force in the urban areas are higher than Turkey average and rural areas.
Divorce has often devastating economic impacts on women. If women in general do not receive adequate support from the former spouse, they may get economically into trouble; this situation affects positively the decision to join the labor force. This situation is felt more in the rural areas experiencing the higher cost and leads divorced women to participate more in the workforce in cities. Since the province presents limited opportunities in the labor market appropriate for women, the Social Benefit Programs implemented by the Provincial Directorate should be increased in terms of both number and duration.

3.1.4 Tourism Sector

The tourism industry in our province is the dominant sector. Although the sector needs the educated/uneducated woman in the labor force, they are preferred by women in terms of the seasonality of the sector, the length of working time, the application of shift work system for it and the traditional point of view.
When the summer season is thought to take about six months in the regions in which the summer season is effective, the seasonal unemployment is seen for both men and women employees. During the season, there are intense working hours and the flexible working hours should be implemented for the tourism sector. As a result of counseling interviews conducted with women working in the tourism sector; they said that they cannot properly enjoy their rights such as milk permit and birth permit. Therefore, especially the young women who want to have a baby and give birth do not want to work in the tourism sector.
In the province in which mostly foreign tourists arrive, women having a family are not preferred in this sector by traditional reasons.

3.1.5. Cultural Fishing

Aquaculture practicing in Muğla is composed of 65% of production across the country and women of the region have recently begun to work in this field. Within the scope of some Cooperation Programs between Muğla Provincial Directorate of Labour and Employment Agency and a number of aquaculture companies, by organizing, Job Training Program and Vocational Training Programs have contributed to women's employment.

3.1.6. Other Sectors

There are mining, production of forest products and construction sectors as well as agriculture, tourism, fishing and service sectors. These working areas need heavy labor and physical strength and therefore it is difficult to women's employment.
Mugla province is one of two provinces in which there isn't organized industry in Turkey. With the opening of organized industry, the employment of male workers can be increased. In the office work and some jobs indirectly left by men, the women employment is provided.
Due to appropriate regional climate of the region, women of the region can be provided in this sector by increasing the nursery and floriculture and the greenhouse.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

In order to protect women workers and increase their employment in the labor market, as proposed in the National Employment Strategy, flexible working models should be suitable for women and they are implemented for them; a part (of specific rates of agriculture insurance of women working in the agriculture sector by (25%-50%) are met by the Ministry and the General Directorate protect workers and therefore unrecorded agriculture workers can be recorded.
For women living in rural areas, within the scope of Employment and Vocational Training Program organized by the Provincial Directorate of Agriculture and Livestock and our institution, some beekeeping, olive, trout breeding and herd management courses are held. Due to the lack of working places in rural areas that we can employ, the resources allocated to these programs can be increased.
Both with the partial-term employment, the regional women can participate to the active labor force and with more planned and timed working conditions; they can conduct other responsibilities (housework and more time for children and spouses). Because women as individuals want to contribute to the family budget except for working life and think that working is an activity for leisure time. Across the country and in Muğla observed as an example, partial employment opportunities should be created and improved.

The main reason that women labor are outside the labor market is the concept of *housewife*. For this group, employment and vocational training seminars, public spot and so on. Should be organized and the participation in active labor should be ensured.
The educational status of women living in rural areas should be improved and it is necessary to provide a more active participation in professional development and skills training courses for them. For this, exactly, *the job and vocational counseling services* practiced in the field of should be increased.
The elimination of unregistered employment and the development of studies in this direction should be ensured. For this, some legal arrangements for women working in the social jobs such as child and elderly care and housework on their social security and economic gain should be adopted.
Women residing in rural areas (villages, towns, etc.) should have the opportunity to market their local and organic products (vegetables, fruits, jams, tarhana, honey, etc.) which they produce in their homes from the village to the city. For this, small-scale public / private marketing companies should be formed; women are ensured to participate in the manufacturing sector from the place of residence. In this regard, women entrepreneurs are required to be in regular contact with Job and Vocational Counsellors.
Whatever the income status of spouses and family is, it should be ensured that women in society and family should have freedom and should trust themselves.
Due to the appropriate regional climate, the nursery and floriculture and greenhouse should be increased and the women in this sector should be directed. Therefore, in order to provide the necessary training, the Ornamental Plants Vocational High School needs to be opened.

REFERENCES:

Ayduran, N., Doğan, G., Başol, F., Sürücü, E., 2013, Muğla İşgücü Piyasası Analizi Çalışması.
Çubukçu, N., 2005-2006, 'Kadınların Eğitim Düzeyi Arttıkça, İşgücüne Katılım İmkanları da Artmaktadır'.
Dayıoğlu, M., Kırdar, M. G., 2010, 'Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler', Çalışma Raporu, Sayı:5, İktisat Bölümü, ODTÜ, Ankara.
Duman, M. Z., vd., 2014/1, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, Yıl 3, s.62-63.
İdare Faaliyet Raporu, Özen, A., vd., 2012, T.C. Mesleki Yeterlilik Kurumu.
Özen, A., vd., 2011, 'Dünden Bugüne (1946-2011) Türkiye İş Kurumu', Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
Özer, M. ve Biçerli, K., 2003-2004, 'Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi', Sosyal Bilimler Dergisi, Anadolu Üniversitesi.
Sanal, E., 'Dünya Kadınlar Günü'nde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış', Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İ.İ.B.F., Trakya Üniversitesi.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION I-C

26 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 3

EMPLOYER PERSPECTIVE AT JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING

CHAIR:

PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR

(İSTANBUL UNIVERSITY)

euro | guidance

SOCIAL ENTERPRISES IN TERMS OF THEIR CONTRIBUTIONS TO THE ECONOMY AND SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN TURKEY

Volkan IŞIK[1]

Abstract
Social problems as a threatening element on a global scale lead to nations using similar means to fight against these problems. One of these means, social entrepreneurship is a global fact applied differently at different countries around the world. These enterprises emerging as social profit organizations; have become continually improving subject for the last 35 years in academic literature and in implementation field. The reason behind this is employment opportunities provided by them, their contributions to the economic growth as market actors and their alleviating the public workload to fight against social problems.
One of the most important economic values created by social enterprises is its positive contributions to the employment. Social enterprises which have significant potential to create employment opportunities have also contributed to the economic growth as market actors. For example, according to 2012 statistics of United Kingdom; at least 70.000 social enterprises have made a contribution of approximately 18.5 billion £ to the national economy. Likewise, according to the same data, the employment amount of social enterprises has reached 973.700 individuals. While social enterprises have become important social value-producers and social policy means, the efficiency of these enterprises depends on how well countries know social enterprises legally or institutionally. With this respect, with regard to its examples around the world, it would be reasonable to say that Turkey doesn't have a complete social enterprise. Because of the fact that there is not legal base for social enterprises in Turkey and that institutional structuring is inefficient, constitutions called social enterprises in Turkey can't escape from the circle of associations, foundations or cooperatives and therefore cannot use their current potentials.
Current legal regulations in Turkey are not ideal constitutions for social enterprise activities. Therefore, as many social enterprises founded as association, foundation or cooperative don't operate as an association/foundation, cooperative or company, they always find themselves trying to flex their institutional structures or comply said structures with their objectives. This situation puts many social enterprises into trouble.
There is a multiple complication between such concepts as social entrepreneurship, social enterprise, nonprofit organizations, and nongovernmental organizations. While this complexity leads to incompletely recognized social enterprises, it also has negative effects on the relationship between social entrepreneurs and the society, public and private sector.
social enterprises in Turkey despite its existing potential.
In this study, it is argued that if a legal and institutional ground for social enterprises is established in Turkey, it will lead to a positive increase in employment and participation in labor. When the potential to create employment especially for women and disabled people is considered, there will be larger positive effects of social enterprises which aim at the disadvantaged groups. The increase in the number of employment opportunities of these people for positions where flexible work is common can have a positive effect on the rate of participation in labor force in short term and this increase will also lead to an increase in the employment rate in long term.
Keywords: Social enterprise, social entrepreneurship, social entrepreneurship employment

Introduction

Social enterprises are emerging as a new model which has an important potential for Turkey to alleviate the public workload in fight against social problems and contribution to the economic growth as market actors and thanks to their employment opportunities. Moreover, it would be appropriate to say that there is no complete social entrepreneurship structure in Turkey. The structures which are defined as social entrepreneurship in Turkey only include associations, foundations and cooperatives because of both lack of legal grounds for social entrepreneurship and insufficient institutional structuring. Therefore said structures cannot reach their existing potentials.

Definition of Social Enterprise

It can be seen that it is difficult to create a common term conceptually despite the fact that there are many examples in social entrepreneurship practices. Therefore, it would be challenging to explain such terms as social entrepreneurship, social enterprise-social entrepreneur today. This challenge results from the fact that social enterprise activities are based on multi-component and multidisciplinary theoretical framework. Thus, it is of importance to establish a clear definition of social enterprises which are generally mistaken with non-governmental organizations and traditional and socially-responsible private sector companies. There is also the need for the development of an institutional structure. The term "social enterprise" actually means using benefits obtained from enterprise activities for a social purpose. Thus, it can be said that social enterprises are self-sufficient and maintainable structure with a combination of social and entrepreneur powers. As far as literature is concerned, this term is perceived differently and witnesses important discussions regarding activity areas and scope of said enterprises
The term is handled with its different characteristics and dynamics in each study and thus different definitions

[1] Research Assistant,Gazi UniversityFaculty of Economics and Administrative Sciences Department of Labor Economics and Industrial RelationsABloc Floor:4BeşevlerAnkara, 05326550945, volkanisik@gazi.edu.tr

are created. Although the term is vague in terms of its conceptual framework in social enterprises, a definition can be acquired from the existing definitions within the literature. According to Bornstein and Davis, social entrepreneurship is the process of finding a solution for such social problems as poverty, illness, ignorance, environmental destruction, violation of human rights and corruption by individual transformation of existing institutions in order to make life more livable.[2] According to MuhammedYunus, social enterprise is a new type of business. It is rather different from traditional, benefit-maximization-focused businesses including all private companies and other non-governmental foundations which are funded by charity works[3]. According to Paul Light who found a definition by presenting clear differences between social enterprises and private sector enterprises, the main aim of social enterprises is to meet social needs while private enterprises focus on profit. Although both types of enterprises are innovative, private sector uses this feature to have access to new markets and innovative social enterprises are started for the purpose of solving social problems.[4] According to Austin et. al. and Haugh who developed a definition by thinking social enterprises as social value-providers, social enterprises are innovative and social value-providing non-profit activities that can develop within all sectors including commercial and public sectors[5]. Lastly, according to Third Sector Foundation of Turkey (TÜSEV), social enterprises are organizations which employ disadvantaged groups while providing products and services, which is aware of problems and opportunities and which adopt an entrepreneurship-focused approach such as proper evaluation and risk-taking[6]. Such definitions can continue through the emerging and developing social entrepreneurship literature. However, if a common definition is needed with the use of all the definitions above, social enterprises which emerge with a combination of socialness and entrepreneurship efforts are social-value-focused and innovative structures which make profit by participating in market mechanisms and use the total profit obtained for the purpose of solving social problem

Social Enterprises in terms of Their Contributions to the National Economy

The fact that social problems pose a global threat leads to countries using similar tools in fight against said problems. As one of these tools, social entrepreneurship is a global fact applied differently in different countries around the world.

Social entrepreneurship has the ability to be a social actor producing effective results in different levels of development in the world. Social entrepreneurship has started with the practice of microcredit which began in Bangladesh during the 1970s by Nobel Peace Prize Winner MuhammedYunus. Now, it has made such a progress that it provides employment for approximately 1 million people and contributes to Gross Domestic Product by 1%. Therefore, it has become attractive around the world. Social entrepreneurship has been producing important social values with strategies and practices suitable for different conditions of each country.

While social enterprises are becoming important social value-producers and social policy tools in the world, efficiency of said enterprises depends on how well countries know social enterprises legally and institutionally. For instance, lack of legislative regulation for social enterprises in MENA countries narrows said enterprises down to a limited area in terms of number and efficiency. Besides, social enterprises commonly serve as non-governmental organizations in African countries. Nutrition and health problems constitute the activity areas of the majority of these enterprises.

In African countries, social enterprises serve as an important leverage to reach the critical development and democratization goals of the continent. Social enterprises which operate in such fields as HIV and other destructive health problems, transformation of educational system, protection of nature and natural resources and conflict management lead to significant changes in citizens' lives[7].

In the USA, United Kingdom, Italy and France where there are a variety of legal and institutional legislative regulations for social enterprises, the number, projects and effects of social enterprises are more than in any other country.

Since European countries are traditionally third sector/non-profit countries, social enterprises in these countries are fundamentally founded as economic managements of non-governmental organizations. However, economic activities of non-governmental organizations are limited completely in Bulgaria, Macedonia and Belarus and partially in The Czech Republic, Malta, Ukraine and Serbia. In any other European country, it is free for non-governmental organizations to carry out economic activities[8].

In European countries, it is rather common for social enterprises to serve as social companies. Especially in

---

[2] DavidBornstein,SusanDavis,SocialEntrepreneurship: WhatEveryoneNeedsToKnow,OxfordPress, 2010, s.1.

[3] MuhammedYunus, KarlWeber,Establishing a Social Business, DoğanKitapPublishing House, 2012, s.27.

[4] PaulC.Light,TheSearchforSocialEntrepreneurship,BrookingsInstitutionPress,Washington,2008, s.89.

[5] James Austin, Howard Stevenson, Jane Wei-Skillern, "Social and Commercial Entrepreneurship:Same, Different and Both?", Journal of Entrepreneurship Theory and Practice, Vol 30, Issue 1, 2006, s.12. Helen Haugh, Nonprofit Social Entrepreneurship. The Life Cycle of Entrepreneurial Ventures, Springer, 2006.

[6] TÜSEV,(access) http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi,

[7] TevfikBaşakErsen,"Social Enterprise Has Been Saved from the Crisis of Capitalism",Journal of Optimist,Year:1,Number:02, February 2013, s.12.

[8] UNDP,SocialEnterprise:ANewModelForPovertyReductionAndEmploymentGenerati n,2008, s.21.

France, Italy and Denmark, social enterprises are generally seen to operate as cooperatives[9]. This difference in their activities and structures lead to different conceptualization of social enterprises in Europe. For example, social enterprises which operates and became legal in 1991 in Italy re referred to as "a and b type social cooperatives"[10]. Similarly, social enterprises were conceptualized as "social cooperatives" and "social solidarity cooperation" in Spain in 1999 and in Portugal and Greece in 1996. In France, social enterprises were referred to as "collective-interest-based social cooperatives" (SociétéCoopérativeD'intérêtCollective) in a similar but sui generis manner with United Kingdom in 2001. As far as organizations in the form of social companies are concerned, examples include CIC organizations referred to as "community interest companies" in 2005 in United Kingdom; "enterprises with social purpose" in Belgium in 1995; "public interest companies" in Czech Republic. In Finland (2004), the term "social enterprise" is also used.

According to the data obtained from countries which give importance to social entrepreneurship, it can be pointed out that social enterprises create a new work field and have an important potential for employment. According to the report published by Social Enterprise UK in 2011, social enterprises create more employment opportunities in United Kingdom with respect to small sized businesses[11].

According to the BIS (DepartmentforBusinessInnovation&Skills)report published by UK Cabinet Office in 2013, social enterprises which adds up to almost 70.000 in United Kingdom employ 973.700 people; contribute to the economy in an amount of £ 18.5 billion per annum; support Gross Domestic Product by 1% and allow for development of employment opportunities with high added-value[12]. Moreover, annual return of social enterprises achieved growth by £175.000 in 2009 and £240.000in 2011[13]. According to 2012 data, 24% of small and medium sized enterprises call themselves as social enterprises.

In the USA, small social state tradition, existing powerful and effective associations and third sector's part in social life has created a suitable atmosphere for the development of social enterprises. The number of third sector organizations has multiplied by 3 times between 1982 and 2002[14]. According to US Department of Labor's Bureau of Labor Statistics (BLS), social work has recently become a career in demand in the USA. While general employment rate increases only by 4% during the 1990s in New York, this increase rate has been 25% in the third sector[15]. In 2008, it is stated that there were about 642.000 jobs under the name of "social work" [16]. Moreover, almost 7 million people are employed in non-governmental organizations for full-time and this rate constitutes 6.8% of the total employment in the USA and 15.4% of the people employed in service sector[17].There is a similar situation in EU countries which give importance to civil society. For instance, when private, public and third sectors in Germany between 1960 and 2000 are compared, it can be observed that the number of public sector/first sector employment doubled[18] while the full-time second sector/private sector employment rate decreased by 2% between 1960 and 2000. During the same period of time, the third sector employment rate increased almost by 4 times. In Japan, 1.4 million people are employed in non-governmental bodies[19]. Also, it must be immediately stated that the total employment number ofsixlargecompaniesinthesecountries(DaimlerBenz,GeneralMotors,Hitachi,Fiat,AlcatelAlsthomandUnilever) is 2 million people while the total employment number of non-governmental organizations in the USA and Europe is 11.8 million[20].Today, the shares of non-governmental organizations in general employment in Germany (1 million), France (0.8 million) and England ranges from 3.5% to 4%.

As understood from above, social enterprises and non-governmental organizations have become an important work area within the last 10 years.

While social enterprises have become important social-value producers and social policy tools around the world, the efficiency of said enterprises depends on how well countries know them legally and institutionally. For example, in MENA countries including Turkey, lack of legislative regulation for social enterprises narrows said enterprises down to a limited area in terms of efficiency.

Turkish Landscape of Social Enterprise

If social enterprise is evaluated in terms of a total of social enterprises which have been Ashoka members since

[9] British Council, TUSEV,a.g.e., s.4-5

[10] UNDP, a.g.e., s.21.

[11] SocialEnterpriseUK,FightbackBritain:AReportOnTheStateOfSocialEntrepriseSurvey,2011, s.8.

[12] CabinetOffice,SocialEnterpriseMarketTrends,BISSmallBusinessSurvey,2012.TheAnnualSurveyofSmallBusinessesUK 2005-2007, 2010.

[13] SocialEnterpriseUK,**a.g.m.**, page.12.

[14] M.Wietzmann,TheNewNonprofitAlmanac &DeskReference:TheEssentialFactsandFiguresForManagers,ResearhersandVolunteers,SanFrancisco,CA:JoseyBass,transfering from 2002AlexNicholls, SocialEntrepreneurship:NewModelsofSustainableSocialChange,OxfordUniversityPress,2008, s.47.

[15] JohnE.Seley,JulianWolpert,NewYorkCity'sNonprofitSector,NewYorkCityNonprofitProjects,NewYork, 2002 (access)http://www.nycnonprofits.org, 19.11.2014.

[16] BLS, (access)http://www.bls.gov/k12/help05.htm, 18.11.2014.

[17] ATO, The Issue of Civil Society at The Border of EU, 10.10.2004,(access)http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=236, 18.11.2014.

[18] RowenaYoung, "ForWhatitisWorth:SocialValueand TheFuture ofSocialEntrepreneurship", Edt. Alex Nicholls,SocialEntrepreneurship:NewModelsofSustainableSocialChange,Oxford University Press, 2008, s.47

[19] ATO, a.g.e., s.2.

[20] ATO, a.g.e., s.2-3.

2013 in Turkey, with respect to the world examples, it would be appropriate to state that it is difficult to mention a completely proper social enterprise structure in Turkey.

There is a multidimensional complexity among such terms as social entrepreneurship, social enterprise, non-governmental organization, non-profit organization. While this complexity leads to insufficient recognition of social enterprises, it also has a negative effect on the relations between social entrepreneurs and society, public and private sector[21].

The Turkish recognition of the term "social enterprise" which has been included in social change literature during the 1970s around the world occurred in the early years of 2000. Historically, the social entrepreneurship examples in Turkey can possibly be traced back to Darüşşafaka founded in 1873. Darüşşafaka which was founded during the Ottoman period and which means "home full of compassion" provides a live-in education for fatherless and impoverished children with the aim of equality of opportunity in education.

Similarly, Zeynep Kamil Hospital which was constructed in 1862 by Yusuf Kamil Pasha and his wife Zeynep Hanım in order to give free healthcare service for patients in the area of their own private property can be said to be a an example of a long-term social entrepreneurship in our country. However, while there were similar efforts in the past organized as associations, foundations and cooperatives, many of these couldn't have been called as "social enterprise" [22]. Therefore, it would not be wrong to say that social enterprise with its current meaning came to Turkey in the early 2000s with Ashoka and it is a respectively new term.

First member of Ashoka in Turkey was registered in 2000 and its number of members in Turkey has reached to 25 as of 2013[23]. Turkey whose number is rather behind the European average has a share of 1.27% among the number of Ashoka members in Europe.

Because there is no special regulation under the title of "social enterprise" in The Turkish Legislation, social enterprises in Turkey can be organized as associations, foundations, cooperatives and carry out their activities through economic managements of these. Therefore, social enterprises in Turkey find themselves trying to flex existing institutional bodies and adapt them to their own purposes[24]. The reason behind this is that social enterprises in Turkey operate neither as a traditional association/foundation or cooperative nor as a company.

Legal barriers lead to social enterprises' failure to benefit from tax advantages in their social enterprise activities. As already known, there is no tax exception for economic businesses of associations/foundations or cooperatives and non-profit companies. Commercial enterprises, cooperatives and non-governmental organizations are liable to pay corporation tax in terms of their profits like a profit-oriented company, income tax in terms their employees and their properties and value-added tax because of the goods and services they bought and sold[25]. When evaluated in this regard, social enterprises in Turkey can be said to be liable to tax regime to which a legal person is also liable.

As far as employment is concerned, it can be seen that social enterprises which have important potentials for Turkey's future cannot use these potentials sufficiently. As stated in TÜSEV's definition, social enterprises generally employ disadvantaged groups when providing products and services.

The disadvantaged group in labor force market includes women, young people, long-term unemployed people, people with no hope of finding a job and disabled people.[26] These people are either employed for "irregular jobs" which are unrecorded and low-paying or they are becoming distanced from labor market as a result of their long-term unemployment process.

According to the data obtained from Turkish Statistical Institution (TÜİK) in August 2014, the rate of active population who doesn't participate in labor force is 49% in total. Among these, the individuals who are distanced from labor force market but ready to be employed constitute 3% of active population with a number of 1 million 901 thousand people.

Therefore, social enterprises have an important potential to meet Turkey's need for labor resources to be used in product and service provision. This potential will increase even more when other individuals who prefer to work in social enterprises are added.

Results

Social enterprises are regarded as an activity which is aware of its close social problems, which aims at solving said problems and which consists of innovative point of view of organizations. They work for community profit by making a change in their communities rather than for making a profit for themselves.

Social enterprises which implement principles of business world, are based on entrepreneurship methodically, focus on value-creating for society and humans, cooperate with current market economy and use its methods, are economically independent thanks to its business models without the need for any help, make profit and use

[21] NevraYaraç,a.g.m., s.93.
[22] NevraYaraç, "DüğümüGirişimleÇözenler",Journal of Optimist, Year:1, Number:02, February 2013, s.93.
[23] Ashoka, (access)http://www.ashoka.org/fellows, 20.11.2014.
[24] 24British Council and TÜSEV,ibid ,page3.
[25] British Council and TÜSEV,Social Entrepreneurship Project:Policy Document on Strengthening Legal and Financial Infrastructure of Social Enterprises in Turkey,March 2012, page6.
[26] SeyfettinGürsel,GökçeUysal-Kolaşin,Increasing The Participation of Disadvantaged Groups in terms of Employment in Labor Force, Bahçeşehir UniversityEconomic and Social Research Center, February 2010, page1.

this profit for the society and social purposes have come a fast progressing subject. Moreover, as seen in the examples around the world, said enterprises not only alleviate the state load to combat against social issues but also are qualified as important employment areas and economic value.

In Turkey, these structures have been introduced since the early 2000s. In order to approximate the efficiency of said structures with the examples around the world, the factors which have negative effects on the efficiency of social enterprises need to be identified and removed.According to Swat Analysis of TÜSEV in The Needs Analysis Report published in 2011 and revised in January 16, 2013, these factors are identified as deficiencies in such areas as conceptual complexity in social enterprises, insufficient institutional structures, lack of public addressees, restrictive legal and financial legislation, lack of educations provided for social enterprise foundation, low number of social enterprise examples and sustainability[27]

REFERENCES

AlexNicholls,SocialEntrepreneurship:NewModelsofSustainableSocialChange,
Oxford University Press, 2008.Ashoka, (access)http://www.ashoka.org/fellows.
ATO, AB Kapısında Sivil Toplum Dosyası, 10.10.2004 (access)http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=236.
BLS, (Access)http://www.bls.gov/k12/help05.htm.
BritishCouncilveTÜSEV,SosyalGirişimcilikProjesi:Türkiye'deSosyalGirişimlerinYasalveMaliAltyapısınınGüçlendirilmesinеİlişkinPolitikaBelgesi, Mart 2012.
CabinetOffice,SocialEnterpriseMarketTrends,BISSmallBusinessSurvey,2012.TheAnnualSurveyofSmallBusinessesUK 2005-2007, 2010.
DavidBornstein,SusanDavis,SocialEntrepreneurship:WhatEveryoneNeedsToKnow, Oxford Press, 2010.
HelenHaugh,NonprofitSocialEntrepreneurship.TheLifeCycleofEntrepreneurialVentures, Springer, 2006.
JamesAustin,HowardStevenson,JaneWei-Skillern,"SocialandCommercialEntrepreneurship:
Same,DifferentandBoth?",JournalofEntrepreneurshipTheoryandPractice, Vol 30, Issue 1, 2006.
JohnE.Seley,JulianWolpert,NewYorkCity'sNonprofitSector,NewYorkCity NonprofitProjects, NewYork, 2002 (Access)http://www.nycnonprofits.org.
M.Wietzmann,TheNewNonprofitAlmanac&DeskReference:TheEssentialFactsand FiguresForManagers, Researhersand Volunteers, San Francisco, CA:Josey
MuhammedYunus, KarlWeber,SosyalİşletmeKurmak, DoğanKitapPublishing House, 2012.
NevraYaraç,"DüğümüGirişimleÇözenler",OptimistDergisi, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013, s.93.
PaulC.Light,TheSearchforSocialEntrepreneurship,BrookingsInstitutionPress, Washington, 2008.
RowenaYoung,"ForWhatitisWorth:SocialValueandTheEntrepreneurship",Edt.AlexNicholls,SocialEntrepreneurship:SustainableSocialChange,Oxford University Press, 2008. FutureofSocialNewModelsofSeyfettinGürsel,GökçeUysal-Kolaşin,İstihdamdaDezavantajlıGruplarınİşgücüneKatılımınıArttırmak,BahçeşehirÜni.EkonomikveToplumsalAraştırmaMerkezi, Şubat 2010.SocialEnterpriseUK,FightbackBritain:AReportOnTheStateOfSocialEntrepriseSurvey, 2011.
TevfikBaşakErsen,"SosyalGirişimKapitalizminKrizindenÇıktı",OptimistDergisi, Yıl:1, Sayı:02, Şubat 2013.
TÜSEV, (erişim)http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi.
UNDP,SocialEnterprise:ANewModelForPovertyReductionAndEmploymentGeneration, 2008.

[27] TÜSEV, (access)http://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/sosyal-girisimcilik-projesi, 05.03.2014.

QUALIFIED INTERMEDIATE MEMBER – EMPLOYEE TO BE RECRUITED

Aras MORKOÇ[1]
Erhan AKALIN[2]

ABSTRACT
Professional training and teaching plays an important role in meeting the need for the qualified staff desired by the labour market and in preparing young people for future work life. Lack of qualified intermediate member is a common problem all around the world. Nowadays, the capital of informed and skilled people outgrows the physical capital in this technological era. Turkey has the highest youth population with 16.6% among all EU countries. Said youth needs to be properly guided and be turned into qualified labor force. Otherwise, there is a risk of another mass unemployment. This study aims at making a research on Turkey's standpoint in Professional and Technical Training and finding solutions for potent problems. The research sample includes 9th and 12th grade students at schools in Antalya city center where Professional and technical education is given. This study is designed to identify the reasons for 9th grade students to choose such a field of vocational education, their Professional expectations and the views of 12th students towards their profession and the reasons for those who don't work in this field after graduation. Within the framework of this study, the case study design out of quantitative study design has been implemented. In the study, the data is collected through previously prepared and semi-structured interview forms and questionnaires by a face-to-face interview with the participants. According to the research findings, it has been concluded that a revision has to be made in order to promote the efficiency of professional and technical education and practice lessons has to be more intense than theoretical lessons in order to make students easily adapt to labor market. Moreover, it seems that the factors defining professional preference are not based on the personal interests and skills and this decision is made with the effect of such external factors as friends, family and school. It is found that senior collage students prefer to work in other fields rather than their own majors. The students need to be informed of the importance of professional preference during various stages of primary school. If students choose their professional education based on their interests and skill levels, they will be able to receive more efficient education and find a position in that field for which they are more qualified than others.
Keywords: Professional and technical training, qualified intermediate member

INTRODUCTION

Qualified manpower plays a significant role in ensuring sustainable economic and social development of countries and making countries participate in global competition. While Turkey's population is getting older, it has a younger population with respect to other European countries. 41.1 % of Turkey's population consists of children and young people. When compared to EU member states, Turkey has the highest number of youth population with a rate of 16.6 % and Spain and Italy has the lowest number with a rate of 9.9% (Turkish Statistical Institute, 2014). According to the UN definition, if the rate of the elderly population of a country in the total population is between 8% and 10%, it means that said country population is old and if this rate is higher than %10, it means that said country population is "very old". "Window of opportunity" which is defined as a situation in which labor force supply or workable population is in a sustainable increase while population growth rate decreases during demographic transition has presented Turkey the opportunity to accelerate its economic development within the next 20 years. In a variety of studies, it is stated that a similar demographic landscape has significantly contributed to the "economic miracle" which is achieved by East Asia in 1970s and 1980s (AKTAŞLI, KAFADAR & TÜZÜN, 2012).

Table 1: Child, young and adult population over the years, 1935-2075

Year	Total population	Proportion of child population in total population (%)	Young population (15-24)	Proportion of young population in total population (%)	Proportion of adult population in total population (%)
2010	73 722 988	25,6	12 545 084	17,0	57,4
2011	74 724 269	25,3	12 542 174	16,8	57,9
2012	75 627 384	24,9	12 591 641	16,6	58,4
2013	76 667 864	24,6	12 691 746	16,6	58,9
2023	84 247 088	21,2	12 726 667	15,1	63,7
2060	93 475 575	15,7	10 961 194	11,7	72,6
2075	89 172 088	14,6	9 023 521	10,1	75,3

TÜİK, World Population Day, 2014

Chart 1: Students Participation in the Questionnaire According to Their Grades (number of people)

[1] Work and Labor Consultant aras.morkoc@iskur.gov.tr The Republic of Turkey Ministry of Labor and Social Security Turkish Employment Agency Provincial Directorate of Antalya
[2] Data Preparation and Control Operator erhan.akalin@iskur.gov.tr The Republic of Turkey Ministry of Labor and Social Security General Directorate of Turkish Employment Agency Istanbul Kadıköy Service Center

1.1. The Importance of This Study

The descriptive results obtained from this study include; providing a basis for the studies carried out to renew educational system by examining the need for qualified intermediate member in terms of the relationship between education and employment. Moreover, it is considered that it will contribute to the development of educational policies regarding employment and vocational training, to taking measures to protect and improve employment and to prevent unemployment.

1.2. The Aim of This Study

This study which focuses on identifying the employment problems of students and providing solution offers for them aims at:

Relevant attitudes and behaviors of 9th and 12th grade students who study at Vocational and Technical Anatolian High School are examined within the framework of the following titles:

The reasons for choosing Vocational high school,

Their thoughts about Vocational high schools,

Students' thoughts about their own career plans,

The efficiency of school education,

The compliance of their planned work field with their majors.

The study which aims at finding methods to minimize qualified intermediate member problem with said objectives will follow the steps below: First of all, the focus will be on the importance of vocational training and the general landscape of employment; in this regard "The Workshop on Vocational and Technical Training" held in 2012 by The Ministry of Education will be used as an important reference. In the following chapter, Analysis will be made based on the findings of the questionnaire.

2. Vocational Training in Turkey

Table 2: Regulated form of vocational technical training

Resource: W.D Greinert ,Symposium Zur Berufsausbildung im Jahre 2000.s.85

The cooperation-based vocational training model created with the combination of market and bureaucracy model is the most widely-used model. Some of the students raised with school system in vocational and technical training desire to work in other fields rather than their own majors.

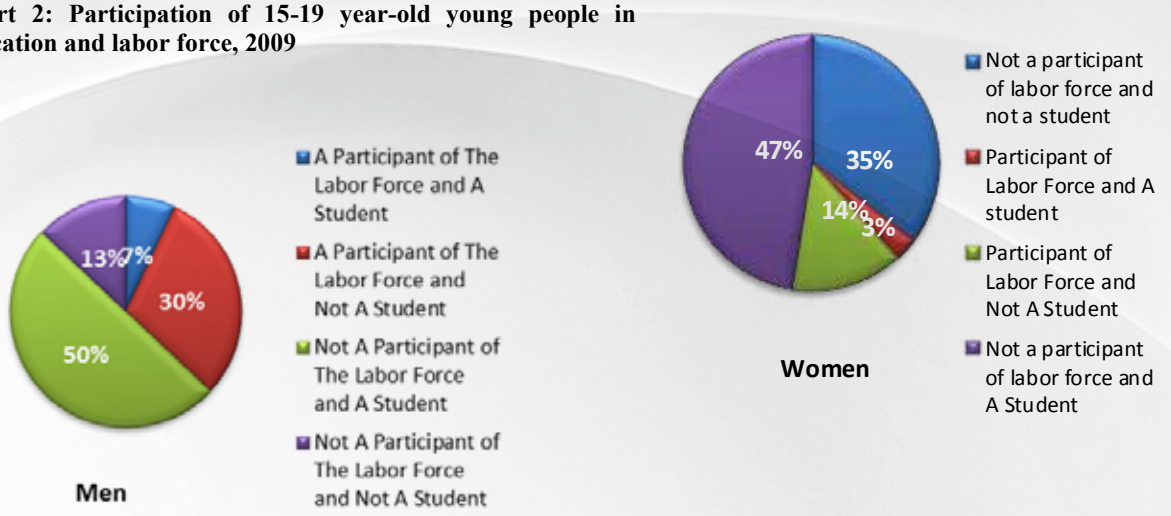
Vocational and technical training is applied as formal and informal education. Education institutions for formal vocational and technical training are;

Vocational high schools,

Technical high schools,

Vocational collages.

Chart 2: Participation of 15-19 year-old young people in education and labor force, 2009



Resource: Updated Case Analysis Report on Vocational and Technical Training

Basic Law of National Education numbered 1739 has divided Turkish national education system into two main categories as formal and informal education. In our country, vocational training is given through formal vocational and technical education, informal education and apprentice education except for higher education.
Vocational and technical training plays an important role in the national development processes. Therefore, a variety of decisions are made during national education councils and it is aimed that 65% of the students at secondary school will have a vocational and technical education and 35% will have a general education. In 2014, this rate increased by 50%. The diagram of simplified Turkish education system is included below.

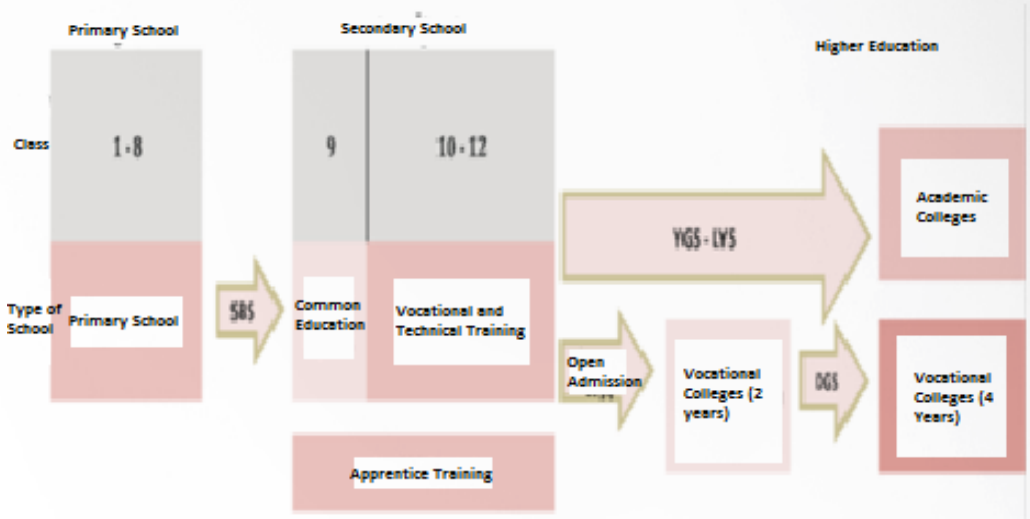


Figure 1: Educational System in Turkey

Vocational and technical training is a type of education where students are systematically taught the necessary information, skills and competencies in order to create qualified manpower to be employed in each professional field of the society (MEB, s. 2013). In vocational and technical training, qualified personnel should be created for the work fields which need said personnel. If you desire to be a global actor, your labor force must comply with global competition. It has become a necessity that needed qualified personnel review their knowledge and skills in the light of current information, take initiative, think innovatively and become individuals who are capable of teamwork, have leadership/management skills and have problem-solving ability.
According to the resulting report of the research carried out by The Ministry of Science, Industry and Technology in 2012, Table 3 shows the dispersion of the most needed skills of the firms in 2013 according to the firm scale.

Table 3: 2013'te The Distribution of The Most Needed Skills of Employees According to The Company Scale (Rate of participation percent)

	SCALE OF THE FIRM			
	MİCRO	SMALL	MEDIUM	LARGE
Vocational and Technical Skills	53,4	56,2	61,8	56,7
Communicational Skills	11,4	12,6	13,4	18,7
Teamwork	19,9	25,7	24,2	28,7
Administrative /Leadership Skills)	4,0	6,4	5,3	12,3
Problem-solving	8,2	15,5	13,2	15,8
Foreign Language	6,0	11,9	13,8	19,6
Work Ethics and Discipline	26,1	30,2	18,1	16,1
Innovativeness	9,9	15,4	15,7	18,1
Other	2,6	1,7	3,6	2,9
The Skills Needed	4,8	2,9	2,5	1,8

Resource: Identifying Turkey's Human Resource, 2013

Technological changes and developments lead to a change in the demanded skills. When companies define their growth targets, they need to lead the way for raising qualified intermediate members for their investment areas in their long-term plans. This shows us that it is necessary to raise manpower in an effective and fruitful system. Therefore, there is a close relation between introduction of new information, skills and competencies and education policies. Vocational and Technical training started in Seljukians with ahi community and organized under the name of guild and gedik during the Ottoman reign. Vocational Training Law dated 1986 and numbered 3308 is a significant turning point in vocational and technical training. With this Law, vocational and technical schools and institutions has been restructured within the framework of the cooperation with businesses. Moreover, Higher Education Law numbered 2547, Vocational Qualification Authority Law numbered 5544 and Law numbered 6111 and Law numbered 6287 establish legal framework of vocational and technical training. (MEB, s. 2013)

2.1 The Importance of Informal Education in Need of Qualified Personnel

Informal education is very important in solving the problem of qualified intermediate member. According to the 2009-2010 data, 57.1% of our labor force has an education of at most secondary school. Informal training is given by ensuring that 15 year old or older citizens who have completed their mandatory basic education and want to learn their professions by bodily working at a real work environment have their theoretical and practical vocational training under a program and this program consists of three stages including apprenticeship, semi-skilled person or mastership. General, vocational or technical education courses are prepared so that every individual regardless of their age, educational level or gender is raised as an employed person, a voluntary representative of common culture, a participant, a sharing and productive citizen in any time at any place for the purpose of a developed economy and to help citizens be recruited in compliance with employment policies by applying short-term and step-by-step education in informal education programs (MEB, 2012).

Informal education plays an indispensible part in each country. Therefore, the authorities responsible for economical development have to recognize the value of the human factor in development and improvement. On the other hand, those responsible for social policies have to recognize the connection between economical development and societal development and avoid focusing only on human factor. Educators must learn to apply the principles of the integration of education with daily complexities and of handling human factor as a whole with the environment and also to learn to integrate the obtained results with others. (YAPICI, 2003).

With regard to the results of The Research on Adult Education carried out by Turkish Statistical Institute(TÜİK) in 2012, while the Turkey-wide rate of participants of formal and informal education in 18 year old or older population is 17.1% in 2007, this rate increased to 20.4% in 2012. The Turkey-wide rate of participants of only informal education is 15.4%. While the rate of participants of formal and informal education in urban areas is 23.9%, this rate is 12.6% in rural areas. As far as gender-based rates are concerned, 23.7% of men and 17.2% of women participated in formal or informal education (TÜİK, 2013).

As far as the reasons for participation into Turkey-wide informal education are concerned, 60.9% of individuals participate to do a better job, 34% to obtain the necessary daily knowledge and skills, 33.4% to acquire information about their interest areas and 27.5% to obtain a certificate.

2.1.1 Connection between Informal Education and Lifelong Learning.

10th Development Plan which was prepared with the philosophy that qualified people brings strong society underlines the fact that lifelong learning is the most important element in Turkey's development and states that "The compliance of education system with labor force market will be increased by ensuring that the skills and competencies required by work life are duly acquired within the framework of lifelong learning, by adopting entrepreneurship culture, by

strengthening the relationship between school and business in vocational and technical education based on medium and long term sectoral projections." (The Republic of Turkey Ministry of National Education, 2014-2018).
The Project on Specialized Vocational Training Centers (UMEM) which was started in 2011 aims at giving 5-year long vocational training to one million young people in cooperation with The Ministry of National Education(MEB), Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey(TOBB) and Turkish Labor Institute(IS-KUR).

2.1.2 Participation Rate of Lifelong Learning

While measuring the efficiency of lifelong learning systems and their results, the rate of participation of 25-64 year old individuals to learning activities within the last 4 weeks are used as a basis. This rate is determined through Household Labor Force Survey which is applied by TÜİK. Figure-1 shows the participation rates of Turkey and EU (27 Countries) to the lifelong learning over the years. The participation rates to the lifelong learning which were 1.8% in 2006 in Turkey have risen to 3.2% in 2012.

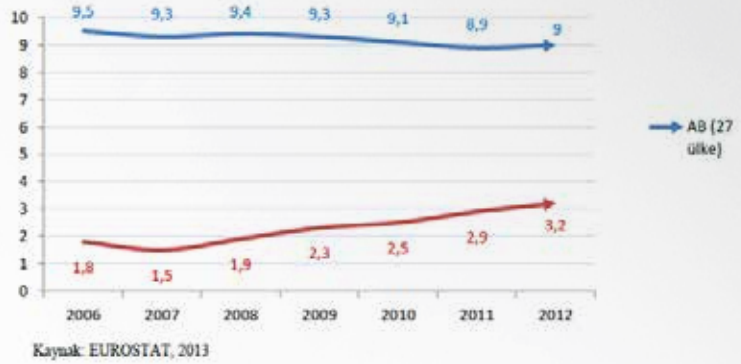


Chart 3: The Participation Rates of Turkey and EU (27 Countries) to the Lifelong Learning Over the Years (Percent)

Including the students who study at associate degree program at the open university, the total number of students who study at associate degree programs has reached to 1.527.706. In other words, almost 30% of higher education students study at vocational high schools(MYO).
In 2008, the number of MYOs was 547 and in 2014 this number has risen by 47% and reached 802. 705 of 802 MYOs in Turkey or almost 88% study at state universities, 57 or almost 7% at private universities, 8 or 1% at Private MYOs, 32 or 4% at other MYOs. (Status quo of MYOs, s. 2014).
In order to prevent the problem resulting from the participation of the students studying at Vocational Technical Anatolian High Schools and Vocational High Schools into labor force after graduation, the student needs to be guided towards the right program before starting his/her education.

2.2 PISA Research and Vocational Education

According to the resulting report of PISA 2012 (Program for International Student Assessment) carried out by Organization of Economic and Cooperation Development (OECD), Turkey's average success in all three fields is increasing. However, these increase quantities have not reached to such a level as to approximate Turkey's results with OECD average results.

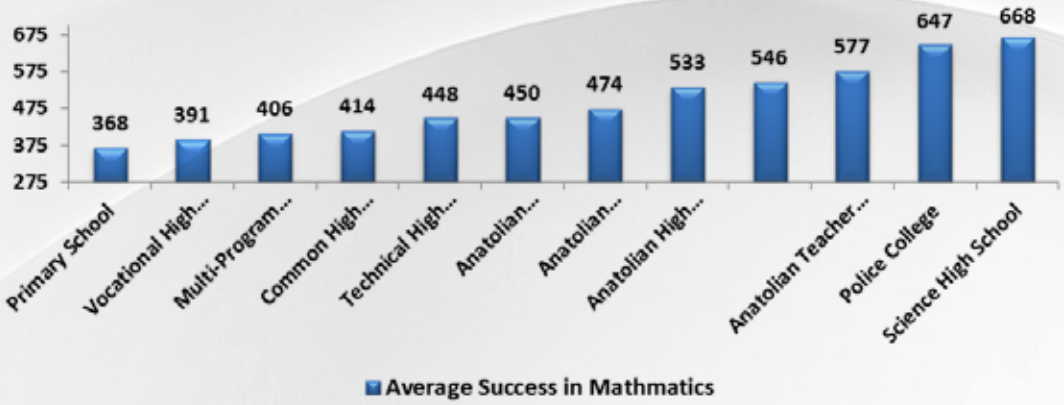
Table 4: 2012 comparison between Turkey and OECD

494	**496**	**501**
448	**475**	**463**
44	**42**	**43**
Greece	**Israel, Croatia**	
Serbia	**Iceland, Sweden**	
Romania	**Slovenia, Lithuania**	**Slovak Republic**
South Cyprus	**Greece**	**Israel, Greece**
Bulgaria	**Russia**	

Resource: PISA 2012 National Pre-report

It can be seen from the Table that vocational high school students which are not included in Anatolian Technical High Schools in the resulting PISA 2012 report are below Turkey's average in mathematics and science skills and shows lesser success with respect to other high schools. This observed situation points to a negative situation in terms of the quality of vocational and technical education. The fact that graduates continue to study by using their right to continue higher education without having an exam shows us that the problem will not be over. (AKTAŞLI, KAFADAR, & TÜZÜN, 2012)

Chart 4 : PISA 2012 Analysis on Turkey / The Difference between School Types



Resource: PİSA Turkey Pre-report

Chart 5: 12. School Types of students in the class

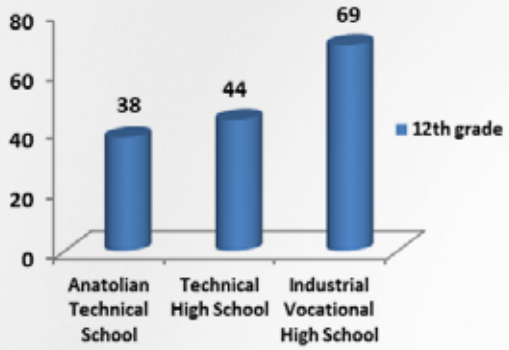


Chart 6: Participation Rate to Survey According to Gender

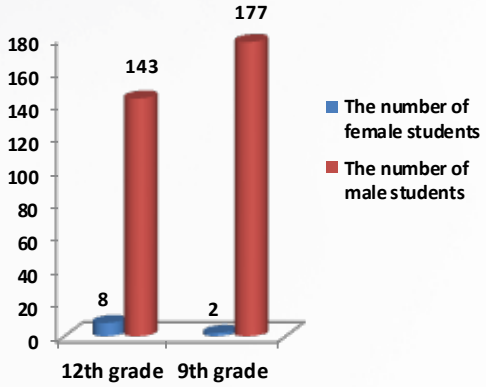


Chart 7: The rates of 12th grades according to their majors

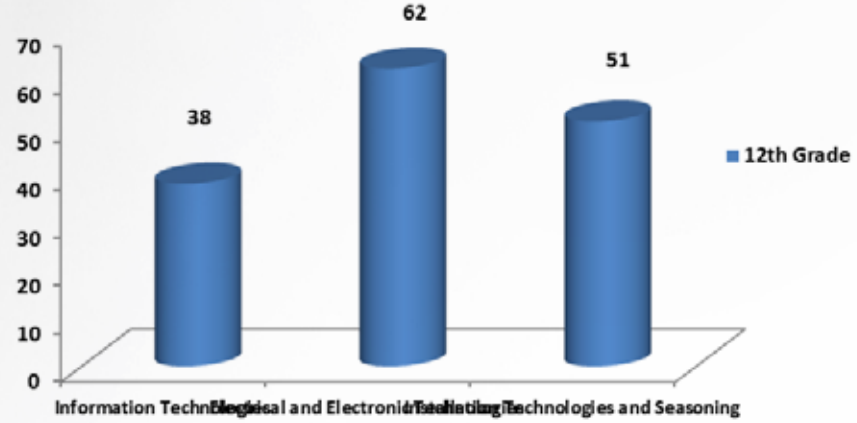


Chart 8: The reason for preference of vocational high schools

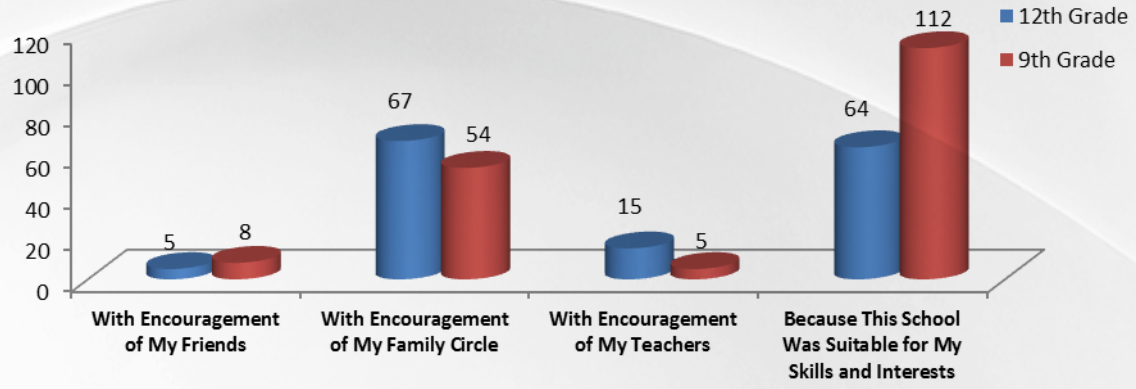


Chart 9: I would consider working at a position related to my profession

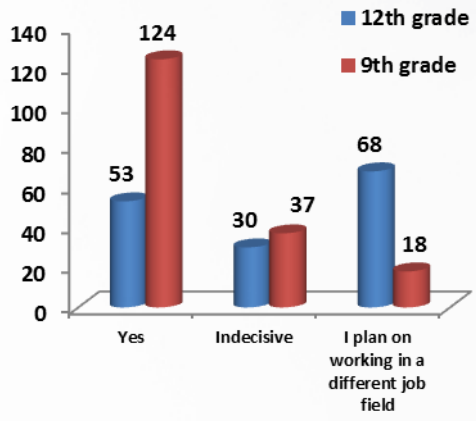


Chart 10: I am informed about vocational high schools

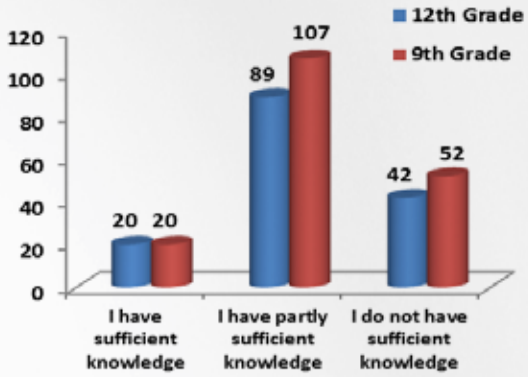


Chart 11: Do you think school teachers are attentive enough to the students?

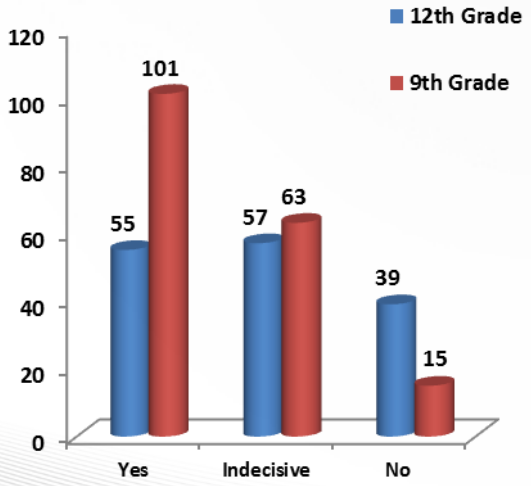


Chart 12: Do you consider to continue your education at a vocational high school?

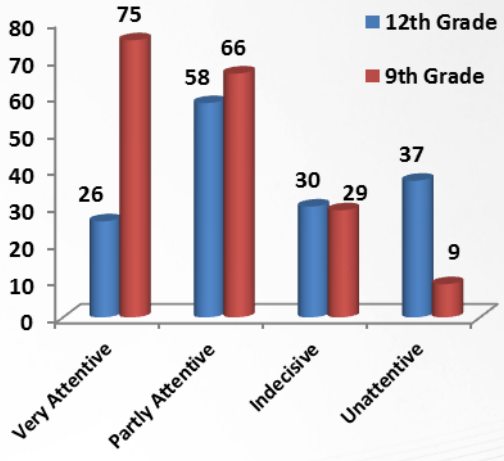


Chart 13: I would like my child to be educated in a vocational high school.

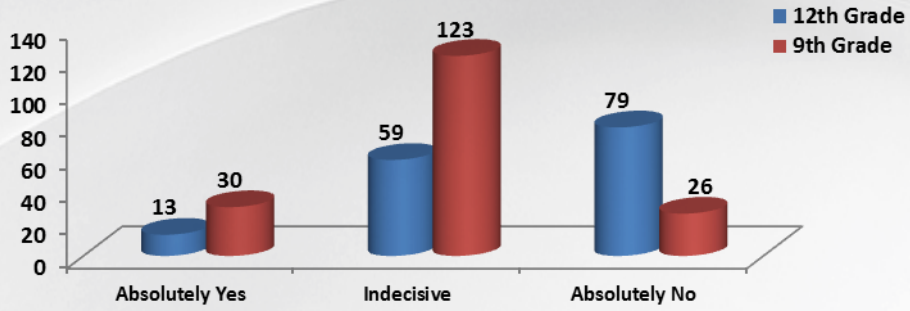


Chart 14: Why did you choose to study at a vocational high school?

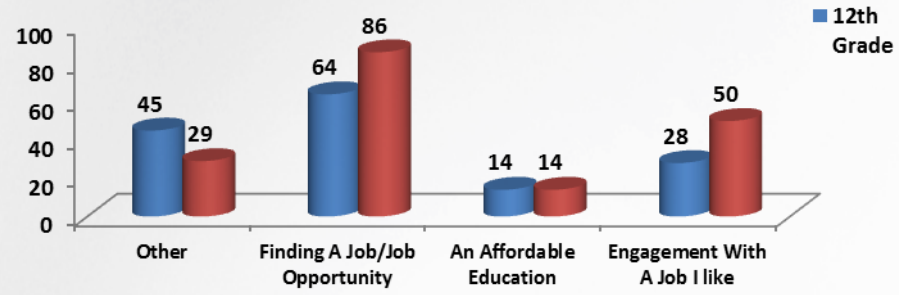


Chart 15: I think you will easily be able to find a job in your own profession.

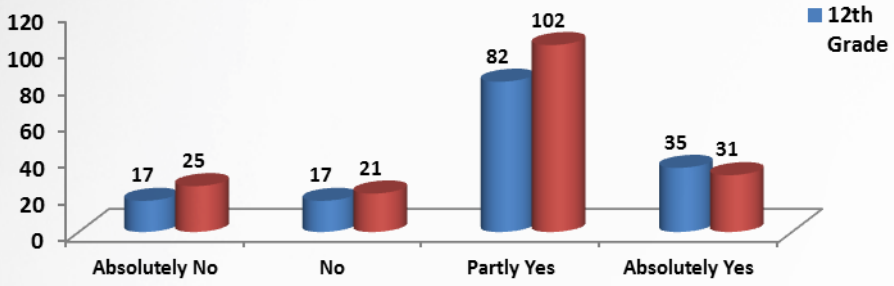


Chart 16: New-learned theoretical information is turned into practice.

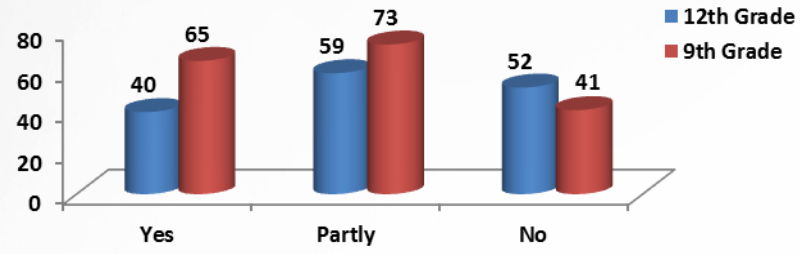


Chart 17: What does vocational practice mean?

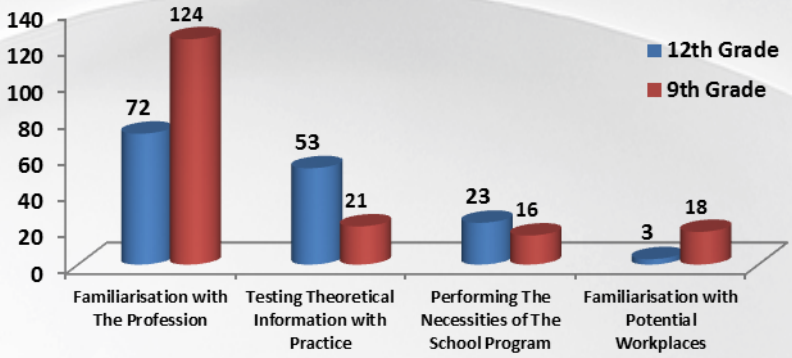


Chart 18: What methods should be followed to make vocational practice more efficient?

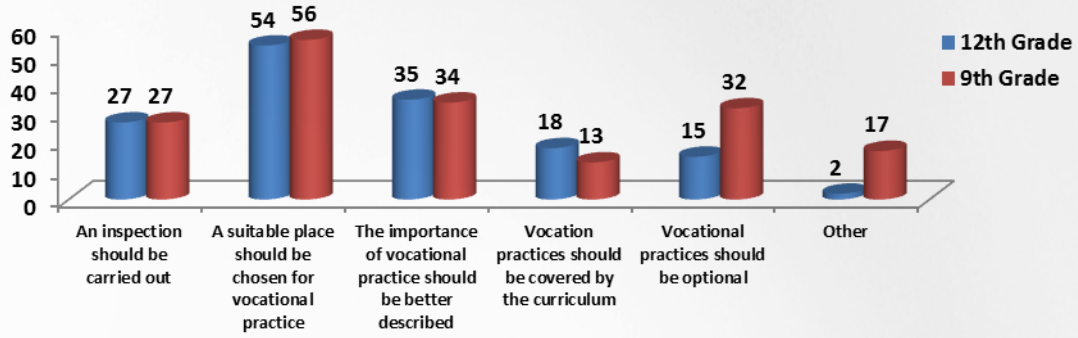


Chart 19: What are the reasons for the lack of sufficient information about vocational practice?

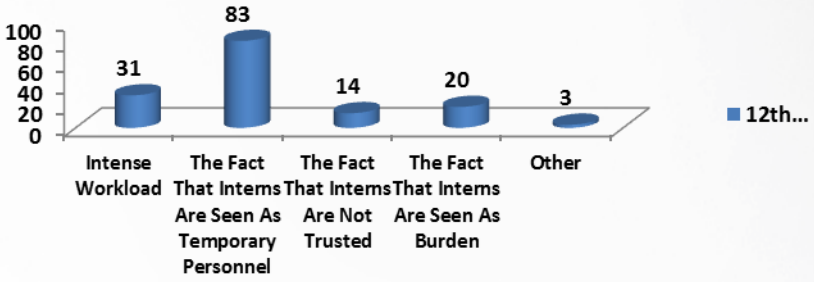
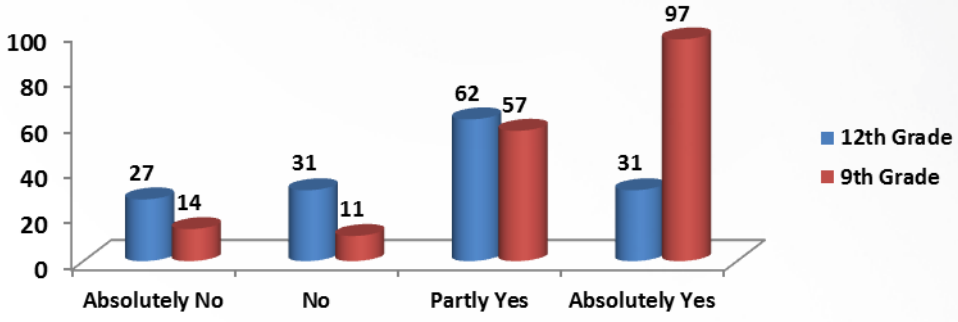


Chart 20: I think I will be ready and able to perform my job after graduation.



CONCLUSION

Finding success at a job comes from performing a job you love. If a structure which is flexible enough to allow the transitions between current type of school and programs exists, students can improve their knowledge and skills regarding the field they prefer to work.

As work and labor consultants, we are responsible for helping students decide their professional futures and manage their careers at an early stage. Consultancy service is a key strategically component for implementing employment strategies.

Professional guidance and consultancy services for young people should not only focus on educational decision-making process but also should help them develop their professional skills and abilities. Moreover, while students at primary schools are informed of the importance of choice of profession, they should also be informed about the changing job opportunities in labor force market. Young people who know the future of a job at an early age will not possibly face the problem of unemployment after graduation.

Young adults who don't desire to work in their own professional fields should be able to keep up with the emerging and changing developments which provide a basis for the term "Lifelong Learning". By doing so and also enabling their participation in the production phase, the problem of intermediate member and lack of qualified personnel needed in the labor force market will be resolved.

The relations and cooperation between the vocational and technical training schools and businesses should be enhanced.

It is a legal obligation for companies where 20 year-old or older people are employed to employ trainees. The rate in the relevant Article should be decreased and thus more internship opportunities should be provided.

REFERENCES

1. AKTAŞLI, İ., KAFADAR, S., & TÜZÜN, I. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncelleştirilmiş Durum Analizi. ERG (Eğitim Reformu Girişimi).
2. F.Güneş. Kırsal Bölgelerin Kalkınmasında Halk Eğitiminin Rolü. Çağdaş Eğitim , 37-45.
3. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi.
4. Kenar, N. (2005). Mesleki Eğitimde Gelişmeler. Mercek.
5. MEB. (tarih yok). 11 09, 2014 tarihinde http://www.kso.org.tr: http://www.kso.org.tr/duyurures/mesleki-ve-teknik-egitim-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-taslagi.pdf adresinden alındı
6. MEB. (2012). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARAI YÖNETMELİĞİ. ANKARA.
7. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI . (2013). MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİM STRATEJİ BELGESİ VE EYLEM PLANI. ANKARA: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI .
8. MYO mevcut durumu. (tarih yok). 11 11, 2014 tarihinde www.hurriyet.com.tr: http://www.hurriyet.com.tr/egitim/26917292.asp adresinden alındı
9. T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI. (2010, 10 25). MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI YAYGIN EĞİTİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ. ANKARA, TÜRKİYE.
10. T.C Milli Eğitim Bakanlığı. (2014-2018). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. ANKARA.
11. TÜİK. (2013, 07 31). Yetişkin Eğitimi Araştırması. 15865. Ankara, Türkiye.
12. TÜİK. (2014, 07 11). Dünya Nüfus Günü Araştırması. 11 12, 2014 tarihinde www.tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975 adresinden alındı
13. YAPICI, M. (2003, Mart). Yaygın Eğitim. Üniversite ve Toplum, s. 06.

EVALUATION OF İŞKUR'S EMPLOYMENT SERVICES DURING THE PERIOD OF WORK AND LABOR CONSULTANCY AND RELEVANT SOLUTION OFFERS

Fatih ÇEPNİLER[1]
Ali AKKURT[2]
Banu BOZKURT[3]
Nihat AKTİ[4]

ABSTRACT
In this study, a few suggestions are provided to increase the efficiency of employment services and to develop these services. These suggestions are obtained by face-to-face interviews with employers for the purpose of evaluating İŞKUR employment services in labor market during the process of work and labor consultancy. This study was carried out between June 2014 and September 2014 with the use of survey forms which were answered by a total of 100 company executives representing industry and service companies with an obligation to employ disabled people and with 50 or more employees in Bahçelievler, Güngören, Küçükçekmece and Avcılar in İstanbul. In the light of the data obtained from the applied survey forms, most of the employers can be said to be immediately and easily informed of İŞKUR's employment incentives presented to them and current laws and regulations during this process and said employers are said to be satisfied because they have permanent and constant consultants for their relations with İŞKUR. In order to find the right employees according to labor demands, it is found that more suitable employees can be found for the jobs and the situation is better than the past with respect to the period before work and labor consultancy. When it comes to the employment of the disabled, it is stated that there are difficulties in finding the disabled employees who are suitable for the job and in this regard, the disabled people are generally working in unqualified positions, these positions don't give opportunities for career moves and the disabled employees are not permanent in their jobs because of their salaries and working conditions. As a result of this study, it is concluded that İŞKUR needs to make it easier for employers to participate in the process of providing incentives for vocational courses, to establish legal ground in order to increase cooperation with other governmental and non-governmental organizations for helping active unemployed people in a short period of time and also to improve its technological infrastructure.
Keywords: Employment, Job and Vocational Consultant, Disabled, Işkur

INTRODUCTION

1.GENERAL INFORMATION

Turkish Employment Agency was founded under the title of Labor and Employment Exchange Office to serve in public employment areas by Law numbered 4837 in 21 January 1946. Labor and Employment Exchange Office were launched in 15.03.1946. Law numbered 4837 defines the duty of this Office as "finding suitable jobs for employees according to their qualifications and finding suitable employees for employers according to their needs" that is "mediation between employees and employers". In 1960s, Industrial Countries including Germany started to meet their increasing labor force needs with foreign workers. After this, Labor and Employment Exchange Office focused on the activity of sending workers abroad. Following the Oil Crisis in 1973, stagnation and increase in unemployment rates in industrialized countries led to a stop in the demand of foreign workers.

This phenomenon was the beginning of the regression period for public employment services and Labor and Employment Exchange Office which gave its focus on sending workers abroad. The Office couldn't keep up with the needs of labor force market in terms of services and the role of public services in labor force market began to decrease. Globalization, technological developments and information community which started with the 1980s increased the importance of public employment agencies and extended their functions. The Office needed to be able to keep up with the developments in technology and labor force market in Turkey and around the world. It needed to be able to perform the functions of modern labor force and to have such a structure to implement active labor force programs. In order to achieve these, the Office was closed by Decree Law numbered 617 in October 4, 2000 and Turkish Employment Agency (İŞKUR) was founded. The Law on Turkish Employment Agency was adopted by Turkish Grand National Assembly in 25.06.2003 and it was published and entered into force in the Official Gazette no. 25159 in 05.07.2003. Thus, the statute of the agency became evident. Turkish Employment Agency was founded in order to protect, develop and promote employment and prevent unemployment and carry out the services of unemployment insurance. With the new law, the position of employment and profession expert was created as career for the purpose of providing the employment of qualified personnel in order for the agency to effectively perform.(1) Employment and Profession Experts have been actively working for the Agency within this

[1] *Job And Vocational Consultant Istanbul Work and Labor Agency Bahçelievler Service Centre fatih.cepniler@iskur.gov.tr*
[2] *Job And Vocational Consultant Istanbul Work and Labor Agency Bahçelievler Service Centre fatih.cepniler@iskur.gov.tr*
[3] *Job And Vocational Consultant Istanbul Work and Labor Agency Bahçelievler Service Centre banu.bozkurt@iskur.gov.tr*
[4] *Job And Vocational Consultant Istanbul Work and Labor Agency Bahçelievler Service Centre nihat.akti@iskur.gov.tr*

framework since April 2012. An employment and profession expert is a person who systematically helps students choose their professions, registered job-seekers find a suitable job, solve their professional competency problems, improve their professional skills, change their jobs/professions and employers get informed of legislation and get what they wanted.(2)

1.1Aim of the Study

In this study, the data were obtained through face-to-face interviews with employers in order to evaluate İŞKUR employment services in labor force market during employment and profession consultancy. This study aims at providing proposals to increase the efficiency of employment services and develop them in the future in the light of said data and information.

2.THE METHOD OF THE STUDY

The study was applied through survey forms which were responded by a total of 100 company officials as representatives of industry and service companies with a legal obligation to employ disabled people and with 50 or more employees in Bahçelievler, Güngören, Küçükçekmece and Avcılar in Istanbul. These survey forms were applied between June 2014 and September 2014.

3.FINDINGS AND RESULTS

The data obtained from the survey questions applied to employer officials are shown in the charts below.

First of all, industry and service company officials were asked whether they had any information about İŞKUR's services before the employment and profession consultancy period and if yes, how they acquired the information. This is shown in percent (%) in charts3.1 and 3.2.

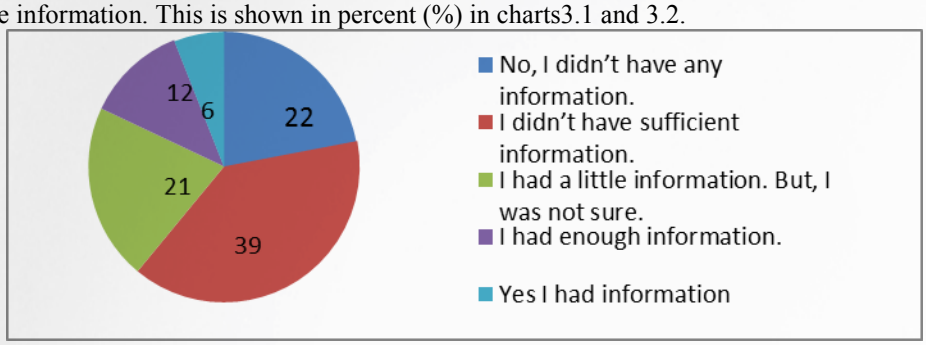


Figure 3.1 Information on İŞKUR's Services before Employment and Profession Consultancy

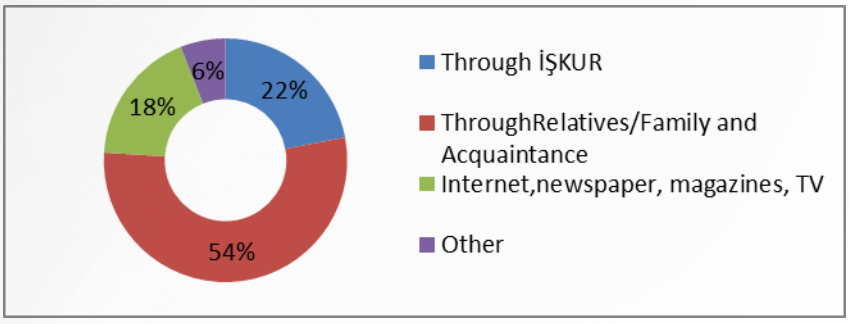


Figure 3.2 Information Resources and Mediators of Employers to be Informed About İŞKUR's employment services before the process of Business and Vocational Consultancy

In the light of the obtained data, it is found out that the majority of employers (82%) didn't have information about İŞKUR services in the desired levels and that they got informed about the services by their families, friends, relatives and acquaintances (54%)

The answers in Figure 3.3 below are obtained by asking employers the question "What do you think about current İŞKUR employment services with respect to the previous process of Work and Labor Consultancy?

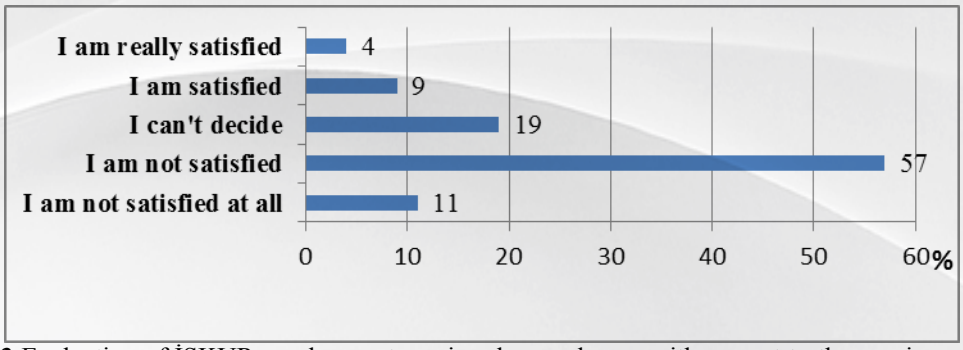


Figure 3.3 Evaluation of İŞKUR employment services by employers with respect to the previous process of Work and Labor Consultancy

As can be seen in Figure 3.3, 68% of employers stated that they are satisfied with İŞKUR employment services with respect to the previous process of Work and Labor Consultancy

On the other hand, indecisive or unsatisfied employers stated that their urgent demands for labor force were not met in a short period of time and it was difficult to find suitable disabled people with professional competence.

The answers in Figures 3.4 and 3.5 are obtained by asking employers the question "Which channels do you use to meet your need for the disabled personnel and are there any suitable disabled personnel who meet your demands?".

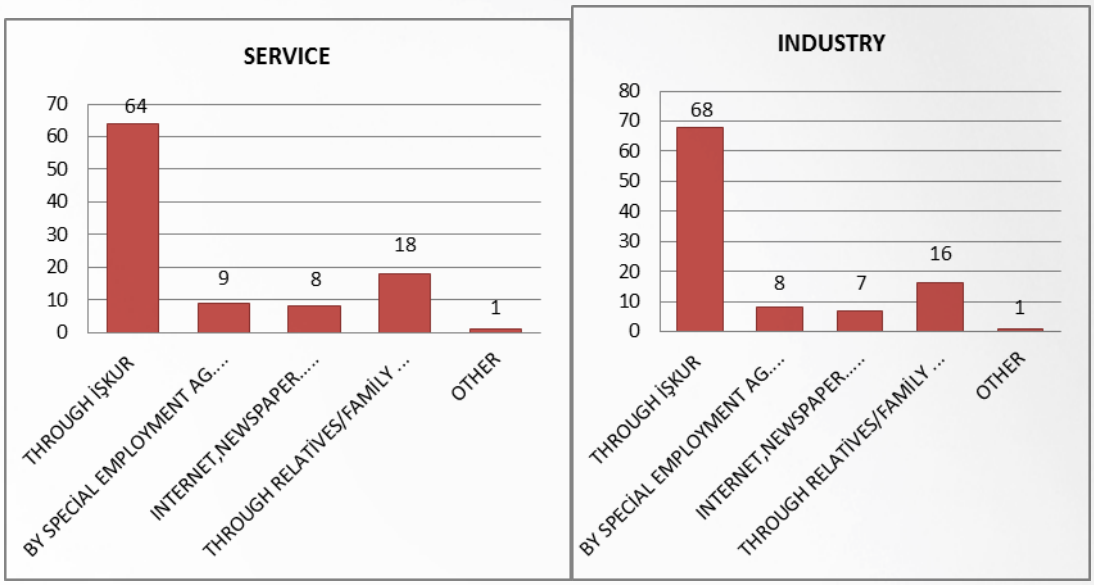


Figure 3.4 The Channels Used by The Employers to Meet Their Needs for The Disabled Personnel During The Process of Work and Labor Consultancy

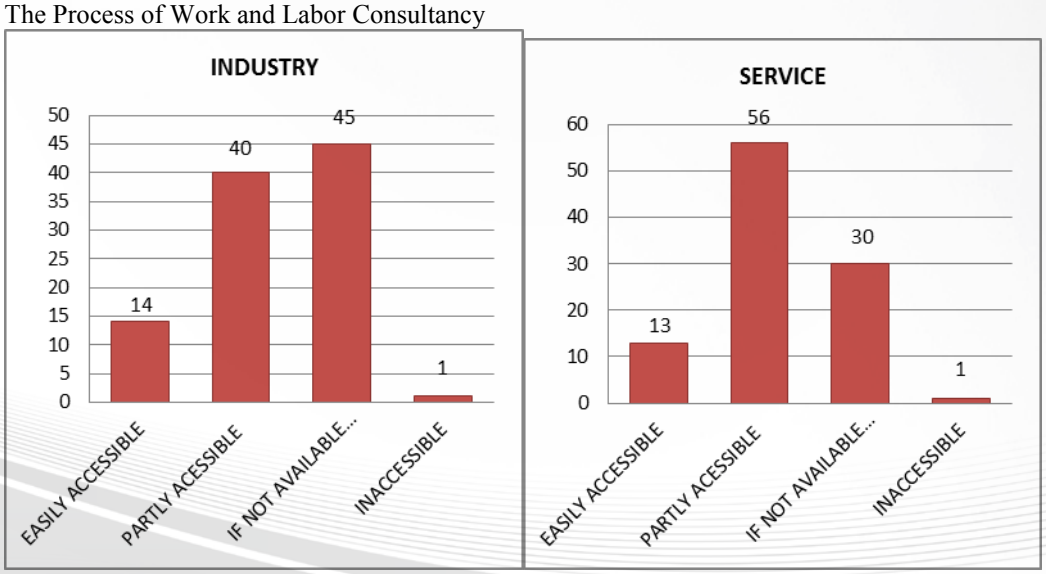


Figure 3.5 Availability of The Disabled Personnel with Professional Competence for Employers During The Process of Work and Labor Consultancy

The Figure 3.4 above shows that the demands of both industry and service sectors for the disabled labor force were met mainly by İŞKUR and their relatives, families and acquaintances. This indicates that İŞKUR and Job and Vocational Consultants who work for İŞKUR are the ones responsible for meeting the needs of the disabled personnel and employers in the labor force market.

The Figure 3.5 shows that 45% of the employer officials in industry sector couldn't find any disabled people suitable for their demands and use the ones they had found in other departments and 40% could find disabled personnel even if they weren't exactly suitable for their demands. 30% of employer officials in service sector stated that they couldn't find the right disabled personnel and they had used the ones they found in other departments. 56% stated that they could find disabled personnel even if they were not exactly suitable for the job. As can be seen from these data, it is difficult for employers to find the right disabled personnel who are suitable for their demands.

The answers in Figures 3.6 and 3.7 below are obtained by asking employers about the benefits and deficiencies of İŞKUR employment services during the process of Work and Labor Consultancy.

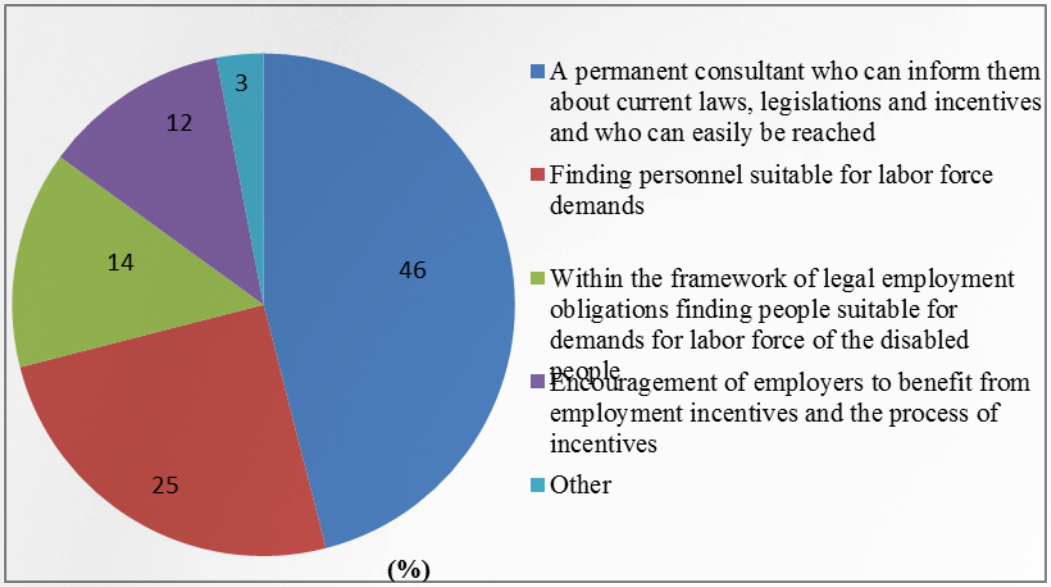


Figure 3.6 Benefits of İŞKUR's Employment Services For Employers During The Process of Business and Vocational Consultancy

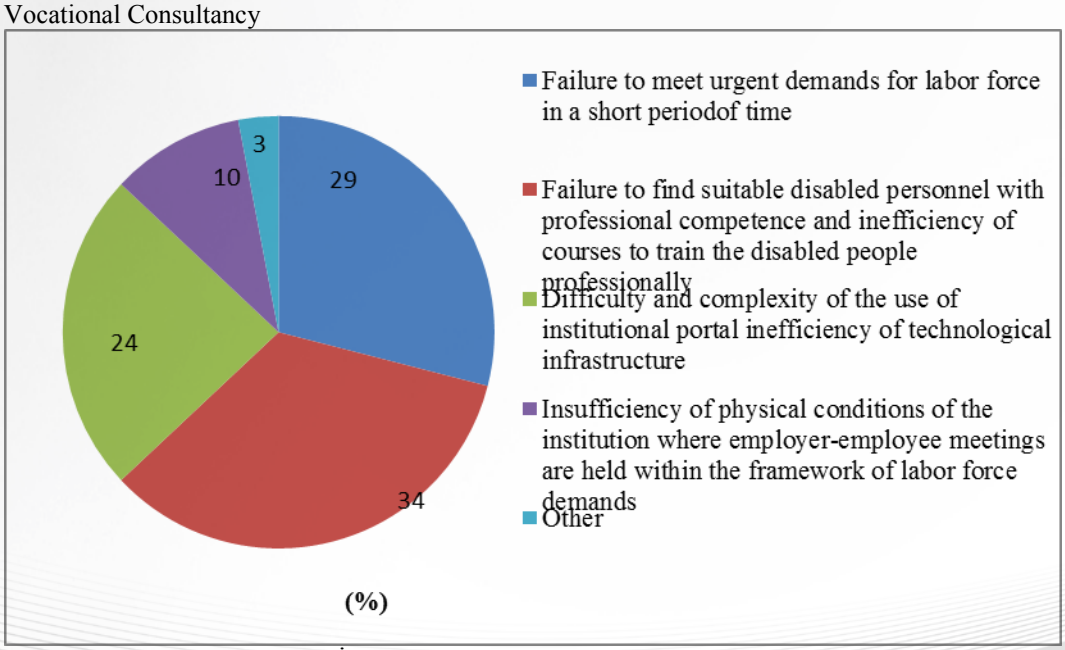


Figure 3.7 Deficiencies of İŞKUR's employment services during the process of Work and Labor Consultancy

In figure 3.6, the employers stated that they desired to have a permanent consultant to inform them about laws, regulations and incentives regarding İŞKUR's services (46%) and thus the personnel in demand would be directed to the right positions (25%). In Figure 3.7, the employers stated that there were not disabled personnel with professional competence (34%) and also their urgent demands for labor force couldn't be met in a short period of time (29%).

IMPLICATIONS

In this study, the data were obtained from face-to face interviews with the employers in order to evaluate İŞKUR's employment services during the process of Work and Labor Consultancy and within the framework of said data and information feedbacks were acquired from the study which aimed at increasing the efficiency of employment services during the process. In these feedbacks, the employers stated that there are deficiencies in meeting employers' urgent demands for labor force and finding the right disabled personnel with professional competence. In order to solve this problem, İŞKUR must work in collaboration with other public institutions, organizations and non-governmental bodies for the purpose of reaching active unemployed people and must establish legal grounds for said collaborations. For example, a common portal with Social Security Institution (SGK) must be developed in order to reach active unemployed people and this common system must be used in directing and following current registered unemployed people. Moreover, it is decided for İŞKUR to found a special unit for strengthening the connection between disabled people and employers. This unit must evaluate Job and Vocational Consultants in contact with both employers and disabled citizens in the labor force market. Said consultants should be provided with an in-service training when necessary to become experts on employment of the disabled

Current vocational training for the disabled must be promoted, advertised and they must become sustainable. Vocational standardization must be created according to the degree of the disability. Educational programs should be determined based on current employment needs. İŞKUR supports employers in terms of trainings. However, this should become obligatory and common for every employer. In the short haul, employers will not be required to provide special conditions to participate in on-the-job training courses held by İŞKUR to improve on-the-job professional developments of the disabled people and İŞKUR will be the one who will increase its supportive efforts towards institutions in educational funding and disabled personnel's wages in specific professions in specific periods of time. During the employment process, each sector should have different rates in current tariff system. For example, it is more difficult to find disabled personnel to be employed in heavy industry than other normal sectors. Because of this difficulty, disabled personnel are paid without performing any work. Therefore, disabled personnel become distanced from labor force. Moreover, disabled personnel are generally employed in unqualified jobs. These unqualified jobs make the society's view towards the disabled much worse and lead to the disabled people to prefer unemployment. All these would create a mass of "working unemployed" people who are paid without performing any work. As far as employment relation is concerned, the portal of the institution should be designed so that it can be effectively used by employers and employees-to-be. In order to increase the efficiency and productivity of the process of business and vocational consultancy, the process should be properly managed and carried out. In this regard, İŞKUR should develop a transparent and comfortable in-house communication network and provide its employees with a planned and systematical working atmosphere and make long term plans rather than daily ones. A suitable physical environment and technological infrastructure should be created in order to carry out the process of business and vocational consultancy in a professional manner. Methods to increase the motivations of business and vocational consultants should be used and in-service trainings should be given in order to improve these consultants professionally.

REFERENCES

(1)http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx
(2)http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/diger
(3)F.Cepniler,A.Akkurt,B.Bozkurt,N.Akti, *"İşgücüPiyasasındaEngellilerinMeslekiYeterliliklerininİşverenveEngellilerTarafındanDeğerlendirilmesiveÇözümÖnerileri*"(Assessment of Vocational Competencies of The Disabled by The Disabled and Employers In Labor Force Market and Soltion Offers) International Congress for The Disabled ,October 2014, Ankara

RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IN FIVE STAR HOTELS IN ANTALYA : A QUALITATIVE ANALYSIS

Beyhan AKSOY[1]
Medine ATEŞ[2]

ABSTRACT
Because of labor-intensive nature of tourism and hotel management sector, recruitment and selection process and the problems in these practices are significant in terms of labor force and employment issues. This study aims at evaluating the processes of providing , recruitment and selection process for hotel managements in Antalya in terms of practices and problems. The data of the study are obtained through the face-to-face interviews made with officers in human resources departments of 7 five-star hotels in Antalya. Such questions as "What methods are used by relevant managements when providing and choosing personnel?", "What are the challenges?", "Do you have any solution offers?" are asked to the people interviewed. The data obtained are analyzed in terms of content and practical and problematic categories are established.
Keywords: Recruitment and selection, hotels, tourism sector

INTRODUCTION

Personnel recruitment and selection is one of the most important activity areas within Human Resources Management (HRM) of organizations. The way to effectively carry out the processes of recruitment and selection requires finding and recruiting the most suitable people for the job in terms of knowledge and skills. The process of personnel recruitment includes evaluation of candidate employee potential in the light of qualifications and requirements of the job and decision-making process regarding recruitment (Can, Akgün and Kavuncubaşı, 2001). The efficiency of the processes of recruitment and selection provides a basis for Human Resources Management's main functions such as performance evaluation, remuneration, career management and education.

Because of labor-intensive nature of tourism, technical and social process within organizations is significantly affected by the features of labor force. Moreover, Antalya is a city which provides important inputs for the total national economy with the help of the revenue obtained from tourism (Toksöz, 2011). Too many staff member cycles because of seasonality in tourism enterprises increase the importance of the processes of recruitment and selection. Seasonality is described as a circular model that repeats itself more or less each year during tourism activities (Jang, 2004) and leads to a continual change in staff number except for some permanent-like personnel cadres. This makes necessary the effective use of recruitment process in tourism sector in Antalya.

As a whole, said reasons indicate the importance of the process of recruitment and selection in tourism and hotel management sectors and of related problems. In this regard, the study aims at evaluating the processes of recruitment and selection in hotel managements in Antalya in terms of practices and problems.

1. RECRUITMENT AND SELECTION IN HOTELS

While lodging sector is naturally a labor-intensive service sector, success in this sector highly depends on social and technical skills of employees (Nolan, 2002). Therefore, human resources play an important role in economic performances of such organizations. Moreover, organizational need for personnel can result not only from leave of employment but also from such strategies as growth and diversification which requires new units and duties.

[1] Akdeniz University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,
Department of Labor Economics and Industrial Relations, beyhanaksoy@akdeniz.edu.tr
[2] Antalya Provincial Directorate of Labor and Employment Agency, medine.ates@iskur.gov.tr

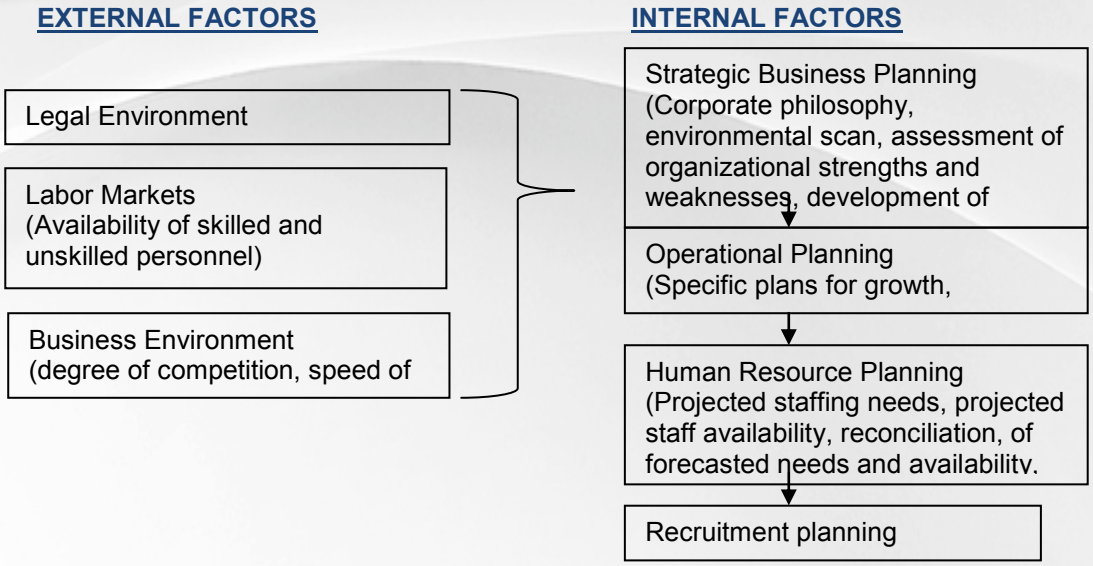


Figure 1: Factors Affecting Selection Processes of Human Resources Management (Bernardin and Russel, 1998; 105)

Human resources with suitable qualities and in suitable quantities for open positions should be provided and chosen for the benefit of employees and managements. Moreover, organizations maintain their structures and processes under the effect of their environments and the process of recruitment and selection_human resources is not independent from this. Figure 1 shows the factors affecting the processes of recruitment and selection_human resources.

Since main outputs are services in tourism and hotel management sectors, there are some distinctive features to be taken into consideration. For instance, product is actually intangible; production and consumption occur simultaneously in the production area; consumers participate in the production process and there are personal relations between service providers and consumers. Kuşluvan et al. (2010) summarizes employment and labor characteristics of tourism and hotel managementsectorsasfollows:

- *Labor-intensive sector,*
- *high level of labor turnover,*
- *Unskilled and semiskilled nature of most jobs,*
- *Labor and skill shortages experienced in the industry,*
- *Existence of dual labor market arising from core and peripheral work force,*
- *High proportion of seasonal, part-time, and on-call workforce,*
- *Low levels of employee productivity*
- *Weak internal labor markets,*
- *High proportion of ethnic minorities, immigrants, students, younger employees and illegal labor,*
- *High prpoportion of employees with low level of education and skills,*
- *High proportion of self-employment,*
- *Heterogeneous labor force market,*
- *Abundance in terms of professional status of female employees whose numbers are generally lower*
- *Low employment status (poor image of employment in industry),*
- *Most employment in small and medium-sized organizations,*
- *Low rate of unionization,*
- *The transferability of the skills of employees within tourism and other sectors of the economy,*
- *Poor conditions of employment and human resource management practices.*

Although promotion and institutionalization of human resource management practices in organizations started in 1980s in the west, these practices can be said to be relatively new for our country and they are maintained in a way which is not so different than personnel management approaches. In this regard, personnel departments that monitor such accounting records as salaries, additional payments, insurance cuts and such procedures as leave, medical report for absence, absence and lateness (Erdemir, 2002) changed their titles, but they continue their activities in a similar context.

As far as recruitment and selection are concerned, informal recruitment processes are especially used in small and medium sized enterprises and on the other hand, as companies develop, people in the organization who diversify and increase in number and who have the capacity and skills to perform functions and duties are more and more in demand. Therefore, more formalized recruitment processes are expected to be used in said organizations (Kotey and Slade, 2005). In this regard, Larger-scaled businesses are expected to adopt more professional practices for Human Resources Management (HRM)

It is important for an executer to hire the right people and to try to keep them in his/her organization for long-term success of the organization. In service sector, since producers and production phases can be clearly seen, service-receivers will inevitably evaluate and remember the organization in the light of the employees. Although this increases the importance of a proper performance, sectoral situation of tourism and hotel management in terms of employment and human resources management doesn't seem to be positive. Kuşluvan et al. (2010) describes poor conditions of employment and HRM practices in the industry as follows: unprofessional hiring and recruitment; limited orientation and training; limited opportunities for career development; lower salaries and benefits; lack of overtime pay; poor job security; lack of reinforcements and participation; "hierarchical", "autocratical" and rigid manners in control and administration; routine and monotonous jobs; harassment and bullying; poor job security and stability; limited career management and possibilities; long, tumultuous and asocial working hours; family-unfriendly shifts; unprofessional performance-evaluating practices; poor physical working conditions; demanding executives and supervisors; late night and weekend overtimes; heavy workload and stress; high levels of occupational accidents, work-related illnesses and violence; labor shortages and poor life standards.

All these reasons show the importance of the processes of recruitment and selection in tourism and hotel management sectors and their problems. In this regard, this study aims at evaluating the processes of recruitment and selection in hotel managements in Antalya in terms of practices and problems.

2. RESEARCH

The data were obtained from the face-to-face interviews with human resources staff in 7 five-star hotels that operates in tourism and hotel management sector in Antalya. Qualitative researches are related to such subjective data as personal judgments, experiences, perceptions and emotions. The reason for selecting the method of qualitative research is to try to understand social fact in the light of relationship-based connections by describing it under its natural environment and natural formation (Yıldırım and Şimşek, 2000).

Relevant businesses are chosen according to the expectation that an institutionalized human resources management function exists. Thus, it is aimed to reach detailed data regarding practice and problems and the attitude towards selection processes.

Interviewed people are asked some questions about their selection methods during the processes of recruitment and selection, relevant challenges and if available, solution offers. The data obtained are subject to a content analysis and a number of categories regarding practices and problems are established. The main goal of said analysis is to acquire the concepts and connections which can explain the obtained data. For this purpose, the obtained data are expected to be conceptualized and organized in a reasonable manner (Yıldırım and Şimşek, 2000).

2.1. Authority and Responsibilities of Human Resources Department

In three businesses out of all interviewed businesses, the number of responsible human resource/personnel officers is one, four in both and two in the three of them. While relevant unit is referred to as personnel department, it maintains to work under the title of department of/directorate for human resources management in other businesses. The hierarchical position of the unit is designed to be under direct supervision of General Directorate.

The structure of hotels which are specifically part of a group of businesses is as follows: while relevant unit operates at the business under the title of "directorate of personnel", it is also under the supervision of a central HR coordinator. During our interview, one of these hotels stated that this structural change has not yet been completed and as a hotel the department is not under the supervision of another directorate however once new structure develops current state of independence will be over.

Another interviewer stated that centralist structure is maintained in their business for a very long time, powers of central HR coordinator is highly comprehensive and although he has the same amount of knowledge and skills in

terms of power and experience as HR director, he couldn't go beyond the powers and responsibilities of a personnel director due to the business structure. The interviewer has continued his remarks as follows:

"…Central HR Coordinator limited the powers of Personnel Directorate only with paperwork arising from recruitment and cease of employment of employees decided to be recruited by the center. "

As a result of our interviews, it is stated that there is a centralist structure in general on general directorate level. One of the interviewers perceived the realization of recruitment procedures as "full power" and explained the situation as:

"Final decision making regarding recruitment is carried out by our director general. However, we ,department directors and HR, are responsible for the management of such processes as procurement, reference control, and announcement. Then, we submit it to general directorate as a last decision and make a conclusion. That is, even if we have full power, final decision is made by general directorate."

Another interviewer perceived this centralist structure as "meticulousness":

"…It depends on our General Directors. Our bosses are so meticulous that the powers of Directorate General are highly extensive… We start to work after the approval arrives. Since our bosses are sensitive, we always wait for the approval of Directorate General."

Many events arising in and out of business context, affected and continue to affect the transition period from personnel management to human resources management (Erdemir, 2002). It is claimed that HRM has an administrative approach which tries to make the best of human resources and which is different from traditional personnel management (Selamoğlu, 2000). Despite existing views that HR departments focus on supporting development and performance of employees and also it has a strategical part in the development of company policies (Kağnıcıoğlu, 2001), positions, powers and responsibilities of HR departments within organizations are actually monitored differently. Theoretically, in spite of said meaning associated with HRM departments, different results are seen at least within the scope of this study in practice. The phrase "Under the counter" used by one of the interviewers is an outstanding description about the degree of power and fame of relevant department:

"HR and PR are such department that they have a name but not a function in Turkey. They are working under the counter in institutions. In other words, their given value within the company is not their deserved value."

Another interviewer stated that transition from personnel management to HRM which started in 1980s around the world has not been fully developed on sectoral and provincial basis and he/she implied that although HRM is a commonly-used phrase in departments, it actually doesn't have a function:

"As far as sectoral possibilities in Antalya are concerned, I can say that HR activities are perceived as a new trend and are limited to use of HR phrase on IDs. There was personnel management and then a new trend started and it is thought that a transition occurred towards HR management ;however, it hang in the air. I can even say that I am a self-educated man because of the fact that I avoided this structure and I made the right decisions at right places and thus became experienced in HR… Believe me when I say many of my friends who call themselves HR officers are not doing something other than personnel management."

2.2. Task Definitions and Human Resources Planning

While there are duty definitions in all of the interviewed businesses, said definitions are maintained with the use of already existing prepared documents in many businesses. Systematical studies regarding duty definitions and corrections are not usually made. For example, let's assume that an interviewer stated that the same duty definitions are used for company-owned hotels. Only one of the interviewers stated that they revised the duty definitions in order to make them specific to the organization and within the framework of Quality Management System:

"We have a Standard duty definition list based on our own existing quality management system. We are revising our duty definitions on a quality management system basis. Also, we received help from the relevant department directors. With their help, we created duty definitions in accordance with the nature and traditions of our business. We have an existing pattern. "

Human resources planning are an informed activity for the organization designed for the acquisition of suitable qualified personnel for the suitable time and place to carry out its current and future goals efficiently. Since personnel planning provides a model and basis for personnel management, it also functions to make the identification and solution of personnel-related problems easier (Can, Akgün and Kavuncubaşı, 2001). During the process of planning, in addition to economy, technology, competition, demographic and social trends and such external information as legal regulations, such internal information as business plan, current labor force and labor turnover are used (Fisher, Schoenfeldt, Shaw, 1996). Such an extensive professional planning is not observed in the interviewed businesses.

Plans are generally evaluated with the use of internal limited information and in short periods of time. Plans made with the reference of last year's budget and the number of employees are generally designed to be valid for one year period considering estimated number of that year's guests. Moreover, one of the businesses stated that it made plans according to only the occupancy rate of next year. Another interviewer explained:

"We are carrying out personnel planning. We start planning for the next period at the end of each year in November-December. During budget planning, we ask chiefs of department about their number of employees. Then, we estimate its costs and inform the general directorate thereof. Unless an exceptional situation occurs during the season, we carry on in the same manner. If a separate unit is open or to be opened, we can increase the budget."

2.3. Process of Recruitment and Selection

Recruitment human resources is to create potent willing personnel pool in order to meet the anticipated need for human resources (Can, Akgün and Kavuncubaşı, 2001). On the other hand, selection can be defined as the process of choosing the most suitable candidate for relevant position from said pools.

The process of creating candidates for job vacancies in the interviewed businesses first starts with internal promotion. The interviewers mentioned the negative results of creating personnel from external sources for middle-level positions such as chief executive and stated that they are especially careful about choosing internal personnel for vacancies in order to make existing personnel more motivated.

Practice of examination applied during personnel selection are realized through the use of measuring means which try to measure the level of knowledge of candidates in specific subjects by asking clear or unclear questions and which are used to determine whether the candidate has the necessary qualifications (Kaynak et al., 2000: 150). It is seen that almost none of the organizations within the study resorted to the examinations as a selection method. Only one of the businesses mentioned using a test for only administrative positions during selection period. Evaluation within this process is carried out based on the obtained impressions and obtained data during the interviews. Candidate attitudes and sincerity is sought within interviews.

In face-to-face interviews, candidate statements are verified through the use of many channels and then it is decided whether the candidate will be recruited or not. The process will be completed following the approval of senior management. Consistency of the candidate's CV information, the candidate's reference control, institutionalism degree of the candidate's last work place and the reason for leave are used during verification. Even code of employment end is used during this process.

"Last workplace and working sequence is important for us. If the candidate forgets something in his/her statement, it means that there will be a problem thereof. We are making a referential research by reaching unstated or forgotten workplace and asking about the candidate."

Our aim was to evaluate the real situation about selection processes with the use of personal stories and experiences. For this purpose, the interviewers are asked "Can you tell a story in which you did not notice some fact about your employee?". Almost all of the answers were as such: "He/she did not abide by the work ethics and stated misleading facts or behaved in a deceptive manner." Psychological tests systematically enable the environment and opportunity to ask informative questions about the candidate's skills, abilities, performance levels, attitudes, defense mechanisms (Çavdar and Çavdar, 2010: 87). Some interviewers stated that they were having difficulty in the evaluation of professional knowledge and skills. In this regard, the fact that examination or testing is not seen as an alternative solution to the said experienced situations within the organization requires more detailed work on the subject.

During the process of selection, professional evaluation is performed by the departments and human resources personnel focus on characteristics evaluation and they perform the necessary procedures. According to the data obtained from the interviewers during the study, measuring professional efficiency is essential for recruitment processes. For instance, by nature of the performed job, an electrician must be evaluated in terms of professional efficiency before being recruited. However, some professional areas don't necessarily require a professional efficiency evaluation. For example, waiter, dishwasher etc. After this practice performed by the department officers, HR is responsible for the evaluation of individuals in terms of their thoughts and attitudes, whether they are psychologically suitable for the job, whether their behaviors are suitable, whether they are physically sufficient for the job.

"First, we define needs with the help of the chief of the department. Then, we announce the job vacancy. Our chief of the department make a preselection evaluation for application forms and he communicates this information to me after a professional evaluation is made. After I completed such processes as a face-to-face interview, referential research etc, I communicate this to the directorate general. We don't resort to testing "

In the hotels which are this study's subjects, there is a large spectrum of external personnel providing means such as career firms on the internet, announcements, İŞKUR, suggestions of the institution or other sectoral networks. However, the most important voice comes from the employees.

There are a variety of problems and deficiencies when it comes to the interviewers using İŞKUR for personnel recruitment. All interviewers stated that they are using İŞKUR especially for the recruitment of disabled personnel and İŞKUR needed to present more various activities for employment issues and to find personnel using more various methods. In this regard, they stated that İŞKUR needed to work more efficiently:

"We are always working with İŞKUR. We especially use İŞKUR in the recruitment of the disabled personnel. However, our expectations are not met in the recruitment of other personnel. If the records are updated and

their archives are renewed and they provide coordination with Social Security Institution, we believe that İŞKUR can meet our expectations efficiently."
"İŞKUR is insufficient to advertise itself. İŞKUR needs to try more to introduce its employees to Employers at the right place and in time. Employment Fair held by İŞKUR must be more task-oriented. Projects, organizations and meeting are efficient; however, they will be useful when they are communicated to the relevant people at the right time with the right channels. "

2.4. Employment Problems

We asked to the interviewed businesses "Which positions are the most problematic ones in terms of finding the right personnel?". We obtained similar answers. Common positions mentioned by almost all interviewers are housekeeping, kitchen works including dishwashing, waiters and bellboys. The highest rate of labor turnover is seen in waiters, housemen, housekeepers and dishwashers. Respondents associate the circulation of these positions with the fact that" these are not seen in the category of professions". Therefore, professional commitment becomes a significant problem. Employees of such positions seek to find another job where they can more easily find a vacancy with better conditions and they manage to find one especially if they are qualified. Moreover, low salaries for these positions lead to another problem.

Interviewers mentioned about professionalism and education problems within the sector and stated that employees of this sector are poor in general culture and professional efficiency and language. Some believe that some jobs are not really professions and there is not a possibility of promotion in these sectors. This kind of belief is the reason for sectoral transition and professional change. This leads to a decrease in the number of employee who performs said jobs in a professional manner. For instance, since "a housekeeper" doesn't expect a promotion in his/her future career, he/she can easily quit his/her job and makes a turn to be "a cook" which is believed to be a progressive position. Let's use the same example in the course attendee selection for Professional Training Courses given by İŞKUR. It is observed that housewives are the ones who apply for such courses of "Housekeepers".

Current tourism employees are becoming skilled in their jobs with their gained experience over the years. However positive this may seem, certicification of such capabilities will make a significant contribution to solving educational problems and to improving educational levels of sectoral employees or employees to be.

Another problem arising from the qualities of sectoral employees is insufficient knowledge of a foreign language. Despite such insufficiencies, employees are not motivated enough or not motivated at all to improve themselves. Motivation to improve general culture, professional culture and language skills will only be achieved by increasing educational intensity and maybe with the use of motivational incentives.

Interviewers' expectations from İŞKUR and other actors within the sector about said processes can be explained with such words:

"...I wish that İŞKUR could give support to the tourism sector in terms of professional training. Incentive subsidies for personnel expenses should be increased. İŞKUR is indispensable for tourism. We resort to İŞKUR when necessary. It is really important for us to support İŞKUR in terms of quality..."
"All tourism employees must be educated in general. Because personnel circulation is high, an employee who works at a different hotel can come and work for my hotel. In this regard, a personnel training given by my hotel or any other hotels will have a positive effect."

Differentiation of educational background and levels of sectoral employees leads to another employment problem. This would both lead to unprofessionalism and professional unsatisfaction. Lack of the necessary educational infrastructure leads to problems as in the example of HR executives. Because of sectoral traditions, candidates with educational infrastructure start working in a position where less-educated personnel start to work and salaries are parallel with this. Therefore, this leads to unsatisfaction in jobs, inefficiency in performance, disaffection from the sector and transition to different sectors. One of the interviewers explained the situation in these words:

"...Another problem is that a large gap exists between quality levels of employees in tourism sector. That is, a high school graduate, a collage graduate and a primary school graduate can work in the same positions with the same salaries. "

In the interviews, such structural problems as sectoral and employment issues are mentioned. Tourism sector which is largely affected by seasonality factor, directs jobseekers to make a research on job vacancies and makes employers maintain their relations with jobseekers and thus makes them easily complete their vacancies in the season. HR officer made some suggestions regarding some structural organizations in order to minimize the negative effects of seasonality. Some of said suggestions are as follows: a tourism employee with seasonality labor contract can be supported by the state following the end date of his contract; suspended personnel can have the right to use unemployment pay; tourism businesses which are parties to seasonality contract can be exempt from the responsibility to make payment in lieu of notice. An interviewer who criticizes choice of profession and vocational guidance approach in general stated that educational system should be thoroughly revised and individuals should choose their professions according to their own characteristics and skills rather than general

inclinations. Thus, he supported the opinion which suggests that it is possible to obtain positive results either in the tourism sector or in other sectors.

CONCLUSION

In this study, HRM practices which have started to be recognized worldwide since 1980s are discussed in terms of the processes of recruitment and selection in hotel managements in Antalya. This study focuses on the questions of "Which areas are the reasons for the difference between the processes of recruitment and selection and the ideal sectoral practices?" and "What kind of problems does the sector face with?". The situation of tourism and hotel management sectors doesn't seem so promising. It is possible to sum up the findings obtained from the study as follows:

Authority and responsibilities of HRM departments in hotels are limited because of centralized structure of organizations and the fact that HRM cannot be professionalized within this area. In this regard, HRM is differentiated from personnel management in terms of a variety of subjects.

Human resources planning is usually discussed with the use of the limited knowledge of the organization and in a short-term manner. The plans which are made with reference to annual budget and the number of employees are generally intended to be valid for a one-year period of time with regard to considerations of the estimated number of guests in the relevant year. While task definitions exist, said definitions are actually the existing and already used documents which are utilized by the company.

The process of establishing a personnel candidate pool for the interviewed businesses are firstly carried out through promotions within the organizations. Evaluation during the process is generally made based on the impressions made during the interview and the data obtained. Organizations don't resort to the use of tests as a selection method and departments are the ones who evaluate employees in terms of professional efficiency. HR officers rather focus on the evaluation of general personality features and the performance of the procedures.

The most important issues in terms of labor qualities include unprofessionalism and lack of occupational feelings and said issues are associated with the negativities in salaries and working conditions. Employers do not recognize the importance of efficiencies including formal training processes for the purpose of paying low salaries and they generally hire individuals with lower levels of education and lower efficiencies. All of these result in unprofessionalism and also makes qualified individuals have problem with their jobs.

It is possible to sum up the thought expressed by the interviewers as such: İŞKUR is absolutely one of the most important external resources for Antalya province which is recognized to be essential actor of tourism sector. Although there may be some limitations in public employments, İŞKUR needs to support Antalya by making adjustments in some activities and by providing support for tourism. Moreover, it needs to increase the use of resources for making sectoral employees professionally qualified. Thus, thanks to jobseeker portfolio filled with professionally educated and dedicated individuals, will not be able to complete the process of procurement of qualified personnel and decrease unemployment by activating education-employment connection. Therefore, İŞKUR will not be called to be only functional in the recruitment of the disabled personnel as it did over the years.

The relations with Social Security Institution will be revised and controlling insurance entry and leave of individuals should be carefully handled. Records must be updated accordingly. If İŞKUR uses its resources at the right place and in the right time, it can easily meet the sectoral needs and can minimize the employment problem.

REFERENCES

Bernardin, H.J., and Russell, J.E., (1998) Human Resource Management; An Experiential Approach, 2nd ed, New York: Mc Graw Hill, Inc.

Selamoğlu, A. (2000)"İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri iliskilerinin Zenginliği, İsveren Dergisi, C:XXXVII, 10 (13).

Bratton, J., and Gold, J. (2007) Human Resource Management: Theory and Practice, 4th Edition, Houndmills:

Can, H., Ahmet, A.,& Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. (4. Baskı). Ankara: Siyasal.

Çavdar, H., ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. Journal of Naval Science and Engineering, Vol:6, No:1, 79-93.

Erdemir, E., (2002) "İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişin İşletmeler ve Birim Yöneticilerince Algılanması Üzerine Eskişehir ve Çevresinde Nitel Bir Araştırma", I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10-11.Mayıs.2002, Kocaeli Üniversitesi İİBF., Hereke-İzmit, Bildiriler Kitabı, 567-578.

Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F., & Shaw, J.B. (1996). Human Resource Management (4th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin Company

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, Productivity and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38, 653-672.

Jang, S.S. (2004). Mitigating Tourism Seasonality. Annals of Tourism Research. 31 (4), 819-836.

KAĞNICIOĞLU, D. (2001); "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2000-2001, s. 15.

Kaynak, T., Adal, Z., Aatay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A.C., Özçelik, O., Dündar, G. ve Uluhan, R. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi (No:276). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
Kuşluvan, S., Kuşluvan, Z., İlhan, İ. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry, Cornell Hospitality Quarterly, 51 (2) 171-214.
Toksöz, G. (2011). Antalya İli İşgücü Piyasası Analizi, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/antalya-isgucu.pdf (Erişim Tarihi: Ekim 2014).
Yıldırım, A.& Şimşek, H. (2000). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (2. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION II-A

26 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 1

CAREER DEVELOPMENT 1

CHAIR:

PROF. DR. GALİP YÜKSEL

(GAZİ UNIVERSITY)

euro | guidance

ANALYSIS OF THE CAREER DECISION MAKING COMPETENCE AND LOCUS OF CONTROL OF HIGHSCHOOL STUDENTS

Gürcan ŞEKER* Binnur YEŞİLYAPRAK**

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine decision making self-eefficacy and career locus of control among high scholl students. İn the research,students career decision making self-efficac and career locus of control scores were compared according to some demographic variables,the relation between career decision making self-efficacy and career locus of control was examined and finally,career locus of control predictor variables were examined.

The research is a survey model type.556 students between 9th and 12th who receive education in five high school in central Niğde make up the research group.With the aim of collecting data career decision making self-efficacy scale,career locus of control scale and personal information form were applied to thestudents who took part in the research. T test,analysis of variance,tukey's test pearson product-moment correlation tecnique and regression analysis were used during the data analysis

A study among the 10th and 11th grade students about and accurate assessment of individual and occupational characteristics of the scale of career decision making self-efficacy was held.According to the results a significant difference was found in favor of the 10th grade.Another finding is that according to the perceived lesson success there is a significant difference inn the scores of career decision making self-efficacy.Career decision making self-efficacy score of students who consider themselves were higher than those who are unsuccessful.

The findigs of research present that boysa re more external controlled than girls. Another finding in the career locus of control is that 9th and 10th grade students who consider themselves successful were higher than uncussessful students, it was found out that external control scores of unsuccessful students were higher than the successful ones.

According to the findigs of the research, there is a possitive significant correlation career decision making self-efficacy scale's all sub-dimensions,total scale score and internal control dimension The higher career decision making self-efficacy,the higher are the score of internal control. It wnegative as found out that the accurate assessment of individual and accupational dimension and career decisin making self-efficacy scale total score has a negative correlation with external control.

INTRODUCTION

Goal

The main goal of this study is to analyze the career decision making competence and career locus of control of highschool students based on some variables and to analyze the relationships between them.

In the scope of this general frame, the answers to the following questions were searched for:

Does the career decision making competence of highschool students show difference based on gender, class level, mother-father education level, family income and perceived academic success?

Do the career control focus scores of highschool students show difference based on gender, class level, mother-father education level, family income and perceived academic success?

Is there a significant relationship between the career control focus scores of students and their career decision making competence?

Importance

In our day, the number of students taking the university entrance exams goes up each day, this increases the anxiety about which program students will be settled into and this situation makes studies and researches on occupational decisions and careers even more important.

It is thought that this study is necessary and important due to it being one of the few studies done in Turkey on career control focus and the due to the need to identify in which direction career choice control focuses are towards and what the career decision making competence levels are of students during the secondary education period which is the first step for students in choosing a career area.

The studies done in turkey based on the social cognitive career theory are mostly experimental studies or are focused on career indecision. It is thought that this study is important in terms of researching and putting forth what the control focus of adolescents is when making their career decision, whether importance is placed in their own decisions or the effects of the outside environment, and the relationship between control focus and career decision making competence.

Method

Because this is a study in which the career control focus and career decision making competence expectation is analyzed based on several variables and the current situation is trying to be described, it is a study in the screening model. The study was performed with 9-12 grade students from 5 seconday education facilities which were found in the Nigde city center.

The form which included questions about scale and demographic information was applied to 618 students, however forms in subgroups concerning the relevant variable where the number of participants where too few or forms which were not filled out properly were removed and 556 scale forms which were completed sufficiently were included in the analysis.

Of the 556 students who formed the research group, 53.6% (298) are female while 46.4% (258) are male. It is seen that according to grade levels, 27%(153) are in ninth grade, 26.4% (147) are in tenth grade, 22.8% (127) are in eleventh grade, and 23.2% are in twelfth grade.

Career Locus of Control Scale (CLCS)

The Career Locus of Control Scale (CLCS) was developed by Millar and Shevlin (2007) in order to prepare a specific locus control scale for adolescent career decision and development. These are the luck, helplessness and strength factors which determine the intrinsic and extrinsic structure. In studies done in different groups, structures of two, three, four and five factors could be used.

While the subscale gives a range of as little as 5 and as high as 30 points, the total scale is based on a range of at least 20 and as high as 120 points. The conclusion of the factor analysis done to determine factor load values shows that intrinsic dimension factor load values are between .54 and .70, luck dimension factor load values are between .66 and .73, helplessness dimension factor load values are between .54 and .67 and powerful others dimension factor load values are between .45 and .63. In the dependability study done to determine the level of dependability of the scale, it was found that the cronbach alpha internal consistency scores were high. (internal: .76, luck: .82, helplessness: .75 and powerful others: .72)

Studies to apply this to Turkish were done by Aysan and Siyez (2011). CLCS which was developed to evaluate the career decision making processes of highschool students consists of 20 articles. The 20 scaling articles are rated on a 6 point likert scale from "I agree completely" to "I do not agree at all". The adaptation studies were done using 490 students being educated in 3 different highschools in the Izmir city center.

Even if the CLCS is a scale developed towards the highschool group, factor analysis was applied to see if the factor structure of the student group taken in the scope of the study changed or did not. At the end of the principal factors analysis, a three factor structure was found for the career locus of control scale for this research group. It was found that the variance of each factor explained 6.92% with 31.95 of them. At the end of the analysis it is seen that the factors are placed under three factors: internal, luck and helplessness-powerful others.

Miller and Shevlin (2007) experimented with two, three, and four factor structure models, however, in studies done on adolescents they recommended for mainly the two factor structure to be used. According to this, it was thought that it would be helpful for a two factor structure to be used, and for this reason the 5 points which come under the internal factor were taken as one aspect while the 15 points which come under the "luck and helplessness- powerful others" factors which express external control were taken as one external aspect and this was accepted as a two factor structure.

It was decided that for the dependability of the scale in the scope of the research, all sub factors and the entire scale would be checked for their cronbach alpha internal consistency score. At the end of the analysis it was found that the externality subfactor (luck, helplessness, and powerful others) internal consistency score was .89, internality subfactor internal consistency score was .66 and the consistency score for the whole CLCS was .83.

Career Decision Making Competence Scale (CDMCS)

In this study, in order to determine how competent students saw themselves in making career decisions, the "Career Decision Making Competence Scale (CDMCS)" developed by Bozgeyikli (2005) for primary school students was used. The scale uses these three factors

Correctly evaluating individual and career characteristics (11 articles)
Career information gathering (8 articles)

Making realistic plans (8 articles) to measure career decision making competence in a total of 27 articles.

This scale is a likert type scale which can be applied individually or in groups. For CDMCS validation studies, the legitimacy was analyzed using factor analysis. In order to test the dependability of CDMCS, the internal consistency scores (Cronbachalpha) for the sub scales and all articles correlation using the re-testing method were calculated.

In the factor analysis done in order to test the CDMCS's structural validation on a 180 primary school 8th grade student sample, the scale articles were collected into three factors. The first factor ("Correctly evaluating individual and career characteristics": 11 articles) made up 30.91, the second factor (Career information gathering: 8 articles) made up 5.64, and the third factor (Making realistic plans: 8 articles) made up 4.99 of the total variance.

The internal consistency scores calculated in order to analyse in internal consistency of the scale were found to be .89 for the "correctly evaluating individual and career characteristcs' sub factor, .87 for the "career information gathering" subfactor, .81 for the "making realistic plans' subfactor and .92 for the total CDMCS. The results for the test-retest method were found as .79 for "correctly evaluating individual and career characteristics" sub factor, .72 for the "career information gathering" subfactor, .68 for the "making realistic plans' subfactor and .78 for the total CDMCS.

If the fact that CDMCS was developed and previously used on eigth grade students is kept in mind, because this study's research group is consisted of secondary school students, a validity and dependability study was done in the scope of this study.

Factor analysis was done in the validity study in the scope of this study. At the end of the analysis five factors were found. It was found that each factor explained between 3% and 32.60% of variance. It is seen that at the end of analysis under the three factors stated in the original form, 21 articles are collected with factor load values between .0376 and .710 and the 6 articles who's values remained below this are collected under the other two factors. In order for the scale to stay true to its first form, and to simplify the analyses to be done, the scale was analyzed under 3 factors once again and the 6 factors which were collected under other factors were not included in the analyses. According to this, for the 21 articles gathered under three factors for this study; the first factor ("correctly evaluating individual and career characteristics": 10 articles) made up 32.60, the second factor ("collecting career information": 5 articles)made up 5.71 and the third factor (making realistic plans: 6 articles) made up 4.61 of the total variance.

For the dependability study in scope of the research, it was decided that each subscale and the entire scale dependability scores would be considered. The internal consistency score of the "correctly evaluating individual and career characteristics" subscale was found as .85, the score of the "collecting career information" subscale as .76, the score of the "Realistic plan making" subscale as .72 and the internal consistency score for the entire CDMCS was found as .90.

Questions towards determining variables such as "gender, class level, family socio-economic state, family education level, perceived academic success" in order to obtain demographic data related to the independent variables taken into hand were turned into a table and put at the beginning of the other scale, and was applied along with the other scale as a single form.

Data Collection and Analysis

With the aim of collecting data, the Demographic Information Form, Career Locus of Control Scale and Career Decision Making Competence Scale were collected as a single form. The Scales were performed on volunteering students by the researchers themselves giving the necessary instructions in a single class period during the 2012-2013 school year in several schools in the Nigde city center.

First, place was given to descriptive statistics about the demographic data on participating students. Next, t test and one way variance analysis was done in order to determine whether there existed a significant difference in career decision making competence scale and career locus of control scale scores based on demographic differences and the analysis results were interpreted. With the data collected using the descriptive statistics, the conclusion was reached that the groups showed normal distribution and the other assumptions of the t test and one way variance analysis were met.

Daha sonraki aşamada meslek kararı verme yetkinlik ölçeği ve kariyer denetim odağı ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiye bakılmış ve Pearson momentler çarpım korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

In the next step, the relationship between the career decision making competence scale and career locus of control scale was analysed and their Pearson product moment correlation scores were calculated.

CONCLUSION

Findings and Interpretation

2.1. Findings and Interpretation on the Career Decision Making Competence Scale Analysis using Demographic Variables

Table 1 Career Decision Making Competence Scale SubScales and Descriptive Statistics Related to Total Scores

Factor	$\overline{X}$	SS	N	Min.	Max.
Correctly Evaluationg Individual and Occupational Characteristics	40,21	6,38	556	10	50
Collectiong Occupational Knowledge	18,46	3,71	556	5	25
Realistic Planning	22,81	4,05	556	6	30
Occupational Desicion Making Competence Scale Total Score	81,48	12,15	556	21	105

As it is seen in Table one, the average scores for students when it comes to their competence in making career decisions is high whether it comes to the total score or subfactor scores.

2.1.1. Career Decision Making Competence Based on Gender

The data collected in the study shows that when it comes to career decision making competency subgroup scores or the total scale scores, there is no significant difference based on gender. In other words, a significant difference between the competency of female and male students in career decision making was not found. Although studies done in this area previously, are not proper for making generalizations, on the contrary to the conclusion of this study, studies which state that there is a significant difference between career decision making competency scores based on gender are predominant.

2.1.2. Career Decision Making Competence Based on Grade Level

On the other hand, the data collected in the study shows that career decision making competency is significantly different based on grade levels when it comes to correctly evaluating individual and occupational characteristics.

According to this, the score of tenth grade students when it comes to correctly evaluating individual and occupational characteristics is higher in comparison to eleventh grade students. When it is kept in mind that grade level is an indicator dependant on age, it would be expected for career decision making competence to increase with age and therefore grade level (Ozyurek, 2011).

2.1.3. Career Decision Making Competence Based on Mother-Father Education Level

The studies conclusion found that career decision making competence scores did not show a significant difference based on mother or father education levels. Undoubtedly, it is a general idea that as the mother and father's education level goes up, the child's competence in career decision making will go up. However, this general notion is not confirmed by the findings of this study. There are studies which exist in literature which show the expected change in career decision making competence along with the education level of the mother and father.

2.1.4. Career Decision Making Competence Based on Family Income Level

The data collected in the study shows that the career decision making competence score shows a significant difference when it comes to making realistic plans based on family income level. According to this, it was found that students who's family income is 1500TL and over have a higher realistic plan making score in comparison to students who's family income is below 750 TL.

2.1.5 Career Decision Making Competence Based on Perceived Acadmic Success

Research data shows that career decision making competence shows a significant difference based on perceived academic success. According to this, students who's academic successs is good and very good have a higher score when it comes to career information gathering, making realistic plans and their total scale scores in comparison to students to perceive their academic success as poor. When it comes to correctly evaluating individual and occupational characteristics, it is understood that the scores of students who perceive their academic success as good are higher than those who perceive their success as poor. In other words, the career decision making competence of students who perceive their academic success as high is higher when compared to those who perceive their success as low. Data which supports these findings is found in a study done by Hemmingsen (2001). In this study, it was found that the career decision making competence of students who are academically successful is higher. The higher career decision making competence scores of students who have high academic success could be due to students who aim for success being more responsible, being more interested in planning the future, or being more interested in researched departments. For this reason, When it comes to career/occupation decisions, both teachers and school psychological councelors can broaden the horizons of students who perceive their academic success as high and are interested even more about career planning. Along with this, when it is taken into account that academic success and career decision making competence increase together, it is thought that it could be helpful for career guidance counceling and academic inadequacy solving to be done together.

2.2 Findings and Interpretation on Career Locus of Control Scale Sub Factors Score's Analyzed by Demographic Variables

Table 2: Descriptive Statistics on Career Locus of Control Subfactor Scores

Internal Control	556	23,99	4,45	8	30
External Control	556	39,03	15,24	15	90

When Table 3 is analyzed, it is seen that the career locus of control scale (CLCS) internal control factor scores' arithmetic average is 23.99, while the external control factor scores' arithmetic average is 39.03. While it is seen that the nternal control scores of the participating students is significantly high, the external control scores remain low in comparison.

2.2.1. Career Locus of Control Based on Gender

While research findings show that there is no significant difference when it comes to internal control scores, based on gender it is shown that there is a significant difference between external control scores. According to this, the external control factor scores of male students are higher than those of female students. In other worlds, male students are more externally controlled than female students.

Along with this information acquired from the research, it should be taken into account that female students are at a disadvantaged position when it comes to both the gender roles in the society we live in, and the education opportunities they are given. This is interpreted as the way in which female students act in a more informed than male students way when it comes to taking advantage of opportunities presented, and act in a more informed way increases their internal control.

2.2.2 Career Locus of Control Based on Grade Level.

According to the data obtained from the study, the internal control score of ninth, and tenth grade students is higher in comparison to twelfth grade students, while the external control score of ninth, tenth, and eleventh grade students is lower than that of twelfth grade students. Along with this, it is also seen that the external control score of eleventh grade students is higher than that of tenth grade students. This data is shown to show the consistent change in career locus of control based on grade level. In contrast to the data found in this study,

most studies done on general control locus, find that internal control increases with grade level or age. (Korkut, 1991; Gatz and Karel, 1993; Chubb, Fertman and Ross, 1997). It is thought that the opposite conclusion being reached in this study can be explained by way the Turkish education system works, the university entrance exams are done in the twelfth grade, and their higher education department selection is dependant on this exam which is an important part of their career planning. Because, due to this situation, in the twelfth grade students are in a constant state of anxiety and in order to be prepared for this exam academically, they spend most of their time studying for it and keeping their mind on it. This situation prevents them from focusing on subjects such as career decisions and deciding upon goals, and postpones this process until after the exam, therefore making them open to outside interferences. During this process, instead of having their career choices in their hands, students see that they are based on the score they will achieve on this exam, and with a constantly changing exam system, it could be developing the notion that their choices are dependant on external factors.

2.2.3. Career Locus of Control based on Mother-Father Education Level

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç denetim ve dış denetim boyutu puanlarında anne ve baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

A significant difference was not found in the career locus of control scales internal and external control scores based on mother and father education levels based on the results of the study.

While there are studies which in contrasts to this study, show that there is a positive relationship between family education level and internal locus of control (Aksoy, 1992; Bozkurt and Harmanli, 2002; Alisinanoglu 2003; Serin and Derin, 2008), there are also studies which support this one and reach the conclusion that there is no significant relationship between family education level and locus of control (Korkut, 1991; Cakar, 1997; Kaval, 2001). While the inconsistency in the findings of these studies on this subject could be due to using different tools of measurement, it could also be due to the other factors effecting this variable. Theorists who state that locus of control is a general manner are against this personality trait being measured in specific areas (Yesilyaprak, 1992). It is thought that in order to reach a generalization on this subject, a more broad and structural study based on the equality model could be used to reach more enlightening conclsions on the subject of effecting variables.

2.2.4 Career Locus of Control Based on Family Income

A significant difference was not foun din career locus of control scores based on monthly family income levels. When studies done in literature are observed, in contrast to the findings of this study it is seen that there are studies which reach the conclusion that family income level does have a significant relationship with locus of control and in other words, students who have a family with a higher monthly income are more internally controlled than those who have low family incomes (Korkut, 1991; Aksoy, 1992; Balci, 1997). However, these studies belong to the general locus of control variable. In other words they are not specific to the career subject and are results on general internal-external control as an aspect of personality.

2.2.5 Career Locus of Control Based on Perceived Academic Success

According to the data obtained about this variable, it was found that while the internal control scores of students who perceived their academic success as high were higher than those of students who perceived their academic success as low, the external control scores of students who perceived their academic success as low were higher than those of students who perceived their success as high. This conclusion can bring the interpretation that students who have high academic success are more internally controlled than hose who have low academic success. An important majority of studies done on the subject support these findings (Bozkurt and Harmanli, 2002; Senguder, 2006; Serin and Derin, 2008; Dincyurek, Caglar and Birol, 2010).

The general finding of studies done on the relationship between locus of control and academic success is that there is a positive and high level relationship between internal control and academic success and a negative and high level relationship between external control and academic success (Yesilyaprak, 2004).

2.3 Findings on the Relationship Between Career Locus of Control Scale and Career Decision Making Competence Scale Scores

Table 3: Career Locus of Control Scale and Career Decision Making Competence Scale Scores Correlation Values Between Total Scores and Subfactors

	(CDMCS) Correctly Evaluating Individual and Occupational Characteristics	(CDMCS) Collecting Occupational Information	(CDMCS) Making Realistic Plans	Total Career Decision Making Competency Score	(CLCS) Internal Control	(CLCS) External Control

(CDMCS) Correctly Evaluating Individual and Occupational Characteristics	1	,618(**)	,635(**)	,925(**)	,344(**)	-,147(**)
(CDMCS) Collecting Occupational Information	,618(**)	1	,491(**)	,793(**)	,158(**)	-,027
(CDMCS) Making Realistic Plans	,635(**)	,491(**)	1	,817(**)	,261(**)	-,040
Total Career Decision Making Competency Score	,925(**)	,793(**)	,817(**)	1	,316(**)	-,098(*)
(CLCS) Internal Control	,344(**)	,158(**)	,261(**)	,316(**)	1	-,190(**)
(CLCS) External Control	-,147(**)	-,027	-,040	-,098(*)	-,190(**)	1

*Corrolation significance level 0.05 ** Correlation significance level 0.01

When Table 3 is analyzed, it can be seen that between career locus of control scale internal control score and CDMCS correctly evaluating personal and occupational characteristics (r=0.34), collecting occupational knowledge (r=0.15), making realistic plans (r=0.26) and career decision making competence total score (r=0.32) on the significance level of .01, there is a weak positive relationship. As career decision making competence scores increase, so do internal control scores.

It is seen that between career locus of control scale external control score and evaluating personal and occupational characteristics corrects (r=-0.14) and total career decision making competence score (r=0.09) there is a weak negative relationship. As correctly evaluating personal and occupational characteristics and total career decision making competence scores increase, external control scores decrease. A significant relationship was not found between the external control scores and realistic plan making and collecting occupational knowledge factors.

When the data is analyzed, it can be seen that there is a positive significant relationship between the career decision making total scale score, correctly evaluating individual and occupational characteristics, collecting occupational knowledge, and making realistic plans factors and internal control. There is a negative significant relationship found between correctly evaluating individual and occupational characteristics and career decision making total scale scores and the external control score. According to this, while the career decision making competency scores of students increase, their internal control scores increase, while external control factor scores decrease. There are other studies on both career locus of control and career decision making which support these findings. Millar and Shevlin (2007), in the studies in which they developed the career locus of control scale, they put forth that there is a significant relationship between career decision making competency and career locus of control. Lease (2004), in his study, put forth that externally controlled individuals have more difficulty in making career decisions.

For individuals the improve their competence in career related decision making is an important qualification in correctly choosing a profession and career planning. The finding of the study is important in terms of the way adolescents who see themselves as competent and sufficient in making career decisions, see the control and management of their career decisions in themselves away from the management of external influences such as family, friends, teachers or other environmental factors. This conclusion shows that when the student correctly evaluates their own characteristics and abilities, and receives enough information regarding occupations and the characteristics of these occupations, will be able to use their own potential when making career related decisions, take full responsibility for the choices they make without putting them on any external factor and make these decisions with ease.

Suggestions

According to the results of the data it is seen that students who perceive their academic success as low, have less competence in making career related decisions. Based on this conclusion, positive discrimination can be made towards students who have low academic success when providing occupational guidance services.

It could be helpful for occupational guidance services to be spread throughout the general school and to all grade levels effectively in order to close the gap between the competence of students in evaluating their own potentials and occupations.

Based on gender, grade level and academic success it is seen that the locus of control of students shows differences. Locus of control is an aspect of a personality trait and when the correct environment is provided, external control can change towards internal control. Especially when it comes to occupational locus of control, students should be provided effective occupation guidance which will give them awareness regarding their abilities and career opportunities and the ability to research these. For these services to be given, it will be helpful for psychological counselors working in the area to be given in work educations and trainings and for them to follow developments in the area.

It is seen in the findings of the study that students who have a higher decision making competency are more internally controlled. Moving from this point, it is important that the inclusive developmental guidance based primary and secondary school counseling programs are carried out carefully by the implementers and for these to be completed without skipping over occupational development. Therefore, the importance of internal control development studies which begin in a period before school and continue throughout education can be seen when the relationship between this and occupational decision making competency is kept in mind.

For experts who work in the area, it should be kept in mind that in guidance activities importance shoud be places in increasing the decision making competency of students.

The conclusions of the study done can be used as a stimulating source for studies which will be done on the subject. From this point, recommendations for those who will do studies on this subject are for the study to be done in different groups, in a larger group and performed using samples or the pattern of the structural equality model.

Researches earlier research carried out showed the scale of the adjustments that we consider the work of one of the first studies that used locus of control scale of his career in Turkey

As a result of this study even though there is a significant relation between carrier inspection focus and competencey for making deciison for an occupation it is seen that this coefficient for the relation is quite low. For this reason in the studies to be carried on in the field in order to execute relationwise researches or predictions related to carrier inspection focus different scales or different structures could be used.

REFERENCES

Aksoy. A. C. (1992). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öz Saygı ve Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Alisinanoğlu, F. (2003). Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(1), 97-108.

Aysan, F. ve Siyez, D.M. (2011). Kariyer Denetim Odağı Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. XI. Ulusal Psikolojik Danışma Rehberlik Kongresinde sunuldu,. İzmir.

Balcı, S. (1997). Lise Öğrencilerinin Denetim Odağı ile Sınav Kaygısı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

BozgeyikIi, H. (2004) Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11,221-234

Bozgeyikli, H. (2005). Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Bozkurt, N. ve Harmanlı, Z. (2002). İlköğretim Öğrencilerinin Denetim Odağı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi,14, 29-37.

Chubb, N. H., Fertman, C. I., ve Ross, J. L. (1997). Adolescent Self-Esteem And Locus Of Control: A Longitudinal Study Of Gender And Age Differences. Adolescence, 32, 125, 113-29

Çakar, M. (1997). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Dinçyürek, S., Çağlar, M. ve Birol, C. (2010). Atılganlık ve Denetim Odağı Düzeyi: Gelecek Nesillere Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39: 142-150(2010)

Gatz, M. ve Karel, M. (1993). Individual Change in PereeivedControl in 20 Years. International Journal of Behavioral Development, 16 (2), 305-322.

Hemmingsen, S., D. (2001). The Career Connection: A Study Of Career Self Efficacy, Academic Achievement, And Educational Development İn Eleventh Grade Students.Unpublished Doctoral Thesis, University of Missouri-Kansas City.

Kaval, K. (2001).12 Yaş Çocuklarında Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Korkut, F. (1991).Geştalt Yaklaşımına Dayalı Olarak Yapılan Bireysel Danışmanın Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi. Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.16, Sayı.85,51-59.

Lease, S. H. (2004). Effect of Locus of Control, Work Knowledge, and Mentoring on Career Decision-Making Difficulties: Testing the Role of Race and Academic Institution. Journal of Career Assessment August 12, 239-254

Millar, R. ve Shevlin, M. (2007).The Development and Factor Structure of a Career Locus of Control Scale for Use With School Pupils. Journal of Career Development March, 33, 224-249

Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. Binnur Yeşilyaprak (Editör) Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Pegem A Yayınları

Serin, N. ve Derin, R. (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Kişilerarası Problem Çözme Becerisi Algıları Ve Denetim Odağı Düzeyini Etkileyen Faktörler. Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 5 Sayı:1(2008).

Şengüder, J. (2006). Lise I- III. Sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı İle Ruhsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Akademik Başarı İle Kıyaslanması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül ÜniversitesiEğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Yeşilyaprak, B. (1992). Denetim Odağı. Ölçekleri Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1(3), 27-30

Yeşilyaprak, B. (2004). Denetim Odağı. Yıldız Kuzgun & Deniz Deryakulu (Editörler). Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Nobel Yayınları. Ankara, 241-257.

A DIFFERENT VIEW ON THE UNEMPLOYMENT ISSUE: CAREER BARRIERS

Hüseyin DOĞAN[1]
Hasan BOZGEYİKLİ[2]

ABSTRACT
Unemployment is a contemporary issue in Turkey as one of the most important problems like in the whole world. Macroeconomic politics not providing permanent solutions to unemployment problem, lack of employment creation despite the rapid growth in economy, and complaints of employers about not finding qualified personnel to employ constitute the other aspects of the problem. On the basis of the thesis that in the background of the unemployment problem there is employer- employee dissonance, it is observed that the suggested solutions to the problem are not very prospering. According to the data of July in 2014, while the unemployment rate of the group with ages between 15 and 24 is 18,2%, this rate is 10% in the group with ages 15- 64. When taking these rates into consideration, it is seen that structural unemployment continues to be a problem, and the young unemployment is a problem becoming more major.
The most important treatment that aims to resolve the dissonance between employee and employer is the policy of increasing the manpower of educated people. According to the reports of OECD, while employment rates are increasing with education level in OECD countries, Turkey is ranked at the last on the employment of educated people (OECD, 2009, 2013). The published data of TÜİK (2000-2014) confirms the OECD's observations. Moreover, with regard to the result of December in 2013, while the rate of unemployment in illiterate people is 5.1%, this rate is 12.5% in high school graduates, 10.3% in vocational high school graduates, and 9.7% in college graduates. When the rates are analyzed, it is understood that there is not a negative correlation between education and employment which should be. All these data reveals that the unemployment problem is not just an economic problem, but also educational, personal, familial, social, cultural, and very complicated problem. That is why permanent solutions to the problem, the role and importance of all other aspects beside economic in the problem are becoming significant. A literature review named 'Career barriers' will help the studies intending to implement this aim.
Career restriction is defined as a person, a situation, an event or condition that obstructs the development of the individual (Swanson and Woitke, 1997). Perceived barriers are the personal beliefs based on non real information which are believed to be real or can occur in the future (Albert and Luzzo, 1999, s. 431). Even perceived career barriers are not real; they significantly affect the process of career decision making (eg. Albert and Luzzo,1999). Moreover, from the point of gender, the unemployment rate of college graduates in men is 7.2% and 13.6% in women which means that unemployment rate of women graduated from college is approximately two times more than the men. When considering these data, it is thought that the relation between education and unemployment is not established correctly, and especially women experience career barriers.
According to the data, as a way to contribute in solving the unemployment problem, it is thought that the career barriers in educated population should be identified and policies about removing these barriers should be created. Oriented on this target, this study aims to identify the perceived career barriers of university students according to demographic characteristics, and get results that will be originated for future studies. The participants of the present study are composed of 350 university graduates between the ages 24- 33 that do not currently have a job. Career Barriers Questionnaire (Swanson and Tokar, 1991) is used to identify the perceived Career Barriers. In the data analysis, beside the descriptive statistics, T test and variance for independent groups are used. The results showed that the perceived career barriers of participants differ significantly in terms of demographic characteristics. Suggestions are made based on the results.
Key words: perceived career barriers, university students, unemployment

INTRODUCTION

We are confronted with unemployment as the most important problem in Turkey. We are witnessing that the macroeconomic policies towards solving unempoyment are not providing a lasting solution, although the economy is growing rapidly, empoylment is not being produced and paradoxically, the complaints of businessmen that they can not find personnel to employ are increasing rapidly. This situation is very different from the classic understanding of unemployment. Normally, people are unemployed due to an insufficient area of employment and the cost of this to the economy is reflected as deficient empoyment of resources. In this situation however, unemployment continues despite an adequate area of employment, there is not only deficient labor employment, but also deficient employment of other production factors. This two way expenditure can only occur if the economy is in a depression. However, for this paradox to occur in a situation where the economy is growing, strengthens the idea that there may be different factors in the background and the solution will not come through implementing standard policies. This situation reveals that the unemployment problem can principally be expressed through the term we hear often in the last years "lack of qualified personnel", the incompatibility of the present areas of employment and the qualifications of personnel. In other words, at the base of this problem lies the lack of an educated, experienced, qualified work force.
Starting from the thesis that there is labor-employment incompatibility, it is seen that approaches to solving this problem are not very successful. According to 2014 July data, while the young unemployment rate including the 15-24 year age group was 18.2%, in the 15-64 year age group this rate was 10%. When taking these rates into

[1] Melikşah University, Faculty Of Art and Science, Psychology Department, Kayseri , hdogan@meliksah.edu.tr
[2] Erciyes University, Faculty Of Education, Department Of Education Sciences, Kayseri , hbozgeyikli@erciyes.edu.tr

consideration, it is seen that the structural unemployment issue is continuing and that young unemployment is constituting a larger problem.

The most important practice aiming to resolve the labor-employment incompatibility is the policy to increase the educated work force. According to OECD reports, in OECD countries, while employment rates go up aong with the degree of education, Turkey is among the worst in the employing educated population (OECD, 2013). The data published by TUIK (2014) supports these observations. According to TUIK's 2014 report, 29.3 percent of higher education graduates in our country have an unemployment problem. In other words, a third of university graduates are struggling with unemployment.

According to the same report, for highschool graduates this ratio goes down to 1 in 5. When this rates are analyzed it is seen that the reverse correlation which should occur between education and unemplyment does not occur. All of this data sets forth that the unemployment issue is not simply an economic problem; along with the economic side, unemployment is a complex issue which includes the current education system along with individual, familial, social and cultural aspects. For this reason, to ensure a lasting solution it has become important to identify the roles which the stated aspects play in the surfacing of this issue and their degrees of importance.

A career barrier is defined as any person, circumstance, event or condition which complicates an individual's career development process (Swanson and Woitke, 1997). Crites on the other hand, defines career barriers as all factors which obstruct career goals. For example low self respect (Creed, Patton and Bartrum, 2004), low socio-economic level (Tang, Fouad and Smith, 1999; McWhirter, Hackett and Bandalos, 1998), being white or black (Lent, Sheu, Gloster and Wilkins, 2010; Constantine, Kindaichi and Miville, 2007), being of a different ethnic descent (Mcwhirter, 1997) and other characteristics similar to these have been identified as career barriers. Perceived career barriers on the other hand, are individual beliefs which are not supported by evidence that an individual believes exists or believes they could face in the future (Albert and Luzzo 1999). Even if perceived career barriers are not real, they effect the career decision making process significantly (Albert and Luzzo, 1999; Luzzo, 1993, 1995, 1996, 2001; Swanson, Tokar, 1991a; Swanson, Daniels and Tokar, 1996; Swanson and Woitke, 1997; Byars, 1997; Swanson et al., 1996). Perceived or real career barriers are strong determinants of the career development process (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

It draws attention that while the first studies on career barriers (for example Mcwhirter, 1992) focus on racial studies, in later years, more focus has been placed on studies which analyze the career development and career behaviors of women, different races and ethnicities, different socio-economic levels and different cultures. (Luzzo, 1993, 1995, 2001; McWhirter, 1997; Patton, Creed, and Watson, 2003; Swanson, and others, 1996; Swanson and Tokar, 1991a, 1991b).

Crites (1969) defines career barriers as all factors which prevent the achievement of career goals. Perceived barriers have been measured in different ways in relevant literature. McWhirter (1992) collects different career barriers into 6 factors: ethnic and gender discrimination in work life, insufficient ability, insufficient interest, familial subjects, opportunity inequality and economic difficulties. Howell, Frese and Solie (1977) on the other hand, developed the Perceived Barriers Scale. Researchers asked students to evalute determined factors pertaining the occurance of parental attention, current school, economy, movement, work and education and career orientation through open ended questions. Another study on measurement of career barriers was done by Swanson (1991a, 1191b). The study first defined career barriers and presented students with the measuring factors and dimensions. Lent and others (2000, 2002) approached the factors expressed as career barriers as more contexual factors. They expressed that these factors (gender and vocational stereotypes, gender discrimination, race and educational barriers etc…) can limit career attention, and have the power to effect career behaviors and goals.

Especially in foreign literature, many studies have been done concerning career barriers. These studies have found that perceived educational and career barriers have an especially important effect on the career development of adolescents (Ali, McWhirter, &Chronister, 2005; Paa and McWhirter, 2000; Thompson, 2009; Creed, Patton and Bartrum, 2004). Conclusions of studies over long periods of time have consistently reported that ethnicity, gender discrimination, financial problems, mother-father attitudes, attention and ability deficiencies and lack of educational opportunities are percieved as career barriers. Also, more specific topics have been focused on along with career barriers.

Some research conclusions on the other hand have found that that percieved career barriers block career plans, vocational identity and future orientation. Leon (200) found a positive and meaningful relationship between career barriers and career indecision in African-American adolescents. Constantne, Wallace and Kindaichi (2005) analyzed the relationship between African-American adolescents' decision making statuses and contextual factors. The studies have shown that percieved career barriers predict career indecision and that career barriers lead to a high rate of career indecision. Leal-Muniz and Constantine (2005) have stated in their study on university students that career barriers lead to servient career decisions and that students make career decisions early on before reaching vocational maturity. McWhirter (1997) compared the perceived educational and career barriers of Mexican-American and European-American freshman and senior highschool students based on

gender and ethnicity. The research results showed that female students more than male students and Mexican-American students more than European-American students perceived higher numbers of career barriers. They indicated that especially female students suffered more gender discrimination, role conflict and interest deficiency compared to male students. Patton, Creed and Watson (2003) through their study done on highschool students found a relationship between perceived career barriers and career development. This study showed that people who had less career maturity and a high level of career indecision percieved a higher number of career barriers.

The number of studies done on career barriers in our country is very limited. The studies done directly on perceived career barriers have been done directly on university students. Gizir (2005) who aimed to determine problems of Middle Eastern Technical University senior class students reported that students had anxiety about subjects such as not being able to find employment, not having enough occupational traning, and not knowing what to do after graduation. Buyukgoze-Kavas (2005), did a study on Middle Eastern Technical University students continuing their education in the Education Faculty. The researcher found that 60% of students could change their occupation if they had the required services on time and that 72% of students who had their occupation decided upon by their families could change their occupations. These findings are consistant with OSYM 2005 data showing that the number of people who have taken the placement exam and been unsuccessful, have been placed in a higher education facility but are not content, or have graducated from a higher education facility but would like to be educated in a different area is over one million (YOK, 2007:123)/ These conclusions by OSYM which carries out operations concerning the selection and placement of university students, validate the importance of career barriers which effect career choice.

Balin (2008) has also done a study on the relationship between career barriers and career choices. The researcher, researched the career barriers which undergraduate students perceive and the role of gender in commitment to career choices. The results showed that undergraduate students predict the career barriers such as lack of craft knowledge, a low chance of getting hired and personality characteristics in negative way. The

The Researcher interpreted the findings of the study as students who perceive a lack of occupational knowledge, a low chance of getting hired and having negative personality traits as barriers, have lower career decision commitment while students who perceive a low change of finding a job as a barrier have a higher tendency to research and evaluate different careers. According to this study, it can be said that when university students' perceived barriers increase, their commitment to career decision decreases. In Turkey, related to career barriers, Surucu (2011) developed the first scale to determine the barriers university students face when deciding on their university programs known as the "Perceived Career Barriers Scale". The 33 article scale is compromised of the (1) Gender discrimination, (2) Career future and area of work limitations (3) Difficulty of career education and work conditions, (4) Low ability and interest (5) Lack of motivation and inadequate preparation, (6) Movement (7) Personal problems, (8) Effects of family and social surroundings aspects. In the same study, it was found that there is a negative correlation between perceived career barriers and mathematical self ability and occupational outcome expectations and that mathematical self ability and interest in science are directly correlated to occupational decision goals.

When foreign literature, the findings of studies done in Turkey, and the related theoretical structure is generally evaluated, it is shown that perceived career barriers have an important effect on the career decision making process, career research and planning, and career decision. In our country it is shown in formal reports (OECD, 2013; TUIK 2014) that especially university graduates perceive more career barriers than those graduated from different educational levels. Along with this, it is seen that among university graduates, relatively females perceive more barriers than males. According to 2013 young unemployment rates, while unemployment in young males goes up to 23.4 percent, young unemployment among females has reached 34.4 percent (TUIK, 2013). When findings of the study mentioned above and related formal report findings are generally evaluated, to study the perceived career barriers of unemployed graduates in terms of different variables, has been thought of as a subject worth studying and has constituted the aim of the study.

The Goal of the Study

In the study, the perceived career barriers of bachelor's degree graduates where studied in terms of several variables. The answers to questions listed below were searched for in accordance with the general goal.

How are the perception levels on career barriers of participants?

Do the perceptions of participants change on a meaningful level based on gender?

Do the perceptions of participants change on a meaningful level based on age?

Do the perceptions of participants change on a meaningful level based on the wish to have graduated from a different department?

METHOD

The career barriers of bachelor's degree graduates in the province of Kayseri were studied in terms of several variables using the general screening model.

Research Group

The research group is composed of a total of 321 unemployed bachelor's degree graduates who have been unemployed for at least one year, 225 of them women (70.1%) and 96 of them men (29.9%). The system of the study is the province of Kayseri, and the sample was constituted of random staff from private teaching institutions through the sampling method.

Data Collection Tools

In this study, a "Personal Information Form" and "Perceived Career Barriers Survey" were used as data collection tools.

Personal Information Form

The personal information form, developed by the researchers, designed to identify the gender, age and wish to graduate from another department of the participants of the study was used. Closed ended questions regarding the variables stated above were used in the personal information form and the participatants were asked to mark the choice most suitable to them.

Perceived Career Barriers Survey

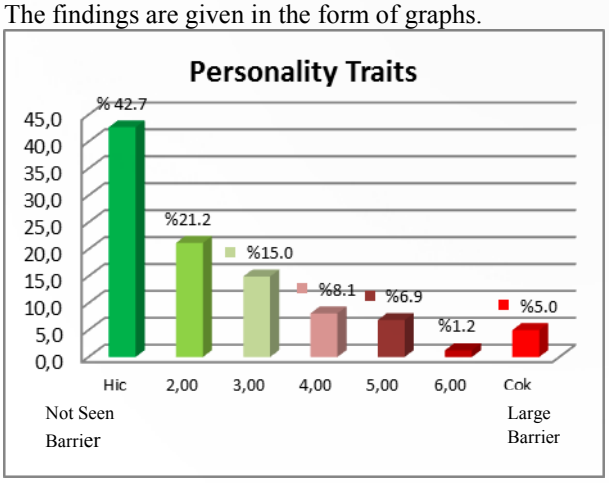
In order to determine the perception of career barriers of participants, the Perceived Career Barriers Survey originally developed by Luzzo and McWhirter (2001) and Swanson and Tokar (1991) and adapted to Turkish by Balin (2008) was utilized. The Perceived Career Barries survey defines the 11 Career Barriers. These are: (1) Personality traits (2) Abilities (3) Interests (4) Gender (5) Occupational knowledge (6) financial gain opportunities (7) Job opportunity (8) Work conditions (9) Life decisions outside of work (marriage, kids etc…) (10) Family expectations and attitude (11) Expectations of romantic partner. The survey asks participants to rate each of the 11 factors from (1) not a barrier at all to (7) big barrier based on how much they perceive each as a barrier to reaching their career goals.

Data Collection and Analysis

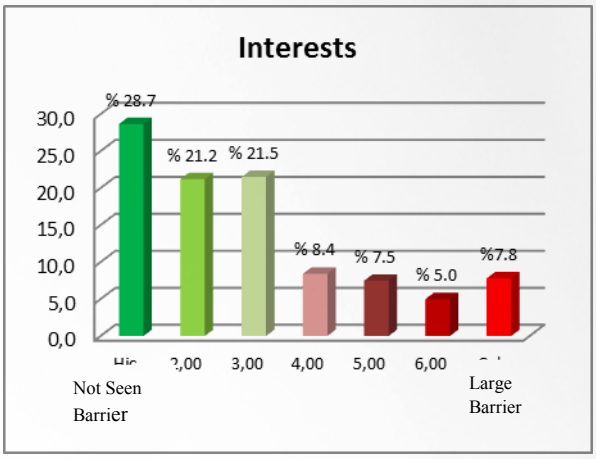
The tools used to collect research data were distributed to, applied to and collected from 350 bachelors degree graduates in October of 2014. When the collected forms were analyzed it was seen that 29 forms had missing information and with these forms left outside of assessment, alysis was done on data collected from a total of 321 people. T test analysis was done in independent groups with the goal of presenting the different situation among genders along with descriptive statistics. Analysis of variance (ANOVA) techniques were uses with the goal of presenting the different situation between perception of career goals and the desire to graduate from a different department. The significance level was taken as .05.

FINDINGS

Frequency distributions were given in order to determine the perception levels on career barriers of participants. The findings are given in the form of graphs.

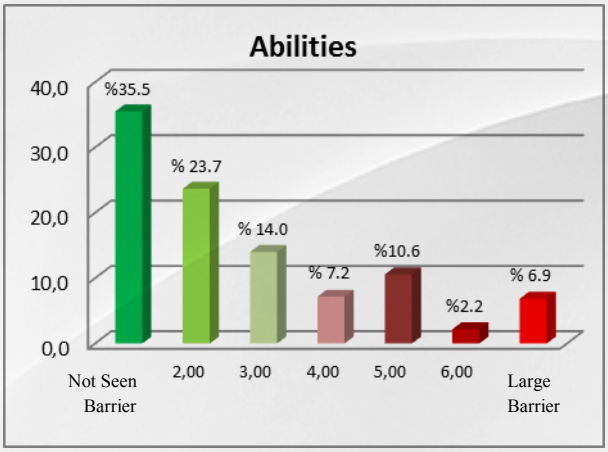


Graphic 1: Frequency distribution on Personality Traits

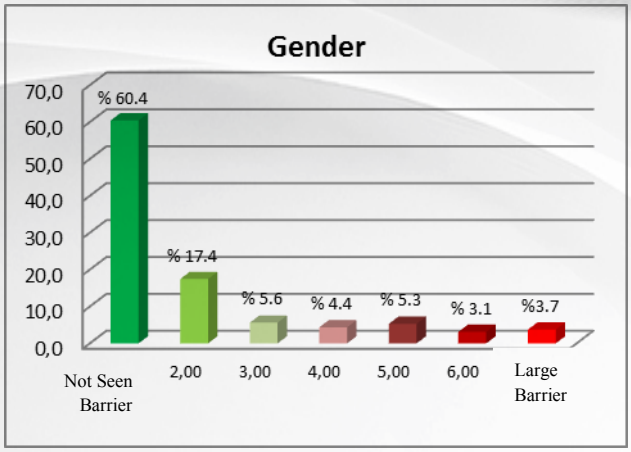


Graphic 2: Frequency distribution on interests

When graph one is analyzed it is found that 42.7 percent of participants do not see their personality traits as a barrier. The percent of participants who found their personality traits as a large barrier was 5%. When graph to on interests is analyzed it is seen that 28.7 percent do not see their interests as a barrier while 7.8 percent see their interests as a large barrier.

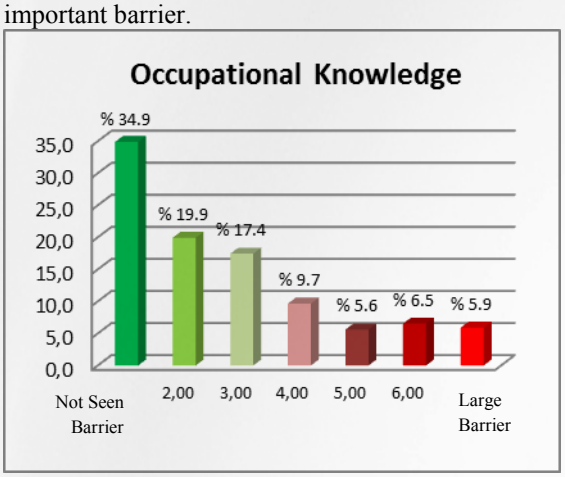


Graphic 3: Frequency distribution on Abilities

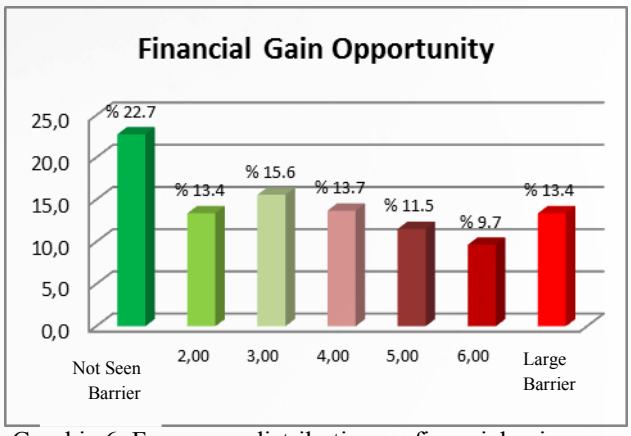


Graphic 4: Frequency distribution on Gender

When graphic 3 is analyzed, 35.5% of participants do not see their abilities as a barrier. Along with this, the percent of participants who see their abilities as a large barrier is found as 6.9%. When graphic 4 on gender is analyzed, 60.4% of participants do not see gender as an important career barrier while 3.7% see gender as an important barrier.



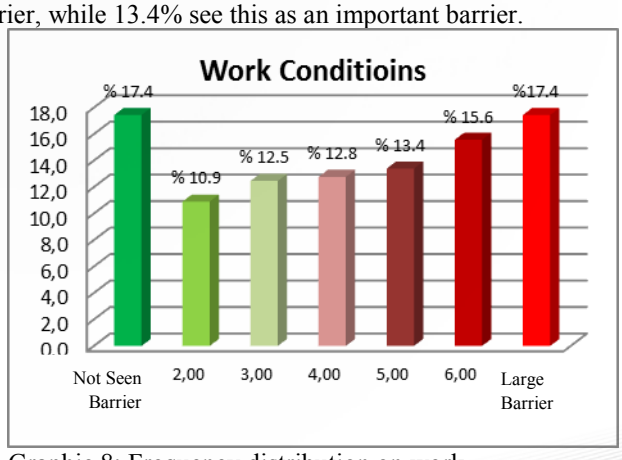
Graphic 5: Frequency distribution on Occupational Graphic knowledge



Graphic 6: Frequency distribution on financial gain opportunity

When graph 5 related to occupational knowledge is analyzed it is seen that 34.4% of participants do not see this as an important barrier. 5.9% of participants on the other hand see occupational knowledge as an important career barrier. When graph 6 on financial gain opportunities is analyzed it is seen that 27.7% of participants do not see financial gain opportunity as an important career barrier, while 13.4% see this as an important barrier.

Graphic 7: Frequency distribution on Job Finding Opportity

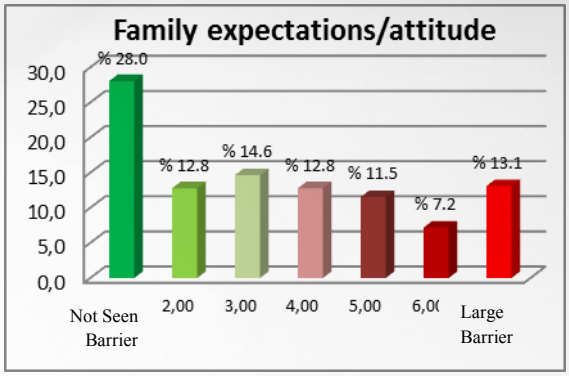


Graphic 8: Frequency distribution on work conditions

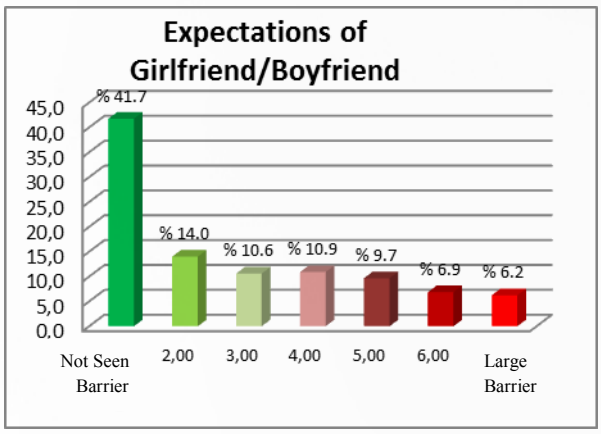
When Graph 7 is analyzed it is seen that 13.4% of participants do not see job finding opportunity as an important career barrier. Along with this, the percent of participants who see job finding opportunity as a large barrier was found to be 24.0%. When graphic 8 related to work conditions is analyzed, it is seen that 17.4% of participants

do not see work conditions as an important career barrier while 17.4% see work conditions as an important barrier.

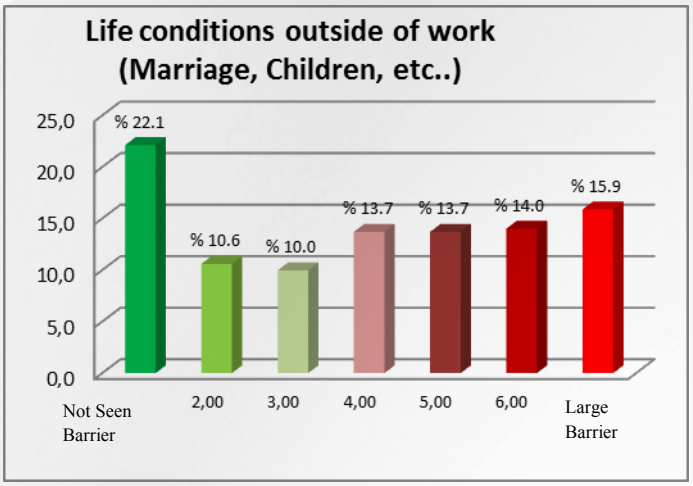
Graphic 9: Frequency distribution on



Graph Graphic 10: Frequency distribution on conditions outside of work family expectations/ attitud



When Graph 9 is analyzed it is seen that 22.1% of participants do not see life conditions outside of work as an important career barrier. Along with this, the percent of participants who see life conditions outside of work as a large barrier was found to be 15.9%. When graphic 8 related to work conditions is analyzed, it is seen that 28.0% of participants do not see family expectations/attitude as an important career barrier while 13.1% see family expectations/attitude as an important barrier.
When graphic 11 related to work conditions is analyzed, it is seen that 41.7% of participants do not see girlfriend/boyfriend or spouse expectations as an important career barrier while 6.2% see girlfriend/boyfriend expectations as an important barrier. According to these finding, it can be said that participants found job finding opportunity, work conditions, life conditions outside of work (marriage, children, etc…), financial gain opportunity and family expectations as important career barriers



Graphic 11: Frequency distribution on Girlfriend/ Boyfriend or Spouse expectations
In order to determine whether or not perception of career barriers changed on a meaningful level based on gender, t test analysis was done on independent groups. The findings of the analyzsis are given in Table 1.

Table 1: T test result on the difference in perception of career barriers based on gender

Career Barrier	Gender	N	X	Std. Deviation	t	p
Personality Traits	Female	225	2,45	1,78	1,151	,251
	Male	96	2,24	1,39		
Interests	Female	225	2,92	1,93	,233	,827
	Male	96	2,87	1,67		
Abilities	Female	225	2,77	1,90	1,394	,164
	Male	96	2,45	1,64		
Gender	Female	225	2,09	1,69	1,464	,144
	Male	96	1,80	1,57		
Occupational Knowledge	Female	225	2,75	1,82	,098	,922
	Male	96	2,73	1,91		
Financial Gain Opportunity	Female	225	3,57	2,10	,410	,682
	Male	96	3,67	2,02		
Job Finding Opportunity	Female	225	4,39	2,12	,305	,760
	Male	96	4,31	2,09		
Work Conditioins	Female	225	4,11	2,13	,050	,960
	Male	96	4,09	2,07		
Life conditions outside of work(Marriage, Children, etc..)	Female	225	4,12	2,04	**2,447***	,010
	Male	96	3,45	2,33		
Family expectations/attitude	Female	225	3,14	2,04	**3,468***	,001
	Male	96	4,02	2,12		
Expectations of Girlfriend/Boyfriend or spouse	Female	225	2,63	1,94	**2,047***	,041
	Male	96	3,12	1,99		

*p<,05

When table 1 is analyzed it is seen that there is no important difference between score averages when it comes to personality traits, interests, abilities, gender, occupational knowledge, financial gain opportunity, job finding opportunity and work conditions. Along with this, it was shown that the t score calculated in order to test the significance of the difference between score averages of the life conditions aspect (t=2.447, p<.05) is a

significant difference at the level of .05. According to this finding it was shown that women participants when compared to men, saw life conditions as a larger career barrier. In other words, women found life conditions outside of work, marriage, having children etc… as a bigger barrier when compared to men.

When it comes to family expectations or girlfriend/boyfriend or spouse expectations, the t scores ($t_{family\ exp}$= 3.468 and $t_{friend\ or\ spouse}$=2.047, p<05) calculated in order to test the significance of the difference between score averages showed that there is a significant difference at the level of .05. When the score averages are analyzed for both aspects, it is seen that the averages of males are significantly higher than females when it comes to both. In other worlds, males see family expectations and girlfriend/boyfriend or spouse expectations as a larger career barrier in comparison to women.

Analysis of variance (ANOVA) was used in order to determine the difference in perception of career barriers based on age. The findings of this analysis are presented in Table 2. When Table 2 is analyzed, it is seen that a significant difference is not present in the perceptions of participants when it comes to personality traits, interests, abilities, occupational knowledge, financial gain opportunity, job finding opportunity, family expectations/attitude and girlfriend / boyfriend or spouse expectations.

Table 2: ANOVA test results related to career barrier perception difference based on age

Career Barrier	Age	N	X	Std. Deviation	F	p
Personality Traits	20-25 year age	163	2,39	1,82	0,028	0,972
	26-29 year age	60	2,41	1,62		
	30 years and up age	98	2,35	1,45		
Interests	20-25 year age	163	2,87	1,95	0,134	0,874
	26-29 year age	60	3,01	1,64		
	30 years and up age	98	2,91	1,82		
Abilities	20-25 year age	163	2,63	1,79	0,399	0,672
	26-29 year age	60	2,86	1,9		
	30 years and up age	98	2,63	1,85		
Gender	20-25 year age	163	1,83	1,51	**3,232***	0,041
	26-29 year age	60	2,46	2,03		
	30 years and up age	98	2,02	1,59		
Occupational Knowledge	20-25 year age	163	2,63	1,73	1,009	0,366
	26-29 year age	60	3,03	2,15		
	30 years and up age	98	2,74	1,81		
Financial Gain Opportunity	20-25 year age	163	3,44	2,13	0,97	0,38
	26-29 year age	60	3,71	1,96		
	30 years and up age	98	3,79	2,03		
Job Finding Opportunity	20-25 year age	163	4,3	2,18	0,449	0,639
	26-29 year age	60	4,6	2,12		
	30 years and up age	98	4,32	1,97		
Work Conditioins	20-25 year age	163	3,78	2,19	**3,818***	0,023
	26-29 year age	60	4,4	2,1		
	30 years and up age	98	4,45	1,9		

Life conditions outside of work(Marriage, Children, etc..)	20-25 year age	163	3,53	2,14	**5,459***	0,005
	26-29 yaş	60	4,26	2,17		
	30 years and up age	98	4,34	2,05		
Family expectations/attitude	20-25 year age	163	3,41	2,15	0,374	0,688
	26-29 year age	60	3,58	2,23		
	30 years and up age	98	3,28	1,93		
Expectations of Girlfriend/Boyfriend or spouse	20-25 year age	163	2,79	2,03	0,028	0,972
	26-29 year age	60	2,81	1,89		
	30 years and up age	98	2,74	1,92		

*p<,05

When it comes to Gender (F=3.332, p<0.5), work conditions (F=3.818, p<.05) and life conditions outside of work (marriage, children etc…) (F=5.459, p<.05) on the other hand, it is seen in Table 2 that there is a significant difference between age groups. In the related aspects, in order to see whether the difference in average between groups supports any group, TUKEY test was applied as further analysis. The related findings are presented in Table 3.

Table 3: TUKEY test results on the difference in perception of career barriers in age groups

Dependant Variable	**(I) Age**	**(J) Age**	**Difference Between Averages (I-J)**	**p**
Gender	20-25 year age	26-29 year age	**-,63231***	,031
		30 years and up age	-,18605	,651
	26-29 year age	30 years and up age	,44626	,225
Work Conditions	20-25 year age	26-29 year age	-,61472	,128
		30 years and up age	**-,66370***	,036
	26-29 year age	30 years and up age	-,04898	,989
Life Conditions Outside of Work (Marriage, Children, etc…)	20-25 year age	26-29 year age	-,73292	,060
		30 years and up age	**-,81320***	,008
	26-29 year age	30 years and up age	-,08027	,971

When the data in Table 3 is analyzed, it can be understood that the significant difference based on age groups when it comes to the gender aspect between the 20-25 year age group participants and the 26-29 year age group participants is due to the 26-29 year age group participants. According to this data, 16-19 year age group participants when compared to 20-15 year age group participants, perceive gender as a more significant career barrier. When the data collected in order to determine the source of the difference between the work conditions and life conditions outside of work aspects, it was seen that the difference was between 20-25 year age group participants and 30 years and up age group participants. When it comes to both aspects, it was seen that the averages of the 30 years and up age group participants was significantly higher than that of the 20-25 year age group. According to these findings, 30 year and up age group participants percive work conditions and life conditions outside of work as larger career barriers than the 20-25 year age group participants.

In order to determine the difference between participants based on their wish to have graduated from a different department, one way analysis of variation (ANOVA) was used. The findings from the analysis is presented in Table 4. When Table 4 is analyzed, it is seen that there is no significant difference in the personality traits, interests, abilities, occupational knowledge, financial gain opportunity, work conditions, family expectations/attitude and girlfriend/boyfriend or spouse expectations aspects based on the wish to have graduated from a different department. It is seen in Table 4 that when it comes to the gender (F=4.183, p<.05), job finding opportunity (F=5.768, p<.05) and life conditions outside of work (marriage, children etc…) (F=3.109, p<.05) aspects, there is a significant difference based on the wish to have graduated from a different department. In the

related aspects, in order to see whether the difference in average between groups supports any group, TUKEY test was applied as further analysis. The findings are presented in Table 5.

Table 4: Difference in career barrier perception based on the wish to have graduated from a different department

Career Barrier	Would you wish to have graduated from another department?	N	X	Std. Sapma	F	p
Personality Traits	Yes	172	2,5	1,82	1,221	0,296
	No	94	2,34	1,57		
	Partially	55	2,11	1,32		
Interests	Yes	172	3,09	1,94	2,369	0,095
	No	94	2,79	1,86		
	Partially	55	2,51	1,45		
Abilities	Yes	172	2,84	1,92	2,134	0,12
	No	94	2,61	1,89		
	Partially	55	2,27	1,33		
Gender	Yes	172	2,25	1,87	**4,183***	0,016
	No	94	1,79	1,45		
	Partially	55	1,61	1,04		
Occupational Knowledge	Yes	172	2,93	1,92	2,015	0,135
	No	94	2,53	1,89		
	Partially	55	2,51	1,38		
Financial Gain Opportunity	Yes	172	3,73	2,17	1,319	0,269
	No	94	3,58	2,07		
	Partially	55	3,21	1,7		
Job Finding Opportunity	Yes	172	4,73	2,06	**5,768***	0,004
	No	94	3,94	2,15		
	Partially	55	3,94	1,97		
Work Conditioins	Yes	172	4,35	2,14	2,768	0,064
	No	94	3,87	2,11		
	Partially	55	3,71	1,95		
Life conditions outside of work(Marriage, Children, etc..)	Yes	172	3,86	2,14	**3,109***	0,046
	No	94	4,3	2,18		
	Partially	55	3,42	2,06		
Family expectations/attitude	Yes	172	3,65	2,11	2,581	0,077
	No	94	3,07	2,1		
	Partially	55	3,21	2,01		
Expectations of Girlfriend/Boyfriend or spouse	Yes	172	2,97	1,98	2,425	0,09
	No	94	2,69	1,98		
	Partially	55	2,32	1,85		

When the data in Table 5 is analyzed, it is seen that the difference between those participants who answered yes to whether or not they wished to have graduated from a different department and those who answered partially in the gender aspect is due to the participants who answered yes. According to this finding, those who answer the question, would you like to have graduated from a different department? As yes see gender as a larger career barrier when compared those who answer partially.

Table 5: The differentiation of career barrier perceptions based on the wish to have graduated from a different department TUKEY test results

Dependant Variable	(I) Different Department	(J) Differrent Department	Difference between averages (I-J)	p
Gender	Yes	No	,45213	,082
		Partially	**,63182***	,036
	No	Partially	,17969	,796
Job Finding Opportunity	Yes	No	**,78575***	,010
		Partially	**,78710***	,040
	No	Partially	,00135	1,000
Lif Conditions Outside of Work (Marriage, Children, etc…)	Yes	No	-,44223	,243
		Partially	,44810	,368
	No	Partially	**,89033***	,039

It is seen that the difference which comes up in the job finding opportunity aspect is in favor of those who answer yes to the question would you have wanted to have graduated from a different department? In comparison to those participants who answered partially or no. According to this finding, those who state that they would have liked to have graduated from a different department see job finding opportunity as a bigger career barrier than those who answered partially or no. When it comes to the aspect of life conditions outside of work, it is seen in Table 5 that there is a significant difference in favor of those who answered no in comparison to those who answered partially. According to this data, those participants who stated that they did not wish to have graduated from a different department, or in other words that they are content with the department they graduated from, see life conditions outside of work as a larger career barrier than those who answered partially.

CONCLUSION AND SUGGESTIONS

These conclusions has been reached from the findings of this study.

1. Descriptive Statistical Conclusions

1.1 While 42.7% of participants did not see personality traits as a barrier in any way, 5.0% of participants saw this as a large barrier

1.2 While 28.7% of participants did not see interests as a barrier in any way, 7.8% of participants saw this as a large barrier

1.3 While 35.5% of participants did not see abilities personality traits as a barrier in any way, 6.9% of participants saw this as a large barrier

1.4 While 60.4% of participants did not see gender as a barrier in any way, 3% of participants saw this as a large barrier

1.5 While 34.4% of participants did not see occupational knowledge as a barrier in any way, 5.9% of participants saw this as a large barrier

1.6. While 22.7% of participants did not see financial gain opportunity as a barrier in any way, 13.4% of participants saw this as a large barrier.

1.7. While 13.4% of participants did not see job finding opportunity as a barrier in any way, 24% of participants saw this as a large barrier.

1.8. While 22.1% of participants did not see life conditions outside of work as a barrier in any way, 15.9% of participants saw this as a large barrier

1.9. While 28.0% of participants did not see work conditions as a barrier in any way, 13.1% of participants saw this as a large barrier

1.10. While 41.7% of participants did not see girlfriend/boyfriend or spouse expectations as a barrier in any way, 6.2% of participants saw this as a large barrier

2. Inferential Statistical Conclusions

2.1. A significant difference was not found between personality traits, interests, abilities, gender, occupational knowledge, financial gain opportunity, job finding opportunity and work conditions aspects score averages as career barriers based on the gender variable. Along with this, it was found that female participants found life conditions outside of work (marriage, children etc…) as a larger barrier in comparison to male participants. On

the other hands, male participants found family expectations and girlfriend/boyfriend or spouse expectations as a larger career barrier when compared to female participants.

2.2. A significant difference was not found between personality traits, interests, abilities, occupantional knowledge, financial gain opportunity, job finding opportunity, family expectations/attitude and girlfriend/boyfriend or spouse expectations aspects score averages based on the age variable. Along with this, gender, it was found that there was a significant difference between age groups when it came to the work conditions and life conditions outside of work (marriage, children etc…) aspects. According to these findings, participants in the 26-29 year age group perceived gender as a larger career barrier in comparison to participants in the 20-25 year age group. On the other hand, participants in the 30 years and up age group perceived work conditions and life conditions outside of work as a larger barrier when compared to the 20-25 year age group.

2.3. A significant difference was not found between personality traits, interests, abilities, occupantional knowledge, financial gain opportunity, work conditions, family expectations and girlfriend/boyfriend or spouse expectations based on whether or not participants wished to have graduated from a different department. On the other hand, it was found that there was a significant difference when it came to the aspects of gender, job finding opportunity and life conditions outside of work (marriage, children etc…) based on the wish to have graduated from another department. According to these findings those who answered the questions would you like to have graduated from a different department? As yes, perceived gender as a larger career barrier in comparison to those who answered this question as partially.

2.4. It was found that participants who stated that they wished to have graduated from a different department perceived job finding opportunity as a larger career barrier when compared to those who answered to question as "partially" or "no". On the other hand, it was found that participants who stated that they did not wish to have graduated from another department, or in other words, were content with the department they graduated from, saw life conditions outside of work as a larger career barrier than those who answered "partially".

Suggestions

1. In our schools and in the Turkish employment agency, when occupational counceling and guidance services are being presented, it should be aimed to help individuals recognize themselves and their educational areas and in conclusion compare their individual characteristics with the qualities and qualifications brought by occupations in order to create options and make a decision in this way. However, when career counceling and guidance is services are being presented in schools and when career councelors are providing these services in the scope of the Turkish employment agency, along with the services described, councelors need to be aware that environmental, social, economic, cultural, and traditional factors may also effect career development and decision making. It is recommended that during career decision making, when helping students or councelees that career guidance and counceling services are planned while being aware of career barriers such as gender discrimination, the future of the career and area of work limitations, economic insufficiency, occupational training and work condition difficulty, ability and interest deficiency and the effect of family and social surrounds etc…)

2. Educational seminars can be organized for interested groups (teachers, students and families) on the career barriers perceived by psychological councelors and career councelors and career decision making.

3. The data for this study was obtained from people who are graduates of 4 year university programs. For this reason, it is thought that those who could not obtain a sufficient score to enter a university program in the university entrance exam could have different career barriers. For this reason, it is recommended that similar studies can be done on graduates of 2 year university programs and high school graduates.

4. It is seen that career counceling services in our country are generally provided based on data from the specialty-factor theory. For this reasons, it is suggested that data especially about the social cognitive career theory can be provided.

5. It can be recommended that a group career counceling program is developed and applied that will raise awareness about perceived career barriers in highschools and universities and help to deal with perceive career barriers.

6. Within the scope of the Turkish employment agency, it can be recommended that career barriers perceived by unemployed youth are identified, career barriers that could possibly be faced are analyzed, strategies are prepared for dealing with barriers, systems and strategies are developed for management and prevention of possible barriers, and national policies are developed and applied regarding coping with career barriers.

7. In this study, it was seen that unemployed university graduate youth perceive career barriers. In our country where entrance into higher education is fixed to strict rules, it can be recommended that before entrance into higher education is provided, importance is placed in activities in which university departments are introduced closely, and along with this, a system can be developed to make it easier for university students who already have career barriers to transfer to other departments.

REFERENCES

Albert, K. A. & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A Social Cognitive perspective. Journal of Counseling Development, 77, 135–140.

Ali Rasheed, S., McWhirter, E. H., & Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. Journal of Career Assessment, 13, 40–58.

Balın, E. (2008). The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students. Unpublished Master's Thesis, Middle East Technical University, The graduate School of Social Sciences, Ankara.

Büyükgöze Kavas, A. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin aldıkları mesleki rehberlik hizmetleri ve mesleklerini değiştirmek isteme düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 21, 111-122.Byars, A. M. (1997). Ethnic and racial influences on Af rican American college women's career self-efficacy. Unpublished doctoral disserta tion, Arizona State University.

Cardoso, P, & Marques, J. F. (2008). Percep tion of career barriers : The importance of gender and ethnic variables. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8, 49-61

Constantine, M. G., Wallace, B. C., and Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. Journal of Career Assessment, 13, 307-319.

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. Journal of Career Development, 30 (4), 277-294

Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology. New York: McGraw-Hill.

Diemer, M.A. and Blustein, D.L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. Journal of Career Assessment, 15(1), 98-118.Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(2), 196-213.

Howell, F. M., Frese, W., and Sollie, C. R. (1997). Ginzberg's theory of occupational choice: A reanalysis of increasing realism. Journal of Vocational Behavior, 11, 332-346.

Leal-Muniz, V., & Constantine, M. G. (2005). Predictors of the Career Commitment Process in Mexican American College Students. Journal of Career Assessment, 13, 204-215.

Lent, R. W., Sheu, H., Gloster, C. S., and Wilkins, G. (2010). Longitudinal test of a social cognitive model of choice in engineering students at historically Black universities. Journal of Vocational Psychology, 76, 387-394.

Leon, C.A. (2009). Racial identity, perceived barriers, coping efficacy, and career indecision among African American adolescents, Fordham University.Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45, 79–122.

Luzzo, D. A. (1993). Value of career decision-making self-efficacy in predicting career decisionmaking attitudes and skills. Journal of Career Assessment, 40, 194-199.Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. Journal of College Student Development, 36, 61-66.

Luzzo, A. D. and McWhirter, H. E. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. Journal of Counseling & Development, 79 (1), 61-67.

McWhirter H. E. (1992). A test of the career commitment and aspirations of Mexican American high school girls. A dissertation of doctorate, Arizona State University. AAT 9307115.

OECD (2013) Erişim Tarihi: 30 Eylül 2014 www.oecd.org/edu/eag-2013-sum-tr.pdf

Paa, H. K. & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high students' current career choices. Career Development Quarterly, 49, 29–44.

Patton, W. A., Creed, P. A., and Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. Australian Journal of Psychology, 55(2), 74-82.

Sirin, S.R., Diemer, M.A., Jackson, L.R., Gonsalves, L. & Howell, A. (2004). Future aspirations of urban adolescents: A person-in-context model. International Journal of Qualitative Studies in Education, 17(3), 437-460.

Swanson, J. L., and Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. Journal of Vocational Behavior, 38, 92-106.Swanson, J. L., and Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. Journal of Vocational Behavior, 39, 344-361.

Swanson, J. L., Daniels, K. K., and Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The Career Barriers Inventory. Journal of Career Assessment, 4, 219-244.

Swanson, J. L., Daniels, K. K., and Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career related barriers: The Career Barriers Inventory. Journal of Career Assessment, 4, 219-244.

Swanson, J. L., and Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. Journal of Career Assessment, 5(4), 443-462.

Thompson, M. N. (2009). Relations of supports and barriers to social status and vocational behavior. Dissertation Abstracts International: Section B: The Science and Engineering, 69, 5105

TUIK (2014) 11 Temmuz 2014 Haber Bülteni, Erişim tarihi: 30 Eylül 2014 http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=15975

Yükseköğretim Kurulu (2007). Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi (Rapor No:2007-1). Ankara.

PARENTS IN ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT: AN APPROACH BASED UPON COGNITIVE INFORMATION PROCESSING THEORY

Feride Bacanlı*

ABSTRACT

Preparing adolescents for career choice and the roles of family in career decision making process has increasingly gained importance in our country and in the world. Family members, especially parents, have some responsibilities that will affect how they enrich their adolescent children's career development and making appropriate career decisions. Experts on current career counselling has developed various theoretical research aiming to help parents take these roles and models that can be used in application.

The aim of this article is to explain the roles and tasks of parents in adolescents' career choice process by using a model consisted of three steps and called Pyramid of Information Processing (PIP: Sampson, Peterson, Lenz and Reardon, 1992). The theoretical foundation of PIP is based on Cognitive Information Processing Theory, developed by Sampson, Peterson, Lenz and Reardon (1992).

The first step of PIP includes the factors of knowing self and knowing choices. The second step covers how to make decisions which is known as CASVE cycle (Communication, Analysis, Synthesis, Valuing and Execution). The third step includes thinking about the career decision (choice).

Parents have an important role in the first step of pyramid, knowing self. Personality types in the family and their roles in the occupational life affects adolescents' developing interests and having information and skills that are effective in their future career choices.

Knowing choices is closely related to knowing self. In other words, the more individuals know themselves the more they focus on knowing choices and the more they know choices the more they focus on examining themselves. Adolescents observe their parents' works since young ages. They question what their parents do at work and how they spend time there. These affect how adolescents shape work and occupation concepts and work conceptions (Öztemel, 2009) in adolescents' career choice process.

In the second step, "making career decisions", parents should give adolescents an opportunity to make mistakes or choose the occupations they do not want, rather than interfering with adolescents in their career decision making process. This situation causes adolescents to develop their decision making skills, to see their mistakes and accept them.

The third step, "thinking about career decisions (choice)", is the final step of PIP. This step include the process in which adolescent reviews his/her educational or career decisions and makes his/her decision.

As a result, in adolescents' educational and career decision making process, the most important responsibility of parents should be to help adolescents know themselves and their choices and develop decision making skills and information. However, career counselors should create sources aimed at creating balance between parents' demands and expectancies and adolescents' demands and expectancies (seminar, conference, group guidance and group counseling etc.). Such sources help adolescents examine themselves and choices around them and this helps them make educational and career plans on their own.

Key words: Pyramid of cognitive information processing, parents, adolescents.

INTRODUCTION

Various Theorists (such Super, Roe, Gottfredson) in the field of career psychological counseling and guidance assert that parents and other family members influence the formation of first behaviors about child's career development and choice (Keller and Whiston, 2008; Sharf, 2013). According to same theorists and other ones, the influence of parents and other family members on individual's career development and choice continue in adolescence and childhood (Krumboltz, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 2002; Super, 1963; 1990;). Besides, in the process of adolescent's career development and choice it is seen that adolescent encounter difficulties and indecisions because of the influence of parents and the other family members (Bacanlı, 2008; Bacanlı, Eşici, Özünlü, 2013; Cread & Yin, 2006; Dietrich ve Kracke, 2009; Doğan, 2009: Gati & Saka, 2001; Hijazi, Tatar, & Gati, 2004; Guay, Senecal, Gauthier ve Fernet, 2003; Kinnier, Brigman and Noble, 1990). In the researches that focus on the role of parents in adolescents' career development it is found that commitment to parents (Blustein, Walbridge, Friedlander and Palladino, 1991), child rearing styles (Tracey, Lent, Brown, Soressi and Nota, 2006) and the family climate (Hargrove, Inman and Crane, 2005) are correlated with adolescents' career development and decision making. When the outcomes of these researches are evaluated as general, career psychological counseling and guidance aimed at parents gains importance in order to help adolescents to cope with the career decision making difficulties and indecisions.

Adolescents frequently talk to their parents about subjects such as career and school choice (Otto, 2000), transition from school to work (Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes and Shanahan, 2002). Parents and the other family members want to assist adolescents in the career development, decision making and planning, however, most of them could not know how to assist in career decision making and planning. Consequently, there is a need for researches that put forward how parents and the other members of family could assist adolescents in the process of career development and decision making.

* Prof. Dr., Gazi Universty, Gazi Faculty of Education, Educational Science Department, Psychological Counseling and Guidance USA
fbacanli@gazi.edu.tr

Lenz and Saunders (2014) propose that the pyramid (Sampson, Reardon, Peterson and Lenz, 2004), used in determining the limits how parents and the other family members could assist adolescents and under graduate students in their career decision making in Cognitive Information Processing Approach (CIP), can be helpful. As for our country, there is not any theory or applied research based upon modern theoretic approach and includes what parents and the other family members can systematically do about adolescents' career development, decision making and planning. Consequently, this article aims to reports that how psychological counselors help parents and the other family members with the advantage of the pyramid (Sampson, Reardon, Peterson and Lenz, 2004) used in Cognitive Information Processing Approach (CIP) in order to assist adolescents' career decision making and development.

The pyramid in CIP contains individual's self-knowledge, knowledge about occupations and the four components as known as CAEP (Communication, Analysis, Evaluation and Practice) cycle which takes part in the top of the pyramid and includes emotions and considerations in career decision making. This pyramid can ease the communication and conservation between parents/family and adolescents about the elements of the process of career decision making. Firstly, there will be given information about CIP below. Then, how psychological counselors help parents and the other family members with the advantage of the pyramid used in Cognitive Information Processing Approach (CIP) in order to assist adolescents' career decision making and development will be explained.

1. COGNITIVE INFORMATION PROCESSING APPROACH

The basic concepts of Cognitive Information Processing is described as a cycle which begins with career problem, follows the extent of problem, career problem solving, career decision making and lastly ends with life-style.

Career Problem: Career problem is blank which occurs between indecision and the wanted situation. This blank which creates cognitive dissonance is the first motive of counselee to tend towards the process of problem solving. Career psychological counselors help counselee to discard indecision, chaos, depression, anxiety, external audit and gain plan making ability, hope, self-confidence and internal audit behaviors.

The extent of problem: Contains cognitive and affective components which takes part in individuals' memories and are working in approach of career problem solving duties. Besides career problems, this extent also includes other life problems such as marriage, family relationships, money and spare time.

Career problem solving: Career problem solving involves the process of thinking complicated set about the situation of career indecision, analyzing the reasons, explaining and forming alternative resources for action and choosing one of them in order to success a steadier state.

*Career decision making: Contains n*ot only career decision but also actions related to practicing and maintaining the decision making.

Career problem solving and readiness to decide: Contains appropriate career decision making capacity while considering familial, social, economical and organizational factors which influence individual.

Career development: Career development includes the series of decisions made about career decisions and duties throughout individual's entire life.

Life-style: Includes all components which provides the determination of goals which gain the direction and meaning of life composed of the integration of the individual's personal, spiritual feature related to family and spare time with decisions in career area.

1.1. The Assumptions and Proposals of Cognitive Information Processing Approach

CIP approach has four assumptions about career problem solving and career decision making:

Career problem solving and career decision making includes cognitive and affective interaction. CIP pyramid emphasizes cognition and also is an in separable part of complicated human actions such as career problem solving (Epstein, 1994; Heppner and Krauskopf, 1987; Lazarus, 1982; Saunders, Petereson, Sampson and Reardon, 2000).

Career problem solving capacity is connected with the existence of knowledge and the ability of cognitive operations (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2000).

Career development is continuous and knowledge structures contain continuous growth and development (Peterson, 1998).

The aim of career psychological counseling is increasing the abilities related to cognitive processing process.

1.2. Conduction of the CIP Approach

There are two learning process which constitutes the structure of CIP approach.

The development of self-awareness which supports career decision making and problem solving and The structure of occupational knowledge

The development of the transformation of knowledge which includes the elimination of the inappropriate options to self with considering individual's career problems

1.3. The Structure of CIP Approach

CIP approach contains two main structures. These are (1) Cognitive Information Processing areas pyramid which constitutes the content and (2) CAEP (Communication, Analysis, Evaluation and Practice) cycle which

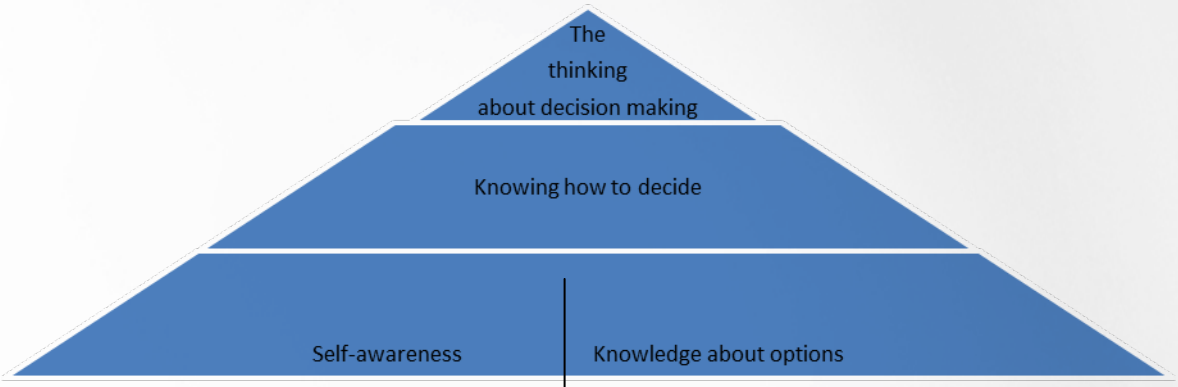
constitutes the process (1) Cognitive Information Processing areas pyramid; contains the content of career problem solving and decision making, self-awareness, occupational knowledge, the abilities of deciding and metacognition. (2) CAEP cycle; includes the process of career problem solving and career decision making, phases of communication, analysis, syntheses, evaluation and practice. These two structures in other words content and process (knowing and doing) are developed as a resources and strategies base for allocation of services.

CIP approach takes care of real thoughts and memory processes which contains career problem solving and career decision making. According to the developers of CIP approach who are Reardon, Lenz, Sampson and Peterson (2000), the main task of career counselors should be helping counselee with solving career problems and career decisions and taking responsibilities. In order to do this, career psychological counselors should help counselee with gaining self-awareness, occupational knowledge, the ability of career problem solving and career decision making.

Pyramid in CIP approach can be used in the helping process of career psychological counselors' to individuals' problems in career development and choice. As for Lenz and Saunders (2014), the pyramid (Sampson, Reardon, Peterson and Lenz, 2004) is suggested when career psychological counselors is providing services to parents and the other family members in order to how they help adolescents in career decisions and developments.

2. THE USAGE OF THE CIP PYRAMID IN THE PROCESS OF ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT AND DECISION MAKING

Below it will be explained that how psychological counselors help parents and the other family members in their adolescents' career development and decision making with using every step of pyramid in CIP approach. Every step of pyramid is showed in Figure 1.



Source: Adapted from Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly, 41,* 67-74

Figure 1. Cognitive Information Processing Pyramıd

2.1. Self-Awareness

Career theories and asssitance models emphasize the importance of how family life and resources influence adolescents' self-awareness. Family members especially parents play an important role in the development of individual's self-awareness (Super, 1963, 1980; Young, 1994). The relationships between family members (parents, siblings, grandparents, aunt, uncle etc.) provide an interaction to adolescents with people from various ages. Along with this, family members enable adolescents to participate various activities and come across with new social surrodings. All of these can help adolescents to share the options of life in other areas including career choices. Every member of the family (ex., parents, siblings even grandparents) have different types of personalities and occupational roles. The communication and interaction between adolescent and every family member enable adolescent to know different type of personalities and occupational roles. Therefore, the communications and interactions between adolescents and family members have influence on knowing various occupational roles, developing communication skills, knowing their abilities and interests and developing life and occupation morals. In sum, the communications and interactions between adolescents and family members helps adolescents to having life skills and developing skills, interests and morals which influence future career choices. For example, parents' statements and feedbacks such as " You debate well, therefore you can be a lawyer", "You scratch well and make good designs, therefore you can be an engineer" cause adolescents to know themselves in other words to know and develop their interests and skills. However, in some family surroundings, the communication and interaction between adolescents and other family members can influence adolescent's realistic self-awareness negatively. For example, parents' and other family members' unrealistic or humbling comments and feedbacks on adolescents' homeworks or workpieces affect adolescents' self-awareness negatively and obstruct the development of self-awareness. In sum, family surrodings and various resources can both limit and enrich how they percieve self-awareness.

2.2. Knowledge about Options

Adolescents should have knowledge of available options in their environment in order to determine school type, class and occupation which fit their personalities. Adolescents observe family members' occupational roles since their childhood. These observations constitutes their first impressions about business activities and personalities which occupations require. When it is asked to adolescents that how family members' jobs and occupations influence theirs, the given answers are like these; "I wanted to be a teacher since my childhood because my both parents are teachers.", "I would like to have a store because my father has a white appliances store and he earns lots of money.", "I do not want to be a lawyer because my father works both at home and in his office and he travels a lot." When these conversations are being examined, it can be said that adolescents are aware of occupations both appropriate and in appropriate to their personalities under favor of their parents. Therefore, career psychological counselors can inform parents of learning how they help adolescents to know occupations with pyramid in CIP approach. Career psychological counselors can help parents in the subject of how they enable adolescents to know other different occupations. Parents' knowledge about different occupations provides adolescents to identify occupations rather than just their parents'. And also career psychological counselors can perform adolescents valid and reliable career surveying applications which help adolescents to understand the harmony between their personality traits and occupation choices. Parents can be informed about the outcomes of these applications. The opinions about theories which are based upon the matching of individual's personality traits (skills, interests, morals etc.) and the characteristics of occupations have been criticized for many years. However, in recent years these applications have being used for reaching large number of counselee groups. Since, this is a economical and practical approach to understand the extent of the matching between individual's personality traits and characteristics of occupations. As in the career guidance and counseling services with using the pyramid in CIP approach, it is noticeable that characteristic-factor coherent theories especially Parson's (Sharf, 2013) opinions are benefited.

Life events which occur both a family's inside and outside make contributions to adolescents in increasing occupation choices means to identifying more occupations. For example, membership in a sports club and doing sports or volunteering in charitable organization or involving educational activities in school cause adolescents to observe and know other occupations rather than their parents'. The days when relatives and family friends gather give adolescents opportunity to know more occupations. Psychological counselors can inform and motivate parents to research resource which adolescents get information about occupations. For example, parent can share the story of their occupation choice with their children. Such this approach can help adolescents to see the reflections from parent's occupation choice and build the idea of how can they research occupations which means building metacognition.

2.3. Decision Making

Parents can have an important role in gaining independent decision making knowledge and ability to adolescents with allowing them to make mistakes or choosing options which do not match with family's goals and claims. Parents and family members should allow adolescents to make their decisions such as class and school type and occupation or dressing and friend choice on their own. This given opportunity to adolescent helps them to undertake the responsibility of choice they made and search for some solutions even the outcome of choice goes bad. At the same time allowing adolescents to decide on their own causes knowing their decision making style. Because decision making style have an influence on individual's healthy decision making (Bacanli. 2012; Hepner and Philips, 1998). However, psychological counselors need to inform parents of this subject in order to adolescents make their own decisions and undertake responsibilities.

2.4. Thinking about Decision Making

The ability and knowledge of adolescents about self-awareness and occupational knowledge is quite important while making educational and occupational decisions. But sometimes the thoughts and emotions about decisions can be ignored. If adolescent trusts himself/herself in the subject of researching his/her skills and applying them while deciding and thinks positive, the process of class, school type and occupation decisions passes with no problems. On the other side, if adolescent has conflicts with parents or other family members or is confused or anxious, adolescent has troubles with applying his/her abilities frequently and decision making. In this situations, psychological counselors should provide career guidance which helps them to cope with decision making problems and indecision or career psychological guidance services. More important than this, psychological counselors can provide career guidance and psychological counseling services aimed at parents who are the reasons of this problems adolescents encounter. On the focus of these services, parents' consideration on adolescents' emotions and thoughts while adolescents are deciding on school type or occupation should take part. Psychological counselors can research how families form an adolescent's emotions and thoughts and talking about self, how family affects self-awareness positively and similar situations are prevented. This research can be done by psychological counselors with quick talkings like "What are the first messages from your family about your decisions?", "Who interfered you while you deciding from your family?" which take part in the evaluation process of "Think how to decide" and "Thinking about decision making" steps in pyramid of CIP approach.

CONCLUSION AND PROPOSAL

When the information in this article which aims how psychological counselors help parents and other family members with adolescents' career development and choices and takes advantage of pyramid (Sampson, Reardon, Peterson and Lenz, 2004) which used in Cognitive Information Processing (CIP) approach is evaluated generally, it has being thought that the proposal of psychological counselors use Cognitive Information Processing approach which belongs to Lenz and Saunder (2014) in planning the services which aims that parents help adolescents in career choice is also valid for our country. Therefore, when the information given above is evaluated as general, parents usually have a significant influence on adolescents' class, school type and occupation choices. For this reason, in school environment psychological counselors can create opportunities in the subject of how parents and other family members can work together in order to help adolescents at the stage of decision making. For example, they can arrange meetings and seminars which inform parents and other family members of this subject. Such these studies provide a balance between parents' and other family members' claims and expectations and adolescents' claims and expectations.

In sum, within the scope of consultancy services, psychological counselors can use the pyramid in CIP approach while planning occupational group guidance and informational psychological counseling services which aims that parents help adolescents' class, school type and occupation choices and career development.

REFERENCES

Bacanlı, F. (2008, April). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. Paper presented at Counseling International Perspective: Global Demands and Local Needs, Bahçeşehir University, İstanbul.

Bacanlı, F. (2012). Karar verme stratejileri ve ego kimlik statüleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 37(163), 17-28.

Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5(40), 198-211.

Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation, and parental attachment to the career development process. Journal of Counseling Psychology, 38, 39-50

Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the career decision-making difficulties questionnaire. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6, 47-63. doi: 10.1007/s10775-006-0003-3

Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career specific parental behaviors in adolescents' development. Journal of Vocational Behavior, 75, 109-119.

Doğan, H. (2010). 9. Sınıf lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinde kariyer karar verme grup programının etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. American Psychologist, 49, 709–724.

Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career related decision-making difficulties. Journal of Counseling and Development, 79, 331-340.

Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. Journal of Counseling Psychology, 50(2), 165-177.

Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interactional patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. Journal of Career Development, 31(4), 263-278.

Heppner, P. P., & Krauskopf, C. J. (1987). An information processing approach to problem solving. The Counseling Psychologist, 15, 371-447.

Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. Professional School Counseling, 8, 64-72.

Keller, B. K. ve Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. Journal of Career Development, 16, 198-217.

Kinnier, R. T., Brigman, S. L., & Noble, F. C. (1990). Career indecision and family enmeshment. Journal of Counseling and Development, 68, 309-312.

Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Handbook of career counseling theory and practice (pp. 55–80). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Lazarus, R. S. (1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. American Psychologist, 37, 1019–1024.

Lenz, J. G., & Saunders, D. E. (2014). Preparing young people for college and career: A family affair. Career Developments, 30(3), 10-12.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development (4th ed., pp. 255–312). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision-making: Patterns during the transition to adulthood. Journal of Vocational Behavior, 61, 439-465.

Otto, L. B. (2000). Yought perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development, 27*(2), 111-118.

Peterson, G. W. (1998). Using a vocational card sort as an assessment of occupational knowledge. Journal of Career Assessment, 6, 49-67.

Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2000). Career development and planning: A comprehensive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. The Career Development Quarterly, 48, 3-18.

Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. The Career Development Quarterly, 41, 67-74.

Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). Career counseling & service: A cognitive information processing approach. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2000). The relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. Journal of Vocational Behavior, 56, 288–298.

Sharf, R. S. (2013). Applying career development theory to counseling (Sixth Edition). USA, Brooks/Cole Cengage Learning.

Super, D. E. (1963). Vocational development in adolescence and early adulthood. In: Super, D. E., editor. Career development: Self-concept theory (p.79-95). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 13, 282–298.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soressi, S., & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longidutional and idiothetic considerations. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 248-261.

Young, R. A. (1994). Helping adolescents with career development. The active role of parents. *The career Development Quarterly, 42,* 195-203.

THE PEER CAREER EDUCATION MODEL IN ADOLESCENTS' CAREER DEVELOPMENT

Kemal Öztemel[1]

ABSTRACT

Rapid changes that have occurred in occupational world as a result of technological developments and changing society, problems created by economic crisis, emergence of new job/ occupation areas and recent changes in peoples' perceptions about choosing-maintaining an occupation affect young individuals' perceptions about occupational and career choice and, accordingly, make their decision making more difficult (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz and Gati, 2013; Yeşilyaprak, 2011). In facilitating these decisions, as well as the support that career counselling provides individuals to evaluate themselves realistically, collect information about their occupation and job area and learn decision making strategies, attempts to provide individuals with career support by benefiting from peers have recently increased in career education (Bogner and Speech, 2014).

Peer career education refers to the programs that support individuals' personal and occupational development by helping individuals know themselves (interest, ability, value etc.), know the qualities that their occupation requires and collect information about work environment by means of some help from peer-to-peer.

The aim of this article is to introduce a Peer Career Education Model (PCEM), which includes the development of occupational maturity and other responsibilities related to career development, for high school students. Peer career education programs encourage students primarily to set targets to have a career. In addition, peer career education programs help students know themselves and occupational world, develop decision making skills and have a view on the job they want to perform in the future.

The peer career education model presented in this article consists of a programme having successive eight steps program. This programme focuses on career development process. Peer career education model contains a team consisting of psychological counselors, students chosen as peer career trainers and school administrators. This team is responsible for the goals and structure of the peer career education programme, administrator training, students' training, supervision and sources, selection of peer students, community relations and ethics.

The steps that take part in peer career education model are listed below:

1. Obtaining administrators' support
2. Creating an advisory group
3. Recruiting program facilitators
4. Developing a selection criteria for the programme facilitators
5. Developing criteria to choose peer career educators
6. Screening of potential peer career educators
7. Training peer career educators
8. Encouragements for peer career educators

As a result, it is expected that peer career education model, described above in general terms, enhance career development of high school students in our country that is, and develop career maturity. Therefore, it has been suggested that peer career education model is applied in career guidance and counseling services in schools which aim that students make their own educational and career decisions.

Key words: Peer helping peer counseling peer education peer career education, adolescents.

INTRODUCTION

While some theorists who study the career development of individuals focus on the effect of parents on career choice, other theorists focus on a wider scope of relationships including friends, siblings and teachers who effect the career choice on the individual (Blustein, 2011; Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004; Phillips, Carlson, Christopher-Sisk, & Gravino, 2001; Schultheiss, 2003, 2007). These researchers focus on the methods in which people aid others in dealing with that career decisions. Along with this, in the area of psychological concealing and guidance, the idea that apart from psychological councilors, managers, school personnel and others, peers also benefit from each other and help to solve personal, instructional and occupational problems, and it has begun to be spoken about peer education.

In literature, peer education is known by different names such as peer teaching, peer mediation, peer instructiveness, peer concealing, and is an educational activity in which voluntary and pioneer adolescents are educated and then the information earned is shared with their peers. Youth interact well with their peers are this education is based on the realities which they face (Cok, 2003). In this article, a short amount of information is present about peer education and concealing and the way peer education programs can be used in psychological concealing and guidance and then, information about peer career education and the steps and application of the peer career education model is given.

[1] Assoc. Prof. Dr., Gazi University, Gazi Faculty of Education, Educational Science Department, Psychological Counseling and Guidance Programme, oztemel@gazi.edu.tr

1. PEER EDUCATIOIN

A peer is one of two people who are found in the same conditions. Peer education is the teaching relationship between two people at the same level. The equality in peer education, is used to describe similarity in characteristics such as age, gender, geographic area, income, ethnic group, culture, and disability. At the root of peer education lays the principle view to provide peer educators and learners to share their experiences, learn from each other and help one another (Rabinowitz, 2000). Peer education is defined as the application in which people who are not professionally trained as psychological counselors after going through a certain education provide help and support for other peers in need (Tayli, 2010). One of the principal realities of utilizing peer education in schools is that the effect of peers is very strong in the adolescent period and this makes them more open to influence than normal from the effects of their peers. Moving for this reality, peer education programs in schools have been prepared.

In order to put peer education into practice, peer education programs have been developed. Especially in the start of the 2000's, peer education and peer counseling began to be used in an effective way in America in student academic and concealing services on subjects such as preventing violence (Newton & Ender, 2010), alcohol abuse (Badura, Milard, Peluso, and Ortman, 2000: Seegmiller, 2003) and similar subjects. In order to effectively implement these programs, The National Association of Peer Program Professional developed standard for peer programs. These standards include the enriching of peer educators and learners in all developmental areas and their personal development.

Peer educators structure programs on psychological support, provision of information and social help. Today, many of university and higher education students in America benefit from peer education programs. By way of these programs, in the last years, besides university sides, high school students also have the opportunity to learn about various subjects through peer education while having fun. Especially students prefer to learn about certain subjects from their peers rather than from professionals. For this reason, in the beginning peer education programs in the scope of psychological counseling and guidance focus more on social and educational subjects such as health, learning to read and write, communication and academic success. There are studies which have been done that show the positive effects of peer education programs on the actions of individuals. For example, in university students who participate in peer education programs it is seen that after education, sexual risk taking decreased (Bulduk and Erdogan, 2011; Villarruel, Jemmott, Howard, Taylor and Bush, 1998), the struggle with smoking is effective (Aslan and Sahin, 2003), self confidence and the ability to express themselves increased (Backett-Milburn ve Wilson, 2000), personal hygiene, actions of leadership, information about peer education (Badura, Millard, Peluso and Ortman, 2000). self respects, communication with others (Aladag and Tezer, 2009; Newton and Ender, 2010), increased. Therefore, it has been proven that peer education programs and effective in helping the development of students and reducing problematic actions.

2. PEER CAREER EDUCATION

Along with technological developments and changing social perceptions, the quick changes which come up in the world of employment, the problems which economic crises create, the birth of new work/occupation areas and the changing in perception of the decision making-continuation of career choice effect the perceptions of adolescents on occupational and career choice, and therefore makes it more difficult to make decisions. (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati, 2013; Yeşilyaprak, 2011). In making it easier to make these decisions, in order for individuals to evaluate themselves realistically, collect information regarding the occupational and work areas and learn decision making strategies, attempts to provide career support to individuals through peer education has begun to increase (Bogner and Speech, 2014). The aim of this paper is to introduce a Peer Career Education Model (AKEM) including the development of other responsibilities when it comes to occupational maturity and career development in high school students. The Peer Career Education programs primarily motivate students to create goals in order to earn a career. Along with this, peer career education programs, aid students in understanding the business world and themselves, develop their division making capabilities and gain a view on what they would like to do in the future in terms of work.

Peer career education, through a helping route between peer and peer, aims to support the personal and occupational development of individuals by helping individuals understand themselves (interest, ability, other etc…), determine what the qualities of occupations are and collect information regarding the business world. In order to realize this aim, and make peer career education applicable, a few models have been developed. These models allow for students at the university, high school or similar level and responsible individuals around the school (for example: students, managers, teaching staff) to come together and work together. For example, peer career educators earn a bit of information, skill and attitude. These actions which they have earned, will positively affect and support the career development and career research behaviors of peers.

Especially in our day, modern countries through public policies and educational reforms generally place high standard in order for high school level students to be able to enter university or prepare for a career. However, in order to train individuals who will be talented, successful, productive members of the workforce, meeting high

academic standards is not sufficient on it's own. Also, students in their school years, need to understand themselves, gain information regarding the business world, develop their decision making capabilities, have interest in the future and create goals which will motivate themselves. Therefore, psychological councilors working in middle schools, high schools or universities while keeping in mind the career development responsibilities of the students, can benefit from peer career education models in the career development and career choice process.

3. PEER CAREER EDUCATION MODEL

The peer career education model is composed of an eight step career education program. The peer career education program is also known as the peer career aid program. Peer education programs are used more widely in the last years in America towards the career development and choices of high school students. The priorities of peer education programs is to motivate students to create goals in order to gain a career. Along with this, these programs aid students in developing primarily themselves and the business world, developing decision making capabilities and gain a perspective on what they would like to do in the future in terms of work. More importantly than all, peer education programs provide access through the students which are aided by school psychological counselors to students and counselors.

The peer education career model presented in this paper is composed of a consecutive eight step program. This program is focused on the career development process. AKEM, consists of a team of psychological counselors, students chosen as career teachers and school managers. This team is responsible for the structure of the program, the aims, the education of managers, the education of the students, supervision, resources, selection of peer students, social affairs and ethical subjects. The eight steps of AKEM are summarized below:

3.1. Steps of the Peer Career Education Model

1. Step: Obtaining the Support of Managers The primary aim of this step is to first gain support from school managers in order to develop the program. In order to to this, it is necessary to form a connection with the managers and present the aims and contents of the of the program. In order for the program which will be developed to be successful it is important to have the support of management in order to access resources such as ; (a) time management, (b) where the education will be done (c) secretary services for materials to be used in the program such as a computer, paper etc… (d) financial support

2. Step: Creating the Advisory Group At this step, the aim is to create an advisory group. The advisory group which will be composed at this step is composed of managers, teachers, families, and civil society establishments. The main aim of creating the advisory group is to discuss the views on the next steps and receive feedback on the continuing process. This way, discussing both the steps while being created and risks, gains, and benefits which can be faced in the future process, will aid in the program continuing successfully. ALong with this, the advisory group by providing recommendations and defending the aims of the program both inside and outside of the school, will help the development of the peer career education model.

3. Step: Determining Program Facilitators The third step of the program is to determine teachers. The leaders of the program are school counselors. Because school counselors closely know the students in the school, they are the people at the top of the people who will manage the process as leaders. However, there are both drawbacks and difficulties of the school councilor managing the process on their own. For this reason, during the application process of the program, it is important that facilitators be determined who will provide technical support with their knowledge, skill and academic experience against possible risks. When facilitators of the program are being determined, along with the primary criteria of having ability and knowledge in the area of career development, they need to be positive role models and have a collaborationist attitude. In addition, for individuals who have different styles of learning, it is important that they have the ability to present various educational strategies.

4. Step: Developing Selection Criteria for Program Facilitators This step includes developing selection criteria for program facilitators. In this step, it needs to be determined what types of features program facilitators need to have. In determining criteria, the criteria of The National Association of Peer Program Professionals: NAPPP can be used. The National Association of Peer Program Professionals states that teachers who are choses as facilitators need to be able to show that they can form close relationships. Along with this, the facilitators need to possess good supervision abilities, and show teaching, planning and evaluating knowledge and capability. Also, other characteristics searched for in a facilitator are that they show interest in supervising, have primary knowledge regarding peer assistance and know and adopt the principles related to peer assistance (NAPP,2010). At this step, another point which could be important is that in order to determine facilitators with different characteristics, it could be helpful to keep in mind the demographic properties of the group.

5. Step: Developing Criteria For Peer Career Educators Determining objective criteria regarding what is needed from a student who will be a peer career educator is an important component of the Peer Career Education Model. In other words, it is an important step of the program to develop criteria which will be used to

select peer career educators. In the determination of nominees as peer career educators, monitoring tools which are used in career counseling and aim to determine the different career patterns of individuals. For example, the Career Maturity Scale (MOO) (Kuzgun and Bacanli, 2012) can be used to determine peer career educator candidates in educational programs that are applied using the peer career education. The Career Maturity Scale is a scale which determines the career competency of individuals and measures how ready they are to make career related decisions and career choices. According to Super (1957) career maturity is an indicator of how development is continuing and where an individual is in this process. In other words, MOO, was developed in order to measure how ready an individual is to make career decisions. For an individual to have earned career maturity, means that they will be successful in dealing with occupational development taste which they will have to face at some time. (Super, 1957). Even if in order to understand if an individual has reached the expected career maturity level, it is expected for the score from MOO to be over the critical score of 143 points (Kuzgun and Bacanli, 2012) it is necessary that students who will be chosen as peer career educators are chosen from those who have scores over this score. If peer career educating programs are planned to be applied to seventh or eight grade levels, then in selecting peer career educators, the Career Development for Kids Scale (CKGO; Bacanli, Ozer and Surucu, 2007) can be used. Also, apart from these scales, qualitative measurements can also be used in determining peer career educators (Yesilyaprak, 2014). In summary, especially the scores received from MOO can be used to determine students with the potential to realize the goals of AKEM.

6. Step: Monitoring of Potential Peer Career Educators.

For program facilitators and other faculty staff to monitor potential peer career educators is the sixth step of the program. In this step, program facilitators and other faculty members can provide information regarding potential peer career educators. In the score of the monitoring program, the students who are determined as potential peer career educators should be monitored for what they do with their time outside of class, what their academic focuses are, and if they have a job, how much commitment they show to this job. Along with this, students who are chosen as peer educators should be monitored for potential conflicts which could be gone through with other students, if they are in certain cliques, their social relationships, their team work ability and personal attitudes because these are factors which need to be thoroughly thought and monitored as much as possible.

7. Step: Education of Peer Career Educators This step of the program includes the education of peer educators' education. The education of peer career educators is ideally an education that you be done over two days. The first day of the education given to educators includes activities which show the roles and responsibilities of peer career educators and what kind of abilities they will need. Along with this, the knowledge, attitudes, and personal qualities expected of peer career educators are explained through activities which will show these. For peer career educators to be knowledgeable about all of these and develop awareness for example, role playing activities could be especially knowledge providing. Through role playing, students can earn a number of information and abilities. Along with role playing, activities such as strengthening communication, developing the ability to form empathy, stress management, explaining in different words, summarizing, asking questions, defining values and initiative could be helpful for peer career educators.

For the second day of education on the other hand, it may be helpful to include activities which also develop the leadership styles, team work skills, and debate skills of students and therefore earn them the experience of addressing an audience. Along with these, certain career related activities can be designed such as career evaluation activities. This can help for peer career educators to recognize the similarities and differences between peer groups. Education models need to include education on especially certain careers which students would like to learn more about, career areas, career web sites, school web sites, decision making strategies, goal development and time management.

Step 8: Incentives and Benefits Towards Peer Career Educators The incentives proposed by both the school and society to general towards students because they are peer career educators can help for peer career educators to continue as this and for other students to become peer career educators in the future. These incentives, while tied to the resources in the hands of the school or society in general, can include incentives such as public service in exchange for a fee, by being chosen for the program increasing popularity outside of school as well or extra recommendation letters for university from program facilitators. Similar incentives can ensure that students earn the idea that they need to help each other and take pride in the fact that they are given responsibility. To create a peer career education program can provide the support which students need to help students be more tied to the career decisions they make which will draw out their future.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

When the eight step AKEM presented above is analyzed, it can be recommended that in terms of the aim, content and applicability of the program, in high schools in our country it can be managed by psychological councilors in the psychological concealing and guidance services. However, in order for this program to be applicable, there first need to be met three conditions in the schools which the program will be applied in.

The psychological councilors who will develop and apply this program, or coordinate it in short, need to have at lead graduate level career guidance and concealing theoretical and practical classes.
Peer educators need to primarily be volunteers.
As discussed above, the first step is the receive management support. For this reason, especially in our country, it is seen that without realizing this first step, it is impossible to realize the others. For this reason it is important to receive management support

REFERENCES

Aladag, M., & Tezer, E. (2009). Effects of a peer helping training program on helping skills and self-growth of peer helpers. *International Journal for the Advancement of Counselling, 31,* 255-269.
Aslan, D. & Şahin, A. (2003). Sigara ile mücadele konusunda yapılmış bir çalışmada kullanılan akran danışmanlığı yöntemi ile ilgili kısa bir rapor. *Hacettepe Toplum Hekimliği Bülteni, 24,* 11-12.
Bacanlı, F. Özer A. & Sürücü, M. (2007, Ekim). *Çocuklar için kariyer gelişim ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenirliği.* 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Çeşme, İzmir.
Backett-Milburn K, & Wilson S. (2000). Understanding peer education: insights from a process evaluation. *Health Education Research, 15,* 85-96.
Badura AS, Millard M, Peluso EA, & Ortman N. (2000). Effects of peer education training on peer educators: leadership, self-esteem, health knowledge, and health behaviors. *Journal of College Student Development, 41,* 471-478.
Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1-17.
Blustein, D. L., Schultheiss, D. E., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of career and working: A social constructivist analysis. *Journal of Vocational Behavior, 64,* 423-440.
Bogner, R. G. & Speech, K. (2014). Implementing the peer career education model. *Career Developments, 30*(3), 16-17.
Bulduk, S. & Erdogan, S. (2011). The Effects of Peer Education on Reduction of the HIV/Sexually Transmitted Infection Risk Behaviors Among Turkish University Students. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care, 23,* 233-243.
Çok, F. (2003). HIV/AIDS'in önlenmesi akran eğitimi izlenimleri. *Türk HIV/AIDS Dergisi, 6*(1), 24-27.
Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment, 21*, 42-56.
Kuzgun,Y. & Bacanlı, F. (2012). Lise öğrencileri için Mesleki Olgunluk Ölçeği el kitabı. İçinde Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.), *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi (2),* 1-32, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
NAPPP. (2010). The National Association of Peer Program Professionals Standards and Ethics. http://www.peerprogramprofessionals.org/
Newton, F. B., & Ender, S. C. (2010). *Students helping students: A guide for peer educators on college campuses* (2nd Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist, 29,* 193-213.
Rabinowitz, P. (2000). *Establishing a peer education program.* Univesity of Kansas Community Tool Box (Chapter 24, Section 8). http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/improving-services/peer-education/main'den alınmıştır.
Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling & Development, 81,* 301-310.
Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 7,* 191-201.
Super, D. E. (1957). *The psychology of careers.* New York: Harper and Row.
Taylı, A. (2010). Okullarda akran temelli programların uygulanma süreci. *Milli Eğitim, 39*(186), 8-25.
Villarruel AM, Jemmott LS, Howard M, Taylor L, Bush E. (1998). Practice what we preach? HIV knowledge, beliefs, and behaviors of adolescents and adolescent peer educators. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care. 9,* 61-72.
Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.1-41), Ankara: Pegem.
Yeşilyaprak, B. (2014, Kasım). *Kariyer danışmanlığında nitel değerlendirme yöntemleri.* II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi açılış oturumunda sunulan bildiri, Side, Antalya.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION II-B

26 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 2

PERSONALITY EVALUATION AND COUNSELLING

CHAIR:

PROF. DR. TUNCAY ERGENE

(HACETTEPE UNIVERSITY)

euro | guidance

AN EVIDENCE FOR VALIDITY OF HOLLAND'S THEORY OF PERSONALITY TYPES IN TURKISH CULTURE

Olcay Yılmaz[1]
Tuncay Ergene[2]

ABSTRACT

Introduction

Even though there are various scientific approaches in career counseling, Holland's personality types theory is one of the most commonly used by many institute and organizations (Gottfredson, 1999; Laurence, 2004).

Holland (1997), pronounces that people may be classified in relation with their resemblence to one of the six personality types (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) moreover intercorrelations of these types may be schematized on a hexagonal model. A personality type corelates more with the nearest personality type, and less with the further ones (Reardon & Lenz, 1999).

A characterization can be produced with the help of the data derieved from this person and environmental types' matching degree. This sort of characterization may consist of issues such as vocational preference, vocational determination and achievement, self-efficiacy, social behaviours and sensibility to be affected (Holland, 1997).

Aim

When related researches are examined it is seen that in different cultures there are various findings about Holland's typological model's validity. There are plenty of researches world-wide on Holland's personality types theory, yet in a limited number in Turkey (Yıldırım, 2001). In order to overcome this deficit Yılmaz (2011) developed an interest inventory (Vocational Interest Inventory; VII) based on Holland's personality types. This research was aimed at providing a support for cultural validity of the theory as well as developing an interest inventory.

Material and Methods

VII has been developed on Holland's personality types theory and subscales were outlined in accordance with this theory. VII trial form was applied to a sample of 2241 working adults between 22-25 yrs of age in several different cities. Internal consistency coefficient was found ,90 for the inventory and between ,71 to ,87 for subscales. Test-retest reliability coefficent was between ,60 and ,80 for subscales.

Exploratory factor analysis of the first six factors explained %42,315 of total variance and item-factor load values varied between ,359 and ,729. Confirmatory factor analysis findings related to the evaluation criteria identified in the literature showed that the items and subscales was found to have an overall good level of fitness with the associated model.

Using data obtained during the development of the inventory, the validity of this theory was tested on sample as well. For this purpose two sets of data which were spared for exploratory and confirmatory factor analysis were used and correlations between dimensions were determined.

Findings

Individuals' total scores for each dimension were calculated and the relationship between dimensions were examined in accordance with the factor structure which was identified by factor analysis. All the dimensions showed significant correlations ($p < .01$) similar with Holland's hexagonal model. Holland's model is understood to be largely valid on research sample. For both data sets the highest correlations were found between the nearest dimensions.

Conclusions

Correlations between VII's dimensions largely support Holland's hexagonal model and it may be interpreted that this theory is valid in Turkish population. This conclusion is especially significant when it is considered that various statistical methods are used for verification in two different data sets.

Keywords: Holland, Vocational Preference, Interest Inventory

INTRODUCTION

Rapidly growing occupational diversity and variable occupational and educational requirements make the professional help needs of advisees, who have to make a decision on the process of profession choice, more important. As Yeşilyaprak (2005) states that each occupation has its unique requirements, working conditions and given opportunities for each occupation which are different from each other. These differences and the others come to light in suchlike fields among occupations which equal to psychological qualification diversity among individuals such as ability, interest and requirement. On that account, the choice of an individual in a field, which gives most chances for self-improvement and meets the needs ideally, gains importance. The healthy choice is possible only if an individual knows himself and his alternatives better.

There are various scientific approaches that psychological counselors make use of during choice of profession process and Holland's theory of personality types is one of the most referenced theories (Gottfredson, 1999). The Theory of Holland (1997) is the most comprehensively studied and contributory occupational theory of this field (Tracey and Gupta, 2008). The Holland's personality type-based applications such as The Strong Interest Inventory (SII), Self-Directed Search (SDS) and Edition of the American College Testing Interest Inventory (UNIACT) are the most used measuring devices in the field of career consultation (Armstrong, Allison and Rounds, 2008).

The other contributing causes making Holland's theory of personality types such common are; the common usage of this theory by lots of agencies and institutes for the process of vocational counseling-guidance

[1] Expert Psychological Counselor., e-mail : olcayyilmaz@hacettepe.edu.tr
[2] Prof. Dr., Hacettepe University, e-mail: ergene@hacettepe.edu.tr

(Laurence, 2004), it is a reviewed theory which is supported by more than 100 studies conducted by Holland between the years of 1959, 1966, 1973, 1985 and 1997 (Gottfredson, 1999) and at abroad, it is the most researched and quoted theory of career and vocational choice (Savickas and Gottfredson, 1999; Harrington and Feller, 2004)

HOLLAND'S THEORY OF PERSONALITY TYPES

The theory of Holland consists of a few basic ideas and more complicated components of these ideas. At first, people can be characterized according to their resemblance to one of the six personality types (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional). The possibility of having the personal characteristics of a specific type of personality types, behaving and acting in accordance with this type is high when individuals are showing high rate of similarities to this specific type of the all six personality types. Secondly; the living and working environments of the individuals are also classified by looking to what extent they show similarities to these six different environment models (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional). Finally; regressions can be done in the light of personality types and environmental model data by twinning individuals with the environments. These regressions can involve occupational preference, occupational stability and success, educational preference and success, self-sufficiency, social behavior and sensitivity to exposure subjects (Holland, 1997).

The Relations Between Personality Types

Quantitative analysis can be conducted by using interest inventory tests to reveal to what extent the individuals show similarities to identified personality types. For an individual who gets high score from the one of the scales for these six personality types, it can be said that this individual shows similarities to this personality type. The scale, from which an individual gets highest score, specifies the personality type of this individual. When the collected points from different scales, which are measuring the inclination of an individual to which of these six different personality types, are put in descending sort, it is possible to obtain the personality pattern of this individual. Although personality pattern involves six dimensions, two or three types of six personality types are received for consideration in general (Holland, 1997).

The most significant two components of the Holland's hexagonal model are; a circular order representation of the interests; and the relationship of these six types between each other (Tracey and Rounds, 1995). By implementing the Vocational Preference Inventory of Holland (VPI) for a study conducted on 12345 male and 7968 female university students, the thought of there is a semantic relation between personality types and this relation should be shown with a hexagonal model was revealed at the first time when the differences between each of the dimensions were taken into account. The personality types which were identified as a result of this study and the correlations between them are as it is shown in the Figure-1 (Holland, Whitney, Cole and Richards Jr., 1969). As it is shown in the figure, how the distance between two different types is close with each other, the relation and similarity between each other is that much close.

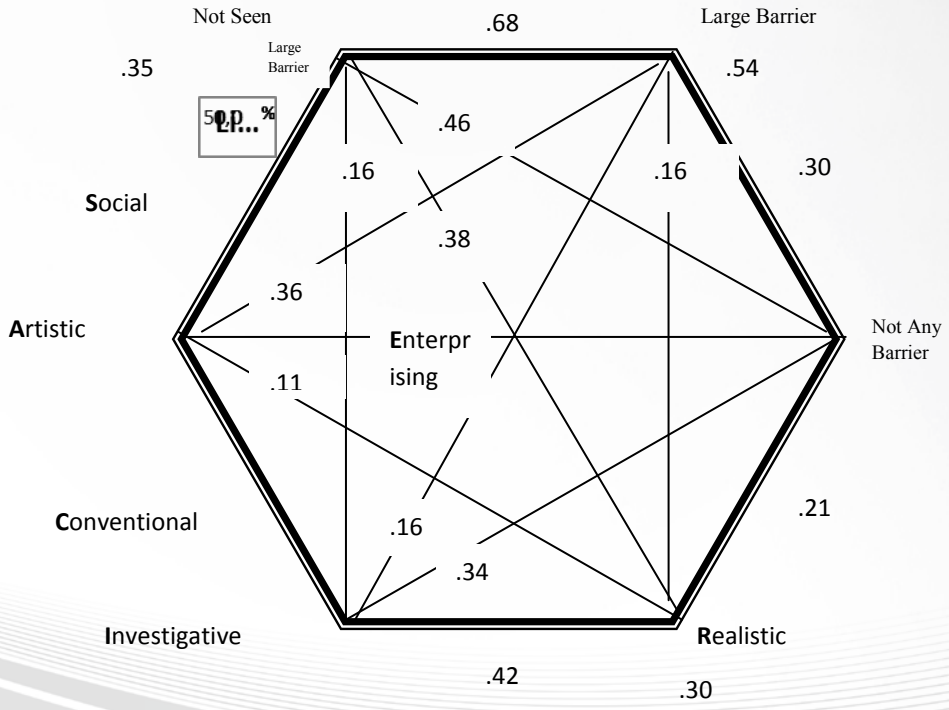


Figure-1: Personality Types and The Correlations Between Them (Holland, Whitney, Cole and Richards Jr., 1969)

The Studies On The Cultural Validity of Holland's Personality Theory

It is known that the dimensions of the interests and the interest inventories measure different qualifications with a different sensibility for various cultures. Tracey and Rounds (1993) found that the adaptation level of Holland's hexagonal model is low among non-Americans and ethnical Americans. By another study that they conducted at 1996, the same researches also put forward that the hexagonal model of Holland does not support the intercultural construct validity. From this point forth, it can be thought that the subscales are measuring different things among different cultures with a different adjustment rates (Tracey and Gupta, 2008).

Indeed; when the studies, conducted within the framework of this literature, are examined, it is seen that the different results are obtained for different cultures regarding the validity of the Holland's RAYSGD model. By the Holland's personality theory-based studies; like UNIACT, VPI and SDS (Darcy, 2005; Sverko and Babarovic, 2006; Sverko, 2008; Hedrih, 2008; Tang, 2008; Nagy, Trautwein and Lüdtke, 2010) which are conducted in Ireland, Croatia, Serbia, China and Germany, it is stated that the theory upholds cultural validity.

In some countries (Mexico, the Basque region of Spain, Hong Kong, the Philippines, India), where the cultural structure is relatively more different, it is indicated by the researchers that the model of Holland is partially valid (Farh, Leong and Law, 1998; Flores, Spanierman, Armstrong and Velez, 2006; Yang, Lance and Hui, 2006; Elosua, 2007; Primavera, Church, Katigbak, and his friends 2010). Some studies (Leong, Austin, Sekaran and his friends, 1998; Yanga, Stokesa, and Hui, (2005) explain the reason of low validity of Holland's model in some countries with the differences of job opportunities and job descriptions of them from the norm countries. With a study conducted by Gupta, Tracey and Gore (2008) between the ethnic groups of the US, it is stated that Holland's RAYSGD model shows a good level of validity, when it is analyzed with nonparametric methods; nevertheless, it is also stated that the same strong validity cannot be seen in case the structural equation model is used for the analysis process. As it is stated by researchers; except for differences in cultural structure, statistical methods used for the determination of the validity may also be effective.

There are enough conducted studies, especially on the U.S.A. citizens, about the structure of the interest scales of the Holland's RAYSGD, however; there is limited researches related to verification of this structure among the ethnic groups of this country and in other countries as well (Tracey and Rounds, 1995). Holland's model was analyzed in the process of the study conducted by Balkış (2004) with a name of "Adaptation of Self Directed Search In Turkish Culture" and it had been concluded that the RAYSGD model of Holland may be a valid theory for Turkish society. Nevertheless, when the limited present sample of Holland's personality types theory is considered, it is obvious that there is a need to do more researches on the validity of the theory in Turkey.

METHODS

Although there are numerous studies in the world on Holland's personality theory, it is seen that this model have been subject for limited number of studies in our country (Yıldırım, 2001). In order to contribute for the elimination of this deficiency, an interest inventory (Vocational Interest Inventory, VII), which is based on Holland's personality types, was developed by Yilmaz (2011). Although this work was mainly an effort to improve interest inventory, an assessment of the validity of theory in our country and providing evidence on this issue was also aimed. Vocational Interest Inventory had been developed by predicating upon John L. Holland's personality types theory and the subscales of the inventory were determined according to this theory. The sample group of the research was chosen from the adult employees who had positions as to be managers, assistant managers and leaders who were working at the vocational schools in where the vocational trainings had been given. Vocational Interest Inventory test form was applied to totally 2241 people in seven provinces of young and adult people who are between 22-55 years old and the number of female subjects was 12 (0.5%).

The article writing of vocational interest inventory, the questionnaire forms developed by the researcher to be used in reliability and validity studies, trial form of the inventory and "Self-Assessment Inventory" which was developed by Kuzgun (1988) have been applied. For the process of responding the articles, likert-type four point grading scale (1=Strongly I do not like, 2=I do not like, 3=I like, 4=Strongly I like) was used.

In accordance with the stages of development of Vocational Interest Inventory, problem situation and the purpose of research, limitations resulting from the time and sampling adequacy were determined and taken into consideration. Also the development stages of similar scales (ASVAB Interest Inventory, O * NET Interest Inventory, Strong Interest Inventory) were examined and appropriate models were used.

The Reliability of Vocational Interest Inventory (VII)

The reliability of Vocational Interest Inventory is determined by using internal consistency and test-retest reliability coefficients. The Cronbach's α coefficient, which is used to calculate the internal consistency of VII, was found 0,90 for the fullest extent of the inventory and it was found between 0,71 (Social) and 0,87 (Researcher) for its dimensions. In addition the test-retest reliability coefficients of VII, obtained from the two applications performed 5 weeks apart upon 90 people who were randomly picked up from the two different vocational schools, were found between 0,60 and 0,80

The Validity of Vocational Interest Inventory (VII)

In the scope of validity; the construct validity, appearance validity and the relation between the dimensions of inventory were examined. In the process of determining the construct validity of the scale, the exploratory and confirmatory factor analyses were performed. With the exploratory factor analysis, the determination of trial structures was done; and with the confirmatory factor analysis, the compatibility of the inventory of Holland's theory was tested. Thus; data set obtained from the trial form was divided into two randomly and with the first data set (n = 1500) the exploratory factor analysis was conducted by setting the data of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Social Sciences as 15.0. With the help of second data set (n=741), on the other hand, the confirmatory factor analysis was performed by using the 8.80 statistical software package of the Linear Structural Relations (LISREL).

In the process of exploratory factor analysis, the factor analyses of Orthogonal Rotation, Varimax and Principal Components were used. The KMO value, which represents the adequacy of the sample size, was also found as 0.909. When The Bartlett test results of the Vocational Interest Inventory had been examined, it was found that the obtained chi-square value was meaningful at 0.01 level. In the lights of all these findings, it was considered that the data structure is extremely convenient to the factor analysis.

Due to the items and dimensions, which were determined on the basis of Holland's personality theory, the number of factors used for the exploratory factor analysis was defined as six to be in accordance with the Holland's theory again. The appropriateness of this approach was confirmed in the graphics of factor eigenvalues, variances explained by the factors and slope accumulation. It had been seen that the eigenvalues of the first six factors were over one and there was a significant drop in the eigenvalues of the next factors coming after the first six ones. In addition to these findings, it was determined that the contribution of the eigenvalue to variance reduced starting from the seventh factor. Since the amount of change in eigenvalues were quite low as well in the slope accumulation graphic, the presence of six factors structure was showed up. As a result of exploratory factor analysis, it had been found that the first six factors were explaining the %42,315 of the total variance. When the item-factor loading values, obtained as a result of analyses, were examined; it was found that they varied between 0,359 and 0,729. In case the findings related to the confirmatory factor analysis are evaluated as it is being in accordance with the measurements (Tabachnick and Fidel, 2001; Schermelleh-Engel1, Moosbrugger and Müler, 2003; Şimşek, 2007; Çokluk, Şekercioğlu and Büyüköztürk, 2010) determined for this field; it can be said that the model associated with the items and dimensions of the inventory is occurring satisfactory adaptation with the aspect of explanation of the implicit and obvious variables' relation, good adaptation when considering the t-values and error variances, medium level adaptation in terms of the some of the compatibility statistics while showing low adaptation in terms of the others.

As for the appearance validity, opinion of totally eight experts was taken as it is being from two of them before the application of pre-trail and from six of them before the application of trail form. The trial form was created, as a result of received data from the experts.

As a further evidence for the validity of the inventory, the correlation values between the dimensions were calculated. As it was stated above before, one of the most important premises of Holland's personality theory is; the personality types can be displayed on a hexagonal pattern depending on the relation between them. The appropriateness of the relationship between the types to the model of Holland was examined by using the total points of individuals collected for the each dimension of the Vocational Interest Inventory.

Finally, on account of the fact that it was designed as an inspiration of Holland's theory (Kuzgun, 2003) and the applied subscales was showing parallelism with the personality types of Holland's theory (Özyürek, 1996; Yıldırım, 2001; Kuzgun, 2003), the Self Assessment Inventory (SAI), which was developed by Kuzgun (1988), was used to determine similar scale validity. At this stage, Vocational Interest Inventory and Self Assessment Inventory were applied together for the 82 people of the sample and the scores received from each one were compared. In conclusion, it was observed that there is a meaningful statistical and theoretical relationship between the measurement values of VII and SAI when considering their scope of dimensions and contents even if they do not have exactly the same structure.

FINDINGS REGARDING THE VALIDITY OF HOLLAND'S THEORY ON TURKISH CULTURE

Structure of Personality Types

One of the significant findings obtained from the exploratory factor analysis of VII is related with the articles excluded from the inventory since it shows equality more than one loading value (overlap). When the contents of these excluded articles were examined, it was understood that some of the articles related with the "helping abilities" which is one of the characteristics of social personality type are showing overlaps. As an example, the articles like "helping old people in their daily works" were excluded from the trial version of the inventory since they showed very close item-factor loading with each others.

It is considered that the structure of Turkish culture plays a significant role for this finding. In Turkey, whatever the personality types and professions of individuals are, helping to deprived people is a common cultural value. Indeed, Kuzgun (2003) touched upon the similar findings for the "Social Help" dimension of Self Assisted

Inventory (SAI) and also stated that this property was examined under the heading of "value" instead of the heading of "interest" among the studies conducted for this field's literature.

It was thought that another explanation for this finding related with the "Helping abilities" can be arisen from the homogeneity of the sample. Even though there are differences among the individuals forming the sample of this research in terms of the area of professions, they are much homogeneous when they are considered in terms of their genders and values. It was thought that people of the sample who have similar values can respond these articles by affected from the values as well together with the interests.

When the dimension-based distributions of the collected points of the individuals who form the sample of the research were examined, it was brought into view that there are findings supporting this inference. It was determined that the highest average score is belong to the articles of the Social type and other collected scores are listed respectively as belonging to the articles of types of Enterprising, Investigative, Realistic, Conventional and Artistic. This order can be explained by the fact that; compared to the other types, the Social and Enterprising types contains more articles which are more likely open to the fault of social likability. Individuals responding the questions of the inventory could give nonobjective answers in the fields of training, leadership, persuasion and interpersonal relations to receive the appreciation of the evaluator. However, when the daily working lives of the individuals forming the sample of the research are considered, this finding may also show the real results at the same time. Since, the majority of these people are performing the activities of Social and Enterprising types as a requirement of their daily working livings of their professions and they are not performing the independent and artistic activities of the type of Artistic.

Relationships Between Personality Types

Instead of relating the interests of the individuals with six basic personality types, Holland also showed the relations between these personality types on a hexagonal pattern. One of the basic assumptions of the theory is its structure having a significant relationship between each of the six basic personality types. According to this model, one of the personality types shows highest rate correlation with its nearest other type and shows lower correlation with the more distant ones. (Reardon and Lenz, 1999). As a result, because of its position in the pattern, it is expected that individuals involved in the Realistic personality type, will show high correlation with Investigative and Conservative types and show low correlation with the others.

By using the data obtained in the process of the development of the Vocational Interest Inventory, the validity of this theory on the sample was also tested at the same time. With this purpose, two sets of data were used in exploratory and confirmatory factor analyses and the relation between the dimensions of inventory was determined. By using the first data set, the total scores for each dimension of the individuals were calculated in accordance with the determined factor structures and relation between dimensions was examined (Table-1). Between all dimensions, meaningful ($p<.01$) relations were found as being appropriate to the Holland's hexagonal model.

Table-1: Pearson Correlation Coefficients Between The Dimensions Of First Data Set

	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Realistic		,41	,25	,14	,22	,33
Investigative	,41		,36	,25	,30	,19
Artistic	,25	,36		,34	,35	,20
Social	,14	,25	,34		,32	,10
Enterprising	,22	,30	,35	,32		,34
Conventional	,33	,19	,20	,10	,34	

N=1500

When the Table-1 is examined, it was found that the relation between Realistic and Investigative, Social and Artistic, Enterprising and Conventional are close. It is also determined that the relation between Realistic and Social, Artistic and Conventional, Investigative and Enterprising are lower than the relation between other types.

As it was done in exploratory factor analysis, the relation between dimensions was examined, as well, on the second data set for which the confirmatory factor analysis was used. The correlations of the relation of six dimensions by which the latent variables are represented were given in Table-2.

Table-2: Correlation Coefficients Between The Dimensions Of Second Data Set

	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Realistic		0.50	0.25	0.13	0.22	0.53
Investigative	0.50		0.35	0.33	0.34	0.26
Artistic	0.25	0.35		0.37	0.35	0.21
Social	0.13	0.33	0.37		0.39	0.12
Enterprising	0.22	0.34	0.35	0.39		0.32
Conventional	0.53	0.26	0.21	0.12	0.32	

N=741

High correlation was revealed between the dimensions of Realistic and Investigative, Artistic and Social, Conventional and Realistic. On the other hand, the low correlations were obtained between the dimensions of Realistic and Social, Artistic and Conventional, Enterprising and Conventional.

For better understanding of the findings involving in the relations between the dimensions of the VII, these findings were shown on the hexagonal pattern of Holland in Figure-2. Figures given in the Table-1 were obtained correlations by using first data set (n=1500) and SPSS 15.0 statistic package programme, and the figures given in the Table-2 were obtained correlations by using second data set (n=741) and LISREL 8.80 statistic package programme.

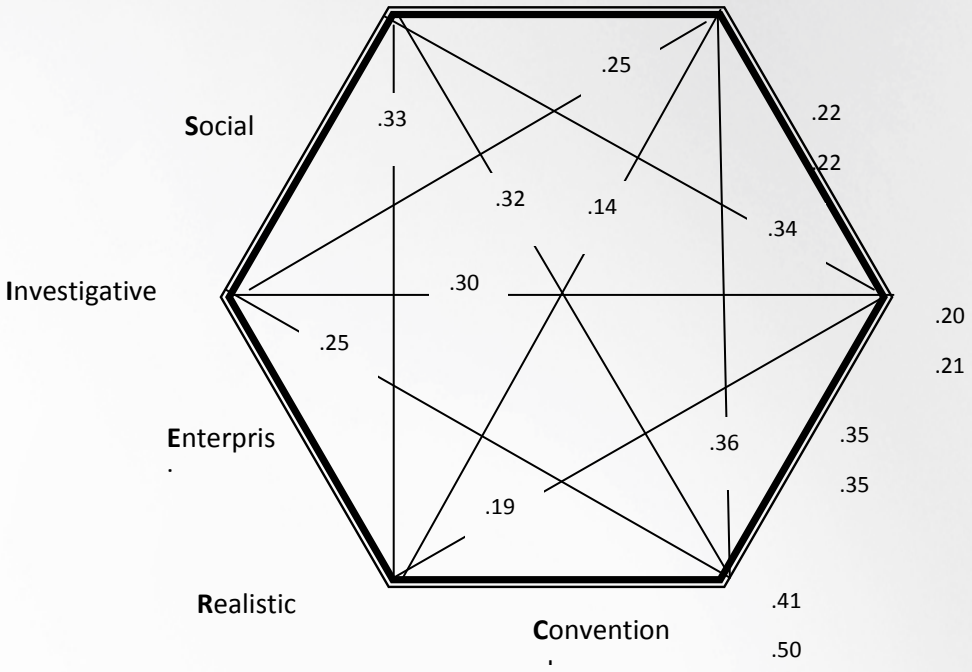


Figure-2: Demonstration Of The Relation Between The Dimensions Of VII On the Hexagonal Model of Holland

In case when the correlations between the dimensions shown in Figure, it is understood that the model of Holland is substantially valid for the research sample. For both data sets, the highest correlations were shown with the nearest dimensions. As an example; for the first data set, it is determined that the highest relation of the Realistic was with the nearest dimensions Investigative (.41) and Conventional (.33), the lowest relation on the other hand was with the more distant dimension Social (.14).

While the relations between the dimensions were revealed, it was seen that the dimension of Enterprising is having close correlations with the most of the other dimensions. The similar finding was also revealed with the O*NET Interest Inventory and It was found that the Enterprising type is having close relationships with other dimensions (Harrington ve Feller, 2004). This situation may be due to the competitive structure of the Enterprising types. Since today's working conditions requires to be competitive and individuals feel that they need to have knowledge and skills in multiple areas. This effort is at most in the lives of Enterprising type individuals and for this reason they may have given positive responses to the activities of the other dimensions. Nevertheless, as it is stated above, the sample of VII mostly consists of individuals from Social and Enterprising types. The structure of the sample may be an explanation for this situation. For the similar scales based on the Holland's theory, there are similar little differences in the structure of the RAYSGD dimensions. Rounds and Tracey (1993) reported that differences related with the structure of RAYSGD based interest inventories may be arisen from the articles of the scales and the structure of the sample may be as strong as it is the real reason of these differences. The structure of the RAYSGD may affect the range of scores and this situation may change the correlation values and the structure of the RAYSGD as well. As an example; for a sample consists of the students of psychology department, the range of Realistic scores may be quite low and due to this; the relation of the factor linked to the Realistic type between the other factors linked to other types and the general structure of the RAYSGD may vary.

CONCLUSION

With this conducted study, it is aimed to estimate the validity of the Holland's personality theory on the determined sample by predicating findings upon the validity of VII (Vocational Interest Inventory) which was developed on a sample consisting of adults. Based on the findings of this study, the personality types of Holland's theory were shown on a hexagonal model as it is in accordance with the theoretical structure.

With this study, as it was revealed with other studies conducted for this subject before, it was found that the personality types that Holland theorizated show some differences according to the cultural structure. In the light of the results of analyses, it is the fact that, there is a need of qualitative and quantitative studies which help to determine that whether the Social personality type especially should include the activities related with the "helping" property or not and if should; to what extent, and to determine that this property falls into to scope of which heading; "interests" or " values". Furthermore, the re-evaluation of another one of the personality types of Holland, "Enterprising" type would be helpful by considering the changing working conditions and expected dynamic and flexible skills from the labors. As it is stated in this study, in the evaluation process of such interest inventories for which the scales, opened to social acceptance defaults, are used; the competitive characteristics of the enterprising types cause partially uncertainties in the process of determination of the differences between dimensions.

The most significant restriction of this study is its relatively homogeneous sample structure. It can be said that this restriction arisen from the reason that the individuals forming the sample of this study have been working in the same institution. In addition, since the number of women participant remains low, the differences between genders were excluded from the scope of this study. As Osborn and Zunker (2006) stated before; a troubleshooting solution for the issues related with the differences between genders is the structure of interest inventory which involves separate inventory articles representing the activities for both genders. Even though, this issue has been considered in particular for the process of writing the articles of the Vocational Interest Inventory, there is still a need of conducting similar studies among heterogeneous sample to evaluate the cultural validity of the Holland's theory by including the gender variation.

Consequently, when the relationships between the dimensions of the VII were examined, it can be said that the hexagonal model of Holland is valid for this sample of study. This finding is also meaningful for the verification process during which two different data sets and statistic methods were used randomly on the determined sample. The relationships between the dimensions of the VII, support largely the hexagonal model of Holland and it can be said that this theory is also valid for the applied Turkish sample for which the inventory was developed.

REFERENCES

Armstrong, P.I., Allison, W., Rounds, J. (2008). Development and Initial Validation of Brief Public Domain RIASEC Marker Scales. *Journal of Vocational Behaviour, 73,* 287-299.

Balkış, M. (2004). Adaptation of Self-Directed Search in Turkish culture. *Eurasian Journal of Educational Research, 17,* 54-63.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Darcy, M.U.A. (2005). Examination of The Structure Of Irish Students' Vocational Interests and Competence Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 321–333.

Elosua, P. (2007). Assessing Vocational Interests in the Basque Country Using Paired Comparison Design. Journal of *Vocational Behavior,* 71, 135–145.

Farh, J., Leong, F.T.L., Law, K.S. (1998). Cross-Cultural Validity of Holland's Model in Hong Kong. *Journal Of Vocational Behavior,* 52, 425–440.

Flores, L.Y., Spanierman, L.B., Armstrong, P.I., Velez, A.D. (2006). Validity of the Strong Interest Inventory and Skills Confidence Inventory With Mexican American High School Students. *Journal of Career Assessment, 14 (2),* 183–202.

Gottfredson, G.D. (1999). John L. Holland's Contributions To Vocational Psychology: A Review And Evaluation. *Journal Of Vocational Behaviour,* 55, 15-40.

Gupta, S., Tracey, T.J.G., Gore Jr., P.A. (2008). Structural Examination of RIASEC Scales in High School Students: Variation Across Ethnicity and Method. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 1–13.

Harrington, T.F., Feller, R.W. (2004). Facilitating Career Development, Assessment and Interpretation Practices. J.E. Wall ve G.R. Walz (Ed.). *Measuring Up: Assessment Issues for Teachers, Counselors, and Administrators* (s. 581-593). Texas: PRO-ED Inc.

Hedrih, V. (2008). Structure of Vocational Interests in Serbia: Evaluation of the Spherical Model. *Journal of Vocational Behavior,* 73, 13–23.

Holland, J.L. (1997*). Making Vocational Choices; A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Florida: PAR Inc.

Holland, J.L., Whitney, D.R., Cole, N.S. & Richards Jr., J.M. (1969). *An Emprical Occupational Classification Derived From A Theory Of Personality And Intended For Practice And Research* (ACT Research Report No: 29). Iowa: ACT R&D Division.

Kuzgun, Y. (2003). *Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Laurence, J.H. (2004). Test Consumers in the Military: Use of the Military Career Exploration Program in Schools. J.E. Wall ve G.R. Walz (Ed.). *Measuring Up: Assessment Issues for Teachers, Counselors, and Administrators.* Texas: PRO-ED Inc.

Leong, F.T.L., Austin, J.T., Sekaran, U., Komarraju, M. (1998). An Evaluation of the Cross-Cultural Validity of Holland's Theory: Career Choices by Workers in India. *Journal Of Vocational Behavior*, 52, 441–455.
Nagy, G., Trautwein, U., & Lüdtke, O. (2010). The structure of vocational interests in Germany: Different methodologies, different conclusions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 153–169.
Osborn, D.S., Zunker, V.G. (2006). *Using Assessement Results for Career Development* (7th ed.). CA: Brooks/Cole.
Özyürek, R. (1996). Üniversite Öğrencilerinin Öğrenci Yerleştirme Sınavındaki Puan Türleri İle Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Puanları Arasındaki İlişki. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (9),* 25-32.
Primavera, M.T., Church, A.T., Katigbak, M.S., ve ark. (2010). The Structure of Vocational Interests in Filipino Adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 213–226.
Reardon, R.C., Lenz, J.G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior, 55,* 102–113.
Rounds, J., Tracey, T.J. (1993). Prediger's Dimensional Representation of Holland's RIASEC Circumplex. *Journal of Applied Psychology, 78 (6),* 875-890.
Savickas, M.L., Gottfredson, G.D. (1999). Holland's Theory (1959–1999): 40 Years of Research and Application. *Journal of Vocational Behavior, 55,* 1–4.
Schermelleh-Engel1, K., Moosbrugger, H., Müler. H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online* 8 (2), 23-74. Erişim: 17 Nisan 2011. http://user.uni-frankfurt.de/~kscherm/schermelleh/mpr_Schermelleh.pdf.
Sverko, I., Babarovic, T. (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment, 14 (4),* 490–507.
Sverko, I. (2008). Spherical Model of Interests in Croatia. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 14–24.
Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Ekinoks.
Tabachnick, G.G., Fidel, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th Ed.). MA: Allyn&Bacon Inc.
Tang, M. (2008). Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment, 17 (1),* 86-98.
Tracey, T.J.G., Gupta, S. (2008). Interest Assessment In An International Context. J.A. Athanasou ve R. Van Esbroeck (Ed.). *International Handbook Of Career Guidance* (s. 525-537). Springer Science and Business Media B.V.
Tracey, T.J.G., Rounds, J. (1995). The Arbitrary Nature of Holland's RIASEC Types: A Concentric-Circles Structure. *Journal of Counseling Psychology, 42 (4),* 431-439.
Yang, W., Lance, C.E., Hui, H.C. (2006). Psychometric Properties of the Chinese Self-Directed Search (1994 Edition). *Journal of Vocational Behavior*, 68, 560–576.
Yang, W., Stokesa, G.S., Hui, C.H. (2005). Cross-Cultural Validation of Holland's Interest Structure in Chinese Population. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 379–396.
Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (11. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
Yıldırım, E. (2001). *Akademik Liselerdeki Alan Türlerine Uygun Olan ABKÖ Altölçeklerinin Holland'ın Altıgen Modelinden Yararlanılarak Belirlenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgi Envanterinin Geliştirilmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

DEVELOPMENT OF PROFILE BASED APPROACH IN COUNSELLING SERVICES

Mustafa IŞIK[1]
Emrah Akın AYAN[2]

ABSTRACT
To get out Turkey, which is accepted as middle income trap country by the economists, of this constriction; although various responsibilities have been falling on all environments, the responsibility level of Turkish Employment Agency (İŞKUR), whose undertaken mission is enabling, maintaining, developing and diversifying the employment, is in the upper level. Together with the emergence of an obligation that Turkish Employment Agency (İŞKUR) has to develop an alternative point of view to mitigate the impact of the middle income trap upon our country; as the importance of guidance of individuals to the correct working areas to encourage persistent employment, the importance of advising individuals for appropriate professions has understood as well. Vocational training courses of Turkish Employment Agency (İŞKUR), which is the one of the main activities of it in the scope of active labor force programme, plays significant role in protecting employment and reducing unemployment.

This study is conducted for the application of such consultancy activities given below and making contribution to provide services by considering the attitude and behaviors of the individuals;

- Guidance of an individual to the correct vocational courses in the process of vocational education and training planning,
- Guidance of individuals who are unemployment and/or who want to change their professions to appropriate occupations by considering their personalities and skills.

For this study, Vocational Orientation Test Battery, which determines the vocational orientations, general skills and vocational personality traits of individuals, is used. By the Business and Vocation Consultants, between the dates 01.01.2012 - 15.10.2014, the vocational orientation test battery was applied to 7177 people who were unemployment or wanted to change their professions and the results of 5807 people who responded the vocational personality inventory test and the personality and education information of these people were investigated.
The sample of this study becomes more of an issue with its wide scale structure since the respondents of this test are unemployment individuals registered into Turkish Employment Agency (İŞKUR) and they are new job seekers disperse around overall of Turkey. Within the scope of this study, the relations between the personality information of clients and vocational personality inventory results of individuals are tested by using Eta coefficient which is one of the statistic techniques, in addition; the results are evaluated in terms of political practices by supporting with the descriptive statistics. In this study, for statistic tests SPSS15.0 and Excel2010 software programs were used.
In the light of the obtained results, such principles have been proposed; the consultancy activities should be represented by considering the personality properties of target group, the content of vocational training courses should be supported with personal development education.
Keywords: Career Orientation Test Battery, Eta coefficient, Vocational Training, Active Labor Force Programs

1. INTRODUCTION

Regarding the importance of an individual's working; “Our nature consists in movement; absolute rest is death” said Pascal. Just with respect to this quote, we can say that being in movement, in other words working, has much great sense to serve earning money to way out of poverty; on the contrary it is linked directly between the social life of the individual. However, this value is not a tradition coming from the past, it is a result of the achievements constituted throughout of history and it is the fact that each passing day it will be expressed as it equals to different values.
When we set out on a journey from past to modern-day, we can observe that "working" states different meanings throughout the history and for the meaning of "working", each age develops a new point of view, which is different from the previous ones. As an example; while people were considering the concept of working as it is a necessity of life to be survived in ancient times, this point of view was changed by the people of the middle ages and they considered that the concept of working is a phenomenon causing class division among the society. In today's world, however, the concept of working has really complicated structure which cannot be expressed with a single point of view. It is a term affecting the culture, language and traditions of an individual and identifying the knowledge of this individual and his environment, and overall, it is a term determining the lifestyle of individual.[3]
For this reason, in today’s perspective the consideration of the concept of working as it is just the performance of a job would lead to misinterpretations. In case not assessing individuals multi-dimensionally, in particular in the process of vocational guidance, according to which it is trying to find appropriate

[1] Assistant Employment Expert, General Directorate of Turkish Employment Agency. The Department of Job and Vocational Counselling, Mevlana Bulvarı No:42, Yenimahalle/ANKARA, e-mail address: mustafa.isik1@iskur.gov.tr

[2] Assistant Employment Expert, General Directorate of Turkish Employment Agency. The Department of Job and Vocational Counselling, Mevlana Bulvarı No:42, Yenimahalle/ANKARA, e-mail address: eakin.ayan@iskur.gov.tr

[3] Diener T. Short History of Work (a worksheet arranged by Thomas Diener for a euroguidance seminar in Prague)

profession for individuals who are unemployment or who wants to change their professions, can cause wrong vocation choices among individuals and even more unsuccessful individuals will be created since they cannot be professionalized in the field which is not appropriate for them. This situation can lead negative effects on the production per workers, in other words; more workers who are employed for a specific field which is inappropriate for them, cause less production while the efficient less ones would contribute more.

Little Oxford Dictionary states that the meaning of the word "Profess" equals to "The declaration made by a person entering a religious order". Since 1675, the word had lost its religious meaning and began to mean "to be qualified enough". In this sense, "Profession" word has gained a meaning as "To say or declare something openly". Consequently, the word "Profession" has gained a meaning as it is "saying or declaring the knowledge and qualification of someone who wants to have a job". The term "vocation", which is gained by learning process, on the other hand, has evolved the individual's information, talents and abilities for a career which is to settle up the works of others or an art based upon this perspective. This term has been used especially for three wise professions; religion, law and medicine; sometimes for the military as well. The term "Professional" has gained its meaning in today's word by passing these stages of the past.[4]

A choice of a profession is a choice of a lifestyle and living conditions. At this point, the important thing is doing correct and appropriate choices. It is the fact that, each of the human beings has different personality, individuality, ability and interest. Another point known from ancient times is; these differences among human beings have played a role to differentiate the vacation and profession choices of individuals. All these statements summarize that individuals have canalized to appropriate careers and professions as much as they know themselves properly.[5] While individuals have been considering how much they know themselves, they assess themselves by their own scales and without receiving any help from outside however, this case can cause wrong choices among individuals since they are not receiving any help from vocational guidance process. The greatest cost of a wrong choice is unhappiness for the individual and the welfare loss for the country.

Therefore, the problems arisen from unemployment and wrong profession choices of individuals show its effects on the world and on our country as well each of the passing days. To get out Turkey, which is accepted as middle income trap country by the economists, of this constriction; although various responsibilities have been falling on all environments, the responsibility level of Turkish Employment Agency (İŞKUR), whose undertaken mission is enabling, maintaining, developing and diversifying the employment, is in the upper level. As it is known, the simplest explanation of the "middle income trap" problem is the case of being trapping into the specific income level of the countries and/or regions reached to the middle income level in terms of Gross Domestic Product (GDP) per capita and not exceeding to the upper income level. Although there is not a precise definition for this case, being trapping in the level of 15-16 thousand dollars national income level per capita and/or the rate of not exceeding %58 of total income per capita in the U.S.A. are used as the quantitative indicators of "mille income trap". [6]

Together with the emergence of an obligation that Turkish Employment Agency (İŞKUR) has to develop an alternative point of view to mitigate the impact of the middle income trap upon our country; as the importance of guidance of individuals to the correct working area to encourage persistent employment, the importance of advising individuals for appropriate professions has understood as well.

With this study conducted for the application of such consultancy activities given below;

- Guidance of an individual to the correct vocational courses in the process of vocational education and training planning,
- Guidance of individuals who are unemployment and/or who want to change their professions to appropriate occupations by considering their personalities and skills,
- Enlightening the secondary level students, continuing their educations, on career life by giving related information to them,

appropriate policies related with providing services by considering the attitude and behaviors of the individuals have been proposed.

For this study, Vocational Orientation Test Battery (5 Factor Personality Inventory), which determines the vocational orientations, general skills and vocational personality traits of individuals, is used. 5 Factor Personality Inventory, in psychology, was discovered with the help of the empirical research of "Big Five" personality traits and it is for five broad domains or dimensions of personality that are used to describe human personality. The first general claim for this model was declared in 1933 by L.L. Thurstone during his presidential speech for American Psychological Association.[7]

In 1981, at a symposium in Honolulu, four leading researchers; Lewis Goldberg, Naomi Takemoto-Chock, Andrew Comrey and John M. Digman examined the personality tests of that day. These researchers

[4] Meslekler ve Sosyoloji s.26
[5] Aydın üniversitesi meslekler rehberi
[6] Yeldan E., Taşçı K., Voyvoda E., ÖZSAN M. (2008). Orta gelir tuzağından çıkış: Hangi Türkiye?
[7] Goldberg, L. R. (1993). Thestructure of phenotypicpersonalitytraits. *AmericanPsychologist*, *48*, 26-34

concluded that the most confidential test is the one which was discovered by Norman in 1963 and used for measuring the subsets of the five general factors.[8]

Within the scope of the study of Norman, personality inventory tests are measuring the sub-factors of the 5 factor personality variables on the basis of general variables and the average values are used.

By the Business and Vocation Consultants, between the dates 01.01.2012 - 15.10.2014, the vocational orientation test battery was applied to 7177 people who were unemployment or wanted to change their professions and the results of 5807 people who responded the vocational personality inventory test and the personality and education information of these people were investigated. The sample of this study becomes more of an issue with its wide scale structure since the respondents of this test are unemployment individuals registered into Turkish Employment Agency (İŞKUR) and they are new job seekers disperse around overall of Turkey.

On the basis of the information obtained from the reports of World Bank business visit dated June 2014, it was emphasized that providing services with the profile based approach is a significant supporter mean for policy makers. According to this report, it is also revealed that as evidences for this finding there are lots of examples in different countries all over the world. For example; in USA, Canada, Germany, Slovenia, Denmark, Sweden, Ireland and etc. the consultants are divided into risk profiles modeled with profile based approach and for possible cases, possible action plans and policies are developed on the basis of this modeled profiles. Irish model is shown as the best practice according to the report.

The importance and requirement of providing profile based consultancy services is understood from the outputs of this study. Within the scope of this study, the relations between the personality information of clients and vocational personality inventory results of individuals are tested by using Eta coefficient which is one of the statistic techniques, in addition; the results are evaluated in terms of political practices by supporting with the descriptive statistics. In this study, for statistic tests SPSS15.0 and Excel2010 software programs were used.

In the light of the reached results, such principles have been proposed; the consultancy activities should represent by considering the personality properties of target group, the content of vocational training courses should be supported with personal development education. In this regard, considering developments of policies in the framework of vocational training courses, these results have been proposed; the content of the lessons, given to the secondary school level students continuing their educations, should be determined as it will support their personality development which is appropriate for the profile based approach, the consultancy services for unemployment people and the ones who want to change their professions should be presented on the base of profile based approach.

In the first part of the study; general information about the study is given. In the second part of the study; the dimensions of five factor personality inventory which was developed and then the sub-factors of them also were formed by L.L. Thurstone is introduced. In the third part of the study, the methodology of study and the data sets are described. In the part of the study, findings obtained by testing the descriptive statics and hypotheses are represented. In the fifth and final section of the study, profile based approaches are proposed to serve more efficient services within the scope of consultancy services.

2. FIVE FACTOR MODEL PERSONALITY INVENTORY (VOCATIONAL PERSONALTY TEST)

Dia5, Vocational Personality Test which is procured by Turkish Employment Agency within the scope of consultancy services, is an inventory developed on the basis of five factor personality theory and it is likert-type scale which measures the basic vocational personality traits of candidates. This test includes 120 questions in itself and there is no time limit. Five factor vocational personality inventory is a scale which has been widely used in personnel selection process all over the world for 30 years. It has different forms which are consisting of different number of questions. Five factor personality model is defined by its neuroticism, extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness dimensions.

2.1. Neuroticism

Neuroticism, which is sometimes called emotional instability as well, is a tendency to experience negative emotions. Emotional instability is closely connected with one or more negative emotions such as worry, anxiety, anger, depression, lack of self-confidence, uncontrollability in behaviors and hypersensitiveness. This dimension of the test reflects the mental health situation of the individual better than the others and it gives general information about the personality disorders or mental illnesses of the individual. This dimension also reflects the adaptation level of the individuals to himself and his environment. In business life; on one hand some vocations requires to keep the emotions under control, on the other hand some of them requires to be more intimate, sincere and warm. In this respect, neuroticism can be a distinctive feature

[8] Saulsman, L. M. &Page, A. C. (2004). Thefive-factor model andpersonalitydisorderempiricalliterature: A meta-analyticreview. *ClinicalPsychologyReview*, *23*, 1055-1085.

in the process of vocational training, guidance and determining and specifying the performance of individuals.

Individuals, whose score are high on neuroticism, tend to be worried and they worry about their personal competence.

Individuals, whose score are at the average on this dimension, have relaxed, calm and balanced emotional responses. They do not have extreme anxiousness and their anxiety level is not high.

The level of emotional responses of the *individuals, whose score are low* on neuroticism, is considerably under the average of society. These individuals tend to be calm and cool in difficult situations, and they manage to be away from negative emotions in general.

2.2 Extraversion

Extraversion encompasses the level and intensity of interpersonal interaction, the ability to influence others, the stimulus need of and the joy capacity of an individual. This dimension compares the individuals who are social, active and who have importance to human relations to others who are shy, dignified, introvert and quiet. The most explicit indicator of being extraversion is the close interest that we have for the external world.

Individuals, whose score are high on extraversion, are tend to relish being with other people; they are energetic and they have positive emotions.

Individuals, whose score are at the average on this dimension, have sufficient and balanced energy for interpersonal relations, they can easily take a part in the social environments and they are the ones who can easily walk off with individual and social cohesion in a balanced manner.

The levels of enthusiasm, energy and activity of the *individuals, whose score are low* on extraversion, are low. They are quieter, cautious and disconnected from the external world in general.

2.3 Openness

Openness dimension encompasses being open and tolerant to unknown things and new experiences, going after them presciently, interesting in innovations and the desire of exploring. Openness feature compares the individuals who are curious, non-traditional, original and creative with the others who are traditional and who are not appreciation for art, and cannot think analytically.

Individuals, whose score are high on openness, are the ones, who are curious for inner and outer world, who can take a risk easily for the changes and innovations.

Individuals, whose score are at the average on this dimension, are eager to experiment new things to a certain extent. Their frame of mind is neither very simple nor too much complicated. They can make changes in their lives if necessary.

Individuals, whose score are low on openness, are much more traditional and they behave conservatively. They prefer the well-known and experienced things.

2.4 Agreeableness

Agreeableness dimension includes the getting along with others approach of individuals. This dimension encompasses the terms of humanitarianism, kindness, mercifulness, and humility, forgiveness, being softhearted, competitiveness, trustability and mercilessness.

Individuals, whose score are high on agreeableness, are sensitive to others and helpful; they have an optimistic view of human nature.

Individuals, whose score are at the average on this dimension, are the ones who can establish a balance between their needs and the needs of others and they are aware of their priorities.

Individuals, whose score are low on agreeableness, are the ones who are more skeptical towards others, primarily self-centered; egoist and they behave competitively rather than being helpful.

2.5 Conscientiousness

This personality trait measures the trustworthiness, discipline, orderliness, organizational feature of targeted behavior, determinateness and motivation of individuals. In addition, the individuals' abilities of a sense of responsibility, taking the wishes and desires under control and putting the feelings, thoughts and behaviors into the order were reflected by this dimension of the inventory.

Individuals, whose score are high on conscientiousness, have specific targets to reach and they reveal determination undauntedly to reach them.

The goals of the *Individuals, whose score are at the average* on conscientiousness, that they want to achieve in their lives is certain.

Individuals, whose score are low on conscientiousness, make plans to reach their targets however they have difficulties to complete the work that they've started before. Their achievement motive is very low.

3. METHODOLOGY AND DATA SET

For this study, “The Vocational Orientation Test Battery” was applied by the 2154 Business and Vocation Consultants, between the dates 01.01.2012 - 15.10.2014, with the aim of its usage within the framework of

providing consultancy services to people who were unemployment or wanted to change their professions and guidance services for secondary school students to canalize them to the appropriate vocations.
In the process of this application, 5807 results of individuals responded the inventory, from the total 7177 results were assessed. In this study, the relationship between the personality and educational information of the individuals and the five factors of this test were examined by considering the average values of personality traits.
Variations of this study are;
• Gender,
• Age (by inserting individuals to the appropriate grouped age data sets),
• Education level,
• Job status,
• 5 factors (neuroticism, extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness) determined from taking the averages of the answers given for the questions of the personality inventory test. Personality traits are mean values.
Of the participants of this study.
Within the scope of this study, the relations between the profile information of the participants and the five factor personality traits were examined. The profile information of participants was expressed as a categorical variable. Five factor personality traits are stated as an intermittent variable since the results of them are the average value of 24 questions which answers show variations from 1 to 5 according to the likert-type scale. While Chi-square test statistic was used for the examination of the relation between the likert-type scale questions and categorical variables, Eta coefficient was used to reveal the relation between the averages of the answers of questions and the categorical variables.
Eta coefficient varies between the values of 0 and 1 and it represents the relation amount. 0 is used when there is no relation between the variables and 1 is used when there is close relation between them. The values between 0 and 1 vary according to the importance of the study's nature and findings. The relation can be classified as no relation, weak relation, medium level relation and close relation by considering the ranges (Cohan,J.,1988).
Within the scope of this study, at first, the meaningful differences between categories in terms of each of the five factor values and categorical variables were examined and the relation values of found meaningful differences with the five factor personality traits were determined.
Furthermore; in this study, the summary statistics were given related with the data set and the radar graphics, which indicate the alteration of categories according to the average values of overall data repository, were presented. Within the scope of this study, the correlations of categorical variables of the five factor values between each other were analyzed as well.

4. FINDINGS

Descriptive statistics obtained within the scope of this study are summarized as follows.

4.1 Summary Statistics

a) Number of counselee by gender

Table 1: Test application number and the rate of the completeness of the test by gender

Gender	Distribution of the Respondents of Personality Inventory Test	Distribution of the Non-respondents of Personality Inventory Test	Total	Analysis Participation Percentage
Male	2870	716	3586	80,03
Female	2937	654	3591	81,78
Grand Total	**5807**	1370	7177	80,91

Within the scope of this study, upon the 7177 counselees the Vocational Occupation Battery was used and the 5807 of them respond the personality inventory test of our personality analysis environment. The Vocational Occupation Battery consists of 3 sections. Some of the counselees were out of the scope of this analysis since they left the personality inventory test unfinished. The test completion rates of the Male and Female counselees are close to each other.

b) Number of counselee by educational level

Table 2: Test application number and the rate of the completeness of the test by educational level

Education Level	Distribution of the Respondents of Personality Inventory Test	Distribution of the Non-respondents of Personality Inventory Test	Total	Analysis Participation Percentage
Pre-	1393	256	1649	84,47

Secondary Education				
Secondary Education and Associated Degree Program	2578	310	2888	89,26
Postgraduate	1836	804	2640	69,54
Grand Total	**5807**	1370	7177	80,91

Within the scope of this study, it is indicated that a high rate of the candidates who have completed the test are mostly from the postgraduates of the secondary school.

c) Number of counselee by Age

Age profile of the counselees varies between 15-55 ages. The age of participants was tested divided into 2 groups. First age group involves the participants who are between the 15-24 ages and the second age group involves the participants who are at 25+ ages. Participants who belong to the first age group i(15-24) is denominated as young population. The meaningful differences between the young population and the participants who belong to 25+ age group were examined.

Table 3: Test application number and the rate of the completeness of the test by Age Groups

Age Group	Distribution of the Respondents of Personality Inventory Test	Distribution of the Non-respondents of Personality Inventory Test	Total	Analysis Participation Percentage
15-24	2985	899	3884	76,85
25+	2822	471	3293	85,69
Grand Total	**5807**	1370	7177	80,91

When the completeness of the test percents of the age groups was compared, it was observed that the number of young population who completed the test remains low.

d) Number of counselee by Job Status

Table 4: Test application number and the rate of the completeness of the test by Job Status

Job Status	Distribution of the Respondents of Personality Inventory Test	Distribution of the Non-respondents of Personality Inventory Test	Total	Analysis Participation Percentage
Meslek Yok	2567	435	3002	85,50
Meslek Var	3240	935	4175	77,60
Grand Total	**5807**	1370	7177	80,91

The reason of the high completeness percentage of the participants who have no profession is linked to the expectation of them that the appropriate vocational advisory is given to them according to the results of the test.

e) Number of counselee by provinces

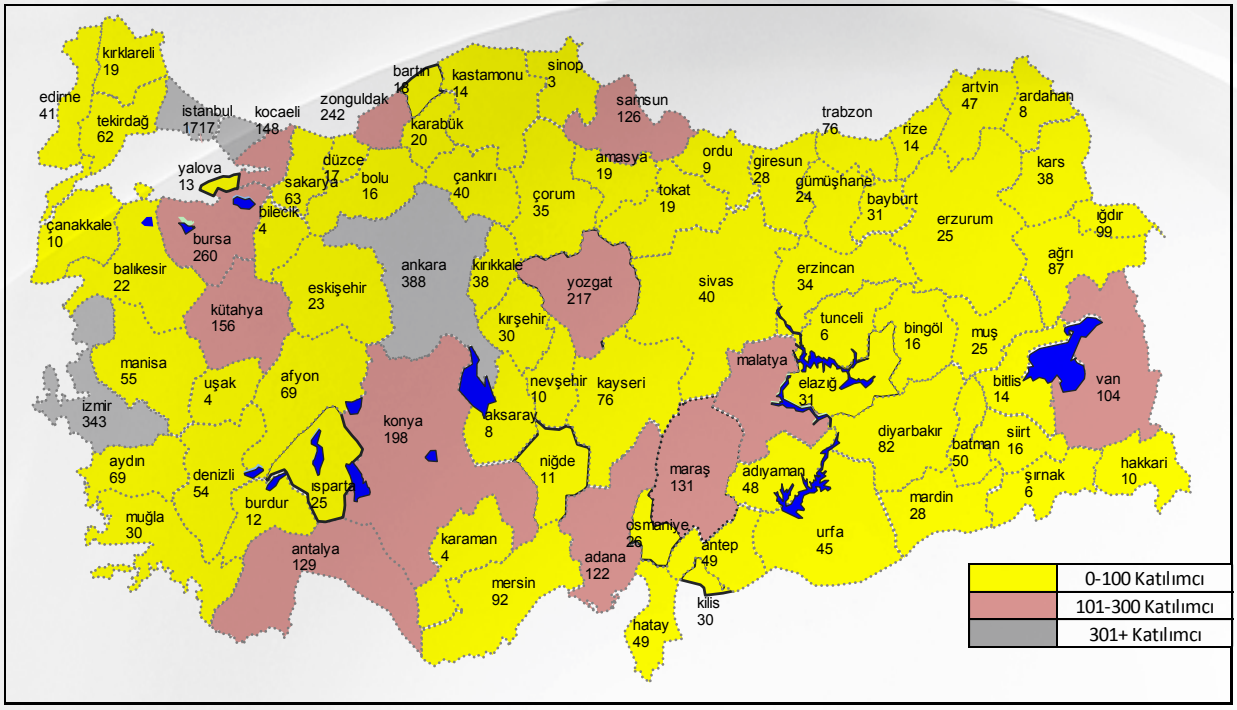


Figure 1: Distribution of the Test Battery Application by Provinces

On the basis of provinces, the distribution of the numbers of counselees of this Vocational Orientation Battery is shown on the map above. Since the participants of this test were chosen randomly and since its participants distribute the entire of the country the meaningfulness of these conducted statistic analyses is more important. In addition, the great numbers obtained from the large provinces are the indicators for the homogeneity of this application.

4.2. Investigation For the Differences of Counselee Profiles Belong To Different Groups According To The Results of 5 Factor Personality Test

It was examined by graphics, before testing process, whether the variables differ from the average values or not.

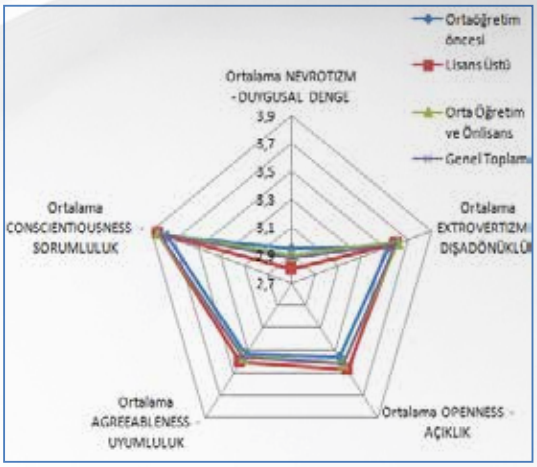


Figure 4: Radar Graphic for distribution of 5 factor averages considering the gender.

It can be said that, compared to men, women are more successful in such factors; conscientiousness, agreeableness, openness and extraversion; however, they are less successful in emotional instability. In this graphic, the distribution of the all variable values is shown in terms of the average gender variation. In terms of gender variation the differences are observed between these factors; conscientiousness, agreeableness, openness and neuroticism; nevertheless, there are similarities in terms of extraversion factor.

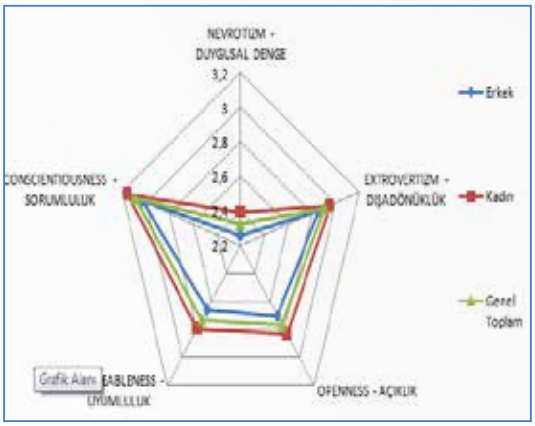


Figure 3: Radar Graphic for distribution of 5 factor averages considering the age group variation.

When the age groups and the averages of 5 factor personality test were compared, it was observed that there is difference in terms of the factor of neuroticism; however, in terms of the other factors, the results of the both age groups are similar with each other.

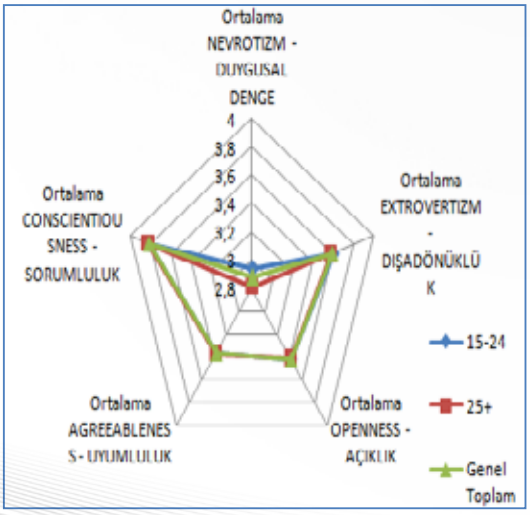


Figure 4: Radar Graphic for distribution of 5 factor averages considering the education level.

It can be said that, by looking this graphic on the left, the counselees who graduate from the secondary education and have bachelor's degree are more successful in terms of extraversion and conscientiousness, in addition; the counselees who have master degree are more successful in terms of openness and extraversion, however; the counselees who graduate from primary education are unsuccessful in terms of neuroticism at most.

Table 3: 5 Factor Personality Test Averages According To The Variables

Variables	Groups	Neuoticism	Extraversion	Openness	Agreeableness	Consientousness
Gender	**Male**	2,819	3,569	3,375	3,327	3,784
	Female	2,925	3,609	3,467	3,416	3,859
Education Level	**Pre Secondary Education**	2,938	3,541	3,364	3,338	3,765
	Secondary Education and Bachelors' Degree	2,893	3,610	3,416	3,365	3,840
	Master Degree	2,795	3,597	3,474	3,408	3,839
Age Group	**15-24**	2,932	3,601	3,427	3,366	3,819
	25+	2,809	3,577	3,416	3,379	3,825
Job Status	**Unemployment**	3,089	3,527	3,373	3,330	3,735
	Employment	2,701	3,639	3,460	3,405	3,890

The hypothesis tests determine whether there are meaningful statistical differences between different groups by comparing the categorical variable groups in terms of the 5 factor personality averages.

H_0: There is no meaningful difference between groups.

H_1: There is meaningful difference between groups.

Nonexistence hypothesis H_0 is tested via T-test. The p-value of this hypothesis is calculated by this T-test at % 95 confidence levels (It may be %90-%99). If this p-value equals to <0,05, H_0 hypothesis is rejected. The %95 confidence level rejection of this hypothesis which is used to indicate that there is no meaningful difference between groups, means that there is statistically meaningful difference between groups.

Hypothesis for variables with more than two categories are set as;

H_0: There is no meaningful difference between groups in terms of averages. ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \ldots \mu_n$)

H_1: There is meaningful difference between groups in terms of averages.

(At least one of the μ_i is different)

and tested via ANOVA (Analysis of Variance).

The categories of the categorical variables are evaluated as groups and the hypothesis test results, which determine whether there are differences in terms of the 5 factor personality average values, are shown below.

Results of Hypothesis Tests

Table 4: Intergroup Differences Hypothesis Test Results of the Profile Variables

Variable	Group	Hypothesis	Neuroticism		Extraversion		Openness		Agreeableness		Conscientiousness	
			p-value	result	p-value	result	p-value	result	p-value	result	p-value	result
Gender	Male	H_0: No Difference	,000	P<0,05 Ho is rejected	,316*	P>0,05 H_0 is not rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,010	P<0,05 Ho is rejected.
	Female	H_1: There is Difference										
Education Level	Pre Secondary Education	H_0: No Difference	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected
	Secondary Education and Bachelors' Degree	H_1: There is Difference										
	Master Degree											
Age Group	15-24	H_0: No Difference	,000	P<0,05 Ho is rejected	,053*	P>0,05 H_0 is not rejected	,157*	P>0,05 H_0 is not rejected	,053*	P>0,05 H_0 is not rejected	,057*	P>0,05 H_0 is not rejected
	25+	H_1: There is Difference										
Job Status	Unemployment	H_0: No Difference	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected	,000	P<0,05 Ho is rejected
	Employment	H_1: There is Difference										

For the two-category variables, for the differences between the averages, the test regarding the difference between two average is performed; for the variables which have more than 2 categories, One-Way ANOVA test is performed to determine whether there is difference between the averages or not and to determine if there is difference what is the source of it. It is revealed that the variable of education level is statistically at %95 confidence level meaningful with the all variables of the 5 factor personality test and in neuroticism this meaningful difference sources from the pre secondary school education, secondary school education and associate degree.It is statistically %95 confidence level proved that the gender variable does not show differences in terms of extraversion among male and female counselees; however it differs in terms of other variables. When the variables of 5 factor personality test are examined in terms of age groups, it is observed that the 25+ age group which is also called as young generation shows differences in terms of neuroticism. It is also observed that the averages of the variables of 5 factor personality test vary in all aspects in terms of job status. Statistically meaningful differences indicate that there may be a relation between the values of 5 factor personality test and the information of profile counselees. In this context, it is going to be decided that whether there is absence of relation or there is a relation (and the relation power is indicated in this situation) between variables, by considering the values calculated through Eta Relation Coefficient which is examining the relations between categorical variables and continuous variables.

4.2. nvestigation of The Relation Between Counselee Profiles and 5 factor Personality Results

Eta relation test is used, within the scope of this study, to measure the relation between the categorical variables and the averages of the 5 factor personality test results.

$j = Number\ of\ variable groups\ (categories)$

$X_k = k = 1.2 \ldots j, k.\ average\ of\ the\ group$

X=Average of the overall data set

$nj = Number\ of\ induviduals\ in\ the\ j\ group$

N=Number of the individuals in the overall data set

$X_l = l = Value\ of\ all\ individuals\ untill\ 1.2 \ldots N$

$$\mathbf{Eta} = \sqrt{\frac{nj\sum_{k=1}^{j}(X_k - X)^2}{N\sum_{l=1}^{N}(X_l - X)^2}}$$

Calculations are done via the formula given above and vary between 0 and 1. 0 indicates that there is no relation; in contrast, 1 indicates that there is absolute relation. According to social and theoretical researchers, there are some approval values for the relations show differences. For social fields, generally accepted levels of the scales, which may show subjectivity according to researchers and/or research field, will be included in our study. Different branches of science recognize the description which indicates that the correlation coefficients are different. As an example; 0,9 correlation value may be recognized as it is very low which is calculated via the precise scales; however, the same value may be recognized as it is very high by the social scientists and/or economists[1].

Relation Power Table Which is Generally Used in Social Researches;

Table 5: Relation Power Table

Correlation	No relation	Low	Average	High
Value (ratio)	0-0,09	0,10 to 0,29	0,30 to 0,49	0,50 to 1,00

[1] Cohen, J. (1988). *Statistical poweranalysisforthebehavioralsciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence ErlbaumAssociates.

Relations Between the Profiles of Counselees and The Variables of The 5 Factor Personality Test

Table 6: Value and Degree Table For Relation Between Factors

Variable	Emotional Stability Control		Extraversion		Openness		Agreeableness		Conscientiousness	
	Relation Value	Result	Relation Value	Result	Relation Value	Result	Relation Value	Result	Relation Value	Result
Gender	,159	Low	,111	Low	,159	Low	,162	Low	,130	Low
Education Level	,150	Low	,119	Low	,151	Low	,134	Low	,127	Low
Age Group	,152	Low	,122	Low	,110	Low	,120	Low	,123	Low
Job Status	,463	Average	,188	Low	,158	Low	,150	Low	,191	Low

The relations between the counselee profiles (gender, education level, age group and job status) and variables of the 5 factor personality test were examined via Eta and the relations evaluated according to the relation power table given above. It was determined that whether there is a relation or not; if there is a relation, the power of this relation was also determined.

It was observed that all of the variables associate with the 5 Factor personality variables even if this relation is low. Except the relation between age group-emotional stability control, since there is no meaningful relation between age group and other variables, this relation and the relation between gender-extraversion can be ignored because there are not meaningful differences. It is revealed that there is average (% 46,3) relation between Job Status and Emotional Stability Control. Differentiation of the (consultancy services) approach for the employments and unemployments may be considered as strong evidence. Other relations also prove with a weak relation that the services may be differentiated.

4.3. Correlation of the 5 Factor Personality Test Result Averages

Emotional Stability Control (Neuroticism), Extraversion, Openness, Agreeableness, Conscientiousness variables' correlation values between each other were examined and the correlation matrix given below was formed according to the obtained data.

Table 7: Correlation Matrix for Averages of 5 Factor Personality Test

Correlation Matrix	Emotional Stability Control	Extraversion	Openness	Agreeableness	Conscientiousness
Emotional Stability Control	1,00	-0,34	-0,14	-0,22	-0,45
Extraversion	*	1,00	0,44	0,18	0,43
Openness	*	*	1,00	0,27	0,32
Agreeableness	*	*	*	1,00	0,39
Conscientiousness	*	*	*	*	1,00

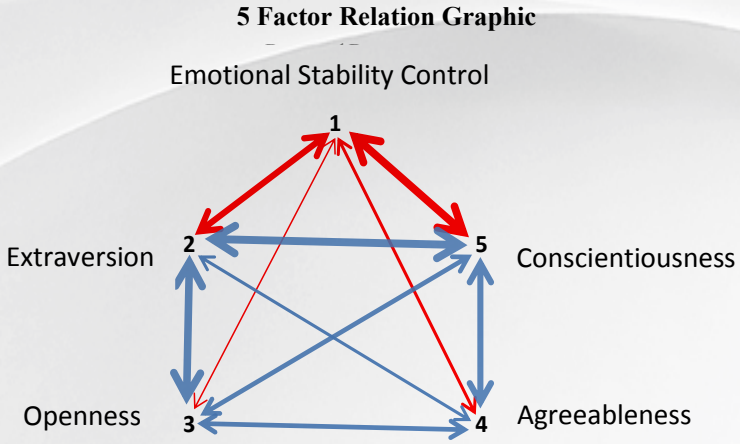


Figure 2: Five Factor Relation Graphic

Regarding the five factor personality test averages, Pearson correlation coefficients were calculated and relations were shown via graphic. Strong relations were shown with thick lines while the weak ones were shown with thin lines. In addition, the same way relations were shown with blue and the reverse relations were shown red lines.

Within the emotional stability control and conscientiousness there is an average reverse linear relation. In other words; the individuals who have emotional stability control, are conscientious at the same time. Between the extraversion and openness factors there is an average same way direction relation. In other words; the individuals who are extraversion (social), have a high level openness property (individuals who are open to new things) as well.

According to the graphic which demonstrates the relations of five factor personality test results with each other, it is revealed that extraversion individuals (who tend to eager for group working and who have strong relations with human beings) are conscientious (who are trying to achieve the targeted purposes with a strong determination) as well.

5. CONCLUSION, EVALUATION AND RECOMMENDATIONS

- In this study, randomly selection of the individuals upon which Vocational Orientation Battery is performed and completion of the tests basing upon volunteerism by the individuals diverged to overall of Turkey have great importance in terms of homogeneity.
- When the ratio of participants who complete the personality inventory test, which is the last test of the Vocational Orientation Battery Application, are examined; the similarity between the high ratio observed in the averages of the one of the dimensions of the 5 factor personality test conscientiousness and the high test completion ratio of the participants, classified as graduated people from Secondary Education and High School by considering education level, catch the attention. In other words, this attitude of the individuals who are conscientious reflects their test completion ratio.
- It is expected that preparation of an environment, where the Vocational Orientation Battery can be applied online by the counselees, is going to increase the participation rate and broaden the data repository.
- By means of radar graphics drawn in terms of the averages of the 5 factor personality test dimensions, differences between groups was observed and these observations were supported by the hypothesis examining the inter-group differences.
- It was observed that the averages of the extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness dimensions are above 3; on the other hand, the average of the neuroticism dimension which is for the determination of the emotional instability problems are below 3.
- According to many the obtained findings, personal tendencies, which have importance in business and professional life, vary correspondingly personality profiles; for this reason, it is thought that consideration of these personality profile differences in the process of providing consultancy services is going to be beneficial for conducting more efficient consultancy activities and for building better understanding, communication and orientation between consultant and counselee.
- It was observed that one of the variables of the 5 factor personality test education level has statistically % 95 confidence level meaningful differences with each of the other variables of the test and these differences originate from different sources according to the different personality dimensions. It was proved that the gender variable does not show difference among male and female participants in terms of its averages for extraversion trait and it differentiates at statistically %95 confidence levels with the other variables. When the

variables of the 5 factor personality test were examined in terms of age groups, it was revealed that the young generation which is representing by 25+ age group may vary in terms of emotional stability control. It was observed that the results of the unemployment and employment participants completely differ. In the light of these findings, it can be said that providing consultancy services by considering the personality profile differences is going to contribute to increase in the efficiency for providing permanent employment.

- Especially the %44 medium level relation between emotional stability control and whether the participant is employment or not, offers important information. This finding was interpreted as a sign for; there is a need, within the scope of the consultancy services, to differentiate the approach for the counselees who are unemployment. As an example; the consultants who are going to provide a consultancy services for counselees who are unemployment may be specialized (as settling down a criteria as they have to be graduated from psychological counseling and guidance department or have to receive similar education).
- Since the application of the Vocational Orientation Battery for all the candidates is not possible, being utilized from the available profile based findings to prepare an action plan and serve efficient consultancy services for the other counselees who have similar profiles is important. Designation of such an interface is necessary to make this approach happen and also obtained available findings should be integrated into the existing environments (like Business and Professional Consultant My Profile Page).
- It is expected that profile based approach consultancy services can erase the term of long-term unemployment from the minds and reduce the job status instability of the counselees by canalizing them to the appropriate professions and trainings.
- In accordance with the increase in the application number of the Vocational Orientation Battery, the obtained findings of this study should be used for further observation within the scope of consultancy services.
- Broadening the scope of this study by adding different variables (such as starting to and quitting from a job numbers of the counselees, whether the counselees have worked anywhere before etc.) can provide a significant contribution in understanding risk based labor force market. As an example preparing action plans for the ones who face with the high risk of losing their job and profile based detections for preventing long term unemployment have great importance.
- Different models can be developed as to be served for individuals who have different profiles by merging the good examples of the successful countries in serving appropriate profile based consultancy services and the findings obtained from the 5 factor personality test results of the counselees in Turkey. Developing an efficient policy instrument is going to be possible by adding vocational personality profiles to the profile based risk evaluation study of World Bank for Turkey.
- Within the scope of consultancy services; lesson content, putting the skills and abilities of the students forward and developing their vocational personality, should be prepared.
- Within the scope of active labor force program, vocational trainings have been served to the counselees who are unemployment and/or who want to change their profession. According to the Article 98 of the active labor force program regulations, Turkish Employment Agency (ISKUR) has a power to regulate the %15 of the lesson content. From the movement of this authorization, encouraging the giving of profile based personal development training to the counselees canalized to the vocational trainings will increase the efficiency in job placement process.

- **REFERENCES**

1. Anscombe, Francis J. (1973); Graphs in statistical analysis; *American Statistician*, C.27 say. 17-21.
2. Cirhinlioğlu, Zafer; (1996); Meslekler ve Sosyoloji s.9,26
3. Cohen, J. ; (1988); *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence ErlbaumAssociates
4. Diener T.; Short History of Work (a worksheet arranged by Thomas Diener for a euroguidance seminar in Prague)
5. Doğan, T.; Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş; Doğuş Üniversitesi Dergisi; 14 (1) 2013, syf.56-64
6. Goldberg, L. R.; (1993); The structure of phenotypic personality traits; American Psychologist; 48, 26-34.
7. İstanbul Aydın Üniversitesi; Meslekler Rehberi; s.3
8. Kalaycı, Şeref; (2008); SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri; say.118-119,131-140
9. Miles, J.&Banyard, P.; (2007); *Understanding and using statistics in psychology: a practical introduction*; Sage 25.
10. Saulsman, L. M. &Page, A. C. (2004). The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review. Clinical Psychology Review, 23, 1055-1085.
11. The World Bank; (Mart 2014); Social Protection and Labor Global Practice Raporu
12. The World Bank; (Haziran 2014); Social Protection and Labor Global Practice Raporu
13. Yeldan E., Taşçı K., Voyvoda E., ÖZSAN M. (2008). Orta gelir tuzağından çıkış: Hangi Türkiye?
14. Dia5 İnsan Kaynakları (2013), İŞKUR Mesleki Yönelim Bataryası Eğitim Kitabı

CAREER SERTIFICATION APPLICATION WHICH SUPPORTS THE TRANSITION OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS FROM SCHOOL TO WORK: THE SAMPLE OF AMASYA PROVINCE

Nazan Kahraman [1]
Sinan Keten [2]
Esra Arslan[3]

ABSTRACT

This study is conducted upon the young students of Amasya University and the aim is to increase their competences and indirectly their employability by providing necessary qualifications which are the requirement of profession and labour force market during the education life. The main activities of this study are; twinning the qualifications which are the requirement of a profession and the competence of the students and developing intervention instruments for the gaps between these two twinning.

Despite the countless possibilities of the modern world, young generation has certain problems in accessing education and employment; and as being the most affected social layer from the employment, the youth cannot get enough active roles in social life. After the end of their vocational training or higher education, the youth has not been preferred by employers because of inexperience; moreover, the youth have been confronted with serious problems in relation to many issues such as inadequacy in job hunting skills during the process of transition from school to work.

The timing of the policies and strategies which are developed for ensuring the sustainability of youth in labour force market is crucial and it should be adjusted the transition process of the youth from school to work. In other words, the youth should not be the "discouraged" individuals of the labour force market; reasons of this situation should be prevented. Because such a situation which may be push the individuals out of the labour force market, render both individual and institutional efforts inefficient and cause impossibilities in adapting these individuals to the labour force market again. Accordingly, on the one hand introducing labour force market to the students during their education life and on the other hand involving the actors of this market to the process are very important and necessary.

Meanwhile, after the process for which many variables are significative, the youth has started their education by choosing / assuming that they chose their profession. However, they cannot transform their university education to a high value added output for their career development.

By taking all of these into consideration, consultancy instruments, which are going to b developed for the sustainability of the youth in labour force market and employment, must be determined by putting the youth at the center and by involving all the actors of labour force market into the process.

Accordingly, for this study, Holland's Vocational Preference Inventory was applied to the 241 students chosen from Technology Faculty of Electrical and Electronics and Mechanical Engineering and Technical Vocational School of Electric and Mechanic departments to measure the interest, ability and personality traits and values of the considering students.

In addition, some field research which is related with concerning professions was conducted. This field research was consisting of such headlines; characteristics of the profession, required qualifications, overview of sector in Amasya province and in Turkey overall, employment status (in Turkey and in Amasya), and how many people are employed with which titles for this profession in Amasya.

In the second part of the study, by the way, education period based certifications from which the students are going to be benefited during their education life were prepared and by determination of the institutional (Turkish Employment Agency, University, Employers) and student based intervention instruments the roles of each side for each education period were detected.

Keywords: *Interest inventory, profession preference, business and profession consultancy, personality types*

INTRODUCTION

Despite the countless opportunities of the modern world, youth have faced with problems in accessing education and employment areas and the youth who are most affected social layer from the unemployment cannot have an active role in social life. Youth have not been preferred by employers because of inexperience; they have countered serious problems such as not being qualified enough for a profession of a labour force market, and for job hunting skills during the process of transition from school to work. Accordingly, the policies and strategies for youth generation should aim more active participation of them in the business and social life and more active role of them for ensuring certain inputs for country's economy.

The policies and strategies that support the involvement of the youth into the labor force market and their entry in employment, discuss a problem two-dimensionally. On one hand focusing on the educating the youth by providing them qualifications necessary for labor force market, on the other hand centering upon labor

[1] Amasya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency nazan.kahraman@iskur.gov.tr
[2] Amasya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency sinan.keten@iskur.gov.tr
[3] Amasya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency esra.arslan@iskur.gov.tr

force market which is producing good job opportunities for educated young generation (World Bank, 2008). Although this approach seems to be involving both sides of the problem, it still may be inadequate to provide better opportunities for the students to make a successful transition to the labor market. Since, either in our country or in the world young employment has lots of reasons from poverty to informality and from discrimination to social exclusion.

Accordingly, the timing of the policies and strategies, which are developed for easy involvement into the market and ensuring the sustainability of youth in labour force market, is crucial. In other words, these measurements should be taken in the process of education life in university and being the "discouraged" individuals of the labour force market situation of the youth should be prevented. Since such a situation which may be push the youth out of the labour force market, render both individual and institutional efforts inefficient and cause impossibilities in adapting these individuals to the labour force market again. Therefore, on the one hand introducing the labour force market to young people during education period and on the other hand involving actors of labour force market to the process are very important.

In our country, according to the data of 2013, the share of the total population of the 15-24 age group is 16.6%[4] and compared the European Union member states, Turkey is a country whose young population is at most in the world. However, with its current situation, it should be stated that although it has a large young population, Turkey is a country which have been gradually aging (TSI, 2014).

As it is mentioned in Near-term Development Plan (DPT, Tenth Development Plan 2014-2018:17), the low involvement of the youth in labour force, the high rate of young unemployment and the case of youth not being qualified enough which are necessary for labour force market have been continuing to be an important issue for our country.

If we have a look closely at the situation[5] of the youth in labour force market, 233.000 out of 978.000 people who are not involving in labour force in TR83 consists of young population (15-24)[6]. While the general unemployment rate of this region is %6.5, the young unemployment rate is %16,3. In the Amasya province where this study was conducted, on the other hand, the young unemployment rate is % 6,6 and it is much more better than the overall region rate of the country (16,3) and the country[7] data (18,7) (TSI, 2014).

Therefore, youth should be supported to be sustainable in labour force market and (registered) employment; in other words, youth should be supported for protecting their existence and power in the labour force market and employment. At that point, the importance of the business and profession consultancy should be highlighted. Since the aim of business and profession consultancy is to assist individuals (youth), to recognize the business life and professions and to be informed about labour force market.

Before passing to the methodology of this study, giving information about the students' numbers of the Amasya University where this study was conducted would be helpful. Amasya University is the only university existing in our province and it has 13.500 students and it has graduated about 3.500 students annually. In addition, the number of students studying in technical sciences is around 1,700.

AIM AND METHODOLOGY OF THE STUDY

This study was conducted with the aim of increasing the competence of the students and their accordingly their employment rate by providing them important qualifications which are necessary for the specific profession or labour force market during the education life of the students. With this purpose, on one hand the personality traits of the students were examined by using the vocational preference inventory[8] of John

[4] According to the data of ADNKS (Address-Based Population Registration System), the total population of our country by 2013 is 12.691.746 and 6.493.342 of these are male and 6.198.404 of these are female (TSI, 2014).

[5] The findings of International Labour Organization (ILO, 2010) on the status of the youth in labour force market are; youth have been working with low salaries in the market and important part of them are under the category of "working poor" (Aktaran.Çelik and Beşpınar, 2011:61).

[6] According to the Convention of ILO numbered 138, employees between the ages of 15-24 are classified under the "young worker" category.

[7] According to the data of TSI, the non-agricultural young unemployment rate in our country is %22. This rate is 19% in young men, 28,4't% in young women. On the other hand, the unemployment rate of the young population graduated from senior high school or and equivalent schools is %20,2 and the unemployment rate of the youth graduated from higher school is %29,3. While the rate of male graduated from higher school is %23,4, the rate of female is % 34,4 (TSI, 2014).

[8] In their study, which is conducted with the aim of examining the appropriateness of personality traits with the requirements of the professions for career success within the framework of Holland's vocational preference theory and titled as "Personality, Vocational Preference and Performance Relationship: A Study on Academic Personnel", Kamaşak and Bulutlar claim that this model is not appropriate for Turkey. Researchers put into words the failed conclusion when the model was used in Turkey as follows; "Depending on the culture and subcultures of the Turkish people, specific socio-economic conditions of country, it is thought that the personality-profession relation may require different distinction from the typology of Holland. It is more likely that the perception of Holland's personality types may vary with the effect of the statement of the market in Turkey and particular qualifications which are necessary for being employed and ethic values (Kamaşak and Bulutlar, 2010:125). However, at that point, it should be mentioned from the study which is investigating the appropriateness of the Holland's theory to the different cultures except from American culture. It should be also mentioned that there is a study which is conducted by Bullock and his friends to scrutinize the international (beyond cultural) usage and validity of the Holland's hexagonal model and the instruments basing upon the theory of Holland. Bullock and et all (2009) state in

Holland; on the other hand the qualifications of professions for which the students are getting training were investigated to determine appropriate intervention instruments for the gaps existing between these two researches.

At first, it should be highlighted that the sample of this study is consisting of the individuals who decided to their profession preference and they started to get training linked with concerning field. Accordingly, in this study, whether the personality traits of these individuals are appropriate with the requirements of the profession that they chose or not is being investigated instead of trying to deduce whether they chose a correct profession or not. According to the obtained results (personality traits), as a deduction, providing the qualifications which are necessary for a specific profession but at the same time which are lacking in the personality traits of the individuals via consultancy support is aimed. Consequently; the Hexagon Model of Holland was chosen for this study just because with a thought that it is functional to identify the personality traits of the students which are consisting of the sample of this study.

In addition, this study is a first sample of its field in terms of defining the consultancy process which is used to determine the appropriateness of the personality traits of the university students to the requirements of the profession that they choose.

According to Holland ((Herr and Cramer, 1992: 198), personality types and behavior styles are really important in the process of career planning and profession preference. From this point forth, he defines the professional interests as a part of the personality. According to Holland; in the process of profession preference, each individual chooses appropriate profession from immediate surroundings (Armstrong, 2008:2). In other words, individuals who choose the same profession have similar personality traits and individuals shape their future profession preferences in line with their personality traits.

According to the Self-Directed Search-SDS and Holland's theory, individuals of American society contain basically one or more than one of the six personality types. These six personality types are respectively as follows; Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) and Conventional (C). Holland shows the relation of these six types on a hexagonal model. He inserts the letter R on any corner of the hexagon and writes the other respectively. According to Holland, there are six vocational environments corresponding to the six personality types (Yeşilyaprak, 2008: 91). The letters which are close/neighbor to each other in a relationship with each other and the letters which are far from each other are divergent. To give an example; one of the types of "realistic" is in a relationship with its neighbor "investigative"; however, since they are not close with each other the relation of "conventional" and "artistic" is divergent.

Holland makes a mention of four terms while defining the relation of individuals with vocational environment, other individuals and themselves. These terms are as follows; adaptation, coherence, diversity and identity (Yeşilyaprak, 2008: 72-97).

While the term "Adaptation" means to the compliance of the personality traits and vocational environment with the six types of Holland given above; the term "Coherence" means to the adaptation of the individual's personality type. "Diversity" is a term indicates the degree of the individual's or (vocational) environment's differences. In other words, it is a indicator for the level of differences between the individual's interests, abilities and purposes. The final term "Identity" is to demonstrate prediction and perception degree of an individual which is important for revealing its own purposes, interests and skills.(Çelebi and Ülker, 2013:128; Gencür, 2012:8; Herr and Cramer, 1992:201-202; Reardon and Lenz,1999).

Data Collection Instrument

As data collection instruments, in this study, 3 different methods was used. The first one is Holland's Vocational Preference Inventory[9] which consists of 90 questions. Via this inventory determination of the compliance of the university students' personality types with the professions in the profession preference process is aimed. The other data collection method is the field research which was conducted basing upon the labour force market investigation of the concerning province. With this field research, the labour force market status of the professions for which the students have been getting training in overall Turkey and Amasya province was examined; the employment status, working areas and titles of the graduated students

---

the study, titled as "Holland's Theory In An International Context: Applicability Of RIASEC Structure And Assessments" that as the education system, socio-economic structure, vocational preference and etc being in the first place; even if the "differences" cause questioning for the appropriateness of the model with the societies different from American society, there are evidences for its appropriateness especially with the societies from Asia and Europe and the Holland based approaches should be applied for other cultures. Another study is a study conducted by Deng, Armstrong and Rounds (2007), and titled as "The Fit of Holland's RIASEC model to US occupations". The aim of this study is to test the generalizability of the Holland's RIASEC model for the professions available in the labour force market of America.

[9] Inventory, chosen for this study, was conducted as it is being in compliance with its shape in the Career Journey Book of Yeşilyaprak which was prepared for European Guidance and Counseling Center. This Inventory consists of 90 questions (15 questions for each of the six personality types) and 3 answer categories as; "I like", "that makes no difference" and "I don't like". The answers given for "I like" category indicate the specified personality types, the answers given for "I don't like" category, indicate the distant personality types and the answers given for "that makes no difference" indicates the unspecified personality types (Yeşilyaprak, 2008:72-98).

were analyzed. As a final method; the general characteristics of the regarding professions and the required qualifications for these were scrutinized through desk-based research.

Main Sample and Methodology

The main sample of this study is the university students of Amasya University. Professions were specified as being "engineering" and "technician" to contribute the sustainability of the university-industry collaboration. For this purpose, this study was conducted upon 149 students from the departments of Technology Faculty of Electrical Engineering and Vocational School of Electric and Mechanic of Amasya University between the dates of 26 March and 27 April 2014. Although at first the aim was conducting this inventory upon the all students of the selected departments, then it could be applied on the volunteer students because of the "voluntariness" principle of this study.

Data Analysis

Dominant personality types of the individuals were identified, according to the Holland's typology, by recording the results of the inventories which were filled by students.

FINDINGS

Results of Professions Field Research

Data obtained from the results of the labour force market analysis covering overall of Turkey and Amasya Province through field research regarding the professions specified for the certificate is given below. Given data belong to department of Mechanical Engineering, Electric and Electronics and Mechanic and since there is no meaningful data for Electrical / Electronic Engineering, the data on this subject has not been shared.

Table1. Demand for Electrical Engineer/Technician and Mechanical Engineer in Turkey

Professions	Total Open Positions
Electrical Technician	3603
Mechanical Technician	2036
Mechanical Engineer	3281

According to Table1, from overall open positions which are reported to Turkish Employment Agency by employers 3603 of them are Electrical Technician, 2036 of them are Mechanical Technician, 3281 are Mechanical Engineer by 2013.

Table 2: Overall Turkish Sectors by 2013 and Open Positions According To Professions

Sectors	Electrical Technician	Mechanical Technician	Mechanical Engineer
Manufacturing	29,6%	69,8%	68,6%
Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning	42,2%	3,6%	3,3%
Construction	11,7%	9,0%	10,7%
Wholesale and Retail Trade	6,2%	7,0%	5,2%
Professional, Scientific and Technical Activities	5,4%	5,7%	6,2%
Other Service Activities	4,9%	5,0%	6,0%

Table2 demonstrate the distribution of the open positions of concerning professions into the sectors of Turkey by 2013. With the rates of %69,8 and %68,6 respectively, manufacturing sector is the most employment received sector with its open positions for Mechanical Engineer and Mechanical Technician. For Electrical Technician profession, by the way, the most employment received sector is Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning with its %42, 2.

Table.3 Open Positions for Electrical Engineering/Technician and Mechanical Engineering in Amasya Province

2013 - 2014[10] Open Positions in Amasya	
Professions	Received Open Positions
Electrical Technician	67
Mechanical Engineering	18
Mechanical Technician	45

Table 3 indicates the employee demands of the labour force market which is requested by Amasya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency for the concerning professions of this study for 2013 and 2014 (March 2014 is inclusive). Electrical technician is the most demanded profession among these 3 professions.

[10] March 2014 is inclusive.

Table 4. By 2013 Existing Employment in Amasya Labour Force Market (10+) for Electrical Engineer/Technician and Mechanical/Electrical and Electronic Engineer

Professions	Total Employment
Electrical Engineer	8
Electrical Technician	13
Electrical and Electronic Engineer	5
Mechanical Engineer	22
Mechanical Technician	11
Total	59

According to the Cooperation Program Public Survey (IPA) conducted in Amasya at 2013, (10+) is the number of employee working in the concerning fields. The most employment rate belongs to mechanical engineering.

Table 5. Sectoral Distribution of the Existing Employment of (10+) Electrical Engineer/ Technician and Mechanical/Electrical-Electronics Engineer Professions in Amasya at 2013

Sectors	Electrical Engineer	Electrical Technician	Electrical-Electronics Engineer	Mechanical Engineer	Mechanical Technician	Total
Construction	3	5	4	6	1	19
Professional, Scientific and Technical Activities	5	5		3	5	18
Manufacturing	0	0	1	13	2	16
Mining and Quarrying	0	0	0	0	3	3
Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Land Vehicles and Motorcycles	0	3	0	0	0	3

Table 5 shows the sectoral distribution of enterprises which are employing concerning professions of the Cooperation Program Public Survey (IPA) in 2013. As it is indicated in Table, the most employed profession is Mechanical Engineer in our province and the other sectors providing employment are respectively manufacturing and construction.

Characteristics of Professions

Turkish Professions Dictionary and the relevant literature were scanned related with the professions handled in this study and the characteristics of scanned professions were listed in general.

Characteristics of the engineering profession are: thinking creatively; dealing with numbers; having an ability of perceiving figure-space relationship; making drawing; being creative; having high design power; using hands; being in dirty, oily environments; dealing with math and science; driving various machines; examining objects (raising animals, dealing with agriculture); building, preparing, moving, locating the stuff; repairing broken things; being inclined to group work; having developed leadership ability.

Characteristics of the technician profession are: being interested in natural sciences especially physics; realizing the relations between figure-space and machine parts; using hands and eyes in coordination; understanding and transferring the instructions; giving importance to the details; making drawings; working under harsh conditions; deciding quickly and accurately; having great sense of responsibility; careful, cautious and patient (Turkish Professions Dictionary of Yeşilyaprak, 2008: 80; Güneri Place, 2008: 57).

Results Obtained From The Hexagonal Model Of Holland

As it is in line with the Holland's prescience (Yeşilyaprak, 2008:90) "realistic" and "investigative" personality types are the dominant personality types for the students from Engineering Departments and Technical Schools. Hence, 35 students from the sample have the characteristics of "Realistic-Investigative-Social" personality type.

Results of Inventory are as follows;

Social-Enterprising-Conventional: 30

Artistic-Social-Enterprising: 8

Realistic-Investigative-Artistic: 6

Realistic- Investigative-Social: 35

Researcher-Creative-Social: 13

Social-Conventional-Realistic: 15

Social-Enterprising-Realistic: 17
Enterprising-Conventional-Investigative: 2
Conventional-Realistic-Investigative: 3
Enterprising-Conventional-Realistic: 5
Social-Enterprising-Investigative: 9
Social-Conventional-Investigative: 2
Enterprising-Realistic-Investigative: 2
Artistic-Enterprising-Conventional: 2

It should be highlighted that another finding of Holland which gives reference to the coherence and consistency between the personality types was verified. Holland states that the letters follow up each other and neighbor letters take place in the same personality type. He also states that this finding is a proof of the coherence and consistency (Armstrong vd, 2008). The most observed personality types in this study are "Realistic-Investigative-Social" with the number of 35 and the following personality types are "Social-Enterprising-Conventional" with the number of 30. Either "Realistic" and "Investigative" or "Social" and "Enterprising" are neighbor personality types on the hexagonal model.

Holland stresses that the personality types which are not neighbor to each other are divergent. In the light of this inventory application, it is the fact that the least observed personality types are "Enterprising-Conventional-Investigative", "Social-Conventional-Investigative", "Conventional-Realistic-Investigative", "Artistic-Enterprising-Conventional" these personality types are not neighbour to each other and the sum of the observation number of all is only 8.

Holland emphasizes that the personality types of the individuals who choose the same profession are similar. Since people have seek an environment in where they can express themselves and make use of their abilities and skills. Environment-personality interaction shapes the behaviors (Aktaran Cramer and Herr, 1992: 198-2000).

In the light of the data obtained as a result of the field and desk researches, it was aimed to form intervention instruments matrix called as "Career Certification" for young university students. The main purpose of this process, starting with the student familiarization of the consultant and Turkish Employment Agency and profession familiarization of the university students through inventory, is providing appropriate environment for youth to be entered into the labour force market and employed right after the graduation.

For the students of Faculty of Engineering grade based study; for the students of Technical Schools period based study was conducted. By doing group works and literature scanning with the academics of Amasya University, core, period/grade based competencies which are necessary for students during their school lives; activities which should be done and events that they should participate were determined at first. Such as; visiting Turkish Employment Agency; meeting with business and profession consultants; participating to social and cultural activities; participating in group works; getting job voluntarily (part-time); forming a social club or participating in existing social clubs which are directly/indirectly related with the profession or field; scanning of resources/activities for profession field in leisure times; summer internship opportunities (domestic/foreign); Having information about job hunting and CV preparation; Career days of City/Region; participating at least one fair or suchlike events; doing research on the sector which is in relation with the profession (web, face to face); recognizing the profession and titles of the profession to be employed after graduation; being aware of the properties necessary for the related sectors and professions, the status of this profession/field in province/Turkey/world, prominent companies of related sector; the name, market share, competition status, success stories and international success of these companies; being aware of the demands of the employer; following the websites (human resources department) of the companies; making interviews with employees/managers of companies; visiting companies; learning foreign language: for both literature scanning process during education life and to increase the chance of being employed after graduation; being aware of which foreign language(s) are necessary for which profession fields; learning foreign language through university support or private language courses etc.

Some of the activities carried out with the formation of Career Certification are as follows: At first 316 university students were introduced about Turkish Employment Agency, their registrations were done. Then, main consultancy services related with job hunting skills, CV preparation and interview with an employer were provided to the 87 students of the Vocational High School. A seminar for Business and Professional consultancy was provided to the 46 students visiting the Agency in the custody of an academist who is tasked by university for this process. To the 16 group interviewing arranged by the business and professional consultants, 362 students participated. In addition, one of the most important activities of the study is the company visit of provincial director for the internship support for university students. Within the scope of these visits, the provincial director met with 38 employers. As a result of these meetings, individuals, who are student or graduated, were directed to the On-the-job training Programs.

CONCLUSION

It is possible to say that the most crucial problem of the Turkish labor force market is the youth; because their participation and employment rates among the market are low and their unemployment rates are high on contrast.

Holistic and inclusionary policies should be implemented in order to pave the way for youth to involve more in economic and social life and to become more active, enterprising and sociable in country economy for the development of the country. By increasing the education quality of the university students, creating qualified labor force and familiarizing labor market to the youth are crucial and opportune. Another issue, which is as important as these, is introducing labor force market to the university students during their education life to increase their employment rate.

For this study, which is one of the efforts exerted to give a support for university students in the process of their transition from school to labor market and to make them ready for the market before their graduation; Amasya province and the university students of Amasya University, which is the only university of the province, were chosen as a target group upon which this study was conducted. Overall data obtained from field research (inventory), desk research (profession analysis), desk researches based on field research (labor force market analysis) were examined and multi dimensional consultancy process was launched for university students.

This study completed its undertaken mission which is related with bringing the education-employment issue forward to increase the number of studies conducting for this issue, by aiming giving a support to youth in the process of their transition from school to labor force market. With a different deduction, this study aims to increase the employment rate of the (educated) youth and highlights that there is a need of a model which is appropriate for Turkey and experiences this in a confined space.

To sum up, this study, whose aim is to increase the compliance level of university students with the professions for which they have been receiving education, interprets the results of the individuals, upon which the Interest Inventory of Holland was applied, with respect to Hexagonal Model. In this study, there is no general inference for Holland's overall theory; yet more, five questions of the inventory which are questioning the working environment of the individuals and one question which is requesting individuals to determine their personality types were excluded from the scope of this application.

REFERENCES

-Armstrong, P.I., Day, S., McVay J.P., Rounds, J.(2008). *Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework forndividual Differences*. Journal of Counseling Psychology. Vol. 55 (1), 1-18

-Bullock E., Andrews L, Braud J, Reardon R C. (2009). *Holland's Theory In An Internatıonal Context: Applıcabılıty Of RIASEC Structure And Assessments*. Technical Report No. 50. http://www.career.fsu.edu/documents/technical/reports/TR50.pdf. Erişim 24 Temmuz 2014

-Cramer H., Stanley H., Edwin L. (1992). *Career Guidence and Counselling Through the Life Spaın*.

-Çelebi N, Ülker N, (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı Ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2(1), 127-139

-Çelik K., Beşpınar U. (2011): Farklı Nedenlerle Çalışma Ve Çalışmanın Genç Üzerine Etkileri, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* 3(1). http://www.sosbilko.net/dergi_SBD/arsiv/2011_1/06kezban_celik.pdf Erişim 11 Kasım 2014

-Deng, C., Armstrong, P.I., Rounds, J. (2007) "The fit of Holland"s RIASEC model to US occupations", Journal of Vocational Behavior, 71, 1-22.

-Gencür A. S.(2011). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Kişilikleriyle Bölüm Memnuniyetleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/Fen bilimleri Enstitüsü, Balıkesir

-Kamaşak R., Bulutlar F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2) http://www.sosbilko.net/dergi_YBD/arsiv/2010_2/14rifat_kamasak.pdf Erişim 11 Kasım 2014

-Miller, M.J., Miller, T.A. (2005). Theoretical Application of Holand's Theory to İndividual Decision-making Styles: İmplications for Career Counselors. *Journal of Employment Counseling*. 42(2), 20-28

-Reardon, R. C. , Lenz J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. Journal of Vocational Behavior 55, 102–113. http://www.scribd.com/doc/128843041/holland-theory-career-assesment-pdf Erişim 28 Temmuz 2014

-Yeşilyaprak B. (2008). Kariyer Yolculuğu. *Özellik-Faktör Kuramı İle Holland'ın Tipoloji Kuramı*. Ankara. 72-97

-Yerin Güneri, O. (2008) Kariyer Yolculuğu. Kariyer ve Eğitimi Planlama. Ankara 48-69

-Dünya Bankası (2008). Dünya Bankası Raporu-44048-TU, Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması. http://www.siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/Youth_Employment_Study-tr.pdf. Erişim 14 Ekim 2014

Kalkınma Bakanlığı (2013). 10. Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.**kalkinma**.gov.tr/Lists/Yaynlar/.../Onuncu%20**Kalkınma**%20**Planı**.pdf Erişim 14 Ekim 2014

-TÜİK. (2014). Dünya Nüfus Günü, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975 Erişim 24 Ekim 2014

-TÜİK. (2014). Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar. http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_**2013**.pdf Erişim 24 Ekim 2014

-Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Elektrik Mühendisliği Meslek Bilgi Dosyası. İŞKUR. s.2

-Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Makine Mühendisliği Meslek Bilgi Dosyası. İŞKUR. s.2

-Türk Meslekler Sözlüğü. (2014) Elektrik Teknikeri Meslek Bilgi Dosyası.İŞKUR. s.2

WHAT IS Y GENERATION EXPECTING FROM PROFESSIONAL LIFE

Mustafa Taşlıyan[1]
Ahmet Melih Eyitmiş[2]
Enise Gündoğdu[3]

ABSTRACT

21st century, in where radical changes have been experiencing in the dynamics of professional life; globalization, competition, new information and generations have been coming forth, has brought a very different life style than ever before with itself. Studies which have been conducting to keep up with these changes and to understand the companies, environments and competitions, indicate that the demand of existing employees working at present may be different from the expectations and demands of the human resources to be employed in the future.

Due to the changing and developing social and technological properties, generations have become known by different codes. While the generation consisting of the individuals who left their business life's 20-25 years behind is referred to as "X generation", the generation consisting of the individuals who born before a certain years determined according to literature and can use internet, computer and information effectively is called as "Y generation". The aim of this study is to determine the expectations and demands of the Y generation from the professional life of the future and transfer these expectations and demands to the administrators of the X generation.

In this study the obtained data coming from the implementation of the prepared survey form as a result of the examination of the domestic and foreign literature upon the final year students of the KSU Avsar Campus were used. Survey form is consisting of two sections. In the first section of the survey form, there are questions for the demographic characteristics of the participants. In the second section of this survey form, the expectations of the students from their future possible jobs are trying to be determined. For comparison of the answers given by final year students to identify their workplace expectations t-tests and ANOVA tests were used.

Keywords: Y Generation, Future workplace expectations, Professional life

INTRODUCTION

Agencies and institutes of today which have been forming the dynamics of change and development have to contain one of the main basic production inputs; human in itself. Starting from the establishment of a business, it is assumed that it will be permanent and upon this assumption plans have been made and applied. Strategies must be changed and renewed according to the terms and conditions of the day. National and international competition brings the obligation of rearranging the customer demands and expectations for product and service with itself. In such a changing environment, companies no longer be able to provide appropriate goods and services which can met the needs of the modern customers and also the professional life approaches of them would no longer be efficient for the new generation. Just as the variations in the goods and services expectations of the customers; the expectations of the employees who are the one of the main basic input for production have been changing in time. To ensure the integrity of the workplace and to promote employees at a maximum level, employers and administrators should be aware of the characteristics of the new generation and produce appropriate solutions by identifying cultural and communicational differences (Adıgüzel and et all, 2014;170).

[1] Prof. Dr. of Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Economics and Administrative Sciences/ Department of Business, mustafatasliyan@hotmail.com
[2] Teaching Assistant of Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Economics and Administrative Sciences/ Department of Business,, a_melih@hotmail.com
[3] Teaching Assistant of Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Economics and Administrative Sciences/ Department of Business, enise_gun@hotmail.com

DESCRIPTION OF GENERATION TERM

New generation named as Y generation is extremely important since the new social structure is going to contain the employees and administrators from this generation in the immediate future. The term generation refers to the composition of people born and living about the same time, who share the similar ages and life stages; and who have been shaped by the specific events and trends of the given period of time (Albayrak, 2013;17). People with birth dates ranging from the early 1980s to the early 2000s form the Y Generation (Akdemir et all, 2013;14). However, according to Sheahan (2009); the Y Generation, which is called as "internet generation" as well, represent the people born in the 1978-1994 years. Y generation is distinguished from other generations because of their attitudes and behaviors (Keleş, 2011;131). The most typical characteristic of the Y generation is their high predisposition towards intergeneration information technology and literacy (Maxwell and Broadbridge, 2014:548). High career opportunities and entrepreneurial spirit of them are separated this generation from the others explicitly (Ayhün, 2013;105). The differences between the generations can be summarized as follows (Deneçli and Deneçli, www.iku.edu.tr);

	Baby Boomers 1943-1964	**X Generation 1965-1979**	**Y Generation 1980-2000**	**Z Generation 2000+**
Properties and Values	- High sense of loyalty - Workaholic -Give importance to group work - Satisfied - Competitive - Lag behind the technology	- Unstable sense of loyalty - Respectful for authority - Social sensitive - High working motivation - Satisfied - Anxious - Low relation with technology	- Low sense of loyalty - Hardly adopt to authority - Freewheeler - Change job very often - Individualist - Grow up with technology	-Collaborator -Creative -Born with technology

The main characteristics of this generation can be listed as follows (Çatalkaya, 2008: Ulker, 2013);

They grew with multi-channel TV, recognized and adapted to internet easily.

They are lack of long-term loyalty and not being satisfied easily.

Their expectations from themselves and their employers are really high.

They believe that the education and learning processes are indefinite; they give importance to in-house trainings.

They eager to take responsibility and they want to prove themselves in a short period of time.

They can easily put themselves and their preferences forth, they are more enterprising.

They do not like taking direction and being inferior.

They become restive under the pressure of high authority; they want more flexible and understanding bosses/administrators.

They give utter importance to their own ideas and they absolutely want to be asked their opinion.

They are more ambitious than older generations; they want to be promoted in great haste.

They want status; however they reject loyalty and hierarchy.

They do not like satisfaction, waiting, patience and gratitude.

They wish to be motivated, work entertainingly and participate instead of receiving order.

The people of Y generation especially want to be the part of a group and at the same time they wish to a center of interest. Since they give importance the group work, they exert efforts to include new others to the group. Since they devote themselves their group loyalty, they want to be deal with each task (www.education-portal.com).

THE RESEARCH FOR THE EXPECTATIONS OF Y GENERATION

Our country is a dynamic economy in which 600 thousand young people have been entering every year. Every passing year, lots of new companies have been participating to the market and lots of firms have been compelling from not finding qualified employees or brains which can carry them to future. The main requirement for firm to be more productive, qualified and innovator is; making necessary adjustments in order to meet the needs and expectations of the employees by understanding them. The main aim of this study is to stress the need that companies should give importance to the expectations of the today's young employees and making necessary regulations related with this field. In this context, future expectations of the Y generation from the companies were trying to find out by considering the criteria given by the study of Mazuki (2011; 521). The variables of this study were translated into Turkish and the prepared survey form was conducted upon the final year students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Kahramanmaraş Sütçü İmam University which is located in Avşar Campus. In the first part of the survey form, which is consisting of two parts, questions related with the demographic characteristics of the participants. In the second part, Culture, Communication, Group Working, Decision Making, Motivation, Development and Administrator expectations of the students from the workplace that they are planning to work in future were detected. Main variables of this study were measured through multiple items and after the SPSS data entry was completed the validity measurements of the questions which are testing the each of the variable were done. Asked questions, whose reliabilities were proved through Alpha reliability test, was merged in SPSS by using the "compute mean" option and the research variables which are appropriate for comparative analyses (t-test, ANOVA) were formed.

Demographic Characteristics of the Individuals Participating In The Survey

Table 1. Demographic Characteristics of the Y Generation Participating In The Survey

Demographic Characteristics	Number	%	Demographic Characteristics	Number	%
Gender			**Upbringing Styles**		
Female	157	60,6	Domineering in general	18	7,0
Male	102	39,4	Freewheeling in general	17	6,6
Department			**Age**		
Public Administration	40	6,9	21 and below	23	9,1
Business	40	15,4	22	61	24,2
Economics	161	62,2	23	97	38,5
Other	40	15,4	24 and above	71	28,2

Work Experience					
I'm a student with no work	100	38,6			
experience	110	42,5			
I'm a student, I worked time	49	19,9			
to time					
I'm a student, I always					

Students who are volunteers to answer the questions of survey form were asked to answer demographic questions first. It was observed that the majority of the final years students who participated to this survey form are Female (%60,6) and their upbringing styles are Free in the custody of parents (%86,4). Since the majority of this group are at the age 23 and above of it, this group complies with the definitions of Y Generation. In addition it was identified that the vast majority of the students have worked time to time (%42,5) and have always been working (%19,9); and they have experiences in labour market. By considering the analysis of the expectations of the groups given above, no difference was observed about their expectations from the business life.

Table 2. Living and Upbringing Place of The Individuals Participating in the Survey

Living Place	**Borned Place**		**Place where you lived mostly in between your 12-19 ages**		**Place where you are currently living in**	
	Number	**Percent %**	**Number**	**Percent %**	Kahramanmaraş	37,5
Village-Hamlet	23	8,9	14	5,6	Adana	10,8
Small Town-Town	85	32,8	71	28,3	Gaziantep	8,5
City Center	95	36,7	100	39,8	Hatay	5,0
Metropolitan	55	21,2	66	26,3	Other Cities	38,2

It was revealed that the vast majority of the individuals participating in the survey form were born and they spent their youth in the city center (%36,7). It was determined that both situations have no effect on the expectations from the business life. Since the University in where this survey form was applied upon the students of concerning departments, is in Kahramanmaraş; the vast majority of the group is consisting of the urban youth and youth from neighbor cities are taking the following places in the list.

Table 3. Education Level of The Parents of Individuals Participating in The Survey Form

Education Level	**Mother**		**Father**	
	Number	**Percent %**	**Number**	**Percent %**
Literate	40	15,6	4	1,6
Primary School	147	57,4	129	50,8
Secondary School	60	23,4	87	34,3
High School	3	1,2	7	2,8

Faculty	5	2,0	20	7,9
Master- Doctorate	1	0,4	7	2,8
Total	256	100	254	100

As it can be seen from the Table 3, education level of the mothers are lower than the education level of the fathers; However, the education level of both of them have no effect on the expectations of the youth from the business life.

Table 4. Professions that the parents of the individuals participating in survey form have worked at most during their business life

Education Level	**Mother**		**Father**	
	Number	**Percent %**	**Number**	**Percent %**
Never worked before	201	79,8	4	1,9
Private Sector	19	7,6	58	23,0
Public Administration	12	4,9	68	27,2
Agriculture Sector	10	4,1	37	15,1
Own Business	9	3,6	82	32,8
Total	245	100	249	100

According to the answers of the students from the faculty of economics and administrative sciences to the questions of the survey form, it was reported that the vast majority of the mothers have never worked before. As a result of the analyses, it was identified that parents have no effect on the expectations of the students from the business life.

Table 5. Family Income and Income Expectations of the Individuals Participating to the Survey

Family Income			**Expectation of Individual**		
	Number	**%**		**Number**	**%**
0-900	23	10,0	0-1999	22	9,1
901-1800	72	31,3	2000-2500	119	49,2
1801-2400	53	23,0	2501-3000	61	25,2
2401 and above	82	35,7	3001 and above	40	16,5
Total	230	100	Total	242	100
Average Income	2325		Average Income Expectation	2794	

Y generation is economically in more expectation from the real family income. Although the reasons of this expectation are forming the basis of another study; 2000 TL which is the beginning salary of an incipient public servant, hunger threshold determined by the national union and human capital law might be shown as results of this situation.

2.2. Expectations From The Workplace

Table 6. Reliability Analysis Results of the Variables Referenced For The Survey Form

Variables	Scale Number	$\bar{x}$ s	Cronbach Alpha Value
Culture in my business life	6	4,58 1,42	,8446
Administrator in my business life	6	4,84 1,42	,8745
Communication in my business life	6	5,26 1,07	,7013
Decision Making in my business life	6	5,27 1,02	,6771
Group Work in my business life	6	5,43 1,24	,8562
Motivation in my business life	6	6,19 1,05	,8783
Development in my business life	6	6,28 1,08	,8943

The scale used in the survey form was taken from Mazuki (2011:512). The reliability of the items of the scale applied in Kahramanmaraş shows similarity between the reliability of the scales of Didem (2012) and Mazuki (2011). All of the sub variables of this scale are in line with the criteria of the reliability analysis of international literature. It was observed that the least participation is to "culture" in workplace and the factor that the Y generation gives at most importance to is "personal development".

Table 7. Answers Given For The Propositions of Culture and Administrator Expectations Which Are The Sub Variables of The Scale Used In The Survey

Culture Expectations From Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
In business life individuals care each other.	10,9 28	7,8 20	15,6 40	18,4 47	12,5 32	7,8 20	27,0 69	100 256	4,45	2,03
Companies pay attention to the customers and meet their needs.	6,2 16	4,6 12	10,4 27	22,8 59	14,7 38	13,9 36	27,4 71	100 259	4,86	1,81
Companies share what's happening in the workplace to their employees	19,1 49	11,7 30	15,6 40	15,6 40	17,1 44	8,2 21	12,8 33	100 257	3,76	1,98
Companies look for a way to make their employees more productive.	4,3 11	1,9 5	8,2 21	10,9 28	15,2 39	19,1 49	40,5 104	100 257	5,50	1,69
Employees can work with each others as groups cohesively.	4,7 12	3,5 9	12,8 33	14,3 37	19,4 50	15,9 41	29,5 76	100 258	5,06	1,74
Companies pay attention to the problems of their employees and look for a way to solve them.	20,2 52	12,8 33	12,0 31	16,7 43	9,3 24	0,527	18,6 48	100 258	3,88	2,15
Expectations From Administrator in Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
Administrators are role models for me.	10,9 28	8,1 21	8,9 23	14,0 36	13,2 34	22,1 57	22,9 59	100 258	4,68	2,00

My administrator is kind of a pathfinder in business life.	7,8 20	5,8 15	11,2 29	13,6 35	22,5 58	15,5 40	23,6 61	100 258	4,78	1,84
Creates a vision for the opportunities that I can take in future.	6,3 16	5,1 13	10,2 26	12,5 32	19,5 50	22,3 57	24,2 62	100 256	4,98	1,78
Assists me by identifying my mistakes and giving feedbacks.	4,7 12	3,9 10	9,3 24	14,0 36	17,1 44	19,8 51	31,1 80	100 257	5,19	1,74
Provides necessary information for my promotion	8,1 21	8,5 22	13,6 35	17,1 44	17,1 44	15,9 41	19,8 51	100 258	4,53	1,87
Administrators warn me to reach standards.	5,4 14	3,5 9	13,2 34	16,7 43	17,4 45	18,2 47	25,6 66	100 258	4,94	1,75

*** 1 completely disagree… 7 completely agree**

Each of the propositions which are forming the sub variables of the study were tabulated by evaluating separately. While the cultural expectation in workplace getting the lowest participation; employee of Y generation declares that the attitude and behavior of the employer are affecting the culture negatively. They think that the employers will not give much importance to the issues of informing their employees (with 3,76 score it is the lowest result among all other propositions) and the problems of the employees. Therefore, they stress that not the employees have negative approach to the culture; the employers have negative effect by getting into the act serving to increase the profitability. Y generation has been waiting for help from administrators on the subject of activities which are for personal maturing and gaining experiences.

Table 8. Answers Given For Communication and Decision Making Propositions Which Are The Sub Variables of The Scale Used In The Survey Form

Communication Expectations From Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
I believe that I can share my opinions with others without hesitation.	6,9 18	4,6 12	8,5 22	11,2 29	16,2 42	18,1 47	34,4 89	100 259	5,17	1,87
I am kind and supporter while contacting with my colleague.	1,6 4	1,2 3	4,3 11	5,0 13	10,9 28	26,0 67	51,2 132	100 258	6,05	1,33
Being contracting with my colleagues will make me happy.	1,6 4	1,6 4	5,1 13	6,7 17	11,0 28	23,1 59	51,0 130	100 255	5,97	1,41
I usually speak my mind.	16,0 41	10,5 27	15,2 39	17,9 46	13,6 35	12,1 31	14,8 38	100 257	3,98	1,99
I think that my colleagues will give importance and listen my problems	4,7 12	2,7 7	6,2 16	10,9 28	12,4 32	27,5 71	35,7 92	100 258	5,49	1,67
I give long and accurate instructions to my colleagues.	4,7 12	7,0 18	9,3 24	14,7 38	19,8 51	22,5 58	22, 157	100 258	4,94	1,73
Decision Making in Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***S***
I trust and go with my instincts	7,3 19	8,5 22	10, 4	17, 0	15, 1	12, 4	29, 3	100	4,78	1,94

			27	44	39	32	76			
I feel more comfortable when I take a decision logically and systematically.	1,23	,41	2,77	6,216	10,427	25,967	53,3138	100259	6,15	1,20
In decision making process I consider the realties rather than my senses.	1,23	2,05	4,010	6,316	16,241	24,161	46,2117	100253	5,92	1,35
In decision making process I consider my senses rather than rational reasons.	16,342	13,234	15,640	14,036	13,635	14,036	13,234	100257	3,90	2,01
Even though the data prove the correctness of something, I do not make decision that I do not believe precisely.	5,414	3,910	7,319	10,427	20,152	21,255	31,782	100259	5,26	1,74
I make decision by considering the analysis of the real data.	2,77	1,95	6,216	9,725	17,445	23,260	39,0101	100259	5,63	1,53

*** 1 completely disagree… 7 completely agree**

Within the scope of this study, it was requested from the participants to score the propositions related with the Communication and Decision Making according to the scale assessment which is consisting of 7 items. It was determined by the arithmetic averages that these two sub variables are the expected properties of participants in the business life in general. Even though some of the participants claim that they are not as much as agree with the others; the most of them declare that they want to work in a company in where there is an open communication and in where the decisions have been making logically and systematically rather than considering senses.

Table 9. Answers Given For Group Working, Motivation and Development Propositions Which Are The Sub Variables of The Scale Used In The Survey Form

Group Working Expectation From Business Life										
Variables	**1*** **% N**	**2** **% N**	**3** **% N**	**4** **% N**	**5** **% N**	**6** **% N**	**7** **% N**	**T** **% N**	$\bar{x}$	***s***
I take responsibility in meetings to dominate my team.	3,910	3,18	5,815	12,733	14,738	19,751	40,2104	100259	5,51	1,67
I lend assistance for disagreements within the group.	2,77	2,77	3,910	10,828	15,139	27,872	37,196	100259	5,64	1,51
I inform each of the team workers about everything.	5,815	3,59	6,216	14,738	18,147	20,152	31,782	100259	5,23	1,74
I give direction to the ways of things to do as a group activity.	4,211	3,18	9,324	13,535	19,751	25,165	25,165	100259	5,17	1,64
I assist my team workers to awake them for	2,3	4,7	4,3	11,	18,	26,	31,	100	5,4	1,55

differences.	6	12	11	7 30	7 48	5 68	9 82	257	7	
I like being active and taking notes in the meetings.	3,5 9	2,7 7	6,2 16	10, 5 27	13, 6 35	20, 9 54	42, 6 110	100 258	5,6 1	1,64
Motivation Expectations From Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***s***
I'll be more motivated if my colleagues' approach to me is friendly.	3,5 9	2,7 7	1,9 5	4,6 12	13, 1 34	20, 5 53	53, 7 139	100 259	5,9 7	1,52
Developing my skills and abilities makes me more motivated.	1,2 3	1,9 5	2,7 7	3,9 10	8,2 21	18, 7 48	63, 4 163	100 257	6,2 6	1,28
Being free while working makes me more motivated.	1,9 5	2,3 6	1,9 5	6,2 16	8,9 23	22, 8 59	56, 0 145	100 259	6,1 0	1,38
Given opportunities to success valuable things makes me motivated.	,4 1	2,7 7	2,3 6	2,7 7	9,7 25	19, 8 51	62, 4 161	100 258	6,2 8	1,22
Promotion or better job makes me motivated.	,4 1	,4 1	2,7 7	7,0 18	8,5 43	16, 7 22	64, 3 166	100 258	6,3 0	1,15
Gaining appreciation of my administrator makes me motivated.	1,5 4	2,3 6	1,5 4	5,0 13	6,2 16	17, 4 45	66, 0 171	100 259	6,2 8	1,32
Development Opportunities in Business Life										
Variables	**1* % N**	**2 % N**	**3 % N**	**4 % N**	**5 % N**	**6 % N**	**7 % N**	**T % N**	$\bar{x}$	***s***
I want to acquire new abilities by the means of company that I work for.	3,1 8	2,3 6	1,9 5	3,1 8	9,7 25	13, 6 35	66, 3 171	100 258	6,2 0	1,47
I want my company to give opportunity to be promoted.	1,9 5	1,9 5	1,6 4	2,7 7	8,9 23	14, 3 37	68, 6 177	100 258	6,3 2	1,31
I want my company to provide more technical information	,8 2	,8 2	3,9 10	3,9 10	8,9 23	15, 2	66, 5	100 257	6,3 1	1,22

						39	171			
I want my company to provide more information about product and service.	,82	,82	1,62	3,910	8,622	19,249	65,1166	100255	6,37	1,10
I want my company to be more supportive to improve my foreign language skills.	2,36	1,95	3,59	3,18	8,923	14,337	65,9170	100258	6,21	1,42
I want my company to give opportunity to complete my training.	2,36	1,95	1,64	3,910	7,820	11,229	71,3184	100258	6,32	1,37

*** 1 completely disagree… 7 completely agree.**

In the literature, companies of our age have been defined as institutions working collaboratively; having powerful innovational and intellectual capital. As a scope of studies for the company appropriation of the individual, by the way, it has been emphasized that job satisfaction and perceptions of the reliability of the company should be high. In this study, supportive results for the early studies in the literature have been obtained. Employees of the future business life have been emphasizing on the need to give importance to the teamwork in the companies where they would be employed. This finding corresponds to the study of Deloitte educational foundation (2013; 14). The employees of Y generation also declare that assigning a task by considering the appreciation, achievement ambition and skills would increase their motivation. Another finding obtained from this study is; new generation does not want to deal with the same profession and do the same assigned task perpetually. In this study, according to the obtained results of the participants, most highly ranked propositions are; continuous improvement; rapid promotion by learning new things; and offered opportunities.

CONCLUSION

In today's society, the business life and workplace approaches of the employees, which are named as Y generation and whose the first born members are 34 years old and entered into the business life, have been varying. Due to the main characteristics of this generation; their approaches to the communication, technology, freedom, colleagues and teams are different from the perspectives of the previous generations and to motivate and get better efficiency from this generation, analyzing the characteristic properties and behavior patterns of them will be the only way.

With the help of this study, the expectations of the final year students of Kahramanmaraş Sütçü İmam University from the business life were identified, and it was revealed that the personal development and motivation variables are more important than the others.

In addition, as a result of this study, it was found that the places in where the Y generation was born or raised; and the obtained income factors have no effect on the business life expectations of the Y generation. Statistically, no different results were obtained between the groups. Another finding obtained from the answers of the participants of this study was; there is no effect of the parents of the Y generation on the

business life expectations of them. Having nonworker or worker; or having more or less educated mothers did not differentiate the business life expectations of the individuals.

Another finding of this study which is not having a place in the literature and for which there is a need to conduct more researches to support it, is; unlike the X generation, Y generation has relatively high salary expectations from the business life. Even though this finding is in line with the proposition of "The X generation is content with what they have but the Y generation wants more", there is still a need to conduct more studies upon different target groups and in different regions to obtain different assertions. Another proposal which is brought forward is by bringing the scales of the foreign literature in compliance with the our country's workplace environment, the expectations of Y generation from business life should be identified regularly and obtained results should be shared with the those concerned. In addition, the expectations of the administrators from the Y generation should be identified and in the lights of these findings the open positions should be declared for Y generation and also the Y generation should be trained for these open positions. This helps both generations to understand each other and to form most active, productive and efficient workplaces. "Age ranges of the generations might vary according to the development levels of the different regions" claim, which is not discussed here but it can be the subject of future studies, should also be investigated.

REFERENCES

Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N., 2014, Kuşakların Değişen Yüzü ve y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), 165-182

Akdemir, A., Konakay, G., Demirkaya, H., Aral Noyan, Bülent Demir, Cengiz Ağ, Çağlar Pehlivan, Eşref Özdemir, Gülbeniz Akduman, Hanife Eregez, İlksen Öztürk, Oktay Balcı, 2013, Y kUşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 2(2), 11-42

Albayrak, A. Ve Özkul, E., 2013, Y kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma, İnternational Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish or Turkic, 8(6), 15-31

Ayhün, S.E., 2013, Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi, 2(1), 93-112.

Çatalkaya, C., 2008, Y kuşağı ve İnsan Kaynakları, 12.4.2008, Erişim tarihi: 04.11.2014 http://www.yetenekvekariyer.com/y-kusagi-ve-insan-kaynaklari/

Deloitte Eğitim vakfı, 2013, Y Kuşağı İnovasyon Araştırması; Erişim tarihi: 4.11.2014 http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/Other/TR_Y_Kusagi_Inovasyon_Arastirmasi_11072014.pdf

Deneçli, C. Ve Deneçli S. Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması Ve Kuşaklar, Erişim tarihi: 04.11.2014 http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc

İşçimen, D. S., 2012, Y Kuşağı Çalışanların İş Yaşamından Beklentilerinin Karşılanma Düzeyi İle Kurumsal Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bir Örnek Uygulama, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, YL Tezi, İstanbul.

Jasoh, M., Simun, M. ve Chong, S.C., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Of Fresh Graduates: Roles of Graduates, Higher Learning İnstitutions and Employers, Education+Traning, Vol.53(6), 515-530.

Keleş, H.N., 2011, Y kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Organizasyon ver Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.

Maxwell, G.A. and Broadbridge, A., 2014, Generation Y Graduates and Career Transitions:Perspectives by Gender, Europan Managment Journal, 32, 547-553.

Mazuki,J., Simun,M. and Chong,S.O., 2011, Expectation Gaps, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Fresh Graduates, Education + Training Journal, Vol.53, No.6, pp.515-530.

Sheahan, P., 2009, Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work, New York: Hardie Grant Books.

Ülker, H. 2013, Y KUŞAĞI DA NEYİN NESİ? Erişim Tarihi; 04.11.2014 http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/791/Y%20kusagi.pdf

Chevette, A. ,Generation Y:Definition,Characteristics & Personality Traits ,Erişim Tarihi: 15.11.2014 http://education-portal.com/academy/lesson/generation-y-definition-characteristics-personality-traits.html#lesson

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION II-C

26 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 3

LABOUR MARKET INFORMATION SYSTEM

CHAIR:

PROF. DR. SELAHATTİN TURAN

(ESKİŞEHİR OSMANGAZİ UNIVERSITY)

euro | guidance

LABOUR FORCE MARKET INFORMATION SYSTEM- CURRENT SITUAION IN TURKEY AND NORWAY SAMPLE

Assoc. Prof. Dr. Özlem ÇAKIR[4]
Research. Associate. Işıl KELLEVEZİR[5]

ABSTRACT
Labour force market is a structure including problems concerning many actors such as employees, ununemployed people, unions, employers and employers' institutions, state and relevant institutions, nongovernmental organizations. In our country unemployment rate and youth unemployment rate are high; general labour force participation rate, women employment and women labour force participation rate are low; informal employment is common; labour force supply and demand show quantitatively and qualitatively incongruity and our country is exposed to external migration. Our country continues seeking a solution for present issues in the labour force market. According to Turkish Statistical Institute Data June, 2014, general unemployment is 9,5%, labour force population is 29 million 240 thousand, labour force participation rate is 51,3%; according to Turkish Statistical Institute Data January,2014, informal employment is 33,6%.
As a solution for these issues active and passive employment policies are generally suggested notably employment intensive measures, development of education and employment relation. But first of all data should be acquired correcty to be able to implement realistic solutions to issues. It is thought that solution seekings established on missing and irregular data will enlarge issues. By means of labour force information system, correct data is collected with direct method and it is properly analyzed with effective system. In our country, Turkish Employment Organization is directly related to labor market information system. Besides this organization, institutions such as Ministry of Labor and Social Security, Ministry of Education, The Council of Higher Education, Ministry of Family and Social Policies and various Nongovernmental Organizations contribute to issue.
Aim of this study is reveal current structure related to labour force market information system in Turkey and compare two countries sample. In this notification, ''Labour force market information system'' sample of non-member state Norway will be analyzed and it will be evaluated comparatively.
In non-member state Norway, labour force market information system is discussed and measured by Ministry of Labor Force and Social Relations.
Theme Subject: Labour Force Market Information System- Current Situation
Keywords: Employment, Labour Force Market, Labour Force Market Information System, Labour Force Supply and Demand

Labour Force Market Information System

According to International Labor Organization's definition, population between 15 and 64 in a country constitutes labor force i.e. population in working age. Labour force is total of unemployed people and employees. Labour force market doesn't include individual, who dispensed with looking for job and don't looking for job. Population movements effects market entry and releases. Basic causes in market entry and release can be birth, death, retirement, migration, natural disasters. Following individuals are called unemployed:

Individuals have no job, Individuals want to work but they didn't find a job although they looked for it in last 4 weeks (Parasız, 2000, p.8).

Labor constitutes core of labour force market. By means of production participation of human labor, an environment constitutes and this environment has supply and demand. This environment is called as labour force market (Işığıçok, 2011, p. 3). Labour force market is an environment, where labouerers, willing to transfer their ability to do work generally for a fee (except working at own charge and family labour situations), encounter individuals requesting labour force to use in the production and service delivery (Ünal, 1996, p. 88); (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013, p. 4). Labour force market can be defined as an environment, where current works and employers encounter with individuals generally leaving their educations or ending this process and getting to work. Labour force market is a social structure, where there are supply and demand, input and output, fee.

[4] Dokuz Eylul University Department of Labour Economics and Industrial Relations Faculty Member
ozlem.cakir@deu.edu.tr
[5] Yasar University Vocational School Foreign Trade Program Supervisor
isil.kellevezir@yasar.edu.tr

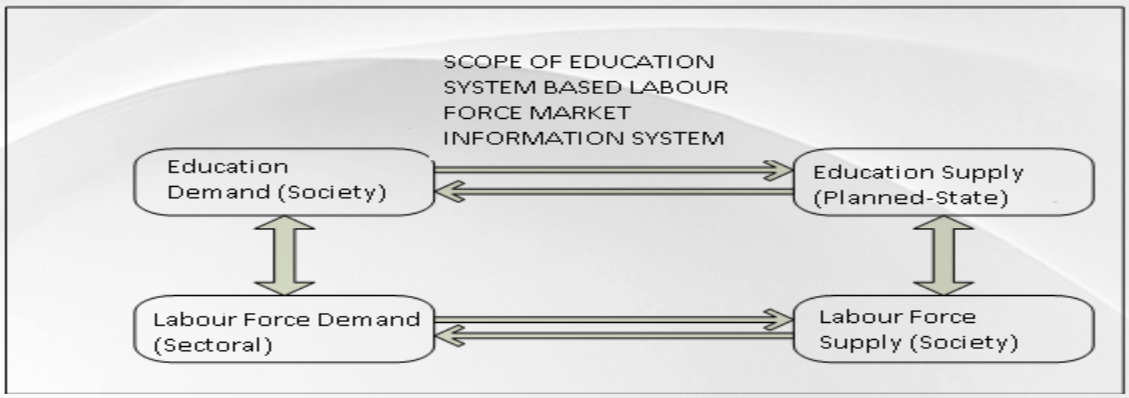


Table 1: The Scope of Labor Market Information System on the Basis of Education System

Labor force markets are formed in the shape of dual structure being as primary and secondary. Primary markets consist of works requiring high technology and performed by high qualified labor. Secondary markets consist of works being not technology intensive, based on muscle strength, unsecured and unpreferable. Transivity between these markets-at very high rate- is not subject. While labor working in primary markets must have received good education, there is no necessity like this in the secondary markets. Besides primary labor markets constitutes of jobs having full time working hours, right and freedoms like unionization, job security and good working conditions and being high paying. In the secondary markets jobs are generally part time, unsecured, low paying and in this job there is no unionization, social rights aren't considered important and they have bad working conditions.

Labour force market must have beed consisted of primary market in order that labour force market information system is able to work and enable to analyze correctly. Even if data of labour force market, where there are job unsecurity and informality, provided information isn't correct and reliable.

Properties possessed by market, where there is human resource required by new age, can be studied in three groups. Correctly planned labor quantitatively and qualitatively; labor having lifelong learning and transferable ability; flexible, coherent technical education systems (Noonan, et al. , 2007)

Considering properties of labour force markets, it points out that they are numerous. When labour force market is said discursively, primarily it refers to a complement consisted of multiple structures. For example; it can be referred to markets on the basis of province; occupational group and country and region. Lines can be drawn physically and conceptually. Second property is that there isn't single current value of labor in the labour force markets. When employees aren't in the opinion of equal pay for equal work approach due to missing enlightenment and other reasons, they are charged with different wages. Third property is that labor isn't homogeneous. Goods and services can be standardized but when it comes to human, although people are exposed to same education and environmental factors, standardization is impossible. For this reason labor choice has importance in terms of employers.

On the other hand fourth property is continuity of employment relationship. In the employing labor, continuity is basis. Employer wants labor to employ constantly. High labor turnover rate is disadvantageous situation. Due to the fact that labor an inseparable part of individual, labour force offer labor with itself. This is fifth property of market. Individual will be impressed by working conditions in the workplace, exposed to risks and come across with various factors psychologically. Sixth property is that labour force has less negotiating power. Employers are more powerful than employee in the wage negotiation because there is a great number of labour force to be matched with inadequate job. Finally labor demand is derived demand. While production input is demanded directly in the other good and service markets, labour demand depends on good and service production (Biçerli, 2007, p. 6-8).

When labour force layers are considered, labor markets can be evaluated as general, occupational and internal labor markets (Winch, 2000, p. 131).

General labour force market is market, which doesn't require any specific information and ability. Any obligatory entry condition isn't looked for. In these markets, employers prefer individuals having minimum education and working effectively and productively and employers generally don't look for long-termed commitment. Due to the fact that top level ability isn't looked for and recruitment and dismissal of individuals occurs quickly, labourers do their level best. It is a labour force market related to economy sectors requiring lowest quality.

Occupational labour force market is structures having own definite limits and in which individuals develop occupational industry specific skills in different industries, at different occupations in these industries. For employers, key market indicator is knowledge and skills obtained by means of education, quality and inspection. For this reason, it requires more regulation than general labour force markets do. Besides occupational labour force markets require skill procurement and in order to provide this they are closely related to education and training systems. Occupational labour force market, whose limits are determined properly, provide benefit due to the fact that mutual requirements are known for labour force and employer. A system, in which graduate qualities are known, enable personal development for labour force market requieing always more knowledge, skill and experience. A structure having occupational labour force markets give companies higher specialized product and service development opportunity with skilled labour force.

Internal labour force markets consist of employment from specific company. Actually rather than a labour force market, it is formed in the interoffice administrative process. But it depends on other markets at the point of source. It is the point in question, when there is loyalty of labour force in firm to firm. If employers regard labour force as permanent value of company, labour force can provide significant competitive advantage for company.

At first active planning should be done for harmonization of labour force demand and labour force supply, increasing employment and decreasing unemployment. Planning should be done with appropriate method on the basis of correct, valid, reliable, pertinent data. Labour force market demands should be correctly estimated in terms of quality and quantity, after then education system and its components should be designed according to this and labour force structure should be formed. In today's conditions it is determinative to have human resource based on prediction of planned requirements in terms of not only quantity but also quality.

Labour Force Market Information System in Turkey

Public employment institutions are institutions being active on the subjects of data collection regarding labour force market, its analysis and interpretation as well as on the subjects of matching labour force supply and demand at national level by state, determining and implementing active and passive labour force policies, business and vocational counselling, bringing jobseekers and employers together. In every part of European Union this unit works generally depending on Ministries of labour and as triple structure, which is state, social partners consisting of generally employer representatives and public employment institutions.

In Turkey, the Ministry of Labour established in 1945 is the first institutional formation regarding labour force market. Later Labour-Employment Exchange established in 1946 took on task of inspection and arrangement of labour force market. State Planning Organization established to monitor labour force market in 1963 carried out various studies. For example; with the concept of ''surplus labour'' instead of ''unemployment rate'' it published total number of unemployed people having different quality however this concept explained invaluable part of labour rather than being unemployment indicator. State Planning Organization's style of data collection and estimating methods became a matter of debate. In 1966 Household Labour Force Surveys started by State Institute of Statistics is important step for labour force information system. It provided traceability of labour force with continuous, Standard and internationally accepted results. Thought of establishment of comparison and rating system at international level was suggested with ''labour force information system'' published in the official gazette on 17 April 1988. Within the frame of project, it was aimed at publication of labour force supply and demand statistics with three-month regular periods. In 1990 , within the scope of ''project of labour force information system'' being within the United Nations Development Programme it was decided that household labour force surveys were done separately as rural and urban twice yearly and they were restructured.

Nowadays in Turkey Turkish Employment Organization is active depending on Ministry of Labour and Social Security and as financially and administratively autonomous public employment institution. Institution's activity, operation and responsibilities were determined by law no. 4904 published in 2003 (Legislation, 2014). According to this law, institution central organization service units were specified as the following:

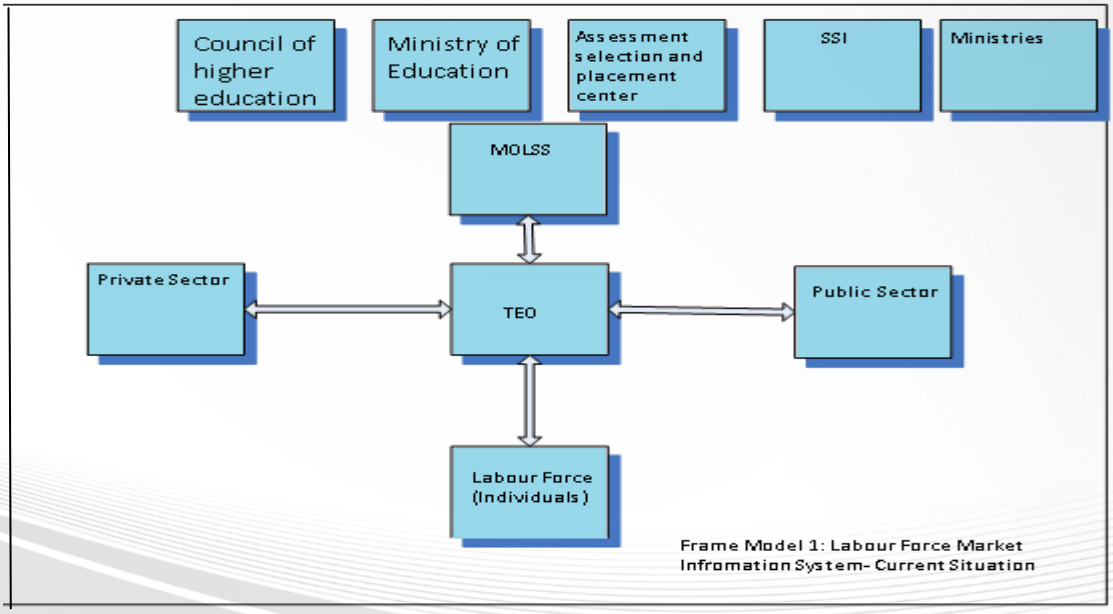
a) Department of Employment Services
b) Department of Active Labour Force Services
c) Department of Job and Vocational Counselling
d) Department of Labour Force Market and Statistics
e) Department of Foreign Affairs and Projects
f) Department of Unemployment Insurance
g) Department of Fund Management and Actuary

h) Legal Consultancy Department
i) Department of Strategy Development
j) Department of Human Resources
k) Department of Support Services
l) Department of Data Processing.

From these units, duties of Department of Labour Force and Statistics being unit regarding Labour Force Market Information System are stated by the same law as the following:

1) Collecting, analyzing, interpreting and publishing labour force market data on local and national basis
2) Coordinate labour force market research and analysis at local level and providing standardization on this subject.
3) Taking actions regarding institution services performace measurements.
4) Collecting institution statistics and bringing them into use of other service units.
5) Creating labour force information system, coordinating studies of Labour Force Information Advisory Committee.

In Turkey, duty of data collection, its analysis, its publication regarding labour force information system belongs to Turkish Employment Organization (TEO). In respect thereof, ‘‘Regulation on Conducting Turkish Employment Organization Services in the Electronical Environment’’ was published in the 26968 numbered Official Gazette under the date of 15.08.2008 and (TEO, 2014). Within the scope of this regulation, services given in the electronical environment were determined. Under the title of Article 4, Services Given in the Electronical Environment, in the subclause it was declared that operations related to monitoring labour force market, collection of needed data, its analysis and publication, constitution of labour force information system will be made by TEO. In TEO relevant duty is carried out by Department of Labour Force Market and Statistics. In this unit, they carry out collection of labour force market data on local and national basis, its analysis, its interpretation and publication; research of labour force market at local level and coordination of its analysis and its standardization; conducting operations regarding institution services performance measurements; collection of institution statistics and its presentation to other service units; constitution of labour force market information system and coordination of Labour Force Market Information Advisory Committee studies.
When institution publications; 2013 activity report; 2013-2014 financial performance programme; 2011-2015 strategic plan; 2013-2017 strategic plan are analyzed, it is observed that labour force market research are carried out at local level and this implementation is standardized, performance measurements regarding institution are carried out abd statistical data is collected. Point drawing attention is that strategic plans between 2011-2015 and 2013-2017 show conflict for 3 years. Before completion of period, why second plan is needed and besides which differences are attractive matters. Moreover net information related to Labour Force Information Advisory Committee studies can’t be reached. Besides there isn’t information related to data collection regarding labour force supply and demand sides, its analysis, its interpretation and publication and systemizing this implementation and bringing it into force.



Frame Model 1: Labour Force Market Infromation System- Current Situation

Table 2: Labour Force Information System-Current Situation

Within the scope of European Union Monetary Cooperation, within the framework Public Employment Services Improvement Operation increasing employment services activity, efficiency and quality through reinforcement of administrative capacity of TEO, Ministry of Labour and Social Security, Provincial Employment and Vocational Education Board, development of TEO Labour Force Market Information System was aimed. In 2013 Labour Force Market Information Advisory Committee studies started, executive committee carried out meetings.

As mission, statement of ‘‘matching labour force supply and demand in accordance with market requirements by constituting efficient labour force market information system, simplifying employment through labour force programmes, protecting, developing, providing temporal income support for people losing their job and implementing regulating regarding working life’ puts in appearance in the 2013-2017 Strategic Plan of Organization. Strategic aims were determined in connection with this mission. It was aimed that labour force market information system will be established in connection with aim of constituting strong organizational structure directing development and changes in labour force market until the end of 2013 and it will be provided to bring into force from 2014 (TEO, 2013). It was determined that establishment of labour force market information system is completed as performance indicator for this aim and operation of system is monitored with three-month reports after completion of these studies. For achieving aim, it was determined that necessary strategy is to establish IPBS infrastructure to obtain correct and current data by collaborating and establishing active dialogue with representatives of Labour Force Market Information Advisory Committee and institution/organizations contributing to İPBS.

İt is aimed that labour force research report is published in accordance with international statistical norms on the purpose of satisfying information need of parties requiring labour force market information and determining labour force market tendencies and these reports will be yearly at least two on national basis and at least one on provincial basis. Duty on this subject was given ‘‘Labour Force Market and Statistics Unit’’, ‘‘Data Processing’’ and ‘‘Provincial Directorates’’ (TEO, 2012). On this subject, Labour Force Market Analysis are published in addition to surveys on provincial basis from 2007, it was published yearly in 2008 and every year 2 Labour Force Market Analysis are published from 2009.

In 2014 Financial Situation and Expectations Report, there is information that current, correct and comprehensive data base is constituted to be able to carry out analysis of labour force market and TEO-SSI collaboration studies are started on this subject due to the fact that in the current situation obtaining information is carried out through workplace records. In this period, TEO-SSI integration will be transfered to Council member by giving presentation in Labour Force Market Information Advisory Committee and subsequently awareness studies will continue after opinions are received.

Accuracy of labour force market information is important to be able to harmonize effectively and efficiently supply and demand in labour force market. Data regarding labour force supply is generally obtained from results of Turkish Statistical Institute (TSI), Household Labour Force Survey. However data obtained on this subject isn’t at provincial level. There isn’t data source for labour force demand, for this reason there is high level of need for Labour Force Market Demand Research of TEO. For example; according to SSI data as stated in TEO research, 1 million 593 thousand 968 workplaces are active in September 2013 period and research was implemented to 9.752 entites with face to face meeting technique. However these researchs doesn’t provide sufficient data. Job vacant rate can’t be explained for Turkey from the point of EUROSTAT. For this reason development of labour force market research have great importance. Moreover unrecorded employment rate is 36% and this constitutes data evaluation difficulty (TEO, 2013).

In TEO 2013 Activity Report, 2013 programme, development of labour force market putting in appearance in 9th Development Plan Aims, enhancement of sensitivity to labour force demand of education and planning of education by considering labour force market needs for development of Active Labour Force Programmes Project; monitoring situation in market of individual passing from education system to labour force market with systematic and updated model.

In the following table, there is a comparison prepared by collecting data from TEO Labour Force Market Research 2013-II and TSI. Considering table, it draws attention that there are interenterprises and in-house differences in classifications made according to labour force educational level. For example; while according to TSI, primary education is separated as elementary school and its equivalents, primary education include all according to TEO. Considering table contents, it is observed that people graduating from high school and faculty and constituting one from four unemployed people don’t apply to TEO according to TSI data. This is because labour force profile addressed by TEO is perceived differently; it can be sense of that it is preferred

by people searching for lower quality job. Another point is that approximately three of ten employers don't consider educational status of personnel to be employed. It can be interpreted that it can result from quality of job, skilled labour force has no difficulty on finding workplace or workplaces have no difficulty on finding skilled personnel however it is difficult to find employee in jobs not requiring quality.

Unemployed People Rate		Distribution of Recorded Unemployed People According to Educational Status		Employer's Educational Status Demand	
TSI 2013 October		TEO 2013 December		TEO 2013 September	
Illiterate 1,70%		Illitetate	1,90%	22,20%	Under high school
Literate-nongraduated 4,30%		Literate-nongraduated 2,70%		17,40%	High school
Elementaryschool 24,60%		Elementary school 46,70%		11,00%	Technical high school equivalent to high school
Primary education 15,60%		High school 29,00%		5,90%	Vocational high school
Secondary school and equivalents 7,40%		Vocational high school 9,90%		13,30%	Graduate school and faculty
High school	12,70%	Graduate school and Faculty 9,80%		0,40%	Postgraduate
Technical school equivalent to high school 10,30%		Postgraduate 0,40%		29,90%	it makes no difference
Graduate school and Faculty 23,20%					

Table 3: Distritibution According to Educational Status of Unemployed (Source: TSI and TEO data)

In current situation, data required for supply and demand in labour force market information system in Turkey is mainly found in Turkish Statistical Institute (TSI), Ministry of Labour and Social Security (MLSS), Turkish Employment Organization (TEO), Ministry of Education (ME), Higher Education Institution (HEI). However accuracy of these data is controversial. Turkish Statistical Institute obtain mostly data from household labour force survey. However these data were obtained from limited framework. TEO data is generally obtained from only applications to organization, this situation has possibility of causing to non-objective data. Considering number of employee in Ministry of Labour and Social Security, informality, they lose their reliabilities. Higher Education Institution and Ministry of Education data is relatively reliable data regarding supply side of labour force market (every year, number of people graduating from every education unit, higher education programmes is definite.), there is sufficient study regarding storage of this data, its analysis, its interpretation and becoming information.

In this sense there is institutionally deficiency of data storage, analysis and interpretation regarding Turkey's labour force market information system.

When TEO and TSI studies are evacuated generally, it is observed that it can be reached to data like employment, unemployment, long time unemployment, young unemployment, labour force participation rate for variances like age, gender and education belonging to labour force market. However there isn't satisfactory data regarding monitoring input and output of labour force market monitoring its supply and demand. It is remarkable subject that ''labour force market information system'' wanted to be constituted with law in 1988 isn't still literally put into practice.

Norway Labour Force Market Information System

According to 2010 figures, there are 4,87 million settled people in Norway and 460 thousand of it is immigrant. Although Norway refused to be member of European Union with referendum in 1972 and 1994, it is member of European Free Trade Association. General structure is Nordic Welfare Model, it is administered with structure having properties like high taxes, where public sector has key role, high labour force participation rate, strong commercial treaty (Nicola Duell, 2009).

Although Norway gained economically speed in 2006-2007, crisis in 2009 caused increase of unemployment. Considering distribution, petroleum, fishery, building, health, maritime, tourism, transportation, ship building are prominent sectors (NAV EURES, 2010).

Considering organizational structure, Public Employment Servises Institute (it is a part of Ministry of Education), Ministry of Labour Force and Social Inclusion (its share from national budget is approximately 30%), Ministry of Health and Nursing Services, Labour Force Research Center, Labour Force and Welfare Services, European Employment Services and Statistical Institute have key role in labour force market. Labour force market institutes restructured in 2006 became Norway Labour Force and Welfare Services Institute being multifunctional institute like computation of active labour force market policies as well as unemployment, social aid and disease, rehabilitation and disabled aids. Greatest difference in restructuring of institute is ultimate use of information and communication technology and coordination of personnel training (Nicola Duell, 2009).

Norway Labour Force and Welfare Services publishes current jobs online and accepts CV for jobseekers online. Moreover jobseekers can call related numbers and get information regarding jobs. Institute advisors provide information regarding job application, job seeking, life and working conditions (NAV EURES, 2010). Labour force market information is constituted by ‘‘Norway Labour Force and Welfare Services-NAV’’. Every month two pivot tables are published in English on the purpose of Providing overview to unemployment in Norway. In these tables there is rate of unemployment indiviuals to total labour force (Work and Stay in Norway, 2014).

Considering worldwide, lowest unemployment rate belongs to Norway with rate of 3,5% according to EUROSTAT data (TEO, 2013). According to September figures, rate of unemployed people to labour force is 2,7% in Norway. In women, this rate is 2,6%, in men it is 2,9% (Labor Market Statistics, 2014). Although labour productivity and employment rates are considerably high, a great number of Norwegian benefit from social aids except job. İt is seemed as contradiction that unemployment rate is between 2% and 3% and aid like unemployment insurance is 19%. It is foreseen that labour force demand increase depending upon aging population pyramide of Norway. External migration is another factor affecting Norway labour force market (Nicola Duell).

In Norway main model for demographic and macroeconomic foresight and policy analysis are constituted and developed by Norway Statistics Research Center. At the end of 1950s, first macroeconomic model was built as simple input-output model. In 1960s and 1970s, models were more developed models and it included equilibrium model. Computer period beginning in 1960s brought simulation model with it and these models continued in 1980s and 1990s. By year of 2010, various models are used for analysis of demographic and economic development regarding labour force market.

BEFREG model is assistant model for making different assumption regarding fertility, death, migration and used by Norway Statistics Research Center. MAKKO is partial model mainly constituted by general management and for estimation of labour force demand in 12 different service branch. Models of HELSEMOD and LAERMOD are partial models for estimating separately supply and demand for 20 different health personnel type and 4 different teaching type. MODAG is dynamic macro model used for policy analysis in the medium term by Ministry of Finance. In this model econometric equalities are established in which economy tendencies in different situations are produced and 45 different products from 21 different industries are provided in input-output analysis with cost based relationships. In this model labour force is divided into 5 groups according to educational level. MOSART model is dynamic microsimulation model consistent with official demographic foresight. This model is used in foresight of labour force supply and wage expenses and policy analysis. It is modelled for labour force supply for education, various assumption of education tendencies, participation rate of labour force market based upon age and gender. AD-MOD model is submodel getting information from MODAG and distributing total labour force to MOSART models obtaining data from 27 different educational status. Main purpose of model is to compare supply and demand of different educational status.MSG6 model is calculable equilibrium model used in long-termed projections and policy analysis. Constraint found in MODAG and MSG6 models is that labour force is assumed as homogen.

It is great advantage that there are more than one model in an institute. Success can be more easily obtained with organizational consistency like this. Partial models of MAKKO and HELSEMOD used in the past years were structured rather upon economic developments. Together with drop in petroleum income and aging tendency of population, there is a development health and social service standards financed by public according to past years.

Assumptions related to education supply and demand regarding health and social services done with HELSEMOD model was published by Norway Statistical Research Center in 2009. According to this research, there are 3 possible scenarios for demand side. These scenarios can range as demand fixed with user tendencies and increasing with demographic variance; medium level demand with five per thousand and high level demand with 1% growth rate. On the side of supply, there are information and tendencies regarding education (Stølen, 2010).

According to different types of education, determination of labour force supply and demand has importance from the point of local authority, students and employers. According to this equilibrium, individual changes on which subject they specialise, employers long-termed plannings, industrial development and financial reforms. Since 1993 Norway Statistics Unit has carried out this projection. While practicing labour force estimation (projection), MODAG macroeconomic model is used. This model is multi-sectorial economic model catching straits, loss inter-industry. Labour force demand for five educational status is modelled for each industry. These fice educational status were divided into 28 different subgroups in itself. In the Standard version of MODAG model published in 2008, there was only one labour force type. In different version of model, labour force was divided into five different educational status. Total demands of labour force on industrial basis depend on technological development together with other input and subsition. Besides relative factor prices play important role in labour force demand in the long term. MODAG model focuses on three main markets being finance, product and labour force. Main structure of model assume that prices are determined by demands of housholds and firms (Ådne Cappelen, 2013). Projections were prepared regarding year of 2030 based on latest version of model in 2010 (Bjømstad & Gjelsvik, 2011).

Conclusion

Turkey is a country introducing its intention of establishing labour force market information system in 1950s. However when it comes to year of 2014, it isn't difficult to say that there isn't a system making market organization apparent. In Norway, pulse of sector is taken accurately and distribution of source can be done accurately by means of efficient use of computer infrastructure and reformed models. In Turkey, it was planned that labour force information system was established within the frame of development and strategic plans however consequently efficient and productive system can't be constituted. When labour force information systems of two countries are compared, it stands out interenterprise unity and high participation of ministry of education in Norway. Besides factors stand out like that information and communication technologies are used and public sources are separated at high rate for employment. Not only well planning isn't done but also studies are continued consistently. Turkey should build especially its education system, collect systematically information on the part of labour force demant by determining well sectoral requirements on the part of labour force supply. In the situation in which Turkey is included, subject Turkey needs at most is data warehouse having interenterprise integration.

REFERENCES

Ådne Cappelen, H. G. (2013). *Forecasting demand and supply of labour by education.* Oslo: Statistics Norway.

Ataman, B. C. (1999). *İşgücü piyasasında kurumsallaşma: Avrupa Birliği modeli ve Türkiye.* Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi .

Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Bjørnstad, R., & Gjelsvik, M. L. (2011). *How are educational groups affected by economic shocks and trends?* Oslo: Statistisk sentralbyrå • Statistics Norway.

Işığıçok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik.* Bursa: Ekin Basım Dağıtım.

İŞKUR. (2012). *Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planı.* Ankara: İŞKUR.

İŞKUR. (2013). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- II. Dönem).* Ankara.

Krebs, T., & Schefel, M. (2013). *Macroeconomic Evaluation of Labor Market Reform in Germany.* IMF Economic Review.

Labor Market Statistics. (2014, 10 28). https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/Labour+market+information+in+English.84136.cms adresinden alınmıştır

Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri-.* Bursa: Ekin Yayınevi.

NAV EURES. (2010). *Living and Working in Norway.* Oslo: NAV EURES.

Nicola Duell, S. S. (2009). *Activation Policies in Norway.* Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 78.

Noonan, K., Bloom, R., Aschwanden, J., Bersin, A., Chan, Y., Fisher, D., . . . Estep, A. (2007). *Career Technical Education Framework for California Public Schools*. 5 3, 2014 tarihinde Career Technical Education Framework for California Public Schools Edited by Ed O'Malley of CDE Press.: http://www.cde.ca.gov/ci/ct/sf/documents/cteframework.pdf adresinden alındı

Parasız, İ. (2000). *Modern Makro Ekonominin Temelleri.* Bursa: Ezgi Kitabevi.

Stølen, N. M. (2010). *Favourable methods for labour market projections.* GHK Consulting Ltd and CERGE-EI-European Comission.

Ünal, L. I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi.* Ankara: Torun Matbaası.

Winch, C. (2000). Education and Labour Markets. C. Winch içinde, *Education, Work and Social Capital; towards a New Conception of Vocational Training* (s. 124-130). London: Routledge Taylor & Francis Group.

Woltermann, S. (2012). *The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies.* Mannheim, Germany: Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

Work and Stay in Norway. (2014, 10 28). https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/Labour+market+information+in+English.84136.cms adresinden alınmıştır

THINGS TO DO FOR ENHANCEMENT OF EFFECTIVENESS OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY IN LABOUR FORCE MARKET

Uğur UZUN[1]
Erdem GÖKDUMAN[2]
Rifat YILDIZ[3]
Mehmet ÖZTÜRK[4]

ABSTRACT:
TEO isn't adequately efficient manager and/or player in labour force market as Public Employment Institute. When effect rate to market of institute, whose main mission is to ''offer effectively agency service for finding job and employee in accordance with Labour Force Market requirements'' is compared with European Union averages, unfortunately it stays under the intended level. It is thought that it results generally from that TEO doesn't bring qualified labour force supply to institute records and institute image is perceived negatively in market. Employers not meeting needed, qualified labour force through TEO lose confidence in institute and tend towards alternative personnel supply. In this study situation was tried to be determined with Samsun province and Turkey labour force supply data and for problem solution it was allowed for studies about that TEO should be an qualified and effective employment institute suitable for necessities of the time, this could be done with restructuring institute image, brand management studies and attracting initially young and educated labour force supply to institute
Keywords: TEO, labour force supply, labour force market, employment, brand management.

INTRODUCTION

TEO isn't adequately efficient manager and/or player in labour force market as Public Employment Institute. When effect rate to market and intermediation rate on employing of institure, whose main mission is to''offer effectively agency service for finding job and employee in accordance with Labour Force Market requirements'' is compared with European Union avarages, unfortunately it stays under the intended level.. It is thought that it results generally from that TEO doesn't bring qualified labour force supply to institute records and institute image is perceived negatively in market.According to 2014 Labour Force Market Research results, rate of employers benefitting from TEO services is only 36%. Considering that all institute services are provided freely, employers are personally visited in their own workplaces and informed, education incentives are extremely attractive, it is thought that this rate should be higher.

1. LABOUR FORCE SUPPLY

1.1. Distribution of Applications to TEA According to Educational Level

According to 2013 data, 47% of unemployed people recorded to TEO (1.219.666 people) is primary education graduate, 29% of it (756.931 people) secondary education graduate. It is followed by bachelor's degree graduate with 10% (255.514 people) and two-year degree graduate with 10% (248.510). Only 10% of unemployed people recorded to TEO has undergraduate and graduate education level. Totally there are 10.035 people having postgraduate and 387 unemployed people having doctorate recorded to TEO (TEO, 2013a, s.35).Besides that important rate like 80% has high school education and lower level education is main indicator that educational level of jobseeker porfolio of TEO is low.

Table 1. Distribution of Unemployed People Recorded to TEO According to Their Educational Level (Turkey, 2013)

Educational Status	Man		Woman		Total	
	Number	Rate	Number	Rate	Number	Rate
Illiterate	24.087	%2	24.744	%2	48.831	%2
Literate	40.436	%3	30.659	%3	71.095	%3
Primary Education	800.715	%51	418.951	%40	1.219.666	%47
Secondary Education	443.794	%28	313.137	%30	756.931	%29
Associate Degree	118.630	%8	129.880	%12	248.510	%10
Bachelor's Degree	128.868	%8	126.646	%12	255.514	%10
Post Graduate	4.445	%0	5.590	%1	10.035	%0
Doctorate	228	%0	159	%0	387	%0
Total	1.561.203	%100	1.049.766	%100	2.610.969	%100

In 2013 40% (418.951) of unemployed women recorded to TEO (1.049.766) is primary education graduate, 30% (313.137) of it is secondary education graduate. It is followed by two-year degree graduate with 12%

[1] Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, ugur.uzun@iskur.gov.tr
[2] Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, erdem.gokduman@iskur.gov.tr
[3] Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, rifat.yildiz@iskur.gov.tr
[4] Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, mehmet.ozturk2@iskur.gov.tr

(129.880) and bachelor's degree graduate with 12% (126.646). Only 13% of unemployed women recorded to TEO has bachelor's degree and postgraduate education level. There are 5.590 postgraduate diplomaed women recorded to TEO and 159 women having doctorate recorded to TEO. Number of women recorded to TEO and having two-year degree and postgraduate degree is more than number of recorded men having same education level (TEO, 2013a, p.35).

In 2013 51%(800.715) of unemployed men recorded to TEO (1.561.203) is primary education graduate, 28% (443.794) of it is secondary education graduate. It is followed by bachelor's degree graduate with 8% (128.868) and two-year degree graduate with 8% (118.630). Only 9% (133.541) of unemployed men recorded to TEO has bachelor's degree and postgraduate education level. Among the unemployed people recorded to TEO, education level of women is higher than education level of men (TEO, 2013a, p.36).

1.2. Distribution of Unemployed People Recorded to TEA According to Occupations

When distribution of recorded unemployed people is analyzed according to occupations, 23% of unemployed people recorded to TEA is constituted by people recorded to Manual Laborer (General) occupation with 590.467 people. Office Clerk (General) occupation, in which 128.086 people are recorded, comes at second rank with rate of 5%. Manual Laborer (Cleaning) occupation, in which 101.469 people are recorded, is found at third rank with rate of 4%. In the light of this data, it is seen that unemployed people recorded to TEO has generally elementary occupation by year of 2013. Samsun province records and Turkey records shows substantially similarity (TEA, 2013a, p.33).

Table 2. Distribution of Unemployed People Recorded to TEA According to Occupation (2013)

SAMSUN			TURKEY		
OCCUPATION	**NUMBER**	**RATE**	**OCCUPATION**	**NUMBER**	**RATE**
Manual Laborer (General)	7.160	%17	Manual Laborer (General)	590.467	%23
Office Clerk (General)	2.545	%6	Office Clerk (General)	128.086	%5
Sales Assistant	2.072	%5	Manual Laborer (Cleaning)	101.469	%4
Manual Laborer (Cleaning)	1.697	%4	Caretaker	66.004	%3
Secretary	1.332	%3	Sales Assistant	59.418	%2
Computer Operator	984	%2	Secretary	54.950	%2
Outfit Laborer	879	%2	Pre-accountant	45.179	%2
Pre-accountant	784	%2	Driver – Burden	43.960	%2
Driver – Burden	762	%2	Accountant	33.838	%1
Caretaker	726	%2	Waiter (Service Man)	29.924	%1
Other Occupations	23.078	%55	Other Occupations	1.457.674	%56
GENERAL TOTAL	42.019	%100	GENERAL TOTAL	2.610.969	%100

1.3. Waiting Periof of Unemployed People Recorded to TEO

In 2013 considering distribution of unemployed people recorded to TEO according to their waiting period; it is seen that 38% (992.640 people) of recorded unemployed people waits more than one year and less than two year, 18% (467.119 people) of them waits more than six months less than 12 months, 15% (390.773 people) of them waits more than 2 years less than 3 years, 10% (260.500 people) of them waits more than 3 months less than 6 months, 9% (246. 788 people) of them waits more than 3 years, 4% (92.194 people) of them waits 30 days and less than 30 days, 3% (78.117 people) of them waits more than 2 months less than 3 months. If we evaluate people unemployed since 1 year and more than 1 year as long term jobless person, 62% (1.630.201 people) of unemployed people recorded to TEO is long term jobless person (TEO, 2013a, p.34).

Table 3. Distribution of Jobless People Recorded to TEO According to Waiting Period (Turkey, 2013)

30 DAYS AND LESS	1-2 MONTHS	2-3 MONTHS	3-6 MONTHS	6-12 MONTHS	1-2 YEARS	2-3 YEARS	3+ YEARS	TOTAL
92.194	82.838	78.117	260.500	467.119	992.640	390.773	246.788	2.610.969
%4	%3	%3	%10	%18	%38	%15	%9	%100

2. LABOUR FORCE DEMAND

2.1. Vacant Jobs

Considering distribution of vacant jobs taken by TEO in 2013 according to occupations, it is seen that the most vacant is in Manual Laborer (General) occupation. In this occupation 483.396 vacant jobs were taken in 2013. This number equals to 30% of vacant jobs taken in the same period. This occupation is followed by Caretaker occupation with 57.989 vacant jobs, Sales Assistant occupation with 45.366 vacant jobs. In the light of this data, it is understood that a great majority of vacant jobs are found in elementary, low paying occupations having heavy working conditions and to be able to done with little qualification (TEO, 2013a, p.37).

Considering distribution of vacant jobs taken by TEO in 2013 according to 9 main occupational group, it is seen that elementary occupational group is found in the first place with 41% (614.311). This group is followed by service man and salesperson with 16% (234.683) (TEO, 2013a, p.37).

Table 4. Distribution of Vacant Jobs Recorded to TEA According to Occupations (2013)

SAMSUN			TURKEY		
OCCUPATION	**NUMBER**	**RATE**	**OCCUPATION**	**NUMBER**	**RATE**
Manual Laborer (General)	2.943	%15	Manual Laborer (General)	438.396	%30
Outfit Laborer	1.569	%8	Caretaker	57.989	%4
Call Center Officer	1.372	%7	Sales Assistant	45.366	%3
Sales Assistant	1.203	%6	Manual Laborer (Cleaning)	41.680	%3
Waiter (Service Man)	864	%4	Security Guard	39.759	%3
Mechanic (Sewing)	618	%3	Mechanic (Sewing)	36.157	%2
Manual Laborer (Cleaning)	611	%3	Waiter (Service Man)	32.710	%2
Cashier	545	%3	Office Clerk (General)	31.642	%2
Electrician (General)	457	%2	Call Center Officer	31.586	%2
Office Clerk (General)	451	%2	Store Attendant	20.081	%1
Other Occupations	9.088	%46	Other Occupations	705.830	%48
GENERAL TOTAL	19.721	%100	GENERAL TOTAL	1.481.196	%100

Table 5. Vacant Jobs According to Occupational Groups (TEO, Turkey, 2013)

OCCUPATIONAL GROUP	NUMBER	RATE
Personnels Working at Bureau Services	129.797	%9
Service and Sales Personnels	234.683	%16
Elementary Occupations	614.311	%41
Qualified Agriculture, Forestry and Fisheries Workers	4.410	%0
Learned Profession Members	57.036	%4
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar Craftsmen and Workers of Relevant Work	180.669	%12
Mechanics, Technicians and Assistant Learned Profession Members	80.182	%5
Plant and Machine Operators and Fitters	176.538	%12
Managers	3.570	%0
Total	1.481.196	%100

2.2. Job Placements

In recent years, as a result of TEO studies to attract labour force demand to institute, increase of vacant job number caused visible increase in indicators of job placement. This increase occured mostly in private sector, this is consequence of new services started by TEO on the purpose of that TEO meets labour force requirements of employers of private sector. For example; it is apparent that Job and Vocational Counseling Service has positive effect on recognition of TEO and institute image. In 2013 609.639 people were employed in private sector workplaces.

In 2013,considering distribution of people employed by TEO according to educational status, it is seen that primary education graduates are in first place with 56% (375.326). This group is followed by secondary education graduates with 29% (194.922 people), two-year degree graduates with 7% (48.240), bachelor's degree graduates with 5% (32.334), literate people with 3% (16.940) (TEO, 2013a, p.39).

It is remarkable that totally 5% of people employed (33.045) has bachelor's degree and postgraduate degree.

Table 6. Job Placements According to Education Level

Educational Status	TEO (2013)		Private Employment Offices (2004-2013)	
	Number	Rate	Number	Rate
Illiterate	3.105	%0,5	228	%0,1
Literate	16.940	%2,5	1.439	%0,5
Primary Education	375.326	%55,9	38.898	%13,3
Secondary Education	194.922	%29,0	78.555	%26,9
Associate Degree	48.240	%7,2	54.315	%18,6
Bachelor's Degree	32.334	%4,8	101.474	%34,8
Post graduate	693	%0,1	12.573	%4,3
Doctorate	18	%0,0	4.230	%1,5
Total	671.578	%100,0	291.712	%100,0

In job placements carried out by Private Employment Offices between 2004 and 2011, it is seen that biggest share belongs to bachelor's degree graduates with 34,8%. It is thought that this difference between recorded jobless people of TEO and private employment Office and their job placements is effected by that private employment offices use internet and social media effectively on application and job search activities. As education level rises, rate of jobseejers use of private employment offices being active online rises.

Table 7. Job Placements According to Occupations (TEO, 2013)

SAMSUN			TURKEY		
OCCUPATION	NUMBER	RATE	OCCUPATION	NUMBER	RATE
Manual Laborer (General)	1.681	%20	Manual Laborer (General)	229.020	%34
Outfit Laborer	975	%12	Caretaker	30.965	%5
Call Center Officer	620	%7	Manual Laborer (Cleaning)	29.750	%4
Sales Assistant	432	%5	Sales Assistant	17.065	%3
Waiter (Service Man)	364	%4	Security Guard	16.896	%3
Manual Laborer (Cleaning)	363	%4	Mechanic (Sewing)	12.907	%2
Cashier	328	%4	Office Clerk (General)	12.696	%2
Office Clerk (General)	247	%3	Waiter (Service Man)	12.032	%2
Mechanic (Sewing)	121	%1	Call Center Officer	11.551	%2
Caretaker	117	%1	Store Attendant	9.094	%1
Other Occupations	3.165	%38	Other Occupations	289.602	%43
GENERAL TOTAL	8.413	%100	GENERAL TOTAL	671.578	%100

As is seen in table 7, important part of people employed by TEO consist of people having elementary occupation. In 2013 considering distribution of top ten occupations, at which the most job placement is done by TEO, it is seen that the most job placement is at Manual Laborer (General) occupation with 229.020 people. At this occupation, rate of people employed within total job placement is 34%. Caretaker occupation with 5% (30.965) and Manual Laborer (Cleaning) occupation with 4% ensue it (TEO, 2013a, p.40).

When distribution of people employed according to occupations is analyzed in Samsun province, it is seen that there is substantially similarity with Turkey data. It is among the attention-grabbing data that all occupations except occupations regarding manual workmanship and garment industry workmanship being occupation of ready-made clothing sector belong to service sector in job placement showing parallelism with occupation of taken vacant job (TEO, 2013b, p.10).

Considering distribution of job placement by TEO in 2013 according to 9 main occupational group, elementary occupational group is in the first place with 48% (323.496 people). This is followed by service personnel and salesman with 14% (94.965 people), facility and machine operatör and fitters with 12% (80. 279 people), artist and employee working at related job with 10% (67.849 people) and personnels working at office services 8% (53.912 people). the least job placement occured at manager occupational group with 1.586 people (TEO, 2013a, p.41).

Table 8. Job Placement According to Occupational Groups (TEO, Turkey, 2013)

OCCUPATIONAL GROUP	NUMBER	RATE
Personnels Working at Bureau Services	53.912	%8
Service and Sales Personnels	94.965	%14
Elementary Occupations	323.496	%48
Qualified Agriculture, Forestry and Fisheries Workers	2.081	%0
Learned Profession Members	19.236	%3
Craftsmen and Workers of Relevant Work	67.489	%10
Mechanics, Technicians and Assistant Learned Profession Members	28.174	%4
Plant and Machine Operators and Fitters	80.279	%12
Managers	1.586	%0
Total	671.578	%100

According to 2013 II. Period data of Labour Force Market Research determining market requirements, considering that 13,3% of personnel necessity requires bachelor's degree education level and 5,5% of it requires two-year education level, it is clear that TEO should develop portfolio of jobseeker in terms of education level and quality.

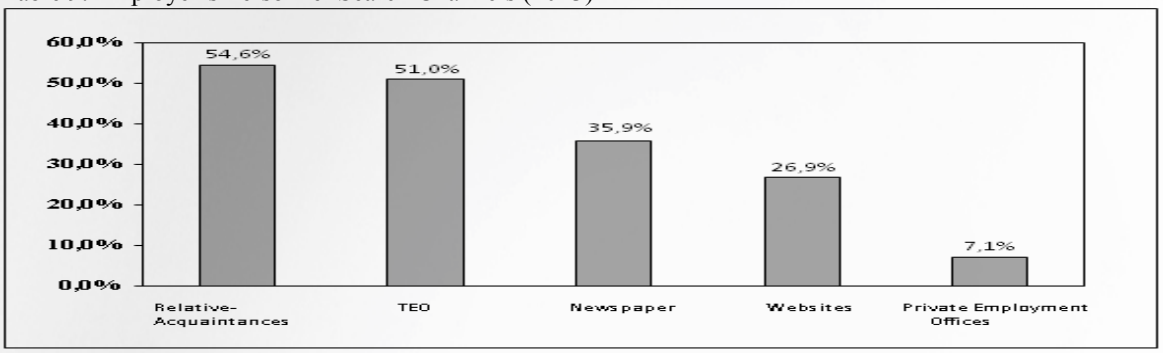
Job placement of TEO depends on received vacant job and unemployed people recorded to institute. TEO can do job placement coming to itself from its own portfolio to labour force demand. When considered from this point of view, if the most personnels are recorded at elementary occupations, the most job placement will be done from this group. For this reason education level and occupational qualification level of jobseekers of TEO should be increased.

2.3. Personnel Search Channels

According to results of 2013 Turkey Labour Force Market Research, it is seen that Relatives- Acquaintances group gets biggest share among personnel search channels of employers (TEO,2013a, p.67).

It is thought that this depends on that mostly noninstitutional workplaces is active in Turkey labour force market and these workplaces search mostly for personnel with conventional method. Providing personnel requirements to be met by TEO can be provided to proportionately increase of efficiency of TEO on labour force market. TEO should become to be able to offer applicants having intended qualifications to them as soon as possible, in order that TEO can become more preferable by employers in labour force market.

Table 9. Employer's Personnel Search Channels (2013)



CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Important reasons of low efficiency of TEO are that initially jobseeker portfolio is at low level in terms of occupational qualification and education level, therefore employers being aware of this situation convey labour force demand to institute according to this.

Vacant job and job placement shows that firms have difficulty in reaching applicants having needed qualifications through TEO. Employers, who can't meet needed qualified labour force through TEO, lose their confidence in institute and tend towards alternative personnel recruitment methods. Hence mentioned firms don't demand from TEO for next qualified personnel necessities and inadequate labour force supply is concluded with lose of labour force demand.

In other words, while ''x'' firm applies to TEO for caretaker and watcher necessity, it applies to alternative channels like newspaper, trade associations and private employment offices for accountant and engineer necessity.

To attract supply having high educational level to TEO, it should be provided that postgraduates recognize TEO, they are informed about its activites by making close contact with units such as university graduate coordinatorsip, and they meet with labour force market by operating matching mechanisms in the quickest way and effectively. While this method is tried, use of social media we recently encounter as new argument of communication will provide widely benefit.

Researches show that employability qualifications being valid in the past lost its validity. Global competition environment doesn't find enough that employees show performans in only certain circumstances and it demands their compatibility to new expectations.

In the last 30 year period, it is observed that there are significant changes on labour force skill level and employment's sectoral and occupational structure in OECD countries. While employment enlarges in service sector, employmentin agriculture and industry regresses. Jobs demanding higher skill increase. This situation changes employers' skill expectations. Trends of change in global economy create an environment supporting high skill demand in nearly every country, besides this demand is related to occupational skill and qualifications and include managerial and leadership abilities, soft skills such as problem solving, foreign language, innovativeness (SETA, 2012, p.24).

This situation gives opportunity to both challenging and meet labour force market requirements.

However study creating difference from studies made to attract qualified labour force to institute will come with Professional steps taken for corporate image and branding.

Corporate image is small or big enterprises' figures in our minds we can accept as reference of public institutes and various organizations in public opinion. Nowadays concept of corporate image includes every subject related to enterprise ranging from enterprise establishment purpose to its mission, vision, management policies and social responsibility understanding. For this reason all changes carried out in enterprises' establishment structure, management understanding, organizational culture and human resources management are closely connected with corporate image (Güzelcik, 1999, p.152).

Brand image is brands' common image type desired to be choice reason in the choice moment for purchase, existing corporate image of enterprise is a factor in its formation. Especially establishing trust has importance on preferability of product or service (Tutar, 2007, p.7).

As it is understood from definitons, TEO should create enough trust, positive feeling and perception in related beneficiaries with its services. In this way it can bring qualified labour force supply and demand in institute records. At this point receiving national and international Professional support is proposed. Because applicable methods will require time and monetary resource affecting all institute and changing it.

Corporate image and branding should include that corporate communication strategy and institute culture are developed and internalized by personel. However here point taken into consideration is that implementations become act and behavior, all employees notably senior management should play active role to achieve it. Otherwise it will be one of trial and error implementations planned to be obtained through fill-in standard forms, directions, trainings in quality management systems.

As studies can succeed, another factor is reinforcement of institute personnel's belonging and loyalty perception. Number of organization being proud of working at both public institutes and private sector entitites is very low; studies conducted showed that this condition is related to that employees feel that they didn't see value and they don't develop belonging and loyalty to organization, where they work.

However there are things to do in this area. Investments made to intellectual capital seen as the most valuable source in today's conditions of competition will be effective on that employees' negative perception turns into positive perception. Employees whose loyalty increased display behavior about protecting and developing structure they have, this will ease implementation of lifelong learning strategies and it will attendantly contribute to establishment of structure of ever-growing and changing Public Employment Institute (PEI).

Institute personnel's internalization of concept of continuing education and development will bring increasing education necessity and occupational specialization with it. At this point TEO should spare time and budget to employees for academic studies as well as providing qualified education opportunity. This will increase institute's intellectual capacity and bring other players in labour force market (employers, jobseekers, other public institutes) leadership and guiding talent.

As PEI, TEO remaining incapable of collecting adequate and correct data regarding labour force market prevents making a prediction and analysis regarding today and next period. This causes significant loss of production and productivity in public and private entities. Infact it is decided that effective Labour Force Market Information System is put into practice for 2014 year in 2013-2017 TEO Strategic Plan but it can't be succeeded. It is expected that this system has an infrastructure enabling not only data regarding today and near future but also to make medium and long term investment. It is expected that data is collected from Ministry of Education and Council of Higher Education for data entry to system for labour force supply, SSI, association, foundation and chambers working regarding occupation and education, Turkish Union of Chambers and Commodity Exchanges, labor and management unions, private sector entities, consultancy-education firms and private employment bureau, and this data is analyzed and published. Making project-based tender and research and development competition come to the forefront among methods for system setup requiring high corporate cooperation with significant technological infrastructure. However being continuous developable and renewable shoul be defined as prerequisite for system.

Development of information technologies infrastructure of institute should be included with requirement of technological investment made to Labour Force Market Information System. It is impossible that TEO working with software, equipment and hard infrastructure falling behind answering today's requirements carries out mission and responsibilities defined with laws.

Major mission of TEO desiring to offer high-class and qualified public service was defined as consultancy of work placement, jobseeker consultancy and employer consultancy. However in current system duty performance index and performance criteria in these services were designed only quantitatively; quality i.e. quality of offered service was completely ignored. In fact in today's business world where people oriented approach was adopted, level of satisfaction and pleasure should be measured and followed as well as benefit provided from service. However here choice of measurement methods to be used with performance index and performance criteria have importance. Measurement vehicle/vehicles should be standard, dependable and

valid. Then many institutes working on objective based in working life use performance results as mobbing vehicle, this situation bring significant economic, psychological and sociological problems with it. It is challenging that TEO working in sources area doesn't take care of this sore point and this institute offers consultancy and guidance service for employers and jobseekers.Undoubtedly active monitoring and assessment have importance apart from planning and implementation function on well human resources management. Since 2011 TEO has implemented goal setting from center system and objectives and results of provincial directorates are monitored on a monthly basis. But especially the most important problem of country on this subject is that there are negative effect of objectives far from quality and completely focused on numbers like working placement and vacant job on personnel. Especially Job and Vocational Counselor racing with numbers can't carry out consultancy and employment agency services, apart from that numeral concepts are pursued.In 2020 Europe Employment Strategy Document, some points, on which PEIs agree with, were especially emphasized. EU member countries starting to offer Public Employment service prior to Turkey guide us with their studies and provide us to save time and resource we can lose with mistakes made by them. Here main subject we want to emphasize is to increase efficiency of jobseeker and employer consultancy services by varying. While in employer consultancy it suggests to organize trainings and practice workshops developing entities labour force like leadership, teamwork, institutionalization, conflict management, negotiation techniques, problem solving and deciding techniques, impressive communication, time management and accordingly productivity and competition skills, similarly in jobseeker consultancy it suggests to offer training and practice workshops like business ethics, organizational culture, business life, career management, lifelong learning. In addition to this, in consultancy services implementation of strategies specific to person and/or institute by designing and when needed, intervening in process by following closely increases efficiency of consultancy. Study focused on person and/or entity with close follow-up is found necessary for getting result.In last 5 years changing TEO doubled personnel numbers and fields of activity. It is obvious that this enlargement will reflect in efficiency with correct and sustainable human resources management strategy. It is impossible that an organization whose average of age decreases and average of educational level rises is managed with old management. New management mentality should be constituted, in which governance principles are adopted, monitoring and assessment are effectively made in accordance with strategic plan constituted by receiving opinion and proposals of all units. At the moment the most important requirement of institute is specialization of young and dynamic human resources in their fields as soon as possible.As stated previously, in last 3 years TEO doubled personnel number and enlarged service range. But when Europe countries' public employment organizations, personnel structure and service areas are analyzed, it was observed that TEO works stil with missing personnel according to current population, unemployed people number and employment rate. This data is revealed with inadequacy of Job and Vocational Counselor per unemployed person and employer.Sufficient number of competent personnels should be as well as physical and technological infrastructure to be implement strategies specific to person and/or entity. According to information collected in Turkey National Employment Strategy Document, while average number of unemployed people per employer of Public employment institute of 21 countries of EU member is 62, same rate is 270 per employee for our country. Due to the fact that we have growing young population, every year labour force above 1 million people is included in our labour force market and this increases disparity to the detriment of us. Turkey working on the way of EU membership has to increase TEO personnel number and quality. Since PEI working on struggling with unemployment and minimizing disparity on the market by implementing passive employment policies increases economic production and efficiency and on the other hand it increases social comprehensiveness, peace and welfare, PEIs are multifaceted institutes. For this reason, their decisions and implementations include social, psychological and financial results for whole nation. In 2023 ranking amon the biggest 10 economy of world and implementation of policies tried to be explained in our study by a country succeeding this by decreasing unemployment to 5% will play important role on reaching these objectives.

REFERENCES

1. European Commission (2010). *Europe 2020 Employment Strategy Report.* Brussels.
2. ÇSGB (2013). *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023.* Ankara.
3. Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*. İstanbul: Sistem
4. İŞKUR (2013a). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2013 II.Dönem.* Ankara.
5. İŞKUR (2013b). *Samsun İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2013.* Samsun.
6. İŞKUR (2013c). *2013 Yılı Faaliyet Raporu.* Ankara.
7. İŞKUR (2013d). *İŞKUR 2013 İstatistik Yıllığı.* Ankara
8. İŞKUR (2014a). *Samsun İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2014.* Samsun.
9. İŞKUR (2014b). *Türkiye İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2014.* Ankara.
10. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx (Erişim Tarihi:10.11.2014)
11. Kalkınma Bakanlığı (2014). *Orta Vadeli Program 2015-2017.* Ankara.
12. SETA (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi Raporu.* Ankara.
13. Tutar, Ö. (2007). *Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma*(Uzmanlık Tezi). Ankar

PARADIGMS RELATED TO PUBLIC APPLICATION OF OCCUPATIONAL CLASSIFICATION IN TURKEY/ STRATEGIES TO FORMING A CENTRAL LABOUR REGISTRY SYSTEM

Mikail GİYİK*

SUMMARY

Central Labour Force Registration System (MERIKAS) aims at matching the national identity numbers with information of people in Turkey such as occupation, education, employment, unemployment situation, workplace, sector, health and disabilities.

In the article, by using international classifications, re-arranging and developing the registration created in this scope and methods for taking a step for a new period for labour force planning by integrating all citizens to the system are discussed. Thanks to code structure specially developed for MERIKAS, all information will be monitored by one centre as true and updated. In the article that code structure is explained.

In the study, strategies for creating national/central labour force registration system are also discussed. Strategy is a future action plan. In other words, firstly determining what will be done and later how it will be done. It is also thought that determining the issues such as the effects of the occupation on health and occupational dispersion of health problems will contribute to the policies on creating a healthy society. More importantly, for decreasing health and social security expenses, MERIKAS approaches with practical strategies.

In addition to these, it is expected to have very important functions for balancing education-employment connection.

Key Words: Central Workforce Registry System (MERİKAS), National Workforce Registry System (UİKS), workforce planning, labour market, occupational inventory, occupational classification, economic activity classification, health classification, education-employment relationship, occupation-health relationship

1. INTRODUCTION

For social capital to be evaluated effectively and productively and reveal developmental potential, in order for plans to be made correctly and in order for all public establishments and institutions to be coordinated in their conduction, is possible through the existence of a central system in which all citizens can reach not only their population information but also fundamental information about education, occupations, health etc. instantly.

Labour planning is undoubtedly one of Turkey's biggest issues. Because in all areas in which there is production of goods and services, the foundation of the production is made up by labour, if there is not a sufficient quantity or quality of labour force working in any area of production of goods and services, it is not possible to obtain efficiency. Therefore, in order for the country to progress, and in order for the required quantity and quality labour force to be supplied in all areas of production of goods and services, it is necessary for countries to develop a system fit for this purpose.

" Labour Planning"[1] is the estimation of what quality and quantity of labour force will be needed and to what degree and how these needs will be me met. Therefore, labour force planning aims to achieve both the determination of the labour force in all areas in which there is production of goods and services in terms of quantity or quality, the balance of supply and demand in the labour force, and also to achieve maximum efficiency from the current human resource. Because it takes a long time for the needed labour force to be trained, labour planning is a planning which needs to be done over long periods of time including 5, 10, 15 and 20 year periods.

In the planning of economic and social development, in order for for correct and effect policies to be created especially in the areas of employment, unemployment, education and health, it is important that there is healthy, real, current and continuous information procurement. Because Turkey did not develop a system which could hold this information in the 21st century, until today labour/education/health planning could not be done completely.

Because an integrated system is not present which is real, current and covers the entire country in order for labour/education/health planning to occur, it is not possible for establishments and institutions responsible for labour education, unemployment, employment health etc. to plan and create policies.

For our country to use its young and dynamic population as a demographic advantage and complete its economic development in a swift manner and have a say in the world in terms of economics, a national labour registry system known as the Central Registration System or MERIKAS, was developed which by collecting all data related to the labour force in one center allows for all establishments and institutions to work together. Because the Central Registration System will put forth all real and current data both

[1] Tutum, Cahit, Personel Yönetimi, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1976. S.90.
Tutum Cahit. Personnel Management Turkey and Middle East Administration Institute Ankara 1976 s.90
Employment planning is evaluated from both a qualitative and quantitative angle. The qualitative aspect of employment planning makes up the positive conclusions in production through the education of the number and quality of workers the country needs and increasing the workforce quality.

qualitatively and quantitatively related to labour, education and health planning, it is expected that data which will set the foundation of macro planning will be obtained by helping goals related to the demand and need of the labour force to be determined, and by showing along with the occupation inventory and map, how many people there are in each occupational area, who these are and where they are according to occupation, how many people there are, which diseases are more prominent in which occupational groups, the relationship between disease and deaths and occupations, the relationship between education and employment and health and occupations, and the conditions and inventories of people who have degeneration of abilities.

The development of information registry on occupation, education, health, disability, sectors, economic activity, work place etc. information utilizing international classification for the formation of the Central Registration System, and for all citizens to all be a part of the system, serves as a starting point for labour planning. This notice is also a strategic document in terms of bringing this system to our country.

The system known as the Central Registration System is developed in the hope that it will be a database which can be used not only in the areas of labour, education and health, but every public area.

2. THE GENERAL STRUCTURE AIM AND SCOPE OF MERIKAS

2.1. The General Structure of Merikas

MERIKAS will create a modern database using already existing or future sub registry systems (Farmer Registry System, Active Cancer Registry System etc…). Using this system individuals will be able to keep up with current data regarding their education, health condition, occupation/work, workplace/sector, disability etc.. and lead the way for economic policies.

MERIKAS, by utilizing international classifications related to social and economic areas, can be defined as a system which is developed by making basic information regarding the individual current and within reach using a special coded structure to match an individual using their citizenship number. In other words MERIKAS, will be a system which will be able to match individuals with information regarding their occupations, educations, health conditions, the sector they work in, and workplace etc.. by using the Address Based Registry and monitor current occupational information based on the workplace an individual is in and the work they perform, and monitor and archive health and education levels and labour movements using real and current data. MERIKAS

MERIKAS, aims to reach inventories regarding the quality, quantity and health conditions of the labour force in this country using occupational, educational and health related data. With this aim, a system was developed using international classifications which would encompass all citizens of the country and provide dependable information from this data.

Today it is possible to reach the address of each citizen in a single click. Using international classifications such as NACE- Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, ISCO-International Standard Classification of Occupations, ICF-International Calssification of Functioning,Disability and Health, ICD-International Classification of Disease, EQF-European Qualifications Framework, etc… to develop a special coding system, every citizen will also be able to reach information regarding their occupation, education, health, disability, work sector, workplace, time spent working in a workplace etc… in a single click.

Using the MERIKAS coding system which is developed with a wide scope, on the local and national level, all changes and information regarding how many workers there are in a certain occupational area, who these are and where they are, how they are educated, whether they are educated or not in the area of their education, occupational areas where there is a workforce deficit and workforce surplus, sectors which are growing or shrinking, disease and death reasons of members of certain occupations, those who are disabled etc.. will be accessible down to the smallest unit.

2.2 The Aim and Scope of Merikas

2.2.1. The Aim of Merikas:

MERİKAS, ülkemizin genç ve dinamik nüfusunun demografik bir avantaj olarak kullanılarak ekonomik kalkınmasını süratli bir şekilde tamamlaması ve dünyada ekonomik açıdan söz sahibi olabilmesi için geliştirilmiştir.

Merikas was developed in order to utilize the young and dynamic population of our country as a demographic advantage, ensure the economic development is completed swiftly, and give the country a say in the world in terms of economics.

Development and quality workforce in employment carry primary importance. MERIKAS, in this perspective, can be evaluated by how well the educated young population advantage and educational opportunities can be used most efficiently. This way, by increasing the competitive power of our country, it can be made so that our country by utilizing the opportunity to be an important actor in the international area, can become a local and global power.

Using MERIKAS, it is aimed to create a system using international classifications and a special coding system that makes real and current data available in primarily workforce, education and health

planning but also every public area by matching T.C identity numbers/citizenship numbers with primary information for citizens of the Republic of Turkey. By using this real and current data to develop policies and make plans which social sides will also be a part of and through high planning, is is aimed to create a system which will be the start of a new period in our country.

MERIKAS, along with being an operation towards developing a multi-aim system, aims to become a Registry system which will allow access to quality, accurate and current data at any moment regarding the workforce and human resources in our country in order to create the correct plans and implement the correct policies regarding the relationship between education and employment and occupation and health, identify the relationship between occupations and causes of disease and sickness in order to create institutional policies supported by scientific data towards preventing occupational hazards specific to each worker, be able to access the needed workforce in any time of war or mobilization, plan the occupational education necessary in order to raise a workforce in the areas which the country needs, bring undeclared unemployment to a minimum level, create a healthy social security system which will encompass the entire workforce, increase the tax revenue of the treasury, make plans regarding the work force and create national employment policies and "employment planning"[2] etc…

Along with this, MERIKAS will be able to carry into effect the Workforce Market Information System which has been trying to be created for years, on it's own. The system will not only cover the components of the Workforce Market Information System, but also be a dynamic system which encompasses a wide scope which can be used in countless areas such as workforce, unemployment, employment, education, health, law, work, social security, treasury, culture, tourism, statistics, armed forces, civil defense, industry, disadvantaged groups etc...

Using Merikas, Turkey, also taking into account developments around the world, in a holistic approach, development in every area will be able to be achieved in a way the will answer national needs. We will also be able to reach the opportunity to make the most out of the benefits of globalization and have a more active role in Primary the European Union (EU) while including all local and global economic and political activity. The general conjuncture shows that it is expected and wanted for Turkey to become a stable and strong country in the area, in order to protect world peace and speed universal values[3]. MERIKAS will be one of the most important arguments in aiding in Turkey becoming a strong and respected world government in short and long terms.

2.2.2. The Scope of Merikas:

Merikas covers all citizens of the Republic of Turkey residing in the country or living abroad. From this system, according to occupational, educational, health and disability situations, the structure, quality and quantity of our countries social market will be seen.

Using MERIKAS, many public establishments will know what to take as a basis when conducting activities.

2.3. Conceptual Outline

Statistical data is needed in order to analyze the economic and social structures of countries.

However, for this information to be meaningful both between users and on an international level, is dependent on it being organized based on set standards[4]. In the age of knowledge which we are in, the communication of information users who speak different languages or have different goals can be achieved through a classification which uses a common language and coding systems.[5]

MERIKAS which carries dire importance in efficiently analyzing the workforce resource of our country and will be the start of a new period, is based on the principal of using a special code developed with the help of international classifications in order to match individuals with their citizenship numbers. Therefore, it will be helpful to know terminology regarding classifications and codes.

2.3.1.Classification

Class, is a heading/name used to describe a certain level in any hierarchy (for example, part, section, group, class, etc…). Generally it implies one of the sub levels and mostly the lowest level.[6]

Classifying/Classification on the other hand, is the group of data allocatable detailed and exclusive observations which can be used to compare data when presented based on one or more variables.[7] The

---

[2] Employment Planning is evaluated in two ways; qualitatively and quantitatively. Qualitative aspect of the employment planning is consisted of training the required number of personnel with the required quality in a country and increasing the quality of the laborforce which this quality increase would cause positive results in production.

[3] TurkishRepublic State Planning Organization, Eighth Five Year Development Plan, 2001-2005. Qualified Manpower, Occupational Standards Order and Social Capital Accumulation Special Expertise Commission Report , Ankara, 2001. P. 5-6 vd.

[4] http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/1_4.html August 2009
https://www.turkiye.gov.tr/portal/dt?channel=icerik&icerik.kat=Devlet/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma+ve+%C4%B0statistikler/S%C4%B1n%C4%B1flamalar/S%C4%B1n%C4%B1flamalar August 2009

[5] http://dieweb.die.gov.tr/DIESS/FileUpload/yayinlar/1.SINIFLAMALARIN%20GENEL%20YAPISI.pp September 2008

[6] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp July 2007

[7] http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=350 July 2007

structure of classifications can be hierarchic or straight. Hierarchical classifications are arranged from the most general level to the most detailed level. Straight classifications such as gender classification are not hierarchical.[8] Very different coding systems have been designed for classifications. In the classification structure where the classification is done from most general to most detailed, in hierarchic coding every character's meaning is tied to the meaning of the previous character. Each classification level is expressed based on the next lowest level category. For this reason, each character strengthens the information given by the previous. This type of system can be described as an upside down strew structure. A hierarchic code, provided large amounts of information using very few characters.

A code is a systematic structure which is composed of one or more numeric or alphabetic or alpha/numeric characters which are given to any definitive or category.[9] Therefore, the coding system/structure means that every category in a classification are numbered/lettered in a systematic way. When creating a coding system/structure, using standard rules makes both the use and comparison of classifications simpler. A classification system at a certain level does not have to contain the same type and number of numerical characters for each category. For example in the new revised (2008) version of the International Standard Occupation Classification, the main groups are expressed by single digits, Sub main groups by two digits, groups by three digits and units by four digits.[10] In the second revised version of NACE, Level 1:21 part is expressed by alphabetic letters from A to Q, Level 2: 88 parts, by two digit numerical codes, Level 3:272 group by three digit numeric codes and Level 4:615 Class by four digit codes.[11] Therefore, the coding strategy allows for categories inside of a classification to be given codes in an effective and correct way.

For the coding system to be consistent, easy to reach, and at the same time keep from repeating, a coding sequence is designed. In other words, a coding sequence is a detailed and wide ranged list which shows information and forms a basis for consistent coding.

A hierarchic classification, or tree structured classification, categories in each set are grouped from the most general to the most detailed. In each set, by bringing categories together groups can be formed or groups can be separated. For example, in a high level hierarchic classification, the details for each classification's total are made to be equal to that of the level that is one higher. This way, observations can be made for certain aims in the detailed levels of related areas. Observations done in lower levels are done more to provide observations on grouped levels (made into groups), and the proper in the proper frame of manipulations, high level observations can be expressed through lower levels.

A basic aim of codings is to increase the standard and international comparability of data colleted.

Whatever the aim or structure, a terminology or code system begins with classification. Therefore, classification should be chosen and designed based on goods and needs. If not, a faulty classification with missing or repetitive definitions will lead to problems in the production of information and difficulty in use.

if national/international classifications in the country, are being offered over the internet, through classifications being paired together or one classification being connected to another, in a holistic structure, information pairing/changing can be done between classes.[12]

2.3.2. The International Classifications Drawn Upon for The Coding Systems Developed For Merikas and the Code Structure of Merikas

There are economic and social classifications which have been accepted accepted through international agreements and approved by international committees authorized in the areas related to their own subjects, such as the United Nations Statistics Division- UNSD, International Labour Organization-ILO, Statistical Office of the European Commission-EUROSTAT, The International Monetary Fund-IMF, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization-UNESCO, World Health Organization, or the World Currency Organizations. These classifications are accepted widely and officially and are recommended as guiding/leading principles in preparing classifications to all countries. By keeping the categorical structure, character and definition of classifications in mind, these can be used as models to be developed or revised for other classifications.[13]

International economic and social classifications, are composed of classifications which have been approved as guiding principles on subjects such as economy, demography, work, health, public welfare geography, environment and tourism by authorized international organs on an international level. The aim of these classifications which have been created based on foreseen rules and are generally recommended and

[8] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp July 2007
[9] http://unstats.un.org/unsd/class/family/glossary_short.asp July 2007
[10] http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm March 2010
[11] http://circa.europa.eu/irc/dsis/nacecpacon/info/data/en/NACE%20Rev%202%20structure%20+%20explanatory%20notes%20-%20EN.pdf September 2009
[12] http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=350 June 2009
[13] http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/1_4.html August 2009

accepted, is to gather information, without withholding sources, time periods and other similar measures and to classify consistently.

About the human resources in the country, and to create basic data such as about education, occupation and health, MERIKAS which was developed according to international norms, is based on a code system. The code system developed for MERIKAS is a special code system with a complete notion orientation and full scope, which a multiple hierarchy containing numerous rules and supporting semantic relationships. The system is based upon statistics.

The international codings systems generally used when developing the special coding system for MERIKAS are: the International Standard Classification of Occupations (ISCO), the Statistical Classification of Economic Activity in the European Community (NACE), the European Qualifications Framework, the INternational Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) and the International Classification of Functioning Disability and Health (ICF).

The MERIKAS Code system can be explained using a short example below. For example (A) named individuals MERIKAS number is as below;
XXXXXXXXXXX.2611. 69.10.44.01.000 20.6
XXXXXXXXXXX :T.C Expresses the T.C identity number
2611 : Lawyer, expressed by ISCO Occupations code
69.10 : economic activity is expressed by the related NACE code
01: Battalgazi district, district is expressed by the district coded 1 in the province
000020: The law bureau coded by 20 in the concerning province
6: education level on the graduate scale according to AYC

The example above can expressed the code system very simply in this way.

In the Battalgazi district of Malatya, XXXXXXXXXXX citizenship numbered (A), who has graduate degree education in the area of Law, works as a lawyer at the address defined by number 20.

2.3.2.1 ISCO[14]

International Standard Classification of Occupations (ISCO), is both customer centered and for users who this with statistical aims, is designed to simplify international communication related to detailed and generally defined occupational information.[15] By providing international use of national occupational data, there are three main goals, to simplify international communication regarding occupations for national statisticians, by defining activities related to subjects such as international migration and job placement, provide opportunity for international occupational data to be created from forms towards making special decisions and to help to improve the national occupational classifications of countries who are developing or revising their national occupational classification while staying within international standards.

2.3.2.2. NACE[16]

NACE, is the "Statistical Classification of Economic Activity in the European Community"[17] and allows for the member nations of the classification to use this in one form for European Union[18] level legislations. NACE, along with national classifications, is a primary element of the holistic economic classifications system which take UN Statistics Commission (UNSTAT) and Eurostat classifications as a basis. All of these classifications have a strong relationship with each other in the scope of the world, which allows for economic statistics from different institutions to be compared. Showing the different statistical classifications on economic activity developed in the European Union since 1970, is used to categorize data having to do with statistical unites. These units set a basis for the preparation of a related variety of statistics (Input-output throughout the process of production, capital, financial activities etc…).
NACE, aims to create a frame for gathering and presenting statistics on economic statistics (production, employment, national accounts etc…) and other statistical areas based on economic activities.[19]

2.3.2.3. EQF[20]

[14] For detailed information http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/press1.htm
[15] Data collection and processing strategies when measuring "occupation" for statistical surveys and administrative records. ILO, Working Papers, No.95-1, p.4
[16] For detailed information http://circa.europa.eu/irc/dsis/nacecpacon/info/data/en/NACE%20Rev%202%20structure%20+%20explanatory%20notes%20-%20EN.pdf July 2009
[17] NACE "Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne".
[18] Council Decree (EEC) (OJ No L 293, 24.10.1990, p. 1) on classification of economic activities in the EC modified by Commission Regulation dated 24 March 1993 761/93 (EEC (OJ No L 83, 3.4.1993, p. 1, and corrigendum, OJ No L 159, 11.7.1995, p. 31))
[19] http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/index.cfm?TargetUrl=DSP_PUB_WELC November 2009
[20] For detailed information; http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf November 2009

European Sufficiency Frame was prepared in order to put national and sectoral level sufficiencies in a frame and relate them to one another and to ensure their communication. With the help of this frame, it is thought that transparency will be achieved when it comes to sufficiency in European countries. The Frame will make it simpler for the transfer, transparency and identification of sufficiency. In other words, EQF is a tool which may be used between different national sufficiency systems. The aim of this frame is to strength the trust and cooperation of different shareholder groups related to life long learning. From this perspective, the role of EQF is to ensure the activity of those who are being educated or working in the labour market. From another view, EQF is the first step in supporting national and sectoral level developments.

2.3.2.4. ICD[21]

Hastalıkların Uluslararası Sınıflaması'ın gözden geçirilmiş 10'uncu versiyonu ICD-10 WHO tarafından geliştirilmiş olup, Avrupa'da kullanılan resmi sınıflandırma sistemidir.

The international classification of disease and health problems. Is made up of very detailed descriptions of diseases and injury. It is published by WHO and in health sector activity, and health record areas, is a common coding composition around the world.

2.3.2.5. ICF[22]

The International Classification of Functioning, Disability and Health, commonly known as ICF was developed by WHO in order to register and organize wide ranging information regarding health and health related situations. ICF is one of WHO's international classifications. ICF aims to be used not only in the health area, but also to create policies regarding education, social security, insurance, human rights, work health, health and freedom, to determine problems in clinical conditions, choose correct treatment in special health situations, and to analyze rehabilitation and the outcomes of rehabilitation.

ICD-10 and ICF are of complementary nature to one another and it is recommended that these two international classifications by WHO are used together.[23] In ICD-10, defects are a part of the situations which create "disease" and are used as reasons for application to health institutions. ICF on the other hand is used to describe problems in health conditions which are related to bodily functions and the problems seen in their structures.

3- THE IMPORTANCE OF MERIKAS AND THE NECESSITY FOR TURKEY

3.1. In Terms of Labour/Labour Planning

In this day, developed countries are not those who let their labour market go with the flow, but rather those who direct this through policies which have been developed previously. What makes this possible, is for every sort of data to be registered in a healthy way, based on specific standards and updated currently. Thanks to this, labour/labour planning can be done based on information gained from healthy and current data.

Labour market information has very large importance in creating and using human resources and in making decisions related to these. Labour force data plays a crucial role in creating, applying, and analyzing national labour and employment policies, and any labour force information program needs to create a full profile of the labour supply demand in all sectors and all areas of the economy.[24]

The biggest market this country has is it's labour force. Because, without humans, the other production factors do not have any meaning. Turkey, in our day, in producing a labour force is living its golden age. The turkish population which is expected to grow until 2050, is expected to be 100 million after the year 2050. The population after this date, it is expected that due to the decrease in the number of children families will wish to have, an aging period will be entered and there will be a large decrease in the young population. The effects of this negative change economically and socially will be shaped by the investments made today for the future.

In our country, in many areas of work, there is an inadequate work force despite the need for manpower, and in other areas of work on the other hand, there is more work force than actually needed. In Turkey, youth who come to the step of choosing a career should be given career projections so that they can make their decisions based on what careers will be needed in the future. With this aim, so that the human resources of turkey will not only be organized on a national level but also international, it is required to predict which occupations will be carried out in each sector and form the Turkish Occupation inventory and therefore the occupational map. The lack of an occupational inventory for the country leads to many problems especially in the work area. In areas where the labour force is required but can not be met, or where there is too large of a work force which can not be used are the first of these problems. Because our country does not have an occupational inventory, there is no occupational map in which we can see the occupations which are carried out on a national and regional level. On a national level, the current occupations and the

[21] For detailed information www.saglik.gov.tr
[22] Detaylı bilgi için: ICF International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva: World Health Organization; 2001.
[23] ICF International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva: World Health Organization; 2001. p.4
[24] Ergün, Gül. Laborforce Market Information, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 1999. p.1

number of people carrying out these occupations and even more importantly, who is carrying out each of these occupations is not known. Occupation is not only an indicator of social status and socio-economic structure, but also social life itself. Social life is made up of the buying and selling through different arms of work/occupations. Social life can not be thought of without occupations. Therefore, occupational classification, registering occupations also means the classification of social life. Observing the growth and development processes of occupations, also ensures that the grown and development of society, and therefore the country can be observed. To develop the occupational inventory of a country also means to prepare the occupational map of the country.

By determining the occupational inventory and profile of Turkey and creating the Turkish Occupational Classification System also known as TMSS, information which can be used nationally and internationally will be obtained and the resources of the country will be able to be used more efficiently and effectively.

In order to develop policies regarding the labour market, the labour market needs to be able to be seen completely on the regional, national and sectoral levels. The work force market may be completely different on a regional level than on the national level, while there may even be different markets in difference regions of the same province. MERIKAS will be a system which can reach information on the labour market on the regional level.

The employment structure today needs to be determined using the current data in hand it is necessary that with data that will be able to predict 10-20 years into the future, by predictions the new occupations which will come up, the necessary educational planning and occupational education is planned. With the recommended system, 10-20 year perspective sectoral and occupational maps will be able to be drawn, and it will be possible to predict the future through human resource planning and take care of our people.

It is necessary the for planning for the future that we can clearly predict in the next 10-20 years which occupational areas will need workforce based on their area of specialization and what kinds of education need to be given for this workforce. In order to plan say how many mechanical engineers will be needed in the automotive sector or in sawdust production, or how many biology teachers will be employed in the educational services, how many radiology technicians will be employed in the health sector etc.. it is required that we can take a photograph of the next 10-20 years in the future and based on scientific data, sectoral, occupational and educational projections need to be able to be presented. For example. in the area of informatics, in the Central Anatolian region, in the province of Ankara, the number of software engineers which will be needed will be predicted from today or, in the Textile Sector, in the Marmara Area, in the province Istanbul, in the next 10 years, it is necessary to know how many Sewing Machine Operators will be needed. Through MERIKAS, a system will be created which will be able to predict how many Teachers, Computer Engineers, Hairdressers, Odiyometrists, Agricultural Engineers, Statististicians, Internal Medicine Specialists, Pharmacists, Fitters, Argon Welders, Wall Specialists, Dentists etc.. will be needed.

In the case the the recommended system is not utilized, it will be an inevitable end which will will watch that graduates of primary, secondary and graduate schools will be met with disappointment and disillusionment and face social trauma due to unemployment. This will be a problem which will be a waste of national wealth both on the social and economic level for both the individual and government, and in the condition that it is not prevented, the negative outcomes of this will be paid for in high prices as a country will be very difficult to make up for and this will be a problem which will take control of our agenda for a very long time.

This system will be able to monitor the individuals introduction into their educational life, their gravitation towards careers, their career choice, the entrance into their career, their adaptation to their career, their progress in their career and every part of their occupational life until their retirement. Along with this, the work accidents, work sicknesses, health condition and disability throughout their occupational life will be able to be seen. The relationship between occupations and illnesses/death will be pith forth clearly. The problem of missing data will be cleared and there will be no repetitiveness or inconstancy between data. Those who need data on human resources/the labour force, will be able to obtain this data from a healthy, true and reach single system. The system which takes planning as it's base, the plans which will be developed using this data will be realistic, implementable and continuable. The problem of disconnection between planning and application will be removed and the changes and progress in the labour market will be able to be analyzed using statistical information. This information being put forth will be able to be used in every area including in which areas investments should be made, to how educational policies should be developed, to occupational rehabilitation for those who have been disabled until preventative medicine.

Because information regarding the labour force, employment and unemployment will be accessible on the level of the province and district, different labour force and education strategies which will be fit for each province will be able to be developed. Using MERICAS, labour force strategies on the district level will

be able to be developed. The dimension of the labour force, gender, age, educational level/school graduated and department, health, and disability, occupational competence, job/jobs done/ occupation, time working, sectors which have been worked in and businesses, occupational accidents lived through, occupational illness and other similar information will be able to be reached on the level of the province and districts. Sectors and careers on the level of the province will easily be seen as a tree of need and the labour force will be seen clearly.

3.2. From the Perspective of Education Supply and Demand

The educational process is a long process with both positive and negative effects. These effects of the educational sector do not appear at once. Like the positive effects, negative effects may also come up years after students are graduated.

Because there is no educational/labour planning in Turkey, it has become a graveyard of projects especially in the areas of education and employment. While there is no system which encompasses the entire country and provides access to true and current data, the cost of projects done without the required foresight, planning, and scientific preparation is of enormous magnitude. The financial cost to one side, when this is evaluated from the perspective of education and labour, it is seen that the quality aspect is in a much more fatal state. In the education sector, along with many other reasons, due to this reason primarily, educational/ labour force planning is necessary. One of the best examples which show the absence of educational/labour force planning is the 15the Nation Educational Meeting held on 13-17 of May 1996. During this meeting, when it was at once realized that there was a large magnitude deficiency of primary school teachers[25], many higher education graduates, not graduated from educational faculties and with no notion of teacher were taken hastily as educational staff. This was neither rational nor can the lack of planning be denied in this action towards the education of future generations. In our world where there is heavy competition between countries, and our country claims to be an important actor, we neither possess the richness to be able to remove the cost of these wrong decision made in the educational sector, nor the luxury to condone these decisions.

The indispensible condition of solving the employment problem from the perspective of labour supply and demand is education. This is because the outputs of the education system make up the inputs of the labour market. The fact that Turkey does not have as much employment capacity as it's labour demand makes it necessary for plans to be made towards making the labour force what the country needs in terms of quality and quantity.

In our country each year, hundreds of thousands of students flow from the education system into the labour market. Therefore, it is of dire importance in terms of planning that the education, occupation and current situation of each person who is found in the labour market can be accessed. Decisions regarding the educational system of a country for the quality and quantity of a labour force, are strategic decisions which cannot be left solely to market direction, and need to be taken into hand in the frame of a strategic plan using information obtained from current, dependable, and true data.

The measurement of the demand of labour which is not rationally based on current, dependable and true data, makes it so that education is not given based on demand and education is not provided in the areas which the country needs. This paradoxical process, like in all other areas, requires planning in education which is compatible with the labour market. It is thought that this situation which concerns the future of our country, cannot be solved without a central/national labour registry system.

The lack of a national labour registry system, makes it so that the work life labour demand can not be determined completely, realistically, dependably or currently, and the educational demands are done based on predications. In our country, as a result of students not being educated in the occupational areas which are needed in our country, because many graduated cannot find work in the area that they were educated in, some work in jobs which has no relationship with the education they spent many resources and time pursuing, while a substantial portion is reflected onto statistics and "unemployed". As a natural outcome of the incompatibility of educational supply and labour demand, while on one hand, graduated youth cannot find employment opportunity in the areas they were educated in, on the other hand quality workforce deficit is seen in areas where labour is needed. Therefore, employers can not find the number and quality of employees, and those who finish their education and are thrown into the work force can not find employment in the areas in which they were educated and are therefore employed in very different areas from which they were educated and are setting sail into a dark future as the soldiers of the new young unemployed army.

Despite Turkey having a population of 72 million today, and 10 million cattle, there are only 17 veterinary faculties found. While these veterinary faculties take in an average of 130 students each year, Germany which has a population of 82 million, and over 20million cattle and many household cats and dogs,

[25] Hesapçıoğlu, Muhsin. Human Resources Planning at Maximum Level in Turkey, Anı Yayıncılık, 2001.

has only 5 veterinary faculties[26] and these take only 1000 students per year. While resources in Germany are split into 5 faculties, in our country they are split into 17. Furthermore, in countries with populations close to ours, England has 6, France has 4, Italy has 12, and Spain has 10 veterinary faculties.[27]

A similar situation is seen when it comes to other faculties and departments. Because MERIKAS will be able to present real data on the labour market, and give opportunity for educational planning, it will be able to create a structure which we be able to lead the way in making political decision in which departments should be opened in middle and higher education and make decisions when it comes to taking the required number of students and opening the correct departments based on the needs of the country. With MERIKAS, because the education which individuals have obtained and the actual jobs they are working in can be accessed, educational planning will be able to be done and opportunity will be given for workforce to be educated in the areas the country needs. Otherwise, along with the wasting of our resources, the educated young unemployment will continue to increase rapidly.

Along with this, the occupational areas with a deficiency or surplus of labour force, will be accessible on the level of district, province, area, sector and country. If there is surplus labour fource in any occupational area, there will be restrictions brought to that area (reduction of educational institution which educate personnel in the related occupational area), and we will have prevented the waste of our human resources and national assets. If there is a deficiency of labour force in any occupational area, the training of members of the related profession will be provided. Because the system will be able to reflect the current labour situation as it is, like mirror, it will ensure educational planning in the occupational areas in which there is a need. Because the system will show the education of the labour force and their actual areas of employment as they are, it will provide the opportunity for the work force which is working in a different area from which they were educated or is unemployed to be utilized in areas where they could be more efficient.

MERIKAS, by providing the opportunity for a bridge to be built between education and employment, it will also provide the opportunity for labour/education planning to be done based on the realities of the country and technological developments, for every step of the educational system to be constantly overlooked in a way that will answer the needs of the labour market and therefore take education and employment into hand as a whole. Therefore, through formal training, and re-training of the work force graduated in areas which the economy does not need in areas where there is a deficiency of work force, time and resource waste in our economy can be prevented.

3.3. From the Perspective of Education/Vocational Training

Quality workforce is one of the most important elements which determine the competitive power of an economy. The international competition which increases with globalization makes quality workforce in the needed areas necessary. This in turn requires that countries plan their human resources well and train their workforce at the quality fitting international levels. Turkey is far behind compared to competing countries when it comes to creating an education system sensitive to the wants and needs of the labour market, placing the required importance in research and development, increasing the employability of the working and unemployed portion in relation to market conditions, making life long education a part of the human resources planning and education system etc…[28] In the current situation, a large portion of both workers and the unemployed do not possesses any occupational skill. Because the current situations (employed or unemployed) and the job/occupation they hold will be accessible for each individual in the labour market, through vocational consultants, those who do not have any vocational ability will be able to be vocationally directed towards areas which are needed in the labour market. There can be an active coordination and collaboration created between vocational and technical educational institutions and public and private employment institutions which provide placement services, and the labour market.

While the quantity aspect of the labour supply is effected by the population a country possesses, the quality aspect is determined by education. The relationship between employment and education can be put forth as while on one side employment determines education supply, on the other side, education effects employment. To put it more simply, while education provides an increase in employment and ease in job selection, employment directs educational policies. Because the labour demand in work life can not be

---

[26] http://www.aa.com.tr/tr/turkiyenin-ab-yolculugunda-egitim.html After joining of east and west Germany there became 5 veterinary faculties in Germany. In Germany which has an 80 million population and is one of the most developed countries in the world, closed the fifth faculty because the number had gone up to five and it was more than was necessary.

[27] "http://veteriner.uludag.edu.tr/ana_sayfa.htm" http://veteriner.uludag.edu.tr/ana_sayfa.htm Mart 2010, Turkish Republic Veterinary Faculties, Deans Council Declaration, http://www.vethekimder.org.tr/dergi/archive/2006(cilt77)/Sayi2/haber.pdf Veterinary Physicians Association Journal, Vol:77, ed:2, year:2006 p.69

[28] T.C Government Planning Administration Eight Five Year Development Plan, 2001-2005. Quality Workforce Occupational Standard Plan and Social Capital Collection Private Employment Commission Report Ankara 2001 P. 5-6.

determined realistically, dependably and currently, educational supply is done based on predictions and as a natural outcome of this, every year hundreds of thousands of high school graduates flow into the labour market without any vocational foundation and are faced with a very serious unemployment issue. With MERIKAS, each unemployed individual will be able to seen on the system and therefore, in order to solve unemployment, the opportunity will be provided for especially high school graduates to participate in active employment programs and extra occupation providing educational opportunities through widespread educational facilities, and therefore give them the chance to participate in production in areas of the labour market which need work force.

Through MERIKAS the tendencies, blockages, and obstacles of the current system will be able to be determined. Students will be able to be observed individually throughout their educational careers and benefit from counseling services regarding the labour market. The students in the education system and the flow of students going from the education system to the labour market will be able to be monitored. Career and Occupation consultants will be used to reach those who are not seen in the labour market after a certain period of time leaving the education system and provide the required services in order for them to be employed.

Education and Employment establishment, by organizing vocational training programs related to current occupations, the waste of public resources will be prevented and vocational education will be provided to individuals in areas where they can really be employed.

Vocational and Technical Training schools, are established or should be established with the aim of meeting the labour market needs of the area they are found in. Department in the province or district which are not needed, trigger educated workforce migration. MERIKAS, in the direction of this aim, will provide opportunity for vocational and technical educational institutions to be restructured.

The workers' entire work life will be viewable in the form of a work timetable. These workers will be monitored using their T.C identity numbers.

3.4. From the Perspective of Disabled Individuals

In order to plan services for those who are disabled, healthy, current and true data is needed about those individuals. Although the largest barrier stopping disabled individuals from becoming integrated into society unemployment, the ratio of unemployment among those in the labour force who are unemployed is not completely known.

In this day, when working an being protected from unemployment are seen as one of our basic human rights, working is accepted as an indebatable situation in providing both individual and social welfare. The 49. By law of our constitution states clearly that working is each individual's right and duty. Along with this, the 61st by law in the explanation of the heading "what needs to be protected especially in terms of social security", with this explanation, "the government, will take the necessary precautions in order to protect and adapt those who are disabled into social life." It is clearly accentuated that individuals who are disabled have social and economic rights. In the disability law, there are provisions stating that the right of the disabled to choose an occupation based on their abilities and be educated in this area cannot be limited, and about the disabled being educated according to their abilities in an occupation which they can succeed in, and for them to be provided with economic and social welfare by being made productive and provided with occupational rehabilitation services with the aim of earning occupations for those who are disabled.

In our society in which working is accepted as an important part of culture, it will be made so that those who have a certain extent of loss physically, intellectually, mentally, or socially or have constant loss or malfunction of function, or those who cannot realize their life activities the way it is required[29], with the malfunction or deficiencies in their functions taken into account, will be integrated into working life and participate in production though vocational education and rehabilitation programs by choosing occupations compatible with their abilities according to the situation. One of the most important handicaps in not being able to employ those who are disabled, is that disabled individuals cannot take advantage of vocational education opportunities as much as they should.

With the recommended system. The net number of disabled individuals on an individual scale will be reached, and career councelors and the Administration for Disabled People will be able to reach each citizen who is disabled in order to provide education and rehabilitation. Using the coding system developed using international classifications, the current situation of each disabled individual will be accessible and with this disability in mind, it will be made possible for vocational trainings to be organized in areas in which there is need in the labour market. In this frame, the system will allow for the integration and rehabilitation of those who are disabled and according to their abilities, by allowing for them to participate in educational and instructional activities and therefore in the end, based on the education they receive and their abilities,

[29] Karataş, Kasım. "Employment of the Disabled and Preoblems Faced in Working Life"Rehabilitation Experiences for the Visiaully ımpaired, New Rehabilitation Policies and Occupational Definitions, Blinds' Federation Journal, No. 4, 2001b, Ankara. p. 141-152

providing the opportunity for these individuals to be employed close to or in their place of residence. Based on the current situation of disabled people, systematic and effective activities can be maintained which allow for disabled individuals to receive labour force educations. Because the employment of disabled individuals, by preventing them from being isolated from society, will help win them into society in a social and psychological perspective, the opportunity for them to use their work rights to the highest level will be able to be provided.

Because individuals who are disabled cannot take advantage of their basic education, vocational education and vocational rehabilitation opportunities as much as they should be able to, they do not have the occupational formation required to answer labour force demands and this makes the employment of those who are disabled unlikely.

When making occupational decisions and being hired, for personal characteristics and occupational characteristics to be compared to very important in the employment of individuals who are disabled and the fact that this is not applied in our day negatively effects the employment of disabled individuals. Through MERIKAS, data will be accessible on which areas disabled individuals need to be educated in.

In order to increase the integration into society and employability of another disadvantaged group, ex-convicts, the opportunity to acquire a profession which is compatible with the individuals' education and personal characteristics, in areas which are valid in the labour market will be provided either while in prison or after they are set free.

Using MERIKAS, special precautions will be able to be developed towards all disadvantaged groups, towards solving the unemployment issue and increasing employment, keeping in mind the current situations of all disabled individuals, by organizing vocational training services in occupational areas which are valid in the labour market. MERIKAS, by contributing to the vocational training and employability of disadvantaged groups, will give these individuals to continue their lives in society as individuals.

3.5. From the Perspective of Occupational and Professional Counceling and Vocational Guidance:

Occupational Counseling is the process through which, while keeping in mind the needs of the labor market both today and to come, by comparing characteristics (physical characteristics, intelligence, special talents, personal characteristics etc…), and the characteristics who occupations require, the occupation most fit to the individuals attention, desire, ability and situation is chosen and problems involving the utilization of educational opportunities for the chosen occupation, progress in the career and adaptation to the work are solved systematically. The target audience of Occupational Counceling Services is individuals who are found at the stage of career decision making and have not been a regular part of work life, in other words, pre-employed labour force. The margin of error will be reduced to a minimum through choosing individuals based on the characteristics and needs of occupations or by directing individuals with certain characteristics towards occupations fit for their characteristics, and therefore, efficiency will be able to be increased by qualitatively and quantitatively.

The current system does not take the differences between students into account, accepts them all as equals, and no matter what their interests or abilities are, provides the same services to each student. This way, the ability of many students is atrophied, and many students struggle with subjects they do not possess ability or interest in and are therefore convicted to failure.

Through MERIKAS, by taking occupational counseling services into hand as a first degree problem in labour planning the opportunity will be given for occupational directing services to train the labour force needed for society, and also the opportunity to individuals to develop themselves and be employed in the labour market as quality labour force effectively and happily. Through MERIKAS, occupational and vocational counselors will be able to reach the unemployed on an individual level and provide the necessary direction by viewing the individual levels of information and ability, occupation, health condition etc… through the system.

In accordance with the interests and abilities of individuals, by directing individuals towards the occupations which are needed/will be needed in the labour market a balance will be set between education and employment and the education of individuals in areas where they will not be able to work in or find employment in in the future, or employment in areas different from their area of education will be prevented.

Through MERIKAS, because the individual will be able to see the entirety of their occupational life beginning from their education, and will be able to access carefully collected multifaceted information regarding their self and their occupation, effective occupational counseling which is continuous and broad will be able to be provided. Along with this, an effective occupational directing system will be able to be established which will help youth make their career decision. Occupational and vocational counselors will be able to provide accurate and appropriate information based on individual characteristics for those who are at the stage of making a choice of profession or those who would like to change their profession.

3.6. From the Perspective of Labour Planning Through Social Dialog From a Single Establishment

Because our country does not have an information system related to labour force, there is no statistical data which can be used to make speculations on a macro scale, and therefore no structure which will turn this data into information and ensure coordination between establishments. In order for the system to be applied with success, higher organization which will provide communication, coordination, and cooperation is very important.

In our country, data related to the labour market is collected by and predicted by various establishments such as the Social Security Institution, Turkey Statistics Institution, Turkey Work Institution, Ministry of Development, Ministry of Education, General Directorate of Work, Presidency of Government Personnel, Worker and Employer Organizations and Chambers of Commerce and Industry etc… MERIKAS will be a single data base in which real and current data regarding the labour market will be found. The system will make it possible for there to be an effective cooperation between employment and education and health fractions and possible to present the educational supply parallel to the work force demand. Education and employment planning, application, surveillance and development, and planning regarding the relationship between occupation and health, will be able to establish a higher organization in which information regarding our countries human resources will be accessible from a single correct and current source, policies will be able to be made, plans will be able to be made, and cooperation between establishments will be able to be ensured. The described structure will be able to exist as a higher establishment towards Turkey Labour Planning.

In the current circumstances, the inability of the education given in both occupational schools and higher education institutions to meet the needs of the labour market fully is causing an army of certified unemployed to be manifested. Because, from the perspective of workers and employers, contributions to labour and education planning will also be an investment towards the future in human resources, along with the public, the participation and contributions of social partners will be a part of planning and therefore education and labour and education planning will be able to be done in accordance to the needs of the labour market. Policies will be able to be created towards solving roblems related to health problems due to work conditions.

Plans which cannot be made due to fact the data to be taken as a basis for labour planning is not in a single system and cannot be used, thanks to the recommended higher organization to be established, realistic, applicable and sustainable long term strategy planning will be doable. Because the described system includes social partners, there will not be a lack of or faulty communication between planners and appliers and therefore much more efficiency will be able to be achieved. Communication, Coordination and Cooperation will be achieved between occupational education institutions and establishments, health establishments, establishments which create data on labour and the labour market and social partners in determining and applying national education, health, and employment strategies.

Along with this, because data will be produced and plans will be made for the labour market from a single source, a standard will be met in terms of definition and scope.

In the situation that MERIKAS is not implemented, as it is in our day education will continue to be provided based completely on predicted data, and therefore while on one the amount of the quality, educated labour force which cannot find employment will continue to rise, on the other hand the demand for quality labour force in areas where supply is not sufficient will not be met. Along with this, because the relationship between occupations and disease or death will not be put forth, deaths caused by work environments or conditions will not be preventable. MERIKAS is indispensible in establishing an education system more sensitive to the needs of the economy and in a healthy society.

3.7. From the Perspective of Labour Supply and Demand:

In our country, “healthy”, “current” and “real” data is not found which can statistically describe either the labour supply or labour demand. Concerning the labour supply, data is presented from different institutions and establishments which does not completely reflect the real situation. Concerning Labour temand and the quality of the labour force, labour force demand analyses are being done in certain frequencies and by different institutions and establishments, using the field information collection method which is used in many countries but has a very high cost and takes very long to implement. One of the largest problems in obtaining information in this way is that because the gaps between repeating counts and surveys is very large, the obtained information can grow old in very short periods of time.

A system is not present which can prevent mistaken analysis due to information or data deficiency. There is no constant and dependable system related to the determination of labour supply and demand, which can be used to create realistic policies and no system which will provide the opportunity to make speculations on a macro scale by putting for the real and current situation. The fact that the demand for labour force cannot be measured rationally, causes for education to be supplied based completely on predictions, and this situation in turn brings a large body of highly educated but unemployed youth. In our day, the problem of

unemployment in youth grows and accelerates each day to the degree of threatening the future of our country and people. In this situation, in order to increase the quality of the workforce and increase the economic functionality of education, it is important for the demand in labour to be known and measured.

Because MERIKAS will be a system which will be able to provide all of the information regarding the labour market through current and real data, analyses regarding the labour market will be able to be done without wasting time and resources, without giving the opportunity for information to grow old, and through real and current data instead of predictions.

Using the light of the data which will be obtained through MERIKAS, it will be made so that policies to be applied and plans towards putting these policies to use will be able to be put forth. Therefore, the system will provide the opportunity to make the required adjustments in the education system or if required the opportunity to reconstuct the education system. In conclusion, it will provide the opportunity for the process of balancing supply and demand to actualize on its own.

Because by using MERIKAS the labour movement will be observable both qualitatively and quantitatively, projections towards the future will be able to be made. Because each person showing activity in the boundaries of the country working in all workplaces in all occupations could be seen with their occupation, the rates of turnover in businesses can be monitored and controlled.

3.8. From the Perspetive of Unemployment:

Unemployment which is protecting its importance as a structural issue in an increasing rate, and is a common issue in just about all countries, is continuing its activity in our country to an important degree and in a large area of effect. Unemployment is simply a concept which effects only the unemployed, but a concept which also effects the social structure and social tranquility, and has social and economic reflections. Unemployment is also one of the factors feeding terrorism. Therefore, when unemployment is analyzed together with its economic and social costs, it is one of the primary issues trying to be solved by each country. Because the human resource potential which countries possess play a determining role in economic development, using this potential productively and winning it to the economy is one of the prior subjects for all countries.

It is not possible for unemployment to be taken into hand individually and solved. To do this, firstly, along with population planning, educational planning and labour planning also needs to be done. In Turkey, for many years, the educational policies developed and applied independent of the labour market have resulted in the "certified unemployed" number increasing rapidly, and this situation continues increasingly today. Accessibily of real and current information carries great importance in planning whether it comes to unemployment or the labour market, and in developing policies. The real and current information obtained through MERIKAS, by providing the opportunity for understanding in which areas there is a labour surplus or in which areas there is an employment gap, will provide the opportunity to make very important decisions in a wide range of areas ranging from in which areas it will be proper for new investments to be made in, to directing educational policies. MERIKAS can set the basis for the development of "state policies" in education and labour planning instead of "government policies" which can be changed by each political power.

Turkey is faced with problems such as the transfer of labour between sectors, rapid movement and employment in unproductive jobs along with the problem of unemployment. Through MERIKAS, the unqualified labour force which would like the move into other sectors, especially those who are employed in the agricultural sector, can be aided in obtaining new jobs/occupations in the industry sector and service sector through vocational trainings in areas where there is need for labor in order for the transfer to occur in a healthy way.

MERIKAS can have important contributions in determining the distribution of sectors, areas and occupational group through correct, current, and real data, and in determining the precautions which need to be taken in this area and the economic policies which must be followed.

In Turkey, especially young unemployment is at a very great magnitude. Most of the unemployed who make up this "young" and "educated" population, are secondary education graduates (high school) who have not received any "occupational or technical education". One of the most important reasons for the existence of the sorrowful table we are faced with is that high school education does not give youth any occupational formational and only prepares them for higher education.[30] This high level of unemployment seen especially in educated youth, which needs to be seen as an indicator of a serious danger for our countries future, can be reduced with the help of MERIKAS. MERIKAS will make it easier for youth to enter the labour market and provide the opportunity for data to be obtained which will ensure the application of active employment policies in valid occupational areas.

[30] T.C Government Planning Administration Eight Five Year Development Plan, 2001-2005. Quality Workforce Occupational Standard Plan and Social Capital Collection Private Employment Commission Report Ankara 2001 S. 27.

The healthy, real and current information which can be obtained through MERIKAS, can have important functions in the struggle with employment and unemployment. Correct and effective policies will be able to be developed, and decisions to be made will be applicable in a consistent way.

3.9. From the Perspective of Occupational Disease, Health Problems Due to Work and Work Accidents:

Occupational diseases are diseases which occur as a result of occupational risks.[31] 5510 numbered Social Insurances, and the General Health Insurance Law bylaw 14. Defines occupational diseases in this way "Occupational diseases are temporary or constant diseases, disabilities, or psychological malfunction which occur due to the quality of the job the insured is working in or due to the execution conditions of the work".[32] For an occupational disease to remain undetermined, along with preventing the removal of the disease or symptoms, brings heavy costs for workers, employers, social security systems and the country.[33]

The aftermath of deaths, injuries and diseases which occur in the work place is too common to be ignored. Each day, deaths, injuries and diseases take place due to work related diseases and accidents. The safety and health of workers as a whole is an inseparable part of human safety as a whole. Safe work, beyond being a stable economic policy, is at the same time a primary human right. Work life and conditions is one of the most important factors that determine human health. While different occupations work in different work conditions, at the same time, some members of certain professions are exposed to factors which can cause health problems or affect their health negatively. Work related deaths, accidents and diseases are related to special factors due to the work environment or wok conditions. Individuals who work, along with diseases seen in society, can be exposed to man factors due to their work conditions or work environments. Some work relate diseases and accidents caused by the physical, chemical, biological, ergonomic and psycho-social factors found in the work environment or conditions can be manifested as important health problems.[34]

MERIKAS, will provide the opportunity to remove these special factors to a large degree on the level of occupations by determining the factors. While the data obtained from the system will be improving production on one side, on the other side, it will be possible to create safe and healthy work places.

In order for the negative effects of the workers, or occupations performed on health of occupations to not be missed, it is a truth that concerning experts have stated that it is necessary the patients are asked their occupations.[35] Studies show that out of workers in a society between 4 and 12 of them need to be identified for a case of a newly beginning occupational disease. According to this data, while in turkey there should be between 43,000 and 130,000 cases of occupational disease[36], 2008 SGK data states that only 539 individuals in Turkey have occupational diseases.[37] Through MERIKAS, by increases the awareness and knowledge about occupational disease of health workers, it will be ensured that cases of occupational disease can be diagnosed early and the necessary precautions can be taken for treatment for those working in the concerning occupational area.

In our day, in our county there is no study or data related to the determination of health problems due to work conditions. When the diseases of workers are diagnosed, the occupation of the individual their occupational story and the areas in which they have worked before should be registered, because when occupational and work stories are not registered, an important factor for health risks is ignored. This can be a reason for false diagnosis and treatment from the perspective of doctors. MERIKAS, will make it possible to observe the effect of work conditions and statuses on health and also the relationship between occupations and diseases and deaths. Because this provides more information on the work done, the work conditions of the individual and therefore what they are exposed to, work accidents based on occupations and cases of occupational disease will be observable and this can be a primary data source for studies related to health.

Experts have stated that out of 100% of occupational diseases, 98% are preventable cases.[38] Thanks to the correct data which will be obtained through MERIKAS, along with reaching a healthier society, social welfare spendings can be reduced to an important degree.

Through MERIKAS, which occupational diseases occur in which occupational areas can be identified. Before the symptoms of occupational diseases show up, by keeping in mind the properties of the job done and the risks which are faced, after laboratory or radiologic analyses are done, with the aim of

---

[31] Karakaş, İsa, SGK Work Accidents Applications and Work Accidents Cases, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, p.3 vd.
[32] Karakaş İsa, Working Health and Job Security Legislation Application Guide, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, p.17 vd.
[33] www.ankarameslekhastanesi.gov.tr August 2008
[34] Türkan, Alpaslan, Indicators related to Working Life used in Health Researches, 2009:8(6) s.473 vd.
[35] Türkan, Alpaslan, a.g.e, s477
[36] http://www.haberler.com/zonguldak-is-sagligi-genel-mudur-yardimcisi-dr-haberi/ Ocak 2010
[37] http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os_gAS-PAAE8TIwMDN09nA6Mwn5Agc1d_g2AXE_2CbEdFAFjM7Yo!/ Haziran 2010
[38] http://www.haberler.com/zonguldak-is-sagligi-genel-mudur-yardimcisi-dr-haberi/ Ocak 2010.

placing early diagnosis, human health can be protected and unnecessary health spending can be removed, by providing routine periodic examinations for workers of certain professions.

Through MERIKAS, real data can be reached regarding environmental and work related diseases, and the relationship between occupation and work accidents-occupational diseases and causes of death can be seen clearly.

MERIKAS can provide informative data and guiding information, regarding diagnosis and treatment of individuals with occupational diseases based on their occupational information and occupational story. Thanks to this information, the doctor, especially when it comes to occupational diseases, because they can know the entire occupational past in a very short period of time, can hold very enlightening information regarding the treatment.

For occupational health and safety to be taken to a higher level will be helpful to both individuals and the country from an "economic" perspective.[39] Leaves of work due to accidents or disease are costly to both employers and to the country. The system, by reducing the daily losses (human-time-production) due to deaths, accidents and diseases related to death, and by providing the opportunity for realistic analysis, will create a healthy foundation for the precautions which need to be ten, and can ensure that effective precautions are taken. Health spending which hold a large sum can be reduced to the minimum and more importantly, the life and health of our people can be protected.

The cases of work accidents and occupational diseases which are reflected on to statistics are very different from the actual situation. Studies can be done on "work conditions and environments" which can cause work accidents and occupational diseases and with the data obtained, institutional policies can be made which are geared towards the occupational risks for each worker and the prevention of these. Based on occupations, to have access to statistics related to disease, work accidents, occupational diseases and reasons for death and the rates of these will help take the necessary precautions related to deaths, make it possible to prevent deaths, and carry out the required studies. It will be possible to see the frequency and type of of work accidents and occupational diseases on the level of the sector and occupation by reaching statistical information regarding the relationship between occupation and health, and therefore policies will be able to be made towards a solution to the problem.

The planning of manpower plays a key role in the development of a country. Many countries spend about 60% (80% in Turkey) of health sector spending on man power.[40] This situation shows how important man power planning is for the economy of a country. Through MERIKAS, manpower planning can be done not only in the area of health but in all areas.

The system, by relating different sub systems, for example the "Active Cancer Registry System" and occupations, the relationship between occupations and cancer can be seen and studies can be done to find suggestions for solving issues. MERIKAS will aid the creation of all kinds of sub registry systems in all areas.

While MERIKAS is aimed to include education, employment, unemployment, social security etc… establishments, at the same time it aims to include all health establishments which provide health care services.

Through MERIKAS, using a single code number, an integrated "data warehouse" system will have been created, and by providing the opportunity who all who provide health services in health establishments to directly input data into the system, accessibility can be provided to all information regarding an individual's health (If wanted, diagnoses made and treatments, laboratory findings, allergies, blood type etc… will also be included). All complaints of patients and their entire care process can be seen, and because the health condition of individuals will be constantly kept under registry, patients will not have to receive the same diagnosis from two separate hospitals and therefore information integrity among hospitals can be reached. Losses of time in the health sector can be prevented, by reducing spending costs can be reduced.

3.10. From the Perspective of Migration

Migration is a sociological process which effects not only the population moment in areas which are migration-receiving or migration-giving, but also the structure of the labour market, the quality of labour, and the economic development of provinces and areas. The violence caused by those who leave their homes and migrate due to unemployment and poverty and lean towards violence in the areas they migrate to is a large danger to society and a problem which needs to be solved urgently. Projects can be developed by analyzing the current economic potention of unemployed individuals and the opportunities for development. These would be not only on the level of areas, but also on the level of provinces and districts. Through the system, not only the magnitude and direction of migration, but also the causes of migration and the effects of this on the labour market can be measured.

[39] www.ilo.org/safework/safeday June 2006
[40] http://www.ttb.org.tr/tuek/sunular/kurultay/1gun/esat_yilgor/eyilgor.ppt June 2010

3.11.From the Perspective of Public Workers

By creating a public manpower inventory which has/has not been done, it can be made so that all types of information regarding all personnel who is employed can be seen. Thanks to the system, information on personnel can be monitored centrally, the amount of personnel surplus or deficiency in each establishment and the quality of this personnel can be determined easily, and manpower planning towards the future can be made realistically. The system will make it possible to implement a norm staff in public establishments.

3.12. From the Perspective of Mobilization and Warfare:

In the case of mobilization and warfare or in extraordinary situations, the system will provide instant accessibility to all manpower in the occupations which are needed. In the case of natural disasters which occur in any area of our country, manpower can be reached in all areas which are needed in that district and an active crisis management can be ensured. In a theoretical state of war, the needed manpower and industry can be used instantly by moving into a war/peach economy.

3.12. From the Perspective of Future Occupations:

Through MERIKAS by also using other macroeconomic variables, the occupations of the future can be determined. Policies can be created on a national or local level regarding the increases or decreases in employment possibilities of occupations due to technological developments.

4. THE STRUCTURE OF MERIKAS

4.1. The General Characteristics of MERIKAS

Includes primary data regarding manpower through an occupational code, economic activity code, workplace code, education code, health and disability code and other codes developed.
Includes all establishments which produce goods and services
Includes all education establishments which provide educational services
Includes all health establishments which provide health services
Includes the educational information individuals
Includes the health information of individuals
Includes the occupational information of individuals
Includes all individuals who are disabled
Provides an integrated “data warehouse” system with a single code number
Provides the opportunity for each individual and establishment in the system to input data into the system directly.
Provides data integrity.
Information regarding the individual such as education, health, disability, occupation, province/district of work/ workplace, sector etc… is each related to a code developed for them
All information put into the system can be seen by concerning institutions and establishments.
All occupational and workplace information and qualifications of individuals can be see
Those who are working in an occupational area in which they were educated can be seen
Those who are working in an occupational area other than in which they were educated can be seen
The manpower deficit in areas where needed can be seen
The manpower surplus in areas where it is not needed can be seen
Employment and unemployment based on occupations can be seen
Those who have no occupational quality can be seen
All health information, health concerns, and entire health care process as well as information about disability can be seen for each individual
The diagnoses and treatments done by health care workers for each individual can be seen
The entire manpower working in establishments can be seen on the basis of establishments and individuals and therefore the turnover rates of establishments can be monitored
Sectors which are growing or shrinking can be seen
The effects of occupations on health or the occupational distribution of health problems can be seen (The causes of death or disease based on occupations can be seen)
Real and Current data can be reached for research and development studies.
Human resource planning can be done.
Real unemployment and employment counts can be seen.
A transparent labour market information system will be established.
Employee information can be seen for each workplace
An education system which is sensitive to the needs and wants of the labour market can be established etc…

4.2. The Components of Merikas

Individual’s occupation/job information
Individual’s education information
Individual’s health information

Information on disabled individuals
Individual's work place information
Sector and business information
Educational institution information
Health institution information
Other information

4.3. The Operation of Merikas and Transition Process

4.3.1. General Principles of the Operation

For the decision mechanism of the system which is designed to be run in all related establishments to be over ministries is necessary in order to establish communication, cooperation and coordination in the operation of the system. Using this system a managing system can be established which will be able to access information regarding our countries human resources, create and plan policies, and by including social fractions, be a centralized base for the countries manpower information.

Merikas provides the opportunity for each person and institution in the system to input data directly into the system. Each establishment related to the system will be able to see certain information (authority included), only by those who are authorized while proteting the individuals' privacy.

The technological structure present in Turkey enables for MERIKAS to be easily executed.

4.3.2. The Transition Process to Merikas

The political decision making/ beginning decision making process planning and organization to earn MERIKAS for our country

1. Sistemin teknik tasarımı, mevcut düzenden MERİKAS'a geçiş planının hazırlanması ve uygulanması
2. The technical design of the system, the preparation and application of the transition plan from the current structure to MERIKAS
3. Occupational Data(ISCO)/ ÇSGB, MEB, YÖK, TÜİK, İŞKUR, MSB, MYK, TOBB, Provincial Employment and Occupational Education Institutions, Social Fractions etc… -In order to create the Turkey Occupation Inventory-National Occupational Database-
   Education Data (AYÇ)/YÖK, MEB, TÜİK, ÇSGB, Social Fractions etc…
   Health Data(ICF-ICD), SB, ÇSGB, ÖZİDA, TÜİK, TTB, etc…
   Disabled Individuals Data (ICF), SB, ÇSGB, ÖZİDA, TÜİK, TTB, etc…
   Sector and Workplace Data (NACE)/ Ministry of Industry and Commerce ÇSGB, SGK, TÜİK, İŞKUR, Social Factions, Work General Directorate İŞKUR etc..
   Convict/Ex-Convict data- Ministry of Justice, CSGB, TUIK, MEB etc…
4. For the required arrangements to be done as a judiciary foundation
5. For an exposure draft for a resolution to be prepared
6. For the exposure draft to be nationally debated and accepted
7. For citizens to be informed about Merikas and an encompassing plan to be prepared for the education of government workers.
8. The acceptance of MERIKAS and for the related judicial arrangements to be made
9. The creation of an administrative structure/an organization above ministries
10. For MERIKAS to be applied in a selected province as a pilot
11. For MERIKAS to be executes at the level of the country

7. CONCLUSION:

MERIKAS which is expected to be starting point in manpower/education and health planning in our country aims to start a new period in Turkey by creating a multi-faceted system. The system will make it possible for all primary information regarding individuals' occupation, education, health etc… and collect this information in a central database by matching the information with citizenship numbers, and make it possible to access this real and current information at the individual level at any moment in order to develop labour/education and health planning in Turkey. With MERIKAS, an integrated database towards the labour force in Turkey can be established.

MERIKAS will make it so that planning done in Turkey will no longer be based on estimates, but on real and current data. By giving the opportunity for labour/education planning, manpower will be educated in the occupational areas which our country needs, unemployment can be prevented and employment can increase. Along with this, the education of manpower in areas which are not needed can be prevented. We will not lead our people into a dark future, and use our resources as optimally as possible and therefore prevent the waste of our national wealth.

Through the education/labour plannings done using MERIKAS, how many people are needed in which occupations can be planned. The difference between the area in which individuals are trained in and the area in which they work will be removed, and the negative effects of choosing careers which are incorrect

or will not be valid in the future will be removed. The quality of the labor force and therefore the quality of production can be increased and the quality and quantity labour force the country needs can be trained.

Through MERIKAS, occupational projections towards the future can be made, youth who are at the stage of choosing a career, occupational training or education, can be informed on which jobs and occupations will be valid in the country 5, 10, and 20 years in the future, and will not choose to be educated in areas where there is a surplus of manpower.

Using the "Central Labour Registry System" the labour market and labour can be monitored instantly through real and current data. The recommended system will allow for individuals to access not only their addresses but also information regarding their occupation, education, health, sector of work/workplace, time working in workplace, work accidents and diseases, reasons for illness and death, state of disability etc… in a single click. In the case of mobility, warfare or extraordinary situations, the needed human resources can be accessed along with their names, occupatioins, educations, health conditions and communication information.

This system which carries dire importance for our county, in order for the optimal utilization of human resources to occur; labour/educational planning to be done, the huge gap between education and employment to be closed, the relationship between occupatioins and health to be determined, and for the establishment of a healthy labour market, should be actualized rapidly. For MERIKAS to be actualized in the shortest time possible will accelerate speed of development of our country, and provide undeniable aid in solving our problem of unemployment.

MERIKAS can establish registry systems in every area where there is production, and by taking all production done in the country and registering it as a whole on its own, can provide the opportunity for it to be monitored. For example, MERIKAS in a single click, can view and monitor how many fruit trees a farmer has through the Farmer Registry System or how many bee hives a bee keeper has through the Beekeeping Registry System or how many animals a producer of milk hads and their annual production using the Milk Registry system. Therefore, all of the information regarding producers, and everything that they own, not only on the level of the province, area or general country, but also an individual level so that all of the information can be observed both on a macro and micro scale. Therefore, plans can be made that will make up agricultural policies.

In order for MERIKAS to be executed with success, a higher organization is very important in order to ensure communication, coordination and cooperation. Cooperation and coordination can be established between education/vocational education institutions and establishments, establishments and institutions which produce work and labour market information, health establishments and social factions

İn order to create policies and to determine and execute national education, employment and health strategies. Through MERIKAS, especially in areas such as unemployment, employment, education, health, disadvantaged group etc… the opportunity will be given for higher organization to occur between public institutions and private sectors. While this higher organization may be a new structure in the scope of the Ministry of Development, it can also be a new managing structure similar to a higher committee in which all sides will be a part of.

The primary executers of the umemployment and employment dimension will be occupational and vocational counselors. In this scope, the increasing of the number of professions occupational councelors should occur and all judicial conditions should be set in order for these services to be given. It should be ensured that in the country in general and on the provincial and district levels, in proportion to the population an average of 10,000 occupational and vocational councelors should be employed in the scope of ISKUR.

About the health aspect of MERIKAS, especially our doctors should be informed about occupational diseases and illnesses and therefore their awareness should be raised. Because the system will clearly put forth which diseases are localized in members of which professions, the relationship between diseases and deaths and occupations, and the relationship between health and occupation, statistical data regarding health problems or deaths due to the occupations of workers will provid the opportunity for correct determination of causes of disease and death. The correct diagnoses can done towards occupational diseases and preventative medicine can be applied and the life standard and length of society can increase and therefore social security spending will also decrease.[41]

Through the system, because all activities of firms will be registered, unregistered employment can be lowered drastically because the weight of taxes and social security premiums on labour and economic activity will be reduced. In order to meet the reduced income due to a lowered tax rate, the tax basis will grow with registry.

[41] Turkish Republic State Planing Organization, Ninth Five Year Development Plan, 2007-2013, Industry Policies Special Expertise Commission Report; Ankara , 2007 p. 146.

MERIKAS can realize the Labour Market Information System which has been attempted to be established for many years on its own and can become a very dynamic system that covers a very broad range of areas.

Through MERIKAS, Turkey will be able to make macro plans and create projects towards the future which will speed up economic development. For the resources to be used effectively and efficiently, and in order for the data and statistics to be turned into information which can aid the country's economy and future, it is thought that it will be helpful to our country for MERIKAS to be implemented as soon as possible. It should not be allowed for the unwillingness and status quo supportiveness of bureaucracy to stand in the way of MERIKAS being actualized.

Undoubtedly, the system may be faced with criticism on the way it takes the privacy of human life away. However, it should not be forgotten that this should not be a problem for honest citizens who are tied to their feeling of loyalty and belonging to their country. In order for the problem of young unemployment to be solved, in order to prevent the waste of our resources, in order to create a healthy society, and even more, make use of our young and dynamic population and to become a part of the countries who lead the world, the system described is necessary.

In order to complete the economic development of Turkey and create a society with high welfare, there is no time to lose. When the benefit-cost analysis of the recommended system is done, in the situation that MERIKAS is not brought to our country, it can be seen very clearly that we will continue to pay very high prices economically and socially.

Through MERIKAS, time and resource waste in our country can be prevented. While Turkey is not a country that comes from a culture of waste, we are also not a country which is rich enough to waste. Each person should rapidly do what they need to do in order to earn this system which will be the start of a new period for our country.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION III-A

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 1

STUDENTS AND PROFESSION SENSES

CHAIR:

PROF. DR. FERİDE BACANLI

(GAZİ UNIVERSITY)

euro | guidance

SOLUTION OFFERS SPECIFIC TO MANISA TURKISH EMPLOYMENT ORGANIZATION (İŞKUR) ABOUT THE SOLUTION OF THE NON-OCCUPATION PROBLEM IN TURKEY

Volkan BULUT[1] Branch Manager Manisa Provincial Directorate of Labor and Employment Agency
volkan.bulut@iskur.gov.tr
Sahra BULUT Job and Vocational Counselor Manisa Provincial Directorate of Labor and Employment Agency
sahra.umut@iskur.gov.tr

ABSTRACT
Unemployment which the societies have faced for ages, has different different reasons and results day by day. There are a lot of reasons that caused unemployment with degree. However the most important one is professionlessment. In addition professionlessment has lots of negative effects about socio-economic conditions of the societies. Because of this reason (the educated people's unemployment problem) we need to handle it professionlessment, talk about this and do some important things to solve this problem. Conclusion Turkey would made determinations for solving professionlessment. By the way of implement the survey at Manisa province to 125 staff that released as a result of the survey data lighted of the solution of unemployment resulting from professionlessment ,according to the results of Turkey can be a drastic and concrete labour market, recommendations brought.
Key Words : İŞKUR, Manisa, Professionlessment, Professionlessment Problem, Solution Proposal

INTRODUCTION

Nowadays, it has been seen that the problem of the non-occupation has become the common problem of almost all countries. On the other hand, non-occupation has still been the main topic of the conversation of rather undeveloped or developing countries than any other country. Non-occupation varies among countries as of its qualification and consequences.

It may be said that our country has a successful history on the subject of vocational education of which importance is clear in terms of the elimination of the fact of non-occupation or no emergence of it. In the history, Turkish-Islamic guild (Ahi) who had been tried to solve under the master-apprentice relationship within the framework of traditions of Ahi community and even today, who have been bound to the rules determined as the culture or tradition of the Ahi, work as properly to their abilities. They did not pursue another job. While the young ones were at the stage of assistantship and apprenticeship, they were subjected to some tests and by doing this, their abilities were identified and their favorite jobs were determined. The young ones were provided with the education about promising occupations in accordance with their abilities and needs of the country. In this way, the choice of the occupation were not left to the coincidence or non-scientific systems. Changing jobs or having more than one job would not be welcomed in the Ahi community. For this reason, having only one job or craft which the Ahi like properly to their abilities instead of having more than one job or craft has become the rule of morality.

1. NON-OCCUPATION

The notion of the non-occupation finding place often in the economic platforms in which the problem of the unemployment has been mentioned lately represents not having any occupation and being non-occupation as a lexical meaning (www.tdk.gov.tr). In the present, the notion of the non-occupation has been shining as a triggering reason of the problem of unemployment existing in our country. Concordantly, the non-occupation may be qualified as a new notion for our country's agenda.

Non-occupation may be explained simply as not having an occupation as an individual. The condition of non-occupation evokes not having any qualification. For an individual, it is necessary to not being subjected to any training to not have any occupation and qualification.

2. PERSONAL, COMMUNAL, SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL EFFECTS OF NON-OCCUPATION

William H. Beveridge puts forward the importance of the unemployment with these words: There are two big evils growing out of the unemployment. Firstly, unemployment creates the feeling of useless, undesired people for individuals not having a job. Secondly, unemployment brings the people's lives fear and the hate comes out of the fear. (Işığıçok, 2011)

The forty-ninth article of the Constitution guarantees the people's right to employment. It is said in the relevant article that employment is everyone's right and duty and the state takes the necessary precautions to improve the life level of employees, to protect them to develop the working life, to support the employment

[1] Volkan BULUT for communication and make presentation Branch Manager Manisa Provincial Directorate of Labor and Employment Agency

and to create an economical environment which is convenient for preventing the unemployment (www.tbmm.gov.tr). The importance of the effects of the negative consequences of the unemployment on the individual and society for an individual indicates that the right to employment is necessary to be guaranteed comprehensively by law.

It is seen that becoming unemployed due to the non-occupation creates the feeling of incompetence and losing power of continuing life. Initially, no matter how the effect changes from person to person, the individual gets into the psychological breakdown. The unemployed individual in the psychological breakdown isolates herself/himself from the society by losing her/his feeling of self-confidence. If the unemployed individuals have the certain education level, they cannot have the opinion of "I do, whatever job it is" and they are affected by unemployment more than unemployed individuals not having any education. An educated individual has a feeling of her/his investments made by themselves so far are in vain and they could fall into deep depression. (Özbek, 2013)

3. THE EXISTENCE OF NON-OCCUPATION PROBLEM IN MANISA

We see that the first seven occupations of the years of 2013 and 2014 are the same when we analyze unemployed persons registered in Manisa according to the occupations. As always, the first line belongs to the Manual Worker (general). The manual worker forms the one fourth of the registered unemployed persons. It has been seen that the unemployed persons registered in the foundation are generally registered through the occupations who do not necessitate any occupational ability.

Table 1: The Distribution of the Registered Unemployed Persons According to the Occupations (2013-2014*)

2013		**2014***	
OCCUPATION	**REGISTERED UNEMPLOYED**	**OCCUPATION**	**REGISTERED UNEMPLOYED**
MANUAL WORKER (GENERAL)	12.693	MANUAL WORKER (GENERAL)	10.537
MANUAL WORKER (CLEANING)	3.186	MANUAL WORKER (CLEANING)	2.805
OFFICE CLERK (GENERAL)	1.751	OFFICE CLERK (GENERAL)	1.575
SHUNTER-THRESHER (MINE)	1.412	SHUNTER-THRESHER (MINE)	1.099
SECRETARY	903	SECRETARY	969
BOOK KEEPER	873	BOOK KEEPER	875
TEA MAKER	724	TEA MAKER	672
MINER (GENERAL)	702	DRIVER-FREIGHTAGE	621
WAITER (SERVICE PERSONNEL)	620	WAITER (SERVICE PERSONNEL)	601
DRIVER-FREIGHTAGE	575	SALES ASSISTANT	597
Other Occupations	24.005	Other Occupations	24.082
Total	**47.444**	Total	**44.443**

Source: The Survey of Labor Market İŞKUR Manisa 2014

As it is seen, the manual worker (general) has become the most vacant occupation. While 9.941 vacant job was taken in the Manual worker (general) in 2013, this figure became 13.301 in the first eight years of 2014. The occupation of miner (general) takes the second rank. Also, the important part of the registered unemployed persons is in the jobs can be done by persons not having any occupation and this is the indicator of how big the non-occupation problem is.

Table 2: The Distribution of the Vacant Jobs According to the Occupations (2013-2014*)

2013		**2014***	
OCCUPATION	**VACANT JOB**	**OCCUPATION**	**VACANT JOB**
MANUAL WORKER (GENERAL)	9.941	MANUAL WORKER (GENERAL)	13.301
MINER (GENERAL)	2.380	MINER (GENERAL)	1.245
PLASTIC INJECTION PRODUCTION MAN	843	MANUAL WORKER (CLEANING)	610
MANUAL WORKER (CLEANING)	491	PLASTIC INJECTION PRODUCTION MAN	546
METAL MERCHANDISE ASSEMBLY WORKER	544	MECHANIC (SEAM)	428

FORKLİFT OPERATOR	355	WITER (SERVICE PERSONNEL)	374
ASSEMBLY WORKER (PNEUMATIC SCREWDRIVER)	305	GAS METAL ARC WELDING WORKER	273
ELECTRICIAN (GENERAL)	291	BOOK KEEPER	266
WAITER (SERVICE PERSONNEL)	279	OFFICE CLERK (GENERAL)	263
GAS METAL ARC WELDING WORKER	284	CNC TURNING MACHINE OPERATOR	258
Other Occupations	15.061	Other Occupations	12.617
Total	**25.002**	**Total**	**25.918**

Source: The Survey of Labor Market İŞKUR Manisa 2014

Is is seen that persons having the occupation have been looked for half of the vacant jobs registered to the foundation.

Table 3: The Course and Career Indicators (2014*)

COURSE TYPE	2014*			
	The Number of Courses Opened	The Number of Trainee Participating in the Course		
		Man	Woman	Total
ENTREPRENEURSHIP	4	42	63	105
JOB CAPABILITY COURSE/GENERAL	5	15	92	107
ON-THE-JOB TRAINING PROGRAM (OJTP)	180	440	413	853
COURSES OF DISABLED	5	25	30	55
SVCC PROJECT	10	85	80	165
SVCC PROJECT/OJTP	4	40	4	44
TOTAL AMOUNT	**208**	**647**	**682**	**1.329**

Source: The Survey of Labor Market İŞKUR Manisa 2014

By year 2014, 208 courses have been opened in total in the province of Manisa and 1329 persons have benefited from these courses as 647 men and 682 women in total. As it is seen in the table, people have benefited from on-the-job training program mostly. 853 persons have availed in 180 programs in total. The "SVCC project" follows the on-the-job training program with its 165 participants. The most important aim of this project is to increase the number of qualified personnel by making non-qualified persons gain skills at the end of trainings. Also, the "entrepreneurship" course aiming at training of new entrepreneurs and opening new working places has been given to 105 persons in total consisting of 42 men and 63 women. In the studies done to our disabled citizens, 5 courses have been opened and 55 persons have been availed of these courses.

Table 4: The distribution of the Number of TGCM Personnel according to Vacant Job and Occupation Groups

OCCUPATION GROUPS	TGÇM		VACANT JOB	
	The Number Of TGÇM Personnel	Rate	The Number of Vacant Job	Rate
THE PERSONNEL WORKING FOR OFFICE SERVICES	62	1,8%	95	3,2%
SERVICE AND SALE PERSONNELS	317	9,2%	236	8,0%
OCCUPATIONS NOT NECESSITATING ANY QUALIFICATION	220	6,4%	464	15,7%
QUALIFIED PERSONNEL OF AGRICULTURE, FORESTRY AND WATER PRODUCTS	2	0,1%	4	0,1%
PROFESSIONAL MEMBERS OF AN OCCUPATION	301	8,8%	188	6,4%
CRAFTSMEN AND PERSONS WORKING IN THE RELATED JOBS	1.311	38,1%	899	30,5%
MECHANICS, TECHNICIANS AND ASSISTANT PROFESSIONAL MEMBERS OF AN OCCUPATION	385	11,2%	262	8,9%
FACILITY AND MACHINE OPERATORS AND ASSEMBLERS	836	24,3%	792	26,9%
MANAGERS	4	0,1%	5	0,2%
TOTAL	**3.438**	**100,0**	**2.945**	**100,0%**

		%		

Source: The Survey of Labor Market İŞKUR Manisa 2014

When we analyze the distribution rates of the number of TGÇM personnel according to vacant job and occupation groups, we see that 'craftsmen and persons working in the related jobs' takes the first place with the rate of 38,1% and 'facility and machine operators and assemblers' takes the second place with the rate of 24,3%. However, in the vacant jobs, 'craftsmen and persons working in the related jobs' takes the first place with the rate of 30,5% and 'facility and machine operators and assemblers' takes the second place with the rate of 26,9%. While TGÇM is at the rate of 6,4%, the rate of the vacant job is 15,7% in the occupation group that is "not necessitating any qualification".

4. ORGANIZATIONS PLAYING A ROLE IN THE SOLUTION OF THE NON-OCCUPATION PROBLEM

In Turkey, various foundations and organizations have been established in favor of struggling against the unemployment problem. These foundations are Turkish Employment Organization (İŞKUR), Vocational Qualification Institute (MYK) and Civil Society Organization (STK).

4.1. Turkish Employment Organization

This organization was founded as Labor Exchange Office in 1946. After that dated 25.06.2003 and numbered 4904 Turkish Employment Organization law regulating the foundation and operation of the organization was introduced. İŞKUR has been carrying its activity in accordance with the act of this law. The aim of the İŞKUR is to protect, develop and generalize the employment and to help the activities of preventing the unemployment and to conduct unemployment insurance services.

One of the project of Turkish Employment Organization within the scope of vocational courses is the Specialized Vocational Course Centers "SVCC" Skill 10 project. The project is the Specialized Vocational Course Centers project aiming at bringing a solution to the unemployment originating from supply and demand incompatibility in the labor market. This project aims at increasing the employment through developing active labor policies.

The other project is on-the-job training program. In today's world, the on-the-job training program has been gradually causing to more intensely use of technologies and to become invalid of existing occupational knowledge and ability of labor in a quicker way. For this reason, Turkish Employment Organization regulates on-the-job trainings with the private sector working places having minimum requirements and decided with the aim of developing the vocational competence of registered unemployed people and providing them occupational experience. The most important aim of this program is to have unemployed ones gained qualifications. This program was planned as a training program aiming at training the personnel by yourself and learning an occupation of unemployed ones who have not any job experience or have not got any occupation.

Table 5: The Courses Regulated by İŞKUR in 2013

COURSE	2013			
	The Number of Courses Opened	The Number of Trainee Participating in the Course		
		Man	Woman	Total
EMPLOYEE TRAINING COURSE/GUARANTEED EMPLOYMENT	2.508	25.827	41.300	67.127
ON-THE-JOB TRAINING PROGRAM (OJTP)	20.521	23.023	22.257	45.280
SVCC PROJECT	2.149	22.631	16.910	39.541
SVCC PROJECT/OJTP	2.816	8.291	6.461	14.752
EMPLOYEE TRAINING COURSE/ GENERAL	630	3.856	9.261	13.117
ENTREPRENEURSHIP	852	11.935	11.636	23.571
COURSES FOR DISABLED PEOPLE	506	3.326	2.147	5.473
VOCATIONAL TRAINING OF THE WORKERS	166	3.274	706	3.980
COURSES FOR CONVICT PERSONS	112	1.429	109	1.538
GAP 2 \OJTP	962	1.589	987	2.576
GAP 2\SVCC OJTP	80	514	538	1.052
GAP2\ENTREPRENEURSHIP	58	1.088	507	1.595
GAP2\SVCC	16	121	239	360
COURSES FOR THE OLD CONVICT PERSONS	7	86	2	88
GAP2	2	11	14	25
TOTAL	**31.385**	**107.001**	**113.074**	**220.075**

Source: The Survey of Labor Market İŞKUR 2013

In 2013, 31.385 courses was opened within the scope of "Vocational Training Activities" by İŞKUR and 20.521 of these courses are On-the-Job Training Program (OJTP), 2.816 of them are SVCC Project and 2.508 of them are Employee Training Course/Guaranteed Employment. The maximum participation have occurred

in the fields of Employee Training Course/Guaranteed Employment with the 67.127 people, On-the-Job Training Program (OJTP) with the 45.280 people and SVCC Project with the 39.541 people.

4.2. Vocational Qualification Institute (MYK)

MYK performs the formation of the vocational qualification system. The existence of vocational qualification system help the elimination of non-occupation problem with its strengthening effect on employment-training relation in an accurate way. MYK contributes to the decreasing of non-occupation problem both with the occupation standards formed by them and its vocational occupation system, and with its other activities. The positive effect of the document of vocational occupation on decreasing unemployment is to foresee labor qualifications which will be taken in an occupation and to prevent the loss of time and money by bringing together proper labor supply and demand in the market. When the competitive power of employers increase they creates new employment opportunities and these opportunities have retarding effect on the unemployment and non-occupation which is the reason of unemployment.

4.3. Non-Governmental Organizations (NGO)

NGO operates with the social, cultural, environmental and judicial objectives. Foundations engaging in the activities related to the training among the NGO have importance relevant to the elimination of the non-occupation problem. NGO contributing the training provide people with taking training and settling their futures. Training received have a directly positive effect on the person because these trainings make individuals qualified.

5. IMPLEMENTATION

In this study, the aim is to identify the non-occupation problem in the labor market in the province of Manisa and to identify what İŞKUR could do to solve this problem.

In the present study, the employees working in İŞKUR in Manisa were posed open-ended question as "what is your offer about the solution of non-occupation in the labor market in Manisa" and the answer were grouped and with the help of these solution offers, people participated in the survey were requested to list their offers again and in accordance with the answers it is believed that solution offers specific to Manisa will be instructive for Turkey.

6. METHOD

This survey is the study done by the brainstorming method for the solution offers for the solution of the non-occupation problem existing in the labor market of people working in Manisa Employment Organization.

In the research, the survey was used through e-mail in the electronic media as the data collection tool. In the first section of the survey, there are depictive data, and in the second section people were requested to write their solution offers as open-ended. In the second part, people were requested to decide what is the most important in the solution of the non-occupation problem by grouping the solution offers and the favorite offers were grouped.

CONCLUSION AND OFFERS FOR THE SOLUTION

The labor has made no progress and it has been in the non-occupation problem as a result of wrong policies and implementations adopted in our country while it should requires to keep pace with the economic market. The most important reason of the non-occupation is because of the training systems being incompatible with the market and away from the vocational training. While various policies have been tried to be formed in all over the world for the solution of the Non-Occupation existing within this context and snowballing day by day and of the unemployment problem which has a strong relationship with the non-occupation, there is not any magical formula which is completely successful.

By reason of the fact that the problem of non-occupation is powerful and directly proportional to the unemployment, the solution of the problem effects whole world because of the happiness and welfare of individuals and their productivity in the social life.

The primary task in the solution of non-occupation existing in our country is to set up a system that when student who will graduate from university or high school by 2023, it will emphasize occupations that will be needed in the labor market in that year by means of modeling by making this system more dynamic in corporation with the other shareholders as MEB, YÖK, OSB, STK, TUIK, Trade Associations and the Department of the Interior Directorate General of Population and Statistic of the information system of labor market.

The information about Job and Vocational Counseling and the present situation of the labor market and changes which are expected in the future and occupations looked for in the labor market should be given to primary, secondary, high school and university students by Job and Vocational Counselors. İŞKUR should reach all students in the education life.

Students, especially who are at the start of their education life, should be grafted about the importance of acquiring an occupation by Job and Vocational Counselor that having a good job is the golden chance to lead a happy and successful life in their future life.

Students should be given role models by bringing together them with the people who are on the Top in their jobs by İŞKUR.
İŞKUR should provide the determination of departments that will be opened in vocational training by increasing its effect in Provincial Employment Board in relation to the requirements of OSB and it should open Vocational High Schools within the body of OSB.
Regional and local action plans should be prepared in accordance with the socio-economical situation of that place for the solution of Non-Occupation by İŞKUR.
On-the-job trainings should be more flexible. The time of learning of the occupation is determined by MYK and on-the-job training should be given within this time limit. The pocket money should be made more attractive.
It is necessary that performance-oriented training should be performed for the increase of efficiency of vocational training. Internships constitutes an important part of the performance-oriented training. It is necessary that internships should be obligatory and comprehensive in every level of the training to provide requirements of the market and to increase the productivity of vocational training (Eryıldırım, 2008:12).
The labor market to be constituted by İŞKUR should be made more efficient in the determination of the quota of field and section in the Higher Education in the light of its information system data.
On a national basis, there are lot of public and private institutions (Public Education Centers, Apprenticeship Training Centers, İŞKUR, Municipalities, Chambers) engaging in vocational course activities in the labor market and vocational course activities of these institutions should engage in a related vocational course activities with the information system of the labor market by gathering within the body of İŞKUR as under a single roof. In this way, both waste of resources could be prevented and vocational courses could be taken into standards.
Employers should strength their relationships with the educational institutions. Training materials should be current and appropriate to the developments of information and technology. The training should be performance-oriented. Government promotion is necessary to increase relationship between private sector and education (Gökmen, 2014).
In our society, there is an opinion like some occupations do not fit to women. This kind of thoughts may push women to the unemployment and indirectly not to take vocational training and not having any occupation in that to non-occupation. Positive discrimination should be implemented and additional incentives should be brought in the vocational courses intended for women.
In our country, not defining the occupation standards completely may result in the employment of close occupations interchangeably. Not defining the occupation standard simplifies inter-professional switching in the course of employment and this may lead to non-occupation by retaining individuals of specializing and increasing the qualified job vacancy.
MYK should define the occupation standards more efficiently.
The rate of participating in the labor of disabled people composing 12.29% of our population has such a low rate as 21.71%. Thus, vocational courses intended for disabled people and their entrance to the labor market should be encouraged.

REFERENCES

Eryıldırım, Deniz; "Türkiye'nin İşsizlik Sorununa Bir Çözüm Önerisi: Mesleki Eğitim", 2.Ulusal İktisat Kongresi, 20-22 Şubat 2008, DEÜ İİBF İktisat Bölümü, İzmir, 2008. Eryıldırım, Deniz; "A Solution offer for the Unemployment Problem in Turkey: Vocational Training", 2. National Economy Congress, 20-22 February 2008, DEÜ Economics Department of Faculty of Economics and Administrative Sciences, İzmir, 2008.
Gökmen, Aziz ; "Türkiye'de Asıl Sorun; İşsizlik Değil, Mesleksizlik ve Nitelikli Personel Eksikliği Sorunudur" adlı makale Bahçeşehir Üniversitesi METGEM Başkanı , 2014. Gökmen, Aziz ; an article titled as "The Main Problem in Turkey is not Unemployment but It is the Problem of Non-Occupation and the Lack of Qualified Personnel" by The President of METGEM Bahçeşehir University, 2014
Işığıçok, Özlem; "İstihdam ve İşsizlik", Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2011, Bursa. Işığıçok, Özlem; "Employment and Unemployment", Ekin Printing Publication Delivery, 2011, Bursa.
Özbek,Serkan`; "Mesleksizlik Kapsamında Diplomalı İşsizlik ve Sosyal Ekonomik Etkileri" Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi,2013. Özbek,Serkan`; " An Unemployment with Diploma and Its Social Economical Effects within the scope of Non-Occupation" Çanakkale On Sekiz Mart University Social Sciences University Post Graduate Thesis,2013
Türkiye İş Kurumu Manisa İl müdürlüğü 2014 yılı İşgücü Piyasası Anketi (Yayımlanmamış). The Provincial Directorate of Turkish Employment Organization Labor Market Survey of 2014 Year (Unpublished).
http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (26.04.2014)
www.tdk.gov.tr (10.11.2014)

THE EVALUATION OF THE STUDENTS' EXPECTATIONS AND OPINIONS ORIENTED TOWARD CAREER AND OCCUPATION ACTIVITIES WITHIN THE BODY OF VOCATIONAL SCHOOLS (THE SAMPLE OF SELÇUK UNIVERSITY VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES)

Süleyman KARAÇOR[1]
Ass. Prof. Dr. M. Erhan SUMMAK[2]
Academician Adnan SÖYLEMEZ[3]

ABSTRACT
In our country, when the hiring of people cannot be done properly during the vocational training and after that, it leads to non-recovery of the unemployment problem constructively. The importance of opening supplier programs by schools giving vocational courses with which persons can easily be hired and they can acquire occupations appropriate to the employment policy has become evident. Besides, policies carried out by Turkish Employment Organization (İŞKUR) which is the only organization in terms of participation of citizens to the employment should be brought together with students of vocational courses and higher education. It is an important process that persons being like a constituent of society choose society choosing the most appropriate occupation for themselves, take the necessary training required by the occupation they chose and get a job in which they can perform their occupations. Not structuring the education system in accordance with the requirements of labor market could lead that educated population come up against the problem of unemployment. When the young ones choose the appropriate job in accordance with their interests, abilities and expectancies in compliance with requirements of the labor market, they open the doors of life of good quality and happiness. Young ones leading appropriate and quality life will both provide the national economy with value-added and compose the touchstone of the community development. In the Spring Term of 2013-2014 Academic Year, İŞKUR Career and Vocational Counseling Office was put into operation as a result of the cooperation between Selçuk University Vocational School of Social Sciences and the Provincial Directorates of Konya Labor and İŞKUR. In this office, it is aimed that students of the vocational school will be guided in their career choices and by doing this, an appropriate process of job placement will be completed after the graduation by keeping Job and Vocational Counselors in three times a week. In this study, it is objected to analyze on different expectations and opinions of students who will register to the school by giving them information about the office. As a method of this study, statistical data analysis was done by gathering data with the literature review and survey method. The expectancy of the students who are in the level of higher education from İŞKUR Job and Vocational Counselors and what kind of behavior would display for the purpose of choosing the job were evaluated with the analysis of data.
Keywords: vocational school, İŞKUR, job and vocational counselor, choice of the job, career, career and vocational office.

INTRODUCTION

Nowadays, the unemployment seen as the most important economic and social problem of the countries has turned into a constructional problem with the global crisis. Turning of the unemployment into a constructional problem extend the time of being unemployed and with this, both economic problems and social problem have become visible. Employees has lost social order and trust because of psychological and economical concerns as a result of the extension of unemployment period (Alabaş, 2007:1).

In our country, when the hiring of people cannot be done properly during the vocational training and after that, it leads to non-recovery of the unemployment problem constructively.

The labor with the required quality of labor market cannot be managed because the necessary bound between the education and the employment cannot be established. While the educational level should have been the important issue effecting the rate of unemployment, the educational level has reflected on rates of unemployment and this situation leads both the unemployment of many people having high level education and the obstruction in front of the economical development especially (Öztürk, 2007:1).

There is a strong relationship between the compatibility of vocational training to requirements and its adjustment to change with its effectiveness. Persistent changing of the job has brought a dynamic quality to vocational training and in a developing and changing world, the need for the labor having the notion of knowing the learning and adorned with flexible abilities has been increasing day by day (Öksüz, 2007:1). For this reason, the importance of opening supplier programs by schools giving vocational courses with which persons can easily be hired and they can acquire occupations appropriate to the employment policy has become evident.

1. JOB AND VOCATIONAL COUNSELOR

[1]Prof. Dr., Selçuk University, The Director of Vocational School of Social Sciences, skaracor@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 76
[2] Ass. Prof. Dr., Selçuk University, The Deputy Manager of Vocational School of Social Sciences, summak@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 72
[3] Academician, Selçuk University, The Deputy Manager of Vocational School of Social Sciences, soylemez@selcuk.edu.tr, Tel: (332) 223 22 73

In the European Union countries, the most efficient policy is training and retraining directed to prevent the unemployment and especially to regain persons lost their jobs long time to the labor market. Thus, nearly all the member countries constitute the primary step of employment policies. The subject of education has taken the first place in all the negotiations and summit meetings related to the social policy of the European Union. Active policies oriented toward creating employment in EU could be brought together in four basic groups with the demonstration of many various implementation (Alabaş, 2007:59):

- Training Programs in the Work Place: Programs aiming at bringing new qualification to workers
- Job Creating Programs: These programs take place in the central and local authorities with the non-profit organizations and they have the aim of serving the public.
- Mixture of Job and Training Programs: These programs aim at young ones and they have the aim of providing the young ones adaptation to job life after school.
- Assistance Programs to Set Up a Business: These programs try to help unemployed persons set up their own business.

Generally, job and vocational counselor is the systematic helping process aimed at choosing the most appropriate job and occupations for the requests and conditions of persons, benefiting from training opportunities with the chosen occupations, solutions of problems of the work placement and adaptation to the job by comparing the characteristic of persons and qualifications and conditions requirements of the occupations and working places. In general, the target audience of the job and vocational counselor is the young ones who are at the stage of occupation choice, unemployed people and individuals of every level taking place at the various stages of their career in the work life. Job and vocational counselor service in the countries like Turkey in which both the employed ones are low and medium qualified and the young unemployed ones are common have been gaining importance gradually in terms of the labor market (Emirgil et al., 2014:159).

It is an important process that persons being like a constituent of society choose society choosing the most appropriate occupation for themselves, take the necessary training required by the occupation they chose and get a job in which they can perform their occupations. Because, each one has different ability, interest and characteristic features. For this reason, persons will contribute both to themselves and to their countries at the highest level with the choice of appropriate occupation and job for their own tendencies. At this point, the importance of the counselor services has become evident. People are helped to know their own characteristic features and to choose the most appropriate occupation for themselves and to get a job which is the most appropriate for them in which they can perform their occupations with the job counseling after taking training required by the occupation chosen. It is important Placing the appropriate person to the appropriate job and by doing this, evaluating the human source in a most effective way are of capital importance both in the development of the country and in the combat against the unemployment (Karagülle, 2007: i).

In our country, the Job and Vocational Counseling Service commenced with the foundation of Job and Vocational Counseling Services in the Branch Offices of Adana, Ankara, Bursa, İstanbul and İzmir in 1991 within the framework of 'Reorganization Project of Labor Exchange Office' conducted with the German Employment Organization. This service given by almost 400 personnel with various degrees who took in-service training in the provincial directorates and service offices of İŞKUR and the Standard and Competence of this service were prepared by Vocational Qualification Institute by the year of 2011 and this was revised by persons having "Vocational Qualification Document of Job and Vocational Counseling" to be given professionally (Yazıcı, 2013, 3).

4000 Job and Vocational Counselor were gradually employed in the years of 2012 and 2013 with the purpose of increasing the effectiveness of job and vocational counseling service and 3889 JVC have been working as from the year of 2013 (İŞKUR, 2013: 36).

THE EVALUATION OF THE SURVEY FINDINGS

a. The Purpose of the Research and the Method

Selçuk University Vocational School of Social Sciences is one of the oldest departments in our University. For the first time, it was founded as the School of Foreign Languages within the body of Ministry of National Education in 1975. While our college was providing training only in the foreign languages, it continued to provide training by opening operation-accounting program in 1980. In 1982, colleges were bound to universities pursuant to the Higher Education Law and as a result of this, Konya Vocational School were bounded to Selçuk University and it proceeds education and training under the name of Social Sciences, Technical Sciences and Health Sciences departments until the year of 1990. In 1990, the name of Konya Vocational School was removed and it was reconstructed under the names of the Vocational School of Health Sciences, Vocational School of Technical Sciences and Vocational School of Social Sciences (selcuk.edu.tr/sosyal_bilimler_myo, 11.08.2014).

İŞKUR employment office has been put into operation in the Spring Term of 2013-2014 Academical Year within the body of Vocational School. The aforementioned office has one Job and Vocational Counselor in three times a week (Monday-Wednesday-Friday), help students on the subject of career and occupation

choices and guide for them with the agreement between Vocational School of Social Sciences and Employment and Provincial Directorate of Konya İŞKUR.
The purpose of this study is to answer 18 questions in accordance with their requests about which subject they want to benefit from this office like what kind of expectations they have, the choice of occupation and the placement in the job after their school lives by consulting İŞKUR employment office. Students were posed questions about which department they study, their averages of age, their gender and normal and evening education before these questions.
The sample of the study composes of 54 students applying or desiring to apply to İŞKUR Employment Office being put into operation within Selçuk University Vocational School of Social Sciences.
The method of the research was determined as the evaluation of the answers taking after questions questioned in accordance with the 5 point Likert scale.

A. Information Relate to the Identification and Training Process

The general profile of students were constructed who applied or desired to apply to İŞKUR office with the questions related to the students' ages, genders, vocational school which they continue to study and programs they bound to, the information about the education life and the high school from which they graduated participating in the survey.

AGE				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
18-20	28	51,9	51,9	51,9
21-25	26	48,1	48,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

While the rate of 52% of students participating in the survey is between the ages of 18-20, its 48% is between the ages of 21-25.

GENDER				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
Woman	25	46,3	46,3	46,3
Man	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

While the rate of 46% of students participating in the survey composes of female students, its 54% composes of male students.

EDUCATION CONDITION				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
NE	24	44,4	44,4	44,4
EE	30	55,6	55,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

YOUR DEPARTMENT				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
Acc. And Tax Imp.	6	11,1	11,1	11,1
Banking and Insur.	10	18,5	18,5	29,6
Business Management	25	46,3	46,3	75,9
Logistics	4	7,4	7,4	83,3
Office Mang. Exc. Ass.	5	9,3	9,3	92,6
Foreign Trade	4	7,4	7,4	92,6
Tourism and Hotel Mang.	0	0	0	92,6
Marketing	0	0	0	92,6
Total	54	100,0	100,0	100,0

HIGH SCHOOLS FROM WHICH THEY GRADUTE				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
General High School	6	11,1	11,1	11,1
Private High School	9	16,7	16,7	27,8
Vocational High School	19	35,2	35,2	63,0
Anatolian High School	9	16,7	16,7	79,6
Anatolian Vocational High School	4	7,4	7,4	87,0
Religious Vocational High School	1	1,9	1,9	88,9
Business High School	5	9,3	9,3	98,1
High School in Abroad	0	0	0	98,1
Other	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

THE BENEFIT OF THE TRAINING THEY TOOK ON THE SUBJECT OF FINDING A JOB				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
Yes	19	35,2	35,2	35,2
No	30	55,6	55,6	90,7
Partially	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

THE REASON RELIEVING YOU MOSTLY ABOUT THE FUTURE				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
We are high-income family	1	1,9	1,9	1,9
I have weighty relatives	5	9,3	9,3	11,1
A good education	4	7,4	7,4	18,5
My skills and abilities	17	31,5	31,5	50,0
Economical freedom	1	1,9	1,9	51,9
A good job	10	18,5	18,5	70,4
Civil service	8	14,8	14,8	85,2
To set up my business	7	13,0	13,0	98,1
Other	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

THE BENEFIT OF STUDYING IN THE VOCATIONAL SCHOOL				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
Nothing	0	0	0	0

Have the social meaning	6	11,1	11,1	11,1
Improvement in terms of vocational	23	42,6	42,6	53,7
Only Diploma	25	46,3	46,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

THE BELIEF OF YOUR EDUCATION WILL GIVE YOU PRIORITY IN ACCORDANCE WITH THE CONTRIBUTION OF YOUR SCHOOL				
	Frequency	Rate	Valid Rate	Total Rate
Nothing	6	11,1	11,1	11,1
Have the social meaning	25	46,3	46,3	57,4
Improvement in terms of vocational	14	25,9	25,9	83,3
Only Diploma	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

CONCLUSION

In a last decade, one of the basic problems of our country like in the developing and developed countries is the unemployment and the unemployment of the young ones. However, the requirement of qualified labor is another dimension of the problem besides the unemployment. One of the basic mistakes is to discuss the labor as a whole. However, the requirement of labor having information, abilities and skills at different levels in the same working places and even in the same jobs and occupations, has rapidly growing depending on technological developments and specialization especially in the last period. On the other hand, the demand for the same training level in the education system and the same labor level in the labor market has been increasing. In other words, while the young ones and their parents demand primarily the faculty education which is the last circle of the formal training, the expected demand cannot be created due to the importance of the rareness of vocational schools and the vacancy in which it will fill within the labor market. As a natural conclusion of this, on one hand, the requirement of qualified intermediate staff in the labor market has been filled with graduated ones from faculty and higher school and on the other hand, bilateral disguised unemployment has been created by employing the graduated ones in a non-qualified staff way.

Not structuring the education system in accordance with the requirements of labor market could lead that educated population come up against the problem of unemployment. Also, the dynamic structure of the labor market causes to remain incapable of the qualification acquired in the training system within the time period (Öztürk, 2007: 1-2).

When the young ones choose the appropriate job in accordance with their interests, abilities and expectancies in compliance with requirements of the labor market, they open the doors of life of good quality and happiness. Young ones leading appropriate and quality life will both provide the national economy with value-added and compose the touchstone of the community development. For this reason, it is an important step for the young ones taking vocational training to look to the future with trust that Vocational Schools and Ministry of Labor and Social Security which is the flagship of the employment implement this kind of joint activities.

In conclusion, it has been known that measurement and evaluation should be performed after putting into operation of employment offices in the vocational schools. Conclusions should be used for the development of the system by evaluating these conclusions. For this reason, with the career planning of the young ones after higher education, their placement in an accurate and appropriate job should be planned and it should be exposed to an evaluation.

Students are needed to know their own characteristic values in terms of both their occupation chooses and their career plans. This information is important when they choose the accurate occupation and reach to their career objectives. The most important organization to help students on this subject is firstly education institutes in which they study and secondly, state institutions and organizations having effect on increasing the employment like İŞKUR. Students' heading towards healthy objectives will be free with these offices put into operation within the body of colleges intended for students.

REFEERENCES

ALABAŞ, Aydın. Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007. ALABAŞ, Aydın. Long Standing Unemployed Persons and the Importance of İŞKUR in Decreasing the Long Standing Unemployment (Dissertation), The Ministry of Labor and Social Security, The Provincial Directorate of Turkish Employment Organization, Ankara, 2007.

EMİRGİL, Burak Faik. ACA, Zeynep. IŞIĞIÇOK, Özlem. Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği), Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl:2014, Sayı:1 ss.139-162. EMİRGİL, Burak Faik. ACA, Zeynep. IŞIĞIÇOK, Özlem. The Efficiency of Job and Vocational Counseling in Turkey: Problem Fields and Expectations (Bursa İŞKUR Sample), Working and Society Journal, Year:2014, Issue:1 ii.139-162.

İŞKUR, 2013 Yılı Faaliyet Raporu, "http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop" (Erişim Tarihi:12.08.2014). İŞKUR, Activity Report of 2013 Year, "http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop" (Access Data:12.08.2014)

KARAGÜLLE, Başak. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007. KARAGÜLLE, Başak. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Vocational Counseling Services of Turkish Employment Organization as a Solution to Unemployment in Turkey (Dissertation), The Ministry of Labor and Social Security, The General Directorate of Turkish Employment Organization, Ankara, 2007.

ÖKSÜZ, Nazan. Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007. ÖKSÜZ, Nazan. The Contribution of Vocational Training Courses to the Employability of Women and Roles Could be Played by İŞKUR(Dissertation), The Ministry of Labor and Social Security, The General Directorate of Turkish Employment Organization, Ankara, 2007.

ÖZTÜRK, Özkan. İstihdam Konusunda KOBİ'lerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü(Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007. ÖZTÜRK, Özkan. The İmportance of KOBİ and The Role of Public Employment Organization in terms of the Relation between Training and Employment(Dissertation), The Ministry of Labor and Social Security, The General Directorate of Turkish Employment Organization, Ankara, 2007.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU, Yüksekokul Web Sitesi, "http://www.selcuk.edu.tr/sosyal_bilimler_myo/tr###" (Erişim Tarihi:11.08.2014). SELÇUK UNIVERSITY SOCIAL SCIENCES VOCATIONAL SCHOOL, Higher Education Web Site, "http://www.selcuk.edu.tr/sosyal_bilimler_myo/tr###" (Access Date:11.08.2014)

YAZICI, Nusret, Sunuş, ı. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi 28 – 29 Kasım 2013 / Ankara, Haziran, 2014. YAZICI, Nusret, Sunuş, ı. International Job and Vocational Counseling Congress 28 – 29 November 2013 / Ankara, June, 2014.

THE ROLE OF NON-FORMAL TRAINING IN GETTING AN OCCUPATION AND FINDING A JOB: A RESEARCH IN THE MERSIN PUBLIC TRAINING CENTER

Ass. Prof. Dr. Ayşe Esmeray Yoğun[4]
Ass. Prof. Dr. Mehmet Miman[5]
Abdullah Öner Yeniehir[6]

ABSTRACT
Formal training cannot meet the requirements occurred by the developments in the science and technology too fast. The training in the formal education institutions can serve to individuals at specific ages in that to specific districts (Kurt, 2000, i.2). Education is the most effective tool increasing the creative power and productivity of the society, giving individuals opportunities to develop their abilities and performing social justice, equality of opportunity and facility. In our era, the education is not only transferring the information but also it involves all activities done to compose a life style (Türkoğlu, 1996, i.2-3). However, non-formal training is an education of being parallel to the formal education and it has the supplementary qualification for the purpose of providing individuals at all age levels staying out of formal training system with their need of education by practical methods and various programs proper to the their requirements through social, economical, cultural and educational organizations (Alkan et al. 1996, i.9). In Turkey, the non-formal training has been served with the public education centers dependant to the General Directorate of Life Long Learning of the Ministry of National Education. Public education centers have four main roles. These are economical reasons (it includes combating against unemployment and supporting for getting an occupation), social reasons, political and cultural reasons (Yıldırım, 1996, i.11-14).
In this study, the role of the participation in programs in public education centers with the purpose of getting a job and fastening finding a job is tried to be detected through persons registered to the course opened in the public education centers, which are tools of non-formal training, such as English, computer, cookery, handicrafts. In this research, all of the trainees participating in the courses opened by Yenişehir Public Education Center operating in the district of Mersin Yenişehir in 2012-2013 school year were accepted as a population. 150 persons who are about to graduate from the present courses compose the research sample. The relationship and differentiation between demographic variables like age, gender, vocational situation, training situation of the trainees and their reasons to participate in the course were analyzed. The 16. Version of SPSS package program were used to statistical analysis of the acquired data.
Keywords: Non-Formal Training, Formal Training, Public Education Centers, Finding Job, Career

INTRODUCTION

The more society develops, the more its members' learning of information, skills and manners are also develop, increase and complex. In a developed societies, expectations of members from society and expectations of society from its members are much more when it is compared with the primitive societies Member demand to be trained in an appropriate way for their objectives to perform mutual expectations and demands between the society and individual by turning them into behavior. When the demands increase, a planned (designed) training begin to be organized which will perform the common objectives of society and its members. In this way, the organized training constituted in the society, in other words social units regulating and meeting educational relations, form the training system of the society (Başaran, 1996, i.11).
There are different definitions related to the notion of education used so much in the daily life. The notion of education of which definition has been made in various ways until now have been changing according to different perspectives and form period to period. Some of these definitions are mentioned in following sentences. The education is a process of creating requested change deliberately and through her/his own life of an individual in her/his behaviors (Ertürk, 1972, i.12).
According to Sönmez (2005, i.147), the education can be discussed as all equipments needed to bring student terminal behavior and the usage of these in the class environment. Learning as a process can be discussed as transmittance of thought, information, emotion and manners coming from the source to the receiver by turning into a message and sharing of them by the receiver. This is called communication. Thus, if there is a behavior change with relatively permanent mark in the receiver, we can say that the learning is performed. Akyüz (2001, i.2) evaluates development of the mind, body, emotional, social skills, behaviors in a requested sense or all the studies on the course of having someone gained new skills, behaviors, information directed to some objectives as training. Sociologists, persons approaching from the psychological way and economical way also discuss training in a different point of views (Yılar, 2006, i.24). Sociologists defines the training as the process of complying of a person with the society in which she/he lives, gaining the culture of society and adopting literally the social values.
Persons approaching from the psychological point or concentrating on this aspect defines the training as to prepare opportunities with which individuals can develop their existing skills, interests, demands precisely. Also, training is the tool of investment or production within the framework of economical approach. It is the process of which aim is to discuss individuals as a raw material and make them qualified labor by developing

[4]Toros University IIBSF Academic Member e-mail: esmeray.yogun@toros.edu.tr
[5] Toros University Faculty of Engineering-Industrial Engineering Academic Member mehmet.miman@toros.edu.tr
[6] HEM Senior Expert

them. Training is an institution of the society. Training institution tells us the educational relations forming among the individuals of society. In a society, each individual should learn the necessary behaviors to lead a life, complete their social membership tasks and to take a place in the society. It is mostly impossible to learn these behaviors on your own or in the family, if you live in the civilized society. Individuals consult other members knowing these in the society to learn these behaviors. Thus, educational relation tissues form among the members of society and training begins to institutionalize (Başaran, 1996, i.11). The learning activity is the basis of the training. Performing training is bound to perform learning. Firstly, learning should be realized for the performing of training. To be able to mention learning:

-There should be changes in the behaviors
-This change should occur as a result of experiences
-This change should be long lasting (Kızıloluk, 2002, i.10).

The training has a different objective than education. Training takes the develop individuals with the mental flexibility to fit to every kind of environment quickly in a positive sense in the future as a goal. Although it occurs specific conditions and specific environments as physical meaning, it is the sign that it performs universal thought, participation of individuals catching universal formations and performance of the objective of the training (Index, Kayaalp, 2002, i.40).

1.1 The Notion of Life Long Training

Life is the ball of rules with its material and nonmaterial sides. Becoming livable and usable of the life is possible with the training (Kayaalp, 2002, i.116). The basic material of the training is the human. For this reason, training is a human-centered study (Kayaalp, 2002, i.38). In the training, efficiency and noneffectiveness come up correspondingly to the variance of the human. The more hard to understand human, the more complex the studies about human. If good communication with the human is provided, spreading this situation in the training-oriented studies means reaching the purpose of the training.

1.1.1 Life Long Training and Its Benefits

Each people is different from the other one and can see life differently. Also, there is no de facto way, method or technique to reach the truth and gain the information. Every people can gain different information by using different ways, methods, strategies, techniques and tactics. This does not mean disregarding the truth, on the contrary, the truth and the real are existent and they can be reached by everyone by looking their experiences. They can reconstitute them every time. This continues lifelong. For this reason, the training is lifelong. It is not a work finishing in the schools (Sönmez, 2005, i.330).

Today's training systems require to use human resources more efficiently in the developing of intellectual, emotional and physical capacities of the modern human with their overly complex and various tasks, demand of more equality day by day and their demand of perfection. Reaching to these aims is so hard-work and also, there is a need of change in the dimensions of traditional training policies and implementations (Alkan et. al, 1996, i.327).

Başaran (1996, i.120) indicates that the field of training, educational sciences and the purposes of the training have been multiplying in our era and in the previous times, while people were in need of being trained in very limited and specific fields, the rapid increasing of the scientific (hypothetic, technical and art) information have been forcing people to gather more information to begin to work. Lifelong training is the training regulates the learning opportunities in the way of meeting requirements of individual life long apart from random learning (Bulbul, 1991, i.36).

Lifelong training can be thought the synonym of the terms of lifelong learning, lifelong integrated learning, persistent learning and persistent training. The source of these terms requires that the training is not a first and last experience limited the initial phase of persistent educational opportunities started from the childhood, on the contrary, it should be an experience continues lifelong (Celep, 2003, i.34).

An individual shall not be grown to perform specific purposes and works (Kayaalp, 2002, i.71). Because, people will face many works through their entire life. They should have adequate information for themselves.

Lifelong training can be thought as regaining the deficiencies or insufficiencies of formal training with the desiring individuals by themselves more than being an alternative of programmed formal training in the early period (Oktay, 2001, i.24).

Lifelong learning involves learning having a purpose of both personal and social, and it takes place in many fields related to the official training systems. Lifelong learning means more investment in human and information, encouraging gaining basic information and skills including digital literacy and enlargement of flexible and reformist learning opportunities (http://www.mess.org.tr).

Training should be provided the educated people with communication competence to tell their feelings, thoughts, needs and problems with various tools.

Training should be provided the educated people with collaboration competence to become socialized in as required by the democratic way of living, make positive relations with other people and work together with other people for the common purposes.

Training should be provided the educated people with learning and researching competence to gather necessary information to solve their own problems, gain skills and combat against problems in an positive and creative manner.
Training should be provided the educated people with healthy life competence to look after theirselves, protect themselves, do what requires for the health of environment and not to jeopardize the health of other people.
Training should be provided the educated people with production and prudence competence to choose an occupation which is the basic materials to service both to themselves and to the society, perform the occupation successfully, use the acquisitions in a prudential way and evaluate the wealthiness of the country for their occupations.
Scientific findings related to the progress of the human development through the entire life especially in the last quarter of the 20th century in which the most quickest changes have been experienced in every filed in comparison with the previous periods put an end to the limitation of education and training with the specific age range and turn the training into a process continues lifelong. Besides, it is not quite possible to sustain only one occupation through the entire life in the 21st century. Also, the process of distant training being performed with the opportunities provided by technology gives opportunities to people to head for the field which they are interested in some periods of their lives or to discover their abilities which they do not recognized until that time (Oktay, 2001, i.23). It is required for every new generation to prepare to live in their society, benefit from the present information and experiences of the society and help the development of the society by pursuing science and technical data. Performing all these social functions constitutes the reason for being of the training institute in the widest sense. Education and learning process continues from birth to death. Training as a social institute also includes regulations related to the school system. Also, it includes extra scholastic activities. Subjects such as public training, adult training, apprenticeship training, on-the-job training, mass media and recreations are some samples of the training institute (Kocacık, 2003, i.123).
Learning should be the activity continuing through the entire life. Negligence providing a training which is appropriate for new developments create unemployment and social unrest (Alkan et. al, 1996, i.329).
To being a lifelong learner makes it necessary to find, evaluate, regulate and use the necessary information (Breivik, 1999, i.271).

1.1.2 Public Education Centers As Non-Formal Training Institution

All nations desiring to reach contemporary civilization level need a training. Terms such as Non-formal training, public training, adult training, lifelong training, populace training, society training, in-service training, persistent training, out-of-school training, adult training, development of the community are used as the same and different from time to time and their definitions have been done (Yıldırım, 1996, i.5). The starting point of the non-formal training institutes constitute the requirements and demand of the society. For this reason, non-formal training has been performed in programs providing persons with their volunteer participations and it is persistent. These programs have been prepared by taking opinions of every level of people mostly. Non-formal training (Yıldırım, 1996, i.6-7):

- is not hierarchical, is regulated in accordance with the requirement.
- is not limited by time or age.
- the time of it depends on the ability of persons desiring to reach the training standard, does not depend on time unit.
- is not limited by place, is done in everywhere.
- educators are generally vocational qualified.
- methods are changeable.
- classical teacher-student relationship does not exist in practice.
- there is no state monopoly in the non-formal training.
- include all the member of the society.
- regulates all the educational activities out of the formal training system.
- the main principle is to learn.
- is voluntary basis.

2. RESEARCH FINDINGS AND COMMENTS

In this research oriented towards evaluating the public education centers providing lifelong learning, all the trainees participating in courses opened by Yenişehir Public Center operating in the district of Mersin Yenişehir in the 2012-2013 school year are accepted as the population.
In this research, opinions of trainees participating in the courses opened in the Yenişehir Public Education Center about the present situation of the public education center, education and training situation and its situation about adult training. The database was constituted after providing returning of the answers given in the surveys by subjects in the practice area and this database was downloaded to the computer through the SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) program.

Frequency analysis, definer (depictive) statics, item analysis to discover whether the scale can be former or not form questions oriented towards knowing Yenişehir PEC and measuring the education and training process and adult training, the correlation analysis to test the linear relation between two measurement variables and independent two sample t tests and anova to put forth whether the correlation analysis and independent two samples are different or not in terms of the variable (measurement variable) taken into consideration were used in the evaluation of the survey study.

It is seen that the gender of 77.3% of trainees participating in the course in Yenişehir Public Education Center are women in accordance with the gender distribution. According to this, women are more interested in the 5 courses in the sample than men in terms of the participation. It is seen that men participated mostly in the Computer using course with the rate of 44.1% and they participated at least in the Handicraft course with the rate of 2.9% among the courses in which both genders could participate when the 5 is analyzed. On the other hand, it is seen that women participated mostly in the Handicraft course with the rate of 25% and they participated at least in the Computer using course with the rate of 12,9%. According to this, it is seen that the course men prefer lesser than women is among the favorite ones of the women and the course women prefer lesser than men is among the favorite ones of the men. The age range of trainees participating in Yenişehir Public Education Center 38-49 ages with the rate of 28% and 14-25 ages with the rate of 23.3%. Persons chose English course with the rate of 28.6% whose age rank is between 49-60, young population chose mostly Computer course with the rate of 54.3% whose age rank is between 14-25, persons choose Cookery course with the rate of 33.3% whose age rank is between 38-49, persons chose Handicrafts with the rate of 42.9% whose age is 61 and over this age and persons choose Art course with the rate of 35.7% whose age rank is between both 49-60 and 61 and over this age.

Figure 1 The Learning Situation of the Participants

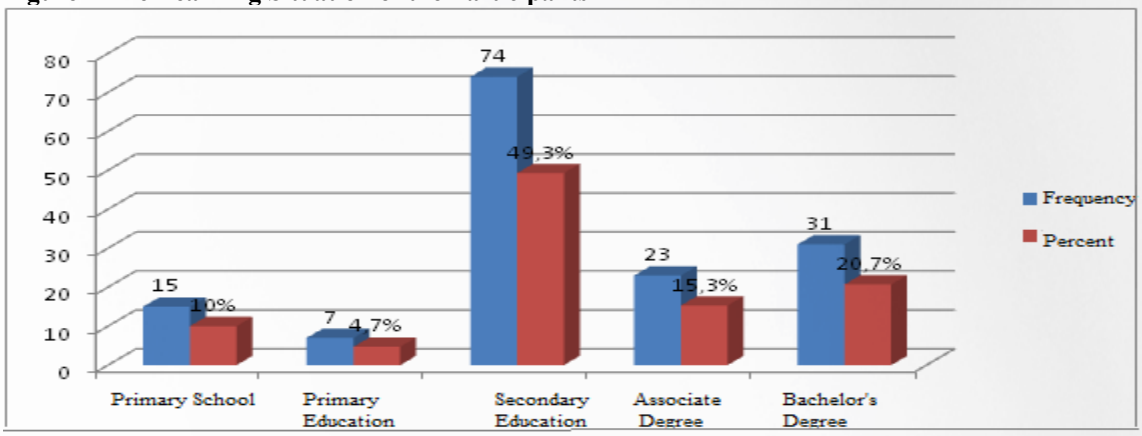


Figure 2 The Occupation Situation of the Participants

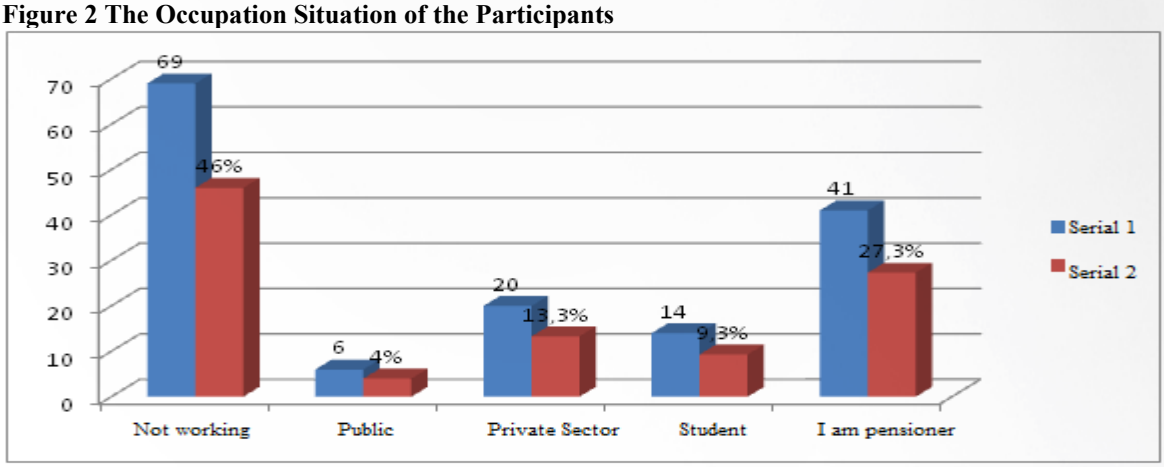


Table 1. Findings Related to Participating Reasons of Trainees to the Course

The evaluation of the materiality of reasons of trainees taking part in the survey in the 2012-2013 period in Yenişehir Public Education Center is given in the Table 2.

Reasons of Participating In the Course	Personal Significance Level				
	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1. My desire of the recreation,	15	15	7	62	51
	%10	%10	%4,7	% 41,3	% 34
2. My desire to make change in my daily life,	7	11	6	75	51
	%4,7	%7,3	%4	%50	%34
3. My desire to meet new people and make friends	6	20	14	76	34
	%4	%13,3	%9,3	%50,7	%22,7
7. The appreciation of my course by the environment,	13	18	32	53	34
	%8,7	%12	%21,3	%35,3	%22,7
5. Acquiring an occupation or develop my occupation,	6	22	18	66	38
	%4	%14,7	%12	%44	%25,3
6. My desire to renew my information and myself,	3	5	7	72	63
	%2	%3,3	%4,7	%48	%42
7. My need of the document which I will take in the end of the course,	14	34	18	51	33
	%9,3	%22,7	%12	%34	%22
8. My requirement of learning how to act in the society,	28	58	22	29	13
	%18,7	%38,7	%14,7	%19,3	%8,7

When the table is analyzed, the most important reasons of participating in the courses are easily identified as "My desire to meet new people and make friends", "My desire to make change in my daily life" and "My desire to renew my information and myself". On the other hand, the most unimportant reasons of participating in the courses are "My requirement of learning how to act in the society" and "My need of the document which I will take in the end of the course".

2.1 Hypothesis Testing

H_0 There is no Difference in Reasons of Participating in the Course by Gender.

H_1 There is a Difference in Reasons of Participating in the Course by Gender.

Table 2
Results of the Hypothesis 1
Group Statistic

	Gender	N	Average	Standard Deviation	Mean Standard Error
Reasons of Participating In the Course	Female	116	3,6541	,63745	,05919
	Male	34	3,5294	,85616	,14683

The value of the P is defined as 0,357 in the bilateral t test. We accept the hypothesis space because the level of significance is more than 0,05. In that, there is not any difference in accordance with being a woman or a man.

H_0 There is no Difference in Reasons of Participating in the Course by Age.

H_1 There is a Difference in Reasons of Participating in the Course by Age.

Table 3
Results of the Hypothesis
ANOVA

	Sum of Squares	Degree of Freedom	Mean Square	F	Significance
Intergroup	1,088	4	,272	,562	,691
Intragroup	70,240	145	,484		

In the one-way analysis of variance test, the value of P is defined as 0,691 and we accept it in accordance with the hypothesis space situations because its significance level is more than 005. In that, there is no difference in reasons of participating in the course by age.

H_0 There is no Difference in Reasons of Participating in the Course by Vocational Situation.

H_1 There is a Difference in Reasons of Participating in the Course by Vocational Situation.

Table 4
Results of the Hypothesis
ANOVA

	Sum of Squares	Degree of Freedom	Mean Square	F	Significance
Intergroup	,721	4	,180	,370	,829
Intragroup	70,607	145	,487		
Total	71,328	149			

In the one-way analysis of variance test, the value of P is defined as 0,829 and we accept it in accordance with the hypothesis space situations because its significance level is more than 0,05. In that, there is no difference in reasons of participating in the course by vocational situation.

CONCLUSION

It has been getting difficult for individuals to accommodate theirselves to the living conditions changing and developing day by day.

It necessary that individuals should add new information to their present information to lead a life and they should use this in their lives.

Public Education Centers being a Non-Formal Training organization supports lifelong learning with courses (social, cultural, vocational, technical and literacy) and activities which are out-of- course regulated with the purpose of developing of people in the fields that they desired through their entire life and providing them with the necessary information.

It is necessary that managers and teachers should have training about the adult training to increase the productivity in the Public Education Centers carrying their activities oriented toward adult training. The concern of teachers giving the course has an important effect on the trainees' participation in the course effectively and attendance to the course regularly. For this reason, it is necessary for teachers that they should have knowledge about the requirements of adults in the adult training and take necessary education for their deficiencies about this subject. The opportunity of finding a job should be provided with the document given by Public Education Center by regulating the vocational documentation and certification system which have the validity in the national and international level.

REFERENCES

AKYÜZ, Y.(2001). Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi. Alfa Yayıncılık. İstanbul. AKYÜZ, Y.(2001). Turkish Educational History from the Beginning to 2001. Alfa Publishing. İstanbul.ALKAN, C., DOĞAN, H.ve SEZGİN, S.İ. (1996). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları: Kavramlar,Gelişmeler, Uygulamalar, Yönelmeler**. Gazi Büro Kitapevi. Ankara. ALKAN, C., DOĞAN, H.and SEZGİN, S.İ. (1996) **Principles of Vocational and Technical Training: Notions, Developments, Practices, Directions**. Gazi Büro Bookstore. Ankara.BAŞARAN, İ.E. (1996). Türkiye Eğitim Sistemi. Ankara: Yargıcı Matbaası. BAŞARAN, İ.E. (1996). Turkish Educational System. Ankara: Yargıcı Printing. BÜLBÜL, S. (1991). Halk Eğitimine Giriş. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayın No:213. Eskişehir. BÜLBÜL, S. (1991). Introduction to Public Training. Anadolu University FOU Publish Nu:213. Eskişehir.
BREIVIK, P. S.(1999). Take II-Information Literacy: Revolution in Education. Reference Service Review. 27(3). 271-275.
CELEP, C. (2003). Halk Eğitimi. Anı Yayıncılık.Ankara. CELEP, C. (2003). Public Training. Anı Publishing.Ankara.ERTÜRK, S. (1972). Eğitimde Program Geliştirme. Yelkentepe Yayınları.Ankara. ERTÜRK, S. (1972). Program Development in Education. Yelkentepe Publications.Ankara.KAYAALP, İ. (2002). Eğitimde İletişim Dili. Bilge Kültür Sanat Yayıncılık. İstanbul. KAYAALP, İ. (2002). Communication Language in the Education. Bilge Kültür Sanat Publishing. İstanbul.
KIZILOLUK, H. (2002). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. (Editör: Adil Türkoğlu). Mikro Yayınları. Ankara. KIZILOLUK, H. (2002). Introduction the Teacher Occupation. (Editor: Adil Türkoğlu). Mikro Publications. Ankara.
KOCACIK, F. (2003).Toplumbilim Ders Notları. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları:92. Özemek Matbaası. Sivas. KOCACIK, F. (2003).Sociology Lecture Notes. Cumhuriyet University Publications:92. Özemek Printing. Sivas.
KURT, İ. (2000).Yetişkin Eğitimi. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara. KURT, İ. (2000).Adult Training. Nobel Publishing Delivery. Ankara.
OKTAY, A. (2001). 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitimi Sistemi. (Yayına Hazırlayanlar: Orhan Oğuz, Ayla Oktay, Halis Ayhan). Sedar Yayıncılık. İstanbul. OKTAY, A. (2001).Education in the 21th Century and Turkish Educational System. (Prepared for publishing by: Orhan Oğuz, Ayla Oktay, Halis Ayhan). Sedar Publishing. İstanbul.SÖNMEZ, V.(2005) Program Geliştirmede Öğretmen Elkitabı. Anı yayıncılık, Ankara. SÖNMEZ, V.(2005) Teachers' Manual in the Program Development . Anı Publishing, Ankara.TUTAR, H. (2007). Bilgi Çağı Örgütleri İçin Yönetici Sekreterliği. Seçkin Yayıncılık. Ankara. TUTAR, H. (2007). Manager Assistant for the Information Age Organizations. Seçkin Publishing. Ankara.TÜRKOĞLU, A. (1996). 99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş. Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık. İzmir. TÜRKOĞLU, A. (1996). Introduction to Educational Sciences with 99 Questions. Memleket Journalism and Printing. İzmir.YILAR, Ö. (2006). Halk Bilimi ve Eğitim. Pegem A Yayıncılık. Ankara. YILAR, Ö. (2006). Public Sciences and Education. Pegem A Publishing. Ankara

THE EXPECTATIONS OF STUDENTS IN VOCATIONAL SCHOOL TRAINING PERSONNEL TO THE PRODUCTION SECTOR

Kıvanç BAKIR[7]
Kadir ÖZKAYA[8]
Abdullah Cemil İLÇE[9]

ABSTRACT
Every year, thousands of students prefer vocational school of the universities to take the vocational training. These students take responsibility in the industrial line of work by graduating with the title of technician from their school. However, the demand for the programs training personnel to the production sector has been decreasing in the last years. Students prefer programs training personnel to the service sector more. This situation leads to the qualified technical personnel vacancy in the production sector.
The scope of this study consists of Furniture and Decoration programs giving training under the Department of Material and Material Processing Technologies of Vocational Schools. This branch has one of the most employment among production sectors and it trains technical personnel to the furniture industry.
The purpose o this study is to put forth the preference reasons and vocational expectations of students aiming at working as a technical personnel in the production sector. Thus, studies will be supported to direct students to programs of the vocational school training personnel to the production sector. For this, the survey study was performed with Pamukkale University Denizli Vocational School of Technical Sciences and Bartın University Bartın Vocational School Furniture and Decoration Programs. The preference reasons the program and vocational expectations related to the future were researched form the answer given to the questions by students.
Keywords: Production sector, personnel, vocational schools, vocational expectation

1. INTRODUCTION

The industrialization is one of the most important subject of the development. For this reason, the requirement for the human resource compatible with the technological developments in the field of service and production in our country and furnished with vocational and technical information and skill has been increasing. To meet this requirement, vocational and technical training school are needed for the purpose of training qualified labor force knowing modern technological methods, commenting them, developing them and harmonizing with the innovations. It is necessary that qualified labor force needed by labor force market should be trained by cooperating with the business, it should be developed by supporting in the integrity of vocational and technical training system and it should be popularized (Yörük et al., 2002).
Vocational and technical training is the process of developing an individual in a balanced way with her/his intellectual, emotional, social, economical and personal sides by bringing them information, skill and practice abilities required by a specific occupation which is obligatory for the individual and social life (Alkan et al., 1998; Adıgüzel and Berk, 2009). As it could be understood from the definition, vocational and technical training is a training process composing of bringing together the dimensions of the individual, occupation and training in a balanced way. Vocational and technical training with this function has the power of effecting the industrial and economical development of the country considerably with its qualifications of labor force trained by it. For this reason, a special importance is given to vocational and technical training in the secondary and higher education level in the education system of develop countries and also developed countries make an effort for the development of vocational and technical training for the rapid social development and for more powerful economy. (Adıgüzel and Berk, 2009).
Vocational training is necessary to be competent in an occupation and to be able to work as a technical personnel in the industry. The value of the vocational training has not been completely understood in our country.
While the rate of students going vocational schools is 35% in Turkey, this rate is 65-70% in Germany and England, 63% in Denmark, 42% in France, 41% in Spain (Yazçayır and Yağcı, 2009). The importance of the vocational training is emphasized remarkably in the reports of European Commission. Especially, European Union sees the development of human resources as a precondition for its development and supports the development of the vocational training greatly with projects (Çınar et al., 2009).
Vocational and technical training has a critical importance in terms of accelerating the development, increasing the employment and increasing the competitiveness of the country. This importance should be comprehended to the every region of the society. It is a necessity that necessary caring should be taken for

[7] [1]Ass. Prof. Dr. Bartın University, Bartın Vocational School, the Department of Material and Material Processing Technologies, Türbe Yolu Mevkii, BARTIN
kivanc@bartin.edu.tr
[8] Ass. Prof. Dr. Pamukkale University, Denizli Vocational School of Technical Sciences, the Department of Material and Material Processing Technologies, Çamlaraltı Mah. Fakülte Sok. No: 30 Kınıklı/DENİZLİ
kadirozkaya@pau.edu.tr
[9] Ass. Prof. Dr. Abant İzzet Baysal University, Faculty of Engineering and Architecture, the Department of Industrial Engineering, Gölköy / Bolu
cemililce@ibu.edu.tr

the vocational and technical training in our country to accommodate to the technological era (Sezgin, 1999; Yörük et al., 2002).

21st century is the period seen as a capital and it is inevitable that societies holding information in their hands will dominate the next centuries. For this reason, institutions training technical personnel should be supported and students should be motivated to vocational training. Especially departments training personnel to the production sector should be made attractive due to the fact that the man power deficit is so much. For this reason, even if students who will begin the occupation after the graduation would motivated in the university about the job satisfaction, managers have important tasks about this subject, too.

It a common fact that an individual can affect the product with his/her manner related to his/her work and a person who does not like her/his occupation cannot be successful in this occupation (Kaya and Büyükkasap, 2005). If managers act in a way that will bring persons a specific character, make them like the occupation, motivate the working environment and work to ensure job satisfaction, they provide these persons with liking their institutions and occupations (Güney, 2000; Tanrıverdi, 2006).

Job satisfaction is based on inner factors (the job and the feature of the job, determination of objectives, feedback and meeting the case), external factors (success, role, job security, social activities, job rules) and individual factors (expectations, the quality of the job, awarding, sacrifice, friendship, age, etc.) (Drafke and Kossen, 1998; Tanrıverdi, 2006).

The great majority of students start Vocational School by open admission from vocational high schools. It is observed that students training especially in the working areas oriented towards intensive working environment like furniture, automotive and machine have got problems about their choice of occupation and their likings about the occupation and the demand for the programs training personnel to the production sector has decreased. This detection is confirmed by students' choice of programs training personnel to service sector more.

This situation lead to the qualified technical personnel vacancy in the production sector. Main reasons of this situation are thought as working conditions in the production sector, occupational accidents and non-professional management.

The purpose of this study is to detect the reasons of department choices of students in vocational school training personnel to the production sector, research their expectancies from the occupation and detect the reasons of decreasing of the demand for these programs. Thus, it is aimed that studies done to be able to direct students to programs of vocational schools training personnel to the production sector will be supported.

The scope of this study consists of Furniture and Decoration programs giving training under the Department of Material and Material Process Technologies in Vocational Schools. This field is one of the most employment provided sector in production sectors and it trains personnel to the furniture industry. With this purpose, the survey is done to students of Pamukkale University Denizli Vocational School of Technical Sciences and Bartın University Furniture and Decoration Programs of Bartın Vocational School. The choice reasons and vocational expectations related to the future of student are researched by the answers given to the surveys.

2. MATERIAL AND METHOD

This descriptive study is planned for the purpose of being able to detect of vocational expectations of university students trained in Vocational Schools. A data collection form is prepared for the purpose of detecting the vocational expectations of students. The data collection form is composed of 4 sections as personal information, vocational high school information, information related to the vocational school and choices after the graduation. Students to whom the data collection form will be applied are determined by systematic random method from the list. In the case of not wanting to participate in the survey or student's absence in the school, drawing lots are repeated. This research only involves university students trained in Furniture and Decoration Programs of Vocational High School in the provinces of Bartın and Denizli due to the research opportunities and time constraint. SPSS package program is used for the purpose of evaluating the data.

3. FINDINGS

87 students participated in the survey and 32.2% of these students are students of Bartın University and 67.8% are students of Pamukkale University. It is detected that the majority of students were born in 1995 and before this year (85.1%) and they come mostly from Aegean Region (52.9%) and Black Sea Region (21.8%). When monthly salaries are analyzed it is seen that 75.9% of them have families having income under 2000 TL.

Chart 1 includes information related to vocational high school of students of Bartın Vocational School and Denizli Vocational School of Technical Sciences. According to the Chart 1, it is detected that 74.7% of students chose their departments by themselves when they registered the vocational high school, 49.4% of students took vocational briefing by coming together with representatives of private sector when they were training in the Vocational High School, 81.6% of students did not go to any fair related to their occupation in the high school period and 79.3% of students did not participate in technical trips except the internship in

their high schools. There is not any meaningful difference among higher schools in the statistical evaluation (P>0,05).

Chart 1. Information related to the Vocational High School period

Information related to the Vocational High School period		Bartın VS		Denizli VSoTS		Statistical Evaluation	
		N	Rate (%)	N	Rate (%)	X^2	P
Was it your preference to start the departments of Wood Technology/Furniture and Decoration/Woodwork when you got into the Vocational High School?	Yes (N:65 / % 74,7)	19	67,9	46	78,0	1,027	>0,05
	No (N:22 / % 25,3)	9	32,1	13	22,0		
	Total (N:87/% 100)	28	100	59	100		
Did representatives of the private sector make vocational briefing/introduction in your high school period?	Yes (N:43 / % 49,4)	15	53,6	28	47,5	0,284	>0,05
	No (N:44 / % 50,6)	13	46,4	31	52,5		
	Total (N:87/ %100)	28	100	59	100		
Did you go to any fairs related to your occupation in the high school period?	Yes(N:16/% 18,4)	8	28,6	8	13,6	2,851	>0,05
	No(N:71/% 81,6)	20	71,4	51	86,4		
	Total(N:87/% 100)	28	100	59	100		
Did you participate in any technical trip except internship in the high school period?	Yes(N:18/% 20,7)	7	25,0	11	18,6	0,467	>0,05
	No(N:69/% 79,3)	21	75,0	48	81,4		
	Total(N:87/% 100)	28	100	59	100		

(X^2: chi-square value)

Chart 2 contains information related to the preference of vocational high school of students of Bartın Vocational School and Denizli Vocational School of Technical Sciences. According to the Chart 2, it is detected that 67.8% of students chose their school which they achieved in their first three preference, 55.2% of students had information related to the program before they chose program and 44.8% of students made preference without any information related to the program. There is a meaningful difference among higher schools in terms of order of preference in the statistical evaluation (P<0,05).

Chart 2. Information related to preferences of Vocational School

Chart 2. Information related to preferences of Vocational School		Bartın VS		Denizli VSoTs		Total	
		N	Rate (%)	N	Rate (%)	X^2	P
Which order your Furniture and Decoration preference took place in your order of preference?	It was among my first 3 preferences(N:59/ %67,8)	15	53,6	44	74,6	3,838	<0,05
	It was among my 4 and later preferences (N:28/ %32,2)	13	46,4	15	25,4		
	Total (N:87/ %100)	28	100	59	100		
Did you know anything about the program before you preferred it?	Yes(N:48/ %55,2)	12	42,9	36	61,0	2,532	>0,05
	No(N:39/ %44,8)	16	57,1	23	39,0		
	Total (N:87/ %100)	28	100	59	100		
Where did you get the information related to the program?	Web page (N:24/ %27,6)	5	17,9	19	32,2	4,107	>0,05
	Graduated persons/Students (N:13/ %14,9)	4	14,3	9	15,3		
	Teachers of Vocational High School (N:7/ %8)	2	7,1	5	8,5		
	By gathering information from the school (N:1/ %1,1)	0	0	1	1,7		
	Training Center (N:2/ %2,3)	1	3,6	1	1,7		
	Sector employees (N:1/ %1,1)	0	0	1	1,7		
	I did not get any information (N:39/ %44,8)	16	57,1	23	39,0		
	Total (N:87/ %100)	28	100	59	100		

Chart 3 contains information related to the preference of program of students of Bartın Vocational School and Denizli Vocational School of Technical Sciences. According to the Chart 3, it is detected that 62.1% of students made preference of their program without any direction, 54% of students preferred their university because they thought this university as a good one when they chosen the university. There is a meaningful difference among higher school in terms of the reason of preference of the university in the statistical evaluation (P<0,05).

Chart 3. Program Preference Information

Program Preference Information		Bartın VS		Denizli VsoTS		Total	
		N	Rate (%)	N	Rate (%)	X^2	P
Did anyone from your neighborhood direct you when you preferred the program?	My Family (N:7 / %8)	1	3,6	6	10,2	3,706	>0,05
	My relative(N:5 / %5,7)	3	10,7	2	3,4		
	My Friends (N:8 / %9,2)	2	7,1	6	10,2		
	My Teachers (N:13 / %14,9)	3	10,7	10	16,9		
	There was no one (N:54 / %62,1)	19	67,9	35	59,3		
	Total (N:87 / %100)	28	100	59	100		
What is your reason to prefer the university you got in?	The university is a good one (N:47 / %54,0)	6	21,4	41	69,5	24,799	<0,05
	The university presents in my hometown (N:9 / %10,3)	4	14,3	5	8,5		
	The university is close my hometown(N:13 / %14,9)	7	25,0	6	10,2		
	The social environment of the city is good (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	The academic staff of the program is good (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	The program has so many academically activities like trips, conferences(N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	The information on the web page of the program effected me (N:2 / %2,3)	2	7,1	0	0		
	Recommendations of my vocational school/ training center teachers effected me (N:2 / %2,3)	2	7,1	0	0		
	There is not any special reason (N:9/ %10,3)	4	14,3	5	8,5		
	Total (N:87 / %100)	28	100	59	100		

Chart 4 contains thoughts related to the after graduation of students of Bartın Vocational School and Denizli Vocational School of Technical Sciences. According to the Chart 4, it is detected that 60.9% of students are taking training in university to have a good equipment, 33.3% of students want to work on the furniture design after graduation. There is not any meaningful difference among higher schools in the statistical evaluation (P>0,05).

Chart 4. Thoughts related to the after graduation

Thoughts related to the after graduation		Bartın VS		Denizli VSoTS		Total	
		N	Rate (%)	N	Rate (%)	X^2	P
What is your reason to take vocational training in the university?	Only be a postgraduate (N:24 / %27,6)	10	35,7	14	23,7	12,266	>0,05
	Delaying the Soldiery (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	To have better equipment and knowledge in my occupation (N:53 / %60,9)	13	46,4	40	67,8		
	It is an important step to perform my objectives related to my occupation (N:3/ %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Because it more easier to win four-year department by taking external transfer exam. (N:2 / %2,3)	0	0	2	3,4		
	Because my family pushed me to take university training (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	The desire of living in a different city (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Because it provides me better conditions to work (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Because it's my father's job, to operate it instead of my father (N:1 / %1,1)	1	3,6	0	0		
	Total (N:87 / %100)	28	100	59	100		
Which branch do you want to work in after graduation from the program?	Furniture Production (N:23 / %26,4)	7	25,0	16	27,1	7,283	>0,05
	Furniture Design (N:29 / %33,3)	6	21,4	23	39,0		
	Indoor decoration (N:16 / %18,4)	5	17,9	11	18,6		
	The sector of lumber and forest products (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Hardware/Accessories Sector (N:1 / %1,1)	0	0	1	1,7		
	Quality Control (N:10 / %11,5)	5	17,9	5	8,5		
	Import-Export (N:2 / %2,3)	1	3,6	1	1,7		
	I did not decide (N:3 / %3,4)	2	7,1	1	1,7		
	Total(N:87 / %100)	28	100	59	100		

In the Chart 5, thoughts of students take place related to the working environment in the Furniture sector. According to the Chart 5, the majority of students:

- Slightly agree with the thought that the working environment is so unhealthy (32.2%),
- Agree with the thought that the work load of workers in the workplace is so much (28.7%),
- Agree with the thought that executives (manager, deputy manager, chief, etc.) get tired lesser than workers (20.7%),
- Agree with the thought that people graduated from university (Vocational School / Faculty) are given more value in business (25.3%),
- Slightly agree with the thought that people graduated from university (Vocational School / Faculty) do not work in the heavy work load (25.3%),
- Do not agree with the thought that there is not any salary difference between workman working in the workplace and technician graduated from the university (33.3%),
- Agree with the thought that technician graduated from the university is given more value than the workman (28.7%),
- Agree with the thought that it is easier to find a job after graduation from the university (35.6%),
- Agree with the thought that people graduated from the university take more responsibility (32.2%),
- Agree with the thought that working in executives is better than working in a workplace environment because it is risky in terms of job security and worker health (33.3%),
- Strongly agree with the thought that the self-confidence of postgraduate people are higher because they got better training in the university (28.7%).

Chart 5. The thoughts of students related to the working environment of Furniture Sector (%)

Thoughts related to the working environment	Disagree (%)	Slightly Agree (%)	Agree (%)	Strongly Agree (%)	Strongly Disagree(%)	No Answer (%)	TOTAL (%)
working environment is so unhealthy	20,7	32,2	19,5	8,0	9,2	10,3	100,0
the work load of workers in the workplace is so much	20,7	23,0	28,7	8,0	8,0	11,5	100,0
executives (manager, deputy manager, chief, etc.) get tired less	18,4	20,7	20,7	13,8	13,8	12,6	100,0
people graduated from university (Vocational School / Faculty) are given more value in business	8,0	20,7	25,3	18,4	13,8	13,8	100,0
people graduated from university (Vocational School / Faculty) do not work in the heavy work load	20,7	25,3	18,4	8,0	12,6	14,9	100,0
there is not any salary difference between workman working in the workplace and technician graduated from the university	33,3	18,4	18,4	4,6	10,3	14,9	100,0
technician graduated from the university is given more value than the workman	11,5	26,4	28,7	6,9	11,5	14,9	100,0
it is easier to find a job after graduation from the university	8,0	21,8	35,6	16,1	8,0	10,3	100,0
people graduated from the university take more responsibility	9,2	24,1	32,2	13,8	6,9	13,8	100,0
working in executives is better than working in a workplace environment because it is risky in terms of job security and worker health	8,0	14,9	33,3	18,4	10,3	14,9	100,0
the self-confidence of postgraduate people are higher because they got better training in the university	4,6	12,6	26,4	28,7	13,8	13,8	100,0

4. CONCLUSION

Expectations, hopes of students related to their occupations effect their performance in the school and their vocational point of views. When the consequences of the survey is analyzed, most of the students have future objectives.

It is detected that students prefer their schools as close to their city, district as long as it is possible, go to the department from which they graduated in their vocational high school in accordance with their own preferences and participated very few technical trips related to their occupations in the high school period.

Students of the Furniture and Decoration Program would like to have better knowledge and equipment and after that get vocational training in the university to work in better conditions. The majority of students would like to work in the fields of furniture design, furniture production and indoor decoration after their graduation.

Students think that the work load of workers in the workplace is so much, working in executives is better than working in a workplace environment because it is risky in terms of job security and worker health and executives get tired less and people graduated from university (Vocational School / Faculty) are given more value in business. Apart from that, they indicate that they strongly agree with thoughts that it is easier to find a job after graduation from the university and the self-confidence of postgraduate people are higher because they got better training in the university.

It is seen in the consequence of the survey that students determined their objectives about the future. Students would mostly like to work in the design department and this reveals the necessity of concentrating more on the design lessons and even more that departments of Furniture and Decoration could be separated as design and production. It is seen that students should be more encouraged to visit fairs in the Vocational Schools. This will strengthen their bound with the sector and ensure to increase their vocational knowledge.

REFERENCES

Adıgüzel, O.C., Berk, Ş. (2009) Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4(1): 220 – 236. Adıgüzel, O.C., Berk, Ş. (2009) New Searchings in the Vocational and Technical Secondar Education: The Evaluation of the Modular System Based on Competence. Yüzüncü Yıl University the Journal of the Faculty of Education, 4(1): 220 – 236.

Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Alkım Yayınları. Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). Principles of Vocational and Technical Training. Alkım Publications.

Çınar, H., Döngel, N., Söğütlü, C. (2009) A Case Study of Technical And Vocational Education. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1: 160 – 167.

Drafke, M.W., Kossen, S. (1998) The human side of organizations. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Güney, S. (2000) Davranış Bilimleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. Güney, S. (2000) Behavioral Sciences. Nobel Publishing Delivery, Ankara.

Kaya, A., Büyükkasap, E. (2005) Fizik Öğretmenliği Programı Öğrencilerinin Profilleri, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Endişeleri: Erzurum Örneği. G.Ü. Kastamonu Eğitim Derneği, 13(2): 367 – 380. Kaya, A., Büyükkasap, E. (2005) Profiles of Physics Tutorage Program, Manners and Concerns for the Teaching Profession: Erzurum Sample. G.Ü. Kastamonu Training Association, 13(2): 367 – 380.

Sezgin, İ. (1999) 16. Milli Eğitim Şurası: Konuşmalar, Görüşler, Kararlar ve Raporlar. Milli Eğitim Basımevi. Sezgin, İ. (1999) 16. National Education Council: Talks, Views, Decisions and Reports. Milli Eğitim Printing House.

Tanrıverdi, H. (2006) Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1): 1 – 29. Tanrıverdi, H. (2006) A Research Based on Problems of Job Dissatisfaction of Workers in the Industrial Businesses. Economical and Social Researches Journal, 3(1): 1 – 29.

Yazçayır, N., Yağcı, E. (2009) Vocational And Technical Education In EU Nations And Turkey. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1: 138 – 142.

Yörük, S., Dikici, A., Uysal, A. (2002) Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (2): 299 – 312. Yörük, S., Dikici, A., Uysal, A. (2002) Information Society and Vocational Training in Turkey. Fırat University Social Sciences Journal, 12 (2): 299 – 312.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION III-B

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 2

COUNCELLING SERVICES FOR GROUPS WHICH REQUIRE SPECIAL POLICIES

CHAIR:

PROF. DR. MİMAR TÜRKKAHRAMAN

(AKDENİZ UNIVERSITY)

euro | guidance

A STUDY ON TENURE OF OFFICE OF THE HANDICAPPED INDIVIDUALS EMPLOYED BY MEANS OF COUNSELING SERVICE IN GEMLİK

Mehmet BAYHAN [1]
Mustafa Volkan YILDIRIM [2]

ABSTRACT
Perception and attitudes of employers have determinative role in employment of the handicapped included in the disadvantaged group. Well management of the process by correctly determining the type of the handicap and works which can be done by the handicapped individual is an important step. In this context, it has been aimed to contribute the solution of the problem by means of the application of Job and Occupation counseling which has recently been introduced in our life. For this aim, tenure of office of the handicapped employed by private establishments which employ 50 and above employees in the period of January- September 2014 has been analyzed and this study has been made in order to determine the effect of the counseling system on tenure of office of the handicapped. Within the scope of the study, firstly records of Turkish Employment Organization (ISKUR) were analyzed, and the handicapped employed by means of ISKUR's counseling service in a job and the handicapped registered in ISKUR by the employer were detected. In the next stage, tenure of office of these individuals was calculated by means of social security institution records and it was tried to find out whether Counseling system is effective in tenure of office of the handicapped, according to the results obtained from this analysis.
Key Words: *ISKUR (Turkish Employment Organization), job and occupation counseling, employment of the handicapped, mediating for job, tenure of office*

INTRODUCTION

Right to work is one the fundamental human rights providing a honorable life, and it is specially regulated in our Constitution. The right can be directly used by everyone included in the definition of citizenship within legal boundaries. But it cannot be used in situations such as imprisonment/conviction, and it cannot be used in the desired manner in case of unemployment, being handicapped, marital status. At this point, the state makes some regulations in order to solve the problem and conducts some activities by means of its organs.

As it is known, in order to provide employment for the handicapped with the Labor Law numbered 4857, it become an obligatory for private establishments having 50 and more employees to provide employment for the handicapped in 3% of the number its employees. This legal obligatory gives some responsibilities to Turkish Employment Organization (ISKUR) which takes the responsibility of *"mediating for the job"* activities which can be defined as matching of labor demand of employers with job seekers; these responsibilities can be following the quota peculiar to the handicapped, meeting the quota and implement sanction on employers who do not carry out their responsibility.

ISKUR conducting activities of mediating for job since the emerge of these activities (1946) made a radical reform in 2012 in order to increase the quality of the service. By this way, the process of the job and occupation counseling officially started with slogans of "*every unemployed individual/ employer will have a counselor"* and "*suitable employees for suitable jobs"* etc. Within this scope 4000 job and occupation counselors (the counselor) were assigned to provincial directorates/centers of ISKUR (Biçerli, 2011: 525).

Increase in the number of personnel of ISKUR provided some amendments on services for the handicapped being in a disadvantaged situation in the labor market. With providing that each of the handicapped has a counselor, all qualifications of the handicapped were analyzed in detail and they are leaded to the job after comparing their suitability for the demand of the employer. Employers choose individuals among the leaded handicapped and employ the most suitable ones and announce this employment to ISKUR in order to make deduction from the quota for the handicapped.

Comparison of tenure of offices of the handicapped who were employed by means of a counselor and the handicapped who were directly employed by the employer without a counselor and registered at ISKUR is very important to show affect of counseling services and to develop this service. However there is not any computer automation system which can provide to make automatic comparison.

1. LEGAL SITUATION IN EMPLOYMENT OF THE HANDICAPPED INDIVIDUALS

Employment of the handicapped people is an important issue which interest the working life and for which has been searched a solution for years. Different methods have been used in order to increase the employment of the handicapped. Absolutely, the most commonly used method among them is quota system which is the subject of parameters of our study.

[1] Employment Specialist, General Directorate of Turkey Employment Organization, mehmet.bayhan@iskur.gov.tr

[2] Department Chief, General Directorate of Turkey Employment Organization, Service Center in Gemlik mvolkan.yildirim@iskur.gov.tr

1.1. Quota System

Quota System means obligatory employment of the handicapped individuals at a certain level in establishments. Quota system facilitates entrance of the handicapped individuals into working life and it is an application that includes positive discrimination.

1.1.1. History of Quota System and Application of It in Turkey

After the First World War, quota system emerged in Europe in which the war caused great injuries, in order to increase employment of individuals who were injured in the war. This method was used in Germany, Austria, Italy, Poland and France between 1919 and 1923. In Turkey it was firstly introduced in the labor legislation with Labor Law numbered 1475. According to the Labor Law numbered 1475; *"if employers have establishment in which they have 50 and more employees, they have to employ an individual handicapped at the proportion of 2% according to their occupational, body and mental situation"*. The number of permanent employees is based for detection of the number of handicapped and ex-convicted employees (Çelik,1998:94). With an amendment dated 1 January 2014, this proportion increased to 3%. This is preserved with the Labor Law numbered 4857 and it is still valid for establishments in the private sector.

1.1.2. Liabilities Given to Employers by Quota System

In order to provide employment for the handicapped, some amendments were made with the Labor Law numbered 4857. Some liabilities have been given to employers for the well function of quota system known as obligatory employment. Under the related law, there is an administrative fine for employers for each of the employees that they do not employ in their establishments. In this context, according to results a research made in workplaces which can be included in dangerous and very dangerous categories in Gemlik and Orhangazi countries of Bursa, it was found that legal obligatory has priority from social liability in the employment of the handicapped (Yıldırım: 2014).

1.2. Meditaorship Service in Employment of the Handicapped Individuals

Two different methods were adapted in the application of the handicapped employment. First of them is that the employer directly employs the handicapped by means of its human resources management and registers the handicapped in ISKUR. The other method is that the employer employs the handicapped by means of ISKUR or Private Employment Agencies, under the quota system.

1.2.1. Employment of the Handicapped by Means of ISKUR

Private sector establishments employ the handicapped by means of ISKUR in compliance with "Regulation on Domestic Employment Services". These establishments demand from ISKUR the handicapped employees for whom they are liable to employ and state the demanded qualifications of the handicapped employee within 5 work days after the liability emerges. Employer who apply for quota deficit and the handicapped who apply for a job are met at ISKUR or another suitable place by Job and Occupation Counselors and by this way the employment for the handicapped is provided.

1.2.2. Employing the Handicapped By Means of Registering

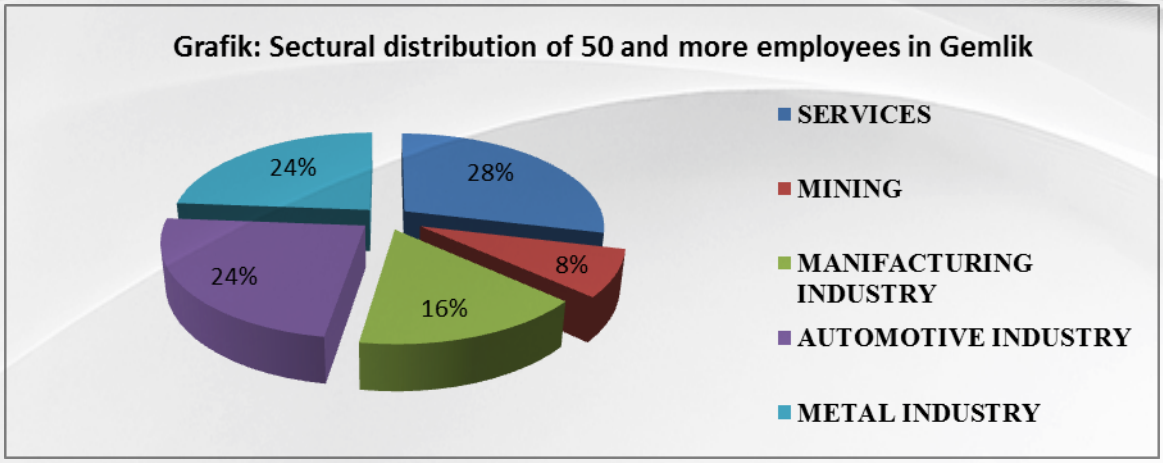
The employer can employ the handicapped without need of any mediatorship and can register the handicapped by announcing to ISKUR within 15 days. However, the employee registered in ISKUR is regarded in the handicapped category on condition that it is certificated that more than 40% of all body function of him/her has been lost according to the handicap.

2. AIM AND SCOPE

In the employment of the handicapped individuals, compliance of the expectation of the employer with expectation of the job seeker and long tenure of office of the handicapped are highly important in terms of resource efficiency. In the measurement regarding whether these expectation are satisfied in a correct manner, determination of counseling services is an important factor. In this scope, the aims of the study is to measure the effect of counseling system on the tenure of office of the handicapped individuals by analyzing the tenure of office of the handicapped individuals who are employed by means of ISKUR as a result of *"counseling system"* and of the handicapped individuals who are employed directly by the employer by registering. Also, employees who were employed by means of both ISKUR and registering and individuals who were provided counseling services in the last 6 months have been evaluated in this study.

3. METHOD

Population of the study is constituted of 42 establishments having 50 and more employees and operating in Gemlik in Bursa. As there is possibility to access the all data in the population, sample assay was not used. Establishments which do not have any movements on employing or leaving of any handicapped individual in the period of January-September 2014 are excluded from the scope of the study. Therefore, the handicapped labor in 32 establishments in the period of January-September 2014 were researched on ISKUR portal. According to results of this research, the handicapped individuals employed by means of ISKUR and the handicapped individuals employed by means of being registered in Iskur by the employer and tenure of office of them were analyzed by controlling Social Security Institution registrations and by use of descriptive research method.



4. FINDINGS

In this study, data of January-September 2014 which were obtained from the handicapped labor in 32 private sector establishments which had 50 and more employees in Gemlik were researched on the portal of ISKUR and by considering Social Security Institution's registrations. According to findings obtained from the research;

1- It was found that in total 125 individuals were employed, and 6 of them were emplyed by means of the institution and 57 of them were employed by being registered by the employer in the mentioned period. It was detected that 72% of (90 people) the employed 125 people got counseling service in the last 6 months at least for once; while 28% of them (35 people) didn't get counseling service.

2- 85% (58 people) of people employed by means of ISKUR were provided counseling service in the last 6 months, at least for once. 66% of them (38 people) are still working while 34% of them (20 people) left the job.

3- 56% of people (32 people) employed by being registered by the employer were provided counseling service in the last 6 months prior to the employment. 72% of them (23 people) are still working, while 28% of them (9 people) left the job.

4- It was found that average tenure of office of the handicapped employed by means of ISKUR among the handicapped leaving from the job is 51 while it is 52 for the ones employed by means of registration.

5- 68% (61 people) of people (90 people)who were employed by means of ISKUr and registration and got counseling service are still working.

Table: The Number of Employed Handicapped Inviduals in 2014 January-October Period

	Employment Manner	The Number of Employed Person	Percentage
The number of Employed Handicapped Persons	By means of ISKUR	68	54%
	By means of registration	57	46%
	Total	125	100%
The number of the employed handicapped getting counseling service in the last 6 months	By means of ISKUR	58	85%
	By means of registration	32	56%
	Total	90	72%
The number of the handicapped who are still working and got counseling service in the last 6 months	By means of ISKUR	38	66%
	By means of registration	23	72%
	Total	61	68%
The number of the handicapped who left from the job and got counseling service in the last 6 months	By means of ISKUR	20	34%
	By means of registration	9	28%
	Total	29	32%
Average tenure of office of the handicapped who left from the job (Day)	By means of ISKUR	51	-
	By means of registration	52	-

COCLUSION AND PROPOSALS

In this study made in order to determine efficiency of counseling servicesfor the handicapped individuals provided by Job and Occupation Counselors working in Turkish Employment Institute, when the result obtained from employments of the handicapped employed both by means of ISKUR and by means of registration made by the employer are considered, it has been seen that counseling services are indirectly efficient in tenure of office of the handicapped. Although it has been detected that percental assessments of tenure of office of the handicapped employed by means of ISKUR and by means of registration made by the employer and tenure of office of the handicapped who left from the job are in parallel with each other; it has been seen that individuals employed both by means of ISKUR and by means of registration made by the employer mostly continue to work.

Concrete proposals that can be proposed within the conceptual framework and findings of the study are as follows:

1- Suitable persons should be chosen among Job and Occupation Counselors working in ISKUR and these chosen ones should specialize in the counseling of the handicapped individual by being supported with theoretical and in service trainings.

2- An automation program integrated with registrations of Social Security Institute for the aim of improving the counseling system and eliminating the malfunctions should be put into implementation and tenure of office of the handicapped individuals should be constantly followed.

3- A research comprising all Centers in Turkey related to tenure of office of the handicapped individuals should be made. In further, a comprehensive study which can provide an increase in tenure of office of the handicapped individuals and comprise employers and the handicapped job seeker can be made.

4- Since the number of the handicapped individuals who got counseling service at least for once in the last 6 months among the ones employed by means of registration is high, a meeting with the related counselors was made and it was seen that many of the handicapped accessed the job advertisement from the website of ISKUR and the answer- *they were employed as they went directly to the establishments of the job*- was gotten. Therefore an automation system providing that if the individual employed in a job after directly applying to the related establishment by means of the website of the ISKUR and after entering his/her ID no, it will be accepted as employment by means of ISKUR can be developed.

5- In the meeting with the related job and occupation counselors, it was stated that the employer do not mostly inform ISKUR about whether the handicapped led to the job as a result of counseling service has been employed or not but later, they are informed as registration. Therefore a study should be made on that if the handicapped individual starts to work in a reasonable time in the establishment to which he/she has been led with counseling service, this should be regarded as the employment by means of ISKUR, even if the employer registers him/her.

REFERENCES

1. Biçerli, M.K. (2011) Çalışma Ekonomisi (Labour Economics), Volume 6, İstanbul: Beta.
2. Çelik, Nuri. (1998) İş Hukuku Dersleri (Labor Law Courses), İstanbul: Beta.
3. Yıldırım, M.V. (2014) Uluslararası Engellilerin İstihdamı Sosyal Güvenlik Sorunları ve Çözüm Önerileri Kongresi (Congress onSocial Security Problems of International handicapped Employment and Proposals for Solutions), "*Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinin Engelli İstihdamında Algı ve Tutumları Gemlik ve Orhangazi İlçeleri Üzerine Bir Çalışma*" Ankara: Özaydınlar Ofset
4. http://portalint.iskur.local:5253/Ortak/SskPrimBilgileri.aspx
5. http://portalint.iskur.local:5253/Imd/ImdDanisanIslem.aspx
6. http://portalint.iskur.local:5253/Istihdam/Tescil.aspx
7.http://portalint.iskur.local:5253/Ortak/KullaniciIslemleri/UserList.aspx?Criteria=OrganizationalUsers%2fDefault

CIRCULAR ON SOCIAL AID-EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF MINISTRY OF FAMILY AND SOCIAL POLICIES WTIHIN THE CONTEXT OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES FOR GROUPS REQUIRED SPECIAL POLICY

Mustafa Gümüş[1]
Musa Kitap[2]

ABSTARCT
After the "Workshop on Activation of Social Aid and Employment" organized by Social Aids General Directorate of Ministry of Family and Social Policies and General Directorate of Turkish Employment Organization; some responsibilities were given to the Social Assistance and Solidarity Foundations with the curricular dated 14.04.2014 regarding "Procedures and Principles on Activation of Social Aid and Employment" and published by Ministry of Family and Social Policies.
In our country, women, young individuals, individual being unemployed for a long time, the handicapped and social assistance beneficiaries are led to employment with some special policies.
Social assistance beneficiaries are the most reluctant one among these disadvantaged groups in activities for employment; because social aids provided on a complimentary basis in compliance with the social state sense make individuals reluctant for leading to the employment.
Within the scope of the circular; Job and Vocational Counseling training was provided for a personnel working in the Foundation of Social Help and Solidarity and by this way, it was aimed to acquire an active role for the personnel in order to integrate social aid beneficiaries in the employment.
In conclusion;
With this study, it is aimed to define and analyze social aid type carried out by Foundations of Social Help and Solidarity, and social aid beneficiaries; and to analyze employment activities conducted by Bursa Osmangazi Foundation of Social Help and Solidarity within the scope of the circular of the Ministry of Family and Social Policies, dated 14.04.2014.
Key words: social aid, employment, social policy,

INRODUCTION

It has been made a decision about strong establishment of a relation between social aid and employment, in Economic Coordination Council (ECC) arranged in the date of 01.04.2010. ECC gave some duties to Ministry of Family and Social Policies regarding activities for integrated social aid beneficiaries into the employment in order that poor people will not dependent on social aids.
A comprehensive cooperation protocol was signed between Ministry of Labor and Social Security and Ministry of Family and Social Policies on 17.02.2012. "Activation of The Relation Between Social Aid And Employment" was discussed under a separate heading in this protocol, and configuration of the social aid system in a manner providing employment for social aid beneficiaries in the possible shortest time and planning of financial aid for the poor in a manner encouraging to work are regarded as responsibilities of the Ministry of Family and Social Policies.

1.SOCIAL AID

Social aid was defined as " real-in cash, temporal or periodical, systematic and regular complimentary aids made for individuals deprived of means for making a living for themselves and for individuals under their responsibilities in the minimum level according to local measurements; depending on detection or control of the neediness" in the Draft Law on Social Services and Social Aids regulated by Grand National Assembly of Turkey (TBMM) in August 2013.
As a natural result of being a social state, social aid means a right for a individual and a duty for the state. The state has to provide minimum means required for surviving of its citizens. In order to achieve this, social aid is the fundamental method.

1.1. Social Aids in Our Country

With the republic, development of social aid has accelerated and the state started to take actively responsibilities on social aids in our country. Social aids which previously focused on family and religious factors have started to be made by the state in an institutional manner. Establishment of the Red Crescent in Turkey (Kızılay), General Directorate of Foundations are the most remarkable examples of this.
In our day, aid activities are conducted by Municipalities, General Directorate of Foundations, the Ministry of Family and Social Policies, provincial directorates, social services departments and Social Assistance and Solidarity Foundations (SASF).

2. SOCIAL ASSISTANCE AND SOLIDARITY FOUNDATIONS (SASF)

SASFs were established in compliance with provisions of "the law on encouragement of social assistance and solidarity", numbered 3294.

[1] Mustafa Gümüş, Osmangazi Foundation of Social Help and Solidarity, Employment Officer mustafa.gumus@yahoo.com.tr
[2] Musa Kitap, Osmangazi Foundation of Social Help and Solidarity, Social Aid and Research Officer msa_ktp@hotmail.com

Purpose of the law is to provide aid for citizens who are in neediness and severe poverty and if necessary, for individuals who were accepted to Turkey or came from other countries; to provide a fair income distribution by taking measures reinforcing social justice and to encourage social assistance and solidarity.
Scope of the law comprises citizens who get salary from institutions bound to social security institutions under the law on citizens who are in neediness and severe poverty, citizens in whose house income per a person is less than 1/3 of the determined income for persons at the age of 16 and above and who can be useful for the society if they are provided a temporary assistance or opportunity for education.
Social assistance and solidarity foundations were established in each province and its countries in order to conduct activities in compliance with the purpose of the laew and to provide in cash and real aids for citizen in need.
Foundations have legal personality of private law and are found by the highest administrative authority under provisions of the civil law. Chief of the foundation is governor in province and district governor in districts, and their making decision body is board of trustee.
Board of trustee is constituted of permanent members as Governor as the chief, mayor, the provincial treasurer, the provincial director of national education, the provincial health director, provincial director of agriculture, provincial director of social services and child protection agencies, the provincial mufti; and 1 person to be chosen among village headmen, 1 person to be chosen among neighborhood headmen, 2 persons to be chosen among nongovernmental organizations, 2 voluntaries to be chosen directly by the governor in provinces.
It is constituted of permanent members as district governor as the chief, mayor, property manager, district director of national education, health group president, district director of agriculture, Mufti of the county; and 1 person to be chosen among village headmen, 1 person to be chosen among neighborhood headmen, 1 person to be chosen among nongovernmental organizations, 2 voluntaries to be chosen directly by the district governor in districts.
Social assistance activities conducted by Social Assistance and Solidarity Foundations;

2.1. Central Assistances

2.1.1. Regular Financial Assistance Program for Women Whose Husbands Died (EVEK)

Persons benefiting from the regular financial assistance program for women whose husbands died which was put into implementation on 1 April 2012 are paid in every 2 months as 250 TL per month.
Women citizens of the Sate of Turkish Republic who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
Their last husband with whom they had civil marriage died,
They are not married with another person;
they or any person living in their house do not have any social security under the social security institutions established by the related law;
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).
In total, 1.249.750,00 TL financial aid was provided to 605 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.

2.1.2. Financial Assistance Program for Families of Soldiers In Neediness (MAAY)

Persons benefiting from the regular financial assistance program for families of soldiers in neediness which was put into implementation on 25 July 2013 are paid in every 2 months as 250 TL per month.
Soldiers' parents or wives who are citizens of the Sate of Turkish Republic and are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
the related person started to perform military service under arms,
if the soldier is bachelor his mother, if his mother died his father and if he is married his wife applied to the program,
if the soldier is bachelor his parents, if he is married his wife do not have any social security under social security institutions established by the related law,
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).
In total, 484.500,00 TL financial aid was provided to 340 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.

Assistances Made Within The Scope of the Law Numbered

2.1.3.2022 Old Age Pension

Persons benefiting from the financial assistance program which was put into implementation with the Law numbered 2022 are paid in every 3 months as 141,56 TL per month.
Citizens of the Sate of Turkish Republic and are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
They do not turn the age of 65,
They do not have any social security under social security institutions established by the related law,

Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).
In total, 4.065.635,44 TL financial aid was provided to 3378 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
Pensions for the Handicapped;
Under the Law numbered 2022, holders of the right to benefit from the financial assistance program for pensions for the handicapped are paid in every 3 months as 283,13 TL per month for the ones having 40-69% handicap, and as 424,69 TL per month for the ones having 70% and above handicap.
Citizens of the Sate of Turkish Republic who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
The applicant having committee report on having handicap between 40-69%is between the age of 18 and 65.
The applicant having committee report on having 70% and above handicap is older than the age of 18,
They do not have any social security under social security institutions established by the related law,
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).

In total, 8.801.360,27 TL financial aid was provided to 2965 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
Pensions for the Handicapped Under 18;
Under the Law numbered 2022, holders of the right to benefit from the financial assistance program for pensions for the handicapped under 18 are paid in every 3 months as 283,13 TL per month.
Citizens of the Sate of Turkish Republic who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
On condition that they settle in the same house, they have a relative who are looked after by themselves in real and from whom they are responsible;
The handicapped relative has committee report on having 40% and above handicap;
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).

In total, 817.094,28 TL financial assistance was provided to 337 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
2.1.4. Conditional Cash Transfers (CCT)
These are regular and financial assistance programs by which it is provided that holders of the right fulfill some conditions previously determined. Apart from other assistance programs, it can be more efficiently dealt with chronic poverty by providing integration of poor individuals in basic education and health services under the principle of conditionality.
Conditional Cash Transfer Assistance Program has been implemented since 2003, with the contract of loan signed between World Bank and the Government of the Republic of Turkey on 14 September 20101 and implemented on 28 November 2001.
Conditional Education Assistance;
Under the conditional education assistance program, the holders of the right are regularly paid 35 TL for boys and 40 TL for girls who are student in kindergarten and primary school; 50 TL for boys and 60 TL for girls who are student in high school.
Citizens-including the ones from foreign nationals who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
Applicants are mother, father of the child or an adult living in the same house with the child and adults who take the responsibility of the child,
There is a child taking education from kindergarten to high school,
The child has not been absent from school no more than 4 days without proving officially reason of it,
They do not have any social security under social security institutions established by the related law,
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).

In total, 718.575,00 TL financial assistance was provided to 1640 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
Conditional Health Assistance;
Under the conditional health assistance program, the holders of the right are regularly paid 35 TL per month on condition that they follow their children's health control according to the control months determined by the Ministry of Health.
Citizens-including the ones from foreign nationals who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
Applicants are mother, father of the child or an adult living in the same house with the child and adults who take the responsibility of the child,

They have a child between age of 0-6,
They or another person living in the house do not have any social security under social security institutions established by the related law,
Income per person in the house is less than 270,23 TL (1/3 of the net minimum wage).
In total, In total, 718.575,00 TL financial assistance was provided to 992 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
Conditional Pregnancy Assistance;
Under conditional pregnancy assistance, the holder of the right is paid 35 TL per month for 9 months; and 75 TL is paid for once only, under the name of payment for following up the birth on condition that the birth is given at hospital without regarding dead or live birth; and 35 TL is paid for 2-month puerperality period under the name of payment for the following up the puerperality.
Citizens-including the ones from foreign nationals who are determined by the board of trustee as they are in neediness can benefit from this program if;
They or another person living in the house do not have any social security under social security institutions established by the related law
Making regular health checks according to control months determined by the Ministry of Health,
Income per person in the house is less than 270 TL (1/3 of the net minimum wage).
In total, In total, 5.230,00 TL financial assistance was provided to 36 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.

2.2. Assistances Made By Means Of Foundation Resources

2.2.1.Cash Assistances
In the event that income per person in the house is less than 270,23 TL and the demand is approved by the board of trustee, every kind of cash assistances can be provided for individuals. Assistances on education, disaster, food, health, sheltering, rent etc can be included in this category
In total, 2.253.645,00 TL financial assistance was provided to 7061 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
2.2.2.Real Assistances
Fuel is the most remarkable one among real assistances. The applicant determined by the board of trustee as being in neediness and who does not use natural gas is provided 1 ton coal aid in one year.
In total, fuel aid corresponding to 763.766,50 TL cash assistance was provided to 3048 holders of the right by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 under this program.
Apart from fuel aid, various real assistances such as wearing, food, household goods can be made on condition that the mentioned individuals have necessary conditions.
Total amount of assistances provided by Osmangazi Social Assistance and Solidarity Foundation in January-November 2014 and their distribution are as follows;
Assistances made by means of Foundation resources;
Cash Assistance: 7061 individuals- 2.253.645,00 TL, Real Assistance: 3048 individuals -763.766,50 TL
Central Assistances;
Cash Assistance: 10223 individuals -16.421.919,99 TL.

3. RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL ASSISTANCE AND EMPLOYMENT

After the Workshop on "*Activation of Relationship between Social Assistances and Employment*" organized on 14.11.2013 by General Directorate of Social Assistances Department of the Ministry of Family and Social Policies and Turkish Employment Organization; an action plan was prepared in order to be implemented by 93 SASFs in 81 provinces and Provincial Directorates of Labor and Employment Organization. The main purpose of this action plan is to employ social assistance beneficiaries in the possible shortest time.

According to the mentioned action plan;

An active cooperation between Provincial Directorates of Labor and Employment Organization in order to employ social assistance beneficiaries in the possible shortest time.
Providing service for personnel from SASFs regarding training on ISKUR activities, use of the portal of ISKUR and Job and Vocational Counsellor and providing service according to authorities and responsibilities of Job and Vocational Counsellors.
Leading social beneficiaries who can work to the suitable jobs without need of ISKUR
Similarly providing training for Job and Vocational Counsellors on social assistance of SASF
After this action plan, one personnel from each of 973 SAS Foundations were trained on ISKUR portal to be used by Provincial Directorates of Labor and Employment Organization. After this action plan, the foundations became a center of service and provided for social beneficiaries to be included in the labor force in the possible shortest time.
Personnel of the foundation trained on the use of ISKUR portal started to work in the foundation as "Employment Officer" and it lessened the burden on ISKUR for inclusion of social beneficiaries in the labor

market. The purpose of the Relationship between Social Assistance and Employment is to lessen the burden of social assistance costs which has recently been increased and to increase the inclusion of social beneficiaries in the labor market. By this way, it is aimed to get decreases in social assistance costs and to get some increases in industrial production in our country.

On the other hand, it is to prevent that social beneficiaries become dependent on chronic social assistance. Especially, when the social beneficiaries having capability to work are included in the labor market, the social assistance fund of them will be transferred to more disadvantaged groups (the handicapped, women whose husband died and poor family of soldiers).

When we consider the relationship between social assistance and employment within the framework of social policy, we can say that it is a correct decision according to the main target. If social policies are social assistance weighted, the number of the ones included in the labor market will be much less than the expected. If social assistance is provided in a product-centric manner can partly provide balance of social assistance-production.

It can be considered that it is a reward for employees and punishment for the one avoiding from working.

4- CIRCULAR ON RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL ASSISTANCE AND EMPLOYMENT

It was decided that a strong establishment of the relationship between social assistance and employment should be provided, in the Economic Coordination Committee (ECC) organized on the date of 01.04.2010. ECC started to conduct activities for including social beneficiaries in the employment in order to prevent dependency of the poor people on social assistances and made an action plan for this aim. Following to the action plan, it started to make studies for quick and efficient employment of social assistance beneficiaries within the frame of circular which it sent to foundations.

Within the scope of the circular, it is agreed on that social assistance beneficiaries will be included in the employment, employment will be encouraged by means of various social assistances, and one personnel from Social Assistance and Solidarity Foundation (SASF) will be employed as *"Temporary Employment Officer*".

Duties of Temporary Employment Officer;

1-The list comprising "individuals between the age of 18 and 45 who do not get the handicapped pension in houses which are determined as G0 after the applied income test and in which there is not any employees" will be placed in the Integrated System as "Employment Duties".

2- Duties of the ones who are included in the mentioned list and are decided that they can work are as follows from the portal of ISKUR;

To make registration and update these registrations,
To form CV,
To search suitable jobs for them,
To lead them suitable jobs for them,
To provide make job application and to follow their applications,
To register the petition stating their application for Unemployment Insurance in the system,
To carry out processes related to their appointment with Job and Vocational Counsellors,
To accept their applications for vocational training courses,
To lead them programs for social benefit.
To make registration of individuals applying for the pension for the handicapped having 40-69% handicap in ISKUR under the Law numbered 3-2022.

SAS Foundations conduct the whole process on Information System of Integrated Social Assistance Services. A new section was added with the name of Duties in the Employment in the Integrated System, after the activation of Social-Assistance-Employment link **(Figure 1).**

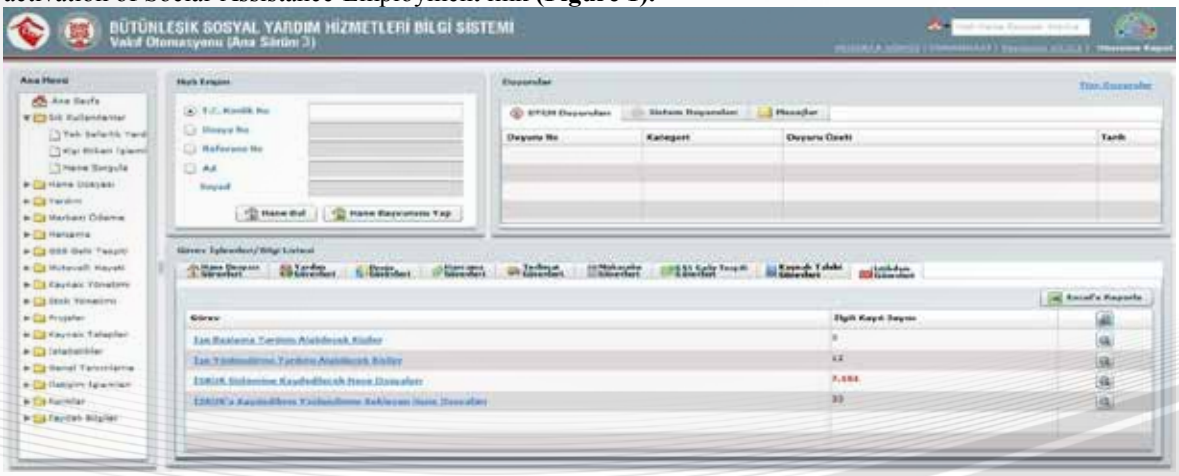


Figure 1) Information System of Integrated Social Assistance Services - Duties in the Employment Section

In this section, services are provided in 4 groups. These are House Fields To Be Registered in ISKUR System, House Fields Waiting for Leading, House Fields To Be Assisted for Leading for a Job and House Fields To Be Assisted for Starting in a Job.

House Fields To Be Registered in ISKUR System are fields including individuals between the age of 18 and 45 who do not get the handicapped pension in houses which are determined as G0 (Green Card) after the applied income test and in which there is not any employees.

SAS Foundations can conduct only the process of individual registered at the system from the portal of ISKUR. The process of individual who are not registered at this system cannot be conducted. By this way, it is provided that Employment Officers only carry out the process of individuals registered in the foundation and their duties have been predetermined.

From "House Fields To Be Registered in ISKUR System" which is included in the integrated system, a citizen between the age of 18-45 will be invited to the foundation by means of a letter or telephone. Citizens coming to the foundation after the invitation will be interviewed one to one and after the interview, individuals who are determined to be capable of working will be registered by means of portal of ISKUR and will be led to suitable jobs.

The handicaps preventing to be capable of working are being not physically suitable for working, absence of any person apart from the invited individual to look after the old, handicapped, sick, and children etc. in the individual's house, not having a suitable settlement for transportation to go to work.

"House Fields Registered in ISKUR but Waiting for Leading" which are included in the integrated system comprise individuals who are registered in the portal of ISKUR but are not led to a job as there is not suitable matching.

"House Fields to be Assisted for Leading for a Job" which are included in the integrated system comprise individuals registered in the ISKUR system and led to suitable jobs. These individuals are individuals who can benefit from Assistances for Encouragement of the Employment.

"House Fields to be Assisted for Starting in a Job" which are included in the integrated system comprise assistances provided for individuals who are registered in the portal of ISKUR and get the assistance for leading a job and can regularly go to work.

4.1. Assistance for Encouragement of the Employment

Assistance for Encouragement of the Employment is provided for individuals after they have been registered in the portal of ISKUR and led to suitable jobs. Assistance for Encouragement of the Employment has two types. These are *"Leading to the Job"* and *"Assistance for Starting in the Job"*.

4.1.1."Assistance for Leading to the Job"

"In the event that the individual goes to the job interview and and is accepted to the job, "Assistance for Leading to the Job" corresponding to the amount between 40 TL and 100 TL is provided for the cost of processes such as transportation, health report, photograph etc. and this assistance is provided maximum 3 times in a year" is states under the heading of Assistances for Encouragement of the Employment in the circular of the Ministry of Family and Social Policies, numbered 2014/57883.

By this way, foundations have given way for cash assistances to be provided for the individual who will be included in the employment after the job interview. This assistance is very significant for inclusion of social beneficiaries in the employment. The individual can go to the interview due to the assistance provided for him/her and if he/she is accepted to the job, he/she does not have cash flow problem in supplying the required documents.

4.1.2. Assistance for Starting in a Job

In the same circular, it is stated *"If individuals led to the job are accepted to the job, the amount corresponding to 1/3 of the gross minimum wage is provided for them with the name of "Assistance for Starting in a Job" only for once in the same year."*

Amount of Assistance for Starting in a Job is little higher than the amount of the assistance for leading a job in order to meet the cost necessary for starting the job.

Besides this, if individuals regularly go to the work, they will benefit from assistances of coal, education and food with priority.

The most remarkable detail of the circular is the article stating *"If beneficiaries of Conditional Education and Health Assistances are accepted to a job by means of Temporary Employment Officers or by means of their own efforts, they continue to get Conditional Education and Health Assistances for 12 months in 3 years".*

As it is known, when beneficiaries of Conditional Education and Health Assistances start to a work with social security, the assistance provided for them is cut. However, with this article of the circular, if individuals included in the list of Employment Duties started to a job by means of Employment Officers or by means of their own efforts, they continue to get this assistance for 12 months in 3 years. This constitutes a propulsive force for leading individual to the employment.

Assistances provided for individuals led to the employment are not cut, and also they benefit from various assistances with priority. It is clear that this will cause to an increase in the aimed inclusion of individuals in labor force.

5. EFFECTS OF SOCIAL ASSISTANCE ON EMPLOYMENT

As it is known, various assistances are provided for individuals in neediness in the manner of cash and real assistances by SAS Foundations. Conditions for benefitting from each type of assistance are different.

Employment program of regular central assistances and aspects of it to be included in the scope of regulation should be analyzed.

As it is known, social security scopes of individuals benefiting from the employment program and accepted to a job will change. These individuals will not anymore individuals having green card but they will start to work with social insurance. This change means that these individuals do not have any more the condition stating that no one has the social insurance in the house which is necessary for benefiting from regular central assistances. Therefore we can estimate that inclusion of individuals in the employment will decrease.

That is to say that the fundamental condition of benefiting from the Assistance for Family of Soldier in Neediness, Pensions for the Handicapped, Assistance for Women Whose Husband Is Dead and Conditional Education and Health Assistance is that there should not be any person with social insurance in the house. With this circular, beneficiaries of these assistances are included in the list of Employment Duties.

In the circular, Conditional Education and Health Assistance are excluded from the scope and it is guaranteed that these beneficiaries will get the assistance for 12 months in 3 years when they start to work in a job with social insurance. But, Assistance for Family of Soldier in Neediness, Pensions for the Handicapped, and Assistance for Women Whose Husband Is Dead are excluded from this guarantee. This means that when any person living in the house starts to work with social insurance, no one in the same house can benefit from the assistance.

When we analyze specifically Osmangazi SAS Foundation, we found that 245 houses getting pension for the handicapped, 100 houses benefiting from the Assistance for Women Whose Husband Is Dead and 124 houses benefitting from the Assistance for Family of Soldier in Neediness are available in the list to be added on the portal of ISKUR and on the employment. In the one-to-one interviews made for the employment, it is seen that individuals generally do not accept to be led to the employment. The reason of this is that individuals have much more tendency to work out of registration since they know that they benefit from the mentioned assistances due to the fact that they do not have social insurance.

According to the circular, individuals avoiding from working can be deprived of only benefiting from resources of the foundation not from other central assistances.

. That is to say that if an individual who are at age between 18-45 and benefit from the *Assistance of Pensions for Relative of the Handicapped* which is included in regular central assistances and benefit from *Food Aid* which is included in our foundation's resources do not intentionally include in the employment; only *Food Aid* can be cut. She/he continues to benefit from the other central assistance.

Another example is that in a house including individuals at the age between 18-45, an individual benefiting from the Assistance for Women Whose Husband Is Dead or another person living in the same house starts to work within the scope of the employment program, his/her Assistance for Women Whose Husband Is Dead will be cut.

Within this context, it is seen that it is more difficult to include individuals benefiting from these three assistances in the employment.

Another problem is misleading statement of income stated by self-employed individuals. Our foundation provides Food Aid for individuals under the limit of neediness according to statements of income. It has been observed that many individuals give misleading statement of income and by this way they get assistance from the foundation. In one-to-one interviews, when it was said to these individuals that they would be led to a suitable job, they said that they do not want to be led to a job and their real income is higher than the minimum wage and they accepted to cut of the assistance provided for them.

These individuals have made a habit of working as self-employed. By this way they both earn money and continue to benefit from assistances. If these individuals are not included in the employment, this means a punishment for individuals whose assistances are cut because of being employed. Individuals included in the employment should guarantee the regular central assistance by means of the circular.

5.1. Specific Studies of Osmangazi SAS Foundation[3] on Social Assistance and Employment

With the action plan prepared after the Workshop on Relationship between Social Assistances and Employment organized on by General Directorate of Social Assistances Department of the Ministry of Family and Social Policies and Turkish Employment Organization, two personnel from our foundation were

[3] Specific Studies of Bursa Osmangazi SAS Foundation

trained by Provincial Directorate of Bursa Labor and Employment Organization and they started to work with authorities and liabilities of Job and Vocational Counsellor.

In the study conducted specific to our foundation, a study map starting with individuals benefiting from cash assistance provided by resources of the foundation was formed.

Fields of 7306 houses were scanned on the system and according to the results; 4728 houses benefit from central assistances or from specific resources of our foundation while 2578 houses applied for the assistances of our foundation but their level was determined as above the limit of neediness and therefore they could not benefit from the assistances; or they were controlled in terms of general health insurance and they were provided green card.

Our foundation particularly sent invitations to 4728 houses benefiting from the cash assistance provided from the specific resources of the foundation.

Invitations were sent to 535 houses benefiting from the cash assistance among 3975 houses in 54 neighborhoods of 136 neighborhoods available in our district. Cash assistance for 238 houses that did not come despite of the invitation letter were suspended while 297 houses were interviewed one-to-one.

After the interview, it was decided that individuals in 67 houses from 297 houses do not have capability to work and one in 65 houses avoid from working; and 165 individuals were registered in the portal of ISKUR and the most suitable 45 individuals were led to the employment. One-to-one interviews for suitable job matching for other 120 individuals still continue.

Our studies continue for individuals benefiting from cash assistance in other neighborhoods. As the foundation, we aim to complete reviews on all of house field in the second term of 2015.

CONCLUSION

The fact that the distinction between individuals having capability to work and individual not having capability to work is not realized in the social assistance system causes to stay away from the labor market and therefore individuals have tendency to benefit from the social assistance system for a long time. Getting rid of poverty of poor section of the society, decrease in dependency on social assistance, contribution to social production, becoming self-contained and prevention of transferring of poverty from generation to generation can be only possible with the implementation of “the relationship between social assistance and employment” in life.

Social Assistance-Employment Relationship established by making study on social beneficiaries regarded in the disadvantaged group in our country is a step in the right place at the right time. Considering within the scope of this circular, employment of social beneficiaries by means of reward and pressures with the assistances forms a propellant force.

Tendency to work as self-employed is high in our country. With this circular, it will be prevented that social assistance beneficiaries work without registration and security.

Another positive aspect of the circular is to register labor force having capability to work by means of the portal of ISKUR by SAS Foundations. A little decrease in the number of Job and Vocational Counsellors will be seen and leading social assistance beneficiaries to jobs without applying to ISKUR.

From another point, chronic dependence on social assistance will be prevented. Encouragement for social assistance beneficiaries with the Assistances for Encouragement of the Employment will increase the inclusion in active labor force. Within this context, social assistance funds have an encouraging role in the employment rather than conforming the dependency on social assistances.

REFERENCES

1.Sosyal Yardim-İstihdam Bağlantisi Usul Ve Esaslar Genelgesi (Circular On Social Assistance-Employment Relationship Procedures And Principles)
(Http://Sosyalyardimlar.Aile.Gov.Tr/Data/5446559e369dc31ff06aea5d/Sosyal_Yardim_Istihdam_Baglantisi_Usul_Ve_Esas_14.04.2014_Tarih_Ve_57883_Sayili_Genelge.Pdf)
2.3294 Sayili Sosyal Yarimlaşma Ve Dayanişmayi Teşvik Kanunu (The Law On Social Assistance And Solidarity Numbered 3294)
(Http://Www.Mevzuat.Gov.Tr/Mevzuatmetin/1.5.3294.Pdf)
3.Düzenli Merkezi Yardimlara İlişkin Uygulama Kilavuzu (Application Guide Regarding Regular Central Assistances)
(Http://Sosyalyardimlar.Aile.Gov.Tr/Ozel-Duyurular/Genel/Tum-Vakiflarin-Dikkatine-Duzenli-Merkezi-Yardimlara-Iliskin-Uygulama-Kilavuzu-23-Ekim-2014

PLEASURE OF THE HANDICAPPED INDIVIDUALS ON ISKUR AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES

Beyza İMALI[1,2]
Ayşe YÜKSEK[1,3]
Oya ÇEKEN[1,4]

Abstract
According to 2011 World Report on Disability of World Health Organization (WHO), 15,6% of the population over the age of 18 are handicapped. In our country, Counselling services have actively been provided by Job and Vocational Counsellors in ISKUR for all individuals since April 2012. The aim of this study is to determine pleasure of the handicapped registered in ISKUR on Job and Vocational Counselling service. 100 handicapped individuals who live in Avcılar, Bahçelievler, Güngören and Küçükçekmece bound to Turkey Labor and Employment Organization participated in the study. I has been tried to get participation of individuals from all handicap groups. Validity and reliability studies were made as data collecting tool and survey and interview forms were used. The collected data were presented in the form of table showing frequency and percentages. In conclusion it was detected that most of the handicapped registered individuals are satisfied with Job and Vocational Counselling services and the rest of them are hesitant or very little satisfied with the services. It was found that the handicapped individuals have difficulty in getting in contact before they come to ISKUR. Depending on the obtained results, in order to make Job and Vocational Counselling more efficient for the handicapped, some proposal were made.
Key words: Job and Vocational Counsellor, The Handicapped Individuals, ISKUR, Job and VocationalCounsellling, Satisfaction of the Handicapped

INTRODUCTION

According to the Law on the Handicapped Individuals, numbered 5378, the handicapped means the individual affected from all attitudes and environmental conditions restricting their active participation in the society under equal conditions because of some loses in physical, mental and sensory abilities. In the United Nations Convention on Disability Rights the handicapped means individuals having physical, mental and sensory disorders for a long time which restrict their active participation in the society when they face to an obstacle under equal conditions.

The most serious obstacles for integration of the handicapped in the society are poverty, education, transportation, physical environment and houses, rehabilitation, family and employment. Generally, the most remarkable problem related to the employment of the handicapped is absence of a systematic job analysis taking tha handicapped into consideration and absence of an occupational definition. Considering features and qualifications caused by the handicap, there is not any comprehensive study on which jobs are appropriate for the handicapped. The handicapped individuals acquire experiences by their own in many jobs. However, job analysis and occupational definitions are highly important in the developed countries. Questions like “Which jobs are suitable for the handicapped? Which training is necessary for this job? What are the features and stages of the training process?” should be answered (Karataş, 2002)..

Since the education level of the labor is low in Turkey, negatively affect the efficiency of labor and employability and make more difficult to match labor demand and supply. Share of the handicapped individual in a population is the biggest factor determining the handicapped labor in an economy. Considering that 12,29% of the population in Turkey belong to the handicapped, importance of the handicapped labor as one of the target groups in the employment policy will be seen. Therefore, participation level of the handicapped in economic activities in return for a charge is highly important (Kuzgun, 2009).

1. GENERAL INFORMATION

Both in our country and in the world, employment rate of the handicapped is very low (European Commission, 2010; Flood and Arun, 2002). Social and economic situation of the handicapped can generally be defined as “social disaster”; their education level is very low, they have very limited facilities to get an occupation, the number of theme who are working is very low and poverty is commonly seen among them (Tufan and Arun, 2002). Unreal beliefs on that the handicapped do not have necessary qualifications, are not productive and cannot adapt to work place make difficult to employ them (Baybora, 2006). It is announced that 50% of the handicapped are employed in Europe and most of them are working for very low wages (EU Commission, 2010).

In Turkey positive discrimination is accepted as the principle for chargable employment of the handicapped individuals but, the expected result has not been obtained (Kuzgun, 2009). The handicapped individuals face to negative attitude both before the employment and after the employment (Kayacı, 2007). They are not provided equal opportunities for education and experience before the employment and the employer and

[1] Job and Vocational Councellor, İŞKUR Istanbul
2beyzaimali@gmail.com
3ayse.yuksek@iskur.gov.tr
4oya.ceken@iskur.gov.tr

employees show negative attitude towards them after the employment; and by this way they are exposed to negative attitudes and discrimination. Also, negative conditions to which they face in the process of being employed can be said. It is not provided for the handicapped to work under suitable conditions regarding their features, abilities, education, and they are deprived of the necessary training for the job; they are generally employed in unqualified positions having low status (Yılmaz, 2007).

Insufficient occupational knowledge and skill level of the handicapped and absence of the expected knowledge and skill among the handicapped cause to structural unemployment in Turkey and to increase in the cost of employment of the handicapped in terms of the employer and this restricts the demand for labor of the handicapped (Kuzgun, 2009).

Occupational education means the method used in order that the individual acquires knowledge, skill, attitude, behavior and habits necessary for starting in a job which has validity in the labor market and for improvement in the occupation. In our day, developed countries have agreed on that the handicapped have right to be a qualified employee to whom the country needs and to take the related education for this aim, just like individuals who do not have any handicap; and studies have been conducted in such countries. Unfortunately, studies on occupational guidance and program for preparing to the job are not enough. As such a program is not followed; it becomes more difficult for the handicapped to find an occupation, to start in a job and to keep their employment in the job (Kayacı, 2007).

In our day, occupational guidance is defined as services for providing that individuals know various occupations and choose occupation which is suitable for them, and they are prepared for the chosen occupation and they improve occupationally themselves (Yeşilyaprak, 2009). As in many countries, in Turkey occupational guidance service are provided by different organizations for different target groups and the ones providing the service have different names or titles. For instance, occupational guidance services are provided by school psychological Counselllors (guidance Counselllors) in primary and secondary schools, by experts working with different name and titles in career centers in universities and by "Job an Occupation Counselllors" in ISKUR which is public employment office (Gelibolu and Pişkin, 2013).

In our country, Counselling services for all individuals have been actively provided by Job and VocationalCounsellor under ISKUR since April 2012. Counselling services are provided for individuals who are at the point of choosing an occupation, want to improve their occupational skills and want to change their job and occupation, have difficulty in finding a job, in acquiring and choosing an occupation/in adaptation to the job and for employers. All individuals from the every section of the society such as employers, job seekers, ones who want to change their job, and to learn information about occupations, student at the point of choosing an occupation, university students, graduates, the ex-convicted and the handicapped can benefit from Counselling activities.

Activities of Counselling services for the disadvantaged groups (the handicapped, the ex-convicted, the unemployed who are registered for more than 6 months but not employed in a job, young unemployed individual who will include in the working life for the first time, women etc.) are specifically discussed in Guidebook on Job and Vocational Counselling Processes. Job and VocationalCounsellor is tasked to determine qualifications of disadvantaged groups in terms of working. Job and VocationalCounsellors carry out respectively the followings:

They categorize disadvantaged groups while data entry is made.

They take opinion of the disadvantaged Counsellee on jobs that he/she did, can do and cannot do.

They detect jobs which can be done by the Counsellee.

They inform and lead the disadvantaged Counsellee in order to contribute the qualification of doing the job.

Counselling services are important in decrease in unemployment. Especially services such as job seeking job leading and Counselling for the handicapped are highly important in the employment of them. The aim of this study is to determine whether the handicapped individuals are satisfied with ISKUR and Job and Vocational Counselling services or not; and to make some proposals for making ISKUR's services more efficient. As a survey on satisfaction of the handicapped individuals regarding ISKUR's services has not been conducted until this time, it is thought that the study is important from this point.

2. METHOD

100 handicapped individuals living in İstanbul and get service from ISKUR Bahçelievler Center of Services participated in the study. The handicapped individuals were chosen by considering their handicaps. It was tried to provide participation of individuals from all types of the handicapped groups. Survey questions were formed for interviews with the handicapped. A pilot study was made with 20 handicapped individuals other than the sample in order to ensure validity and reliability and to ensure that question are understood by all handicapped groups; and 2 experts' opinions were taken. According the result obtained from the pilot study, some questions were excluded from the collecting data tool.

Likert-type survey including five sub-dimensions was used as data collecting tool in the study. The aim of the study was explained to the participants and it was ensured that their identities were reserved and by this way

it was tried to provide a free and natural environment. The application was made on the handicapped individuals getting service from Istanbul Labor and Employment Organization Bahçelievler Center for Service and on individuals participating in employer-the handicapped meetings organized in every Wednesday. Data collected from the survey were analyzed in the program of SPSS 16.0.

3. FINDINGS

In this section, findings obtained from the study are shown in tables.

Table 1. Education of the handicapped individuals included in the study

Education ELvel	f	%
Literate	8	8
Primary School	55	55
High School	30	30
Two-year degree	3	3
Four-year degree and postgraduate degree	4	4
TOTAL	**100**	**100**

55% of the handicapped individuals include in the study graduated from primary school (primary and secondary school) while 30% of them graduated from high school. 8% of participants were literate. 4% of them have four-year degree and postgraduate degree.

First question asked to participants was "*Do you know your Job and VocationalCounsellor (have you ever met with him/her)?"*, and findings are shown in Table 3.2.

Table 2. The fact that the handicapped know their Job and Vocational Counsellor

	f	%
Yes	51	51
No	49	49
TOTAL	**100**	**100**

51% of the handicapped participating in the study stated that they know their Job and VocationalCounsellor while 49% of them stated that they do not know their Job and VocationalCounsellor. The fact that the handicapped who are not a member of Bahçelievler Center for Service participate in employer-the handicapped meetings organized in every week is thought to be effective in getting such a close proportion.

Secondly, the participants were asked the question "*What do you think about following situations regarding your Job and VocationalCounsellor and/or Counselling services?"* and asked to evaluate each article. Findings obtained from them are shown in Table 3.3.

Table 3. Satisfaction of the handicapped from Job and Vocational Counsellor and/or Counselling services

Questions	I am not satisfied at all (f)	I am not satisfied (f)	I an hesitated (f)	I am satisfied (f)	I am very satisfied (f)
Occupational knowledge and skills of your Counsellor	6	8	17	24	45
Kindness and geniality of your Counsellor	4	3	17	21	55
Informing you on jobs and occupations	12	4	16	29	40
Informing you on job seeking skills	8	4	19	28	41
Allocating enough time for you in interviews	3	5	19	27	46
Taking care of your special situation	15	6	10	28	41
Including you in making decisions on job seeking/starting in a job	10	8	14	28	40
Listening to you	5	8	17	20	50
Keep your registration and information confidential	5	3	19	26	47
Knowing your situation in previous interviews	8	5	19	28	40
Leading you to a suitable job according to your handicap	9	6	15	33	37
Leading you on complaints about the employer/job	19	6	17	22	36
Finding solution about the job	13	6	16	19	46
Care of your Counsellor	8	4	14	24	50
Your satisfaction with Counselling services	9	5	12	19	55
Finding Counselling services efficient	9	10	14	18	49

As it is seen on Table 3, the handicapped were very satisfied from Job and Vocational Counselling services provided by ISKUR(f=55) , and from kindness and geniality of Counsellors (f=55). Counsellor's listening to them (f=50) and care of the Counsellor (f=50) are the most satisfied ones. 49 individuals find Counselling services efficient while 19 individuals stated that they are not satisfied at all from services on leading them about their complaints on the employer/job in the study.

Thirdly, the participants were asked the question *"What do you think about general services of ISKUR?"* and asked to evaluate each article. Finding obtained from them are shown in Table 4.

Table 4. Satisfaction of the handicapped from general services of ISKUR

Questions	**I am not satisfied at all (f)**	**I am not satisfied (f)**	**I am hesitated (f)**	**I am satisfied (f)**	**I am very satisfied (f)**
Kindness and geniality of personnel apart from Counsellors	6	4	23	32	35
Assistance of personnel apart from Counsellors	9	10	15	32	34
Satisfaction from employer-the handicapped	15	8	30	26	21
Accessibility to ISKUR by means of telephone	19	9	28	21	23
General satisfaction from ISKUR services	12	5	15	38	30

As it is shown in Table 4, 35 of the handicapped stated that they are very satisfied from kindness and geniality of the personnel apart from the Counsellor; while 34 of them stated that they are very satisfied from assistance of the personnel apart from the Counsellor. 30 individuals in the working group stated that they are hesitated on satisfaction from the employer-the handicapped meetings. The handicapped individuals are mostly hesitated on satisfaction from the accessibility to ISKUR by means of telephone (f=28).

Fourthly, the participants were asked the question *"What do you think about physical conditions of ISKUR?"* and asked to evaluate each article. Finding obtained from them are shown in Table 5.

Table 5. Satisfaction of the handicapped from physical conditions of ISKUR

Questions	**I am not satisfied at all (f)**	**I am not satisfied (f)**	**I am hesitated (f)**	**I am satisfied (f)**	**I am very satisfied (f)**
Transportation	8	9	16	27	40
Suitability of the building to the handicapped	20	5	20	24	31
Contact (telephone, e-mail)	11	12	33	18	26
Signs (exit, signboard, leading, information)	18	14	19	24	25
Clearance of the interview environment	3	6	21	34	36
Air conditioning of the interview environment	4	9	19	35	33
Silence of the interview environment	14	12	22	28	24
Suitability of the Counselling environment with your special situation	13	10	17	27	33
Seating order of the waiting room	15	12	17	26	30
Time spent in the waiting room	13	18	18	31	20

As it is seen on Table 5, 20 of the participants answered the question as they are not satisfied at all; while 20 of them satetd that they are hesitated. 40 individuals in the working group stated that they are very satisfied from the transportation. Participants are hesitated about the accessibility to ISKUR by means of telephone or e-mail (f=33).

Finally, the participants were asked the question *"Do you advise ISKUR to your acquaintances?"* and findings obtained from them are shown in Table 6.

Table 6. The situation of handicapped individuals on advising ISKUR to their acquaintances.

	f	**%**
Yes	79	79
No	21	21
TOTAL	**100**	**100**

As it is seen on Table 6, 79% of the handicapped advise ISKUR to their acquaintances; while 21% of them do not advise.

CONCLUSION AND PROPOSALS

Handicapped individuals are satisfied from Job and Vocational Counselling service of ISKUR. Counsellors are kind and genial. They listen handicapped individuals and care about them. Handicapped individuals find Counselling services efficient. The subject from which the handicapped is satisfied in the minimal level is Counsellor's leading about their complaints on the employer/job.

Handicapped individuals are satisfied from general services of ISKUR. The personnel apart from the Counsellor is kind and genial. They assist the handicapped. Handicapped individuals are hesitated about the satisfaction from attending in the employer-the handicapped meetings. They have problems with accessibility to the organization by means of telephone.

Service building of ISKUR is not sufficiently suitable for the handicapped. Sigs are also insufficient. Position of the building is suitable in terms of transportation. Handicapped individuals have problems with contacting by means of communication instruments before coming to the organization. They are satisfied from clearance of the building, waiting room and set order.

According to results obtained from the study, in order to make ISKUR and Job and Vocational Counselling Service more efficient for handicapped individuals and to improve them, the followings have been proposed.

Occupational guidance studies for handicapped individuals can be planned by conducting Job and Vocational Counselling activities within the framework of yearly, monthly, weekly and daily plans.

In order to increase the efficiency in the employer-the handicapped meetings, firms to participate in the meeting, day and the hour of meeting can be previously determined and a notice about this can be hanged in the organization.

Occupational training courses can be organized for handicapped individuals after determining occupational needs of them.

Quality of the Counselling service can be increased by providing in service training on Counselling activities regarding handicapped individuals for Job and VocationalCounsellors.

Seminars on job seeking skills, preparing CV, job interviews can be organized. Group meeting can be arranged.

Arrangements for handicapped individuals to be made by the employer can be financed.

Service buildings can be made appropriate for every kind of the handicapped.

REFERENCES

EU Commission (2010). Europe Strategies on the Disabled 2010-2020. (Trans: G. Akın). *Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni (Europe Ministry of Labor and Social Security EU Coordination Head of Department Bulletin)* (55), 27-30.

Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürlülere karşı ayrımcılık. (Discrimination against the disabled in business life) *Sosyal Siyaset Konferansları Magazine.* (51), 229-269.

Gelibolu, S., Pişkin, M. (2013). İŞKUR'un "İş ve Meslek Danışmanlığı" Eğitimine Katılan Adayların İş ve Meslek Danışmanlığına İlişkin Yeterlik Algıları (Percception of Competence of Individuals Attending in the Training of "Job and Occupaion Counselling" provided by ISKUR, on Jon and Occupation Counselling). *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi (1st International Congree on Job and Vocational Counselling)* (p. 53-61). 28-29 Kasım 2013 Ankara: Turkish Employment Organization.

Karataş, K. (2002). Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım (Discrimination against the Disabled and Fight Against This Discrimination) , *Ufkun Ötesi Bilim Journal*, 2(1).

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması (Forming an Efficient Employment Polivcy for the Disabled).* Ankara: General Directorate of Turkish Employment Organziation

Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. (Variables Determining Chargable Employment of the Disabled in Turkey and Proposals) *Journal of Yasar University, 4*(15), 2451-2466.

Tufan, İ., Arun, Ö. (2006). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi.(Research on the Disabled in Turke 2002 Secondary Analysis)* Ankara: TÜBİTAK.

Yeşilyaprak, B. (2009). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım (Guidance Services in Educatipn: Progressional Approach) (Edition 17)*. Ankara: Nobel.

Yılmaz, Z. (2007). Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler (Problems of the Disabled in the Working Life and Factors Affecting Them), Journal of *Öz-veri*, *1*(2),153- 375.

DIFFICULTIES FOR THE HANDICAPPED INDIVIDUALS IN THE EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT RATE OF THEM ACCORDING TO THEIR HANDICAPS IN SIVAS

Hakan SARAÇ[1]

ABSTRACT

The principal condition for that handicapped individuals keep their existence in the society and meet their social and cultural needs and get a position in the society is employment. Right to work which is one of the fundamental rights is also right of the handicapped.

Inadequacy of policies on the employment of the handicapped, low education level of the handicapped and inadequacy training of them before the employment cause negative attitudes of the society and the employer towards the handicapped and this makes inclusion of them in the employment more difficult.

There is an inequality between individuals having handicap and individuals not having any handicap in terms of being employed; also there is an inequality between handicapped individuals in terms of their handicaps in employment; and this situation requires to develop special policies for handicapped groups.

In this study, it has been researched how much distribution of the handicapped according to their handicap groups and education level of them affect their employment rate in Sivas. According to the obtained findings, it has been found that employment rate of illiterate handicapped individuals is 2%, while this rate is up to 31% among handicapped individuals having education. According to their handicap types, the lowest employment rate is 7,8% belonging to mental and behavioral disorders, while the highest rate is 34,1% belonging to nervous system disorders. Considering the results, it is seen that handicap groups and education level affect the employment rate of them to a large extent.

Key words: employment of the handicapped, education level

1.INTRODUCTION

People have to work in order to keep their existence and to meet their social and cultural needs. Working is a right and responsibility of everybody. Right to work which is important for all individuals in the society is also a right of the handicapped and it plays a key role in integration of the handicapped in the society. Working of the handicapped positively affects individuals not only from the economic point but also from social and psychological point. Handicapped individuals have various difficulties in inclusion in the working life. Considering obstacles for the handicapped in the working life as a whole, it is seen that these obstacles are linked to each other. Inadequacy of policies in the employment of the handicapped, inadequate education for theme before the employment, low education and qualification level of them, prejudices of the society about the handicapped, negative attitudes of the employer towards the handicapped etc. are some of the obstacle for the employment of the handicapped. Besides, handicapped individual are not able to get the expected success because of difficulties for them in the working life and this has become a factor making the employment of the handicapped difficult. In our country, it is seen that the handicapped labor is inadequate and unqualified in terms of occupational education. The main reason of it is that occupational education are not employment-oriented.

1.1. THE CONCEPT OF DISABILITY

1.1.1. Definition

Disability is defined as absence of an organ or disorder which causes constant decrease and loses at certain level in physical, mental, sensational and social functions and which is caused by any illness or accident, and as difficulty for adapting and meeting normal life necessaries. (Strategic Plan, 2007).

According to the regulation, the disabled means individuals who are certified with the report of health committee on that they have been deprived of at least 40% of capacity of work because of disabilities in physical, mental, sensational and social abilities. Considering provisions of this regulation, there are two elements of the concept of "the disabled". These are;

a. lose of at least 40% of capacity to work and

b. the fact that this lose is caused by disability in physical, mental, sensational and social abilities (Akyiğit, 2008).

1.1.2. Types Of Diasbilities

Types of disabilities can be categorized in 3 groups as physical, mental and psychological disabilities.

1.1.2.1. Physical Disability

[1]Job and Occupation Counselor, Provincial Directorate of Sivas Labor and Employment Organization e-mail: hakan.sarac@iskur.gov.tr

Physical disability is a type of disability which prevents or eliminates physical abilities of the individual because of any physical disorder (Murat S, 2009). Physcial disabilities include not only visible disabilities but also invisible disabilities which can be detected by means of medical control and treatment such as asthma, cancer, heart diseases etc. (Uşan,1997).

1.1.2.2. Mental Disability

Mental disability is defined as deficiency in normal mental functions and inadequacy in adaptive behaviors depending on various reasons in pre-birth, birth or post-earth process (Murat, 2009). In this definition, deficiency in mental functions accepted as normal and affect of this situation on behavioral disorders.

1.1.2.3. Psychological Disability

Psychological disability means an individual's constant loss of ability and function at a level that cannot meet necessaries of life in terms mental capability of the individual (Murat, 2009).

1.2. DISABLED INDIVIDUALS' RIGHT TO WORK

According to the 49th Article of Constitution of Republic of Turkey Accepting the 159 numbered Contract regarding Occupational Rehabilitation and Employment of the Disabled; "Working is everyone's right and responsibility". In the explanation section of the same article, it is said that "… (the state) takes the necessary measurement in order to protect the unemployed, to support the studies, to create a proper economic environment for preventing unemployment and to maintain working peace". On the other hand, in the explanation section of the Article 61 in the Constitution stating "the one s to be specially protected in terms of social security"; it is said that "The state takes measures for protection of the disabled and for providing adaptation of them and it is pointed out that the disabled ones have same rights as other individuals have and they should equally exercise their social and economic rights (Kenan, 2005).

1.3 NECESSITY OF INCLUSION OF THE DISABLED IN WORKING LIFE

Disabilities of the disabled should be eliminated; if this is not possible, material and nonmaterial facilities necessary for maintaining their life should be provided for the disabled. More importantly, it should be provided that these individual are included in working life. This is the most reasonable way to help them (Ekmekçi, 1987; Alkan Meşhur, 2004). Material and nonmaterial problems emerge with the disability. The disabled individual has to work because of economic reasons (Altan, 1976; Alkan Meşhur, 2004).

1.4 SOCIAL REASONS

Working is a reason for being happy for an individual who wants to be beneficial for the society. Working in a job in which the individual will be successful is one of the ways making the individual happy. The individual wants to work and be beneficial for the society. This is not only for earning money but also for improving feeling of self-confidence and self-respect and commitment to the society. For the disabled working in a job is important for strengthening their bonds with the society.

Disabled individuals much more need to be employed compared to other individuals. Meeting of this necessity prevents them from isolating from the society, in other words, it positively has a social and psychological affect on the disabled. On the other hand, it is a normal demand not to be in need of somebody else by earning money and to include in the production as an adult (Council on Disability, 199).
As a result of this, it will be provided that disabled individuals who want to be beneficial for the society by working are not in a position in that other people have mercy for them, which is inconsistence with human dignity and by this way it will be provided that they form a sound relationships with the society.

1.5 ECONOMIC REASONS

The most important resource that every country has is labor force. Labor force is a concept comprising labor potential which can efficiently contribute in production in the country both in terms of the number and qualification. Therefore, labor force is both a production factor which can use other resources in the most reasonable manner and is a scarce source. The disabled are not included in the production since they are not employed; but they receive a share from national income as a citizen (Council on Disability, 199).

The fact that the disabled has a physical or mental disorder does not mean that they cannot use other abilities. From this point, there is wastage for the society. Other individuals who do not have any handicap do not use all organs while working. Depending on type of the work, they do not use some of their abilities or partially use. In this situation, it can be said that disabled individuals can work in some jobs suitable for them and can get the same or close efficiency as the gotten by other individuals (Seçkin, 1978; Alkan Meşhur,

2004). What is important is to determine in which job the individual can be effective. By this way, the disabled individual will contribute to economic development.

2.METHOD

In this study, employment rate of 5276 disabled individuals registered in ISKUR in Sivas, according to their education level and handicap groups. ISKUR database is based in this study.

3.FINDINGS

21,6% of 5276 disabled individuals registered in ISKUR in Sivas are illiterate, 53,3% of them graduated from primary school, 21,5% of them graduated from high schools and their equivalents and 3,6% of them have from two-year degree. From the point of employment of disabled individuals, 17,5% of the disabled in Sivas are working. This shows that disabled individuals are not sufficiently included in working life.

Table 3.1 Employment rate of disabled individuals registered in ISKUR in Sivas, according to their education level.

EDUCATIONAL STATUS	NUMBER OF THE DISABLED	NUMBER OF THE EMPLOYED DISABLED	EMPLOYMENT RATE
Illiterate	1141	33	2,8
Primary School	2813	486	17,2
High School and Its Equivalent	1136	363	31,9
Two-year Degree	186	45	24,1

As it is seen on Table 3.1., when distribution of working disabled individuals according to their education level, 2,8% of them are illiterate, 17,2% of them graduated from primary school, 31,9% of them graduated from high school and its equivalence, 24,1% of them have two-year degree. It is seen that as the education level becomes higher, the rate of employment becomes higher. The lowest rate of employment is seen in illiterate group. Main reasons of this are that they are illiterate, do not have occupational education, do not adapt in the working life, and are reluctant to work as they have pensions for the handicapped. The ones graduted from two-year degree have lower employment rate than the ones graduated from high school and its equivalents. Reasons of this situation is that employers do not meet the expectancy of these individuals, they have difficulties in adapting in working life after the education and they are reluctant to work in occupations apart from their own occupations as they are more qualified than the others.

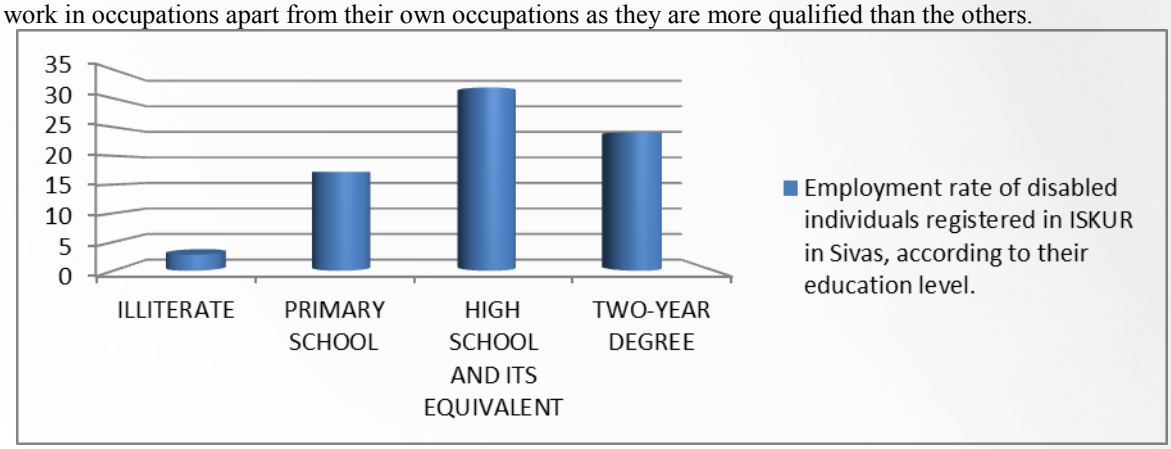


Table 3.2. Employment rate of disabled individuals registered in ISKUR in Sivas, according to their type of disability.

DISABILITY GROUPS	NUMBER OF THE DISABLED	NUMBER OF THE EMPLOYED DISABLED	EMPLOYMENT PERCENTAGE(%)
MENTAL, BEHAVIORAL DISORDERS	934	73	7,8
BURNS AND SKIN DISEASES	106	27	25,4
UROGENITAL SYSTEMS	84	15	17,8
RESPIRATORY SYSTEM	375	37	9,8
NERVOUS SYSTEM	200	68	34
DIGESTIVE SYSTEM	44	6	13,6
THE DISABLED IN THE GROUP OF MENTAL DISORDERS	305	56	18,3

ONCOLOGY DISEASES	35	5	14,2
OTORHINOLARYNGOLOGY SYSTEM	483	115	23,8
MUSCULOSKELETAL	1018	254	24,9
CARDIOVASCULAR SYSTEM	207	35	16,9
THE DISABLED IN THE GROUP OF INTERNAL DISEASES	242	56	23,1
HEMATOPOETIC SYSTEM	72	11	15,2
VISION SYSTEM	800	152	19
ENDOCRINE SYSTEM	98	18	18,3
DISEASES REGARDING BATIN	9	2	22,2
THE DISABLED IN THE GROUP OF OTHER DISEASES	264	33	12,5

When employment rate is considered according to type of disability, it is seen that there are disadvantaged groups among the disabled groups. As it is seen on Table 3.2, mental and behavioral disorders groups has the lowest employment rate with 7,8%. Respiratory systems follow this group with the rate of 9,9%. In order to increase in employment of individuals in the disadvantaged disability groups and to integrate them in the labor force, special policies should be created. Both employers and the disabled individuals do not know well in which occupations these individuals can work. This is a deficiency for course of action and makes the employment of the disabled more difficult.

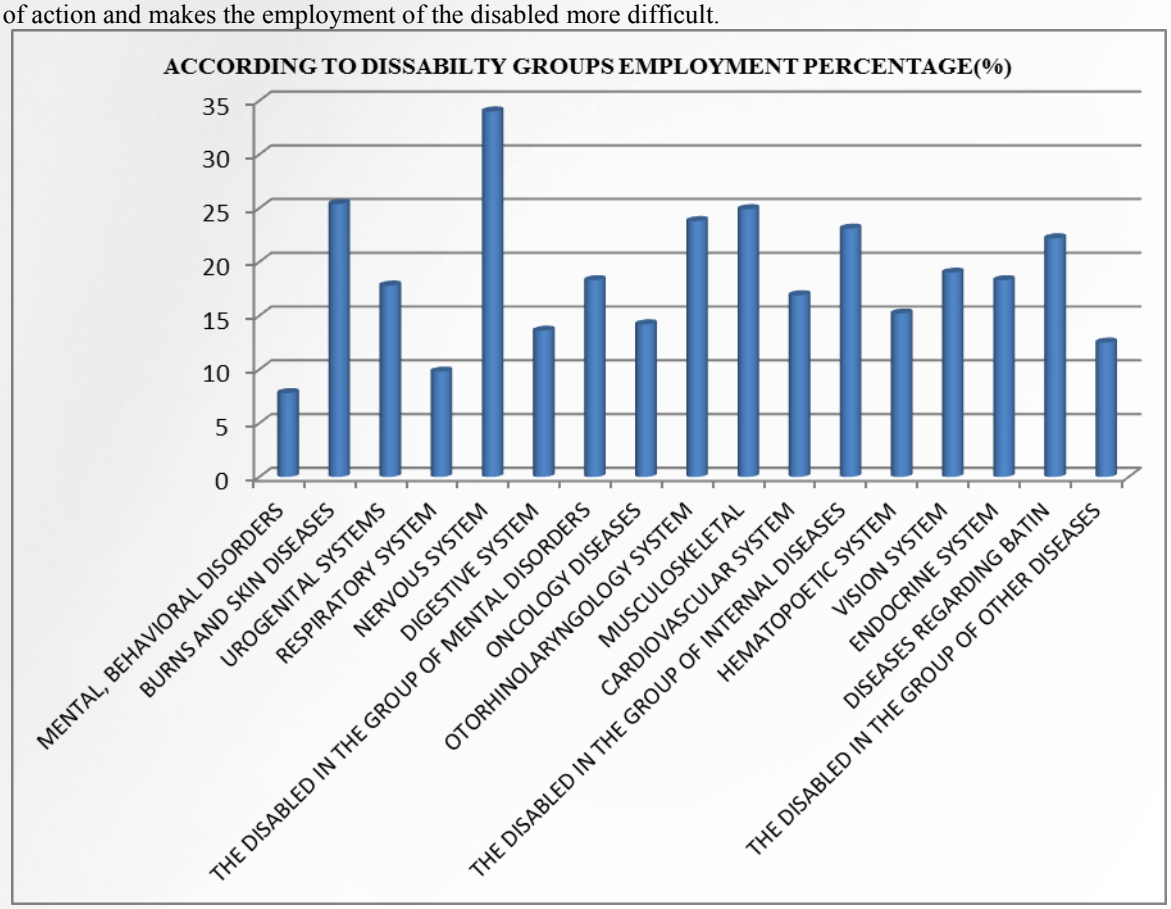


Figure 3.2. Graphical display of the employment rate of disabled individuals registered in ISKUR in Sivas, according to their type of disability.

CONCLUSION AND PROPOSALS

One of the most important duties of a social state is to provide for its citizens job opportunities. It is not necessary that the state provides the job opportunity by its own. But, it should provide direct or indirect supports for both public and private sector to increase the employment and it should develop various policies.

As it is seen in this study, as the education level of the disabled becomes higher, the employment rate becomes higher. In this direction, it should be provided to make education more easily accessible for the disabled and to increase in occupational education. It is thought that if occupational education policies are employment-oriented, the employment of such individuals will be more easy. Employers should be

encouraged to create suitable environments for the disabled and this should become a social awareness. In this direction, if the state applies encouraging measures as well as coercive measures will contribute to employment of the disabled. Studies on which sector and which jobs are suitable for the disabled should be conducted and these studies should be a guidance for employers. Determining working areas of the disabled according to their disability groups is very important in terms of being guidance; for example a visually handicapped individual can work as a call center operator, hearing-impaired individuals can work as sewing machine operator, physical-handicapped individuals can work as computer operator or graphic designer. Research on such working areas is a guidance fro not only employers but also the handicapped individuals. It will provide for them to know which areas are suitable for them to improve themselves. It is thought that this will contribute to eliminate the difference of employment rates between disability groups. As the assignment of pension provided for the disabled takes a long time after starting and then leaving from a job, the disabled are reluctant to work. If the pension for the disabled is encouraging the individual to work in a job, an increase can be provided in the employment of the disabled.

Considering that the rate of the disabled is 74,9% in this study in which disabled individuals registered in ISKUR in Sivas are based; making improvement in education levels of these individuals and providing employment-oriented occupational education for them will contribute to increase in the employment of the disabled. Availability of a study regarding which sectors and which working areas are suitable for disability groups having difficulty in the employment will be a guidance for both employers and fro job seekers.

REFERENCES

T.C Başbakanlık Özürlüler idaresi Başkanlığı 2007, Durum analizi (Republic of Turkey Prime Ministry Department of Management of the Disabled 2007 Situation Analysis). *Stratejik Plan (Strategic Plan)(2008-2012).* Ankara: Kalemdar Printing, p. 26-37.

Akyiğit, E., 2008, *İctihatlı ve açıklamalı 4857 sayılı iş kanunu şerhi (Commentary on the law numbered 4857 having precedent and explanation)* . Volume 1. Ankara: Seçkin Publishing, p. 1403-1424.

Murat, S., 2009, Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İsmek Örneği (General Studies on the Disabled and Ismek Example) , the Journal of Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 56, Yıl

Uşan, F., 1997, İş Hukukunda Sakat İstihdamı (Employment of the Disabled in the Labor Law), Konya

Ören, K., 2005, Zihinsel Engellilerin Eğitim ve İstihdamı (Education and Employment of Mental Disabled Individuals), Pelikan Publishingd, Ankara, ISBN No: 975-8778-44-7

Alkan Meşhur, H.F., 2004, Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi (Necessity of Inclusion of the Disabled in Business Life and Evaluation of Applied Employment Policies) ,Journal of Öz-Veri, Aralık, Volume 1, Issue 2 ,

Ekmekçi, Ö., 1987, Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü (Liability to Employ Disabled Individuals Under Provisions of the Nwe Regulation), Journal of İstanbul Barosu., C.IV, S.6., İstanbul.

Altan, Ö.Z., 1976, Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları (The Disabled and Working Problems in Turkey), Eskişehir Ticari İlimler Akademisi (Eskişehir Commercial Sciences Academy), No. 146/90, Eskişehir.

Council on Disability, 1999, Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler Komisyon Raporları Genel Kurul Görüşmeleri (General Assembly Negotiations on Reports on Contemporary Society Life and the Disabled Council), Ankara.

Seçkin, H., 1978, Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu (Obligatory to Employ The Disabled and Ex-Convicted), Law HD., C.1.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION III-C

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 3

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES, SOCIAL MEDIA AND JOB SEARCH PROCESSES

CHAIR:

PROF. DR. SEHER SEVİM

(ANKARA UNIVERSITY)

euro | guidance

KNOWLEDGE SHARING VIA SOCIAL MEDIA AND RELATIONSHIP WITH INNOVATIVE BEHAVIORS: THE CASE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS

Fikret SÖZBİLİR[1]
Salih YEŞİL[2]

ABSTRACT

In recent years, Facebook, Twitter, LinkedIn, and so on, networks, known as social media or social network in terms of the amenities they provide job & vocational counselling services have a significant potential for providing. Knowledge sharing is the mutual exchange of knowledge between employees, group creation and group by participating in social networks more widely performed. Innovative behaviors are finding solutions to problems or developing a new idea and application that idea of individuals in order to meet the needs of stakeholders.

This study has three aims. First aim is to determine the relationship between the tendency of using social media of job & vocational counsellors. Second, to determine their joining the groups in social networks, and knowledge sharing, and finally to determine the direction and level of relationship between knowledge sharing and innovative behaviors. At the same time, it is aimed to provide recommendations, based on these factors in the context of job & vocational counselling services.

In the case study, the questionnaire that was prepared on the internet and sent as a link to e-mail addresses of job & vocational counsellors (JaVCs) who officials in Turkey Employment Agency, and 555 JaVCs participated in the survey. Data were collected via JaVCs surveyed from the perception on using of social media, knowledge sharing and innovative behavior. Data were subjected to content analysis with SPSS 16 software and was presented in tables. The research reliability was measured by Cronbach's Alpha and consists of over ,70 value. The analysis results on validity of research in terms of KMO values and common variance is also compatible with a good level of scale, Bartlett sphericity test result is statistically significant at ,000 level, and indicates that the sample is adequate. As a result of the correlation analysis between variables was determined that they have positive and meaningful relationships. In the analysis of categorical data was gathered by means of the survey chi-square test for independence was applied, and based on Likert-type data is obtained from responses to questions by applying simple and multiple linear regression analysis, the research hypotheses were tested.

The findings showed that a positive and significant relationship between JaVC's intended use of social media and acquire knowledge of communication; also between network content they are most interested in JaVCs and their work-related research. Besides, it was observed that a positive and significant relationship between joining the groups in social networks and knowledge sharing; and relationship between knowledge sharing and innovative behaviors.

As a result, employees' using social networks effectively will allow the development of innovative behavior by sharing knowledge and hence to problems with a common sense way of working and the spreading of the solution. Therefore, using of social media based on employee's knowledge, communication and the research, actively sharing of knowledge and the promotion of innovative behavior in all institution/organization, is recommended.

Keywords: Job and Vocational Counsellor, Social Media, Knowledge Sharing, Innovative Behavior.

1. INTRODUCTION

The internet, the most important technology of the century and information and communication technologies developing with it; have become an indispensable factor constantly renewing itself and its usefulness. As a part of these factors are Facebook, Twitter, LinkedIn, Myspace, etc. known as social media or social network in recent years (Babcock, 2010: 148). It is clear that ways of doing business have been undergoing a big change. Companies are no longer satisfied with not only with the product promotion and finding customers; but also they recruit personnel by using the opportunity of interview with the candidates who apply for a job through the network offered by social media. In the same way, job and vocational counsellors can do their jobs as versatile by using social networks.

In providing of job and vocational consulting services social networks have an potential of being an effective use of area. Social networks / social media are used effectively in revealing an ability unknown and providing him to work in a better position, to ensuring talented people to met with each other who have the same interests for a job, to cooperate with each other, to redesign something which already exists (Babcock, 2010: 152). Online career counselling is getting much widespread in the US and the methods of counselling such as chat and e-mail, are used in digital media (Boero, 2001: 5). In Turkey, in addition to their official duties, the job and vocational counsellors, independent of IŞKUR, with their Facebook accounts and so on, are active on the social network. Thus, social media is also a factor which increases efficiency in the job and vocational consulting as well as in other areas.

Information sharing is carried out more widely through the creation of groups on social networks and joining the groups. Besides people discovering what others know; knowledge sharing in social networks provides

[1]Dr., Educational Specialist, **Kahramanmaraş Provincial Directorate of Labour and Employment Agency,** fikret.sozbilir@iskur.gov.tr
[2]Associate Prof. Dr., **Kahramanmaraş Sütçü İmam University. Faculty of Economics and Administrative Sciences and Business Administration Faculty Member,** syes66@hotmail.com

that the members of virtual platforms assigned to a study group, to share their experiences, the subjects that his workmates don't know, their thoughts that should be in the future and information (Babcock, 2010: 148).
Innovation is defined as the mission of bringing newer and greater richness in production capacity for human and material resources by Drucker (2001: 22-23). This definition is consistent with the function of the job and vocational counselling. Innovative behaviors of job and vocational counsellors provide the continuous renewal of corporate services and increase customer / citizen satisfaction.
In this study, the tendency of using social media of job and vocational counselors, joining the groups in social networks, and the impact of sharing information on innovative behaviors are handled. Effective use of social media and joining the groups in the social network, are known as factors supporting innovative behaviors.
It should be known that whether social media / networks have negative or positive impacts on sharing information or sharing information has impacts on innovative behaviors; if any it should be known also its direction and level. The aim of this study is to measure of the job and vocational counsellors' tendency of using social media, the impact of joining groups in social networks on sharing information and the directions and level of the impacts of sharing information on innovative behaviors. In the study after the introduction in the first part are the conceptual framework is handled. In the second part of the hypothesis of the research, in the third chapter the method of the research, in the fourth section the findings obtained in the research, in the final section the conclusions and recommendations take place.

1. CONCEPTUAL FRAMEWORK

In this section, job and vocational counselling, social media, sharing information, and innovative behaviors are identified. Frank Parsons is the person who laid the foundations of vocational counselling, dealt with unemployed university graduates since 1900 in Boston (USA), developed consulting services and opened the Vocational Guidance Bureau for the first time in 1908 in the world. Parsons identifies the three main principles of vocational counselling like that (Parsons, 1909; Obi, Oye, Mohd, & Bernice, 2012: 3; Pişkin, 2012: 25);

- To analyse in the best way the counselee's abilities, interests, personality and the characteristics
- Having detailed information about professions and labor market and informing the counselee in detail
- Making accurate assessments and consulting about the personality traits and vocational information of counselee.

Job and vocational counselling is defined as "a professional and systematic assistance and support process for the individual for knowing himself as an individual, having information about jobs, professions and business world; making comparison himself with jobs, professions and organizations and creating an employment and a development plan" by Erdoğmuş (2011: 5).
Social media is defined as a group of web-based applications created on the ideological and technological foundations of Web 2.0 (Kaplan & Haenlein, 2010: 61). The Social Network is defined as "*a social structure made up of individuals (or organizations) called 'nodes,' which are tied (connected) by one ore more specific types of interdependency, such as friendship, kinship, common interest, financial exchange, dislike, sexual relationships, or relationships of beliefs, knowledge or prestige*." (Fadul & Estoque, 2010: 105).
Knowledge sharing is defined as by Parekh (2009: 147) as "*an activity through which knowledge (i.e. information, skills, or expertise) is exchanged among people, friends, or members of a family, a community, an organisation or collaborative parties*." Innovative behavior is not a behavior for a role or expectation of the employee but it is completely depends on the employee's own request (Sanders et al., 2010: 60).
Innovative behavior is defined by Carmeli, Meitar, & Weisberg (2006: 78) as "*a multiple-stage process in which an individual recognizes a problem for which she or he generates new (novel or adopted) ideas and solutions, works to promote and build support for them, and produces an applicable prototype or model for the use and benefit of the organization or parts within it.*" Innovative behavior process starts with the birth of an idea related to a new and useful product, service and/ or process and it ends with the implementation of the idea (Axtell, and others, 2000; Krause, 2004; Dorenbosch, van Engen, & Verhagen, 2005).

2. HYPOTHESES OF THE RESEARCH

In this section joining in groups in social networks, information sharing and innovative behaviors and also the impacts of information sharing on innovative behaviors are included.

- The Relationship Between Participation and Information Sharing Groups in Social Networks
- The Relationship Between Participation and Information Sharing Groups in Social Networks

2.1. The Relationship between Joining in Groups and Information Sharing Groups in Social Networks

Social networks are the applications that create personnel information profiles or professional groups and enable them to communicate among colleagues via e-mail or instant messages (Li & Bernoff, 2008; Kaplan & Haenlein, 2010). Social networks as part of the scope of information technology has a very important

function in information sharing of people who are far away geographically from each other simultaneously, at very low cost and effectively (Albino, Garavelli, & Gorgogline, 2004; Reychav & Weisberg, 2010; Nooshinfard & Nemati-Anarak, 2012). In the research Obi and others did in Nigeria on 380 students (2012) came to the conclusion that there is an intensive information on social networks and career counsellors who serve for these masses should use social networks and communication technologies in an integrated manner. In this study to test the relationship between the purpose of using social networks and the most used social networks, the first and second hypothesis separately, the third hypothesis is constructed as follows in order to analyse the impact of joining the groups in social networks on sharing information:

H1: There is a significant relationship between the purpose of job and vocational counsellors' using social networks and communication and knowledge acquisition.

H2: There is a significant relationship between the content that the job and vocational counsellors are most interested in social network and work-related research.

H3: Joining the groups in social networks has a positive impact on knowledge sharing.

2.2. The Relationship between Joining in Groups in Social Networks and Innovative Behavior

Innovative behavior is referred to as the process of commissioning the use of new problem-solving ideas (Ardts, van der Velde, & Maurer 2010). It is accepted that innovative behavior in organizations is considered to an important for the development of the overall effectiveness and efficiency of organizational processes. Researches show that innovative behaviors of employees largely depend on communication and interaction with others (Anderson, de Dreu, & Nijstad, 2004). Because it is an area on which more knowledge and innovation based, in the study carried out by Xerri & Brunetto (2011) on 100 people working in engineering companies operate in Australia, discovered that confidence and strong social bonds which increase social capital, encourage innovative behavior. There have been numerous studies showing that it is very important for the development of innovative behavior of employee relationships between individuals and social networks Cooke & Wills, 1999; Dhanaraj & Parkhe, 2006; De Jong & Hartog, 2007, 2010).

The synergy that is knowledge-based formed in the group as a result of joining the groups in social networks can positively influence the innovative behavior. In order to test the impact of joining the groups in social networks on innovative behaviors. The fourth hypothesis of the study is created as follows:

H4: There is a positive impact of joining the groups in social networks on innovative behavior.

2.1. The Relationship between Knowledge Sharing and Innovative Behavior

Depending on the importance of innovation, it is started to be investigated that employees in the organisation exhibit innovative behavior in which situation (Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld, & Groeneveld, 2010). The knowledge that employees have been shared are important e sources that provide innovative behavior. In the study that Lee and Hong (2014) carried out on 779 employees of four university hospitals in Seul (Korea), it is determined that knowledge sharing has positive and significant impact on innovative behavior. Apart from these studies in the numerous studies carried out by many researchers it is determined that knowledge sharing has positive and significant impact on innovative behavior (Mura, Lettieri, Radaelli, & Spiller, 2013; Yu, Yu-Fang, & Yu-Cheh, 2013; Chegini 2013; Kim & Lee, 2013). Again in this study in order to test the impact of knowledge sharing on innovative behaviors, the fifth and final hypotheses are formulated as follows.

H5: Knowledge sharing information has a positive effect on innovative behaviors.

3. RESEARCH METHODOLOGY

3.1. Data Collection Method and Sample Structure

Within the scope of this study the job and vocational counsellors who work for Turkish Employment Agency, were surveyed. In the research population it is determined that 3964 job and vocational counsellors (from January/2014) exist and all these population was included in the universe. The survey which was prepared as online and its link was sent to the e-mail addresses of job and vocational counsellors; 555 job and vocational counsellors were participated in the survey (14%) and all surveys were included in the study

3.2. Measurement

Within this study, the scale includes questions which requires categorical choices about using social network, joining the group in social network, knowledge sharing and innovative behavior scales were used. Scale questions regarding the use of social networks are compiled from the literature (Ellison, Steinfield, & Lampe, 2007; Brandtzaeg & Heim, 2009; Tong, H.eide, Lindsey, & Walther, 2008). Knowledge sharing scale was adapted from Smock, Ellison, Lampe, & Wohn (2011). Innovative behaviors scale was adapted from Scott and Bruce (1994). Joining the group in social network scale was developed for this study. The questions of the scale of joining the group in a social

network, knowledge sharing and innovative behaviors were prepared in 5 point Likert scale. (1=strongly disagree - 5= strongly agree)

4. FINDINGS OF THE RESEARCH

For research findings can be better explained it is benefited from SPSS 16.0 software program. Research findings were presented with socio-demographic characteristics, revealing findings regarding the use of social networks, by reliability and validity analysis, correlation analysis, chi-square analysis, and regression analysis.

4.1. Socio-Demographic Characteristics

In our survey, job and vocational counsellors were asked about demographic variables related to their genders, ages, educations, and tenures in the agency. 51.7% is women, 48.3% is male of the sample. The job and vocational counsellors (90,3%) that participated in the survey are between the ages 25 and 34. In parallel with this situation, the majority of participants have bachelor's degree and their working experience is between 1 and 2 years. Demographic characteristics are shown in Table 1.

Table 1. Demographic Characteristics of Participants

Demographic Characteristics	Frequency	Percentage (%)	Demographic Characteristics	Frequency	Percentage (%)
Gender			**Education**		
Female	287	51.7	License	379	68.3
Male	268	48.3	Post graduate	172	31.0
Age			Doctorate	4	0.7
20-24	8	1.4	**Tenure in the Agency**		
25-29	300	54.1	Less than 1 year	153	27.6
30-34	201	36.2	Between 1 and 2 years	390	70.2
35-39	42	7.6	Between 2 and 3 years	12	2.2
40 and plus	4	0.7			

N=555 (The Number of JaVCs who participated in survey)

4.2. Findings Related to The Use of Social Networks

It is observed that as variables related to the social network of job and vocational counsellors the intention of often use is communication and information (%81.7), the most commonly used social network is Facebook (%80.7), types of content the most interesting are (%44.3) business, education research (skills training, work experiences and academic articles). The tendency of using social networks of job and vocational counselors is shown in Table 2.

Table 2. Findings about Using Social Networks

Using Social Network	Frequency	Percentage (%)	Tendency of Using Social Network	Frequency	Percentage (%)
Intention of Using Social Network			**Type of Content The Most Interesting (Article, Image, News)**		
Expressing myself	11	2.0	Politics or economy news	126	22.7
Communication	274	49.4	Business, education, research (skill education, work experiences and academic articles)	246	44.4
Making friends	1	0.2	Art and/or literature	80	14.4
Entertainment	53	9.5	Magazine and/or entertainment	20	3.6
Knowledge acquisition	179	32.3	Life and/or shopping	40	7.2
Meeting new people	4	0.5	Others	43	7.7
Free messaging	9	1.6	**Type of Content The Most Valued in The Social Network**		
Others	25	4.5	That the friends like	31	5.6
The Social Network That Job And Vocational Counsellors Most Used			Knowledge published by an expert who studied the subject	190	34.2
Facebook	448	80.7	Knowledge published by people who have many experiences about the subject	118	21.3
Twitter	19	3.4	Knowledge which is not known or explained before	151	27.2
LinkedIn	2	0.4	Missed	65	11.7
JaVCs My page etc.	86	15.5			

N=555 (The Number of JaVCs who participated in survey)

4.3. Analysis Related to Reliability and Validity of The Research

For the research the number of sample calculated according to 5% acceptable error in 95% confidence level is totally 5000; for universe is 357 (Sekaran, 1999). According to calculations made in this context, the population of the study and universe 555 samples for 3964 shows that it is at 99% confidence level according to 5.07% acceptable error. The reliability of research scale in the survey is measured with Cronbach Alpha values commonly used in literature. A variable, its alpha value was under .70, deleted from the knowledge sharing scale. Beside of it, Cronbach's Alpha values of all scales were over .70 that determined by Nunally (1978) as acceptable level. The results obtained from the reliability analysis are shown in Table 3.

Table 3. Reliability Analysis Related to Scales in The Survey

Scales	Cronbach's Alpha	(N of Items)
Joining the group in social network	,748	5
Knowledge sharing	,704	4
Innovative behaviors	,784	5

Exploratory factor analysis was used to determine validity of this study. In order to test the scales of joining the group in social network, knowledge sharing and innovative behaviors are suitable or not for the analysis, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test of sphericity are applied. For KMO values it is determined that the scales are in a good level and also common variances of variables are over .50, that is highly good. As a result of Bartlett's test of sphericity all scales in the survey are statistically significant at .000 level and it shows that samples are sufficient to analysis (Sharma, 1996: 116). The results of validity analysis of research scales are shown in Table 4

Table 4. Results of Validity Analysis of Research (KMO And Bartlett Test)

Scales	KMO Values	Approximate Chi-Square	df	Eigenvalue	Variance %	Significance (Sig./p)
Joining the group in social network	.745	536.072	10	2.503	50.068	.000
Knowledge sharing	.726	393.561	6	2.129	53.219	.000
Innovative behaviors	.788	782.244	10	2.733	54.663	.000

4.4. Correlation Analysis

In order to test whether there is a significant relationship between variables of the research; joining the group in social network, knowledge sharing; correlation analysis is made. As seen in the correlation analysis between the variables of the study there is a significant and positive relationship at $p < .01$ level. Knowledge sharing is formed according to the level of joining the group in social network; innovative behaviors are formed according to the level of knowledge sharing. The results related to correlation analysis, mean values and standard deviations of the research are indicated in Table 5.

Tablo 5. Correlation Analysis, Mean and Standard Deviation Results

Variables	Mean	Std. Deviation	Joining the group in social network	Information sharing	Innovative behaviors
Joining the group in social network	4,234	,61688	X		
Knowledge sharing	2,437	,77199	,162*	X	
Innovative behaviors	3,618	,58300	,152*	,165*	X

* p<0,01: Correlation .01 significant level (2 tailed); N=555 (Number of JaVCs who participated in survey)

4.5. Chi-Square Test for Independence

As the answers to the questions are from the categorical (nominal) measure type to determine the tendency to use social networks used in the questionnaire, chi-square test for independence is applied in order to determine if there is any relationship between main purposes of using social networks and the interested content related to tendency of doing research, communication, knowledge acquisition and work. Chi-square test for independence results are shown Table 6 and Table 7.

Table 6. Chi-Square Independence Test Results Related to Communication and Information Acquisition of Main Purposes of Using Social Networks

	Chi-square value	df	P/Asymp. Sig. (2-tailed)
Model	1,560E2	14	,000

As P value is smaller than .001 (Asymp. Sig. = .000) in Table 6, there is a significant relationship. In other words, main purposes of using social networks of job and vocational counsellors and their answers to the questions concerning communication and information are not independent from each other.

Table 7. The Content the Most Interesting in Social Network and Chi-Square for Independent Concerning Research about Work

	Chi-square value	Degree of freedom	P/Asymp. Sig. (2-sided)
Model	35.139	10	.000

As P (Asymp. Sig.=0,000) value in Table 7 is smaller than .001 there is a significant relationship. In other words, main purposes of using social networks of job and vocational counsellors and their answers to the questions concerning communication and information are not independent from each other.

4.6. Regression Analysis

Linear regression analysis was conducted to investigate variables of research and developed the third hypothesis (H3), if there was any impact of joining the group in a social network on knowledge sharing. Also, to analyse if there is any impact joining the group in social network (H4) and knowledge sharing (H5) on innovative behaviors and to test developed hypotheses multiple linear regression analysis was conducted; the results that show the significance of the model are shown in Table 8 and 10; regression analysis results are shown in Table 9 and 11.

Tablo 8. Variance Analysis Results

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance p/Sig.
1	Regression	5.354	1	5.354	19.879	.000
	Residual	148.942	553	.269		
	Total	154.296	554			

Dependent variable: Knowledge Sharing
Independent variable: Joining the group in social network

In order to test if there is any impact of joining the group in social network within the scope of the research on knowledge sharing (H3), ANOVA test results are shown in Table 8. It is seen that the relationship between variables is completely statistically significant at p< ,001 level. In Table 9, regression coefficient are given about the impact of joining the group in social network on knowledge sharing.

Table 9. Regression Coefficients Table

Independent Variable	B	β	t	p	R	R^2	Adjusted R^2
Joining the group in social network	.159	.186*	4.459	.000	.186	.035	.033

Dependent variable: Knowledge Sharing is significant at $*p < .001$ level.

It is understood that from the results in Table 9, 3.3% of dependent variable knowledge sharing is explained by independent variable joining the group in social network. This explanation percentage (3.3%) is in a low rate, this means knowledge sharing is explained by also other factors apart from joining the group in social network. However, when we examine p value (p > .001) and β coefficient (.186) of analysis, joining the group in social network effects knowledge sharing in a positive way. According to analysis the situation about the acceptance or refusal of hypothesis is shown in Table 12.

In order to analyse and test if there is any impact of independent variables on dependent variables and developed two hypotheses (H4 and H5) multiple linear regression analysis was applied, the results which show the significance of model are shown in Table 10, and regression analysis results are given in Table 11.

Table 10. Variance Analysis Results

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance p/Sig.
1	Regression	8.790	2	4.395	13.154	.000
	Residual	179.510	552	.325		
	Total	188.300	554			

Dependent variable: Innovative behaviors
Independent variables: Joining in group the social network and knowledge sharing

ANOVA test results which are applied in order to test if there is any impact of joining the group in social network and knowledge sharing on innovative behaviors within the scope of the research, are shown in Table 10. It is seen that these variables are completely at p< ,001 level, statistically significant in all levels. The

results related to regression coefficients of variables that are included in research model, take in Table 11. In table, the results are given related to fixed value, B and β coefficients of independent variables, significance levels, the explained rate of dependent variable by independent variable (R^2 and adjusted R^2) and Durbin-Watson test which determines whether there is an autocorrelation exists in the model or not.

Table 11. Regression Coefficient Table

Independent Variables	B	β	t	p	R	R^2	Adjusted R^2	Durbin-Watson
Fixed value			13.682	.000	.216	.047	.043	1.824
Joining in group in social network	.116	.123*	2.902	.004				
Information sharing	.173	.156**	3.697	.000				

Dependent variable: Innovative behaviors
**p< .001; *p< .05 levels. (2 tailed)

From the results of Table 11, it is understood that 4.3% of dependent variable is explained by independent variables. In other words, 4,3% of changes in innovative behaviors are explained by joining the group in social network and changes in knowledge sharing. When we analyse the β coefficients of relations, it is understood that innovative behaviors have more and positive effect on knowledge sharing. The value of Durbin-Watson being 1.824 in Table 11, shows that there is not any autocorrelation between the variables. As the results of analysis, the situation related to acceptance and refusal of research hypothesis is reported in Table 12.

Table 12. Situation of Acceptance and Refusal of Research Hypothesis

Hypotheses of Research	*Acceptance /Refusal situation*
H1: There is a significant relationship between the job and vocational counsellors's purpose of using social networks and knowledge acquisition	Accepted
H2: There is a significant relationship between the content the most interested by the job and vocational counsellors's in social network and researching about work.	Accepted
H3: There is a significant and positive relationship between joining the group in social network and knowledge sharing.	Accepted
H4: Joining the group in social network has positive effect on innovative behavior.	Accepted
H5: Knowledge sharing has positive effect on innovative behaviors	Accepted

4. RESULT

The purpose of this study is to determine the impact of joining in group in social networks on sharing information, also if there is any impact of joining in group and sharing information on innovative behaviors. However, the purpose of using social networks is to determine if there is any relationship between communication and information acquisition and the content the most interesting with the relationship of job researches. In this study, a survey is conducted for job and vocational counselors who work for Turkish Employment Agency.

Sharing ensures the engagement of the group. The groups seen in traditional institutions are such complex structures as to force a good sharing. New social tools provides versatile advantage by facilitating the sharing of information (Shirky, 2010: 27). Also the knowledge is an important force. Knowledge sharing creates shared awareness and creating synergy among the participants.

Mutual knowledge sharing and synergy are the factors that increase the innovative behaviors. As a measure of participation of joining the groups in social networks in the survey, monitoring of sharing knowledge of problems and solutions related to business with colleagues, solidarity with colleagues, chatting, the desire to be in the same group and developments about business life are accepted. Also, providing (acquisition) knowledge through the social networking site, presentation of knowledge, sharing knowledge about particular interests with others are accepted as measures of sharing knowledge. As the criteria of innovative behaviors, the discovery and search of process and ideas of new technologies, generating creative ideas, supporting others with his ideas, providing the necessary funds and facilities for the implementation of new ideas, plans and programs are listed.

According to the findings obtained in the study, there is a positive and significant relationship (H2) between participants (job and vocational counsellors) who aim to obtain communication and information by joining

the groups in social networks (H1), the content they are most interested in about their work they do in their researches in social networks, academic articles and informative articles that are read. At the same time, there is a positive and significant impact of joining the group in social networks on knowledge sharing and innovative behaviors (H3). In the studies conducted earlier there are some results about the impact of being groups by using social networks on knowledge sharing (Li & Bernoff, 2008; Kaplan & Haenlein, 2010; Albino et al., 2004; Reychav & Weisberg, 2010; Nooshinfard & Nemati-Anarak, 2012; Obi et al., 2012). The same result is obtained in this study. Test results in this research show that joining the groups in social networks and knowledge sharing have positive and significant impact on innovative behaviors (H4 and H5). The relationship between joining the groups the social networks and innovative behaviors have been researched before and the results that support the results of this study have been obtained (Anderson et al., 2004; De Jong & Hartog, 2007, 2010; Xerri & Brunetto, 2011). Also, people that searched the impact of sharing information on innovative behaviors, obtained the same findings (Mura et al., 2013; Yu et al., 2013; Chegini 2013; Kim & Lee, 2013; Lee & Hong, 2014). As a result, employees using social networks effectively provides sharing knowledge and thus their working styles and with common sense generalisation of the solutions that was found for problems and development of innovative behaviors. Therefore, it is suggested that provision of employees' social media usage based on communication and research, sharing of information effectively and innovative behaviors in all the institutions / organizations

REFERENCES

Albino, V., Garavelli, A. C., & Gorgogline, M. (2004). Organization and technology in knowledge Transfer. *Benchmarking: An International Journal, 11*(6), 584-600.

Anderson, N., de Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 147–173

Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 73*, 265-85.

Ardts, J.C.A., van der Velde, M.E.G., & Maurer, T. (2010). The influence of perceived characteristics of management development programs on employee outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(4), 411-434.

Babcock, C. (2010). *Bulut bilişim için yönetim stratejileri.* (F. Gülfidan, Çev.) İstanbul: KoçSistem Yayınları.

Boero, Patricia (2001). *Career counseling over the internet : An emerging model for trusting and responding to online clients*. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum.

Brandtzæg, P. B., & Heim, J. (2009). Why people use social networking sites, online communities and social computing. *Lecture Notes in Computer Science*, 5621, 143-152

Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, *27*(1), 75-90.

Chegini, M. G. (2013). The relationship between knowledge management and ınnovative behavior in manufacturing firms. *World Applied Sciences Journal, 24*(1), 18-22.

Cooke, P., & Wills, D. (1999). Small firms, social capital and the enhancement of business performance through innovation programmes. *Small Business Economics*, *13*(3), 219-234.

De Jong, J. P.J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41-64.

De Jong, J. P.J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23-36.

Dhanaraj, C., & Parkhe, A. (2006). Orchestrating innovation networks. *The Academy of Management Review*, 31(3), 659-669.

Dorenbosch, L., van Engen, M. & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management, 14*(2), 129-141.

Drucker, Peter F. (2001). *Management Challenges for the 21st Century* (1.b.). New York: HarperBusiness.

Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of facebook "Friends:" Social capital and college students' use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication, 12*, 1143-1168.

Erdoğmuş, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı (Job and Vocational Counselling). In S. Atay, *İş ve Meslek Danışmanlığı (Job and Vocational Counselling)* (1'st Ed. pp. 3-18). Ankara: Publishing Turkish Employment Agency.

Fadul, J. A., & Estoque, R. S. (2011). *A Textbook for an introductory course in sociology* (2. b.). Philipinnes: Lulu Press.

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons, 53*(1), 59-68.

Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management, 34*, 324–337

Krause, D.E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation. *Leadership Quarterly, 15*(1), 79-102.

Li, C., & Bernoff, J. (2008). *Groundswell: Winning in a World Transformed by Social Technologies.* Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.

Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing ıntention and behavior, and ınnovation behavior. *Osong Public Health Res Perspect, 5*(3), 148-155. doi: 10.1016/j.phrp.2014.04.006

Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management, 17*(4), 527-544 http://dx.doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105

Nooshinfard, F., & Nemati-Anarak, L. (2012). Information technology as a medium of inter-organizational knowledge sharing. *Library Philosophy and Practice (e-journal),* Paper 819. http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/819

Nunally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. b.). New York: McGraw Hill.

Obi, M.C., Oye, N.D., Mohd, T.N., & Bernice, A. (2012). The Impact of ICT on career counseling cervices: A case study of Nigerian secondary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 1*(1), 1-16

Parekh, R. A. (2009). Knowledge sharing: collaboration between universities and industrial organisations. *International Conference on Academic Libraries (ICAL-2009)* (s. 146-151). Delhi: Delhi University Library System.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Perry-Smith, J. E., & Shalley, C. E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective, *The Academy of Management Review, 28*(1), 89-106

Pişkin, M. (2012). Kariyer danışmanlığının babası: Frank Parsons (The Father of the Career Counselling: Frank Parsons). *Kariyer Gündemi Dergisi (The Journal of Career Agenda), 1*, 24-29.

Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management, 14*(2), 285-300.

Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., & Groenev, C., (2010). How to support ınnovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices. *Technology and Investment*, *1*, 59-68

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal, 37*(3), 580-607

Sekeran, U. (1999). *Research methods for business: A skill building approach* (3.b.). New York: John Wiley and Sons Inc.

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Shirky, C. (2010). *Herkes örgüt: İnternet gruplarının gücü (Here Comes Everybody: The power of organizing without organization)*. (Translator: P. Şiraz) İstanbul: Optimist Publications.

Smock, A. D., Ellison, N. B., Lampe, C., & Wohn, D. Y. (2011). Facebook as a toolkit: A uses and gratification approach to unbundling feature use. *Computers in Human Behavior, 27*, 2323-2329.

Xerri, M., & Brunetto, Y. (2011). Fostering the innovative behaviour of SME employees: A social capital perspective. *Research and Practice in Human Resource Management*, *19*(2), 43-59.

Tong, S. T., Heide, B. V. D., Lindsey, L., & Walther, J. B. (2008). Too Much of a Good Thing? The Relationship Between Number of Friends and Interpersonal Impressions on Facebook. *Journal of Computer-Mediated Communication, 13,* 531-549

Yu, C., Yu-Fang, T., & Yu-Cheh, C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: An İnternational Journal*, *41*(1), 143-156.

NEW PARADIGMS OF COMMUNICATION AND INFORMATION TECHNOLOGIES USE IN CAREER GUIDANCE AND ROADMAP FOR TURKEY

Erman M. DEMİR[1] Başkent University, medemir@baskent.edu.tr

ABSTRACT
With this research in the context of career counselling it is aimed to enable current methods which have the direct potential to affect the employment success policies and the quality of life of the young for Turkey's literature. In this study, it is aimed to form a useful basis for creating strategic roadmap the usage of information and communication technologies in Turkey in career counselling by comparing common approaches in te world. Generalisation of access to vocational guidance and career counselling is an important agenda for employment policies. Another important topic is the task of managing data resulting from the increase in the volume of job and profession information and its rapid change. In addition, it gets over more ground to process in which the trend of change increases in consultation and consultants take more roles.
In the light of all these developments it is clear that the usage of information and communication technologies cannot be reduced to technological tools in vocational guidance and career counselling in Turkey. The roadmap which will be followed in this subject should be supported by academic researches and besides taking into consideration of choices of counselees and professional views of consultants. Thus, it will be possible to develop unique and functional technology career counselling for Turkey.
Key words: Career counselling, vocational guidance, information and communication technologies, internet, paradigm shift.

INTRODUCTION

20th century in which career counselling becomes an academic topic and the dynamics of the era in which we live are quite different. Changing world converts professional life rapidly. It is inevitable that guidance and counselling activities that are continued for supporting of professional career development should adapt to this change. Because the current developments have direct impacts on vocational guidance and career counselling methods, content and paradigms (Yeşilyaprak, 2012). Transformation of communication and internet becoming the central communication medium are the most important topics of this extensive trend change. ICT redefines the interaction in many areas from shopping to education. Thus, in terms of career guidance and counselling it is obligatory taking into account the converting impacts of these technologies also ICT tools.
ICT conferences (European Conferences on ICT in Guidance) in guidance were conducted from 1986 to 2001 in Europe. Computer-aided guidance systems, internet, digital integration of technological tools and web 2.0 technology social networks agenda create conference agenda (Watts, 2009). In guidance activities, the first phases of usage of ICT tools focus on cost- effective solutions. Currently, it expands to the structures that allow the active communication of counselee and consultant and similar situations of counselees (Iacob, 2012: 17). Historically, it is assumed that applications of ICT in career counselling and guidance pass through four stages (Watts, 2001). The first two phases correspond to development of computers. Especially, thanks to computers which are improved between the beginning of 1980 and the middle of 1990, it begins to be supported for the consultation process with cost effective software. In this period in all developed countries computer-aided applications are observed. The third stage is characterized by the widespread use of the internet. Now, besides the use of singular support software, it has become possible remote access to counselling centres and career information. In the fourth stage, since 2000 analogue flow through computers, televisions and channels, so on, gives place to digital interaction. Now you it has been reached the required band width for provision of individual interaction through text and visuals.

1. USE OF TECHNOLOGICAL TOOLS

Consultants find useful the utilization of ICT in career counselling. It is considered that allows to use time efficiently to manage the volume of information generated in the consultation process of technology support (Houston vd. 2001). The services ICT based of vocational guidance and career counselling used in Europe are classified in the following way (Offer, 1997): Matching systems in the decision learning dimension are used in for individuals correlate personal profiles and education and business opportunities. In dimension of self-awareness for counselees tend to appropriate education and job, tools for self-assessment are provided.

[1] Part-time lecturer at Faculty of Communication in Başkent University
Adress : Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. km 06810 Bağlıca/Ankara/Turkey
Tel : 90 (312) 246 66 66

In the dimension of opportunity awareness digital databases which contain information about education and labour market, take place. In the dimension of learning of change technological tools the change in size is used as a learning tool for decision support applications that give the client technological tools. In the dimension of learning of change, technological tools are used a as support tool for the counselee implements his decision. It may include planning, CV building, preparation for interviews, finding a scholarship or starting a business. According to the results obtained in ARIDNE project, consultation services that are applied on web are collected in 5 main titles as follows: information transfer, advice transfer, gaining career skills development, presentation of self-rating scale and career counselling.

The usage of information technologies in career counselling differ according to the education level and target group (youth, higher education, employees and unemployed adults) (Barnes, 2008). For matching the characteristics with individuals, resume writing and meeting the needs of professional knowledge, it is focused on education instead of giving knowledge at university level it is used for education and guidance (Houston vd. 2001). The services provided according to the used technology are classified as simultaneous and non-synchronous (Venable, 2010). Asynchronous technologies are subject-oriented packages via email lists and email communications, content presentation through the websites and content. Frequently asked questions and web pages are the most beautiful samples of this subject. Simultaneous technology as real-timely creates the communication situation where answers and questions are transmitted. These are remote access technologies such as phone calls, virtual classes, instant messaging, video conferences which make possible to participate in this process of counselees.

For computer systems integrate with counselling programs, computer systems have four types. The first one is the *independent* model that computer systems are used separately from career guidance activities. *Supported* model includes the computer-aided system usage before and after the consultation in a short time. The third one is a *incorporated* model in which computer systems are used in guidance and consultation process. The last one is a *progressive* model where computer system is used with other services sequentially in certain development stages in consultation process (Hawthorn vd. 2002:177).

Pilot e-guidance system analysed by Madahar and Offer (2000) can be showed as a sample for *supported* model. The system is used in the preparation of face to face interview to complete existing career counselling services. E-mails from students are managed and student information is compiled. Because of user satisfaction and the increase of the number of students that can be reached, this e-guidance service has a positive impact on career development of students.

As compound model allows to continue different decision-making process of individuals, it is seen as useful. JIIG-CALL system is a good sample that is produced by a private Australian company, enables group application in the class. Also interacting over a network or allows to share experiences with other counselees. Peer-counselling that is formed by the interaction of paired counselees, has the potential to enrich the applications (Hawthorn vd. 2002: 177).

Today, to direct counselees via information and communication technologies to use personal access services (self-service) is considered as expected roles from career counsellors (Yeşilyaprak, 2012). For personal access internet is the first communication media which come to mind first. Internet provides job and vocational information presented to the public digitally and it meets the needs of information in career counselling. Besides, reaching the information needed by counselees cost-effectively and quickly, increases the service quality of guides and counsellors (Evangelista, 2005).

From this perspective, the situation in Turkey coincides with the survey abroad. Psychological counsellors who need current information about business life when they do vocational counselling, the source they most applied (76%) for is the internet in vocational guidance (Korkut, 2007: 191). The use of technology makes easier searching and managing of vocational information besides diversification of the counselling process with instant messaging and video conferencing (Houston vd. 2001). According to the authors in the situation of exceeding certain administrative barriers the use of technology in career counselling can provide significant gains via career planning activities and development of key competences. According to Hawthorn et al. (2002: 107) blanket interviews that are organized in order to determine risk group or people who need more intensified counselling, take most of the vessels of time of the counsellor. Therefore, the process like surveillance and giving routine information, the use of computer-aided methods provide cost-effectiveness for institutional aspects. The time and effort at the same time allows the orientation of the real career guidance counsellor needs. At the same time it allows the orientation of the time and effort of counsellors for real career guidance.

The benefits and usage trends relate ITC usage to many components of the consultation process. The categories in which computer support is used in career counselling are as follows. Matching systems are the most commonly used among them (Hawthorn et al. 2002: 173-174).

- Self-Assessment Scales: These are computer programs aim to identify vocational trends by filling out the vocational interest inventory digitally.
- Psychometric Tests: These are computerized tests that measures the talent, the tendency and personality characteristics.
- Information Systems: These are integrated databases that contain occupations, Occupations, training opportunities and prospective employers and in which specific key words can be looked for.
- Management Games and Business Simulations: These are the games ans simulations which provide learning by trying the information about specific occupational fields
- Matching systems: These are the computer systems that list suitable jobs for personal characteristics.
- Decision Support: These are databases which make calculations and offer choices by using desire degrees of criteria for the job that people determine
- Job Search Training Programs: These are informative computerized support systems about job application and behaviour styles in interview.
- Specially designed word processing programs: These are the computer programs which contain special templates for preparing resume or application form.

1. USE OF ICT IN CAREER GUIDANCE AND COUNSELLING

From 1950s till today in Turkey, the importance of vocational guidance and career counselling is increasing. Thanks to enrichment of projects and academic studies carried out by public institutions in this area, it is expressed especially after 1995, systematic steps were taken (Yeşilyaprak, 2012: 103). These systematic steps which promote active labour market programs aimed at employability of the workforce and increasing its effectiveness. It is aimed that in accordance with the interests and abilities of job seekers that will serve for this purpose and directing them for the suitable job/profession and training programs (İŞKUR, 2012: 38). These services should be given to more than two and a half million registered unemployed. It is not possible that studies devoted to a large scale like that without recourse to information and communication technologies.

With the aim of job and vocational counselling, the use of ICT institutionalize with some applications. For ex. In order to reach job seekers and employers faster İŞKUR informs through SMS and e-mail. In 2013, more than eleven million SMS were sent to concerned institutions (İŞKUR, 2014). In addition, to serve more effectively and quickly for the job seekers with Implemented Corporate Transformation Project, it is created a portal that can be made with remote access and automated. With this portal it is intended to provide for filling out resumes and seeking job, accessing information about the basic professional competence and professional fields (İŞKUR, 2013: 35). Professional information files approved by Vocational Advisory Commission is published on internet within the scope of İŞKUR e-learning.

Vocational qualifications authority opens professional standards to online access. These documents prepared by concerned institutions and examined by sector committees are published on Official Gazette and approved by the board of directors of Vocational Qualifications Authority. It is intended to assist in career developing of individuals by professional standards accessed via internet, by demonstrating knowledge, skills and competencies which are necessary for doing a job successfully.

Online resources offered by İŞKUR and Vocational Qualification Authority are the examples of ICT use which facilitate accessing to vocational information to job seekers and students. Mainly, these applications give on to job counselling can be evaluated within the scope of independent model which is required not to integrate the guidance activities with ICT. Presentation of information on online access is an important step for job and vocational counselling, making these systems functional and widely used is up to its integration with other consulting activities. The first computer-aided applications in the field of career counselling in schools was implemented at the beginning 1990s under the names of Choices and Computer Aided Vocational Guidance. Derived from the first program (Bozgeyikli ve Doğan, 2010) which became dysfunctional due to a change in transition to Higher Education Examination in 1998, for secondary level students a self-assessment tool called BILDEMER-O is developed. The system has two main functions. The first function is student sees eligible school types and high school fields, the second one is to offer an appropriate section for students who turn towards vocational high schools (Kuzgun and Bozgeyikli, 2010). These programs are the examples of a compound model which includes computer systems in guidance process theoretically. In spite of the fact that according to a recent study 7% of guide counsellors notifies to use this program (Korkut, 2007: 191). For this reason it can be considered that existing programs don't benefit from ICT potential.

In the past it is seen near-dated developments which offer self-assessment and vocational knowledge learning functions to internet besides independent computer programs brought to our country from internet. National Vocational Information System of Ministry of Education can be showed as an example in this field. It is aimed that students evaluate themselves with the support and encouragement of guide teachers, at the end of

the measurements appropriate training areas are offered for students. In Turkey, guidance and career counselling services appropriate for entrance exam to higher education, are focused on transition from high school to university. This process that mainly students are ranked according to their academic abilities reduces the effect of other features of profession choice. In the stage of placement to higher education, it is assumed that students make the most appropriate choice for their individual characteristics. Choice counselling which aims to achieve maximum benefit from exam scores moves ahead of vocational counselling (Yeşilyaprak, 2012). In the field of choice counselling which becomes an important topic in guidance activities oriented for students, there are many ICT systems under the names preference engine, robots, machines and so on. Although they may seem like decision support systems; it is realized a calculation in fact not only with criteria oriented to job and professions, but also between individual exam score and a minimum score of the targeted section score. Despite of information processing capacity and its widespread use, this situation indicates that ICT systems offer very limited support for the career needs of counselees.

Although tendency to use ICT that led by Official institutions seems positive, use of computer-aided vocational information/guidance systems are not widespread enough (Yeşilyaprak, 2012: 102). However especially due to the small number of guides and consultants in Turkey, it can be heard about the needs for advantages provided by ICT. When dividing the number of students in schools, it is seen that number of experts working in this area is not adequate and it is not distributed uniformly throughout the country. According to the data of 2004-2005 academic year, the number of students per counsellor in Turkey is more than a thousand (Korkut, 2007: 188). The primary and secondary school counsellor staff directory is not full of nearly half. Distribution by province of guiding teachers working in schools is not balanced. When the suggested number of students per counsellors is 250, in our country this number ranges from 905 to 2836 (Akkök actin. Yeşilyaprak, 2012: 105).

Addition to these practical needs for scientific studies in Turkey for career counselling increased use of ICT is recommended. In the report of Akkök and Watts (2003: 55-56) through the utilization of information and communication technologies, it is indicated the increase of the quality and access of vocational information. In another study (Pişkin et al., 2013) although job and vocational counsellors have skills of ICT in a basic level, they don't use ICT tools enough in job and vocational counselling services. It is seen that the lack of knowledge and experience of based on ICT tools of İŞKUR counsellors is an obstacle for competency in virtual guidance field of institution. In recent years, it can be thought that projects and studies that aim to promote the use of ICT in career counselling have positive contributions.

By taking into account of computer-aided systems used (out of use W.N.) in Turkey and current practices abroad, it is expressed a unique system for Turkey should be designed (Akkök and Watts, 2003: 56). It may be expressed that a comprehensive strategy that considers the current exchange trends about how to produce this system is needed. Because in accordance with the needs of counselees and employment policies, ICT tools that are offered to be used without comprehensive study may not be accepted enough by counselees and counsellors.

CHANGE

According to Watts (2001) three changes trends are observed when ICT is used in career counselling: increased access opportunities, increase of interaction and diversification of sources. Diversification of resources, instead of technologies directed centrally by large public institutions, is the diversification and increase of counselling process in which private sector is more active. It is associated with the access opportunities and interaction bandwidth and increase of technological capabilities. The increase in interaction can be characterized by free communication medium where multiple users like social media can access to many users.

When it is consulted generally, counselees who consult via technological access way is encouraged to be more autonomous and build their own career path. According to these current paradigms when counsellors face with obstacles they can't overcome, they require the support of counsellors with comprehensive analysis (Iacob, 2012). Paralleling this approach, the role of the internet in career counselling is; information transfer, creating automatic interactions and improving communication channels (Hooley et al. 2012).

When it is seen from another point of view with the impact of the conversion job search it can be thought that technology enters the career counselling process with gradually steps. With the widespread of publication of job postings on the internet, the main source of information about jobs end companies start to become online information. Orientation of employees and job seekers to internet is an important development that involves opening the same channel of career support. Thanks to the internet, career counsellors find the opportunity to present the information to job seekers who look for a job readily on the internet. Internet recovers career counselling from a lack of knowledge that is the most important factor (Evangelista, 2005: 7). To compensate the lack of information particularly vocational knowledge takes first place in facilitating impacts of

computer-aided career counselling (Gat et al., 2001). The projects that aim to promote ICT in career counselling and guidance in Europe, focus on two main objectives. The first one is development of tools the development of tools, and the other one is thinking on using these tools. Opening between the two components can be overcome by the training of counsellors. Improved tools self-promotion tools (video CVs, e-portfolio), career mapping software, online data sources (professional profiles, skills testing, labour market information) and communication tools (social networks, online chat, SMS information systems). More complex tools that provide many services for counselees over a single platform are also contemplated (Iacob, 2012). A public service example that is designed like that is called like a website "my choice" in Slovenia. Distinctive feature of platform which is financed by many institutions and offered to be used by combining its databases is designed according to the terms of the user perspective. It is the approach of a product which is focused on the needs of counselees (Watts, 2009).

Developed ideas on how ICT tools will be used include to increase the capacity of research and development, technical skills of the consultants, quality assurance and ethical issues. The most important compound of the research and development capacity is the feedback from counsellors. Their thoughts on the measures to be taken to improve the experience of using technology of the consultants and the consultation process are important. However formal quality assurance systems are considered not to be sufficient, quality criteria in the framework where new technologies are offered are considered as a part of online guidance services ethics (Iacob, 2012).

Development of technical skills of consultants depends on the degree of to use technology in the institutional structure. Counsellors are able to learn new services faster than counselees in every subject. In this case, there is a correlation between general approaches of society to ICT the rate of adoption of new technologies in the field of guidance. Especially young people growing with new technologies are more inclined to get advice on new media and online interaction (Iacob, 2012). In this regard, social media is the most intense interaction of internet users, especially young people. According to the surveys conducted abroad, 80% of companies are using social media in recruitment (Qualman, 2012). When it is considered that the phenomenon of the use of social media is widespread in Turkey and in recruitment the trend of using social media will be common, social media is an important field. In some sources it is claimed that classic resume is not active and LinkedIn and similar sites take its place (Qualman, 2012: 285). It needs to be taken account that the number of user of LinkedIn internet site is 300 million throughout the world and in Turkey it exceeds 3 million.

These changes may some sectors of society expose to the disadvantages arising from the inability of ICT literacy and internet access. Therefore, exclusionist effects arising from difficulties in access to ICT must be corrected (Iacob, 2012; Hooley et al. 2012). Students with no computer at home may have difficulties in accessing to services. In contrast, it is considered that the increase of the number of students who have mobile devices and computers limits the impact of this disadvantage (Houston et al., 2001). The youth is becoming more competent and more secure about participating in creative and effective use of information and communication technologies for counselling (Barnes, 2008). Despite of these positive views during the development of ICT-based systems, special measures should be considered for potentially disadvantaged groups.

ROAD MAP SUGGESTION

Opportunities offered by the Internet and ICT address the emerging needs in terms of current employment policies. The importance of promoting of career counselling services increases as getting further away from workforce linear and lifelong career. European Employment Strategy expresses that unemployed people should access to career counselling for providing that they identify their needs better, prepare their individual employment plans and to be supported in the process of job-seeking (Europe2020, 2010). Career guidance is seen as an important tool or developing lifelong learning objectives of countries and implementing active labour market policies. In this respect the priority of public authorities is to create innovative and cost-effective service systems by using (IŞKUR, 2005: 208).

The reason of slow spread of internet using abroad in career counselling is attitudes and misperceptions of the above mentioned organizations in this field and insufficient research to configure Internet services (Evangelista, 2005: 8). These reasons are similar to the reasons that prevent the spread of the phone for remote consultation. According to Watts and Dent (2002) the reason of why career support lines with phone are not widespread depends on the lack of vision, prejudiced attitudes, misconceptions and habits. According to the Offer and his colleagues (2001) lack of vision that prevents remote career counselling arises not only from counsellors but also frames of mind of decision-makers. Researches on possible applications and practical benefits will help the authorities with the responsibility to make decisions in this area reach the information they need for making innovative decisions. The researches oriented to search these two fields. One of the biggest obstacles in career counselling is there aren't enough researches for the relationship of

these two fields (Houston et al., 2001). According to a similar research result, it is not enough searched that the contribution of effectiveness of online methods or face to face or online support to the effectiveness of counselling models (Barnes, 2008: 2). From this point of view it can be expressed that there is not any research in sufficient number in Turkey.

According to Watts (2001) in terms of consultancy services ICT can be seen in three different ways. These are: a vehicle, an alternative or a substitution agent. Public authorities define them as innovations that support existing services or substitution generally by choosing the first of two. However provision of services through help lines and websites via technology indicates that ICT is a change agent that will change the face of these services. All the service sectors has experienced a similar change in the near term. Therefore, the real challenge in front of strategies and policies that will be created in the field of career counselling is taking into account the convertor impacts of ICT.

The impact of postmodern paradigms and information technology causes to leading to the agenda of new career paradigms in the 21st century. Life Design Guidance experiential learning has led to agenda of knowledge and skills development suitable for individual context, lifelong development, a point of view that aims to inclusion of different roles and orientation (Savickas et al. 2009 contract. Fabio and Palazzesch of 2011: 173). According to authors ICT systems includes dynamic methods that make it possible to explore the tendency of individual creativity and individual potential.

When taking into account of converter impacts of technology and paradigm shift in career counselling , different approaches come up to public policy. In the light of these developments that simulate career counselling as a multi-component structure rather than a public service, counselee's role increases. For an approach that simulates online sources used for career development as the free market (Hooley vd. 2012) these are expected from public policies: encourage them to develop the capacity of the market, make arrangements to protect the quality of services and if necessary correct deficiencies in the functioning of the market. The development of conscious consumers to get the maximum benefit from the market will be added as the fourth part. Depending on this role the development of digital literacy, establishment of the systems that provide quality assurance of career-focused online resource and increasing the technical skills of consultants are required. According to the authors, Web 2.0 technologies, the social production of knowledge and shaping of thoughts via interaction allow for the production of individual taxonomy different from the taxonomy produced by experts. So sharing ideas of individuals and public platform which creates a new kind of community feeling take a similar appearance.

Developing the ways of using meaningfully of ICT that is used commonly day by day considering the ethical and quality standards is the shared responsibility of academicians and practitioners (Iacob, 2012). Therefore, the increase of researches which will be the basis for possible implementation of road maps may be useful. The strategies based on the information obtained from the researches can help for building the client-oriented system. Public authorities can provide the opportunity for formation of career counselling market that adapts the current paradigms by informing the stakeholders of the system, increasing technical and human capacity.

CONCLUSION

As many innovations are seen in the field of vocational guidance and career counselling, the main thing is "forming understanding and policies that will set them on a route" (Yeşilyaprak, 2012: 17).

By considering the experience and existing systems of Turkey in this field it is possible to benefit from the potential of ICT. For this purpose it is considered a road map targeting publicly supported an integrated ICT system and ICT-based applications belonging to various actors in the surrounding areas, may be useful.

The use of technology driven with the right strategy has the potential to increase the level of access to the consultation process of job seekers and students. Thus it can be allowed that vocational counselling services can become more attended. Thanks to information and communication technologies consultation process becomes more transparent and he level of knowledge of job seekers can increase about professions and themselves. Thus, the counselees approaching to public and private sector services with more conscious demands will become basic control mechanism of quality assurance. The dissemination of the vocational guidance and career counselling through information and communication technologies, has multiplier effect for existing active employment policy achieve their goals and it will create positive effects on the quality of working-age population' s life.

REFERENCES

Akkök, F., & Watts, T. (2003). *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu*. Ankara: İŞKUR Dökümanları.

Barnes, A. (2008). *Workforce development and the use of ICT in Delivering Career Guidance in the UK*. EU: ICT Skills 2 for guidance counsellors.

Bozgeyikli, H., & Doğan, H. (2010). The Effect Of Computer Assisted Career Group Guidance On The Self-Efficacy Levels Of Career Decision Making In Students. *European Journal of Educational Studies, 2*(2), 77-86.

Europe 2020: European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. (2010). European Commission.

Evangelista, L. (2005). *A Silent Revolution. The Impact of the Internet on Careers Guidance*. Casale Monferrato: Sonda.

Fabio, A. D., & Palazzeschi, L. (2011). *ICT in Educational And Vocational Guidance And Career Counselling* . Paper presented at the ICT for inclusive learning: the way forward, Florence Italy.

Gati, I., Saka, N., & Krausz, M. (2001). Should I use a computer-assisted career guidance system?' It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling , 29*(3), 301-301.

Hawthorn, R., Kidd, J. M., Killeen, J., Law, B., & Watts, A. G. (2002). *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*: Taylor & Francis.

Houston, M., Quinn, P., & Stone, I. (2001). *Evaluation of the Use of Information and Communications Technology to Support Careers Education and Guidance*. REsearch Report No:286: Northern Economic Research Unit University of Northumbria.

Iacob, M. (2012). The use of ICT in delivering counselling services: a Europe wide survey. In M. Iacob (Ed.), *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling* (pp. 7-13). Bucharest: Institute of Educational Sciences.

İŞKUR (2005). *Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti-Boşluğu Doldurma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

İŞKUR (2012). *2013-2017 Dönemi Stratejik Planı*. Ankara: İŞKUR Yayınları.

İŞKUR (2013). *7. Genel Kurul* Ankara.

İŞKUR (2014). *2013 yılı Faaliyet Raporu*. Ankara.

Korkut, F. (2007). Psikolojik Danışmanların MeslekİRehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(32), 187-197.

Kuzgun, Y., & Bozgeyikli, H. (2010). *Bildemer Örtaöğretim Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Metin Pişkin, Müge Ersoy Kart, & Savcı, İ. (2013). *İşkur'da Çalışan İş Ve Meslek Danışmanlarının Bilgi Ve İletişim Teknolojilerine İlişkin Yeterliklerinin Saptanması.* Paper presented at the Dünya Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul.

Offer, M. (1997). *A Review of the Use of Computer-Assisted Guidance and the Internet in Europe*. Dublin: National Centre for Guidance in Education.

Offer, M., Sampson, J. P., & Watts, A. G. (2001). *Careers services: technology and the future*.

Qualman, E. (2012). *Socialnomics: How Social Media Transforms the Way We Live and Do Business*: Wiley.

Tristram Hooley, Jo Hutchinson, & Watts, A. G. (2012). Careering through the web. In M. Iacob (Ed.), *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling* (pp. 15-24). Bucharest: Institute of Educational Sciences.

Venable, M. A. (2010). Using Technology to Deliver Career Development Services: Supporting Today's Students in Higher Education.

Watts, A. G. (2001). *The Role Of Information And Communication Technologies In An Integrated Career Information And Guidance System*: European Commission ve OECD.

Watts, A. G. (2009). *Policy issues relating to the use of ICT in lifelong guidance.* Paper presented at the 6th European Conference in e-guidance, Riga, Latvia.

Watts, A. G., & Dernt, G. (2002). Let your fingers do the walking': the use of telephone helplines in career information and guidance. *British Journal of Guidance & Counselling, 30*(1).

Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12*(1), 97-118

EFFECTS OF SOCIAL MEDIA ON BUSINESS SEARCH PROCESS

Gökhan YİĞİT[1]

ABSTRACT
In this study, it has been tried to make comments on the results of many statistical and descriptive research on how social media influences on people's lives. It is made the evaluation of number of Internet users in Turkey, the mobile user rates, the place of social media in internet using purposes. It's been trying to reach when social media is mentioned two important names that come to mind Facebook and Twitter statistics of the world and Turkey. It has been searched that how Turkey Business Council (IŞKUR) www.iskur.gov.tr that works as public employment institution in Turkey and www.kariyer.net that works as a private employment agency, use social media and it has been investigated Facebook and Twitter pages of these institutions. It has been emphasized on accessing more people more rapid by using social media, it has been attempted to rank direct or indirect benefits for employment of social media users due to being followers of the social media pages of public /private employment agencies, it has been made various suggestions on what to do for increasing of number of followers. On the reality of increasing number of mobile users every day, it is focused on mobile applications impacts and future; it has been tried to show the necessity of mobile applications for future and employment agencies.
Key words: social media, Facebook, Twitter, İŞKUR, employment

INTRODUCTION

Wikipedia which is one of the major social media platforms, whose content is developed and changed by users, is a media system that provides the access from one-sided information sharing to double-sided and simultaneous information sharing with the introduction of social media to Web 2,0 user service. As Wikipedia gives the opportunity to change the content of the site for users everytime, it is the Free Encyclopedia as the slogan of the platform. It is one of the representatives of new unique, he free media approach that social media adds to our lives. Two important features of social media that differs from the traditional media take place in Wikipedia in the following way. Persistence: Traditional media can not be changed after it is created (after a magazine article published and distributed a changes can not be made on the same article), whereas social media can be changed instantly by comments, or re-arrangements. Freedom: Freedom is perhaps the most important difference between social media and traditional media.Traditional media is under pressure of governments and advertisers and can not freely broadcast. Social media is easily accessible, can be treated on an equal footing by everyone, more free as it is a global platform. At this point,the thing that needs to be considered, due to creation of information in the site by users; for the reason that what the validity of the content and change of content by users at anytime is how to protect of validity and reliability grades of the content

1.STATISTICS OF FACEBOOK VE TWITTER USERS

Facebook

Facebook is arguably one of the important representatives of which first step is taken in a university with simple, local social network with the number of users more than billion of social media. Formation that performs the essential growth by implementing ocial media phenomenon in the site content, is an internet channel where people can socialize both contribute to their developments with various applications and extensions and spend their time. It continues to grow every day by opening the way that people desire to reach more people with different reasons, expressing themselves, their dreams and projects

The internet site called as

According to the graphics published by Webrazzi.com on 30.10.2014 by showing Facebook as a source, the number of daily active users that Facebook has is 864 million people.

*Turkey Business Council Ankara Provincial Directorate of Labour and Employment Agency gokhanyigit@hotmail.com.tr

The number of daily active users of facebook and distribution by region

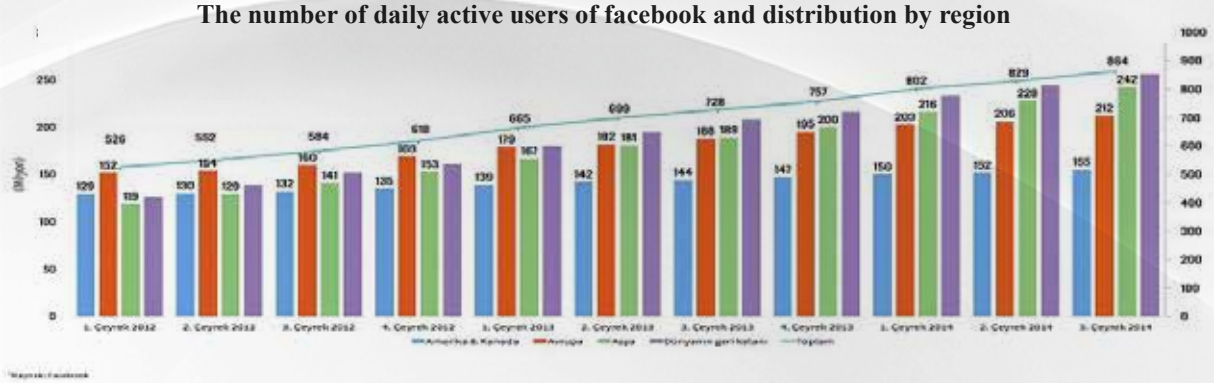


Table 1: The number of daily active users of facebook and distribution by region, *http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/The number of daily active users of facebook and distribution by region.*

Facebook allows users to to share photos, videos and declare on any topic or starting discussions on their main pages called as "wall" by Facebook. These shares can be appreciated by users in other interactions, can be commented on and can be shares with other users. Thanks to applications and game developers Facebook contains many virtual games and increases the addiction of users to the site with these alternatives day by day. İnstagram, a photograph sharing applicationwhich starts its social media adventure as an iOS application and Messenger a Microsoft legend are the platforms that can be accessed on Facebook.
According to Table-2 sourced Facebook advertising in the 3rd Quarter of 2013 the number of member of Facebook in Turkey is around 36 million. This is a very important figure. It means approximately 50% of Turkey's population is a member of a social networking site. The figure for the US is 180 million.

Number of members in some countries

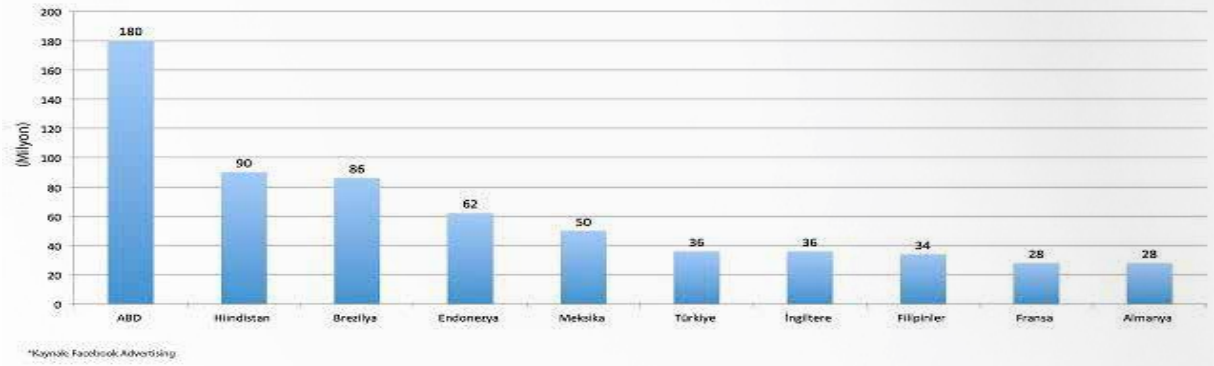


Table 2: Number of members in some countries
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebook-on facebook thetop 10 countries with the most members throughout the world
Again according to another data sourced Facebook, Facebook has 703 million active mobile users in the world. This result can be seen as an example that shows the number of mobile users is in direct proportion to this increase by spread of smartphones, tablets and 3G technology

The number of daily mobile active users of Facebook

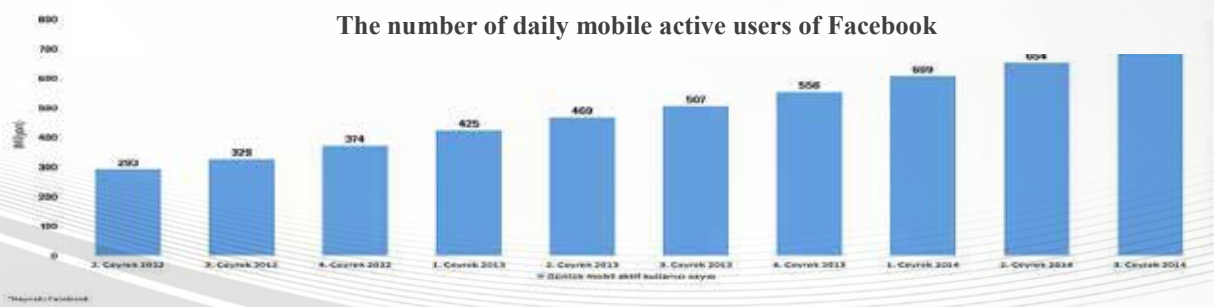


Table 3: The number of daily mobile active users of Facebook, *http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-mobil-aktif-kullanici-sayisi*

All these statistics are dynamic datas. Al datas change positively or negatively every day.

Twitter

Twitter is one of the environment where he politicians carry out their political campaigns make itself accept to the whole world a peculiar jargon like followers (followers), mention (mention), tweet, retweet, trendtopic (TT), hashtag and so on. This social media environment that renews a peculiar jargon and language every day occupies the time that internet users pass on the internet with the widespread of smartphones and 3G technology. The people who want to see your shares on Twitter should be your follower, if other users are going to talk about you they should do mention@username, the people who want to share the post that you share on their wall should retweet. The posts called tweet special in this site are limited to 140 characters. Although this case is criticised by many people, due to opening rapid and mutual communication channel as rapid access to the content that internet offers us the most important particularly, coincides very accurately with our internet usage habits that majority of us keeps pace with.

The majority of Twitter users access to internet with smartphones that we call mobile user and tablets. According to official data of Twitter 80% are mobile users. This state causes us to create an important prediction for the place and future of both for twitter of mobile applications and both for the place of mobile applications.

Monthly 284 million active users
Per day 500 million Tweets are sent.
80% of active twitter users are mobile users.

Table 4: https://about.twitter.com/tr/company, statistics shared on Twitter official page

2. THE RELATIONSHIP OF EMPLOYMENT AGENCIES WITH SOCIAL MEDIA

Turkey Business Association

Turkey Business Council which is Turkey's public employment agency defines its mission in line with the needs workforce labor market to provide service effectively about finding job and employee, via active programs which facilitate increasing the employability of workforce facilitating employment, protecting, developing, diversifying and providing income support for those who lose their jobs temporarily. The institution founded in 1946, serves all over Turkey via Provincial Directorate of Labour and Employment Agency in 81 provinces. All services offered to citizens are free of charge. The institution has official Facebook and Twitter account. In www.iskur.gov.tr internet address links of these official social media accounts take placed in a visible way. The institution generally uses these social media accounts with the purpose of sharing

institutional information. Mobile application exists for devices Android (Google Play) compatible. There is no mobile application for devices IOS (apple store) compatible. There are 133 thousand likes, it means followers of its Facebook official page. In its Twitter official page there are 7.4465 followers.

Kariyer.net

As a private employment agency Kariyer.net operating for 15 years because of the intensity of job search portals facing open to white-collar jobs is particularly noteworthy. The difference of Kariyer.net from İŞKUR is taking a fee from employers for their demands are published in this site. The agency has official Facebook and Twitter accounts. In www.kariyer.net address the links of accounts exist opened for social media channels named Facebook, Twitter, Google Plus. It has subsidiaries which provide for the participation in job search process on social media www.istesosyal.com. The project calls social which is an innovative idea is the candidate for

Job searching portal of the future with its structure opened for development. In the official facebook page of Kariyer.net has 631 thousand page likes, it means number of followers. Its Twitter accounts have 27,355 followers. In these social media accounts sharing of open job post is published regularly called remarkable job post of the day. Social media accounts are often used in the purpose of promotion of the activities of institution and its other social activities like İŞKUR.

SOCIAL NETWORKS	TURKEY BUSINESS ASSOCIATION (İŞKUR)	Kariyer.net
Facebook (page liking	133 thousand	631 thousand
Twitter (follower number)	7.445	27.355

Table 5: Number of followers of İŞKUR and Kariyer.net in Facebook ve Twitter

APPLICATION PROVIDERS	TURKEY BUSINESS ASSOCIATION (İŞKUR)	KARİYER.NET
ANDROİD	YES	YES
İOS	NO	NO

Table 6: Mobile applications of Turkey Employment Agency and Kariyer.net

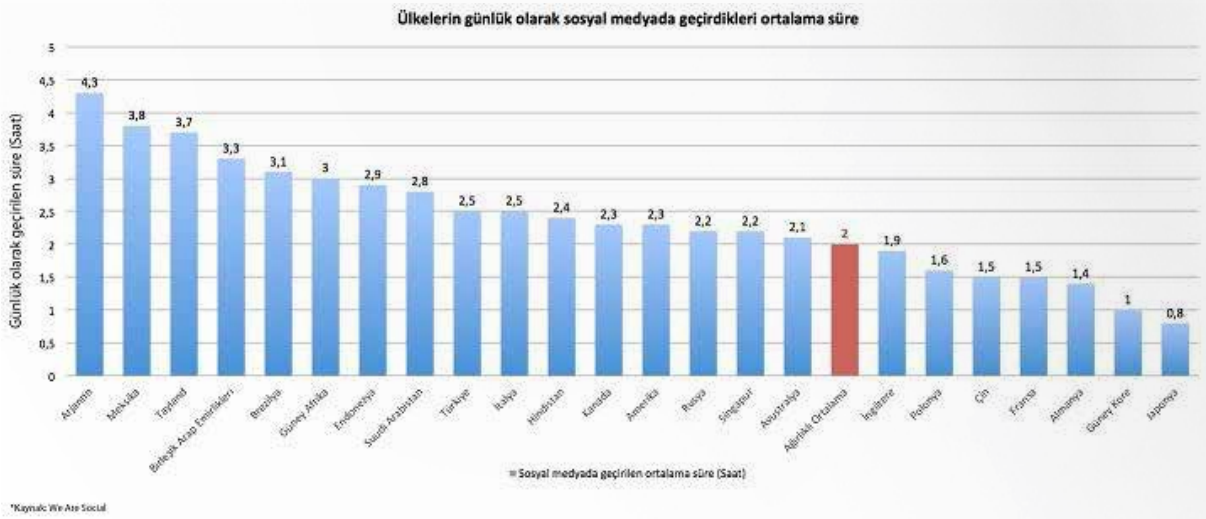
DETERMINATION

One of the most characteristic features of Facebook and Twitter is that a liked paged in Facebook and a followed page in Twitter of posts of an account take place simultaneously on main pages of users. With the active and effective using of the social media accounts of employment agencies increasing of like and numbers of followers is important at this point. Thanks to the particularity of social media which facilitates the following of post of users active job seeker unemployed, employee who want to change his job, the employee who wants to move into a different profession, or job seekers who pass plenty of time in social media, can reach these goals by following social media accounts of employment agencies.

According to the data Turkey Statistical Institute Household Information Technology Usage Survey:

in the first quarter of 2014 78.8% of individuals using the internet has participated in the social networking site.

This means that an[illegible] of We are social sourced, the average duration is 2 hours per day on social media. The figure for Turkey was determined to 2.5 hours.



Tablo:7 Average time passed on social media according to countries http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/ulkelerin-gunluk-olarak-sosyal-medyada-gecirdikleri-ortalama-sure

In the light of all these datas, peaking of social level of recognition and the number of followers of media accounts of employment agencies are expected to appear as a factor that affects employment (job search process).

JOB SEEKERS' SITUATION OF FOLLOWING OF SOCIAL MEDIA ACCOUNTS OF EMPLOYMENT AGENCIES

500 people who look for a job in Turkey Employment Agency Service Centers in Ankara, Adana and Bursa; apply for unemployment insurance or change the profession were asked two questions to get information about the recognition of social media accounts of employment agencies.

Question 1: Do you follow the social media accounts of Turkey Business Association (İŞKUR), named kariyer.net and yenibiris.com (Facebook and Twitter) as private / public employment agency?

Question 2: Do you use the applications developed for smart phones and tablets (application) of private/public employment agencies like Turkey Business Association (İŞKUR), named kariyer.net and yenibiris.com?

The participants were asked to choose one of the options of yes, no, and I do not know.

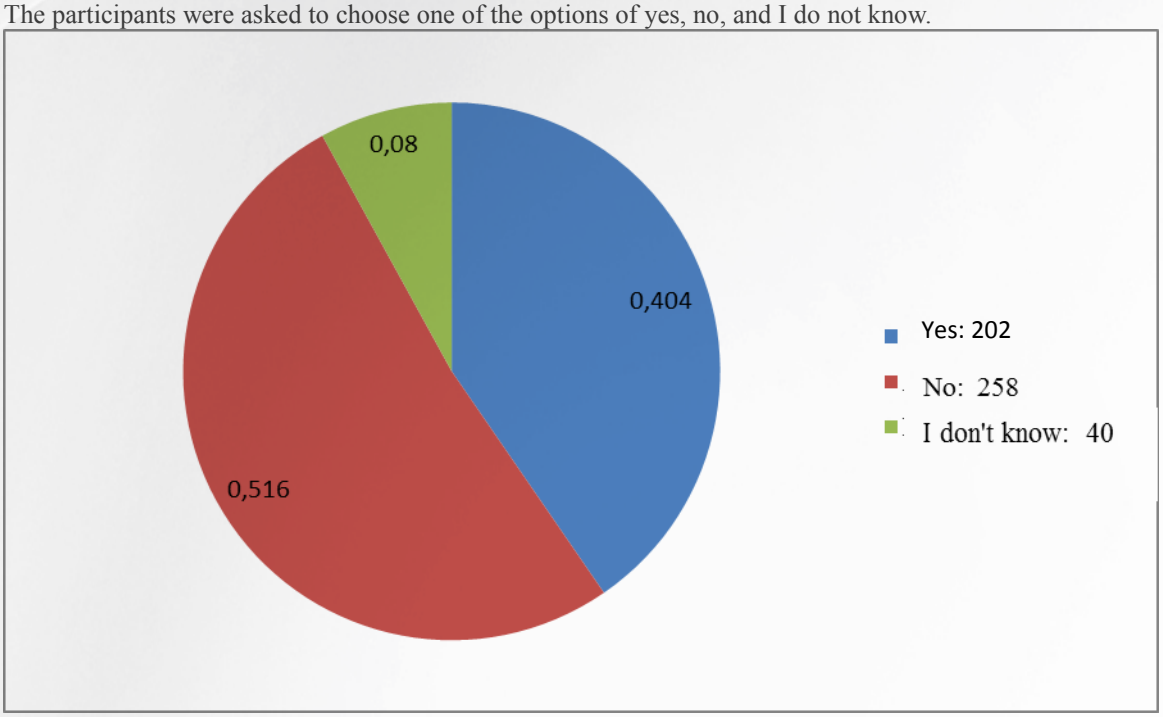


Table 8: The graph showing the answers of question 1

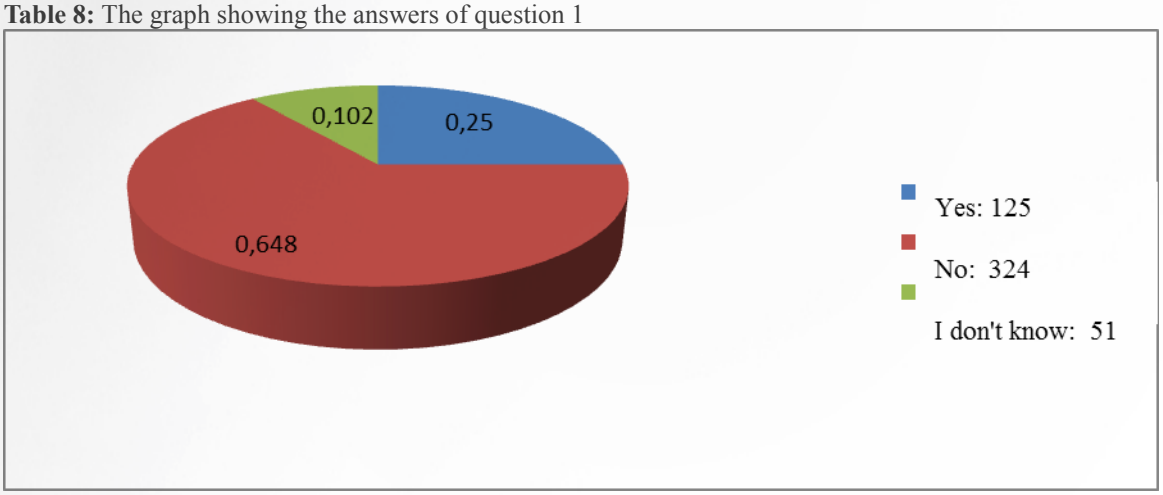


Table 9: The graph showing the answers of question 2

Only 40.4% of these people who have at least a secondary education level declare that they follow social media accounts of the employment agency. Those who declare that the use of mobile applications has emerged as 25%. Potential followers of the social media accounts of the employment agency must not only active job seekers. Employees who wish to change their job, students in vocational selection stage, labor stakeholders who want to change their professions as unstable are the candidate people to benefit from the activities of employment agencies.

When it is analysed unemployment data of Turkey Statistical Institute (TSI) and Turkey Business Association (İŞKUR) according to the data of TUIK July 2014 the number of labor is 29 million 276

thousand people, while the number of unemployed is 2 million 867 thousand people. According to the 2014 October data of İŞKUR, the number of registered unemployed is 2,644,235 people to the institution. The data of the two organizations are in harmony with each other.

In spite of continuous growth of Internet usage rate, the excess of time spent in internet in everyday life, the large percentage of of social media in in the time spent in internet; the number of users and followers of public/private employment agencies in social media accounts are low especially when the number of unemployment in our country and other labor stakeholders is considered.

RESULTS AND SUGGESTIONS

Rather than corporate information things that will draw attention of job seekers are open job announces. Employment agencies should give more importance to open jobs in the social media accounts.

Like Kariyer.net İŞKUR also should inform about remarkable all private and public sector job announces through their social media accounts.

It should be put on the agenda that State Personnel Presidency (www.dpb.gov.tr)where all public announcements are published with the purpose of informing,should use its social media accounts actively, publish public announcements in social media channels.

Application of location-based job search options by developing, which can be implemented easily thanks to mobile applications in particular, smart phones and tablets, will be a great advantage for those who will work in low-wage jobs.

It is foreseen that not only mobile application, but also a job seeking option that will be integrated with a logic like look for a job in a mile close for employment agencies in their job seeking portals will open the way for providing a faster and result-oriented service for a citizen who applies especially for a job in Public Employmen Agency (İŞKUR) or private employment agency.

Notifying about the-job training programs, vocational courses and entrepreneurship training programs organized by IŞKUR can be done through social media.

Social media is interaction. It can be provided that employment agencies can be supported by units which will be in constant interaction with people,answer to questions instantly if necessary.

@GSByurtkur profile that is created in this way has 76,856 followers on twitter.

REFERENCES

http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_medya
https://www.facebook.com/
https://about.twitter.com/tr/company
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/ulkelerin-gunluk-olarak-sosyal-medyada-gecirdikleri-ortalama-sure
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-mobil-aktif-kullanici-sayisi
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebook-uzerinde-dunya-capinda-en-cok-uyesi-bulunan-ilk-10-ulke
http://pro.webrazzi.com/grafik/sosyal-medya/facebookun-sahip-oldugu-gunluk-aktif-kullanici-sayisinin-bolgelere-gore-dagilimi
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16198
http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop
http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/kurum.aspx
http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist

JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SUPPORTED INFORMATION TECHNOLOGIES

Ömer ÇANGA [1]
Soner SOYALIÇ [2]

ABSTRACT
In our daily life technology has now become an integral part of our lives and significantly simplifies the work done. In work done by using appropriate technology the duration of the work significantly is shortened and the quality of the work done can be significantly increased.
One of the biggest problems in the job search process is to ensure appropriate personnel for appropriate job. This is an important problem both for employer, both for job seeker. If this problem is not resolved within a short time, the work of employer fails and economic problems occur for employees.
Because of these reasons using technology effectively both for job seeking, both for finding employees will be one of the most appropriate solutions for reducing minimum the increase of unemployment problem in the whole country.
In this study, the employment technologies that are used in Turkey and abroad in job seeking process used by public and private sector and on this basis the most appropriate technologies to be used are suggested and missing used in current systems are extracted into consideration and improvements that can be made for those are organised in suggestions.
Key words: information and employment, technology and job seeking, technology and counselor, job seeker and information, employer and technology.

INTRODUCTION

The impacts of social media and internet are increasing on the lives of individuals day by day. This affects take place in every stage of lives of people as an integral whole. Every habit done in the past leave leaves its place to new habits brought by technology. Instead of doing things that we do with old methods we have to keep them open to new developments and technologies. Now it is known that 53.8% of the population of Turkey is active internet users. For the last 10 years our rate of internet usage has increased 1750%. Thanks to our smart phone, this rate is growing up like snowballing. According to data of TÜİK about 70% of our young population is active internet user. 78.3 percent of the population in North America is an internet user. This ratio is also becoming South Korea to 81%.

The society who wants to use the technology effectively now prefers many products from internet from the shoes to wear when doing sport; from the tomato paste to eat in the kitchen. The individuals who visit virtual markets while consuming preferences, they will tend to use Internet and social media while production preferences. The individuals now are choosing the role that they will take in business life, the employers use the internet as the first priority in order to ensure to provide employees as quickly as possible. Private employment offices and İŞKUR offers a lot of options via internet.

These options vary in some ways. The results of these differences provide to make realistic implications for employment.

1. PROBLEM OF SEARCHING JOB AND EMPLOYEE VIA INTERNET

In our era when the informatics is progressing rapidly the people who is searching job and employees via internet expect great amenities. The biggest advantage of this search is the world of screen and keyboard offer us hundreds or even thousands of options.
Choosing the job needed among hundreds of jobs by establishing a connection on keys is one of the biggest blessings offered by the internet. By pre-filtering of many subjects about working desired city, position, salary, etc., it is possible to reach to reach the appropriate job amount thousands of job. Internet world gives the opportunity of bird's – eye view to employers seeking employees.
Besides these advantages searching job and employees via internet has some negative aspects. For example the companies that look for advertisement and try to give the message of “we are still active on the market” even though they don't search for employees, pose a major inconvenience. There are also similar firms that try to create resume pool even though the don't need employees at that moment. Such positive and negative characteristics pose a difficult process for those who want to reach job and employee via internet. At this point the reliability of the state gives the possibility to prefer Employment Agency as a mediator.

2. EMPLOYMENT OPTIONS VIA INTERNET

In technology-based efforts of searching job and employee, private employment agencies and on the internet, the other one is the portal of our institution are the first one that come to mind.
At this point, employers and job seekers prefer mainly private employment agencies

PRIVATE EMPLOYMENT AND İŞKUR		
	FOUNDATION YEAR	NUMBER OF EMPLOYEES
İŞKUR	1946	8080
KARİYER	1999	360
ELEMAN ONLİNE	2005	100
YENİ BİR İŞ	2003	250
ELEMAN.NET	2005	50

Table 1 General number of employees of İŞKUR and certain private employment agencies

2.1. Private Employment Agencies

For opening a private employment agency,certain conditions are needed as follows;
a)Employment of qualified personnel,
b) for private employment agencies having a suitable physical place and /or a webpage for interview with a job seeker for especially realising the activity of finding job and employee.
c) Private employment agencies should have technical equipment suitable for electronical communication and the compilation, registration and storage of records and statistical information.
The enterprises which satisfy these requirements may apply to our institution and receive permission to open a private employment agency.
Private employment agencies as a provider of commercial profits can not charge job seekers except for special cases.

AGE GROUPS	**NUMBER OF EMPLOYMENT**		
	Male	**Female**	**Total**
15-19	6602	4178	10780
20-24	48155	29781	77936
25-29	72282	32064	104346
30-34	34129	16623	50752
35-39	15453	8794	24247
40-44	7682	4948	12630
45-49	4851	3148	7999
50-54	1178	488	1666
55-59	725	327	1052
60-64	166	76	242
65 AND MORE	42	20	62
TOTAL	**191265**	**100447**	291712

Table 2 Number of employment private employment agencies between 2004-2013

The number of Private Employment Agencies whose branches have been rapidly growing has reached 319.

EDUCATION LEVELS	**NUMBER OF EMPLOYMENT**		
	Male	**Female**	**Total**
İlliterate	125	103	228
Literate	788	651	1439
Primary education	23522	15376	38898
Secondary education (high schools and their equivalents	51807	26748	78555
Associate degree	36159	18156	54315
Bachelor degree	67077	34397	101474
Post graduate	8827	3746	12573
Doctorate	2960	1270	4230
General total	**191265**	**100447**	**291712**

Table 3 The number of employment of private employment agencies according to education level between 2004-2013

One of the most important reasons of private employment agencies work with rapid acceleration in the job search process is having user-friendly interfaces that can be used easily. As an employer opening a user registration for to request takes a few short minutes.

2.2. Labour and Employment Agency Portal

Turkey Business Association (İŞKUR) has placed 671 thousand 578 people work in 2013. The number of employment carried out in the private sector increased by 45 percent compared to the previous year. 609 thousand 636 corresponding to 90.8 percent of the employment is employed in the privater sector.
According to 2012 the increase of employment in the private sector was provided 45 percent. 205 thousand 423 are women and 34 thousand 476 are disabled of the people employed. Each month, approximately 55 thousand 964 people are employed.

İŞKUR does not charge any fees on services. In addition, the number of employees is approximately 7 times of the number of employees working in private sector. But because of both used job searching portal, both internet access defects offered services are not adequate. For this reason unfortunately an optimum level can not be reached in employment services. Thanks to good advertising and ease of use many employers meet specially white-collar positions needs from private employment agencies by paying a service fee.
Because the usage web interfaces is easy by private employment agencies and have a good technological infrastructure come into prominence.

3. OTHER FIELDS USED IN TECHNOLOGY IN EMPLOYMENT

3.1.Social Media

Social media where sharing and discussion is the basis (mobile based) without limitation of time and space, is a form of human communication
Social media differs from traditional media such as newspaper, television and film. Usually when traditional media needs certain sources for the publication of information, social media is relatively free of charge for the publication and access of information and access tools are open to everyone (even individuals can use). Compulsory license is not needed for he investment in a printing press or TV broadcasting.

Traditional media is often called as "industrial" "broadcast" or "mass" media. A common characteristic of social media and traditional media is reaching small or large groups; for example both a blog post both a television program can reach zero people or millions of people. The features that will help for defining the differences between social media and traditional media vary according to the method used. This can be some of the features as follows:

1. **Access** - both traditional media, bot
h social media technologies allow everyone to gain access to a general audience.

2. **Accessibility** - producing for traditional media is often owned by private companies and government; social media tools can be used with little or no cost by anyone in general.

3. **Availability** - Traditional media production often requires specialised abilities and training. This is not true for most social media or in some situations abilities are changed completely or new, so anyone can produce.

4. **Innovation** – time of difference occurred in traditional media communication (days, weeks, or even months) can be long when compared with social media that has immediate effect and response. (participants decide for the range of responses). Also traditional media adapts to social media applications, so these differences will son disappear.

5. **Persistence –** Traditional media can not be changed after the creation. (any change can not be made on an article in a magazine after published or distributed.) whereas social media can be changed with comments or re-arrangements instantly.

6. **Freedom** - freedom is perhaps the most important difference between social media and traditional media. Traditional media is under pressure of governments and advertisers and they can not freely broadcast. Social media is easily accessible and it can be treated equally by everyone; as it is a global platform it is more free.

According to the users data obtained from Turkcell networks; they show that approximately 70% of time spent in the internet is spent on social media; the data used only on smartphones increased 5-fold for the last 3 years worldwide; consequently, the mobile takes the place of usage of social media day by day and the 9 of every10 young people are social media users.

It is reached many goals by using social media in the world and in Turkey. About 36 million people have active Facebook accounts in Turkey. Within this scope it attracts the attention that both private employment agencies both provincial directorates of our institutions have Facebook pages. Provincial Directorate of

Labour and Employment Agency sometimes publishes course and public announcements on its Facebook page.

4. VOCATIONAL ORIENTATION BATTERY

In these days when technological opportunities are plenty, we have a test as a solution for not to recognise himself problem especially for students.
With the vocational orientation battery it is aimed orienting of employment of candidates in good jobs and vocational courses by determining the profile of workforce of candidates who apply for İŞKUR, ensuring the participation in the labour market, organising vocational training plan.
In the first stage with this battery 8840 professions covered by ISCO-08 (International Classification of Occupations), vocational tendency test that is formed according to Holland's Vocational Theory and developed according to Kuder's occupation classifications, vocational interests of individuals are classified

ISCO has 3 main goals:

- ✓ By providing the international participation of national occupational data , the first goal is facilitating international communications of national statisticians about the professions

- ✓ By defining activities related to subjects such as international migration, employment, etc, the second goal is allowing for production of international vocational data in convenient forms for specific decisions.
- ✓ The third goal is helping the countries that develop national occupational classifications or revise them for developing their national occupational classifications adhering to international standards

In the second stage, according to features of general ability that the individuals most tend to need the first three profession groups, occupational groups are separated identified as they are qualified. If the features of general ability don't support an occupational group needed by professional tendency, the professions covered by the ISCO-08 from the relevant occupational group are not taken into consideration. In the last stage, it is treated that occupational groups supported by features of general abilities are in harmony with vocational personality traits of the individual.

At this stage, the professions that match the occupational groups are presented to the assessment of job and vocational counsellors by taking into consideration of education and gender of individual and offering a profession from a lower skill level. These steps will be described in detail in the subheadings.

According to the results obtained from the vocational orientation battery, it will be provided that candidate will be directed to appropriate vocational courses or open positions.

5. APPLICATIONS FOR MOBILES

In the day averagely we spend our 4.9 hours on personal computers, 1.9 hours via our mobile devices on the internet. Mobile devices, internet and social networks especially among young people, have become one of the most indispensable things of the life. The 3 of 5 young people in Turkey have the regular internet access. In rural areas 2 of 5 young people have the regular internet access. The ratio of people who give up to see their girlfriends /vives instead of mobile devices is 6%. In business life the situation is the same, employees don't only bring their mobile devices to their offices but also they live with them. According to the Pew Research reports, 44% of mobile users sleep with their mobile devices in order not to miss calls, messages or e-mails.
These data show that computer are no longer adequate for searching jobs and for finding employees effectively mobile platforms are cut out for ensuring jobs and employees. The handy softwares should be developed for mobile devices in terms of accessing instantly to desired employees or accessing to the desired job easily.
Private employment agencies carry out studies in this direction and mean that jobs and employees appropriate for you are close to reach from your mobiles. Thanks to these applications individuals can reach instantly jobs and employees they desire.
At this point İŞKUR has also mobile application but its usage is not neither user-friendly, nor difficult for filtering process of any keyboard can not be done. So it can not be used by users.

RECOMMENDATIONS AND RESULTS

The most important thing that both employers, both job seekers want providing employee and job in the shortest time easily and for it, it is absolutely essential a firm job seeking portal and technological infrastructure.

Due to the use of mobile devices by a very large percentage of the population our practices in this field need to be overhauled. With a simple but useful interface our portal which is a little bit heavy going can be activated.

The easiest way to solve these problems, infrastructure of the system should be changed from the beginning and basic according to missing transmitted by users.

When creating a new portal infrastructure; After reviewing job search systems that are available in the world should have an infrastructure far from bureaucracy using this technology

For İŞKUR is involved actively in job search process it should have an infrastructure that they can easily contact to employers and they should use the technology till the end. (Addition of demands immediately with the help of tablets in workplace visits, a user-friendly platform that will enable the rapid demands of employers)

Sites such as Facebook and Twitter should be used in publishing of announces of providing job and employees. In these sites our ads and courses can be published, information about CV preparation and interviews techniques can be given. Visuals can be presented to visitors of the site from the videos that we have.

Although our test called as vocational orientation battery advice sometimes can give nonsense profession advices to its practitioners; it is promising with logic and mode of application. We should talk about this small help to students in our school visits and encourage them for vocational orientation battery.

REFERENCES

1. http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,15252/turkiyede-internet-kullanimi-yuzde-1750-artti.html
2. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975
3. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16198
4. http://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_medya
5. http://www.dunya.com/sosyal-medyaya-en-cok-hangi-saatlerde-giriyoruz-208479h.htm
6. http://www.dunya.com/ozel-istihdam-burolari-8-yilda-260-bin-kisiyi-ise-yerlestirdi-163901h.htm
7. http://www.bthaber.com/mobil-cihaz-kullanimi-artiyor/
8. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop
9. http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/319/%C4%B0%C5%9EKUR-2013%E2%80%99te-%C4%B0%C5%9Fe-Yerle%C5%9Ftirme-Say%C4%B1s%C4%B1n%C4%B1-Y252zde-45-Art%C4%B1rd%C4%B1.aspx
10. Private Employment Agencies regulations 2nd part article 6
11. http://esube.iskur.gov.tr/
12. http://www.yenibiris.com/?gclid=CPaOkJvMsMECFW3JtAodlF0Atw
13. https://jobboerse.arbeitsagentur.de/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1&vorschlagsfunktionaktiv=true
14. İŞKUR (8.2.2010–12.2.2010) Germany Final Report, Nayil COŞKUN, Yasin İŞİN, Murat KAYA, Emine TÜRKMEN
15. http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/bildiri_kitabi.pdf
16. https://www.usajobs.gov/
17. http://www.elemanonline.com.tr/
18. http://www.kariyer.net/
19. http://www.eleman.net/?g=1
20. http://forum.memurlar.net/
21. http://www.eurojobs.com/
22. http://www.monster.co.uk/
23. http://www.britishjobs.co.uk/

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION IV-A

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 1

THE ROLE OF CAREER CENTERS

CHAIR:

PROF. DR. YÜKSEL KAVAK

(HACETTEPE UNIVERSITY)

euro | guidance

FACTORS AFFECTING CHOICE OF PROFESSION OF HIGH-SCHOOLERS [1]

Özlem ULAŞ, Hacettepe University Career Research and Application Center ozlem_ulass@hotmail.com
Gonca ÇİFFİLİZ KINAY, Hacettepe University Psychometry Research and Application Center, gonca.ciffiliz@gmail.com
Savaş CEYLAN, Hacettepe University Career Research and Application Center, savasc@hacettepe.edu.tr
Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ[2], Hacettepe University Career Research and Application Center, selenpdr@gmail.com
E. Feyza DİNÇEL[3], Hacettepe University Career Research and Application Center, efdincel@gmail.com
Recai COŞTUR, Hacettepe University Psychometrics Research and Application Center, recai@hacettepe.edu.tr

INTRODUCTION

Profession is the most important source of identity of an individual and it is also an effective area providing for the individual to get respected from the others, to communicate with other people, to have a position in the society and to feel that he/she serves to a purpose (Kuzgun, 2009). While our world is changing swiftly, maintaining existence of societies and countries is only possible by raising qualified individuals. Especially in our country where unemployment rate is by 18% and unemployment rate of young individuals graduated from universities is by 38% (TUIK, 2013), making healthy decisions on choosing professions is one of the factors which might be effective to deal with the problem of unemployment. It is also a social responsibility to help the individual for knowing himself/herself and leaning to an education program according to his/her abilities, interests and personal characteristics; because scientific, technological, cultural and economic developments of societies depend on the best use of human resources(Yılmaz, 2004). In order to raise qualified individuals, they should have a profession in compliance with their interests, abilities and personal characteristics; and they should be equipped as individuals having knowledge required by our age, by means of education. In terms of leading individuals to choose proper profession, determining of factors affecting choice of profession is important.

1. FACTORS AFFECTING CHOICE OF PROFFESSION

If the related literature is researched, it is seen that there are different explanations on factors affecting the choice of profession. Factors affecting the choice of profession are called by Savickas (1991) as ability, interest, belief, family, culture and environment. In another explanation, factors affecting the choice of profession are categorized in two groups as psychological (ability, interest, value etc.) and social (socio-economic level, family relationships) factors (Kuzgun, 2009; Hamamcı, 2005). Pişkin (2011) states that gender, political and economic factors are also effective in the process of choosing profession, as well as psychological and social factors. Some researchers categorize factors affecting the choice of profession in four groups as individual characteristics (demographic, cultural and social characteristics etc.), organizational features (support of university supervisors and lecturers), features related to the educations (features of the university, information gotten from students etc.) and features related to social, economic and political context (unemployment rates, changes in the university admission programs etc.) (Perna, 2006).

Another comprehensive categorization on factors affecting the choice of profession is made by Korkut Owen (2008). According to this categorization, the mentioned factors are categorizes in four groups as individual, social, political-economic-legislative features and features related to the system and chance. This categorization is the basis of this research and detailed explanation of the mentioned factors will be given in the following (Korkut Owen, 2008):

1.1. Individual Characteristics

Individual characteristics comprise interests, abilities, value, goal, expectation, personal characteristics, physical features, the individual's perception on himself/herself and on professions, experiences, career maturity etc. According to Korkut Owen (2008) "Individual characteristics play very important role in the process of choosing a profession. Some individual and physical features are more suitable for some professions. When individuals do a job which is suitable for their features, they feel more efficient and happier".

1.2. Social Features

Characteristics of family, perceptions of the culture in which they live about professions, gender role, social structure, media etc. can be included in this category.

1.3. Political, Economic, Legislative Features and Features Related to the System

[1] This study has been supported by Hacettepe University the Department of Scientific Research Projects and carried out by Hacettepe University Psychometrics Research and Application Center.
[2] E-mail address of authors to be contacted: selenpdr@gmail.com
[3] Author to make the presentation

This category consists regime of the country, economic structure, systems of laws, education and exams, facilities for finding a job etc. According to Korkut-Owen (2008) valid or acceptable professions can be different in countries having different regimes. For instance; profession leading individuals to consume might not be welcomed in Cuba having a different regime. Furthermore; if the economic structure is not perceived as a very strong structure, individuals tend to work in workplaces which has more state guarantee."

1.4. Chance

It means health requirements, natural events, unexpected situations etc. Uncontrolled situations can emerge while choosing a profession. According to Krumboltz nobody foresees new job opportunities to emerge or foresees that he/she will meet with a person and by this way will get a job opportunity (as cited in Korkut-Owen, 2008).

As it is seen, there are many views and categorization about factors affecting the choice of profession. In Turkey, determining factors affecting high-school students' choice of profession, developing programs for these factors, organizing programs for helping students and planning of preventive, developer, problem-solving activities which are main functions of guidance services become more important in order to support career development of high-school students'. Therefore, research question which we try to answer in this study is: What is the level of effect of variables such as life style, interest, professional satisfaction etc. on 12th grade students' choice of profession?

2. METHOD

This study of which aim is to determine factors affecting profession choice of students at the 12th grade in a high school is a descriptive study.

2.1. Population and Sample

Population units of the study are students at the fourth grade in high schools in Ankara. All high schools having the fourth class are considered as two different populations. The first population comprises a group constituted of state high schools, private high schools, religious vocational high schools and general high schools of which lessons are similar to each other. The second population comprises vocational high schools having different program and content. General high schools have little change between their kinds but have much change between other kinds of high schools and therefore, two-stage stratified sampling has been used for general high schools. However, two-stage random sampling has been used for vocational high schools as they are considered as homogenous. While calculating sample size, average amount of tolerance is used as 0,04 for general high schools and 0.01 for vocational high schools.

According to school types, numbers of schools and students in population and sample are given in Table1.

Table 1. Distribution of Population and Sample According to School Types

	POPULATION				SAMPLE			
	School		Student		School		Student	
GENERAL HIGH SCHOOLS	f	%	f	%	f	%	f	%
Anatolian High School	78	31,2	12753	36,24	55	31,07	2734	36,23
High School	71	28,4	16252	46,18	50	28,24	3485	46,19
Anatolian Fine Arts School	1	0,40	60	0,17	1	0,565	13	0,17
Science High School	1	0,40	93	0,26	1	0,565	20	0,26
Social Sciences High School	1	0,40	33	0,09	1	0,565	7	0,09
Anatolian Teacher High School	11	4,40	1022	2,90	8	4,520	219	2,90
Private Anatolian High School	36	14,4	1832	5,20	25	14,124	393	5,20
Private Anatolian High School Having Preparatory Class	6	2,40	831	2,36	4	2,260	178	2,35
Private Science High School	17	6,80	416	1,18	12	6,780	89	1,18
Private General High School	8	3,20	272	0,77	6	3,390	58	0,76
Private Social Sciences High School	1	0,40	17	0,04	1	0,565	4	0,05
Private Laboratory High School	1	0,40	35	0,09	1	0,565	8	0,10

Religious vocational High School	18	7,20	1573	4,47	13	7,345	337	4,46
TOTAL	250	100	35189	100	177	100,00	7545	100
Amount of Tolerance					0,04		0,01	
VOCATIONAL HIGH SCHOOL	127		21446		62		6634	
Amount of Tolerance					0,09		0,01	

When Table 1 is reviewed, it can be said that distribution of schools and students in the population and distribution of schools and students in the sample are approximately homogenous. This means that the sample can proportionally represent the population.

While choosing units of the sample in population, it is required that schools should be from different districts of Ankara and these chosen schools should be reflected in a balance in compliance with proportions of schools in the population. As a result of this, distribution high schools in the population and sample according to districts of Ankara is given in Table 2.

Table 2: Distribution High Schools in the Population and Sample According to Districts of Ankara

	GENERAL HİGH SCHOOLS				VOCATIONAL HIGH SCHOOLS			
	Population		Sample		Population		Sample	
DISTRICTS	f	%	f	%	f	%	f	%
Akyurt	1	0,40	0	0,00	3	2,36	2	3,23
Altındağ	17	6,80	12	6,74	14	11,02	6	9,68
Ayaş	1	0,40	-	-	1	0,79	-	-
Bala	3	1,20	2	1,12	4	3,15	3	4,84
Beypazarı	4	1,60	3	1,69	4	3,15	3	4,84
Çamlıdere	1	0,40	1	0,56	1	0,79	1	1,61
Çankaya	63	25,20	50	28,09	13	10,24	7	11,29
Çubuk	5	2,00	4	2,25	4	3,15	2	3,23
Elmadağ	5	2,00	4	2,25	3	2,36	3	4,84
Etimesgut	11	4,40	9	5,06	5	3,94	3	4,84
Evren	1	0,40	1	0,56	-	-	-	-
Gölbaşı	12	4,80	9	5,06	6	4,72	4	6,45
Güdül	1	0,40	-	-	1	0,79	1	1,61
Haymana	4	1,60	4	2,25	1	0,79	-	-
Kalecik	3	1,20	2	1,12	2	1,57	1	1,61
Kazan	3	1,20	3	1,69	2	1,57	1	1,61
Keçiören	26	10,40	19	10,67	11	8,66	6	9,68
Kızılcahamam	3	1,20	2	1,12	4	3,15	1	1,61
Mamak	18	7,20	13	7,30	10	7,87	5	8,06
Nallıhan	3	1,20	-	-	4	3,15	2	3,23
Polatlı	8	3,20	4	2,25	4	3,15	3	4,84
Pursaklar	8	3,20	8	4,49	4	3,15	-	-
Sincan	10	4,00	5	2,81	9	7,09	4	6,45
Şereflikoçhisar	5	2,00	3	1,69	4	3,15	-	-

Yenimahalle	34	13,60	20	11,24	13	10,24	4	6,45
TOTAL	250	100,00	178	100,00	127	100,00	62	100,00

When Table 2 is reviewed, it can be said that there isn't differences between distribution of high schools in the population and that of in the sample to restrict the sample's representation for the population.

2.2. Data Collection Tools

While we were developing data collection tools, it was benefited from an expert group of 12 people who are expert in evaluation and assessment, psychology, statistics, sociology and psychological counseling and guidance fields. This expert group firstly made a literature review and reviewed scales and surveys used in similar studies. During this process, some open ended questions related to the choice of profession were asked to students from some departments at Hacettepe University, and students' written answers were analyzed. After the analysis, sentences reflecting students' choices were turned into the survey question. By this way, it has been accepted that evidences regarding comprehension and structure depending on expert cohesiveness has been gotten for surveys. These surveys were conducted on a group of students and after evaluating whether questions are correctly understood by students and whether they are necessary or not, the final version of the survey was carried out. Information about reliability of articles in the survey are stated in tables in which analysis are given.

There are 19 questions in the first section of the survey which is Demographic Information Form. In this section, there are some questions about gender, type of the high school, fields, family, level of use of internet, fields to be chosen etc. In the second section, there are 32 items related to factors affecting choice of profession. Answers for these items are "Never affects, does not affect, partially affects, affects, highly affects" .

2.3. Process

After making data collection tools ready to be used, required permissions are gotten from the Ministry of Education for implementation in high schools in Ankara and its districts. Then we contacted with authorized persons in chosen high schools and determined suitable days and hours for the implementation.

Before days determined from the implementation, Informed Consent Forms were handed out and asked from participants to give them back after being signed by parents.

2.4. Data Analysis

Descriptive statistics were used in order to determine demographical features of individuals included in the study. Then, percentages related to choice of "never affects", "does not affect", "partially affects" and "highly affects" were taken place.

3. FINDINGS

In this section, there are percentages related to demographical variants of students and factors affecting the choice of profession. Firstly, statistics of demographical variants of students can be analyzed by looking at Table 3.

Table 3. Percentages related to demographical features of students

Variables	Groups	Percentage
Gender	Female	58,21
	Male	41,79
Type of High School	Anatolian High School	27,22
	Anatolian Teacher High School	2,06
	Anatolian Vocational High School	4,61
	Anatolian Technical High School	2,88
	Science High School	0,68
	General High School	43,56
	Fine Arts High School	0,27
	Religious Vocational High School	3,3
	Vocational High School	10,99
	Technical High School	2,03

Average Income of the Family	Other	2,39
	Less than 1000 TL	13,66
	1000-2000	39,18
	2001-3000	23,02
	3001-4000	11,05
	4001-5000	5,53
	More than 5000 TL	7,57
Benefit from Counselor	Yes	42,63
	No	57,37
Daily internet use (Hour)	1	23,27
	2	43,35
	3	25,22
	4	4,85
	5+	3,32
Grade Point Average	0-54	2,4
	55-69	14,95
	70-84	55,88
	85-100	26,77
Do You Go to Private Teaching Institution?	Yes	72,49
	No	27,51
Field in High school	Mathematics-Science	47,28
	Literature and Social Studies	9,33
	Turkish-Mathematics	39,97
	Foreign Language	1,38
	Other	2,03
Active Use of Social Media	Yes	68,22
	No	31,78

In this section, percentages of factors affecting the choice of profession of students are available. Related results can be seen in Table 4.

Table 4. Percentages of Factors Affecting High-School Students' Choice of Profession

Factor	Never Affects	Does not Affects	Partially Affect	Affects	Highly Affects
Compliance with lifestyle	-	18	-	44	37
Finding jobs more easily in the profession which I want to choose, compared to other professions.	3,4	4,7	13,13	27,8	50,8
Compliance of the profession which I want to choose in terms of occupational health and safety	4	4,6	15	32,7	43,5
My interest in the profession	-	32	-	14	53
Approval of my family	-	46	-	53	-
Leading of the guidance service	18	19	27	14	19
High prestige of the profession	22	25	22	13	16
Satisfaction provided by the profession	10	41	20	10	17

Considering Table 4, it is seen that 18% of students are not affected by compliance of the profession with their lifestyle, while 44% of them are affected and 3,4 % of them are highly affected by this factor. It is also seen that 3,4% of them are never affected, 4,7% of them are not affected, 13,13% of them are partially affected, 27,8% of them are affected and 37% of them are highly affected from opportunities of finding jobs easily. It is found that 4% of them are never affected, 4,5% of them are not affected, 15% of them are partially affected, 32,7% of them are affected, 43,5% of them are highly affected from the compliance of the profession in terms of occupational health and safety. While 32% of students state that their interest in profession does not affect their choice, 14% of them state that it affects their choice and 53% of them state that it highly affects their choice. Considering approval of family for the choice of profession, it is seen that 46% of students are not affected from this while 53% of them are affected from it. 18 % of them are never affected from leading of guidance service, 19% of them are not affected, 27% of them are partially affected, 14% of them are affected and 19% of them are highly affected from this factor. 22% of students are never affected from high prestige of the profession, 25% of them are not affected, 22% of them are partially affected, 13% of them are affected and 16% of them are highly affected from high prestige of the profession. When effect of profession satisfaction was asked to students, 10% of them stated that they are never affected from this, 41% of them stated that they are not affected, 20% of them stated that they are partially affected, 10% of them stated that they are affected, 17% of them stated that they are highly affected from the profession satisfaction.

CONCLUSION

Students at the 12th grade are at a critical point in terms of their position in the process of making decision. Especially considering the education system in Turkey, it is seen that individuals having made university and department choices are not pleased with these choices and it is also seen that this system does not facilitate to transfer from a department to another department on the contrary it prevent such a transfer. Within this scope, counselors should be more conscious on factors affecting the choice of profession in the field of career counseling, in order to provide for students to make good choices.

Considering findings of the study, it is seen that the first three factors answered as “highly affects” are interest in the profession, finding job facilities, occupational health and safety. According to this, it should be ensured that students are aware of their interests ant effect of their interests on the choice of profession should be considered in the studies of career counseling. Considering that finding job facilities are the second factor, it is necessary to give detailed information to students on which jobs students can do after graduating from the related departments in the university. The third one is occupational health and safety. According to this finding, it is understood that students give importance to work environment in which they will work after choosing that job. Therefore giving information about work environment becomes significant in promotional activities.

After evaluating generally findings of the related study, it is seen that not only individual factors but also systemic factors are effective in students’ choice of profession. Therefore, counselor should be aware of all these factors and should reflect this awareness in his/her services; it is important in terms of quality of the service. Within this scope, it is thought that according to results obtained from this study focusing on factors which can reinforce individuals’ career development and can be effective in choosing a profession; this will be instructive in terms of conducting career counseling studies which provides efficient services within the framework of career counseling.

REFERENCES

Hamamcı, Z. (2005). *Çocuğunuzun Meslek Gelişimine Nasıl Yardımcı Olabilirsiniz? Anne Baba El Kitabı*. (How Can You Help Your Child’s Career Development? Guidebook for Parents) Ankara: Nobel Publications.

Korkut Owen, F. (2008). Mesleki Seçimleri Etkileyen Ana Etmenler (Maint Factors Affecting Choice of Profession), (R. Özyürek Ed). *Kariyer Yolculuğu (Career Travel)*, (ss.1-23), Ankara: Ulusal Ajans.

Kuzgun, Y. (2009). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş (Introduction to Vocational Guidance and Counseling). Ankara: Nobel Publications.

Perna, L.W. (2006). Studying college Access and choice: A proposed conceptual model. J. Smart (Ed.), Higher education: Handbook of theory and research (21, p. 99-157). Dordrecht: Springer.

Pişkin, M. (2011). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler (Factors Affecting The Process of Career Development). B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya (Vocational Guidance and Career Counseling: From Theory to Implementation)* (p. 44-78). Ankara: Pegem Akademi.

Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly, 39*, 315-324.

TUİK (2013). Household Labour Force Statistics. Access Date: 14.11.2013, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13607.

Yılmaz, M. T. (2004). Okullardaki Mesleki Rehberlik Uygulamalarında İki Temel Sorun: Öğrencilerin Alan/Bölümlere Yönelik “Mesleki Benlik Tasarımları”nın Oluşumuna Okul Ortamının Etkisi Üzerine Bir İnceleme (Two Main Problem in Vocational Counselling in Schools: An Analysis on Effect of School Environment on Forming of Students’ “Professional Self-Designs” for Their Departments). XIII. National Educational Sciences Conference, 6-9 July 2004 Inonu University, Faculty of Education, Malatya.

EVALUATING OF POSTGRADUATE THESIS ON CAREER BEING CONDUCTED IN THE LAST FIVE YEARS

E. Feyza DİNÇEL, Hacettepe University Career Research and Application Center, efdincel@gmail.com
Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ, Hacettepe University Career Research and Application Center
Özlem ULAŞ, Hacettepe University Career Research and Application Center
Seval KIZILDAĞ, Hacettepe University Career Research and Application Center
Didem KEPİR-SAVOLY, Hacettepe University Career Research and Application Center
Arif ÖZER, Hacettepe University Career Research and Application Center
Savaş CEYLAN, Hacettepe University Career Research and Application Center
Selin METİN CAMGÖZ, Hacettepe University Career Research and Application Center **Pınar BAYHAN KARAPINAR**, Hacettepe University Career Research and Application Center

Abstract
Aim of this study is to analyze thesis and dissertation on career being conducted in the last five years, depending on some criteria. Another aim determined in parallel with this is to determine what is the tendency in Turkey related to this study field based on these criteria and findings obtained by use of these criteria, and to evaluate critically these findings. With this aim, 71 thesis and dissertation on career conducted at various universities in Turkey between years of 2009 and 2014 were analyzed by means of content analysis. It has been found that in 2009 17 theses, in 2010 8 theses, in 2011 22 theses, in 2013 10 theses, in 2014 3 theses were conducted. 62 of these thesis are master's degree while 9 of them are doctorate's degree. According to research design of thesis, 58 of them are descriptive, 9 of them are qualitative, 3 of them are experimental and 1 of them is mix model. Considering universities in which theses have been conducted, it is seen that thesis on career were conducted on 35 different universities. The first five university having the most theses are Marmara University (n=7), Gazi University (n=5), Beykent University (n=4), Dokuz Eylül University (n=4) and İstanbul University (n=4). The first five sciences are Business (n = 23), Psychological Counseling and Guidance (n = 15), Education Management (n = 8), Human Resources (n = 8), Tourism Management (n = 5). Considering study groups of theses, the first one is workers in the private sector (n=18), it is respectively followed by workers in the education sector (11), university students (n=11), female workers (n=9) and high school students (n=6). There are some proposals for studies in the future in the light of these findings.
Key Words: career, postgraduate theses and dissertations

INTRODUCTION

Career includes all works in our life, free time activities, other roles in our life and all aspects of our life (Kuzgun, 2004). Definition of career is not limited with only job/work, it is generally seen as a lifestyle (Niles and Bowlsbey, 2013).

From the historical point, career started to be used with emerge of industrial institutions. However it started to be accurately analyzed in 1970s and since then many researches have been conducted (Yeşil, 2011). "Career" which is included in social sciences since its years of start have been analyzed by almost all disciplines from psychology to social psychology, from sociology to anthropology, from economy to political science, from history to geography (Gunz and Peiperl, 2007). These disciplines have analyzed career from different points and contributed it in different ways. For instance, Çakmak Otluoğlu (2014) states that career is discussed from macro point in the sociology literature and opinions of famous philosophers such as Durkheim, Weber and Hughes are the basis in the career field.

If we evaluate the concept of career within the scope of historical process, we can say that meanings of the concept can be different in parallel with environmental conditions and needs. As a result of this, it is seen that the subject is discussed with its new and different aspects in theoretical and empirical studies (Erol,2013).

A study discussing whether there are changes on career according to years or not was conducted by Erford, Crockett, Giguere and Darrow (2011) and it includes years between 1994 and 2009. Researchers analyzed studies published in 'Journal of Employment Counseling' in terms of used design, subject of the study, characteristics of the author, sample features and statistical method. According to this, studies on career satisfaction, clinical disorders/ trauma, human resources have increased by years while studies on unemployment/education, well-being and sustainability, academic/planning have decreased by years. In terms of working groups, it has been found in many studies that adults (52,7%) and undergraduates (22,4%) have been used for the study.

Evaluating of postgraduate theses conducted on career in the last five years in terms of subject of the study, study group, method and type of the research is important for both integrated approach and realizing the current tendency in the course of study, as well as for subjects of career which is alive and dynamic fact. Determining tendency of the mentioned study will contribute in finding missing points in Turkey and in determining fields having weighted knowledge. For example; when examined literature it is seen that there are studies in abroad combining different approaches with career counseling (Campbell and Ungar, 2004; Ryan and Tomlin, 2010), discussing specific subject such as transferring to a work (Parada ve Young, 2013), intergenerational communication at work (Roodin and Mendelson, 2013); and being aware of what kind of studies have been conducted in Turkey might be reference for next studies.

Accordingly, aim of this study is to analyze postgraduate theses and dissertations on career conducted in the last five years (2009-2014) in terms of years, university, science, type of the thesis, type of the research, study group and subject of the study. Another aim is to determine current tendency related to this study field in Turkey depending upon findings obtained from the mentioned criteria and to evaluate critically these findings.

1. METHOD

Within the framework of this study, 71 postgraduate theses and dissertation registered in database of Council of Higher Education (YOK) and opened to be accessed have been analyzed. Firstly, theses which are scanned with the key word of career in the database of YOK were listed. After reviewing the listed 112 theses, theses which are not directly related to the career field and restricted theses were omitted; and 71 postgraduate theses were included in the research.

"Thesis Review Form" developed by reseracrhers was used in the process of thesis review. Data collected from theses were coded and grouped under certain themes. Then, descriptive statistics such as frequencies and percentages were stated.

2. FINDINGS

In this section, postgraduate theses' and dissertations' frequency and percentage tables on distribution of these theses according to years, universities, sciences, types, study groups, and varieties are stated.

Table 1. Distribution of Postgraduate Theses on Career by Years

Thesis Year	Frequency (f)	Percentage (%)
2014	3	4,2
2013	10	14,1
2012	11	15,5
2011	22	31
2010	8	11,3
2009	17	23,9
Total	**71**	**%100**

As it is seen on the table, when distribution of postgraduate theses by years is reviewed, it can be put into order from the highest one to the lowest one as follows: for 2011 (n=22; %31), for 2009 (n=17 ; %23,9), for 2012 (n= 11; %15,5), for 2013 (n= 10; %14,1), for 2010 (n= 8; %11,3) and for 2014 (n=3; %4,2).

Table 2. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to Universities

Universities	Frequency (f)	Percentage (%)
Marmara University	7	9,9
Gazi University	5	7
Beykent University	4	5,6
Dokuz Eylül University	4	5,6
İstanbul University	4	5,6
Orta Doğu Teknik University	3	4,2
Selçuk University	3	4,2
Dumlupınar University	3	4,2
Sakarya University	3	4,2
Yeditepe University	2	2,8

Çukurova University	2	2,8
Muğla University	2	2,8
Hacettepe University	2	2,8
Fırat University	2	2,8
Kocaeli University	2	2,8
Kırıkkale University	2	2,8
Uludağ University	2	2,8
Ankara University	2	2,8
Akdeniz University	1	1,4
Anadolu University	1	1,4
Mersin University	1	1,4
Haliç University	1	1,4
Hitit University	1	1,4
Çağ University	1	1,4
Pamukkale University	1	1,4
İstanbul Arel University	1	1,4
İstanbul Teknik University	1	1,4
İstanbul Aydın University	1	1,4
Afyon Kocatepe University	1	1,4
Çanakkale Onsekiz Mart University	1	1,4
Bahçeşehir University	1	1,4
Gebze Advanced Technology Institute	1	1,4
Yalova University	1	1,4
Atılım University	1	1,4
Ondokuz Mayıs University	1	1,4
Total	**71**	**%100**

As it is seen on the Table, universities are put into order as follows, according to the number of theses: Marmara University (n=7; %9,9), Gazi University (n=5; %7), Beykent University, Dokuz Eylül University and İstanbul University (n=4; %5,6), Orta Doğu Teknik University, Selçuk University, Dumlupınar University, Sakarya University (n=3; %4,2), Yeditepe University, Çukurova University, Muğla University, Hacettepe University, Fırat University, Kocaeli University, Kırıkkale University, Uludağ University, Ankara University (n=2; %2,8), Akdeniz University, Anadolu University, Mersin University, Haliç University, Hitit University, Çağ University, Pamukkale University, İstanbul Arel University, İstanbul Teknik University, İstanbul Aydın University, Afyon Kocatepe University, Çanakkale Onsekiz Mart University, Bahçeşehir

University, Gebze Advanced Technology Institute, Yalova University, Atılım University and Ondokuz Mayıs University (n=1; %1,4).

Table 3. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to Their Sciences

Science	Frequency (f)	Percentage (%)
Business	23	32,4
Psychological Counseling and Guidance	15	21,1
Educational Administration	8	11,3
Human Resources	8	11,3
Tourism Management	5	7
Labor Economics	4	5,6
Physical Education	2	2,8
Nursing	1	1,4
Primary Education	1	1,4
Economy	1	1,4
Management Engineering	1	1,4
Organizational Behavior	1	1,4
Informatics	1	1,4
Total	**71**	**%100**

As it is seen on the table, sciences on which postgraduate theses on career have been conducted are respectively as follows: Business (n = 23; 32.4%); Psychological Counseling and Guidance (n = 15; 21.1%); Educational Management (n = 8; 11.3%); Human Resources (n = 8; 11.3%); Tourism Management (n = 5; 7%); Labor Economics (n = 4; 5.6%); Physical Education (n = 2; 2.8%); Nursing (n = 1, 1.4%); Primary Education (n = 1; 1.4%); Economics (n = 1, 1.4%); Management Engineering (n = 1; 1.4%); Organizational Behavior (n = 1, 1.4%) and Informatics (n = 1, 1.4%)

Table 4. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to Type of Theses

Thesis Type	Frequency (f)	Percentage (%)
Thesis	62	87,3
Dissertation	9	12,7
Total	**71**	**%100**

As it is seen on the table, number of theses (n=62; %87,3)is higher than the number of dissertations (n=9; %12,7).

Table 5. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to Type of the Research

Type of the Research	Frequency (f)	Percentage (%)
Descriptive	58	81,7
Empirical	3	4,2

Qualitative	9	12,7
Mix	1	1,4
Total	**71**	**%100**

Reviewing the distribution of postgraduate theses on career according to type of the research it is seen that descriptive research (n=58; % 81,7) is the most commonly used type. It is respectively followed by qualitative (n=9; % 12,7), empirical (n=3; % 4,2) and mix types (n=1; % 1,4) in which more than one type of research are used.

Table 6. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to Study Groups

Study Group	**Frequency (f)**	**Percentage (%)**
Workers in private sector	18	26,1
Workers in education sector	11	15,9
University student	11	15,9
Female workers	9	13,0
High School students	6	8,7
Managers	5	7,2
Secondary School Students	2	2,9
Workers in tourism sector	2	2,9
Nurses	1	1,4
Officers	1	1,4
Workers in health sector	1	1,4
Athletes	1	1,4
Jobseekers	1	1,4
Total	**71**	**%100**

As it is seen on the table, the most preferred working group is private sector workers (n=18; % 26,1). It is respectively followed by workers in education sector and university students (n=11; % 15,9), female workers(n=9; %13), high school students (n=6; % 8,7), managers (n=5; % 7,2), secondary school students and workers in tourism sector (n=2; %2,9), nurses, officers, workers in health sector, athletes and jobseekers (n=1; %1,4).

Table 7. Distribution of Postgraduate Theses on Career According to the Variable

Working Group	**Frequency (F)**	**Percentage (%)**
Demographic	30	18,2
Career Plan	20	12,1
Career Development	11	6,7
Organizational Commitment	9	5,5
Career Management	9	5,5
Career Obstacle	8	4,8
Career Choice	7	4,2
Motivation	5	3,0
Making Decision	5	3,0
Outcome Expectancy	4	2,4
Career Competence	4	2,4
Career Satisfaction	3	1,8
Perception /Expectation For Profession	3	1,8
Career Steps	3	1,8
Focus Of Control	2	1,2
Glass Ceiling	2	1,2

Career Compliance And Optimism	2	1,2
Personality	2	1,2
Personal Success	2	1,2
Subjective Well-Being	2	1,2
Economic Crisis	1	,6
Individual Value	1	,6
Welfare at Work	1	,6
Organizational Communication	1	,6
Career Opportunities	1	,6
Organizational Support	1	,6
Career Models	1	,6
Organizational Success	1	,6
Choice Of Department	1	,6
Career Value	1	,6
E-Learning	1	,6
Career Idea	1	,6
Career Problems	1	,6
Employment	1	,6
Workaholism	1	,6
Unlimited Career Tendency	1	,6
Sporty Profile	1	,6
Career Mobility	1	,6
Culture	1	,6
Mentorship	1	,6
Professional Satisfaction	1	,6
Justice	1	,6
Trust	1	,6
Metacognitive Awareness	1	,6
Attitude of Parents	1	,6
Social Support	1	,6
Interest	1	,6
Relationship Satisfaction	1	,6
Attitude Towards Work	1	,6
Future of Career	1	,6
Intention to Leave The Job	1	,6
Career Anchor	1	,6
Total	**71**	**%100**

As it is stated in te table, variables used within the scope of this study are respectively demographic variables (n=30; % 18,2), career plan (n=20; % 12,1), career development (n=11; % 6,7), organizational commitment, career management (n=9; % 5,5), career obstacle (n=8; % 4,8), career choice (n=7; % 4,2), motivation, making decision (n=5; % 3), outcome expectancy, career competence (n=4; % 2,4), career satisfaction, perception/expectation for profession, career steps (n=3; % 1,8), focus of control, glass ceiling, career compliance and optimism, personality, personal success, subjective well-being (n=2; % 1,2), economic crisis, individual value, welfare at work, organizational communication, career opportunities, organizational support, career models, organizational success, choice of department, career value, e-learning, career idea, career problems, employment, workaholism, unlimited career tendency, sporty profile, career mobility, culture, mentorship, professional satisfaction, justice, trust, metacognitive awareness, attitude of parents,

social support, interest, relationship satisfaction, attitude toward work, future of career, intention to leave the job and career anchor (n=1; % 0,6).

Table 8. Distribution of Types of Postgraduate Theses on Career by Years

	YL		Doctorate		Total	
	Frequency F	Percentage %	Frequency F	Percentage %	Frequency f	Percentage %
2009	15	88,2	2	11,8	17	100
2010	6	75	2	25	8	100
2011	18	81,8	4	18,2	22	100
2012	10	90,9	1	9,1	11	100
2013	10	100	0	0	10	100
2014	3	100	0	0	3	100

When distribution of types of postgraduate theses is reviewed, it is seen that 88,2% of theses conducted in 2009 are masters' theses (n=15) while 11,8% of them are doctoral thesis (n=2); 75% of theses conducted im 2010 are masters' theses(n=6) while 25% of them are doctoral thesis (n=2); 81,8% of theses conducted in 2011 are masters' theses (n=18) while 18,2% of them are doctoral thesis(n=4); 90,9% of theses conducted in 2012 are masters' theses(n=10) while 9,1% of them are doctoral thesis (n=1); 100% of theses conducted in 2013 (n=10) and in 2014 (n=3) are masters' theses.

Table 9. Distribution of Types of Postgraduate Theses on Career According to the Type of Research

	Type of Research									
	Descriptive		Empirical		Qualitative		Mix		Total	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Thesis	52	83,9	1	1,6	8	12,9	1	1,6	62	100
Dissertations	6	66,7	2	22,2	1	11,1	0	0,0	9	100

As it is seen on the table, in 83,9% of theses which are on the level of master's degree descriptive method (n=52), in 1,6% of them empirical method (n=1), in 12,9% of them qualitative methods (n=8) and in 1,6% of them mix model have been used. In theses which are on the level of doctorate, methods which were used are respectively descriptive (n=6; %66,7), empirical (n=2; %22,2) and qualitative (n=1; %11,1) methods.

Table 10. Distribution of Types of Research by Years in Postgraduate Theses on Career

	Descriptive		Empirical		Qualitative		Mix		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2009	15	88,2	0	0,0	2	11,8	0	0,0	17	100
2010	5	62,5	2	25,0	1	12,5	0	0,0	8	100
2011	17	77,3	0	0,0	4	18,2	1	4,5	22	100
2012	9	81,8	0	0,0	2	18,2	0	0,0	11	100
2013	10	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	100
2014	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	3	100

When the distribution of types of research in postgraduate theses by years is reviewed, it is seen that in theses conducted in 2009, method which were used are respectively descriptive (n=15; %88,2) and qualitative (n=2; %11,8). In 2010 these methods are respectively descriptive (n=5; %62,5), empirical (n=2; %25) and qualitative (n=1; %12,5). In 2011, these methods are respectively descriptive (n=17; %77,3), qualitative (n=4; %18,2) and, in one study, mix model(%4,5). In 2012, these methods are respectively descriptive (n=9; %81,8) and qualitative (n=2; %18,2). In 2103, only descriptive one (n=10) was used. In 2014, methods which were used are respectively descriptive (n=2; %66,7) and empirical (n=1; %33,3) methods.

CONCLUSION

When findings related to distribution of these according to universities are reviewed, it is seen that postgraduate theses on career have generally been conducted on rooted universities and universities which are in a metropolis. Unsuitable quantity of instructors in newly established universities can be showed as a reason of this situation. In order to get more knowledge about the field of career which is a developing field, related studies should not only conducted on universities in metropolises but also researchers in newly established and developing universities should conduct studies about this field.

When distribution of theses according to departments is analyzed, it is found that *Department of Business* have the highest number of theses on career and it is respectively followed by *Psychological Counseling and Guidance, Educational Administration and Human Resources*. It is understood that career attracts attention of the mentioned sciences and it is researched as a subject. It is thought that including of the mentioned sciences in all activities related to career such as establishing career centers, organizing career fairs and career counseling, and benefiting from knowledge available at different fields will be useful.

Theses are generally on the level of master's degree and the most commonly used research type is descriptive research type. As most of the theses are on the level of master's degree, it could affect the research type and statistical analysis method. Considering that empirical studies have been mostly made on the level of doctoral level, less frequency of empirical studies is an expected result. Although it is thought that knowledge increases with descriptive studies which are mostly made on master's theses, this knowledge can be put into implementation by means of various empirical studies.

The most commonly discussed subjects related to career are career planning, career development, organizational commitment and career management. It is seen that relationship of demographic variables with concepts related to career is very important for studies. Fewness of "mix models" which are increasingly used in our day and in which more than one research type are used is realized in theses. Therefore, it is thought that use of models combining quantitative and qualitative research methods in studies to be made will be useful for more valid results.

REFERENCES

Cambell, C. & Ungar, M. (2004). Constructing a Life That Works: Part 1, Biending Postmodern Family Therapy and Career Counseling. The Career Development Quarterly, 53, 16-27.

Erford, B. T., Crockett, S., Giguere, M. & Darrow, J. (2011). A metastudy of journal of employment counseling publication patterns from 1994 through 2009. *Journal of Employment Counseling. 48*(2), 81-92.

Erol, E. (2013). Bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki rolüne ilişkin bir araştırma. (A study about role of personalty tyeps and demographical features of the individula in the choice of career) Master's Thesis. Sakarya University, Sakarya.

Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies. California:* SAGE Publications.

Kuzgun, Y. (2004). Vocational guidance and introduction to the counseling. Ankara: Nobel Publishing.

Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Career Development Interventions In The 21St Century. (Tranlator: Korkut Owen, F.). Ankara: Nobel Akademik Publishing Education Consultancy.

Parada, f. and Young, R. A. (2013). Youth work transitions: A review with implications for counselling and career practice. *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy, 47*(2), 196-222.

Roodin, P. & Mendelson, M. (2013). Multiple generations at work: Current and future trends. *Journal of Intergenerational Relationships, 11*(3), 213-222.

Ryan, C. W. & Tomlin, J. H. (2011). Infusing system thinking into career counseling. *Journal of Employment Counseling, 47*(2), 79-85.

Yeşil, E. (2011). *Kariyer geliştirme faaliyetlerinin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri.(Effects of developing career activities on organization and workers)* Master's Thesis. Marmara University, İstanbul.

RESEARCH OF CAREER CENTERS ON THE FIRST 10 UNIVERSITY AMONT THE MOST SUCCESSFUL UNIVERSITIES IN THE WORLD

D. Didem Kepir Savoly[1], Seval Kızıldağ*, Selin Metin Camgöz*, Pınar Bayhan Karapınar*, Selen Demirtaş Zorbaz*, E. Feyza Dinçel*, Özlem Ulaş*, Arif Özer*, Savaş Ceylan*

ABSTRACT
In this study, career centers of top 10 universities determined according to criteria of Shanghai Jiaotong University Academic Ranking of World Universities-ARWU (Harvard University, Stanford University, California, Berkeley University, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge University, California Institute of Technology, Princeton University, Columbia University, Chicago University and Oxford University) have been researched in compliance with criteria of "countries in which they are, names of centers, groups to be serviced, groups providing support, working personnel and working department, provided activities, uses resources". In the ARWU ranking, the most successful 10 universities' career centers' official websites were scanned and all links of them were researched in detail by researchers. Researchers gathered all data collected from these researches under common headings and descriptive statistics were obtained. Within this scope, findings of the study were obtained by calculating frequencies and percentages. These findings were discussed under the literature and some proposals were made for researches and researcher in the future.
Key words: Career counseling, career centers, career services

INTRODUCTION

Career means all experiences of the individual during his/her life. It is a process including especially progress, stagnation and decline regarding roles of the individual in his/her job and profession in the line of general pattern and development provided by means of chain of events, interaction of individual's Professional roles with other life roles and their following to each other (Akt., Yeşilyaprak, 2011). The word of career was borrowed from French word of "carriere". This word means in Roma- origin Provencal language which is spoken in the South of France "carriera"(carriage way). The word is used in different meanings in French such as profession, diplomatic career, steps in a profession etc. Scientific use of the concept of career starts with the book "Psychology of Occupations" written by Anne Roe in 1956.

Similarly, "The Psychology Of Careers" written by Donald E. in 1950, "Choice of Career Development and Adaptation of Career and Theory of Individual Career Development" written by Trideman and O'Hara in 1963; and "Theory of Choice of Profession" written by John Holland in 1966 have discussed career(Şimşek vd.; 2005: 5). Career centers are units supporting their students, graduates, academic and administrative staff for a successful career, intermediating for meeting their successful students and graduates with employees and graduated employees and providing service for career development. When historical development of it is researched, it is seen that first studies related to career center were made by Frank Parsons in 1905 by providing occupational training and counseling service in a college established by himself. Then Parsons started to apply some tests on jobseekers in his occupation Office and to conduct career applications by comparing their features (Herr vd., 2004). First studies about career and counseling services in Turkey started to be made within the framework of Marshall Plan by Turkish instructors educated in USA .

In studies conducted within this framework, firstly some interest and ability tests which are used for career leading were adapted to Turkish and scale development studies were started be made in compliance with our culture. Later, Guidance and Research Centers (RAM) were opened and the first undergraduate program was opened in Ankara University and the first postgraduate program was opened in Hacettepe University (Yeşilyaprak, 2012). In our day perspective fort he concept of career has changed. Shift from occupational guidance to career counseling is seen as a paradigm shift (Yeşilyaprak, 2012). Career has become an important subject which should be planned from the beginning of university life for the time of being student. Students are at the point of exploration regarding their career in their university years and evaluate their choices during this time (Martens ve Lee, 1998). Therefore, it very significant to lead students who are at the point of exploration to choose the correct one. University students can form a successful way for themselves when they decided to be where in the future by means of career planning. Bowen (2001) discusses factors affecting success of students' career in his study. Occupational guidance of instructors in the department, every kind of support, seminars, organization of education programs and sponsorship provided by the faculty in the campus, share of experience about postgraduate choice of occupation and the university2s support for students about their occupational life are some of factors affecting the success of the career. Similarly, it has recently been seen in studies conducted on university students that university staff, career centers and career

[1] Hacettepe University, Carrier Research and Application Center, karmer@hacettepe.edu.tr

web sites are effective in choice of career (Dalkıranoğlu, 2013). Therefore, Career Centers have very significant role especially in the process of exploration of careers. Within this scope, universities' career centers should also be included in the process of career management as well as individual responsibilities. In the current education system, career centers try to meet demand and needs of students who ask from them to help about career(Reardon and Bertoch, 2010). Besides this, career centers have significant roles in finding jobs of students after graduation, job applications, job interviews, test and methods to be used for getting a job, meeting representatives of the business world with students, forming a communication between business world and the university and making the university more well known. It is important to determine activities which can be included in functions of Career Centers taking significant responsibilities for leading educated young individuals to profession according their interests and abilities. Within this study it is aimed to make a comprehensive research on Career Centers on universities ranked among the most successful universities, to list all activities, features of them and to determine individuals conducting these activities. By this way, it is thought that this will contribute for Career Centers in newly established universities in our country to provide service at a systematic and advanced level.

Within the framework of the aim of this study, uaccording to Academic Ranking of World Universities-ARWU criteria the fisrt 10 univerties' carreer centers (Harvard University, Stanford University, California, Berkeley University, Massachusetts Institute of Technology, Cambrigde University, California Institute of Technology, Princeton University, Columbia University, Chicago University and Oxford University) have been analyzed accordign to criteria "countries, names of centers, groups provided services, activities provided for working personels and working deparmtent, used resources".

Method

Workign Group

Working group of this study is 10 universities which are among the most successful universities determined by ARWU ranking.

Data Collection

Web sites of the most successful 10 universities determine by ARVU ranking were scanned and all links of centers were researched in detail by researchers. Researchers gathered all data collected from the researches under common headings and descriptive statistics were obtained. Within this context, frequencies and percentages were calculated.

Findings

1) Findings Regarding Countries in Which Career Centers Are Available

When career centers are analyzed in terms of countries in which they are available, it is observed that these centers are available in England and USA. One of the findings obtained from the research is that career centers place in USA and England.

Table 1: Country in Which Career Center Is Available

Countries	**Frequency (f)**	**Percentages (%)**
United States of America	8	80
England	2	20
Total (N)	**10**	**%100**

As it is seen on the table, countries in which career centers are available have different frequency and percentages as United States of America (n=8; %80) and England (n=2; %20).

2) Findings Regarding Names of Career Centers

When career centers are analyzed in terms of their names, it is seen that they are ordered as career service(s), career development centers, career education centers and career centers.

Table 2: Names of Career Centers

Names of Centers	**Frequency (f)**	**Percentages (%)**
Career Service(s)	4	40
Career Development Center	4	40
Career Education Center	1	10
Career Center	1	10

Total	**10**	**%100**

As it is seen on the table, names given to career centers have different frequency and percentages as career service(s) (n=4; %40), career development center (n=4; %40), career education center (n=1; %10), and career center (n=1; %10).

3) Findings Regarding Groups Provided Service in Career Centers

When career centers are analyzed in terms of groups provided services, findings are undergraduate students, postgraduate students, post doctorate students, international students, graduates, handicapped students, students extending their academic year or semester, employees and research assistants.

Table 3: Groups Provided Service in Career Centers

Groups Provided Service	**Frequency (F)**	**Percentages (%)**
Undergraduate Students	9	25
Postgraduate Students	9	25
Post Doctorate Students	6	16.6
International Students	4	11.1
Graduates	3	8.3
Handicapped Students	2	5.5
Students Extending Their Academic Year Or Semester	1	2.8
Employees	1	2.8
Research Assistants	1	2.8
Total	**36**	**%100**

As it is seen on the table, groups provided service in career centers have different frequency and percentages as undergraduate students (n=9; %25); postgraduate students (n=9; %25); post doctorate students (n=6; %16.6); international students (n=4; %11.1); graduates (n=3; %8.3); handicapped students (n=2; %5.5); students extending their academic year or semester (n=1; %2.8); employees (n=1; %2.8) and reserach assisstants (n=1; %2.8).

4) Findings Regarding Groups Giving Support in Career Centers

When career centers are analyzed in terms of groups giving support, it has been seen that graduates, employees, faculty staff and parents are included in these groups.

Table 4: Groups Giving Support in Career Centers

Groups Giving Support	**Frequency (f)**	**Percentages (%)**
Graduates	9	37.5
Employees	9	37.5
Faculty staff	3	12.5
Parents	3	12.5
Total	**24**	**%100**

As it is seen on the table, groups giving support in career centers during providing service have different frequency and percentages as graduates (n=9; %37.5); emplyoees (n=9; %37.5); faculty staff (n=3; %12.5) and parents (n=3; %12.5).

5) Findings Regarding Working Personnel and Working Department in Career Centers

When career centers are analyzed in terms of centers personnel and working department, findings are respectively research department (research specialist), labor and employment departments (employment assistant, relationships of employees, coordinator of the employee, job interview in the campus, coordinator for recruitment in the campus), career counseling, coordination department (career coordinator), department of services for students (undergraduate and postgraduate career services, career services for students extending their academic year or semester), department of internship, department of preparatory year for the medicine faculty, specialty (knowledge specialty), assisted services department (information about counselee and data services, manager of external relationships and activities, graphics designer, public relations, marketing, systems analyst, welfare analyst, fundraising offices), administrative department (dean, assistant dean, director, deputy director, program director, senior deputy director, manager, administrative assistant, administrative staff).

Table 5: Personnel and Working Department in Career Centers

Personnel and Working Department	**Frequency (f)**	**percentages (%)**
Research Department	1	1,6
Specialty (Knowledge specialty)	1	1,6
Preparatory Class for the Medicine Faculty	2	3,3
Department Of Service For Students	3	4,9
Labor And Employment Departments	5	8,2
Department Of Internship	5	8,2
Career Coordinator And Coordination Department	5	8,2
Career Counselor	7	11,5
Department Of Assisted Services	9	14,8
Administrative Department	23	37,7
Total	**61**	**%100**

As it is seen on the table, departments and personnel in career centers have different frequency and percentages as research department (n=1; % 1,6), specialty (n=1; % 1,6), department of preparatory year for the Medicine Faculty (n=2; % 3,3), department of service for students (n=3; % 4,9), iş labor and employment department (n=5; % 8,2), department of internship (n=5; % 8,2), career coordinator and coordination department (n=5; % 8,2), career counselor (n=7; % 11,5), department of assisted services (n=9; % 14,8), administrative department (n=23; % 37,7).

6) Findings Regarding Activities Conducted by Career Centers

When activities conducted by career center are analyzed, it is seen that these activities are science and technology fairs (computer forum job fairs, Harvard biotechnology fair, data analysis and technology fair), fairs named according to regions (Asia career fairs, Asia Pacific employment night, Europe career fairs, Latin America fairs), fairs according to genders (career fair for women), fairs according to academic semesters (spring semester career fairs, winter semester career fairs, fall semester career fairs, summer opportunities activity, summer opportunities fair, summer internship meeting), fairs directly aiming at students (fairs for postgraduate students, graduates, international students and transferred students, Harvard graduate student fairs), fairs on economic subjects (banking and finance education, investment banking fair), fairs on industrial subjects (boutique consultancy, management consulting, marketing and advertising fairs), fairs according to days (friday fairs), fairs peculiar to the field of law (attorney career fairs, law officials activity,

law school fair), fairs for job interviews (job interview, fair for preparing for job interview, Boston fair for preparing for job, fairs in campus for job interviews), general fairs on career (fair of steps for success, beginning career fair, environmental design career portfolio, environmental and sustainable development fair, consulting activity, natural resources career activity, world-energy and environment career fair, entrepreneurship fairs, meetings on current subjects of career, Harvard estate career fairs, exploration of career fair, exploration of career seminar, preparation of career portfolio, beginning to career fair, Oxford career fair, international fairs), fairs for engineers (environmental engineering career fair), internship based fairs, career fairs for specific disciplines (public relations, construction and design fairs, statistics based fairs, math fair, education based fairs (education career fairs), health based fairs (global health fair, art fairs, social sciences fairs, fairs for specific professions, medical school, media network -Crimson magazine and media fairs-, administration).

Table 6: Activities Conducted By Career Centers

Name Of The Activity	Frequency (F)	Percentage (%)
Fairs According To Genders	1	0,9
Fairs According To Days	1	0,9
Fairs On Industrial Subjects	3	2,9
Fairs On Industrial Subjects	3	2,9
Fair For Job Interview	3	2,9
Fairs Named According To Regions	4	3,8
Fairs Peculiar To The Field Of Law	4	3,8
Internship Based Fairs	6	5,8
Science And Technology Fairs	6	5,8
Fairs Directly Aiming At Students	7	6,8
Fairs On Economy	7	6,8
Fairs For Engineers	11	10,7
Fairs According To Semesters	13	12,6
General Fairs On Career	16	15,5
Career Fair For Special Disciplines	18	17,5
Total	**103**	**%100**

As it is seen on the table, activities conducted by career centers have different frequency and percentages as fairs according to genders (n=1; % 0,9), fairs according to days (n=1; 0,9); fairs on industrial subjects (n=3; % 2,9), fairs for job interviews (n=3; % 2,9), fairs named according to regions (n=4; % 3,8), fairs according the field of law (n=4; % 3,8), fairs peculiar to the field of law (n=4; % 3,8), internship based fairs (n=6; % 5,8faris on science and technology (n=6; % 5,8), fairs directly aiming at students (n=7; % 6,8), faris on economy (n=7; % 6,8), fairs for engineers (n=11; % 10,7), fairs according to semesters (n=13; % 12,6), fairs on career (n=16; % 15,5), fairs for special disciplines (n=18; % 17,5).

7) Findings Regarding Resources Used in Career Centers

When resources used in career centers, findings are regulation of CV (resume builder), job & internship guide, online counseling program (Stanford graduate counseling online counseling program), online database (gradlink online database), social network (LinkedIn, Harvard student/graduate forum), magazines, articles, videos, books (occupational outlook handbook), career guide (California occupational guides, Cambridge careers guide, cardinal career, career quick guides, career insider, crimson career, crimson compass, insidejobs, my next move, myplan.com, o*net online, tree server).

Table 7: Resources Used in Career Centers

Resources	Frequency (F)	Percentage (%)
Regulation Of CV	1	4,5
Job & Internship Guide	1	4,5
Online Counseling Program	2	9,0
Social Network	2	9,0
Magazines, Articles, Books And Videos	3	13,6
Career Guide	12	54,5
Total	22	%100

As it is seen on the table, resources used in career centers have different frequency and percentages as regulation of CV (n=1; % 4,5; job and internship guide, n=1; %4,5; online counseling program (n=2; %9,0), social network (n=2; % 9,0), magazine, article, video and books (n=3; % 13,6) and career guide (n=12; % 54,5).

CONCLUSION

In this study, career centers of the most successful 10 universities in the world have been analyzed according to criteria determined by Shanghai Jiaotong University Academic Ranking of World Universities- ARWU. In ARWU criteria, five criteria have been determined as education, research, the number of citations, technological development and international perspective and performances of universities in these 5 fields have been evaluated and success ranking of universities has been formed. At this point, the finding evaluating the study in terms of *"countries in which career centers are available"* is analyzed, it is seen that 8 of the most successful universities in the world are in United Sates of America (n=8, %80); and the rest 2 of them are in England (n=2, %20). Studies on career counseling in United Sates of America are analyzed in 6 terms. First of them is 1890-1919 studies in which settlement services were important; the second one is 120-1939 studies including educational guidance services in the primary and secondary schools; the third one is 1940-1959 studies which focused on mostly colleges and universities and in which education of psychological counselors became important , the fourth one is 1960-1970 studies in which organizational career development started; the fifth one is 1980-1989 studies in which shift from the industrial age to the information age and independent application of career counseling developed; and the sixth one is studies which have been conducted since 1990 and in which technology is used in career counseling studies and internationalism, multicultural career counseling studies have been conducted and transferring from the school to the work has been focused (Pope, 2000). Within this scope, adapting a rooted consideration like American School, in studies to be conducted for career centers can be effective in the success of studies; as studies conducted in United States of America have been developed for a long time and have been restructured according to current needs of the day.

In the study conducted according to *"Giving names of career centers",* it was found that career centers are named in different manners. While giving names of career centers it was stated that "career service(s)" (n=4, %40) and "career development center" (n=4, %40) were mostly used, furthermore; "career center" (n=1, %10) or "career education center" (n=1, %10) were used. It can be said that names of career centers can be different according to their services. It can be also stated that in career centers of the most successful 10 universities in the world, studies on general career services, career development and education have been conducted. Stanford University Career Development Centre, 2014; USCB Career Services, 2013). Considering that needs and expectations for each of career counseling can be different, it might be helpful to vary studies as services, development and education categories and to regulate services provided in career centers according to needs of the individual. Therefore career centers within the university prepare annually or some yearly strategic plan and/or career planning guidelines determining studies to be conducted, in fields of education, development and service for career counseling. (Princeton University Career Services, 2013)

According to criteria of *"Groups provided services by career centers"*, the finding of the study is that services are provided for sepecific groups. It is seen that groups provided services change, this is respectively as follows: undergraduate students (n=9; %25), postgraduate students (n=9; %25), post doctorate students (n=6; %16.6), international students (n=4; %11.1), graduates (n=3; %8.3), handicapped students (n=2; %5.5), students extending their academic year-semester (n=1; %2.8), employees (n=1; %2.8) and research assistants (n=1; %2.8). Herr, Rayman and Garis (1993) state that the aim of career centers is to encourage students to be included in the process in which they explore their peculiarities, get information about business world and use all information in their realistic and satisfying career and in their career planning, and use them to achieve these aims (Akt., Brawley, 1996). As it is seen, principal purpose of career centers is about processes regarding the student and career way of the student. Besides this, the mentioned finding is in parallel with the study of Litoiu and Oproiu (2012) emphasizing importance of career counseling services for graduates and employees in career centers. Besides these groups, career services are also specifically provided for various groups such as students extending year or semester, international students and handicapped students. Similarly in the study of Heppner and Johnston (1994) discussing points to be considered in planning of career services, it is stated that needs resulted from special situations such as ethnic origin, physical or mental disorder, being a woman, ethnic differences should be considered in the planning of career services.

According to *"groups giving support"* criteria about services provided in career centers, it was found that it is frequently gotten support from graduates (n=9; %37.5) and employees (n=9; %37.5) and form the faculty personnel (n=3; %12.5) and parents (n=3; %12.5). Einersen (2003) emphasizes in his study on career centers that career services and programs can be conducted together with graduates and also support can be gotten

from parents in this process. It has been seen that some expectation have been determined by employees for graduates, in studies conducted on this subject. These are determined as transferable skills, conforming with work environment, working actively in the group, communication skills and taking responsibilities (Melrose and Reid, 2001); enthusiasm for learning, tolerance, commitment to the work and dealing with stress (Harvery and Green, 1994). Evaluating the given information, career services can be planned and provided for students in a manner to meet expectations of employees by providing that career center is in contact with employees. Also, Salva (2014) states that academic departments in the university, faculty personnel and other staff should be in contact with establishes/institutions as well as should be in cooperation with academic communities in the process of services' definition, design and application.

When findings discussed in this study are analyzed according to criteria of *"personnel and working department in career centers"*, it is seen that there are many departments in career centers. It is also seen that personnel having different expertise in departments are employed. The highest frequency among these departments belongs to administrative department (n=23; %37,7). Reason of this frequency can be understood by considering that availability of different departments in career centers and organization this difference or management of it is important. Furthermore, in order to facilitate operation of administrative departments, assisted services department including public relations, graphic design, and system analyst is one of the departments placed at the second rank. In addition to this, career counseling department forming the main service of career centers is the third one. From the general view for all service departments, it is observed that each of the services aims to provide career service for students and is available almost for all types of career services (labor and employment, research, internship etc.).

When findings obtained according to *"activities provided by career centers"* are reviewed, it is seen that there are career fairs special for different target groups, subjects or disciplines. It has been observed that career fairs for special disciplines (math, education, statistics, art, health etc.) are the most frequent fairs among other fairs (n=18; %17,5). Furthermore; general fairs on career (fairs for current career subjects, career exploration fairs, entrepreneurship fairs etc.) are the second one in terms of frequency (n=16; %15,5). Also, fairs according academic semesters (fall, spring, summer and winter fairs) are among the most frequent fairs (n=13; %12,6). Considering variable in career activities, it is seen that different factors in universities (being international, different disciplines, gender, semesters etc) are taken into consideration and regulated according to needs.

Considering *"resources used in career centers or proposed to individuals applying these centers"*, resources having the career guidance content (n=12; %54,5) are one of the most frequent findings. Following this finding, magazines, articles, books or videos (n=3; %13,6) are among the important resources. Besides, regulation of CV, online counseling on job and internship, online database and social network are some of the resources to be used. It can be said that variety of resources (online, written and published, social network, databases etc.) has a comprehensive and valid content of guidance services in the process of providing career service. With this study it is aimed to analyze career centers of the most successful 10 universities in the world according to various criteria and to show good examples regarding career centers. Findings of the study can guide for one who will make a research on this field, will be assigned in structuring of career centers and who are working in career centers.

REFERENCES

Brawley, K. T. (1996). *Shaping the future of the community college student development program: A one-stop career center system model.* Doctoral Dissertation. George Mason University, Virginia.

Dalkıranoğlu, M. A. K. T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği Career Perceptions of New Graduates: Anadolu University Example

Einersen, C. C. (2003). *Occupational wellness: Mission of career services and programs at jesuit colleges and universities.* Doctoral Dissertation. Fordham University, New York.

Harvery, L. & Green, D. (1994). *Employer satisfaction.* Centre for Research into Quality, University of Central England.

Heppner, M. & Johnston, J. (1994). Evaluating elements of career planning centers: Eight critical issues. *Journal of Career Development, 21*(2), 175.183.

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through*

Litoiu, N. & Oproiu, C. G. (2012). The need of career counseling in universities: A competencies-based approach. *International Conference of Scientific Paper,* 369-374.

Martens, M. P., & Lee, F. K. (1998). Promoting life-career development in the student athlete: How can career centers help?. *Journal of Career Development*, *25*(2), 123-134.

Melrose, M. J. & Reid, M. D. (2001). A quality career centre. *Quality in Higher Education, 7*(3), 207.216.

Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly, 48*, 194-211.

Princeton University Career Services. (2013). Career Planning Guide 2013-2014. Erişim Tarihi: 02.11.2014, http://careerservices.princeton.edu/sites/career/files/2013-2014-Career-Planning-Guide_0.pdf

Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2010). Student motivation and program participation. *Journal of College Student Development*, *51*(6), 716-722

Salva, W. M. (2014). *A comparative study of how career services staff responds to students' employment search.* Doctoral Dissertation. Temple University, Philadelphia.

Stanford University Career Development Centre. (2014). Career Guide 2014-2015. Access Date:10.11.2014,https://studentaffairs.stanford.edu/sites/default/files/cdc/files/Stanford_CG_14-15.pdf

Stead, G. B., & Watson, M. B. (1998). Career research in South Africa: Challenges for the future. *Journal of Vocational Behavior*, *52*(3), 289-299.

Şimşek Ş., Çelik A., Akgemci T., Soysal A., (2004). Kariyer Yönetimi, Can Yayınları, İstanbul.

the lifespan (6th ed.). Boston: Pearson Education Inc.

University of California, Santa Barbara (UCSB) Career Services. (2013). Strategic Plan 2013-2016. Erişim Tarihi: 03.11.2014, http://career.sa.ucsb.edu/files/docs/handouts/ucsb-career-services-strategic-plan-2013-2016.pdf

Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme (Paradigm shift in proffesional guidance and career counseling and results from the point of Turkey). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,(Educational Sciences In Theory And Application) 12*, *1*, 111-1

ANALYSIS OF UNDERGRADUATE STUDENTS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING AND GUIDANCE

Seval Kızıldağ[1]
Hacettepe University
kizildag@hacettepe.edu.tr
Didem Aydoğan**
Gazi University
didempdr3@yahoo.com
Arif Özer***
Hacettepe University
arifozer@hacettepe.edu.tr

ABSTRACT

Career obstacle means negative conditions which make difficult, prevent or restrict the individual's choice of career in his/her life. Removing career obstacles or decreasing them will contribute to positive developments and right and quick progress of individuals in their choices of career. Considering this, descriptive method has been used in this study in which effects of gender, perceived family support, general self-efficacy and universities on career choices of individuals are discussed. Dependent variable (criteria) of the study is career obstacle; independent variables of the study are gender, general self-efficacy and universities. Working group consists 295 students who are students at the department of Psychological Counseling and Guidance in Gazi University and Hacettepe University in 2014-2015 academic years; and 258 of them (87.5%) are women while 37 of them (12.5%) were men. In order to collect data in the study, Personal Information Form and Perceived Family Support Survey developed by researchers; Perceived Career Obstacles Scale developed by Sürücü (2011) and General Self-Efficacy Scale adapted by Aypay (2010) to Turkish were used. According to findings; results of relation of variable of gender with career obstacle showed that perceived family support of male students is at a low level; however, as perceived family support of female students increase, their level of career obstacle decreases and there is not any difference for career obstacle in terms of universities. Since the variable of career obstacle is discussed within a homogenous group in this study, it can be proposed for next studies to plan to study on special groups having possible career obstacles.

Key Words: Career Obstacle, General Self-Efficacy, Perceived Family Support, Undergraduate Students of Psychological Counseling and Guidance Department

INTRODUCTION

Career obstacle means negative conditions which make difficult, prevent or restrict the individual's choice of career in his/her life . Swanson and Woitke (1997) define career obstacle as events and conditions making difficult the individual's career development. Perceived career obstacle plays an important role in the career process. Facing with career obstacles in the departments chosen by university students and in their career planning can cause individual and social problems. If the individual cannot achieve his/her career targets, this can affect his/her other parts of his/her life. Obstacles can cause to lose motivation of individuals in their professional development process or in their personal life. It is seen that career obstacles are discussed within the framework of Social Cognitive Career Theory (SCCT) in the literature. SCCT suggests that the individual has some active responsibilities in their career development but external factors which cannot be controlled such as social and economic conditions can also emerge (Sürücü, 2011). Also according to this theory, occupational interests, personal aims of the individuals, expectations, success and failures affect their learning experience. Crites (1969) categorizes career obstacles as internal (e.g. self-conception, motivation for success) and external obstacles (discrimination, salary) (akt. Lee, Yu ve Lee, 2008). Internal obstacles are conditions about the individual such as motivation, self-confidence, personal characteristics etc while external obstacles are about socio-cultural environment features (e.g. gender roles, opportunities, financial situation, working conditions etc.). Lent, Brown and Hackett (2002), found that economic concerns are the most frequently seen obstacle for students' ideal career life. Besides this, personal difficulties (e.g. non-adaptation, time management), personal restrictions (e.g. concerns about abilities, problems about academic success) and negative social/family effects are also regarded as obstacles. McWhriter, Hackett and Bandalos (1998) state that support gotten from parents and instructors is an important precursor for educational and career expectations. In the literature, career obstacles are respectively salaries and funds (Lander, Hanley and Atkinson-Grosjean, 2010), financial subjects, personal difficulties (depression, non-adaptation to the university, time management etc.), non-considering skills (problems about the perceived abilitiy and academic progress) and negative social/family effects, role conflicts, excessive educational requirements,

[1] Seval Kızıldağ, is the person who will make presentation and will be contacted.

negative experiences of school/work, working conditions/ reinforcers (Thompson, 2013). It is seen that the concept of the career obstacle is in relationship with many variables in the literature. For instance, secure attachment (Wright, Perrone-McGovern, Boo and Vannatter White, 2014), competence levels of decision-making on career (Albaugh and Nauta, 2005), exhaustion (İnandı, 2009), career choice behavior (Shelley Tien, Wang and Liu, 2009), career ideas (Rivera, Chen, Flores, Blumberg and Ponterotto, 2007) are some of variables which are in relationship with career obstacle. There are many studies discussing gender in terms of its importance as an important factor for career obstacle. In these studies, it has been found that career obstacles perceived by women are higher than the ones perceived by men (Rague-Bogdan, Klingaman, Martin ve Lucas, 2013; Shelley Tien, Wang and Liu, 2009; Albaugh ve Nauta, 2005).
It is stated that environmental support or resources are also important variables for the choice of career and maintaining of it, as weel as gender (Lent Brown and Hackett, 2000). In studies discussing career obstacles and social support variable, it has been found that family support explains educational and career obstacles (Rague-Bogdan, Klingaman, Martin and Lucas, 2013), and there is a negative relationship between career obstacle and career support (Fabian, Ethridge and Beveridge, 2009). From the systematic approach, manner of relationship of individual with other systems and benefitting from such supports are important in terms of psycho-socio development. Within this context, it can be said that family support is one of the most significant supports for the individual. Özbay (1196) states that students getting support from their parents and friends can solve their problems before problems become more complex and therefore they are more successful than others. Kartal and Çetinkaya (2000) state that structure of social network of students (support systems) is mostly about family members and mother is on the first rank in the social network. Yıldırım (1997) discusses resources from which support is gotten according to relationship degrees; and the individual's family, friends, neighbors and social groups of which the individual is a member are include in the first degree; he also suggests that social, political and economic support units are on the second degree.

Self-efficacy level of the individual is also one of the significant concepts for career development of the individual, as well as family support. Self-efficacy is defined as belief of the individual for showing accurately behaviors which are necessary for getting expected results within a specific context (Bandura, 1977). Considering this definition, generalization of the concept of self-efficacy for all situations in the individual's life is regarded as "general self-efficacy". General self-efficacy means the belief of the individual on his/her competence for dealing with stressful and challenging life conditions (Scholz and Schwarzer, 2005). The individual's previous successes and failures can affect his/her general self-efficacy perception. In a study made by Perrone, Civiletto, Webb and Fitch (2004), it has been found that students exposed to career obstacle have lowe result expectations. However, self-confidence, in other words the individual's belief on being successful has a supportive role in dealing with obstacles (Hackett ve Byars, 1996; Lent Brown and Hackett, 1994). From this point, removing career obstacles or decreasing it will contribute to positive effects and accurate and quick progress of the individual in the career development.
In the literature, there are many variables associated with career; and within the scope of this study the relationship among general self-efficacy perceptions, family support and gender variables. In the Turkish family structure, very flexible or strict restrictions in the relationship between members of family play a significant role in career development. Also, general self-efficacy level of individuals is one of the important variables for understanding career obstacles. These variables should be evaluated depending on assumption that they affect career planning of university students; and this evaluation is necessary for career services provided for students. It is important that candidates of psychological counselor being educated in Psychological Counseling and Guidance (PCG) program which is included in the scope of this study determine possible reasons for their career obstacles and make studies to shift them; in terms of planning of preventive and developing studies to be provided for students. With this reason, the aim of this study is to analyze PCG students' career obstacles according to general self-efficacy, gender, perceived family support.

1. Method

1.1. Working Group: Working group consists 295 students who are students at the department of Psychological Counseling and Guidance in Gazi University and Hacettepe University in 2014-2015 academic years; and 258 of them (87.5%) are women while 37 of them (12.5%) were men. Besides, average monthly income of students included in the working group is 2334.26 TL. 272 of these students (92.2%) stated that they willingfully chose the department of Psychological Counseling and Guidance, while 22 off them (7.5%) stated that they didn't willingfully choose the department. Students included in the research group stated that they respectively get support from their family (n=119, 40.3%), from their friends (n=71, 24.1%) and from their academic advisers/ lecturers (n=64, 21.7%).

1.2. Data Collection Tools: Information about measurement instruments and psychometric features is given in the following:

1.2.1. Personal Information Form: In order to show demographical information about students included in the working group, researchers prepared a form consisted of four question in total (gender, average monthly income of the family, reason for choice of the department of Psychological Counseling and Guidance and from whom they get support when they need).

1.2.2. Survey on Perceived Family Support in Career Obstacles: Survey on Perceived Family Support in Career Obstacles was developed by researchers in order to determine social support level of family for career in the working group. This survey is consisted of three articles and it is Likert type 5-ranked. The lowest point in the survey is 3 and the highest one is 15.

1.2.3. Scale of Perceived Career Obstacles (SPCO) : Scale of Perceived Career Obstacles (SPCO) was developed by Sürücü (2011) by conducting on 507 university students. The scale has 8 sub-dimension and 33 articles. It is a 5-Likert type (1: Never agree- 5: Totally agree) scale. High points gotten from the scale indicates density of career obstacles perceived by individuals. Total point and sub-scale points can be calculated from SPCO. Total point range of the scale is 33-165. Within the scope of construct validity of the scale, Exploratory and confirmatory factor analysis techniques were used. After use of exploratory factor analysis technique, 8 factors having eigenvalue higher than 1.0 were determined. These factors are gender discrimination, future of the profession and restriction of employment market, education for profession and challenge of working conditions, obstacles related to ability and interest shortage, lack of motivation and insufficient preparation, moving, personal problems and family and environment. Also, results of confirmatory factor analysis techniques of SPCO back up 8-factor structure determined by the exploratory factor analysis techniques (Sürücü, 2011). Within the scope of reliability of the scale, Cronbach's alpha coefficient was calculated and test- retest methods were used. Coefficients of internal dimensions of SPCO are in the range of .53 and .91, and is related to retest of the instrument and the highest stability factor is related to moving and the lowest stability factor is related to dimensions of future of the profession and labor market restrictions (Sürücü, 2011).

1.2.4. General Self-Efficacy Scale (GSES): General Self-Efficacy Scale developed by Schwarzer and Jerusalem (1995) and adapted to Turkish by Aypay (2010) was used in the study in order to measure general self-efficacy of students. The scale is consisted of 10 articles and is 4-Likert type (1=totally incorrect-4 =totally correct).

Psychometric features of the scale were analyzed on 693 students. Factor analysis and Varimax rotation techniques were used for structure validity of the scale; and within the context of validity of the scale, Pearson product-moment correlation analysis techniques were used in order to determine the relationship with Scale for Dealing With Stress and Rosenberg Self-Esteem Scale. As a result of structure validity studies, a structure consted of two components as effort and resistance, ability and trust of which eigenvalue is higher than 1. Within the framework of reliability of the scale, the calculated alpha internal consistency coefficients are .79 for the first dimension, .63 for the second dimension and .83 for the total scale. Correlation coefficient calculated for test-retest reliability coefficient of the scale shows that there is a meaningful relationship (r=.80, p<.001)'dir (Aypay, 2010).

1.3. Process Way: Collecting data process of the research was conducted by researchers. In the research scales were turned into a battery and applications were conducted in groups. In the research, participants were shortly informed about scale battery. Time for the research was approximately 15 minutes.

2. Findings

Descriptive method was used in this study in which effects of gender, perceived family support, general self-efficacy and universities on career obstacles were analyzed. Dependent variable (criteria) of the study is career obstacle; and independent variables of the study are gender, general self-efficacy and universities. Perceived family support is thought to be a mediator for the relation between gender and career. Pearson correlation coefficients and average ss and n values in variables are given in Table 1.

Table 1: Descriptive Statistics (n= 285)

Variables	$\bar{x}$	ss	Gender (Male)	Support	Self-competence	Career obstacle	University (Hacettepe)
Gender (Male)							
Support	13.60	1.48	-.15*	.72			
Self-competence	21.04	4.42	.07	.010	.79		
Career obstacle	59.26	16.42	.12	-.37**	-.15*	.92	

University (H)	.02	-.04	.01	.07

Internal consistency coefficients (Cronbach's alfa)

* p< .05, ** p< .01

As it is seen on the table, there is a statistically negative relationship between being male and family support. Similarly, there is a negative relationship between family support perceived by students (r= -.37) and levels of self-competence (r= -.15) and level of obstacles. According to this, it can be said that as the perceived family support and self-competence increase, perceived career obstacle decreases. How these relationships observed between variables can be explained within the framework of the purposed model was tested by means of regression analysis and the results are given in Figure 1.

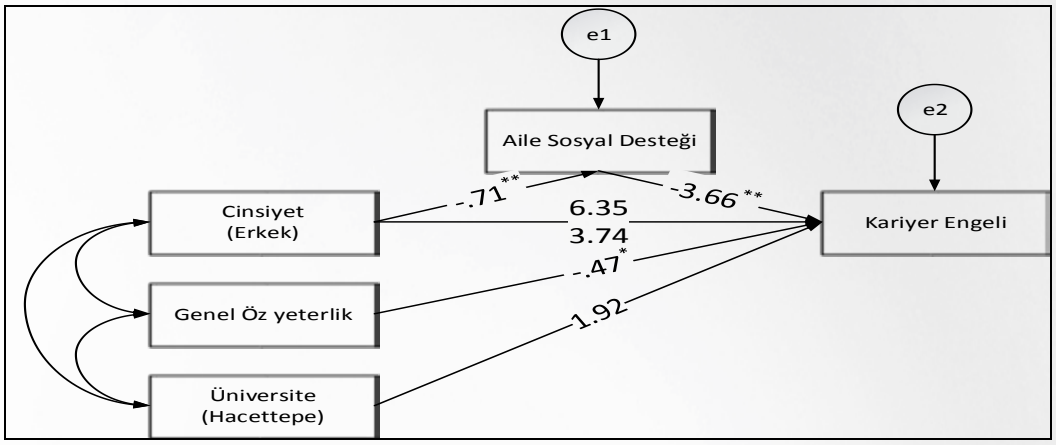


Figure 1: Non-Standardized Regression Coefficients

As it is seen on the Figure 1, an increase of one point in the perceived family support causes 3.66 point decrease in points obtained in career obstacle scale (t= -5.85; p= .00). Similarly , when effects of other precursors are controlled, each one-point increase in general self-efficacy scale causes .47-point decrease in points of career obstacles (t=-2.28, p= .02). Also, there statistically is not a significant shift in points of career obstacles, depending on universities of students of PCG (comparing students in Hacettepe University and Gazi University). Total effect of gender on career obstacle is (c) 6.35 points. In other words, male students got 6.38 more points than female students in the scale of career obstacle. This has a statistical importance (t= 2.20; p= .03). Besides, it was detected that when the perceived family support in the relationship between gender and career obstacle is tested, effect of gender on career obstacle decreases in (c′) 3.74 points. This 3.74-point difference between genders is considered as unimportant. This finding points out the mediator role of the family support between gender and career obstacle. In other words; if the gender is female, it increase the family support (a= .71; t= 2.73; p= .01); and increase in family support decreases career obstacles (b= 3.66; t= 5.85; p=00). Therefore; indirect effect of gender on career obstacle is (a.b) 2.60, and Bootstrap confidence interval is (GA)= .65 -5.08. Apart from these results, variables (precursors) in the model explain .15 of (R2) variance in points of career obstacle (F4, 280= 12.26; p= .00). According to Cohen's effect size, it can said that effects of independent variables on dependent variables are at the medium level (f2 >.15) (f2= .18).

CONCLUSION

According to findings of the study it has been determined that gender, university, perceived family support and general self-efficacy are variables explaining career obstacles of students at some levels. Firstly, it has been understood from findings of the study that as a result of relationship between gender and career obstacle, perceived family support of male students is at the low level while female students have more family support than males and as the perceived family support of female students, career obstacles decrease. Considering Turkish family structure, family support for female students are much more reinforced and encouraged while, it is expected from male students to be more independent and stand-alone. Social values, gender roles, religious and cultural factors are effective in this understanding. It can be said that females are more advantageous than males in terms of family support in career planning.

Another finding obtained from the research is that there is not any difference between PCG students of Hacettepe University and Gazi University in terms of career obstacle. This can be explained as standard

education given to students. Besides, students to graduate from these programs will have similar job and career opportunities (school counselors, career counselors, etc.) and this can be a reason for non-difference between universities. Furhermore, since Hacettepe and Gazi University are in the same city and students of them have similar opportunities and facilities, there is not any difference between the two universities' students.

According to findings obtained from studies, career obstacle has been discussed in terms of gender, perceived family support, and self-efficacy. However, considering the related literature and research results, studies including contextual factors can be made. Moreover, since the variable of career obstacle is discussed within a homogenous group in this study, it can be proposed for next studies to plan to study on special groups having possible career obstacles. Also, it can purposed for counselors and university students who will work in career counseling field to make empirical studies regarding the process as well as to make descriptive studies.

REFERENCES

Albaugh, L. M., & Nauta, M. N. (2005). Career decision self-efficacy, career barriers, and college women's experiences of intimate partner violence. *Journal of Career Assesment, 13 (3),* 288-306.

Aypay, A. (2010). Genel öz-yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması (A Study on Adaptation of General self-efficacy to Turkish) İnönü University, *Magazine of Faculty of Education, 11 (2)*, 113-131.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84 (2),* 191-215.

Fabian, E. S., Ethridge, G., & Beveridge, S. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case factors. *Journal of Rehabilitation, 75 (1),* 41-49.

Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly, 44,* 322-340.

İnandı, Y. (2009). The Barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality, 37 (8),* 1143-1152.

Kartal, A. ve Çetinkaya, B., (2009). Yüksekokul öğrencilerinin algılanan sosyal destek durumları ve soysal desteği etkileyen faktörler (Perceived Social Support for College Students and Factors Affecting Social Support) . *Fırat Sağlık Hizmetleri Magazine,12 (4),* 3-20.

Lander, B., Hanley, G. E., & Atkinson-Grosjean, J. (2010). Clinician-scientists in Canada: barriers to career entry and progress. *Plus One, 5 (10),* 1-7.

Lee, S. H., Yu, K., Lee, S. M. (2008). A typology of career barriers. *Asia Pasific Education Review, 9 (2),* 157-167.

Lent, R. W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Browm and Associates (Eds.). Career choice and development (4 th ed. Pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance (monograph). *Journal of Vocational Behavior, 45,* 79-122.

Lent, W. H., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36-49.

McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology, 45,* 166–181.

Özbay, Y. (1996). Üniversite öğrencilerinin problem alanları ile yardım arama tutumları arasındaki ilişki. *IV. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul,* 175-189.

Perrona, M. K., Christine, L. C., Webb, K., L., & Fitch, J.,C. (2001). Perceived barriers to and supports of the attainment of career and family goals among academically talented ındividuals. *International Journal of Stress Management, 11 (2),* 114-131.

Rague-Bogdan, T. L, Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-related parent support and career barriers: an investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly, 61*, 339-353.

Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F., & Ponterotto, J. G. (2007). The effects of perceived barriers role models, and acculturation on the career self-efficacy and career consideration of Hispanic women. *The Career Development Quarterly, 56,* 47-61.

Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The general self efficacy scale: multicultural validation studies. The *Journal of Psychology, 139 (5),* 439-457.

Shelley Tien, H. L., Wang, Y. F. & Liu, L. C. (2009). The role of career barriers in high school student's career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly, 57,* 274-288.

Sürücü, M. (2011). Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment, 5,* 431-450.

Thompson, M. N. (2013). Career barriers and coping efficacy among Native American studies. *Journal of Career Assessment, 21 (2),* 311-325.

Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & Vannatter White, A. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. Journal of Counseling& Department, 92, 36-46.

Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi güvenirliği ve geçerliği (Development, reliability and validity of perceived social support scale). *Hacettepe University Faculty of Education Magazine, 13,* 81-87.

JOB SEARCH BEHAVIOUR: THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL[1]

Burcu KÜMBÜL GÜLER[2]
Selin METİN CAMGÖZ[3]

ABSTRACT

Job search behaviour is regarded the as the most crucial and significant determinant of job search. In general, it is defined as the searching of alternative job opportunities. As unemployment is continuing to be widespread in almost every country, it has becoming more significant among increasing numbers of individuals' lives. This current study uses Blau's (1993) conceptualization of job search model for addressing job search behaviour. Blau (1993)'s model considers job search behaviour mainly in two stages: "preparatory job search" and "active job search". In preparatory job search, the individual searches for the opportunities in the job market, whereas in the active job search, the opportunities at the first stage are evaluated and behaviours including sending CV to a possible employer, interviewing with an employment agency are exhibited.

Psychological capital (PsyCap), on the other hand, is defined as an individual's positive psychological state of development. It consists of hope, self-efficacy, optimism and resilience components. The study hypotheses propose PsyCap as the main determinant of both preparatory job search and active job search behaviour.

According to the findings of the research based on 1015 seniors enrolling on a state university, hope and self-efficacy components of Psychological Capital are found as significant determinants of job seeking behaviour. More specifically, both hope and self-efficacy are found to be predictor of preparatory job search while only hope is found a significant determinant of active job search. Driving from the results, one might argue that, graduate candidates with higher levels of hope- who are determined to reach a goal while deriving path ways- are more effective at both preparatory and active job search behaviour. The results of the study is expected to contribute to the career counselors in their guidance to their consultancy process.

Keywords: Job seeking behaviour, psychological capital, positive psychology,

INTRODUCTION

Pervasive and chronic unemployment has been regarded as one of the most crucial problems affecting the individual, family and society in economic, social and psychological terms. Youth unemployment rate among university graduates is very high in our country. According to Turkish Statistical Institute June 2014 data, 22,2 % of young men and 29.3 % of young women, between the ages of 15-24 are unemployed. Hence, the pervasiveness of unemployment brings the need for the examination of the dynamics of labour market in terms of supply while probing employment creation. Unlike the prior studies addressing supply perspective of employment, the current study focuses on job search behaviour from the perspective of demand side and investigates the presuming effects of psychological capital as a psycho-social factor on predicting job seeking behaviour.

Factors such as rapid population growth, technological development, regional development differences, problems in education policy, insufficient respond to industry and market conditions, and rapidly growing young population lead increases in unemployment rates. Since the number of unemployed people increases, it becomes necessary to discuss the issue from different approaches of different disciplines and sciences (Cote, Saks and Zikic, 2006: 233).In this regard, job search behaviour emerged as a concept attracting especially researchers' attention in studies of unemployment. For instance, the meta-analysis of Kanfer, Wanber and Kantrowitz (2001) analyzing job search behaviour demonstrated that the most important and the main determinant of finding a job is "job search behaviour". In fact, job search which can be defined as search of employment opportunities has increasingly taken an important place in many people's life where layoffs and turnover rates commonly increase (Kümbül-Güler, 2012).

It is a persistent fact that individuals' feelings, thoughts and behaviours are important factors as well as economic dimensions of the job search behaviour. Therefore, exploring job search process only from the perspective of economic terms is considered as insufficient. Hence, scholars are discussing the necessity of considering both psychological and individual variables in exploring job search behaviour. For this necessity, this study analyzes *job search behaviour* with a main focus on psychological factors. More specifically, the

---

[1] English version of this paper was not translated by the authors.

[2] *Corresponding Author* Assoc. Prof. Dr., Kocaeli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Izmit-Kocaeli, e-mail: burcuguler@gmail.com

[3] Assoc. Prof. Dr., Hacettepe University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business & Career Center, Beytepe-Ankara, e-mail: selinm@hacettepe.edu.tr

plausible effects of *psychological capital*, on job search behaviour have been investigated. Psychological capital, drawing from positive psychology literature, is defined as the positive and developmental state of an individual as characterized by high self-efficacy, optimism, hope and resiliency (Luthans & Youssef, 2004). The data were obtained from 1015 senior students enrolling on a state university. This study has several contributions. First of all, it fills the gap in the literature by empirically investigating the relationships between positive psychological capital and job search behaviour. Second, the sample is noteworthy in terms of its quantity and quality. That is, the sample consists of senior students who are at the beginning of their career, specifically at exploration stage. Moreover, as the sample consists a huge number of students from various departments, this makes the findings of the current study more generalizable. Finally, the results of the study is expected to contribute to the job consultants who support the unemployed young people, in their guidance to their consultancy process by paying attention to psychological readiness.

1. THEORETICAL FRAMEWORK

1.1. Job Search Behaviour

Even though various definitions of job search behaviour exist, most of the scholars have recognized its multidimensional nature. For instance, according to Rogelberg (2007), job search behaviour means pursuing activities in order to get information about the market alternatives by spending effort and time. Kanfer et al (2001) defines job search behaviour as "the product of a dynamic self-regulatory process that begins with the identification of and commitment to an employment goal. This goal subsequently activates search behaviour designed to bring about the desired goal. Whereas, according to Barber et al (1994), there is a dimension of creating opportunity and it means to have an active role in job search. According to these authors, the process of job search consists of having knowledge about job opportunities, creating job opportunities and making a choice after the evaluation of these opportunities.

Job search behaviour has emerged as an important research area especially by economists since 1970s. According to the economic perspective, job search behaviour is defined in three-stage process: getting information about job opportunities, deciding to apply to the job, depending on the received information, accepting the proposal (McFadyen & Thomas, 1997: 1464). Since 1985s job search process, which started to be one of the interest areas by psychologists and other behavioural scientists, has been investigated with a psychosocial perspective. In the model of psychosocial job search, motivational reasons leading the individual to seek job are researched. In this model, demographic, personal and cognitive variables, environmental factors, social networks are included in the process of job search and finding, rather than macroeconomic explanations (Kümbül-Güler, 2012). In the literature, studies which have been conducted for determining factors affecting job search behaviour from psychosocial point of view have generally focused on self efficacy (Ellis ve Taylor, 1983), extraversion and responsibility (Wanberg vd., 2000), positive affect (Cote, Saks and Zikic, 2006) and internal locus of control (Caliendo vd., 2010).

Some theoretical models have been purposed about job search behaviour (see Barber vd., 1994; Soelberg, 1967; Zikic and Saks, 2009). Within these models, job search model purposed by Blau (1993) was adopted in this study. Before that, it will be useful to give some information about Soelberg's "Generalized Decision Process Model" which leaded the study of Blau. The four stages in Soelberg's model are as follows: 1) Definition the desired job 2) planning of the job search 3) search and choice of the job and 4) approval of the decision and commitment to the decision. At the first stage, the individual tries to determine ideal job for himself/herself before starting to seek a job. Here, there is a list in his/her mind which is not written and which includes "personal values" and "perceived job features". At the second stage, the individual searches resources like time, effort and money which will help getting information about first job choices. At the third stage, the individual uses mediator services for employment, ask some questions to people in his/her environment and starts to get support from mechanisms which help for search job. At the final stage, the individual commits to the job chosen and announces the choice to people around (Power and Aldag, 1985).

In the model proposed by Blau (1993) adopted from Soelberg, the job search behaviour is discussed in two stages as "preparatory job search" and "active job search". At the first stage, the individual searches whether his/her desired choices are available on the market or not. He/she makes the search by reading job advertisements in newspapers, magazines, in a professional association or on the internet and by talking about possible positions with his/her friends or close environment. At the second stage called as active job search, the individual evaluates alternatives mentioned at the first stage and sends CV to the possible employers and contacts with a company or an employment agency. Also Blau mentions significantly about the importance of effort for job search in the job search behaviour. Effort for job search is regarded as a dimension including spending energy and time while searching for a job (Kümbül-Güler, 2012).

1.2. Psychological Capital

Psychological capital is known as a personal characteristics on which positive organizational behaviour school studies in the light of positive psychology movement. Positive psychology approach leaded by Martin

Seligman emphasizes that, rather than weaknesses, strengths of the individual should be focused on (Luthans, 2002: 696). Positive psychology was suggested by Maslow, Fromm and Rogers for the first time in the context of humanistic psychology in 1960s, but it was named by Seligman (2002a) who was the CHAIRman of American Psychology Association in 1998. By this way Seligman announced a new movement emphasizing what is correct rather than what is incorrect. According to Seligman, psychology is not a science analyzing only disorders, weakness and injuries; psychology should also analyze strengths and virtues. For him, treatment is not only to fix the incorrect; it is also to build the correct. This new movement led a change by adding more positive aspects in life to the general sense of psychology suggesting fixing the incorrect (Wright, 2003: 437).

The implication of positive psychology in the organizational settings, positive organizational behaviour is considered as measurable, improvable and manageable work life positive personal characteristics. "Positive psychological capital" or only "psychological capital" gathers these characteristics. Psychological capital can be associated with concepts like human capital, social capital. Human capital which is regarded as the first-generation approach in which employees are valuable, focuses on "what the individual knows" and give importance to the individual's knowledge, skills and experience. Social capital regarded as the second generation capital focuses on "whom the individual knows" and human relations, value of networks and feeling of trust between individuals, depends on the principle suggesting that individuals are not alone in a society. As the last-generation approach, positive psychological capital focuses on "who is the individual" and on how the individual positively perceive and evaluate himself/herself (Luthans vd., 2004). Shortly, it is a composite construct of positive characteristics to which the individual can have; and apart from stable characteristics or characteristics which is difficult to be changed; these characteristics can be developed. In this direction, positive psychological capital is "an individual's positive psychological state of development" and is characterized by; *self-efficacy* (Bandura, 1994) which is defined as beliefs of individuals in their abilities to get a performance level to control events affecting their life; *hope* (Snyder, 1995) which is defined as individuals' instincts for movement for achieving targets and thinking process on finding ways to achieve these targets; *optimism* (Carver and Scheier, 2002) which can be defined as tendency to hope; *resilience* (Luthans, 2002) which is defined as ability of individuals to successfully deal with adverse situations, stress and risk.

To sum up, it is proposed that psychological capital components will act as predictors in the planned behaviour of individual for starting a job, in other words in job search behaviour. The proposed hypotheses are as follows:

H1: Self-efficacy component of psychological capital positively predicts the preparatory job search behaviour.
H2 Self-efficacy component of psychological capital positively predicts active job search behaviour.
H3: Hope component of psychological capital positively predicts the preparatory job search behaviour.
H4: Hope component of psychological capital positively predicts active job search behaviour g.
H5: Optimism component of psychological capital positively predicts the preparatory job search behaviour.
H6: Optimism component of psychological capital positively predicts active job search.
H7: Resilience component of psychological capital positively predicts preparatory job search behaviour.
H8: Resilience component of psychological capital positively predicts active job search behaviour.

2. METHOD

2.1. Sample

Data were collected from senior students registered in formal education and evening education programs of a state university. "Stratified sampling technique" is used in order to ensure the representatives of the universe. In stratified sampling, the strata are formed based on members' shared attributes or characteristics. The sample from each stratum is taken in a number proportional to the stratum's size when compared to the population. The main advantage with stratified sampling is it captures key population characteristics in the sample. Accordingly, the students included in the sample were represented as proportional to the each department of the university.

Out of distributed 1030 survey forms, 1025 were returned (with a response rate of 99 %). The final usable number of surveys was 1015. Among the respondents, 56% of participant were women, 43% of them were men. According to type of undergraduate education, 64% of students are from the formal education program, 35% of them are from the evening education program. Moreover, the average age of the participants was 23,4.

2.2. Questionnaire

Positive psychological capital questionnaire (PCQ): Positive psychological capital of the respondents was assessed by the student version of the original scale (Luthans, Youssef and Avalio, 2008) which is adapted to students by Wisner (2008). This is a 24- item scale with 4 components. "There are many solutions for each

problem", "I can take into consideration many alternatives for accomplishing my goals related to my university education" are some sample scale items. A 5-point Likert scoring system is used for each item. Responses were scored as follows: "1-strongly disagree" to "5-strongly agree". Higher scores indicate higher optimism, resilience, hope and self-efficacy scores. The Cronbach alpha reliability coefficients of the components are between 0.65 and 0.74.

Job search behaviour: Blau's (1994) *Scale of Job Search Behaviour* was used in the study. The job search behaviour survey consisted of 14 items with two sub-dimensions of preparatory job search (7 items) and active job search (7 items). Participants answered the items on a 5-Likert type scale format (1=never, 5=very frequently). "I read job advertisement published in written media", "I fill up job application forms which are available on websites of companies", "I attend career fairs" are sample items. The survey is translated into Turkish by the authors with back translation technique. The Cronbach alpha reliability coefficients of the components are calculated as (α=.77) for preparatory job search and (α=.76) for active job search.

Demographic questions: Participants' gender, birth date, type of education (formal or evening education), department and grade point averages are asked in the questionnaire package.

2.3. Findings

2.3.1. Preliminary Analysis

As it can be seen on the Table 1, gender is not correlated with the sub-dimensions of job search behaviour, while significant correlations exist between gender and all dimensions of psychological capital. On the other hand; it was found that four components of the psychological capital (self-efficacy, hope, resilience and optimism) have significant Table correlations with both preparatory job search and active job search dimensions as presumed in the hypotheses.

Table 1. Descriptive Statistics about Study Variables

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1. Gender	--						
2. Self-efficacy	.07*	**.74**					
3. Hope	.022	.57**	**.71**				
4. Resilience	.03*	.51**	.50**	**.65**			
5. Optimism	-.02	.30**	.42**	.41**	**.75**		
6. Preparatory job search	-.02	.21**	.22**	.08*	.07*	**.76**	
7. Active job search	-.00	.09**	.13**	.03*	.05*	.63**	**.77**
Mean	--	3.71	3.52	3.69	3.23	2.62	2.47
SS	--	.71	.62	.72	.65	.83	.88

Note: Gender: 0=Female; 1=Male; The Cronbach alpha coefficients were placed on the diagonal in bold characters. * $p < .05$; ** $p < .01$.

2.3.2. Tests of Hypotheses

Hypotheses of the study were tested with multivariate regression analysis. Prior to analysis, assumptions were tested. In order to check multicollinearity, correlations between variables and variance inflation values (VIF) were inspected. It was seen that there is not any correlation higher than .70 and none of the VIF was higher than 5. Besides, normal distribution of data was analyzed with Kolmogorov-Smirnov test, and coefficients of skewness and kurtosis were controlled. The coefficients of skewness and kurtosis range between -2 and +2, suggesting no violations for normality assumption.

In the first regression analysis, preparatory job search behaviour was entered to the analysis as the dependent variable; while four components of psychological capital (self-efficacy, home, resilience and optimism) were entered as the independent variables. As it is seen on the Table 2; regression model is found to be significant [F(4, 999)=16.04]. When the standardized coefficients of independent variables were analyzed; hope dimension (Beta=.154; p<.05) and self-efficacy dimension (Beta=.176; p<.05) predicted positively the preparatory job search.

Table 2. Impact of Psychological Capital Components on the Preparatory Job Search

Variables	R^2	Adj R^2	F	B
	.064	.060	16.04*	
Self-Efficacy				.154**
Hope				.176**
Resilience				-.070

Optimism	-.025

*p<.05

In the second multiple regression analysis, active job search was included in the analysis as dependent variable and four components of psychological capital (self-efficacy, hope, resilience, optimism) were included as independent variables. As it can be seen on the Table 3, regression model is found to be significant [F (4, 999) =4.83]. When the standardized coefficients of independent variables were analyzed; among the dimensions of psychological capital only hope dimension (Beta=.128; p<.05) predicted positively active job search.

Table 3. Impact of Psychological Capital Components on Active Job Search Behaviour

Variables	R^2	Adj R^2	F	B
	.043	.041	2.90*	
Self-Efficacy				.048
Hope				.128*
Resilience				-.059
Optimism				.015

*p<.05

DISCUSSION and CONCLUSION

More and more individual exhibit job search behaviour in every year, because of lay-offs, being included in the labor market for the first time or to search a new job and career. This situation might become a global war between the people in the working life in the future (Kanfer vd., 2001). Therefore, considering the situation from the point of labor supply, it is believed that psychologically being strong is crucial in the processes of job search, finding and maintaining the job. This study has been prepared in order to determine the impact of psychological capital on job search behaviour of senior university students who will be included in the job market for the first time. Within this scope, depending on positive psychological movement which focuses on individuals' measurable, improvable positive characteristics, impact of *psychological capital* components of hope, self-efficacy, optimism and resilience on job search behaviours were tested. Analysis of the data collected from students at the last grade of a state university showed that positive psychological capital is a predictor of preparatory job search and active job search behaviours. It was found that in the preparatory job search, *self-efficacy levels* of individuals which can be defined as positive beliefs of individuals in getting a determined performance level; and *hope* which can be defined as positive motivation of individuals regarding feeling of being successful when they achieved their targets with efforts and determination have positive effect on the preparatory behaviour. These findings are in parallel with the literature indicating that psychological capital improves behaviour related to job and provides positive view for life (Luthans, Avolia and Avey, 2007; Stajkovic and Luthans, 1998; Erkuş and Fındıklı, 2013). On the other hand, it is found that hope has significantly determines on active job search behaviour. In other words; students having hope that provides determination, clearance and sustainability of the success exhibit more preparatory job and active job search behaviour.

Apart from this, in job search behaviour of individuals who are employed, psychological capital has an adverse effect. In their study, Erkuş and Fındıklı (2013) found that hope as a component of psychological capital has a negative and significant impact on the intention to leave the job. Similar results were obtained in the study of Avey et al (2009). In this regard, psychological capital has a positive impact on job search behaviour of the unemployed while it has a negative effect on the employed individuals. Also, Fleig-Palmer et al (2009) suggests that resiliency can turn the failure to success and people can be strong in dealing with obstacles, i.e. in re-employment in job search, however in our study this component has found to have no effect on job search behaviour.

When the data of Turkish Statistical Institute June 2014 is analyzed, it is seen that unemployment rate among young individuals among higher education is very high (22,2% of young males and 29,3% of young females who are at the age of 15-24 are unemployed). In our study, a group of sample from higher education who has unemployment anxiety has been analyzed and it is believed that the results will be useful for career counselors. Today, the scope of vocational training and career counseling programs is devoted to improving

knowledge, skills and competence of job seekers. However, it should be considered that individuals' psychological readiness, hope for the future, optimism for finding a good job and positive beliefs in their skills for achieving the job are determinants of preparatory job search and active job search behaviours. Within this scope, career counselors can organize education programs for improving students' positive psychological capital in their both preparatory and active job search behaviours. In these programs, it is suggested to point out positive psychological characteristics of students, therefore contributing the psychological well-being of job seekers by especially focusing on hope and self-efficacy. For instance, in developing self-efficacy, sharing experiences, taking successful individuals as role models, motivating the individuals are believed to be useful. And to improve hope, setting goals, planning and determining alternative routes to raise awareness can be helpful.

REFERENCES

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*. 48(5), 677-669.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behaviour* içinde (Sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.

Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. Personnel Psychology, 47, 739-766.

Caliendo, M. , Cobb-Clark, D. ve Uhlendorff, A. (2010). Locus of Control and Job Search Strategies. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Discussion Papers No: 979.

Carver, C.S. & Scheier, M.F. (2002). "Optimism", In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-243). London: Oxford University Press.

Cote, S., Saks, A. M. ve Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. Journal of Vocational *Behaviour,68*, 233-252.

Erkuş, A. & Afacan Fındıklı, M. (2013)Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma (A study on effects of psychological capital on job satisfaction, performance and leaving the job). *İstanbul University Journal of Business Faculty* 42(2), 302-318.

Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W. ve Mandernach, B. J. (2009). Successful Reemployment Through Resiliency Development. *Journal of Career Development*. 35(3): 228-247.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86,* 837-855.

Kümbül-Güler, B. (2012). İş Arama Davranışı: Bütüncül Psiko-Sosyal Bir Yaklaşım (Job Search Behaviour: Integrative Psycho-Social Approach) , "*İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Journal,* 26 (14), 7-24.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 695-706.

Luthans F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.

Luthans, F. Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Avolio,B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 3, 541–572.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*. Ocak-Şubat: 45-50.

Power, D. J. and Aldag, R. J. (1985). Soelberg's Job Search and Choice Model: A Clarification, Review, and Critique. The Academy of Management Review. 10(1), 48-58.

Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp. 129-166). Greenwich, CT: JAI Press.

Seligman, M. E. P. (2002a). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology içinde (ss. 3-9). New York: Oxford University Press, Inc. 1. baskı.

Seligman, M. E. P. (2002b). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. USA: Free Press.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, *73*, 355-360.

Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-analysis. *Psychological Bulletin,* 124, 240-261.

Wanberg, C. R., Watt, J. D. ve Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behaviour and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76-87.

Wisner, M. D. (2008). Psychological capital and strengths ownership as predictors of effective student leadership. Unpublished dissertation. Azusa, CA: Azusa Pacific University.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behaviour: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behaviour*, *24*, 443-442.

Zikic, J. ve Saks, A.M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career- relevant activities. *Journal of Vocational* Behaviour, 74, 117-127.

PSYCHOLOGICAL TESTS USED IN CAREER CENTERS OF THE BEST 100 UNIVERSITIES IN THE WORLD

Özlem ULAŞ[1], Arif ÖZER[1], Savaş CEYLAN[1], Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ[1], E. Feyza DİNÇEL[1], Seval KIZILDAĞ[1], Didem KEPİR-SAVOLY[1], Selin METİN CAMGÖZ[1], Pınar BAYHAN KARAPINAR[1]

ABSTRACT
It is necessary to know commonly used test types and current versions of them and types of tests used in career centers, in order to make studies to be conducted in career centers effective. Within this scope, psychological tests used in career centers of the best 100 universities of the world determined in the scientific ranking published by Ji Tong University in 2014 were analyzed in this study. After this analysis, it has been seen that psychological tests are more commonly used in USA and Canada than in countries included in the first 100 countries; and among these tests, Myers-Briggs Type Indicator and Strong Interest Inventory are remarkable. Also, it can be said that career centers have tendency to use web pages/databases such as O*NET, Occupational Outlook Handbook and Focus 2.
Key Words: career center, psychological test, Myers-Briggs Type Indicator and Strong Interest Inventory

INTRODUCTION

Under recommendation of High Education Board, dated 2013, activities of universities for establishing career centers have been accelerated. It is mainly expected from Career Center to contribute bringing up students in compliance with needs and expectations of the working life. Many universities in various countries in the world bring students and the business world together by means of career centers, provide for them to know well each other by means of activities like career fairs, and place in activities which can provide directly for student job and internship opportunities. Career centers need to get detailed information in two main fields in order to provide the expected benefit: These are characteristics of students and expectation of the business world. Many researchers studying in the field of career (Feller & Wichard, 2005; Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Swanson & Fouad, 2014) suggest that determination of personal characteristics of students is an important part of career counseling. Within this scope, interest, personal characteristics and determination of other aspects becomes more important in making proper decisions of individuals.

Measurement of Career Interests

Use of psychological tests on career depends on the idea suggesting that individuals having similar interests, personal profiles, abilities and values interest in similar duties, professions and institutions. This ideas focuses on the advantage of having certain characteristics for carrying out certain duties and professions; and it is discussed with theories on person-environment fit. Researchers on person-environment fit are based on the idea of Lewin (1935) stating that behavior emerges as a result of interaction between person and environment. There are many models on person-environment fit in the literature (e.g., Holland, 1997; Schneider, 1987). Common point of these models is the idea suggesting that interests, personal characteristics and values affect professional choices, institutional commitment, job satisfaction, productivity and healthy career choices.

In the study which is accepted as one of the first studies conducted on this field and which was made in Minnesota University in 1930s (Patterson and Darley, 1936), it was reported that person-environment fit models have positive effects on creating more efficient and steady labor (as cited in Hansen & Dik, 2004). Evidences regarding that individuals having interests in certain jobs show better performance have 90-year history (e.g., Ream, 1924).

With the development of career, psychology and similar fields, it has been started to be much more analyzed individuals' fits with professional life and the importance of these fits.

Psychological counseling services especially provided for candidates and workers on career development has great importance. The first thing to be done in these counseling services or interventions is to raise awareness according to the candidates' or workers' interests, values and abilities; and then to bring insight regarding how these can be useful in certain professions, working environments and institutions; and regarding what these certain ones are.

Measurement of Personal Characteristics

Another factor which can be important in individuals' career choice is personal characteristics. The literature regarding taking personality tests into consideration in the choice of the personnel started to develop especially after meta-analysis conducted by Barrick and Mount (1991). It has been regarded that certain personal characteristics (e.g,, responsibility) have certain roles in prediction of job performance for each work. Besides, there is some information in the literature stating that incorrect personality profiles can be reported by considering necessary characteristics for the job rather than considering typical characteristics of

[1] [1] Hacettepe University Career Research and Application Center

the candidate (e.g., Goffin & Boyd, 2009; Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy & Schmitt, 2007). One of the ways to eliminate disadvantages of determining a measurement for employment is to carry out these measurement during the training of the candidate. In event that assessments made by universities' career center are available on the candidate's portfolio and these assessments are shared intentionally with the potential employer, effect of the personality on the performance can be more effectively evaluated and the candidate can choose the suitable working environment according to his/her personality. Within this scope, it can be expected from career centers to contribute to eliminate deficiencies of this field, by means of studies to be conducted for determining personal characteristics of students.

Researches on Tests Used in Career Development

Many researchers significantly have focused on determination of factors such as the individual's interest, personal characteristics etc. Studies on potential results of determination of the individual's characteristics in their career paths have been given in the following.

In a meta-analysis made by Nye, Su, Rounds and Drasgow (2012), literature of 60 years were reviewed and 568 correlation coefficients were analyzed, and it was found that vocational interests have in relation with both job performance and academic performance at the medium level. Besides, ideas suggesting that vocational interests do not sufficiently predict job variables (e.g., job performance, job satisfaction, discontinuation) (e.g., Silvia, 2001), are valid when the fit between the individual's vocational interest and features of department or work place is not considered. When this fit is provided, general performance of the individual increases (Nye et al, 2012). One of the results obtained from studies conducted by Nye et al (2012) is that it is more useful to determine vocational interest profiles rather than to determine levels of vocational interests. Measurement of vocational interests, if possibly in high school years or in university years has a vital importance for career development of the individual.

As it is known, one of the most commonly used method for employment is interview. Many features are evaluated in interviews. According to meta-analysis made by Huffcuff et al. (2011) features which are the most commonly measured are respectively as follow: responsibility, social skills, mental abilities, knowledge and skill for the job, interests and choices, adjustment of the candidate with the institution and physical features. Among these features, interests and choices and the adjustment of the candidate with the institution are closely related to services to be provided by career centers.

If candidates get professional help on their vocational interests and choose professions, positions and institutions according to their interests, the quality of their work life and performance of the companies for which they are working will increase; and by this way job losses caused by dissatisfaction such as transferring from one job to another one, discontinuation will decrease. On the other hand, establishments give priority to candidates who can adapt to their organizational culture, can acquire intrinsic motivation which is necessary for the organizational position as well as professional knowledge and skills.

Considering direct and indirect costs, the process of choosing personnel can have a significant effect on establishments. Establishments naturally aim to employ right people for right job as a result of time, money and energy spent by them. Of course the most important criteria for employing is having competent knowledge and skills which are necessary for the job, but even if the employees have the necessary knowledge and skills, if they cannot adapt to the conditions, they will continue to work in an unhappy and unproductive way or with the intention to leave the job. Career of the individual who leaves the job because of inadaptability might be interrupted, and the time, money and energy spent by the establishment, in one sense, will go for nothing. Meta-analysis (e.g., Arthur et al. 2006; Kristof - Brown et al., 2005), showed that adaptation between the establishment and the person, for example job satisfaction and organizational commitment decreases leaving from the job.

Considering the mentioned above, in this study it has been searched answer to the question of "Which psychological tests are used in career centers of the best 100 universities in the world, which were determined as top 100 universities by Shanghai Jiao Tong University in 2014" This study has been carried out by analyzing web pages of career centers of the higher education councils included in the 100 councils in the list. After the study, psychological tests were grouped according to use frequency in terms of their names, types and countries and the result given in tables. Also, information about current versions of the most frequently used tests and if available, forms/versions of them in Turkey. The study is expected to be a guidance for universities which will newly establish their career centers.

METHOD

In this study, psychological tests used in the best 100 universities in the world were analyzed. Phenomenological pattern which is one of the qualitative research methods was used in this study.

Working Group

In this study, criterion sampling method was used and within this scope, measurement instruments used in career centers/ services of universities which were determined as the best 100 universities in the scientific

ranking made by Shanghai Jio Tong University in 2014 were analyzed. 52 of these universities are in USA; 6 of them are in England; 4 of them are in Sweden, France, Holland and Germany. 3 universities from Japan and Sweden; 2 from Israel, Denmark and Belgium; 1 from Russia, Norway and Finland are also available on the list.

Procedure

Websites of career centers were analyzed in the fall semester of 2014-2015 academic year. Then, information about psychometric features of measurement instruments which are the most frequently used in these career centers and studies on adaptation of them to Turkish culture was given. Google web page translator was used to translate career center web pages didn't have English form.

Data Analysis

Data were analyzed by use of descriptive analysis method and frequency tables were used. Excel software package was used for processes.

FINDINGS

Measurement instruments used in career centers are categorized under names of interest inventories, personality inventories, value scales, skill scales and online databases. The results are respectively given in the following.

Interest Inventories

Names and use frequency of interest inventories used in the best 100 universities and countries of these universities are given in Table 1.

Table 1: Use Frequency of Interest Inventories According to Countries

Interest Inventories	USA	Canada	Total
Campbell Interest Skill Survey	3		3
Career Assessment Inventory - Enhanced	1		1
Career Interests Sort	1		1
CU Online Majors and Certificate Card Sort	1		1
Holland Interest Inventory	1		1
Interests by subject area	1		1
Major Card Sort	1		1
Self-Directed Search	1		1
Strong Interest Inventory	30	2	32
Strong-Campbell Interest Inventory	1		1
The Party Game	1		1
Your personality & preferences checklist	1		1
Total	43	2	45

As it is seen on the Table 1, 45 of 100 universities use interest inventories. It is understood from the table that interest inventories are used in USA and Canada. 52 universities from USA are available in the list. It is understood that 82% of universities in USA give place interest inventories in their websites and 52% of them use Strong Interest Inventory. Similarly, 2 of career centers included in the listed universities in Canada use Strong Interest Inventory. It is surprising that interest inventories used by career center are not available on the website of career centers of the listed universities in Europe.

Personality Inventories

Names and use frequency of personality inventories used in the best 100 universities and countries of these universities are given in Table 2.

Table 2: Use Frequency of Personality Inventories According to Countries

Personality Inventories	USA	Denmark	Holland	England	Scotland	Canada	Total
California Career Café	1	0	0	0	0	0	1
California Career Zone	1	0	0	0	0	0	1
California Psychological Inventory	0	0	0	0	0	1	1
Career Personality Test	1	0	0	0	0	0	1
Clifton Strengths Finder	1	0	0	0	0	0	1
Emotions and Behaviors at Work	0	0	0	0	0	1	1
Keirsey Temperament Sorter	1	0	0	0	0	1	2
Keirsey Temperament Tests	0	0	0	0	1	0	1
Myers-Briggs Type Indicator	32	0	1	1	0	2	36
Online Career Test	0	1	0	0	0	0	1
Retirement Success Profile	0	0	0	0	0	1	1
StrengthsFinder	1	0	0	0	0	0	1
StrengthsQuest	4	0	0	0	0	0	4

The Career Interests Game	1	0	0	0	0	0	1
The Keirsey Temperament Sorter	2	0	0	0	0	0	2
Type Finder Temperament Test	0	0	0	0	0	1	1
Wonderlic Personnel	0	0	0	0	0	1	1
Work Personality Index	0	0	0	0	0	1	1
Total	45	1	1	1	1	9	58

As it is seen on the Table 2, 58 of 100 career centers of universities use personality inventory. It is understood from the table that personality inventories are much more used in USA and Canada than in European countries. Myers-Briggs Type Indicator is used in 32 of 45 tests in USA; and in 2 of 3 universities in Canada.

Skill Scales

Names and use frequency of skill scales used in the best 100 universities and countries of these universities are given in Table 3.

Table 3: Use Frequency of Skill Scales According to Countries

Skill Scales	USA	Canada	Total
"Know your skills" checklist	1	0	1
Employability Skills 2000+	0	1	1
Iseek Skills	1	1	2
Motivated Skills Card Sort	3	0	3
Skills Inventory	2	1	3
SkillScan Card Sort	8	0	8
Strong Interest & Skills Confidence Inventory	1	0	1
The Motivated Skills Test	1	0	1
The Skills Profiler	1	0	1
Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument	2	0	2
Total	20	3	23

As it is seen on the Table 3, 23 of 100 universities use skill scales. It is understood from the table that skill scales are used in USA and Canada. 19 of skill scales are used in USA and 1 of them is used in Canada. It has been observed that more than one skill scale is used in 1 university in USA and Canada. It is surprising that there is not skill scales (paper-pencil) on the website of career centers of the listed European universities.

Scales of Preferred Working Environment

Names and use frequency of scales of working environment used in the best 100 universities and countries of these universities are given in Table 4.

Table 4: Use Frequency of Scales of Preferred Working Environment According to Countries

Preferred Working Environment	USA	Holland	England	Total
Case study exercises	0	0	1	1
Confirmation conversations	1	0	0	1
In-tray exercises	0	0	1	1
The Intelligent Career Card Sort	1	0	0	1
Work Preference Inventory	1	0	0	1
Work Preferences Inventory	0	1	0	1
Total	3	1	2	6

As it is seen on the Table 4, total number of paper-and-pencil tests for learning the working environment preferred by university students is 6. 3 of them are in USA (6%); 1 of them is in Holland and England (In the University of Manchester in England, it is seen that 2 scales are used together). These results indicate that there is not any tendency for analyzing expectations of students on working environment by use of scales in career centers.

Use of Online Databases

Names and use frequency of online databases used in the best 100 universities and countries of these universities are given in Table 5.

Table 5: Use Frequency of Online Databases According to Countries

Online Databases	USA	Australia	Belgium	Finland	Holland	England	Scotland	Sweden	Canada	Total
Futurestep	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
America's Career InfoNet	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Arizona Career Information System	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Assessment Day	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Biginterview	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
BliiP Employability Skills	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Bridgemycareer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
California Career Café	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
California CareerZone	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Campbell Interest and Skill Survey	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Action Plans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Beam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Cornerstone	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Handbook	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Hub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Insider	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Key® Career Test	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Career Leader-College	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Test Center	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Career Test for the Soul	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Careerbeam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CareerBeam	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
CareerHub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
CareerLeader	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
CareersLink	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
CareerStorm NavigatorTM	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Choices	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Choices Career Explorer	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
CHOMP	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dictionary of Occupational Titles	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Do What You Are	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
EPICS Skills Profiler	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
EQi2.0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ferguson's Career Guidance Center	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
FOCUS2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Georgia Career Information System	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Glassdoor	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Going Global	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Graduate Jobs Numeracy Tests	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
H1 BASE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
https://www.cco.purdue.edu/Services	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Illinois Career Information System	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
InnerHeroes	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Inside Career Info	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Interfolio	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
InterviewStream	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
iStartStrong	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Jobtitled	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Keirsey.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kuder Journey	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Morrisby	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
My Career Expert	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
My Future Work Interest Quiz	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
My Plan	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
MyCareerHub	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
O*NET	11	1	0	0	0	0	0	0	1	13
Occupational Outlook Handbook	5	1	0	0	1	0	0	0	0	7
Out for Work	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
PersonalityType.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Port Triton	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Portfolium	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Princeton Review	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Prospect Planner	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

Psychometric Success	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Psychometrics	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Queendom.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Quintessential Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
RekryForum	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Researcher Development Framework of Vitae	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Riley Guide	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Rutgers Online Career Planning Site	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Saville and Holdsworth	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Science Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Self-Directed Search	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sigi	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Skills Center	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SkillsOne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Spotlight on Careers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
STAR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
T.R.E.E	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Talentoday	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Target Jobs Careers Report	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
The Career Interests Game	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The Career Key	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The MAPP Career Assessment	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
The Riley Guide	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UCareerLink	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UQ CareerHub	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
UTSC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Vault	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Vault and Wetfeet Guides	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Vault Insider Guides	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
VISTa Life/Career Cards	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Virtual Career Library	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
WEtfeet	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
What can I do with this Major?	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
www.insidejobs.com	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	101	14	1	1	3	3	1	1	4	139

As it is seen on the Table 5, career centers benefit from approximately 140 web pages/databases. O*NET, Occupational Outlook Handbook and Focus are remarkable ones among them.

DISCUSSION AND CONCLUSION

At the end of this study, it has been seen that use of psychological tests are more common in USA and Canada comparing to other universities included in the first 100 universities, especially in European countries. Myers-Briggs Type Indicator and Strong Interest Inventory are mostly preferred for these tests. Which features are measured by these tests and how have these tests come to our day? What is to be known about studies on adaptation of these measurement instruments to Turkish culture? These subjects are summarized in the following.

Myers Briggs Type Indicator

Myers Briggs Type Indicator was developed by Isabel Briggs Myers and Katharine Briggs in 1943 in order to determine which type of 16 different personality types better defines individuals, and it was firstly used in 1975 as a measurement level at the level of B. Theoretical framework of the scale is based on Carl Jung's psychological type theory. At the beginning, Myers and Briggs defined four types adding judging-perceiving dimension in dimensions stated by Jung, which are extraversion-introversion, sensing-intuition and thinking-feeling. Then, they defined 16 personality types consisted of combinations of the mentioned dimension according to individuals' energy point, perception of the world, manners for making decision and organizing their life (Myer et al., 1998).

First of all, A and B forms of MBTI were formed, following this items in two groups were analyzed and the items providing the highest relationship were determined and by this way Form C was formed. Then, more than one revision studies regarding MBTI were conducted. Firstly Form D constituted of 200 items was published in 1962. Items were presented only in the form of concept in the D form. At this time, F Form of MBTI (166 items) which was assessed in Step I of MBTI was published. Form J and K were introduced between 1987 and 1989 (Mastrangelo, 2009: Quenk, 2009).

Form M revised in 1998 had 93 restricted elective items. 21 items were extraversion- introversion, 26 items were sensing-intuition, 24 items were thinking-feeling and 22 items were judging-perceiving. M For was planned to choose one of the two choices; and there were three versions of it as self-scoring, scoring templates and online scoring. Form M is different from other forms in terms of manner of scoring. Online scoring gives more sensitive result than the others. Form M was developed for the age of 12 and above (Myers et al, 1998).

Cronbach Alpha coefficients calculated for Form M are as follows: .91 for E-I (extroversion- introversion) sub-scale, .90 for T-F (thinking-feeling) sub-scale, .90 for S-F (sensing- feeling) sub-scale and .93 for J-P (judging-perceiving) sub-scale (Myers et al, 1998).

Instead of Form K, Form Q revised in 2001 was published. By adding 51 items and more sections in For Q, it was provided for individuals to collect more detailed information about themselves (La Guardia, 2013). Form Q had 144 items and each of the sub-scale had five sections. According to this, extroversion-introversion sub-scale is constituted of initiating –receiving, expressive – contained, gregarious – intimate, active– reflective, enthusiastic –quiet sections. Sensing-intuition sub-scale is constituted of concrete – abstract, realistic– imaginative, practical – conceptual, experiential – theoretical, traditional – original sections. Thinking-feeling sub-scale is constituted of logical – empathetic, reasonable – compassionate, questioning – accommodating, critical – accepting, tough– tender sections. Judging- perceiving subscale is constituted of systematic – casual, planfull – open-ended, early starting – pressure-prompted, scheduled – spontaneous, methodical – emergent sections. (as cited in La Guardia, 2013). Cronbach Alpha coefficients of the scale was researched on Americans from different ethnical groups age different age groups; and the collected coefficients showed that the scale can be reliably used (Schaubhut & Thompson, n.d.). Meanwhile, because of the complexity of the scoring, Form Q is only scored in computer environment. For J was remained as the form of researcher (Quenk, 2009).

In 2009, MBTI Step III Form was published. Difference of MBTI Step III Form from the others is that it re-defines main personal choices and by this way it does not categorize individuals contrary to the others (La Guardia, 2013). In other words, it has a soft language rather than putting the individual into a type among types of other forms. It uses different adjectives which are different from other types used in previous forms for descriptions of individuals. Besides, participants get more deep results regarding themselves in this form. It is suggested that MBTI Step III should be only used in one on one interviews (MBTI, n.d.).

In order to use this version of the scale, user should be at least at the level of post graduate, have counselors with whom they have in a therapeutic relationship in one on one, complete successfully MBTI Step II Certification Program (Quenk, 2009). All forms of MBTI are chargeable.

Form G of MBTI was adapted to Turkish culture by Tuzcuoğlu (1996). Within the scope of adaptation studies linguistic equivalency and Cronbach Alpha coefficients were calculated. Depending on linguistic equivalency results, it was found that Turkish version of the inventory has linguistic equivalency with the English version, and types of individuals were determined as the same according to the both versions. Cronbach Alpha coefficients calculated for Form G are as follows: .83 for EI, .83 for SN, .76 for TF and .80 for JP. Scale validity of the inventory was determined by means of comparing results of Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and results of Minnesota Multiple Personality Inventory (MMPI), Adjective Check List (ACL) and the State-Trait Anxiety Inventory (STAI); and meaningful result were obtained (Tuzcuoğlu, 1996; as cited in Akdeniz, 2013).

Form M of MBTI was adapted to Turkish culture by Atay (2012). Adaptation studies were conducted on students at the age of between 16 and 22. In order to determine structural validity of the scale, an exploratory factor analysis was made and in order to test the reliability, Cronbach Alpha reliability co-efficient was analyzed. Cronbach Alpha co-efficient is 0.82 for the whole scale, 0.77 for EI, 0.54 for SN, 0.80 for TF and 0.87 for JP. Furthermore, it is seen that there is not a significant difference in score averages obtained from MBTI and its sub-scales according gender, place of birth, number of sister/brother and using right or left hand. On the other hand; result of the research showed that there is a significant difference according to the age in TF dimension and according to job of the mother in JP dimension. Besides, relationships between dimensions were also analyzed in the study and it was seen that there are significant relationships between sensing and judging and thinking, and between judging and thinking dimensions. Any item was not removed from the scale during these studies.

MBTI's G and M Form were developed in order that the individual can score his/her answers for group works which has limited time for scoring, for example workshops etc., and its types are predominantly descriptive. Instead of forms accepted as standard MBTI until 1998, Form Q (Step II) and Step II Forms are used in USA in our day. Form Q give more detailed information including reasons of different behaviors of individuals who are under the same type. Step III is used for clinical, counseling or coaching aims and it helps to understand type development. Therefore, the last revision of MBTI should be adapted to Turkish.

Strong Interest Inventories

Strong Interest Inventory was developed by E. K. Strong in 1943 in order to measure interests of students and adults in their career (Strong, 1927; as cited in Harmon et al., 1994). The first revision of it was made in 1994 (Harmon et al., 1994) and the second revision of it was made in 2005 (Donnayi Morris, Schaubhut & Thompson, 2005). Strong Interest Inventory bases on Holland's Personality Types Model (RIASEC). Differences between the scale in 2005 and in 1994 are less items, inclusion of new professional scales, developing of Basic Interest Scales and adding Group Activity Scale in Personal Style Scale. In 2012, OSs scale was revised and some changes were made in the content of the related scale (Jenkins, 2013).

Strong Interest Inventory revised in 2005 was prepared for measuring individual interests in six fields and had 291 items. These six fields are occupations (107 items), subject areas (46 items), activities (85 items), leisure activities (28 items), people (16 items) and your characteristics (9 items). First 282 items are answered as "strongly like" "like", "indifferent", "dislike" and "strongly dislike". Items in your characteristics are answered as "strongly like me", "like me", "don't know", "unlike me" "strongly unlike me". Time for answering the scale is about 30-45 minutes. The scale was prepared for students in high schools and universities and for adults. In other words, the scale is valid for individuals at the age of 14 and above.

Contrary to Strong Interest Inventory revised in 1994, there is only English version of the inventory revised in 2005. Strong Interest Inventory is a measurement instrument at B level. In other words, in order to use Strong Interest Inventory, the user should graduate at least from an undergraduate program and take the lesson of psychological measurement and evaluation at least at the introduction level.

Strong Interest Inventory provides five types to individuals. General Occupational Themes (GOTs), Basic Interest Scale (BISs) Occupational Scales (OSs), Personal Style Scales (PSSs) and Administrative Indexes. Scores obtained from General Occupational Themes (GOTs) measure orientation levels of counselees regarding the occupation, the one obtained from Basic Interest Scale (BISs) measure interest levels of them in specific areas like art, science or sports; the ones obtained from Occupational Scales (Oss) measure different occupations' levels and similarity levels between interests of counselees and individuals working in these occupations; scores obtained from Personal Style Scale (PSSs) measure styles of individuals regarding learning, working, taking the leadership, taking risk and working with a team; and Administrative Indicators help to define inconsistent and abnormal profiles.

Cronbach Alpha coefficients calculated for five sub-scales are as follows: coefficients for six sub-scales of GOTs are .90 (.93 for the realistic, .92 for the searcher, .95 for the artistic, .93 for the social, .91 for the enterprising and .91 for the traditional); and Cronbach Alpha coefficient calculated for BISs is .87. PSs sub-scale has five dimensions as work style, learning environment, leadership style, risk-taking and team orientation. Cronbach Alpha coefficients regarding these five dimensions are .86 for work style, .86 for learning environment; .87 for leadership style;.82 for taking risk and .86 for team orientation. Cronbach Alpha coefficient of Oss sub-scale was not analyzed.

Validity and reliability level of the related scale were tested in different populations (Fouad & Hansen, 1987; Fouad, Harmon, & Borgen, 1997; Lattimore & Borgen, 1999; Flores, Spainerman & Velez, 2006; Hansen & Lee, 2007; Pirutinsky, 2013), and it was seen that it can be used in scientific studies. The scale wasn't adapted to Turkish culture. All forms of Strong Interest Inventory are chargeable.

In conclusion, many tests such as tests on skills, information technology, basic skills (English, listening, math), finance, health, language and communication, management and other office skills etc. are used in vocational life. Although they are not available on websites of some career centers, it can be said that these instrument are used in studies of these career centers. In the online database, interests, abilities, values and personality characteristics etc. are assessed together. Considering that personnel who are available in limited number in career centers provide service for all students in the university and also they provide other career services, it can be thought that they prefer online instruments or prefer to get these instruments from other web pages providing them. Also, it can be said that Myers-Briggs Type Indicator Form is available in the old version in Turkey and adaptation of Strong Interest Inventory is not available in Turkey, despite their common use in abroad. According to results of this study, it is suggested that both of the two measurement instrument should be adapted to Turkish. Additionally, the number of online database on career is also limited in Turkey. These limited databases are mostly arranged for giving CV and some tests which have not been adapted to Turkish are available some of these databases. Furthermore, these tests are used by persons who do not have necessary education on career, psychological counseling for mostly commercial aims. Considering the career services in Turkey, it is vital that career centers of universities should cooperate with both official and private institutions, should provide guidance and education within the scope of lifetime education.

RESTRICTIONS

This study was made by analyzing web pages of career centers. Since pages are encoded in most of universities using online database, tests which are available on these pages are not seen. Also, as it is given in the section of findings, there is a tendency in career centers for use of online services, depending on the

developing technology. However, it can be said that these databases are compared at the restricted level, since they have different tests in terms of number and type, and since they are chargeable and encoded.

REFERENCES

Arthur W., Bell, S. T. , Villado, A. J. & Doverspike, D. (2006). The use of person – organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion - related validity. *Journal of Applied Psychology, 91,* 786 – 901.

Hansen, J. C. (2005). Assessment of interests. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 281-304). New York: John Wiley.

Hansen, J. C., & Dik, B. J. (2004). Measures of career interests. In M. Herson & J. C. Thomas (Eds.), Handbook of psychological assessment: Vol. 4. Industrial/organizational assessment (pp. 166-191). New York: Wiley.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices* (3rd edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Huffcutt A. I. , Conway, J. M. , Roth, P. L. & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 86***,** 897 – 913.

Kristof - Brown A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson. E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person – job, person – organization, person – group, and person – supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281 – 342.

Lewin (1935

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and Performance: A Quantitative Summary of Over 60 Years of Research. *Perspectives on Psychological Science, 7(4),* 384-403.

Patterson D. G. & Darley, J. G. (1936). *Men, women, and jobs: A study in human engineering.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Ream, M. J. (1924). *Ability to sell: Its relation to certain aspect of personality and experience.* Baltimore, MD: Williams & Wilkens.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40,* 437-453.

Silvia, 2001

Van Vianen, A. E. M. (2005). A review of person-environment fit research: Prospects for personnel selection. In: A. Evers, N. Anderson, and O. F. Voskuijl (Eds.) Handbook of personnel selection (pp. 419-439). Oxford: Blackwell Publishing.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big-Five personality dimensions in job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Goffin, R. D. & Boyd, A. C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection: Advancing Models of Faking. *Canadian Psychology, 50,* 151-160.

Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology, 60,* 683-729.

Feller, R. & Wichard, J. (2005). Knowledge Nomads and the Nervously Employed: Workplace Change and Courageous Career Choices. Texas: PRO-ED, inc.

Swanson, J. L. & Fouad, N. (2014). Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies (3rd edition). Los Angeles: SAGE Publications.

Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Career development interventions in the 21st century (4th edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION IV-B

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 2

COUNCELLING SERVICES FOR GROUPS WHICH REQUIRE SPECIAL POLICIES-1

CHAIR:

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

(PAMUKKALE UNIVERSITY)

euro | guidance

CAREER CONSULTANCY FOR THE DISABLED

Nurcan YILMAZ, Ilksen Irem YILDIRIM
Zonguldak Provincial Directorate of Labour and Employment Agency

ABSTRACT
This study addresses issues encountered in career consultancy for the disabled and theoretical details as to their solution.
It has always been difficult for career consultants to offer career development services to the disabled. There is not any theoretical study on the subject of career consultancy for the disabled. Further, in arranging business consultancy with the disabled, it is important to identify whether the individual's disability started before the beginning of his career (congenital) or developed after he started his career. Limited working skills, low income, limited employment, or unemployment are general terms associated with the careers of the disabled. The disabled students consider themselves unskilled workers, which cause a lack of self-confidence, and thus their career development being affected adversely as the disabled students often leave from school without having a profession. Further, the current employment of the disabled and their career status reports are discouraging. Nevertheless, there are positive works being done for the disabled. Job and Profession Consultancy services is only one of them. The objective of the project is to set the basis for those who work in that field, with career consultancy techniques considering the disabled individual to be a healthy individual and aiming to contribute positively to the disabled's development of sense of self by focusing on their strengths, rather than weaknesses.
As a result, career consultancy for the disabled is one of the rehabilitation services that an individual will take. That is to say, an effective career consultancy enables the individual to be aware of his strengths, helps form the feeling of self-sufficiency, and contributes to the development of individual freedoms.
Keywords: Disabled, Career Consultancy, Employment, Disadvantaged Groups

1. THEORIES AND MODELS OF CAREER CONSULTANCY FOR THE DISABLED

Many career development theories are about explaining the lifelong process of choice of a profession. These theories suggest that business is in the centre of human life.

The disadvantages of the disabled in their professional life compared to the non-disabled are as follows:

a) Long-term unemployment
b) Inadequate working skills
c) Environment-related physical barriers, transportation to work problems, workplaces not constructed in such a way as to help the disabled, thus causing them to have problems at workplace
d) Employers showing negative attitudes towards the disabled because of their work potential
e) Wages lower than average
f) The ratio of the disabled getting fired from job being higher compared to that of the non-disabled
In mid 1950s, with regard to the competitive labour market and career development, Hall and Warren (1956) expressed the significance of career consultancy for the disabled. The consultant is responsible for the capacity of the disabled individual and preparing him to the professional life.

nurcan.yilmaz@iskur.gov.tr, irem.yildirim@iskur.gov.tr
Further, the consultant helps the disabled individual if he encounters a problem related to work arrangements, and accordingly handles such professional arrangements on behalf of the individual. (Hershenson, 1988).
Vocational consultants are expected to provide jobs for the disabled individuals suitable to their abilities, interests and trainings, and to help them continue their jobs.
The approach that it is important to have a theoretical basis in the field of vocational rehabilitation is taken as a basis. As Kurt Lewin says, "There is nothing so practical as a good theory." However, there is a deficiency in theories about career development of the disabled (Patton,1997). Currently, a few studies started to question the applicability of the prevailing theories about the career developments of the disabled (Conte,1983; Curnow,1989; Goldberg, 1992; Hagner-Salamon,1989; Navin-Myers,1983;Szymanski, Hershenson,Enright-Ettinger,1996;Syzmanski-Hershenson,1998).

1.1. Feature - Factor Theory

The Feature – Factor Theory supports career guidance practices (McMahon – Patton, 2000) and vocational rehabilitation models (Szymanski – Hershenson, 1998). The Feature – Factor Theory is about matching measurable individual features (skills, abilities, interests) with work requirements. Matching the individual

with a job is done through taking as the basis many rehabilitation practices such as job analysis, transferable skills analysis and vocational evaluation.
Adhering strictly to the Feature - Factor Theory causes the disabled to feel excluded from the work. These approaches disregard the fact of many businesses providing work adjustments by collecting only working factors in connection due to business requirements, work adjustments and other supports (Hagner - Dileo, 1997; Szymanski - Hershenson, 1998; Wehmen - Kregel, 1985).
The simple structure of the Feature - Factor Theory disregards many dependent factors such as the impact on the career development of the disabled individuals, privileges, socio-economic status, opportunity structures, socialisation, and the complexity of the workforce market (Mc Mahon - Patton, 2000; Szymanski - Hershenson, 1998; Vondracek, Lerner - Schulenberg, 1986).

1.2. Work Adjustment Models
Work adjustment models suggest the explanation of the process "sustaining and achieving the compliance with the work environment" (Zunker, 1994) and it is seen that they have a special practice for the disabled individuals. Although career selection and work adjustment models are often closely associated with each other in the career development literatures (Brown - Brooks, 1996; Sharf, 1992, 1997; Zunker, 1994), there are two major theories on work adjustment:
Minnesota Work Adjustment Theory and Hershenson Work Adjustment Theory. Both theories were developed for the disabled individuals, and affect the vocational rehabilitation process greatly.
1.2.1. Minnesota Work Adjustment Theory (Lofquist - Dawis, 1984) is the person - environment compliance model in the Feature - Factor Theory (Dawis, 1996). This theory suggests that employees' needs (wage, good work fees) and employee's values (achievement, empathy, etc.) can be met by the individual and work environment are in compliance with experience satisfaction, continuing to work or getting retired. Dawis (1996) calls this process as 'Basic Career Planning'. Rehabilitation consultants need to work with persons in order to find jobs ensuring both parties are satisfied, and ensure careers where work expectations are good.
1.2.2. Hershenson's Model (Hershenson, 1981; Hershenson - Syzmanski, 1992)
Hershenson Model has a more realistic development, and explains work adjustment in terms of the interaction of three elements. The first element, work identity, develops before school, and covers the individual system of the work motivation, the employee's self-conception, and the requirements related to work. The second element, work skills, develops during school. Work skills cover interpersonal skills and work habits. The third element is work objectives. They develop while moving from school to work. Work adjustment is a product of interaction of environment and the above three elements with one another. Work adjustment consists of duty performance (completion of work), work role behaviour (appropriate clothing, response to control) and work satisfaction. For example, rehabilitation consultants may work with individuals in order to define places where work adjustment problems occur, and determine suitable interventions.
Work adjustment theories are useful in explaining the disabled individual's professional behavior aspects. This adjustment can be criticized in two ways. First, the work adjustment has a narrow focus point. That is to say, these theories fail to recognise the important environmental and contextual variables that affect the work adjustment (Dobren, 1994; Salomone, 1996). These cover social support networks, and characteristic features of accessible transportation and business markets. It is seen that all of these are effective in disabled individuals continuing to work, and their career selections. Second, Work Adjustment Theories do not focus on the way such works are selected individually, and the long development relationship between a serial of works. Conte (1983) says that any career development theory is useful in prediction of a choice of profession.

1.3. Personal and developmental theories
Focusing on innate personal factors or features as major determinants (Holland, Roe), career development theories are useful in predicting and explaining the maching suitable jobs with the suitable individuals. However, it is doubtful to use them in explaining the disabled individuals' professional development. For example, Holland focuses on matching up between work environment and professional identities, which neglects the effect of other factors for the disabled on choice of profession (existing work adjustments, employee's attitudes, and social behaviours). Conte (1983) suggests that environmental factors are less important than innate personal features when disabled individuals choose a profession. This view, including work, is made up by social models regarding disability considered on barriers imposed externally because of limitations on opportunities for the disabled.
These theories mostly overlook the experiences of the disabled, the disabled children in particular (Conte, 1983; Osipow, 1976). Limitations imposed on the disabled regarding subjects such as education, self-sufficiency development, choice of a profession, development can be effective in career development, choice of career, and decision of a career. Understanding experiences is very important for the disabled individuals in terms of their professional development (Szymanski & Hershenson, 1998).

1.4. Theory and Diversity

No theory is enough to determine the professional behaviours because of the heterogenous structure of the disabled individuals (Hanley - Maxwell, Szymanski & Owens - Johnston, 1998; Patton, 1997; Szymanski, Hershenson, Enright & Ettinger, 1996). People who became disabled later have very different experiences compared to those who were born disabled (Conte, 1983).

According to Super, "self-confidence" is a key factor in professional development. In that regard, it is divided into two as disability "before career" and disability "during career". Further, there is a considerable diversity among the disabled people in terms of abilities, values, interests, cultural background, ethnic origin, socioeconomic status, etc. (Patton & McMahon, 1997, 1999; Savickas and Lent, 1994; Szymanski and Hershenson, 1998). Therefore, it is impossible to find a single career development theory on the professional behaviours of the disabled people (Szymanski & Hershenson, 1998).

1.4.1. System Theory

Use of system theory was proposed in order to "develop a framework to represent the complex relations between many effects on career development" (McMahon & Patton, 1995). These effects cover personal, social and environmental factors as well as games of chance (Patton & McMahon, 1997, 1999). The system approach clearly regarded disability as a personal factor that can affect career development (Patton, 1997). In the context of rehabilitation, the rehabilitation consultant, in particular, defines systems effective on career development, and reviews the effects of such systems on career development. Rehabilitation consultants define important subsystems and their relations with one another, can help individuals in order to understand professional development problems and barriers, and decide appropriate interventions.

In this context, many career development theories focus on psychological factors in order to exclude environmental factors on the disabled individuals.

1.4.2. Ecological Approach

Szymanski and Hershenson (1998) provide a framework in order to associate career development theories with the disabled and implement it. Their model includes the following:

a) Personal features about a person; gender, race, ability
b) Contextual factors surrounding a person's life; socioeconomic status, sociological structure
c) The disabled person's interactions with people around him. For example, negative social attitudes towards disability, cultural and social beliefs
d) Environmental factors affecting a person's behaviour. For example, globalisation of labour force market, business culture, physical access to business environment
e) Resulting structures (usually behaviours or the state). These stem from the interaction of other structures. Work satisfaction, professional gains, etc. (Szymanski & Hershenson, 1998).

Processes include:

a) Similarity: Compliance or incompliance with the people around
b) Decision-making: Strategies adopted by people in professional choices
c) Development: Processes arising in time and affecting the acquisition of career-related skills and abilities
d) Socialisation: Process acquired with other roles at work and in life
e) Allocation: Process often providing opportunities for people according to external criteria, or allowing for limitation, managed by teachers and recruitment consultants
f) Chance: Occurence of events during career development that cannot be controlled (Szymanski & Hershenson, 1998).

The ecological approach for career development is especially useful for rehabilitation consultants. Because this approach allows for reviewing the interaction of the structures and processes that affect the career development of the disabled people. Intervention may change during career consultancy and planning, and between disposal of barriers and defense. The ecological framework acknowledges that contextual, intermediary and environmental structures are more important for the career development of the disabled people than individualism (Conte, 1983).

1.5. Career Development and Rehabilitation

The area of vocational rehabilitation adopts career development techniques in order to determine and find jobs for the disabled individuals. Traditionally, these intervention strategies are used for placement other than career development.

Planning while moving from school to work is very important for the career developments of the disabled people (Hanley - Maxwell et al., 1996). Generally, interventions used in the planning of transition aim to prepare the disabled students for professional and social roles after school. As Szymanski (1994) points out, the transition period should not increase the gap between the students and their selection of professions,

rather it should restrict more. In a career planning, it should allow students to explore their areas of interest, increase their professional knowledge, and provide guidance for them to gain skills.
Szymanski (1999) states that rehabilitation consultants should provide help to sustain and develop "career flexibility portfolio". This portfolio includes an individual's:

- Current knowledge and skills,
- Prospective goals,
- Plans to gain necessary skills and experience in order to achieve his goals
- Stress analysis and stress prevention plans.

2. CAREER CONSULTANCY FOR THE DISABLED

It has always been difficult for career consultants to provide career development services for the disabled individuals. Generally, the disabled individuals face limited work skills, low wage, unemployment and low employment (Curnow, 1989). In addition to that, Harrington (1997) thinks that the disabled students leave school before they have skills and abilities to help them adapt to business market, or work independently.
Mental or physical handicaps affect work adjustment, career development, and career choice.
If the disability starts in childhood, it may decrease self-respect, self-confidence, and increase dependency. These factors may block career development.
If the disability starts in adulthood, it may require additional education or cause a great change in the career field. Social and psychological problems may also accompany the disabled individuals. This, in return, may affect the career consultancy. Career development contains many structures as a part of service delivery that includes personal development. As a result, career development is an umbrella term that covers education consultancy, employment consultancy, training in personal development areas, and training services for employment skills.
1. Disabled individuals reach some career options only in their adulthood (Chubon, 1995). Professional and social experiences that disabled individuals gain in a limited way may affect their prospective professional life negatively, and restrict their decision-making abilities. Holland (1985) expressed that disabled individuals' limited professional experiences affect their careers negatively. Special career development problems due to limited professional experiences causes a consistent and unchanging open professional identity, and a professional career incompatible with the relevant disabled individuals (Holland, 1985).
2. Harrington (1997) appropriately defines that many disabled individuals have very few opportunities for a successful experience, and very little competence for decision-making.
3. Lack of experience and challenges in decision-making are not only the results of the disability, but also the results of social attitudes and stereotyped opinions.
4. Social attitudes towards disabled individuals, negative attitudes in particular, play an important role in shaping a disabled individual's life in such a way that it is as much important as the individual himself. Long-term exposure to prejudiced attitudes leads to negative self-assessment and low sense of self. Typically, the society has low expectations from the disabled people (Schoeder, 1995). The disabled, as a class, are subject to discrimination.
There are four thoughts for career consultants with regard to the empowerment approach to the disabled (Emener, 1991):

1- Each individual has great value and honour.
2- Each individual should be given equal opportunity to maximise his potential, and in doing so, and due support should be provided for those initiatives.
3- Generally, people put efforts in order to develop, and they change in a positive way.
4- Individuals should be free while making decisions in order to manage their lives.

From the above perspective, career consultancy is not something that career consultants can do on their own. However, career consultancy is a process to control a learning plan to make an individual active for a short and long-term career development (Szumnski, Hershenson, Enright, & Ettinger, 1996). In addition to that, as the natural progress of that process, for life-long, the professional responsibility of career consultants is to ensure that the individual who consults should take initiative in decision-making about his work, and he is independent while making decisions, and every individual is taught of the career planning process (Mastic, 1994). Active client participation is a result of successful career consultancy interventions (Ettinger, Conyers, Merz, & Koch, 1995).

2.1 Definition, Classification, and Characterisation of Client's Goal or Problem

The first step in career consultancy process is to define, classify or characterise the client's problem or goal. At this stage, the consultant and the client exchange information in order for the consultant to learn about the client, and define the client's behaviours. Both parties participate in this process.

2.2 Client – Consultant Relationship

At this point, attention should be paid to the fact that career and job consultancy, theoretically, should be applied to the individuals in the same manner applied to normal citizens. However, this is not true in practice. Because, career consultancy approaches are for the non-disabled individuals. There is no existing career consultancy for the disabled individuals (Hershenson, 1996). For example, in shaping job consultancy with the disabled individual, it is important to distinguish whether the disability started before career (innate) or after career. As Goldberg (1992) summarises, recent research has shown that the disabled people tend to chose jobs in accordance with their families' demands and social statuses. It is a key factor in forming a client – consultant relationship for the disabled individual to have awareness of his disability. (Kosciulek, Chan, Lustig, Pichette, & Strauser, 2001).

At the first stage of career consultancy, the consultant and the client define the client's goals or problems, and emotions, thoughts, and important dynamics. Ryan (1996) stresses the significance of the disabled individual defining the problem clearly, the client – consultant relationship and responsibility. For an effective and useful career consultancy process, consultants should be encouraged for participation in consultancy process (Kosciulek et al, 2001). The strongest approach in shaping career consultancy process is to cover elements regarding both the client and the consultant. Client's main features are: client should accept the results of his behaviours, and take responsibility. Consultant's main features are: consultant knows and accepts his limits. A consultant should unconditionally take on a positive role for clients. Consultancy techniques, in particular, help strengthen an effective career consultancy process and the client.

• Consultant should treat his disabled client in the same manner as he treats his other clients, regardless of his client's disability status.
• Consultant should choose suitable discourse and techniques according to his client's age.
• Consultant should emphasise his client's strengths.
• Consultant should respect his client's values and beliefs.

2.3 Collecting data on a client

Questions should be collected regarding a client's special status in following up the career consultancy process, establishing the empowerment approach, and creating an effective client – consultant meeting.

For example, asking a client about himself, others, and his world views may help him feel more valued in the beginning of his career development process.

Another question would be the people who the disabled client works with, and barriers and restrictions related to his environment. Data obtained from the answers to that question are an important tip for the career consultant because they contain information regarding the challenges and weakness feeling because of previous educational and professional processes experienced by the disabled client. A third question might be about the ways the disabled individuals make decisions. Simply, answers to that question would contain information the disabled individual's decision about operations that are done, or examples from his life regarding his decisions, and whether or not he has taken initiative regarding his decisions.

2.4 Hypothesis and Understanding of Client's Behaviour

The last part of the first stage of career consultancy includes understanding and hypothesis of client's knowledge and attitudes. Following a strengthening study, hypothesis are prepared about manners of collecting data and decision making about the world views of the client, personal and environmental barriers, and consultant and client career development. Researches on the disabled people regarding their career development are effective in understanding an individual, and interpreting client information, and clients.

Defining variables about the status of disability (interaction of the client's family, social, and business environments) may help ensure maximum career development or solve problems about career.

2.5 Client's Purpose or Problem Solving

The second stage of career consultancy includes the implementation and assessment of the objectives. At this stage, both the consultant and the client promote career development positively through actions. Certain career objectives are determined, and consultancy relationship is ended.

2.6 Implementation

At the implementation stage, career consultancy for the disabled clients consists of actions by using theory-based consultancy and assessment processes as in for every individual. Empowerment is an atmosphere formed through an effective study in order to achieve consultancy objectives or eliminate the client's concerns in a positive way.

In addition, assessment processes should be comprehensive and personalized. As a consultant, you should understand the needs, wishes, skills and weaknesses of a client. A consultant's suggestions should be compliant with the personal needs and preferences of the client. Personal strengths of the disabled should be highlighted instead of his restrictions. Personal strengths of the client play an important role in empowering the client. Assessment process should focus on determining and making use of the strengths of the client.

As a conclusion, disabilities that a client has affect the client's family, partner, friends, and others around him who benefit from the consultancy and its results. Including a friend or a family member of the client in the

career consultancy process facilitates purposive attitudes and integration of information, in addition to career consultancy process. Including the client's beloved ones with the consent of the client may help his career development, and be an important element in strengthening the relationships.

2.7 Career Objectives and Action Plans Development

A comprehensive career intervention can help the consultant and clients with effective objective planning. General interventions include career-planning systems.

Career consultancy is a process that should be implemented in a strengthening context. Participation of the client in all stages of this process affects the success of the process. While developing career objectives, the participation of the disabled client in the process should be encouraged. The following are required for the empowerment approach in career consultancy:

a) Collecting information about them, jobs, and workforce market,
b) Producing and assessing alternative suggestions,
c) Formulating decisions and action plans,
d) Implementing career plans, and assessing their results (Syzmanski ve Hershenson,1997).

A comprehensive career intervention can help the consultant and clients with effective objective planning. General interventions include career-planning systems. General interventions are career-planning systems, assessment tools (tests), career classes, and workshops, etc. They should be specially arranged for the disabled. Career interventions are options such as transition to work, adult training, replacement programmes including apprenticeship, entrepreneurship training, internship opportunities, etc. As Wolfe (1997) stated, personal and group-based job search and career consultancy interventions have a positive effect on the employment status of the disabled individuals.

2.8 Assessment of Results, and End of Client – Consultant Relationship

It is very effective for the disabled people to follow services for a successful career development. A monitoring process can be established for the consultants and clients to keep in touch after ending the career consultancy relationship. Career plans that are made mean a successfully completed training or vocational training programme, or a successful business process, etc. Consultants should not frequently ask for meeting their clients because, otherwise, it may cause the client to feel that he is not trusted. A client can start the client – consultant relationship again if he deems necessary (NIDRR,1994).

Consultants should teach their clients how to enter supportive workplaces and social networks, and how to get information. When clients begin making use of such sources, they will feel more independent, and it will be a good contribution to their personal development for the rest of their lives.

2.9 Closing Thoughts

An effective career consultancy can be an effective means to increase the career success and life preferences of the disabled individuals. Implementing a career consultancy process in a strengthening structure will make the disabled clients active and learned participators who control the planning process adopted for short or long-term career development.

3. BUSINESS AND CAREER CONSULTANCY SERVICES

The following can be achieved by the Business and Career Consultancy Services by the Turkish Employment Agency:

1- Informing the disabled people about jobs in public and private sector,
2- Enabling the disabled people to have information about trainings and skills that they need to get the profession or job that they want
3- Informing the disabled people about the Turkish Employment Agency's services about vocational training and rehabilitation tools
4- Informing the clients about jobs, work life, job search skills, etc. through personal consultancy process until the process of starting to work. Support is provided for the disabled individual when he is indecisive about the choice of a career suitable to his qualities and requirements in a true and realistic way. Skills levels and expectations of the disabled individual are defined, and he is helped with preparing training plan, starting to work, and being directed to the right job properly. The client is guided to suitable jobs or vocational training courses.

Further, businesses that employ 50 or more employees are audited in order to ensure that they employ disabled people, thus contributing to the employment of the disabled more. Employers are encouraged to employ disabled people at business visits; the positive aspects of employing disabled people are explained.

Employers have a prejudice against the disabled people. Most of the employers do not want to employ disabled people, or load them with works more than they can carry. These matters are talked over business visits in order to overcome such prejudices and correct the wrongs of the employers against the disabled.

However, as explained in theory, there is not any consultancy service completely established that will follow up a disabled individual from choosing a job, starting to work, becoming consistent, to promoting in that job. Lack of instruments for positive interventions in a disabled individual's career choice, or ineffectiveness of such instruments also affect a successful career consultancy process.

4. CONCLUSION

It has been difficult for the disabled individuals to have a profession, and a place in business life because of the disadvantages they have. This causes them to be excluded from the society, face discrimination, lack personal independences, and fail to make their own decisions.

Generally, the disabled individuals do not have an occupation. They should be specially encouraged to have an occupation, and helped to learn themselves better, get information about occupations and education facilities, and make use of such information.

Services should be provided such as guidance towards workforce training programmes, job search skills training, and introduction to business environments in order to prepare the disabled people for employment.

People who want to change job, or feel they have to do so, because of health or other reasons should be supported to choose a suitable job, and be active in creating personal employment and action plans by assigning them responsibilities, and have confidence in getting employed.

When starting a job, the disabled people have problems continuing or progressing in that job. In order to help them solve such problems, processes should be developed that will help them recognize occupational and personal problems, and help them make plans to make themselves compatible with the job.

A business and career consultant should ensure that the disabled people, who do not have enough consciousness about what kind of a job they want, are aware of their own wishes and needs by enlightening them about the requirements of the business life.

Sometimes the disability of a disabled person that makes his daily life difficult may be an advantage for him in business life if he is directed to a suitable job. For example, the disabled individuals, who have obsessive compulsive disorder, are rather meticulous and orderly. They do not have tolerance towards making a mistake. Such people can be employed in quality control.

Business and career consultants have difficulties especially treating the psychologically and mentally disabled people. Knowing the dynamics of the disability of a disabled individual, and knowing how to treat the individual are important in terms of obtaining positive results from career development. Therefore, Business and Career Consultants should be trained against the problems experienced according to the disability classes.

The disabled individuals will be able to join business life, get social, make their own decisions, and trust themselves through Business and Career Consultancy services and effective career consultancy processes. In this sense, a successful career consultancy process is a rehabilitation process.

REFERENCES

Dr Andrew Azzopardi,,University of Malta, Career Guidance for Persons with Disability

Curnow, T.C. (1989), Vocational development of persons with disability. The Career Development Quarterly, 37.269-278.

Emener, W. (1991), empowerment in rehabilitation: An empowerment philosophy for rehabilitation in the 20th Century. Journal of Rehabilitation, 57(4), 7-12.

Emener, J. Conyers, L., Merz, M.A. & Koch, L. (1995), Strategies and tools for counselors, educators, and consumers.(Working paper No. 3). Madison, WI: University of Wisconsin-Madison; Rehabilitation Research and Training Centre.

Goldberg, R.T. (1992), Toward a model of vocational development of people with disabilities Rehabilitation counseling Bulletin, 35,161-173.

Hershension, D.B. (1996), Career counseling. In Dell Orto, A.E., & Marinelli, R.P. (Eds.) Encyclopedia of disability and rehabilitation (pp. 140-146).New York: Simon & Schuster Macmillan.

Holland, J.L. (1985), Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd Ed).

E Holmes, G.K (1993), The historical roots of the empowerment dilemma in vocational rehabilitation, Journal of Disability Policy Studies, 4(1), 1-19.nglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

İŞKUR, İşlemler El Kitabı

Kosciulek, J.K (2000), Implications of consumer direction for disability policy development and rehabilitation service delivery. Journal of Disability Policy Studies. 11(2), 82-89.

Kosciulek, J.F. Chan, F., Lustig, D, Pichette, E, & Strauser, D. (2001, October).The working alliance: A critical element in the rehabilitation counseling process. Paper presented at the alliance for Rehabilitations Counselling symposium, St. Louis, MO.

Kosciulek J.F. & Merz M.A. (2001),Structural analysis of the consumer directed theory of empowerment. Rehabilitation counseling Bulletin, 44/ 209-216.

Mastie, M.M. (1994), Using assessment instruments in career counseling: career assessment as compass, credential, process and empowerment. In J.T. Kapes, **M.M. Mastie, & E.A. Whitefield (eds.),** Acounselor's guide to career assessment instrument (3rd Ed., Pp. 31-40). Alexandria, VA: The National Career Development Association.

Osa-Edoh, G.I. PhD, "Employment and Career Status of People with Disabilities" Phillip D. Rumrill Jr. and Richard T. Roessler, New Directions in Vocational Rehabilitation: A "Career Development" Perspective On "Closure",The Journal of Rehabilitation, Jan-March 1999 v65 i1 p26

Ryan, C.P. (1995), Work isn't what is used to be: Implications, recommendations and strategies for vocational rehabilitation journal of Rehabilitation, Oct/Nov./Dev.,8-15.

Szymanski KM, & Hanley - Marxwell, C. (1996), Career development of people with development disabilities: an ecological model. Journal of Rehabilitation, 62, 48-55.

Szymanski K.M,& llcrshenson D.B (1997), Career development of people with disabilities: An ecological model. In R.M. Parker & E.M. Szymanski (Eds.), Rehabilitation counseling: Basics and beyond (3rd Ed. Pp. 273-304). Austin, TX Pro. Ed.

Szymanski E.M. Hershenson, D.B, Enright, M.S. & Edtinger, J.M. (1996), Career development theories, constructs, and research Implications for people with disabilities.

E.M. Szymanski, & R.M. Parker (Eds.), work and Disability: Issues and strategies in career development and job placement (Pp. 79-12666). Austin, TX: Pro. Ed.

Szymanski, KM., & Trueba, H.T, (1994), Castification of people with disabilities: Potential disempowerment aspects of classification in disability services. Journal of Rehabilitation, July, Aug., Sept, 12-20.

Wolfe, K.E. (1997).,Career counseling for people with disabilities. Austin, TX: Pro. Ed

REVIEW OF THE FUNCTIONAL STATUS OF THE DISABLED PEOPLE IN JOB AND CAREER CONSULTANCY SERVICES

Vural KOC [1], Ferudun GIRESUN[2], Ali KITIS[3], Umut ERASLAN[4], Hande USTA[5]

ABSTRACT

Aim: This study was designed to examine the importance of functional status of disabled people registered and in employment in Denizli Labour and Employment Agency Provincial Directorate in the context of job and career counseling services.

Material and Method: 949 people with disabilities registered in Denizli Labour and Employment Agency Provincial Directorate participated in this study. In addition to the personal information of the disabled people, information about their working life, education, marital status, assistive devices used during their daily lives and work, income levels and the type of transfer vehicle used to get to work and similar functional status markers were recorded.

Results: The mean age of disabled people participated in this study was 34.04±8.24 years, their mean level of disability was 51.33±11.08 percent and mean duration of disability was 22.57±13.49 years. Information such as working time in the profession, duration of current work, gender, age, education, marital status, additional diseases, assistive device use, assistive device type, assistive device used during work, work sector, work status of spouse, monthly income, workplace transport were also provided.

Discussion and Conclusion: The results of our research showed that, using current data on the functional status of the disabled people in work and career counseling services was critically important for a successful consulting and employment. In the field of job and career consultancy, there is a need related to vocational education and also for legal regulations and specific policies.

Keywords: Disability, job and vocational counseling, functional status.

1. Introduction

Working experience on disability and collaborative working approach of Pamukkale University School of Physical Therapy and Rehabilitation and Provincial Directorate of Denizli Working and Job Association dates back to 2007. Through the relations by the project of "Disabled at Work"[6] conducted between 2007 and 2010, studies began by electing two staff from ISKUR Denizli Provincial Directorate and one staff from Pamukkale University School of Physical Therapy and Rehabilitation to cultivate employment and occupation consultants for disabled people.

By cooperation between Denizli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency and Pamukkale University School of Physical Therapy and Rehabilitation since 2007, it is aimed to examine the functional status of disabled, additionally to determine the deficiencies in the field of job and career counseling, to present an opinion about things to do in terms of legislation and to concretize experiences.

In this context, the study which is done to determine the need of the field began by identification of questions and the following questions were evaluated:

- Do we have enough data about job and career counseling services provided to person or groups with disabilities?
- Which data are needed for job and career counseling services provided to person or groups with disabilities?
- What is the role of the functional status of the disabled in targeted job placement, vocational education and follow-up of the placement in terms of job and career counseling?

2. Purpose

This study was planned to examine the importance of functional status of disabled people registered in Denizli Labour and Employment Agency Provincial Directorate in the context of job and career counseling services.

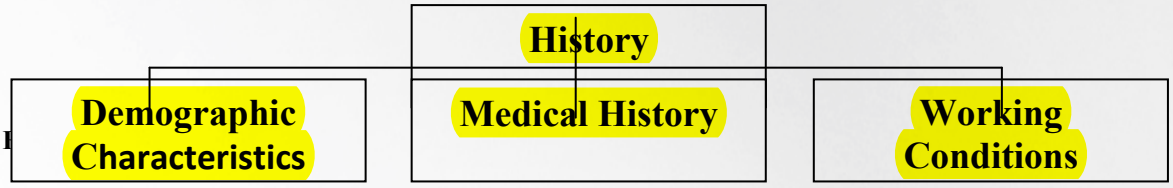
---

[1] Turkish Employment Agency, Denizli Provincial Directorate, Branch Manager.
[2] Turkish Employment Agency, Denizli Provincial Directorate, Provincial Director.
[3] Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation, Associate Professor.
[4] Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation, Research Assistant.
[5] Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation, Research Assistant.
[6] "Disabled at Work" was conducted in coordination between the Municipality of Denizli and Almelo Gemeente by MATRA fund through 2007-2010.

3. Material and Method

949[7] disabled people between the ages of 18-60 years and registered in service area boundaries of Denizli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency of ISKUR database participated in our study. The criteria for inclusion in the study were having disability level between 40% and 70%, to be between 18-60 years old, to have verbal and writing communication skills to answer the questions, to be willing to participate in the study. Cases who had severe mental and cognitive problems were excluded from the study.

The summary of assessment made in order to reveal the functional status concerning disability is showed in Figure 1.



In addition to the personal information of the disabled people, information about their working life, education, marital status, assistive devices used during their daily lives and work, income levels and the type of transfer vehicle used to get to work were questioned by the assessment.

4. Findings

Findings concerning demographic characteristics, medical history and working conditions of the participants are showed in Table 1, Table 2 and Table 3, respectively.

Demographic Characteristics of Participants		
Parameters	**x±SD (n= 949)**	**min.- max.**
Age (year)	34.04±8.24	18-60
Disability level (%)[8]	51.33±11.08	40-70
Disability duration (year)	22.57±13.49	0.5-59.0
Duration of employment (year)	10.84±7.34	0.1-40.0
Duration of current work (year)	5.23±3.01	0.04-28.0
	n (%)	
Sex		
Female	198 (%20.8)	
Male	751 (%79.2)	
Education Level		
Illiterate	46 (%4.9)	
Literate	18 (%1.9)	
Primary school	400 (%42.1)	
Secondary school	178 (%18.8)	
High school	266 (%28.0)	
University	41 (%4.3)	
Marital Status		
Single	312 (%32.9)	
Married	593 (%62.5)	
Divorced	44 (%4.6)	

[7] The total number of disabled persons in employment was 1.876. However the number of questionnaires applied were 1121. For the purpose of data processing 949 questionnaires were transferred to SPSS 16 program.

[8] It describes the ratio of labour loss.

Table 1. Demographic characteristics of participants.

Medical History of Participants	
Parameters	**n (%)**
Disability Level	
%40-%50	609 (%64.17)
%51-%60	219 (%23.08)
%61-%70	121 (%12.75)
Duration of Disability (years)	
1-10	241 (%26.8)
11-20	172 (%18.0)
21-30	236 (%24.5)
31-40	252 (%26.6)
41-50	37 (%3.9)
51 or above	11 (%1.1)
Comorbidities	
Yes	278 (%29.3)
No	671 (%70.7)
Assistive Device	
Yes	221 (%33.8)
No	728 (%66.2)
Assistive Device Used	
None Available	738 (%78.0)
Cane	19 (%2.0)
Crutches	9 (%0.9)
Glasses	88 (%9.2)
Hearing aid	81 (%8.5)
WheelCHAIR	3 (%0.3)
Other	11 (%1.1)
Assistive Device Used During Work	
Yes	205 (%21.6)
No	744 (%78.4)

Table 2. Findings regarding medical history of the participants.

Working Conditions	
Parameters	**n (%)**
Sector	
Textile	490 (%51.6)
Cleaning	54 (%5.7)
Concrete	51 (%5.4)
Marble	48 (%5.0)
Food	42 (%4.5)
Autoglass	38 (%4.2)
Dyeing	33 (%3.5)
Wire	33 (%3.5)
Weaving	31 (%3.3)
Other	129 (%13.6)

Monthly Income	
1000 TL and lower	759 (%80.0)
1001-2000 TL	175 (%18.4)
2001 TL and higher	15 (% 1.6)
Work Status of Spouse	
Employed	248 (%26.1)
Unemployed	345 (%36.4)
No spouse	356 (%37.5)
Workplace transport	
Work shuttle	696 (%73.3)
Bus-minibus	163 (%17.2)
Private Car	25 (%2.6)
Motorcycle-Bicycle	38 (%4.0)
On Foot	27 (%2.9)

Table 3. Findings regarding working conditions of the participants.

5. Discussion

According to National Disability Survey which was an epidemiological study conducted in our country in 2002, people with disabilities consist of 12.29% of Turkey's population. 40.50% of this ratio was physically disabled (Burcu, 2007). In Turkey, the employment rate of disabled women and disabled men is 6.71% and 32.22%, respectively (4th Council on Disability, 2009).

Elimination of environmental barriers and making appropriate ergonomic arrangement in public transport for persons with disabilities to access work is one of the important factors in providing sustainability of the job (Nevala, 1999). When participants in our study were evaluated, it was seen that the majority of disabled workers were going to work by workplace services, followed by, respectively, public transport, foot and private car. In a similar study by Nevala et al (1999) carried out on persons with disabilities, it has been reported that 73% of disabled preferred to use their own car in access to work in Finland. In our study, the low rate of the participants accessing to work by their cars can be due to different reasons such as financial conditions. Another finding that supports this result was that 80% of respondents with incomes under 1.000 TL. The low work percentage of the spouses of disabled workers could also be considered as an important finding contributing to this result.

In our sample in which the mean disability rate was 51% and the mean duration of disability was about 23 years, the level of independence should be considered in activities of daily living and mobility function of disabled people. The level of independence in main activities of daily living must be increased before employment, during public/private education and/or vocational training programs. Besides defect causing disability, the presence of comorbidities could also affect the level of independence in activities of daily living of disabled people. The majority of the disabled people uses an assistive device that facilitates the activity and increases the level of independence (Figure 2 and 3). As we mentioned, an assistive device is very important for increasing the level of independence in activities of daily living of people with disabilities.

Figure 2.

Figure 3.

6. Conclusion

One of the major factors affecting social participation of persons with disabilities according to the results of our study is the disability level. Physically disabled people especially who have nearly 70% disability level are less likely to find a job or to access work. Therefore, whatever the functional level of physically disabled, physical and environmental regulations are needed in order to increase their success in vocational activities.

Occupational therapy and physiotherapy programs should include treatment approaches and adaptations enhancing the functionality levels of mobility and work-related activities, and in particular education of main activities of daily living of disabled people. Increasing artistic, cultural and sports activities for disabled is necessary for the working efficiency. Job and career counseling is not only a career counseling, but it must include competencies in the fields of physiotherapy and rehabilitation, ergotherapy, and social rehabilitation for the disabled concultancy.

To improve the quality of life of persons with disabilities is an improvement of the effectiveness of medical and rehabilitation services to promote social participation in the social and productive activity requirements and especially in social participation foot in increasing the effectiveness of these services and awareness "of job and career counseling" role is great.

It is thought that this study will guide professionals interested in vocational rehabilitation and employment of persons with disabilities in planning and implementation of job and career counseling, and vocational rehabilitation programs, employing disabled people in appropriate jobs, educating them, and following the disabled where they are employed.

References

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2009). Dördüncü Engelliler Şurası, Ankara.
- Burcu E (2004). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri, Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Dergisi, 23(2): s.61-83, Ankara.
- Burcu E (2007). Türkiye'de Özürlü Birey Olma Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s.322, Ankara
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik (28833). T.C. Resmi Gazete, 28833, 26 Kasım 2013.
- Nevala-Puranen N, Seuri M, Simol A, Elo J (1999). Physically Disabled at Work: Need for Ergonomic Interventions, Journal of Occupational Rehabilitatition, 9(4): s. 216-225.
- Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (2013). T.C. Resmi Gazete, 28592, 19 Mart 2013.
- Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2006). T.C. Resmi Gazete, 10243, 02 Mayıs 2006.

INVESTIGATION OF PARTICIPATION TO COMMUNITY OF DISABLED PEOPLE IN VOCATIONAL COUNSELING SERVICES

Ali KITIS[1], Ferudun GIRESUN[2], Vural KOC [3], H. Atacan TONAK[4], Hande USTA[5], Umut ERASLAN[6]

ABSTRACT

Purpose: This study was planned to determine the participation to community and leisure time satisfaction in disabled people who working in industry and registered to Denizli ISKUR Provincial Directorate.

Materials and Methods: 949 disabled people who registered to Denizli ISKUR Provincial Directorate were participated to our study. Sociodemographic data was registered into socio-demographic form. World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0 (WHO-DAS-II) was used to assess participation to community and LTSS (Leisure Time Satisfaction Scale) was used to determine leisure time satisfaction.

Results: The mean age of disabled people who were included in the study was 34,04±8,24 (17-60) years. Most of disabled people were working in the textile industry (n=387, 40,8%). Seven hundred and fifty one disabled people were male (79,1%), 198 the rest of were female (20,9%). The most common disability type was about musculoskeletal with 21,7% and auditory with 19,8 %. According to their disability type when the participation levels compared, in terms of total points of WHO-DAS-II the difference between disabled people who have higher disabilty rate and the other disability groups were statistically significant ($p<0.05$). When the disability level increased, leisure satisfaction of disabled people was found to decrease significantly ($p <0.05$).

Discussion and Conclusion: We believe that, in job and profession counselling services that will be given to disabled people, the levels of participation to community and leisure satisfaction of them should be taken into account. This study's results give a direction to occupational therapy to promote participation to community and community based rehabilitation politics.

Key Words: Disabled, Participation to Community, Vocational Counselling.

1. INTRODUCTION

Participation to community provides people to feel themselves important in terms of sociocultural. It is crucial for disabled people to have an education, continue it, acquire a profession, get a job and make use of the leisure time to remove the social differentiation. The World Health Organization (WHO) defines the participation areas as learning and applying the knowledge, general duties and demands, communication, locomotion, self care, interpersonal interaction, living spaces of home and work, and community life, social life and civic responsibility (Law et al, 2005).

2. PURPOSE

This study was planned to determine levels of participation to community and leisure time satisfaction in disabled people who work and registered to Denizli ISKUR Provincial Directorate.

3. MATERIAL AND METHODS

949 disabled people aged between 18-60, and registered to Denizli ISKUR Provincial Directorate system were participated to our study. Inclusion criteria were having 40% to 60% disability, being 18 – 60 years old, having written and verbal communication skill to answer the questions, being volunteer to participate to study. People who have severe mental and cognitive problems and communication disorder excluded from the study. The components of the anamnesis taken from the cases to determine level of community participation were;

[1]Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation , Associate Professor.
[2]Turkish Employment Agency, Denizli Provincial Directorate, Provincial Director.
[3]Turkish Employment Agency, Denizli Provincial Directorate, Branch Manager,
[4]Istanbul Aydın University, Vocational School of Health Services, Lecturer.
[5]Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation, Research Assistant.
[6]Pamukkale University, School of Physical Therapy and Rehabilitation, Research Assistant.

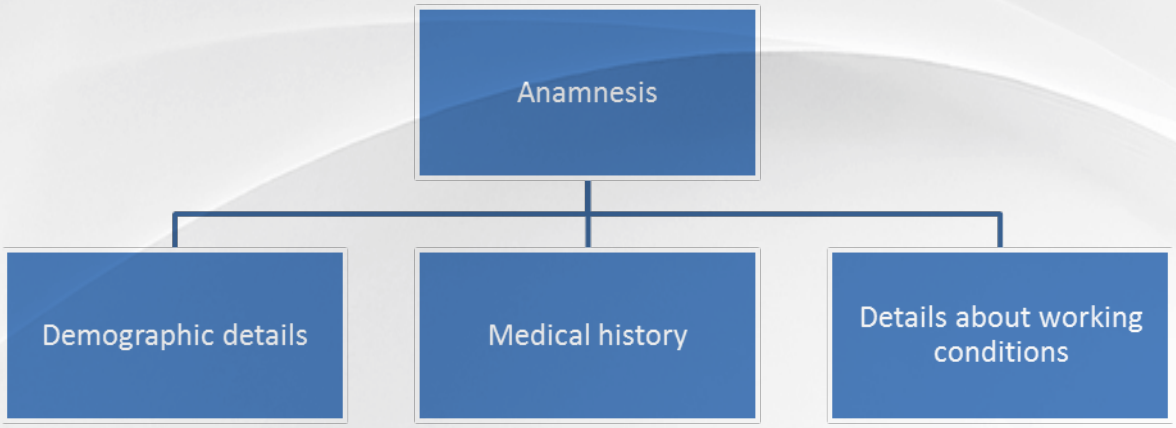


Figure 1. Assessment parameters.

In assessment, besides demographic details, information about living space, education status, marital status, help devices when they use in daily life or during work related with disability and its eligibility, level of monthly income, and transfer type to arrive to work place and such functional determinants were recorded. The World Health Organization Disability Assessment Schedule II was used to determine the levels of community participation of disabled people.

4. RESULTS

Table 1. Demographic data of the participants- I

	x±Ss (n= 949)	min.- max.
Age (year)	34,04±8,24	18- 60
Level of disability (%)[4]	51,33±11,08	40 - 70
Time of disability (year)	22,57±13,49	0,5 - 59
Time of employment (year)	10,84±7,34	0,1 - 40
Current time of employment (year)	5,23±3,01	0,04 -28
	n= 949 (%)	
Gender		
Female	198 (%20,8)	
Male	751 (%79,2)	
Educational Status		
Illiterate	46 (%4,9)	
Literate	18 (%1,9)	
Primary school	400 (%42,1)	
Secondary school	178 (%18,8)	
High school	266 (%28)	
University	41 (%4,3)	
Marital Status		
Single	312 (%32,9)	
Married	593 (%62,5)	
Divorced	44 (%4,6)	

[4] It refers labour loss.

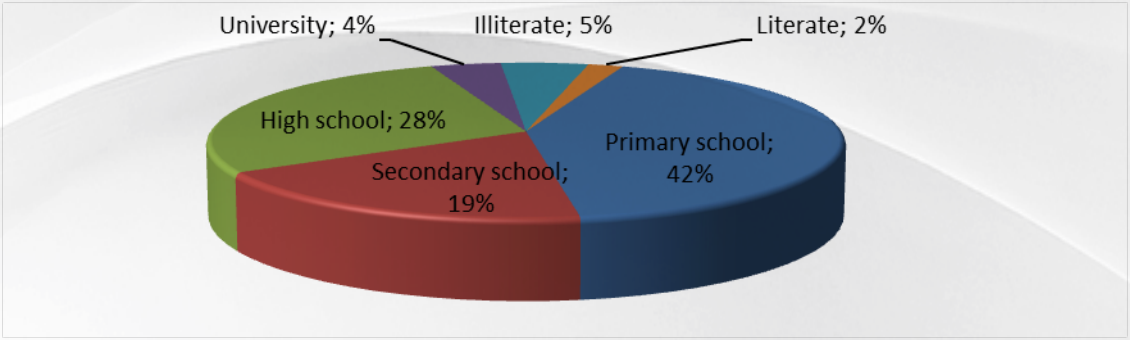


Figure 1. Educational status of the participants.

Table 2. Findings regarding the medical history of the participants - I	
	n= 949 (%)
Level of Disability	
%40-%50	609 (%64,17)
%51-%60	219 (%23,08)
%61-%70	121 (%12,75)
Time of Disability (year)	
1-10	241 (%26,8)
11-20	172 (%18)
21-30	236 (%24,5)
31-40	252 (%26,6)
41-50	37 (%3,9)
51 and more	11 (%1,1)
Other Illness	
Yes	278 (%29,3)
No	671 (%70,7)

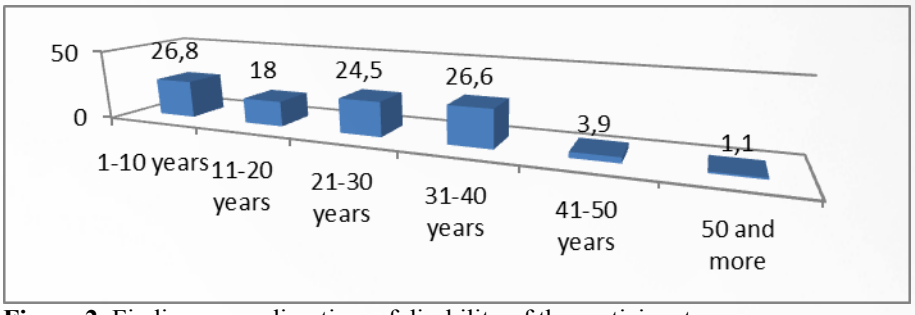


Figure 2. Findings regarding time of disability of the participants.

Table 3. Findings regarding the medical history of the participants - II	
	n= 949 (%)
Help Devices	
Yes	221 (%33,8)
No	728 (%66,2)

Type of Help Devices	
N/A	738 (%78)
Walking stick	19 (%2)
Crutch	9 (%0,9)
Glasses	88 (%9,2)
Hearing Aid	81 (%8,5)
WheelCHAIR	3 (%0,3)
Other	11 (% 1,1)
Help Devices During Working	
Yes	205 (%21,6)
No	744 (%78,4)

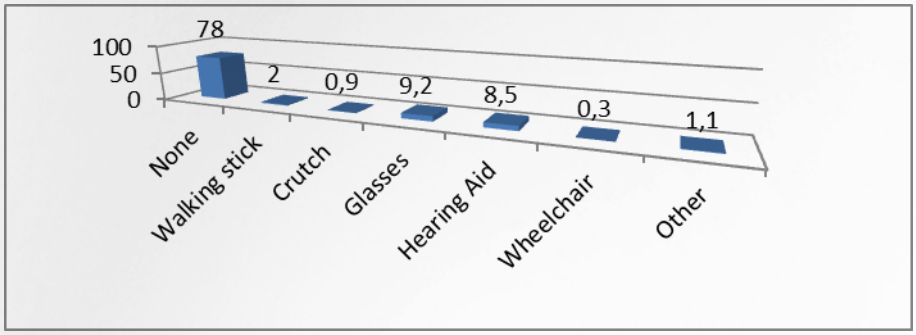


Figure 3. Findings about self help devices used by participants.

Picture 1, 2, 3. Transfer types to work.

Tabloe 4. Findings related working conditions of the participants - I	
	n= 949 (%)
Sector	
Textile	490 (%51,6)
Cleaning	54 (%5,7)
Concrete	51 (%5,4)
Marble	48 (%5)
Food	42 (%4,5)
Auto glass	38 (%4,2)
Dye	33 (%3,5)
Wire	33 (%3,5)
Weaving	31 (%3,3)
Other	129 (%13,6)

Monthly Income	
1000 TL and lower	759 (%80)
1001-2000 TL	175 (%18,4)
2001 TL and higher	15 (% 1,6)

Picture 4. Working conditions of the participants.

Table 5. Findings related working conditions of the participants - II	
	n= 949 (%)
Employment Status of Wife / Husband	
Employed	248 (%26,1)
Unemployed	345 (%36,4)
No wife / husband	356 (%37,5)
Transportation to Work	
Work shuttle	696 (%73,3)
Bus - minibus	163 (%17,18)
Private Car	25 (%2,63)
Motorcycle – Bicycle	38 (%4)
Pedestrian	27 (%2,89)

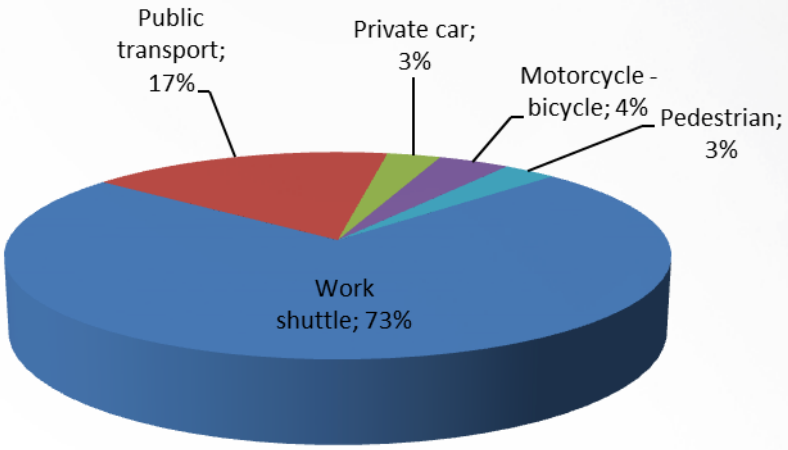


Figure 4. Findings regarding transportation to work.

Table 6. Results of participation to community.

WHO-DAS-II	x±Ss	min.- max.
Comprehension and Relating	47,97±19,05	0- 100
Mobility	49,94±20,50	0- 100
Self-care	52,93±21,51	0- 100
Human Relations	46,80±19,64	0- 100
Life Activities	50,08±20,07	0- 100
Community Participation	44,40±15,61	0- 100
TOTAL (0-100)	48,53±15,02	0- 100

Table 7. Analysis of community participation areas according to disability levels.

WHO-DAS-II	%61-%70 DISABLED	%51-%60 DISABLED	%40-%50 DISABLED	p*
	x±Ss	x±Ss	x±Ss	
Comprehension and Relating	50,87±22,11	49,53±21,18	54,16±21,13	›0,05
Mobility	54,47±23,61	37,22±19,38	20,00±11,21	**‹0,05**
Self-care	55,40±,22,25	48,61±24,36	51,43±21,75	›0,05
Human Relations	51,66±20,59	33,88±27,36	25,54±9,65	**‹0,05**
Life Activities	52,31±20,36	48,95±21,81	51,37±18,76	›0,05
Community Participation	44,93±17,07	31,66±17,53	25,13±9,05	**‹0,05**
TOTAL	50,80±16,93	37,06±18,77	20,69±17,99	**‹0,05**

* Kruskal Wallis analysis

Table 8. Analysis of leisure time satisfaction levels according to disability levels.

FTSS	%61-%70 DISABLED	%51-%60 DISABLED	%40-%50 DISABLED	p*
	x±Ss	x±Ss	x±Ss	
Psychological	3,57±1,07	3,36±1,33	3,37±1,27	›0,05
Educational	3,91±1,04	4,02±1,08	3,85±1,48	›0,05
Social	3,78±0,99	3,66±1,06	3,62±1,15	›0,05
Relaxation	3,76±1,14	3,75±0,91	3,72±1,22	›0,05
Physiological	3,49±1,15	3,42±1,20	3,45±1,19	›0,05
Aesthetical	3,70±1,23	3,19±1,32	3,54±1,28	›0,05
Total	3,87±1,62	3,55±1,03	3,88±1,47	›0,05

* Kruskal Wallis analysis

5. DISCUSSION

Community Participation is multi-dimensional. Personal preferences, interests, what, where, how they do and how much they enjoy and satisfy are important (Anderson, 2010). There were 198 (20,8%) women, and 751 (79,2%) men participants. By European Union Policy, implementations should be equal both in employment and work for disabled employee population (4thCounsil for Disabled). When considered from this point of view, it is crucial to promote the public and private sector for disabled women's employment and provide proper vocational education and rehabilitation.

32,9% of the participants were single, 62,5 % were married, and 4,6% were divorced. Throughout Turkey the marital statuses of disabled people were 44,3% married, 34,4% single, and 10,9% divorced. When the life activities and human relations parts of the WHO-DAS-II assessment were reviewed, it was seen that disabled people have difficulty in performing home related responsibilities, achive a task in home, and sex. In a study in 2004, ıt was reported that the rate of disabled people who think that being disabled make finding a partner or getting married difficult, was 37,7% (Burcu 2004).

73,3% of the participants use shuttle to arrive to work. While 25 participants use their own private cars, only 163 participants use public transportation. The number of pedestrian participants was 27. To arrive to workplace removing the environmental barriers and doing proper ergonomic adjustments in public transportation for disabled people are important to sustain working life. It was reported that preferring private cars is an effective factor to feel independent and equal to the other people.

The study of Akyurek about investigation of the factors to participate to community for disabled people in 2011, suggested that going between home and work affects positively participation to community. In another study that searched factors to participate to community for disabled people, showed that disabled individuals who working in a job affect positively their community participation (Cardol 2002).

The study of Warshowsky et al. about investigation of community participation and quality of life in 2007, stated that, unlike previous studies, instead of working status employability have an impact upon whole quality of life and community participation.
In our study, it was found that working status of disabled individuals affect significantly community participation. Therefore, participation to community of disabled people can enhance by creating an opportunity to find a job, community based approaches, eliminating prejudices against disabled people by educating employers and other employees, making arrangements about duties and environment and encouraging workplaces. When community participation is analyzed considering disability levels; WHO-DAS-II total score is found higher in the group with higher disability. This indicates that higher level of disability affects community participation negatively.
The study of Achterberg et al. (in 2009) about the factors that increase or decrease working life participation in young disabled people, reported that high level of disability has a negative effect on community participation and employment. Ostir et al. (2006) stated that in terms of community participation orthopedically disabled individuals with low level disability are affected less than neurologically individuals with high level disability. These studies support the results obtained from our study that high level of disability affects community participation and employment negatively.
The study of Celik (in 2011) about investigation of leisure time interferences and satisfaction levels of disabled people who work in public offices, determined that the highest satisfaction level is in social division, the lowest is in relaxation division. This determination is a contrary results to the results obtained from this study.
In study that analyses the factors that affect participation after a spinal cord injury, Carpenter et al. (2007) reported that leisure time activities are affected respectively by environmental and physical barriers. In this study, satisfaction score in aesthetics division was found low. We think that this result related with insufficient environmental aspects to perform the activity. There was no significant difference found between the groups in terms of the leisure time satisfaction scale scores according to the levels of disability. Tate et al. (2002) informed that associated with physical disability dependency increases, social roles, participation to generative and leisure time activities, social and professional lives, economic level decrease and depression level increase. They expressed that these changes affect the quality of life and community participation negatively. Wise et al. (2010) stated that people who suffer from traumatic brain injury participate to community less frequently and transiently and they need help to participate. They showed that this situation affects the quality of life negatively.
In a project that analyzed the effects of community based rehabilitation in two different districts, Kayıhan et al. (2010) stated that there is a correlation between activity performance and behaviors related with environment and development, also community participation increase associated with disabled individuals' activity performances increment and they live more socially.

6. CONCLUSION

As a result of this study, it was concluded that one of the factors that affect the community participation of disabled individuals is working status and conditions. It is remarkable that the number of physically disabled women lower than men who register to be employed in Turkey. We think that this consideration is contrary to principle of equality and it can hinder by giving special incentives to employers to employ physically disabled women. It showed up in our country that disabled people still cannot receive sufficient rehabilitation in terms of profession and there is no equal access in employment.
According to the results of the study, one of the factors that affecting community participation of disabled people is the level of disability. It is determined that especially physically disabled people who have 51-70 % disability have difficulties in finding job and accessing to it. Therefore, physical and environmental adjustments should be done in order to increase community participation of the disabled people, regardless of their functional levels. Also, the quality of job and vocational counseling services for disabled people should be modified.
Another factor that affects community participation of disabled people is activity performance. In this study it was determined that disabled people have the most difficulties in clothing, transportation, climbing up and down the stairs, standing, and activities about finding a job. Occupational therapy and physiotherapy programs should include primarily basic activities of daily living training as well as mobility activities, and treatment approaches and adaptations to increase their functional levels in activities regarding work-related basic skills.
It is determined that the leisure time satisfaction is one of the important factors that affect community participation of the physically disabled people. Even if they participate leisure time activities, the satisfaction levels of the physically disabled people in leisure time activities are low. Incentive artistic, cultural, and sportive activities aimed at disabled people are essential with regard to community participation. We think

that organizing sportive and cultural summer schools, etc. at municipalities, public education centers for the disabled people will affect their community participation positively. It is also important that the place where such organizations hold should be arrange according to ‘’accessible for everyone’’ principle.

It may be considered as a limiting factor for the study that only disabled people around Denizli and nearby cities included. We think that it may be useful to carry out further studies on physically disabled people who have different socio-cultural attributes and live in different regions of Turkey.

According to results of our study, it is seen that there is a requirement for occupational therapy, physiotherapy, and psychotherapy approaches that will improve community participation. This study, which we think that it has valuable data on community participation of the disabled people, will guide policies regarding the community-based rehabilitation for the disabled people.

In addition, it is thought that the results of this study will guide professionals who deal with occupational rehabilitation of disabled people throughout our country such as physiotherapist, occupational therapist, social service specialists, job and vocational consultants in the rehabilitation team, in planning and performing of occupational rehabilitation programs, employing disabled people in proper jobs, and training and following up them.

7. REFERENCES

1. Law M., Baum, C., Dunn, W. (2005) Measuring Occupational Performance:Supporting Best Practice in Occupational Therapy. Slack Incorporated, New Jersey,440s.

2. Anderson, L. S., Heyne, L. A. (2010). Physical Activity for Children and Adults with Disability: An Issue of ‘Amplified’ Importance Commentary Disability and Health Journal, 3: 71-73.

3. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2009).DördüncüEngellilerŞurası, Ankara.Burcu, E. (2004). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri,HacettepeÜniversitesi, EdebiyatFakültesiDergisi, 23(2): s.61-83, Ankara.

4. Cardol, M., Jong, B. A., Bos, G., Groot, B., Haan, R. (2002) Beyond Disability: Perceived Participation in People with a Chronic Disabling Condition. Clinical Rehabilitation,16: 27-35.

5. Warshowsky, A., Ashman, T., Cantor, J., Egan, M. (2007) Employment Status Perceived Employability, and Independence and Assertiveness: A View of Quality of Life and Community Participation After Traumatic Brain Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 88(10): 16.

6. Achterberg, T.J., Wind, H., de Boer, A.G.E.M., Frings-Dresen, M.H.W. (2009) Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review. J. Occup. Rehabil., 19: 129–141.

7. Ostir, G. V., Granger, C. V., Black, T., Roberts, P., Burgos, L., Martinkewiz, P. (2006). Preliminary Result for the PAR-PRO: A Measure of Home and Community Participation. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 87: 1043-51.

8. Çelik, G. (2011) Kamu Kuruluşlarında Çalışan Engelli Bireylerin Serbest Zaman Engellerinin ve Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Antalya Merkez Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 69s.

9. Carpenter, C., Forwell, S. J., Jongbloed, L. E., Backman, C. L. (2007) Community Participation After Spinal Cord Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation,88: 427-33.

10. Tate, D. G., Kalpakjian, C. Z., Forchheimer, M. B. (2002) Quality of Life Issues in Individuals with Spinal Cord Injury. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 83(2): 18-25.

11. Wise, E. K., Dalton, C. M., Dikmen, S., Temkin, N., Machamer, J., Bell, K. (2010).Impact of Traumatic Brain Injury on Participation in Leisure Activities. Archives Physical Medicine and Rehabilitation, 91: 1357-1362.

12. Kayıhan, H., Karaduman, A., Uyanık, M., Düger, T., Bumin, G., (2010) İki Farklı İlçedeToplumTemelliRehabilitasyonunEtkilerininİncelenmesi.Tubitak AraştırmaProjesiProje No:107K247, Ankara, 113s.

13. Korumalı İşyerleri HakkındaYönetmelik.(28833). T.C. Resmi Gazete, 28833, 26 Kasım 2013. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği.(2013). T.C. Resmi Gazete, 28592, 19 Mart 2013. Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik. (2006). T.C. Resmi Gazete, 10243, 02 Mayıs 2006

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION IV-C

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 3

COUNSELLING SERVICE FOR WHITE COLLARS

CHAIR:

PROF. DR. AŞKIN KESER

(ULUDAĞ UNIVERSITY)

UNEMPLOYMENT PROBLEM IN TURKEY AND WHITE COLLAR UNEMPLOYMENT

Peril Evin
Kocaeli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, peril.sahin@iskur.gov.tr
Yağmur Gezici
Kocaeli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency,
yagmur.gezici@iskur.gov.tr

ABSTRACT

Work is defined as "labour that creates value" by Turkish Language Association (TDK). If this definition is taken into consideration, we can also define the concept of unemployed person as someone who cannot create value, produce, exhibit his/her difference and naturally feels himself/herself worthless. Unemployment, on the other hand, can be defined as the situation of presence of adults in any economic society who cannot find employment even though they want to be employed. These terms forming the basis of this study is important in terms of understanding and analysing the situation related to the topic.

Unemployment has become a common problem almost in all countries all over the world today. The fact that the problem has been of concern to almost all countries makes cooperation essential. This case emerges more dramatically in developing countries. Today, the problem of youth unemployment is the most important issue in developing countries as well as in developed countries, and in this context it is clear that the problem takes on a global dimension. It is known that Turkey has an advantageous situation with her potential of young population; however, it is also a fact that she cannot benefit sufficiently from demographic opportunities. Turkey is situated among 15 countries that have the highest unemployment rates; of those countries Greece occupies the first row with 27.50% unemployment rate and Belgium occupies the last row with 08.05%, while Turkey gets her penultimate position with 10.1%. Since 1950s the problem of unemployment has been playing an important role in Turkey's agenda and has had effects on economic and social development of the country.

In this study, it is aimed to analyse the unemployment problem especially white-collar unemployment problem. Moreover, the policies applied to solve the problems and which kind of employment policies would be more appropriate to eliminate white-collar unemployment problem will be discussed.

For this purpose, the reasons and rates of unemployment in the world and in Turkey have been primarily set out within the framework of the relevant literature. The reasons of white collar unemployment and what can be done for the solution of the problem have been investigated. The role of unemployment in the world and especially in Turkey has been examined, and the focus has been predominantly directed at the reasons and consequences of white-collar unemployment. Using interview techniques, interviews have been conducted especially with white collar job seekers who visited Kocaeli Labour and Employment Agency regarding their job-hunting process and their expectations from employers. Moreover, face to face interviews have been conducted with the officials of firms that employ fifty and more workers about their expectations from job seekers and perspectives on white collar unemployment. The results obtained from these interviews have been shared as the occasion arises. The white collar unemployment in Turkey and its rates of growth have been compared and the relationship between these two concepts has been investigated.

As a result of the study, it was suggested that the problem can be centred around three main topics. These are can be grouped as: a) the mismatch between labour supply and demand, b) the inconsistency of white collar workers' expectations with employers' expectations, c) the reduction in the need of manpower as a result of changing and developing technologies.

Keywords: Unemployment, White Collar Unemployment, Employment, Work

INTRODUCTION

The unemployment has become a global issue any longer although it is different according to the socio-economic condition of every country.The fact that the mitigation of this problem and removal of it if it is possible is the common aim of every country.The unemployment is the source of a lot of problems in the countries and it has also influenced the societies deeply in terms of social, psychological and economic factors.

For this reason, the solution of unemployment problem takes place on the top in the policies of the countries.The socially and economically independent individuals will form basis of a healthy society.This means that the welfare level of the countries will increase.The unemployment affects everybody in a negative way and the unemployment of the young population and the white collars has a particular importance in the issue.The necessary mental labour has been fulfilled from the part called as the white collar in order that the societies reach to the certain welfare level.This has raised the importance of the situation more.

One of the common problems experienced by the whole world countries is unemployment.The data obtained from the previous periods and the comparisons made have shown that this problem will continue in the next periods.However, the total of goods and services produced in the global world nowadays has rapidly increased and the life standards of people have raised in addition to the unemployment problem.Then, why is this problem of the experienced unemployment so much important for the countries or the ruling holders?

The labour power of a country states the total of people which are employed and unemployed in that country.The depletion of the outcome to be produced by the unemployed people means an economic loss. (Parasız, 2012: 45).The effects of unemployment based on a lot of reasons, basically economic reasons are versatile.The unemployment negatively affects the individual who has become unemployed then his/her family, relatives and gradually the whole society socially and economically.For this reason, the families can be destructed, tendencies to commit an offence has increased and finally social balances can be deteriorated.So, the solution of unemployment problem and enabling the individuals experiencing this risk to obtain social and economic security are the requirement of a peaceful society.The fact that a large part of the unemployed people consists of the youth population has further increased the importance of the problem.There will be no peace in a society consisting of people who are not socially and economically assured.In a country where the citizens are not peaceful, the government will be politically accepted as unsuccessful.This problem will even cause to an unstable administration on its own.

Turkey has intensively struggled with the problem of unemployment since the beginning of 1950s.Especially after 1980s, the unemployment beginning to increase because of the globalization and technological progress has reached to the levels considered as high according to the universal standards in 1990s.Together with 2001 crisis, the unemployment further deepened and the recovery in the employment after the crisis has become very slow and bounded contrary to the recovery in the economic growth.The reasons such as the rapid population growth, the problems in the education policy, inadequacy of investment, political and economical unstability have caused this problem to worsen.

The employment and the unemployment are two integral part of the same reality which are different but complementary.Whichever is discussed, it is not possible to analyze and finalize the employment policies without maintaining the other one.The employment forms the aim wanted to be reached as a result of the policies implemented and the unemployment forms the part wanted to be avoided.

1.WHITE COLLAR'S UNEMPLOYMENT AND REASONS IN TURKEY

Turkey takes place in 15 countries where the rate of unemployment is the higgest, the Greece is placed on the top with the rate of 27.50%, the Belgium is the latest with the rate of 8.5%.Turkey is ranked at the second to last with the rate of 10.1%.Turkey is known to be in an advantageous case with the potential of its youth population but underutilize demographical opportunities.

Labour force means the value creating part of labour power.The employees are basically divided into two groups : the unqualified which are manhandling and the qualified ones which are working with their intellectual power.The qualified labour are generally trained.The qualified labour having the university education is called as white collars.

The importance of white collars that are the trained labour in the nowadays' competitive world has increased by the development of technology, the more participation of information systems and automatisation into product factors.Although white collars are so much important, we see that the trained labour force is not adequately employed in the labour market.

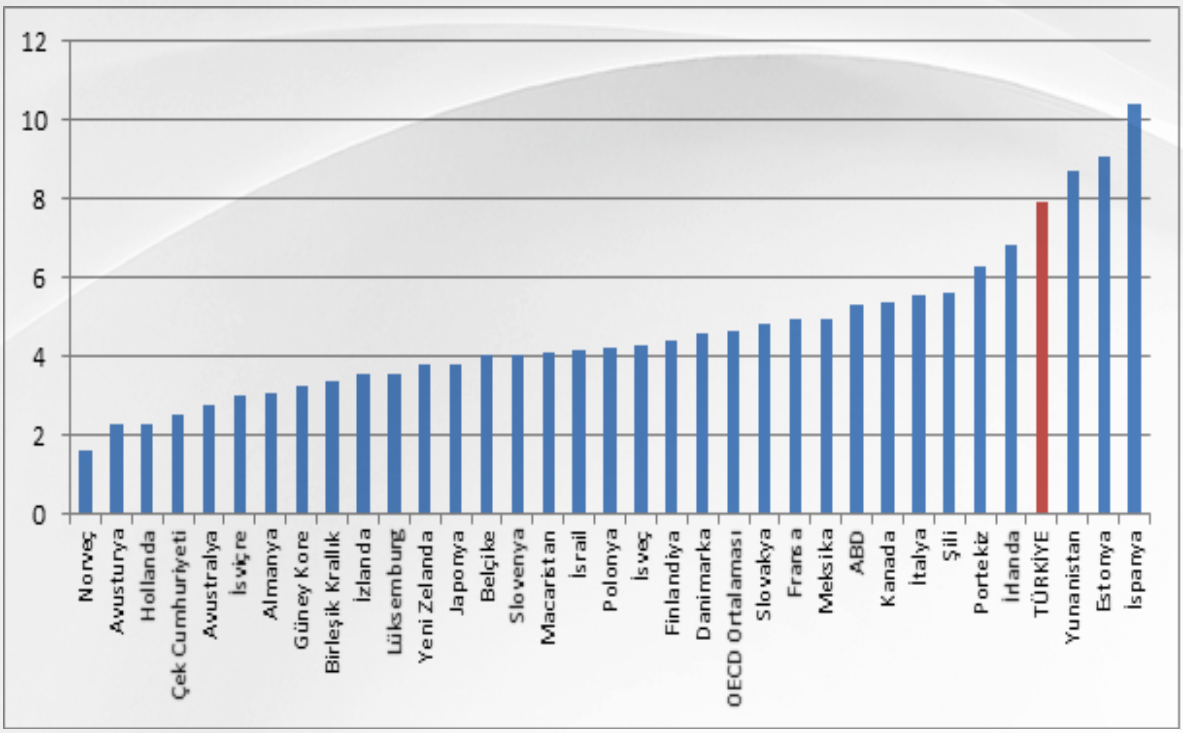


Figure-1 Unemployed Population Rates of the Gratuates in 2010 (Source : OECD)

While the developed economies are trying to close their deficits with the transfer of labour or alias brain drain because they have relatively less young and qualified labour factor, the developing countries like Turkey haven't known adequately the worth of this avilable factor that they have.

The heavy increase in the number of the unemployed has been seen in the gratuates called as white collars as we stated before.The factors such as graduating of the universities admitting students with low points, not developing adequately of industry and service sectors and inadequacy of the practices like internship during the university education have affected the increase in the unemployment rate.The graduates are accepted as inexperienced employees because they haven't enough participation into these kinds of the practical trainings.According to data released by TÜİK, while the total labour force was rising to 27,4 million people by 24.6 % increase between 2004 and 2013, the graduated labour force reached to 5.3 million people by increasing 110%.While one in every ten unemployed persons was the gratuated in 2004, one in every five unemployed persons is gratuated in last period.

Table 1: The Share of Gratuates in the Labour and Unemployment (%), (2004-2013) TÜİK

	2004	**2006**	**2008**	**2010**	**2012**	**2013 February**
The Share in Labour	11,5	13,1	14,7	15,8	18,3	19,3
The Share in Employment	11,3	13,2	14,8	16,0	18,1	19,5
The Share in Unemployment	12,9	12,2	13,9	14,6	20,0	17,6

The overall unemployment ratio has been determined by the registered jobseekers. When we compared the total unemployment rates, the shares of the unemployed gratuates and the gratuates in the employment, an important difference between the share of the gratuates in the employment and the job seekers group has attracted attention.This situation shows that there is an important group which is unemployed but not seeking a job as registered and the balance between the labour supply and the labour demand has not exactly established.

1.1.The Inconsistency Between The Labour Supply and The Labour Demand

The employment states the number of the adults working full time. "Full Employment" is the level which the employment of the whole citizens who want to work on current wage rate is provided. The aim is to provide the full employment level where the labour supply and the labour demand are equal.Nowadays, it is not possible to provide this balance because of a lot of reasons.

This balance has been basically lost in two ways. The fact that there are people seeking jobs but not finding a job in the labour market is that the labour supply exceeds the labour demand.In this case, the wage rate of the people working on a certain wage level declines.The people who don't want to work with a low wage pull out of the market and the labour demand increases.While the labour demand increases, the wage rate rises and the number of the people wanting to work in the market increases.Therefore, the labour supply begin to increase.

It is necessary to make some reforms in terms of both supply and demand in order to solve this balance problem existing in the labour market.It has been stated in the statistics produced by OECD in the last period that Turkey has considerably grown in terms of economy.But, Turkey is ranked as the second in the employment rate ranking of OECD countries as of 2014.

In short term, in the cases that the demand exceeds the supply while the employers increase their demands for labour, they will reduce the labour quality and criteria to the minimum level.The qualities of white collars will remain in the background and reaching to the labour will become prominent.Therefore, the white collars laboring will be unhappy, the job seekers will not want to take place in the market and the underemployment will increase.

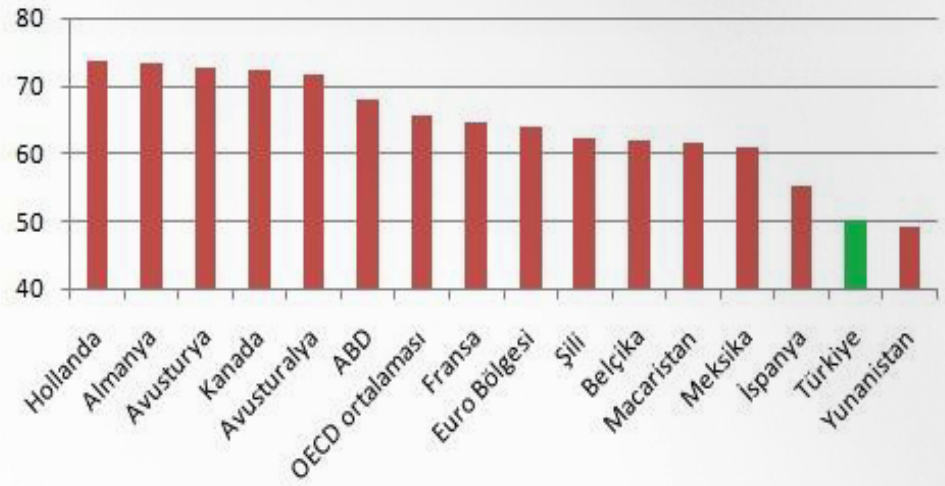


Figure-2 2014 Employment Rates of OECD Countries

It is seen that the reform to be made is for increasing the employment by looking at the available employment rates.In order to provide this situation, "employee protection" should be adopted instead of "job protection" and the personal rights of the employees should be revised, the flexible wage and working models should be developed. (Durak, 2011:86)

1.1. Inconsistency of The Expectations of White Collars and Employers

All graduates imagine normally a job which is appropriate for their own qualities, their professional happiness will be high and they will get a high wage in after the intense education period progressing for long years.But the situation is not like that in practice.

The employers have increased the labour force of the available employees instead of increasing the employment in order to meet the high labour demand with the labour supply and increase the profit margin by basing on the increasing economic growth.The white collars have worked outside the field that they took education or below their levels and have accepted the low wages in spite of their dissatisfaction by the reason of people who will be able to do same business with a lower wage than themselves in the competitive market nowadays.

We specified that the qualified employees came into prominence in order to head the labour, plan it and increase the production and service together with the development of the information technologies.The white collars beginning vigorously with the new ideas to the market haven't found the opportunities that they wanted and have began to the business life with a low motivation.

On the other side of the coin, the employers have prefered the employees that will normally add more value.But the gratuates who the expectations are big from are not ready enough for the market.The fact that their education is outside the expectations in the labour market and the lack of experience of the newly graduates pose a problem for the employers.The fact that the practical trainings are few has extended the adaptation period for the job.

1.3. Reducing Manpower Requirements of the Changing and Developing Technology

There is a substitution relationship between labour and capital among the production factors.Together with the developing technology, the capital market instruments began to do the business of the labour power in a

lower cost and less time.This situation has been especially seen in the countries where the capital has been intensively developed.
The sharing of the developing technology in the globalising world has become easier.The production technics of the new technology use in the market have been obtained by the whole countries and included in the production factors.While the undercapitalization is maintained in the just underdeveloped countries, the capital in a lot of countries have intensively developed today.
The economic growth in Turkey's economy is a capital intensive growth and the composition rate of labour-capital has militated in favor of the capital.Such a development has also depended on the fact that the effect of the technology on the production is on the high level.There is not a appropriate labour supply for this technology in Turkey and this situation has an important effect on the employment rate.
The developed countries have prevented the unemployment occuring together with the capital replacing the labour by opening the new sectors and capital areas.The developed countries can find more business opportunities for their white collar workers since the necessary information and people management will be provided by the educated staff in order to integrate the technical information capacity and the labour force into the new sectors
As the capital accumulation increases in the developing and underdeveloped countries, it has been seen that the new production techniques that this accumulation produced are more capital intensive than the previous production techniques.The technological development has caused the people who were job holders before or were seemed like job holders to become an open unemployed. (Durak, 2011:7)
The automation becoming widespread by the technology entering into the production process has both minimized the use of the labour factor and made the flexible use of the labour suitable.The advanced technology used in the production technics has changed the qualitative and the quantitative features expected from the labour force.This situation has revealed that the labour supply is incompatible with the labour demand and this has caused to a structural unemployment.

1.4. The Lack of Education and The Mistakes in The Education

It is necessary that the education is featured in order to prepare the educated and qualified human resource needed by depending on the fact that especially the technology is seen on a high level in the production.By considering the fact that the impetus in the development of a country.is human capital, it is necessary that the share reserved for the education is increased and a relationship between the education and labour is established.
It has been stated before that the lack of experience of the newly gratuates getting into the market, inadequacy of their practicums and their high expectations pose a problem for the employers.The qualities of the labour demand and the labour supply have not corresponded to eachother because of the changes in the features expected from the labour.The most distinct approach used in forming the quality of the labour supply is training.
It is so important that the quantity and the quality of the training are correctly planned for formation of the human resource, in short human capital matching with the labour profile needed by the markets.The increase of the applied training, the arrangement of the the curriculums according to the labour profile and the development of the training programs compatible with the advanced technology will be solution for both balancing of the labour supply and the labour demands and the unemployment problem created by the development of capital intensive in the long term.The sustainability of the training programs to be planned will enable the employment to be sustainable.
The labour supplied from a training system which is correctly planned in terms of the quality and quantity and sustainable to the employment market won't remain uncovered.Two points should be basically based in this opinion.The first one should be that the qualities of the available labour are strengthened and gained competence in the sector in the direction of the use of the new production techniques and meeting the requirements of the market.The primary another concern is that the number and quality of the labour to participate into the labour market are determined according to the demand of the market.

2.EMPLOYMENT POLICIES

2.1.The employment policies in the Europe

The employment has stated the total amount of labour employed in a certain period in a country.The employment; has been defined as the full use of the production factors (in the widest sense) by the economists.In the strict sense;they are casual, fee-earning, salaried, self employed employees doing economic activity as an employer or unpaid family worker in least one hour in the reference period (Talas 1997: 138).In other definition; while in a broad sense employment means that all the production factors are used in the production process, in the strict sense, just labour factor takes part in the definition of the employment (Özgüven 2005: 408).

The issue "the employment and unemployment in the EU" became more important in 1990s.The reason of this is the rates of the subemployment and the high unemployment becoming evident in these periods.The unemployment especially youth or White collar unemployment have been placed on the top of the list of the most important problems at the EU level in these periods.The employment rates of the US and Japan were quite good by comparing with the EU in 1990s. (Kesici ve Selamoglu,2005: 25-30).In these years, the EU went into the effort of forming The European Employment Strategy with the aim of making its social model more efficient and sustainable and forming an efficient employment policy by assessing the economic conjuncture and especially the global competitive environment which it was included in. (Özaydın, 2006: 2)

The European Employment Strategy has consisted of a range of active labour market measures taken at the EU level in order to overcome the troubles revealed by the labour market problems becoming evident in 1990s.While the main purpose of this strategy is to create more and better jobs, the most important function of it is the determination of the priorities of the states in terms of the employment policies.The aims determined by The European Employment Strategy are lined as such; to encourage enterpreneurship, facilitate the business establishment, to provide the venture capital, to provide the tax concession, to increase the employability, to struggle with the unemployment, to ease the passing from the school to work, to move from the passive measures to the active measures, to increase the adaptation capacity, to modernize the working organization, to provide equality of opportunities, to associate the work and family life, to facilitate the adaptation to the active life. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, 2008).

The EU has realized the seriousness of the issue about the unemployment and the employment and also the policies put into effect have shown the importance of the issue once more.Both the increase of the educated people called as the white collars and the chronically exposition of these people to the unemployment, an unsecured work life, the exploited mental labour in the globalizing world are a serious and important issue which is necessary to be emphasized. In the event of not taking measures to prevent this issue, the countries will expose to the serious problems after a certain time.In this issue, The fact that the decisions taken under the name of The European Employment Strategy have began to be carried out in our country has shown that the seriousness of the issue has been awared.

2.1. The Employment Policies Carried Out For The White Collars in Turkey

By considering the development process of the employment policies in Turkey, it has been seen that the measures about combating with the unemployment take place in the whole development plans as of The First Five Year-Development Plan.When the overall development plans have been analyzed, the unemployment in nearly all of them has been discussed as a problem to be reduced by depending on the economic growth.However, the road map needed to be followed hasn't apparently taken place in the plans, a point focused in a plan hasn't been encountered in an another plan.What's really matters is that the projects have constantly changed and haven't obtained the sustainability together with the change of the government.It may be said that a comprehensive national employment policy has not been determined and actualized.(Özdemir vd,2006:129-130).However, it has been said that our country intensively turns to the active employment policies with the effect of the membership process to the EU especially in the recent years.

The employment policies tried to be carried out can be collected under two headings.These are the active and the passive employment policies.There is a pass from the passive employment policies to the active employment policies.The passive employment headings have consisted of the unemployment insurance, social welfare, severance and notice pay, early retirement.The active employment policies have consisted of the professional training, the employment counseling and the flexibility of the working time.

Although there are some active employment policies to be considered as successful in Turkey when compared to the EU countries, it is said that some programs have been practiced in this area despite their being ineffective.These studies have been mainly conducted by the Turkey Employment Agency (ISKUR) related to the labour market in Turkey.The job and vocational counseling and the training programs are among the active labour market programs practiced by the ISKUR. (DPT 2001: 47).

According to the active employment policies, the investing in a human being and life long learning have been supported.The white collar labour who is educated and well trained is very important and necessary in terms of the protection of the competition power in the labour market which the global economy dominates.The active education programs which the public enterprises, the private enterprises, individuals, social partners, non-governmental organizations and educational institutions have been included in have been tried to be developed and carried out.In the life long learning strategy, the most important duty belongs to the public opinion.The expenses put for the education, the professional training and the human resource from budget should be increased. (ISKUR 2003: 81).

3.THE OPINIONS OF THE JOBSEEKERS AND THE EMPLOYERS

In this part, there are the interviews with the jobseekers and the employers in the focal point of the process about the social and psychological aspects of the unemployment, especially the white collar unemployment which we have tried to explain so far.

There is a common demand of the unemployed white collars most of whose time they are spending for seeking a job in the labour market: " Ending the exploitation of their labour…" The most complained points are that they don't receive the material and spiritual recompense for their work, they are exposed to an intense labour exploitation, the education received during their education lifes are not carried out, they don't have the real life practices, they have gratuated from the university inexperiencedly, they are not ready for the difficult process waiting them after the university.They express that the employers think having a person made many jobs is the main reason that they constantly consider themselves inadequate .An another point complained is that the employers assessing them in terms of academy don't have enough professional equipment.They state that they need the guides directing them to the right professions in the beginning of the process.They think that the senses defined as the job satisfaction and the professional satisfaction have been forgotten and are of secondary importance in today's competitive market.

In the interviews with the employers, it was asked to the employers which criteria they are looking at while they are recruiting and this answer is received: the most important criterion is that the persons need to be graduates even postgraduates. They have expressed the job experience is important and they also give importance to the working stability. They consider that the certificates of the white collars to be recruited are important for them. An another important finding is that the factors (military service, marital status, age) reflecting the personal elements in the recruitment process of the firms are given importance.The representatives of many firms have stated that they are in difficulty in finding especially the white collar labour.The reasons of this can be shown as the problems resulted from the education system, regional differences, the excessive circulation in the labour and the social welfares.It has been revealed that the firms train their own labour as a solution but they lose the persons trained after a certain time.The inexperiences of the white collars applying for the job are the common problem of nearly many firms.

Consequently, the expectations of the job seekers and the employers have opposed to eachother. While the employer follows a new way depended on gaining much profit with little cost, the main aim for the jobseekers is to receive recompense for their works and be exploited less.The common points that both sides consider are lack of experience, theoretical training, and difficulty of the practice of the theoretical education, the fact that increase of the internship periods in the universities will decrease the number of the inexperienced white collars after graduation and contribute to the employment.

CONCLUSION

It is an indisputable fact that the unemployment increases and becomes chronic in today's globalising world.It is possible to support this fact by means of the numeric data.The unemployment, one of the most important problems of nearly all countries has driven the countries to study on this issue and search the solutions.When we look at the policies of many countries, we can see that many of the measures taken are generally for making the unskilled labour more qualified, in short, increasing the quality of the white collar labour rather than the number of the labour.

One of the groups facing the unemployment problem is the group defined as the White collars nowadays.The White collars including an important part of the economy have been increasingly exposed to a flexible and unsecured job environment.Today's market where the ideas mostly compete, the importance attached to the White collars has increased but the necessary criteria for the job satisfaction and professional satisfaction haven't been sufficiently cared. "The studies of the labour categorized as mental labour have faced the requirement of the world becoming neoliberalization for more service production and the white collars to do this.This situation means that the non-material labours are deskilling by sending them to more unqualified works.There is an apparent relationship between the educational level and the employability.The integration of the people whose education levels and academic experiences increase into the labour market is easy.The easy adjustment to the labour market won't be enough by just education.

The researches to do about the unemployment which becomes a global problem, the projects to be presented and the employment policies to adopt are important and necessary. In addition to the education, the employment strategies being integrative, target-driven, arm's length and stregthening the equal opportunities are needed. Moreover, following growth policies in favour of employment is important and necessary in order to overcome the process.In line with this purpose, emploment taxes can reduce, the qualified labour can be prioritised in public and private sector, flexibility can be brought to the labour market, encouragement and support for the enteprises creating employment can be provided, education-employment relationship can be strengthened.

REFERENCES

ALTAN, Ömer Zühtü, Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

BAYDAR, Gökçe, **Beyaz Yakalı Örgütlenmesinde Yeni İletişim Teknolojileri Olanakları: Türkiye Örnekleri**, LaborComm 2013 Uluslararası İşçi ve İletişim Konferansı, 3-4 Mayıs 2013.

BİLGİN, Mehmet Hüseyin, "Artan İşsizliğe Karşı Ne Yapılabilir?", Radikal Gazetesi, 01 Aralık 2008.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, İnternet Adresi: http://ab.calisma.gov.tr/web Erişim Tarihi: 05.11.2014.

Devlet Planlama Teşkilatı, **Emek Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara: DPT, 2001.

DURAK, Şuayip, **İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2011.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, **ISKUR II. Genel Kurulu 12-13 Kasım 2003 Eylem Planı**, 2003, İnternet Adresi: http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/genel_kurul_karar_ve_raporlar%C4%B1/3.Genel%20Kurul%20Raporu.pdf Erişim Tarihi 09.11.2014.

KARAGÖL, Erdal Tanas - Tekin AKGEYİK, "Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler", **SETA Analiz**, ss. 3-27, Mayıs 2010.

KESİCİ, Mehmet Rauf - Ahmet SELAMOĞLU, "Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 25-51, Haziran 2005.

ÖZAYDIN, Mehmet Merve, "Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Düşündürdükleri", **Türk Harb-İş Dergisi**, Sayı: 215, ss. 34-39, Ağustos 2005.

ÖZDEMİR, Süleyman, Halis Yunus ERSÖZ, İbrahim SARIOĞLU, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 2006.

ÖZGÜVEN, Ali, **İktisat Bilimine Giriş**, İstanbul, 1997.

PARASIZ, İlker M., **İktisadın ABC'si**, İstanbul 2013.

TALAS, Cahit, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, Ankara, 1997.

THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING SERVICES FOR THE WHITE COLLARS

Yücel Bakar[1]

ABSTRACT

Although there are a lot of resources including theoretical information about preparing a curriculum vitae form and the techniques of the effective interviews, it is so difficult to find a source giving a detailed information related to how the job is made in practice. By considering this point, with the aim of increasing the quality of the job and vocational counseling service and making the service functional, one on one interviews have been fulfilled by using question-answer technique basing on a form with six open-ended questions about preparing a curriculum vitae form and techniques of the effective interviews with human resources experts and personnels of the firms.

Key words: curriculam vitae form, effective interviews techniques, human resources.

INTRODUCTION

Aim of The Study:

Aim 1: In addition to the services of a professional job and vocational counseling service with this study, it has been led up to make the job and vocational counseling service functional in the lights of the valid techniques and information by getting rid of the captivity of the theoretical information.

Aim 2: In addition the study presents a general framework, the behaviours and preparations cared by the firms are told to the employee candidates while directing to the institutional firms that was interviewed one to one and then the right counselling will have been provided and the function of the counselling service will increase.

The Method of The Study:

The one on one interviews have been fulfilled by using question-answer technique basing on a form with six open-ended questions about preparing a curriculum vitae form and techniques of the effective interviews with human resources experts and personnels of the firms.

Which Questions Are The Form Consisting Of?

The name of the firm, the number of the employees, the person interviewed and her/his title and the date and time when the interview was done are in the above part of the form which I used while I was doing my study.In the below part, these questions are taking place : How should an effective curriculum vitae form be prepared?, Which information should take place in the curriculum vitae form?, Which information are you paying attention to while you are analyzing the curriculum vitae?, How can a curriculum vitae create difference in your opinion?, Which preparations need to be made before coming to the job interview about the questions and the effective job interviews techniques?, What should the employee candidate be careful about during the job interview and how should s/he behave? How can an applicant have an effect on you about preparing questions and curriculum vitae form and job interview?

* Turkish Employment Agency Ankara Labour and Employment Agency Provincial Directorate
yucel.bakar@iskur.gov.tr

It has been aimed at drawing a framework of the information which will be available in the curriculum vitae form in the first question related to preparing a curriculum vitae form.The second question is to determine the information cared by the human resources personnels at the first sight.The last question related to preparing a curriculum vitae form is about reaching to the information which will make difference by attracting attention.The first question related to the techniques of the effective job interview is about what the human resources personnels interviewing expect from the employee candidate, the second question is to learn what they are paying attention to.It has been aimed at reaching the details to facilitate recruitement of the person with the common question of two issue.

Examples of The Study

OSTIM Management Administration Human Resources Expert Ufuk Okan GÜVENDİREN:

The fact that s/he has maintained which jobs she worked in, succeeded, which organizations she fulfilled in the curriculum vitae form is as important as which school s/he graduated from, which foreign language s/he has.

E-mail adresses such as the daughter of the princess, the son of the wind indicates the problem of belonging.

S/he applied with a curriculum vitae prepared with the detail paper to the energy firm and s/he was recruited.To establish an organic link among the creative thought and the firm applied and the curriculum vitae is important.

Kocatepe Technical metal human resources expert Fatih KOCADAĞ:

A curriculum vitae prepared in a different colour can make difference.For instance, dark blue.

---

[1] The job and vocational counsellor, Labour and Employment Agency Ankara Provincial Directorate, yucel.bakar@iskur.gov.tr

A cv prepared with handwriting makes difference.
If s/he add reading a book to her/his hobbies, s/he needs to write the reading frequency like a book in a year. The number of reading a book needs to increase according to her/his profession.
Peak Security, Peak Service, Peak Defense and Security Systems human resources manager Serhat VERGİLİ:
First of all, I look at the age, the graduation and the experience parts.The age and the experience need to be parallel with eachother.
An curriculum vitae form prepared in various shapes makes difference if a recruitement will be fulfilled for an advertising agency or hotel
The colourful prints and colourful headings are important.My curriculum vitae is blue.The dark blue headings can be used.
I consider the fact that the white collars don't have a study related to the firm as a disrespect.You can look at the destination adress by means of gps.
While you are recruiting a security personnel, there is no positive thing during the job interview but while s/he is going, her/his saying "I am responsible of the security of there, don't worry please." provides a trust and can lead you to recruit him.
Turkcell Superonline human resources expert Sümeyra PARLA:
The employee candidate needs to be so neither stressful nor relaxed during the job interview. Especially the gratuates of the Bilkent University are very relaxed because they haven't faced with a trouble during their lives and therefore, this situaton causes a negative impression. Also the repetitions like "yes sir" cause to the negative impressions.
In the end of the interview, demanding for my business card and a thanking mail form an impression.
Feba Globan human resources expert Burcu ODABAŞI:
I'm giving importance to bringing the curriculum vitae in a file while s/he is coming for the interview.
The employee candidate can be late for the interview but s/he needs to inform me.The fact that s/he inform us shows that s/he pays attention to the job.
While s/he shows a reference, s/he needs to be careful about time.S/he shouldn't show her/his workplace where s/he worked more than 7 years ago as a reference.
General Energy Management Services human resources expert Dilan ÇANKAYA:
The Curriculam Vitae form needs to be prepared as an odd page.
Kanal Beyaz Television human resources manager Ebru KARAKUŞ:
If s/he has changed her/his job in short ranges, this is a problem.The reasons of the leave of employment need to take place.To give a number belonging to the ex-employer show that her/his sayings are true.
The employee candidate needs to take care of the curriculum vitae form during preparing it.The use of the draft forms causes negative impressions.
Sütaş human resources manager İlker İDİKUT:
I tell my name to the employee candidate before the interview.I suggest her/him to call me with my name during the interview.
In order to form a positive impression, s'he can say "Don't trouble yourself please" When I have said "I see you off".
Hedef Ecza Deposu human resources expert Mehmet AKDOĞAN:
The information regarding whether the employee candidate is smoking or nor and her/his health problems should be available in the curriculum vitae form.
A negative prejudice is occuring against the candidates coming with references to the job interview and I pay attention to the negative aspects of them.

CONCLUSION

Conclusion 1: In addition to obtaining a valid information related to the format and content of the curriculum vitae form, it has been concluded that the draft forms are wanted to be prepared with the person's own handwriting instead of the draft forms prepared or filled in the internet environment by the professional companies.Because the handwriting is considered as one of the most effective and secured methods in predicting the character, behaviours and tendencies of the person and analyzing the personality.Especially professional companies are using the method of finding the personality from the handwritining the recruitment processes, they are learning whether the person has the necessary features for the job or not.
Conclusion 2:The version of the curriculum vitae form in just one language is one of the issues that personnels of the human resources give importance.A Turkish curriculum vitae form should be prepared if the another one is not demanded.The fact that one of the demographic information especially in the personal information is Turkish abbreviation and the another one is English abbreviation is seemed as contrary to the professionalism

Conclusion 3:One of the issues that the human resources personnels give the different answers is whether the newly graduated employee candidates need to write reference or not.The fact that the instructors from the university are shown as references by the newly gratuates are not accepted by a lot of human resources personnels because of showing reference with a feeling relationship, or the limitation of the instructors' opportunities to recognize the students.

It has been reached to very special details related to how the curriculum vitae forms need to be, which information need to be available in it and which line they need to take place in and providing the employee candidates with being called to the job interview by making difference among them with this aim. Moreover, the answer of the question 'what do the firms want?' has been revealed by information regarding what the firms pay attention to, what they expect from the employee candidates to do or not while going to a job interview.

REFERENCES

OSTİM Yönetim İdare insan kaynakları uzmanı Ufuk Okan GÜVENDİREN,
Kocatepe Teknik Metal insan kaynakları uzmanı Fatih KOCADAĞ,
Tepe Güvenlik, Tepe Servis, Tepe Savunma ve Güvenlik Sistemleri insan kaynakları müdürü Serhat VERGİLİ,
Türkcell Superonline insan kaynakları uzmanı Sümeyra PARLA,
Feba Global insan kaynakları uzmanı Burcu ODABAŞI,
Genel Energy Yönetim Hizmetleri insan kaynakları uzmanı Dilan ÇANKAYA,
Kanal Beyaz Televizyonu insan kaynakları müdürü Ebru KARAKUŞ,
Sütaş insan kaynakları sorumlusu İlker İDİKUT ve
Hedef Ecza Deposu insan kaynakları uzmanı Mehmet AKDOĞAN.

THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES FOR THE UNIVERSITY STUDENTS AND THE ASSESSMENT OF THE STUDENTS' VIEWS ON THESE SERVICES

Nihat ALTUNTEPE[1]
Dudu YEL[2]
F.Gül OKTAY[3]

ABSTRACT
The job and vocational counselling services among the active employment programs used for struggling with the unemployment in our country have been presented for the job seekers, the employers and the students by ISKUR.The career days have been organized in the universities in order that the services for the university students are more efficient , ISKUR Contact points have been opened and the Counselling services have been given for the students by The Job and Vocational Counsellors working in IŞKUR in these contacting points.The students in the counselling services have been informed about the issues such as the labour market, the activities of the corporation, job seeking skills, the interview techniques of the employer, preparing a curriculum vitae.
The activities of the job and vocational consultants for the university students have been analyzed in Isparta with the aim of following the reflection into the university of The Job and Vocational Counselling existing with the structural transformation of ISKUR within the scope of the research and a poll for the students has been taken, the students' views on these activities have been assessed.The research data has been acquired via a question form consisting of the questions to learn the views of the students in Süleyman Demirel University on the job and vocational Counselling services, the answers of the students for the questions have been analyzed by using the SPSS statistical program.The conclusion and advices for solution have been determined by basing on the findings found.
Key words: İSKUR, The Job and Vocational Counselling, Süleyman Demirel University, The Job and Vocational Counselling in the higher education.

INTRODUCTION

In cases which the education system in the countries are not in compatible with the needs of the labour market, especially the students to graduate are limited from the reaching opportunities to the labour market and they need a support at the point of employability.The youth's making use of the counselling services before and after the participation of the youth into the labour market is important.When the youth is deprived of the labour market, they can't make a real choice about the employment options.The vocational Counselling is important in this sense.
The vocational counselling should be given to the students wanting to pass to another program because of their dissatisfaction from the program in which they are trained and getting trouble in planning the development of the career to continue after their graduation because of their satisfaction from the program which they began.In this context, a good relationship should be available between İSKUR and the universities.A certain cooperation should be provided about the issues such as the determination of the areas requiring the employment, the direction of the education programs to these areas and giving necessary information after direction

1.THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING

"In The Job and Vocational Counsellor National Vocation Standard": The Job and Vocational Counsellor (Level 6) is a person who helps systematically to the solutions of the problems related to choosing the most suitable job/vocation for the individual's demand and situation, her/his making use of the education possibilities dealing with the job/vocation chosen, recruitment of the individual and enabling the individual's adjustment to the job by comparing the personal features and the necessary qualities, conditions for the professions and the jobs/professions being necessary for the labour market towards people who is in the phase of choosing a vocation, having trouble in finding/chosing a job, for the people wanting to improve their vocational skills, to change their profession and job.(NVQ, National Vocational Qualification, 2011).
The activity of the job and the vocational Counselling has helped the youths which is in the phase of choosing a job and profession, will begin their professional education about the vocational Counselling, the people who begin to the work life in the first time, long time unemployed people, the unemployed taking the unemployment insurance compensation, the adults wanting to get a profession, change the profession, progress in their profession about the job Counselling by having interviews individually and in groups, to get awareness about the importance of choosing a profession and a job, to get information about the workplaces, the professions and the education opportunities and to recognize themselves. (İSKUR,2014).

[1] Assistant Professor Doctor, Süleyman Demirel University, nihataltuntepe@sdu.edu.tr
[2] Job and Vocational Counselor, dudu.yel@iskur.gov.tr
[3] Doctoral student, Süleyman Demirel University , gul_oktay@windowslive.com

1.1. THE SCOPE OF THE JOB AND THE VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES

The job and the vocational counselors have provided services to the whole job seekers registered to İSKUR, the employers and also the students.The Counselling service is offered by means of the portfolio by appointing job seeker, employer and school portfolio to every counsellor with the aim of giving more efficient service and therefore, every unemployed registered to İSKUR, every employer and school have been provided to have a counsellor.(İşlemler El Kitabı,2014).

1.1.1. The Services For The Job seekers

The persons who turned 14 and wanted to make use of the ISKUR services in the process of job seeking have been provided with service by registering them to the institution.These services are listed below:(Bodur,2013).

1.The job seeker portfolios of The Job and Vocational Counsellors have been equally distiributed (by based upon the service center if available); by considering the age, education level, social situation (normal, ex-convict, disabled) of the job seekers, their labour forces and the situations of job seeking and getting social welfare by ISKUR.

2. The counsellors have helped the persons to know themselves, to get information about the professions and vocational training places and to decide about the choice of employment suitable for themselves by assessing the information obtained, to form an action plan by having the individual job Counselling interviews with the individuals.

3. The job and vocational counsellors have given seminars related to improving the job seeking skills to the job seekers about the process of improving the job seeking skills, the definitions of the skills, the expectations of the employers, the job opportunities, the job request form, the methods of preparing an efficient curriculam vitae, the behaviours not appreciated by the employers and the similar issues.

1.1.2.The Services For The Employers

There are an employer portfolio formed considering every counsellor, sector, extent and geographical positions of the workplace by registering the employers wanting to make use of ISKUR services to ISKUR.The counsellors have helped the employers for introducing the ISKUR services, having request for the labour force, fulfilling the works related to ISKUR by visiting the employers in their portfolios.Moreover, the courses quaranteed employment and the job education programs have been organized in the direction of the demands of the employers.

1.1.3. The Services For The Students

The services provided for the students who will select a division/department and require information and help in the choices of the education programs after the secondary education have been listed below: (Bodur, 2013).

1. The individual interviews have been had with the students wanting to know themselves, the professions and the education opportunities and have more detailed information about vocational orientation in the direction of the vocational Counselling.

2. The group studies which the importance of the choice of profession and the points to consider in the choice of the profession have been told, the information has been given about the professions, the vocational education opportunities, a higher education choices have been told to the groups consisting of students have been done in places such as educational institution meeting room, profession information center.

3. The Professional Orientation Battery as a means of assessment and evaluation has been used with the aim of helping the definition of the features of the persons.The aim of practicing the Professional Orientation Battery is to support awaring and improving the interests, tendencies and skills of the persons and therefore to make their preferences clear by providing for them with seeing their professional alternatives. (ISKUR,2014).

1.1.4. The Services For The Higher Education

ISKUR contact points service was actualized in the universities in the scope of the cooperation of our institution and the universities with the aims such as giving Counselling service to the students of the university, participating more efficiently of the youths into the labour market and doing the correct career planning.The person to person Counselling service has been given to the students individually or in group with the contact points and the information has been given about the issues such as the labour market, the institution activities, job seeking skills, the interview techniques with the students, forming a curriculum vitae, forming a europass cv with job seeking at the EU level.Our counsellors have alternately taken charge in our available 68 contact points and our studies for the increase of this number have been continued in the forthcoming periods.(in employment 3i,number13).

The students have been enabled to meet with the employers, the academicians and the directors taking an active role in the labour market by organizing the career days in the universities in the certain periods.Thus, it has been aimed at recognizing the services provided by İSKUR and more utilization of the university students from these services.

1.3.THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING IN ISPARTA

Considering the activities of the Job and the Vocational Counselling in Isparta; 28 Job and Vocational Counsellors have been employed in Isparta ISKUR.These activities have been shown in below table:

1.1. The Statistics of The Job and The Vocational Counselling in Isparta

Job Counselling	20405
Vocational Counselling	171
Educational Institution Visiting	3028
Group Interview/Job Seeking Skills Seminar	96
The number of The Students Participating	3146
Career Day	1

The students receiving education in the vocational high schools in Eğirdir, Yalvaç, Atabey, Sütçüler and training to be employed as a qualified intermediate staff in the labour market have been given information about the labour market where they will participate into after their graduation and one of the milestones of the process of the job seeking, the techniques of the job seeking skills-forming a curriculum vitae.

It has been provided that the students meet with these persons by inviting the directors in their career summit on the sectoral basis, the speakers and the series actors having a great popularity in Turkey, the owners of the institutionalized businesses in Isparta to the organization on the local basis in the career summit organized by The Provincial Directorate of Isparta Labour and Employment Agency, Isparta Chamber of Commerce and Industry and Süleyman Demirel University in April. The directors, artists, employers taking an active role in the labour market have shared the features of the worklife, their experiences, success secrets, expressed the situations to be experienced by the students after their education and tried to create awareness in the students.

2. THE ASSESSMENT OF THE VIEWPOINTS OF THE UNIVERSITY STUDENTS INTO THE ACTIVITIES OF THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING

2.1. Research Model and Method

The job and vocational counsellors taking charge in Isparta İSKUR have provided their services for the university to the students of Süleyman Demirel University. In this study, it has been aimed at assessment of the viewpoints of the students into İSKUR and the activities of the Job and Vocational Counselling as the result of the activities of the job and vocational counsellors provided for the students.The population of the research; has been consisted of the students receiving education in Süleyman Demirel University.The sample has been chosen randomly from the students receiving education in the different areas and a questionnaire has been applied into 150 students.

2.2.Research Findings

The research findings have been obtained by the means of a questionnaire consisting of the questions oriented learning the viewpoints of the students into the services of the job and vocational Counselling in the university and the answers of the students have been analyzed by using the SPSS statistic program and looking at the frequency and percentage statistics of the answers.

Table 2.1. Definitive Features of The Sample Group

Gender	Frequency	Percentage
Male	42	28,0
Female	108	72,0
Total	150	100,0
Educational Status	**Frequency**	**Percentage**
License	140	93,3
Post Graduate	8	5,3
Doctorate	2	1,3
Total	150	100

It has been seen that 72% of the sample group is female, 28% of the group is male when the gender distribution has been analyzed according to table.When analyzed according to the education level, the students receiving education on the bachelor's level in a high rate like 93,3% have formed the sample group.

Table 2.2. The Viewpoints of The Students into The Job and Vocational Counselling

		Frequency	Percentage
Do you have any information about The Job and Vocational Counselling?	**YES**	41	27,3
	NO	107	71,3
Do you consider being a Job and Vocational Counsellor in the future?	**YES**	68	45,3
	NO	79	52,7

When analyzed the viewpoints of the students into The Job and The Vocational Counselling, 27,3% of the students have been seen to have information about the profession.The ones who doesn't have information have a high rate like 71,3%.But, the answer for the question " Do you want to be a Job and Vocational Consultant" is in 45,3% rate.The reason that this ratio is higher than the ones who don't have information is seen that the students become unemployed or they can prefer this profession because of the different reasons.

Table 2.3. The Awareness of The Students about The Job and Vocational Counselling

Do you be aware of the activities organized by ISKUR?	**Frequency**	**Percentage**
YES	25	16,7
NO	123	82,0

While 16,7% of the students is aware of the activities of ISKUR, 82% of them have given 'no' answer.It has been seen that there is a deficiency in reaching of the institutional activities to the students in the university.Moreover, it has been concluded that the students haven't sufficiently searched the job search channels to facilitate their finding a job after their graduation

Table 2.4. The Recognition of ISPARTA ISKUR

Do you know the place of ISKUR in ISPARTA?	**Frequency**	**Percentage**
YES	42	28,0
NO	106	70,7

Just 42 of 150 students receiving education in Süleyman Demirel University stated that they knew the place of ISKUR.The fact that the students don't look for a job, they receive education outside of their hometown is effective in this low ratio.

Table 2.5.The Participation Rate of The Students into The Activities Organized by ISKUR

Which activities organized by ISKUR did you participate?	**Frequency**	**Percentage**
On-the-job training	2	1,3
Entrepreneurship	12	8,0
Training Course	5	3,3
None	113	75,3

When analyzed to what extent the students benefited from the institutional services, 75,3% of them benefited from no activities.The participation ratio into enterpreneurship course is 8%.This shows that there are young enterpreneur candidates wanting to begin to their worklife by establishing their own businesses.

2.6.The Career Plan of The Students

Which people do you receive support from in your career plans?	**Frequency**	**Percentage**

Friend	8	5,3
Family	58	38,7
Academician	40	26,7
ISKUR	2	1,3

It has been seen that the biggest effect on the career plans of the students belongs to the family.The reason of this is establishing the first communication with the family in the vocational choice, tending to the suitable school and this has shown that the students pay attention to the opinions of their families.The academicians have followed this.ISKUR has a very low share in the career planning of the students.ISKUR should increase the activities for the students in the primary and secondary level in order to reach to the students in the primary school age which is the beginning of the career planning and be effective in every phase of the career plan of the students.

Table 2.7. Activity Demand from ISKUR

Which kind of activities organized by ISKUR do you participate?	**Frequency**	**Percentage**
Course	49	32,7
Seminar	31	20,7
Career Day	55	36,7
Other	8	5,3

It has been seen that the biggest ratio among the expectations of the students from İSKUR belongs to the career day demand.The students have considered that the career day activities (boothes, presentations) having an important effect in the labour market will be effective for the career plans.

Table 2.8. The Expectations of The Students from ISKUR after Their Graduation

What do you expect from İSKUR in order that ISKUR is effective in your getting into a job after your graduation?	**Frequency**	**Percentage**
Course	21	14,0
Seminar	15	10,0
Job and Vocational Counselling	98	65,3
Other	11	7,3

The expectation of the students coming to ISKUR after their graduation is the job and the vocational Counselling service.The students receiving education dealing with their branches in the university and then graduating need the Counselling in the beginning process to worklife. A service should be given to the students needing the direction for issues such as forming a curriculum vitae, job seeking skills, interview techniques, job opportunities and career planning by the job and the vocational counsellors.

Table 2.9. The Assessment of ISKUR Activities

	STRONGLY DISAGGREE		**DISAGREE**		**NEITHER AGREE OR DISAGREE**		**AGREE**		**STRONGLY AGREE**	
	Frequency	**Percentage**	**Frequency**	**Percentage**	**Frequency**	**Percentage**	**Frequency**	**Percentage**	**Frequency**	**Percentage**
I think that ISKUR activities will be efficient.	4	2,7	5	3,3	27	18,0	75	50,0	39	26,0

I think that ISKUR activities will provide advantages in career planning.	9	6,0	9	6,0	24	16,0	64	42,7	39	26,0
ISKUR activities prepare people to the worklife.	5	3,3	13	8,7	39	26,0	75	50,0	16	10,7
ISKUR activities are more qualified than the education activities in the school.	16	10,7	54	36,0	48	32,0	24	16,0	6	4,0
ISKUR present efficiently its services for finding job and employee.	4	2,7	18	12,0	47	31,3	71	47,3	9	6,0
After the graduation, Job seeking by means of ISKUR provides convenience.	6	4,0	11	7,3	48	32,0	66	44,0	19	12,7

When analyzed the assessment of the students about ISKUR activities according to table, 86% of the students have considered that ISKUR activities are efficient.ISKUR activities will be considerably effective in the career planning of the students, provide convenience to themselves in the process of job seeking and these activities will contribute to the process of people's going into the worklife.When compared the education in the school with the ISKUR activities, the students have considered that the education in the school is more qualified.

Table 2.10. The Effect of ISKUR on the Employment

	STRONGLY DISAGGREE		DISAGREE		NEITHER AGREE OR DISAGREE		AGREE		STRONGLY AGREE	
	Freqyency	**Percentage**	**Freqyency**	**Percentage**	**Freqyency**	**Percentage**	**Freqyency**	**Percentage**	**Freqyency**	**Percentage**
ISKUR protect the employment.	3	2,0	12	8,0	41	27,3	83	55,3	11	7,3
ISKUR improve the employment.	3	2,0	14	9,3	34	22,7	85	56,7	14	9,3
ISKUR facilitates the employment.	3	2,	9	6,0	28	18,7	90	60,0	18	12,0
ISKUR varifies the employment.	4	2,7	14	9,3	37	24,7	80	53,3	14	9,3
ISKUR provides the disabled individuals with job opportunities.	4	2,7	13	8,7	29	19,3	80	53,3	24	16,0
ISKUR provides the ex-convicted individuals with job opportunities.	3	2,0	16	10,7	56	37,3	57	38,0	17	11,3

Helping the international employment policy to be formed and the employment to be protected, improved and the unemployment to be prevented are among the tasks of ISKUR.The viewpoints of the students into these tasks that ISKUR took over are positive in high rate.While the participation for providing the

opportunity with the employment of the disabled individuals is in high ratio, the participation in the ex-convicted is low.This can be considered as removing the obligation of employing the ex-convicted in the private sector.

Table 2.11. Contact Point Demand

Opening of ISKUR contact point in your university	Frequency	Percentage
Strongly Disagree	8	5,3
Disagree	5	3,3
Neither agree or disagree	8	5,3
Agree	71	47,3
Strongly Agree	57	38,0

Although 68 ISKUR Contact Points have been opened in the universities being available in Turkey, there is no ISKUR Contact Point in Süleyman Demirel University.When the students' vewpoints have been asked about the contact point demand to the students of Süleyman Demirel University, they have stated that opening of the contact point in 85,3% rate will be an opportunity for themselves.In this context, the studies should be done for opening of the contact point by cooperating with Isparta Labour and Employment Agency Provincial Directorate and Süleyman Demirel University

3. CONCLUSION

Youth unemployment is one of the most important problems of the countries.Especially the youths in the phase of career planning and the just graduates to participate into the worklife after completing the education have experienced the important problems in the process of job seeking.A cooperation should be established between ISKUR and the universities in order to prevent the youth unemployment.The Job and Vocational Counselling activities being an important step in the renewal process of ISKUR have provided service for the university students. The service of ISKUR contact points was actualised in the scope of cooperation of ISKUR and the universities with the aims such as the fact that the university students can be provided with the counselling service, the youths can take more efficiently part in the labour market and do a right career planning.

In the scope of the research, the viewpoints of the students into these services have been assessed and the statistical results have been included as a result of the activities of the Job and Vocational Counsellors working in Isparta.The following results and suggestions can be ranged in the research:

The students don't have a comprehensive information about the profession of The Job and Vocational Counselling and the activities of this profession.For this reason, a stand should be established or the information seminars should be organized in the places where the students can easily reach to Job and Vocational Counsellors, in the universities, faculties in the certain periods.

ISKUR needs to communicate with the students clubs and academicians to enable the students to more participate into The Job and Vocational Counselling activities.

ISKUR should be enabled to organize the professional education, on-job training and enterpreneurship educations for just the students.

Institutional recognition activities should be regarded and ISKUR Contact Point should be opened in Süleyman Demirel University.

REFERENCES

Bodur, Zeynep; ISKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü, Yayınlanmış uzmanlık tezi, Ankara, 2013.

Temur, Sinan; "Artık Herkesin Bir İş ve Meslek Danışmanı Var", İstihdamda 3i, Sayı 13, Nisan-Mayıs-Haziran 2014.

Türkiye İş Kurumu, **İşlemler El Kitabı-İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**, 2014.

MYK, Ulusal Meslek Standardı, İş ve Meslek Danışmanı, Seviye 6, 2011 http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/080611/İSVEMESLEKDANIMANI_seviye_6. (09.11.2014).

www.iskur.gov.tr (09.11.2014).

THE ROLE OF THE JOB AND VOCATIONAL SERVICE IN STRUGGLING WITH THE YOUTH UNEMPLOYMENT

İlknur Can [1]

ABSTRACT

The unemployment is one of the most important problems in the whole developed and developing countries.The labour force being lack of qualified has deepened this problem.All countries have tried to solve this problem and produced the policies related to this.

The job and vocational counsellors have taken important roles in overcoming these problems.The job and vocational counsellors; have taken on tasks such as finding a job for the job seekers, overcoming the vocational adjustment problems, improving the professional skills, changing profession/job, meeting demands of the employers.The job and vocational counsellings are important roles in especially overcoming the youth unemployment.The employers have prefered that the youths cut their teeth in the related employment area in order that they can learn all aspects of the job.Therefore, the young employees will be more efficient. With this aim, the job and vocational counselling service has began to take part in the active labour market within the scope of ISKUR in Turkey since 201.To produce the solutions for generally unemployment, especially youth unemployment has been aimed with the job and vocational counselling.In March 2014, the unemployment ratio of the youths in 15-24 ages and in the working age is 16,7%.According to TUIK data, one of every four young in Turkey is unemployed.The unemployment ratio is high among the the youths having a higher education.Turkey is one of the countries having the highest ratio of the Europe in terms of the proportion of young population in total population.The young population means active population. But it is necessary that the economies of the countries are stable, the young population is activated, education-employment actors are coordinated well in order that the production of the countries where the young population is high is also much.

Among the youths in 20-29 ages completing the education, the possibility of being unemployed of the youths graduated from the primary is lower than the possibility of being unemployed of the youths having an education in the high school.The meaning of this is that solving the education problem is not enough to solve the youth unemployment problem.As the education of the youths in the EU countries increases, the unemployment decreases but a reverse situation is seen in Turkey.The fact that youths newly graduated and having an education have a problem dealing with finding a job is a result of the fact that the qualities acquired in the formal education system don't correspond to the requirements of the labour market or the policies on informing the youths about passing from the education to the employment are insufficient.

The aim of the study which the job and vocational service is assessed in combating with the youth unemployment is to direct the unemployed youths in line with their skills and to reveal the role in removing the obstacles causing the youths to become 'unemployed'.In this context, it will be emphasized on the unemployment reasons of the youths in 15-24 ages according to their educational level.In the study that the literatüre review model has been used, the importance of the job and vocational counsellors in this process will be analyzed with the tables showing the situation before and after the job and vocational counselling service.

Key words: Unemployment, Youth unemployment, Job and Vocational Counselling

1-INTRODUCTION

Together with the occurrence of the global crisis, the available employment opportunities have decreased significantly and this situation has caused the unemployment to increase.The most important economic and social problem in the world countries as in Turkey is the unemployment.The unemployment has become chronic and increasingly turned into a social structure problem together with the economic growth (Can,2014:1).

Turkey is a country where the youth population is high although the population growth rate has decreased in recent years. Therefore, the serious deficiencies in participating the youth population into labour market and providing the sufficient employment areas have been confronted.For this reason, the most affected category from the unemployment is the youth population.But it won't be true to say that the occurrence of the youth unemployment is based just on the population increase (Can,2014:1).

The population dynamics of Turkey and other countries is the youth population.In this context, Turkey and other developing countries have to develop productive youthful policies and actualize them in order to increase this population and the participation ratio into total labour force.

The developed countries are dealing with the problems on raising the labour force for the necessities of the information society in employment.But the countries which is developing or passing to a new social phase without copmleting their industrialization like Turkey have dealt with the new problems arising from the requirements of the information society in addition to the general problems of this period of change.In this point, inexperience or the disadvantageous groups that can't meet the qualities needed by the labour market or can't participate easily into the employment have an important place.The unemployment rates, the

[1]İzmir, ilknurcan35@hotmail.com

employment of "youths" progressing in an important level among these have revealed as an important problem. (Ata, 2007:112).

2-A LITERATURE RESEARCH ON THE YOUTH UNEMPLOYMENT PROBLEM IN TURKEY

Gündoğan (1999) has considered that the fact that the youth unemployment is higher than the general unemployment is resulting from the economic contraction and the fact that demand for the youths is lower increases the youth unemployment because of some practices in periods of recession.

Icli (2001) has stated that it is necessary to improve the quality of the youths for the solution of the youth unemployment nowadays and has proposed that the dominated information can be provided with the adaptation of the skill to the changing environmental conditions in addition to doing business right, being disciplined, having business ethics.

Kutal (2004) has stated that the workplaces employing the unemployed young are needed to be encouraged with tax and other ways, the policies related to the vocational counselling guidance for the youths are needed to be formed and projects increasing employment are needed to be produced and practised in order to prevent the youth unemployment.

According to Yılmaz, Fidan and Karataş (2004), the youth unemployment has caused to the economic results.They have stated that Reducing personal incomes in addition to income distribution breakdown , the breakdown of the producer and consumer equilibrum are other economic results affecting the youth unemployment.

According to Pirler (2007), the other economic results occured by the youth unemployment, waste of resources allocated for the education of the youths, decrease of savings and increase in the health expenses show that there are the other problems.

Aslantepe (2007) has stated that the youth unemployment has created serious problems in the development processes of the countries and economic loss and also caused big economic, social problems in the crisis periods.

Sayın (2011) has stated that the youth' depriving of the working life is an important problem and working has increased self confidence and self respect of the individual.

3-THE YOUTH POPULATION IN TURKEY AND YOUTH UNEMPLOYMENT STATISTICS

The fact that the population growth rate in Turkey is high causes the share of the youth population to be also high.Therefore, serious deficiencies are confronted in participating of the youth population into labour market and providing sufficient employment areas.The total population of Turkey is 76.667.864 as of the end of 2013, youths comprise 16,6% of this population, 12.691.746.According to population data, 51,2% of youth population comprises of youth men, 48,8% of it comprises of youth women (Can,2014:49).

According to population projections, it has been predicted that the youth population will decline to 15,1% in 2023, 11,7% in 2050 and 10,1% in 2075.To create effective youthful policies and solve the problems faced by the youths have created an important opportunity in this period when the youth population is much as of 2013.The population dynamics of Turkey and other countries are the youth population.In this context, Turkey and other countries have to produce productive youthful policies and actualise them in order to increase this population and the participation rate into total labour (Can,2014:50).

Table 1: The Youth Unemployment Rates in Turkey (%) (2000–2014)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
13,1	16,2	19,2	20,5	20,6	19,9	19,1	20	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	18,2

Resource: TÜİK

Genç işsizlikteki bu dalgalanma mevcut istihdam politiklarıyla açıklanacağı gibi sosyal nitelikli nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. In Table 1 showing the unemployment rates in Turkey, it has been seen that the youth unemployment rate has increased and decreased when compared with the previous years.The fluctuation in the youth unemployment can be clarified by the available employment policies and also result from the social qualified reasons.

4-THE REASONS OF THE YOUTH UNEMPLOYMENT IN TURKEY

The youth unemployment in Turkey is generally seen to result from 3 important main reasons.These reasons are problems resulting from population structure, education system structure and labour market (Can,2014:53):

4.1. The Surplus of The Youth Population

The population growth rate in the years passing from 2000 to 2010 in Turkey has fallen to 2.11% from 2.53%.In this sense, it can be said that the period of the rapid population growth has slowed down in Turkey.But while the population growth rate is slowing, the fact that the population in working age continues to increase reveals the necessity of the sufficient employment areas to be increased.

Turkey is in more advantaged situation than all the EU countries with its young population potential as of the end of 2012.16,6% of the total population in Turkey consists of the youths in 15-24 ages.This rate in Turkey can reach to 40% when 0-14 age group is added.Therefore, generally the surplus of the population brings about the general unemployment problem, the surplus of the youth population causes the youth unemployment problem to form in the event that the policies to use efficiently this population are not formed and the necessary employment areas are not provided.

4.2.The Problems Based On Education Creating The Youth Unemployment

The biggest obstacle to employ the youths is that they don't have the education criteria demanded by the employer and inconsistency of the education with the employment structure.In fact, education is not a certain solution for the unemployment.But it has provided a competitive advantage for the labour market. In this sense, the main problem is that the education received by the young individual can provide the performance expected in the worklife and increase the labour productivity more.

Among the youths completing their education and in 20-29 ages, the possibility that the ones graduating from the primary school and high school become unemployed is lower than the possibilities that the ones graduating from the high school or having higher education become unemployed.This situation can be accepted as an indicator that training-job consistency is not provided in Turkey

The fact that a cooperation between the higher education and private sector in Turkey is provided (with training opportunities) will make a major contribution to the regional labour force requirements.Because higher education institutions will be able to do more effective studies about the lessons to be given and provide a positive contribution for education and labour market

4.3.The Negative Situations of Youths in Labour Market

The fact that youth don't have enough experiences and seniority in labour market constitutes an important problem for the employers.Because the employers tend to firstly exclude the inexperienced youths from the employment in the event of redundancy in the crisis periods.The job experience being more important than the education for the employers in Turkey becomes a part of an activitiy in this situation.

4.4.Obligatory Military Service

The Obligatory Military Service in Turkey is an important issue for the young male population.Because the military service about going out to work is an important obstacle.The employers can suggest the completion of the military service of the individuals to be employed as a prerequisite.

4.5.Retirement Age

In Turkey where the social security system is not enough, the height of the retirement age has reduced the opportunities to provide the employment of the youths and rise in duty.

4.6.Not to Be Different

The youths' being 'different' in order to be employed in narrow labour market is highly important.Being different means to look from a different aspect, distinguish, become critical, interpret, have a vision and mission.The fact that the available education system is based on rote learning has driven the youths to lack of reading book, research and consideration.By changing the mission of the education system, the solutions oriented individual need to be developed.

5. THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING IN COMBATTING WITH YOUTH UNEMPLOYMENT

In general, "The job and vocational counselling" defined in various ways is a professional help and support process for the individuals in their placement process by making use of the education opportunities received in this direction recognizing themselves in finding a job, having information about professions and business world.Therefore, the placements to the most suitable job for demands and situations of the individuals and employers will be provided to be done by comparing the features of the individuals with the qualities and conditions necessary for professions and workplaces.

The job and vocational counselling according to Turkish Employment Agency (ISKUR) is that individuals are guided to the most suitable jobs and professions for their demands and situations, they are made use of the related education opportunities in order to increase the professional quality of the individuals if required, they are placed to a job, their adaptation to the job is provided, the matchings suitable for the expectations of the employers are provided by comparing the features necessary for the job and the profession with the qualities and conditions necessary for the job(Erdoğmuş, 2011: 7).

The job and vocational counsellors; have taken tasks such as finding a job, overcoming vocational adjustment problems, improving professional skills, changing profession/job, meeting the demands of the employers.For this purpose, the target group of the job and vocational counsellors are not just unemployed individuals.At the same time, it is to provide a basis for forming a qualified workforce by giving consultation to the individuals in the position of changing job.

There are some minimum competences that the individuals to serve as a job and vocational counsellor should have.The aforementioned competences are ranged as information on career development theory, ability to give individual and group counselling, skill for assessment and evaluation as individually and in group, ability to reach to right and current information and resources related to their area, forming a career development program, skill for management and practice, skill for coaching, consultation and performance improvement, ability to understand the different cultures and groups and work with them, ability to do research and assessment and use technology related to their areas(Emirgil, Aca and Işığıçok,2014:146).Therefore, the choices in this area will contribute to the individuals in private and to the national economy in general because the job and vocational choice is one of the important choices of the individuals in their lives.In 2011 April, the job and vocational counsellors recruited in 2011 April have important roles in making a major contribution to the preferences of the individuals in their job and profession lives

It has been seen that the unemployment is 9,8%, the youth unemployment is 18,2% in the same period according to TUIK data in 2014 July.The actors to decrease this unemployment rates are just the job and vocational counsellors in Turkey where the youth unemployment rate is so high.In this sense, the job and vocational counsellors need to take charges in studies to be done in order that the policies can be successful and sustainable.

General statistic tables have shown the studies of the job and vocational counselling service belonging to 2010, 2011 and 2012 to see the efficiency of the job and vocational counselling service in the labour market.

Table 2: General Statistics Abaut Employment in Turkey

	Job Applications	job Vacants	Job Placements	Registered Labour Force	Registered Unemployment
	Total	Total	Total	Total	Total
2010	1.217.936	368.636	205.231	1.604.355	1.414.541
2011	1.398.355	660.623	363.672	2.192.145	1.844.965
2012	2.296.325	991.804	556.587	3.481.725	2.372.262

Resource: IŞKUR,2014

Table 2, it has shown that the number of job applications, job vacants, job placements, the registered labour force and registered unemployment has increased as of especially 2011.It is possible to see the effect of the job and vocational counselling in this table.Because an increase seen in the number of the job placements is corroborative of this statement.An another result from table is to reflect the awareness of the unemployed individuals and vocational counselling service.The registered number of labour force has shown this situation.

The job and vocational counselling have producted projects for private sector employment areas.Therefore, the job placements have been done according to job vacant advertisements suitable for the structure of the private sector.In this situation, the job and the vocational counsellors need to do studies about directing the unemployed youths having necessary qualities to the private sector being from one of the target job areas.

Vocational high schools and vocational high schools of the universities will facilitate the job and vocational counsellors to product projects and job placements: It is not a true method to limit this with vocational high schools and colleges, it is a step to form a basis for the fact that these departments are prefered by the youths.In this way, both qualified employees will be trained and demands for the private sector will be more met.Therefore, both the obsctacle that the education doesn't create employment will be removed and a qualified labour force will be trained.The fact that the employers of the private sector prefer the graduates of the vocational school instead of the bachelors and the studies of the job and vocational counsellors with these departments will provide the youth unemployment with decreasing.

Table 3:Distribution of The Unemployed Youths in Turkey According To Age Groups (15–24)

15–19			20–24		
2010	2011	2012	2010	2011	2012
28.715	114.472	82.403	248.495	420.033	474.173

Resource: ISKUR,2014

In table 3 showing the number of the unemployed youths, the unemployment number of the youths aged 20-24 has been seen to be more.Because the fact that the young population complete their education and actively demand for job in labour market has increased the unemployment numbers according to 15-19 age group.

Table 4:Distribution of The Job Applications in Turkey According to Age Groups (15–24)

15–19			20–24		
2010	2011	2012	2010	2011	2012
112.090	145.803	192.595	327.401	385.945	521.595

Resource: ISKUR,2014

Table 4, it has been provided that the job and vocational counselling service has played an active role and the job application have been registered as of 2011 therefore, the demands have been enabled to be met in terms of quantity and quality.It will not be wrong to say in this point that the job and vocational counselling service bringing employers and employees together in labour market are based on individual.

The youth population is among the locomotive resources of the countries which are either developed or developing.Moreover, The fact that this population will decrease in every country in next years has shown that this available population needs to be assessed.The fact that innovations to the labour market are brought and policies are producted in this direction will prevent the youth population to remain inactive and decrease above all the youth unemployment.

It is possible to see family assistance in the process of education and choice of profession that 15-19 age group has completed their education. Therefore, the fact that the job and vocational counsellors continuing to their studies in the scope of ISKUR present the studies in order to be a part of education instead of organizing the programs such as profession recognition once a year will contribute to increase of the qualified education.

Table 5: Distribution of The Individuals Placed to a Job in Turkey According to Age Groups (15–24)

15–19			20–24		
2010	2011	2012	2010	2011	2012
10.114	22.823	39.162	46.044	89.119	127.790

Resource: ISKUR,2014

In table 5 showing the distribution of the age group placed to a job, it has seen that generally placements have increased, these placements are seen more especially in 20-24 age groups.The unemployed youths in this age group can be provided with placing to a job as a result of the suitability of the qualities of the unemployed youths to the labour market.Moreover, the fact that the awareness levels of the unemployed youths in 20-24 age group is high according to 15-19 age group and they are conscious of their demands have facilitated their job placements.

The job and vocational counsellors providing employer-employee matching in labour market will enable the new employment areas on the requirements of the market to form.In this point, the provision of the continuing education of the job and vocational counsellors about information and competences of them on the professions will make them more effective in labour market.

The employers have roles in provision of the education-employment balance in the scope of combatting with the youth unemployment.The presentation of the opportunities in order that the newly gratuates can gain experience will not both cause the unemployed to become ‘jobless’ and will fulfill the responsibilities belonging to the employers in combatting with the youth unemployment.In general unemployment, in specific youth unemployment is not under the responsibility of only one actor in the labour market.In other words, it is necessary that the triad of the state, employer and employee are very well coordinated.

The fact that the job and vocational counsellors don’t know the responsibilities of their professions and don’t see them as just professions will enable them to work more efficiently.In this context, the education of the job and vocational counsellors should be persistent and they should receive the significant education on the unemployment psychology.The fact that the job and vocational counsellors can establish empathy and also are individual oriented will shorten the process of finding job.

Table 6: The Youth Unemployment Rates According to The Education Levels in Turkey (%) (2010–2013)

	2010	**2011**	**2012**	**2013**
Illiterate	16,4	11,2	9	10,3
Literate but not completing a school	18,4	15,1	14,8	15,5
Primary School	14,9	11,2	2,5	10,9

Secondary School or its equivalent vocational school	10,9	14,1	0	15,1
Primary Education	18,4	14,5	14,1	15,5
General High School	27,2	22,4	19,8	21,9
The equivalent vocational school of the high school	23,1	21,2	19,1	18,6
College or Faculty	32,5	30	28,5	29,2

Resource: TUİK

Table 6 has shown the education levels of the unemployed youth in 15-24 age group.The fact that illiterate youth unemployment rate is lower than the rates of the unemployed youths graduated from high school or college concludes that the education doesn't create employment.A lot of problems resulting from the education policies in Turkey have increased the youth unemployment.The fact that the number of the universities in Turkey is many and university registration is easily done has postponed the unemployment of the youths a bit more.The rate of the unemployment in addition to the number of the graduates in every passing year has increased because the sufficient employment areas in 20-24 age range are not created.

The number of the youth unemployment is low in the countries where apprenticeship education exists because the newly gratuates have both gained job experience and the situations of their remaining unemployed have been removed in the apprenticeship education practiced successfully of the education and first job experiences.

The job and vocational counsellors beginning to be active within the scope of ISKUR in Turkey as of 2011 have registered in general the unemploment number,in special the number of the unemployed youths, the structural and demographical features of the unemployed.Therefore, the job and vocational counsellors have enabled the measures in combatting with the unemployment to be taken in the direction of these features.The importance of the job and vocational counsellors became effective in this process.

CONCLUSION

The youth unemployment is the most important problem of the whole countries which are either developed or developing with their sociaL, political and economic conclusions.In recent times, it has been seen that a lot of countries have insisted on this problem and made an effort for producing persistent policies.Every country has created solutions according to their own economic policies in order to prevent the unemployment among the youths.

It is necessary to provide especially the active participation of especially the employers in order to improve youth employment policies.Having more interviews with the employers by providing the efficiency of the job and vocational counselling will provide the unemployment policies with well functioning.Therefore, the employers will be able to recognize the job and vocational counselling service as the new employment areas will be provided to be opened.

The fact that the practical trainings can be provided in addition to the theoretical training in the schools will facilitate the youths' participation into the labour market.The obligatory internship program in just vocational high schools is necessary to be obligatory in all the departments of the universities.

Depending the youth unemployment issue on a range of measures such as provision of vocational training and encouragement of the youth employment will require that the issue is solved in narrow point of view.But looking at the solution in this way will provide the youth unemployment with a bit more postponing and to prepare policies will provide success in the solution of the youth unemployment in this direction.

It is necessary that the unemployed individuals know how they will seek a job and the job and vocational counselling service is used in order to overcome the lacks of information about finding a job in addition to application of policies such as pening of the employment areas, decreasing the foreign-source dependancy, reviving the agricultural sector, providing a growth creating employment in preventing the unemployment.For this reason, the job and vocational counsellors need to consist of personnels highly educated, long term unemployed, having good communication skill, patient, loving their professions with the aim of supporting the job seekers in Turkey.

The job and vocational counsellors should be encouraged with moral and material awards in order to provide them with doing their services better by the institution.

The struggle with providing encouragement of the youth employment and decreasing the youth unemployment have affected both today and future of a society.Moreover the fact that the unemployment problem of the today's youths is solved means that the unemployment problem of the next individuals is solved.

REFERENCES

ASLANTEPE, G. (2007) "Küresel İstihdam Eğilimleri ve Gençlerin İşsizliği", *TİSK Akademi*, c. 2, ö.s.1, ss.50–58.

ATA, N. (2007) "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik", *TİSK Akademi*, c. 2, ö.s.1, ss.109–118.

CAN, İ.(2014) "Küresel Krizin Türkiye'de Genç İşsizliğe Etkisi",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, S.B.E.2014,ss.73

EMİRGİL, ACA ve IŞIĞIÇOK (2014) "Türkiye'de İş Ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları Ve Beklentiler (Bursa ISKUR Örneği)",Türkiye'de İş Ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği, Çalışma Ve Toplum,2014/1,s.146

ERDOĞMUŞ, N. (2011) "İş ve Meslek Danışmanlığı", İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği (der.), İş ve Meslek Danışmanlığı, Ankara: ISKUR, 6–23.

İÇLİ, G. (2001) "Eğitim, İstihdam ve Teknoloji", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.9, ss.67–70.

KUTAL, G. (2004) "Türkiye'de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri", *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*, Derl: A. Hekimler, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., Yayın No:1490, Avrupa Birliği Dizisi:4, İstanbul.

YILMAZ, T., FİDAN, F. ve KARATAŞ, V. (2004) "İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Bireylerin Tutumları Bir Alan Araştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları,* İ.Ü Yayınları No:48, İstanbul.

PİRLER, B. (2007) "Genç İşsizliğin Sorunu ve Çözmeye Yönelik Politikalar" *TİSK Akademi*, c.2, ö.s.1, ss.147-156.

SAYIN, F. (2011) "Türkiye'de 1988–2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.13, s.4, ss.33–53.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION V-A

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 1

A NEW APROACH AT CHOICE OF JOB AND PROFESSION: JOB AND VOCATIONAL SYSTEM

CHAIR:

ASSOC. PROF. ALİ KİTİŞ

(PAMUKKALE UNIVERSITY)

euro | guidance

CAREER ANCHORS AND PERCEPTION OF THE EMPLOYABILTY OF THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING

Tunç DEMİRBİLEK[1], Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR[2]
[1]Prof. Dr., Dokuz Eylül University the Department of Labor Economic and Industrial Relations of Faculty of Economics and Administrative Sciences 35390 İZMİR
t.demirbilek@deu.edu.tr
[2]Research Assistant, Dokuz Eylül University the Department of Labour Economic and Industrial Relations of Faculty of Economics and Administrative Sciences 35390 İZMİR
aysenur.oktem@deu.edu.tr

ABSTRACT
Job and vocational counseling plays an important role disadvantaged groups such as individials who are to be unemployed and looking for proper job, want to change jobs or living vocationally mismatch problems, in directing and placing to suitable jobs. Job and vocational consultant is recognized as a professional occupational group. Thus, individiual who will perform the job and vocational counseling, should have the skills for this job and should be formed profession-specific career anchors. Also, in terms of employability perceptions, using their vocational counsultants skills in the institution where they are employed have a great importance.
The aim of our research is to determine job and vocational consultants' career anchors to be effected in chosing of profession, and perceptions of employability. As a result of statistical analysis was found that job and vocational consultants mainly have service, general management, entrepreneurial and variety career anchor and was precipitated that career anchors are associated with the perception of employability**.**
Key Words: 1. Job and Vocational Counseling, 2. Career Anchor, 3. Perception of Employability

INTRODUCTION

According to the definition of the Turkish Employment Organization, the activity of job and vocational counseling is to provide the young ones at the stage of choose of job and occupation who will start the vocational training in an extent of vocational counseling and persons getting into the work life for the first time, persons with long standing unemployment and unemployed persons taking allowance of the unemployment insurance and adults desiring to get the occupation, to change the occupation and to proceed in their occupations in an extent of vocational counseling with the awareness of the importance of job and occupation preference, getting information about working places, occupations and training opportunities and recognition of themselves by meeting in the way of personal and groups (http://www.iskur.gov.tr/).
Job and vocational counseling is the new employment area in our country. For this reason, it encounters many problems waiting for solution. Individuals performing this occupation are employees after they live in an unemployment situation after the graduation from different departments of universities. Individuals who wants to be job and vocational counselor (JVC) are able to take a certificate in the case of taking one point from verbal and written exams in which they take part after the 360-hour training. The certificate taken to be JVC has validity for 5 years. Also, in the Regulation on Working and Principle of Job and Vocational Counselors there is a provision as "Persons of the ones who forfeits a right to have Professional Competence Certificate of Job and Vocational Counseling while they work as a job and vocational counselor serving as a civil servant shall annulled" (Article 10). This provision has the characteristics of building a relationship between job performance and job security and employability. Thus, JVC have the risk of unemployment or changing their jobs.
In the notification, it is aimed to determine the career anchors of job and vocational counselors and their perception of employability and the relationship between aforementioned variables. For this, firstly, job and vocational counseling, career anchors and perceived employability are emphasized and then, findings of the research done in the sample of JVCs serving in the Provincial Directorate of İzmir Employment Organization.

1. Job and Vocational Counseling

Job and vocational counseling is stated as the process of professional and systematic helping and development plan for the individual to know herself/himself, have information about jobs, occupations and working life, compare jobs, occupations, agencies and organizations in the labor market with herself/himself and create a development plan. From this point of view, job and vocational counseling is defined as "being directed of an individual to the job that is most appropriate for her/his wish and condition, being availed of a person of the occupation opportunities related to increasing of the vocational qualification of this person, being employed and being availed of this person to the job, matching proper to the expectations of the employer by comparing the features necessitated for the work with the qualification and conditions necessitated for the work" by Turkish Employment Organization. In this definition, the job and vocational counseling definition is done because the occupation notion is used beside the notion of the job (Erdoğmuş, 2011:7). In general, job and vocational counseling is defined as a systematic helping process oriented towards choosing of the most appropriate jobs and occupations for the wish and condition of the individual,

taking benefit of the training opportunities of their occupations and the solution of the problems related to the job placement, adaptation to the job by comparing qualifications and conditions necessitated for their jobs and working places with their characteristics (Korkmaz and Mahiroğulları, 2007:127).

The purpose of the job and vocational counseling is to help as individually and group about the subjects of choosing of the job and occupation which they encounter in the different phases of the working life, the progress in the job and occupation, changing the job and occupation, job and occupation satisfaction and developing their selves by and to support professionally by providing individuals with knowing themselves and the business life (Erdoğmuş, 2001:8).

The standards of this occupation are determined in the conclusion of the studies done by Vocational Qualifications Authority (VQA) on the vocational professional competence of job and vocational counselors. According to the occupation standards of the job and vocational counselor prepared by VQA, job and vocational counselor (level 6) is the person that help systematically to the solution of problems related to the choosing of the most appropriate jobs and occupations for the wish and condition of the individual, taking benefit of the training opportunities of their occupations, job placement and adaptation to the job by comparing the personal characteristics with the qualifications and conditions of the occupation and jobs and occupations necessitated for the labor market oriented towards persons being at the stage of choosing of the job, having difficulties in the choosing or finding the job, having problems related to the vocational inconsistency and persons desiring to develop their occupations and changing their occupations or jobs (MYK, 2001: 6). Job and vocational counselors carry out their works within the framework of quality systems by taking precautions related to the occupational health and safety and engage in vocational development activities. There are some information and skills that are necessary for the job and vocational counselor in the document prepared by Vocational Qualifications Authority. Some of these are information related to the skill of analytical thinking, the skill of evaluating the survey, the information about the characteristics of disadvantageous people, listening skill, the skill of working in a team, the skill of establishing empathy, the skill of persuasion, the knowledge of job search techniques, the information of characteristic types and behavior types, legal regulations related to the occupation, the information about occupations, the usage and analysis of the assessment and evaluation instrument, the information of basic employment legislation and the information related to the national standards and national competence (MYK, 2011: 29-30).

2. The Perceived Employability

Basic indicators of the individual's status in the labor market are education, vocational training or vocational status. However, researchers have developed the indicator of subjective employability based on the analysis of the perceived mobility of the work force convenience. In this context, the notion of the perceived employability is defined as the perception of present options in the internal and external labor market by individuals (Cuyper et al., 2008: 490). Similarly, according to Bernston and Marklund (2007), the perceived employability is defined as the perceptions related to the finding a job equal to the job new or present job of the workers. According to this definition, the perceived employability is persons' ability of obtaining a job, protecting the present job and obtaining the job that they desire. The subjective approach is adopted in here related to the employability by focusing on the perception of the worker. This perception is about the interpretation of the individual of her/his position in the labor market or development of the skills ensuring opportunity for the change of job or business in the labor market when it is necessary (Cuyper et al., 2011: 1487).

According to Rothwell and Arnold (2007), the employability notion is analyzed in two dimensions as internal and external employability notion. Firstly, while the notion of internal employability expresses the perception related to the anchor given to the employee working in the present business and sustaining her/his job in terms of individual contributions, the external employability notion is defined as the perception oriented towards person's ability to find a job in another organizations apart from the organization or agency in which he/she works according to the information skill and qualifications that they have (Rothwell and Arnold, 2007:27).

3. Career Anchors

The theory of career anchors is the model of Edgar Schein in which he tried to find reasons lying behind the career choices of individuals by interviews lasting 10-12 years performing a longitudinal study with his 44 post graduate students (Yarnall, 1998: 56). The model of career anchors developed by Schein ensures an internal prediction on the subject of abilities, anchors and motivations of individuals. Individuals' knowledge about the career anchors provides them with comparing them with their individual anchors in the career choices. This knowledge is such as to provide people with truer decisions when they are faced with career choice (Schein, 1978: 125). However, according to Delong and Combos (1989), career anchors not only effect the career choices but also the decision of transferring from one employer to another employer or from one business to another business. It shapes what the individual looking for and direct the individual's future.

These are security and stability, technical-functional, general management skill, entrepreneurial and autonomy career anchors. However, according to Delong, there are three more career anchors which did not become apparent by the first study of Schein and they are less common when they are compared with other career anchors. In this context, five career anchors of Schein (1974) and three career anchors put forward by Delong (1982) being able to effect career developments of individuals are as follows:

Technical-Functional Career Anchor: The factor arousing curiosity and satisfying individuals having this anchor in their jobs is to practice persistently. Individuals having this anchor would not like to do another job apart from the field in which they are specialist. Technical and functional competence states the importance given by employee to his area of specialization in terms of career development and the wish of progressing in this field all the time (Schein, 1990: 20).

Management Skill Career Anchor: Individuals having management skill anchor are individuals truly wanting to be general manager, having an interest in this all by itself, having some skills, knowledge and abilities required for being a general manager, wanting to be in the decision-maker position in the important policies of the business and having the passion of reaching top level of the organizational career steps (Schein, 1990: 23).

Autonomy Career Anchor: People having this career anchor would like to perform the job as they know and with their own way in whatever job they work. For this reason, they object to standards, rules and instructions all the time (Schein, 1990, 26).

Security-Stability Career Anchor: The predominant requirement is security and stability for some people. The reason of this is that having a job with security and stability can ensure them foresighting of the events in the future (Schein, 1990: 28).

Entrepreneurial Career Anchor: Individuals having this career anchor use their knowledge and skill produce a new product or service and to set up a new business. The creativity of this kind of individuals is to set up service, product or a new business especially set up with their own efforts and identifying with themselves (Schein, 1990: 29).

Identity Career Anchor: This is the career anchor of individuals giving importance to the status and prestige belonging to the specific business throughout their careers. Individuals having this anchor would like to be defined with the powerful or prestigious employers (Delong, 1982: 53).

Service Career Anchor: Individuals having this career anchor become happy with others' developments in the consequence of their efforts. The desire of them is to use their inter-individual communication and helping skills to service to other individuals. (Delong, 1982, 53).

Variety Career Anchor: Individuals having this career anchor would like to work different kinds of tasks. They do not want routinized and monotonous jobs. Also, these individuals desire a career ensuring them various tasks and project studies to themselves to a great extent (Delong, 1982: 53).

4. THE METHOD OF THE RESEARCH

4.1. The Purpose and Hypotheses

The purpose of the study is to determine the anchors effected in the choices of job and vocational counselors of their jobs and their employability perceptions and the relation between aforementioned variables. In this context, hypotheses of the research is determined like this:

H_1: There is the relation between the career anchors and employability perceptions of job and vocational counselors.

H_2: The career anchors of job and vocational counselor have the effect of the external employability perception.

H_3: The career anchors of job and vocational counselor have the effect of the internal employability perception.

4.2. Material

The survey form used in the research has comprises of two scales. These are perceived employability scale measuring internal and external employability perception and career anchors scale developed by Delong (1982) measuring technical-functional, autonomy, service, identity, entrepreneurial, security-stability, general management and variety career anchors. Beside of these scales, there are questions including how many times job and vocational counselor change their jobs, their experience duration in the job, their unemployment situations, their unemployment durations, their reasons to choose this jobs and demographical variables like age, gender, marital status and educational background. The number of item and the reliability coefficient of the aforementioned scales are as seen in the Table 1.

Table 1. Scales and Their Reliability Coefficients

Scales	The Number of Item	Reliability Coefficient

The Perceived Employability (Rothwell and Arnold, 2007)		**0,823**
Internal Employability Perception	6	0,820
External Employability Perception	10	0,816
Career Anchors (Delong 1982)		**0,841**
Technical-Functional	5	0,770
Autonomy	4	0,692
Service	5	0,775
Identity	5	0,764
Entrepreneurial	3	0,536
Security-Stability	6	0,706
General Management	5	0,843
Variety	5	0,791

4.3. Sample

The research is performed on the job and vocational counselors employed in the Provincial Directorate of İzmir Employment Organization with the survey technique. 240 employed persons and 94 persons of the job and vocational counselors are reached and all the surveys acquired are added to the analysis. The demographical features of the sample are summarized in the Table 2.

Table 2. Demographical Variables

Variables	Number	Percentage (%)	Variables	Number	Percentage (%)
Age			**How many times did you change your job?**		
23-26	21	22,3	Never	13	13,8
27-30	48	51,1	1-3	52	55,3
31-34	20	21,3	4-6	22	23,4
35-38	5	5,3	7 and more	7	7,4
Gender			**What is your experience duration in your present job?**		
Men	191	43,1	Less than 1 year	37	39,4
Women	252	56,9	1 year	19	20,2
			2 years	38	40,4
Marital Status			**Have you ever become unemployed?**		
Married	40	42,6	Yes	73	77,7
Single	53	56,4	No	21	22,3
Other	1	1,1			
Educational Background			**The duration of Unemployment**		
University	60	63,8	Less than 1 year	18	19,1
Post Graduate	34	36,2	1-2 years	35	37,2
			3-4 years	17	18,1
			5 years and more	3	3,2
Graduated Department			**The reason of choosing this occupation**		
- Science-Letters and Educational Sciences	72	76,6	- Because I did not find a job in my field of graduation	28	29,8
-Engineering	13	13,8	- Because job and vocational counseling takes my attention	16	17,0
- Social Sciences	8	8,5	- Because the level of wage is high	8	8,5
- Other	1	1,1	- Because I would like to work in public sector	35	37,2
			- Other	7	7,4
TOPLAM	**94**	**100**	**TOPLAM**	**94**	**100**

According to the Table 2, it is seen that the ages of counselor participating in the research are highly young. The oldest age groups is between 27-30 ages and the average of age of the sample is 29. From this point of view, it could be stated that job and vocational counseling is based on young labor force. When their educational background is analyzed, they have university and post graduate educations. When the departments of the job and vocational counselors are analyzed, they are mostly the ones graduated from the science-letters and educational sciences and so they are teachers. At this point, it can be concluded that the unemployment is high among the teachers graduated from the science-letters and educational sciences and they are not employed in the occupations for which they educated. In the research, the question of how many times did you change your job is asked to counselors. According to this, 55.3% of the counselors change their jobs 1-3 times, 23.4% of them change their jobs 4-6 times. Also, 77.7% of the counselors became unemployed and they stated that their unemployment duration is long. %58.5 of the counselors stated that they experienced unemployment more than 1 year. As it can be seen, individuals taking part in the surveys changed their jobs many times and they lived unemployment for a long time. On the other hand, the reason of choosing their jobs is asked to counselors and 29.8% of them states that they did not find a job in the field that they graduated and 37.2% of them states that they would like to work in the public sector. Thus, it can be concluded that counselors give importance to the job security and stability. Similarly, according to the conclusions of the research done by Emirgil et al. (2014), main reasons of participants in the choosing of job and vocational counseling occupation are stated as this occupation is new and has a high chance in Turkey, being in contact with people and help them, being obliged to work in this occupation after a long time of unemployment, not being appointed to their dream jobs and this job is satisfying in terms of material. On the other hand, only 1.8% of counselors participating in the research states that this occupation is their dream job.

5. FINDINGS

5.1. Discriminant Analysis

The Independent Sample T Test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) are practiced for the purpose of testing whether the meaningful differences in terms of gender, educational background, graduated department, experience duration in the job of the perception of career anchors and employability perceptions of job and vocational counselors. Findings obtained in the conclusion of analyses are shown in the following tables.

Table 3. The Difference in the Career Anchors in terms of the Gender

Gender	Career Anchors	Women		Men		t	P
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Women = 71 Men = 23	**Technical-Functional**	2,99	,712	3,22	,765	-1,31	,192
	Autonomy	3,47	,585	3,60	,660	-,919	,360
	Service	4,19	,495	4,26	,433	-,676	,501
	Identity	3,79	,577	3,60	,708	1,345	,182
	Entrepreneurial	3,47	,634	3,95	,441	-3,38	**,001***
	Security-Stability	3,64	,629	3,41	,662	1,52	,132
	General Management	4,30	,913	4,63	,747	-1,58	,117
	Variety	3,57	,633	3,72	,538	-,982	,329

***p<0,05**

According to the Table 3, when it is analyzed that whether there is any difference in the career anchors of job and vocational counselor in terms of the gender, it is seen that the entrepreneurial career anchor average of the men are higher than women. According to this, only the difference in terms of entrepreneurial career anchors is founded in p<0.05 significance level.

Table 4. The Difference in the Employability Perception in terms of the Gender

Gender	The Employability Perception	Women		Men		t	P
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Women = 71 Men = 23	**Internal Employability**	2,97	,829	3,19	,742	-1,116	,495
	External Employability	3,33	,485	**3,51**	,621	-1,410	**,043***

***p<0,05**

Similarly, when it is analyzed whether there is any difference in the employability perception in terms of gender, it is seen that the average of external employability perception of men is higher than women. According to this, men believe that they can find a job easily in the case of becoming unemployment or changing job. There is not any difference in terms of the internal employability perception.

Table 5. The Difference Among Career Anchors in terms of the Educational Background

Educational Background	Career Anchors	University		Post Graduate		t	p
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
University = 60 Post Graduate = 34	**Technical-Functional**	3,06	,681	3,03	,815	,178	,859
	Autonomy	3,55	,608	3,43	,597	,895	,373
	Service	4,25	,494	4,12	,448	1,240	,218
	Identity	**3,85**	,640	3,56	,522	2,237	**,028***
	Entrepreneurial	**3,68**	,541	3,42	,730	2,021	**,046***
	Security-Stability	3,58	,666	3,59	,606	-,051	,960
	General Management	4,50	,829	4,17	,950	1,723	**,088****
	Variety	**3,70**	,605	3,45	,599	1,933	**,056***

***p<0,05; **p<0,10**

According to the Table 5, when the difference among the career anchors of job and vocational counselor in terms of the educational background, while the difference in the p<0,05 level in terms of identity, entrepreneurial and variety career anchors, the difference in p<0,10 significance level in terms of general management career anchor is founded. According to this, post graduates are happy with their vocational identification and being referred with their organizations and they have more entrepreneurial spirit. Also, they are motivated by performing different tasks in their jobs. They do not like routinized works.

Table 6. The Difference Among Employability Perceptions in terms of the Educational Background

Educational Background	Employability Perception	University		Post Graduate		t	p
		$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
University = 60 Post Graduate = 34	**Internal Employability**	3,00	,818	3,07	,808	-,373	,710
	External Employability	3,42	,533	3,30	,507	1,029	,306

***p<0,05; **p<0,10**

As it is seen in the Table 6, when it is analyzed whether there is any difference in terms of the educational background, there is not any difference among counselors in terms of internal and external employability perception.

Table 7. The Difference in the Career Anchors in terms of the Graduated Department

Career Anchors	Engineering (n=13)		Social Sciences (n=8)		t	p
	$\bar{X}$	S.S	$\bar{X}$	S.S		
Technical-Functional	3,01	,727	2,67	1,269	,786	,441
Autonomy	3,25	,549	3,62	,353	-1,715	,103
Service	4,16	,363	4,37	,361	-1,262	,222
Identity	3,50	,619	3,67	,452	-,660	,517
Entrepreneurial	3,43	,725	4,00	,712	-1,742	**,098****
Security-Stability	3,55	,737	3,66	,750	-,346	,733
General Management	4,30	,954	4,95	,805	-1,584	,130
Variety	3,38	,608	4,05	,592	-2,458	**,024***
Career Anchors	**Teacher (n=72)**		**Social Sciences (n=8)**		**t**	**p**
	$\bar{X}$	**S.S**	$\bar{X}$	**S.S**		
Technical-Functional	3,09	,649	2,67	1,269	1,539	,128
Autonomy	3,55	,619	3,62	,353	-,310	,757
Service	4,21	,503	4,37	,361	-,893	,374

Identity	3,80	,626	3,67	,452	,572	,569
Entrepreneurial	3,57	,592	4,00	,712	-1,891	**,062****
Security-Stability	3,59	,623	3,66	,750	-,313	,755
General Management	4,34	,868	4,95	,805	-1,875	**,065****
Variety	3,61	,594	4,05	,592	-1,956	**,054****
Career Anchors	**Teacher (n=72)**		**Engineering (n=13)**		**t**	**p**
	$\bar{X}$	**S.S**	$\bar{X}$	**S.S**		
Technical-Functional	3,09	,649	3,01	,727	,383	,703
Autonomy	3,55	,619	3,25	,549	1,662	,100
Service	4,21	,503	4,16	,363	,286	,775
Identity	3,80	,626	3,50	,619	1,581	,118
Entrepreneurial	3,57	,592	3,43	,725	,747	,457
Security-Stability	3,59	,623	3,55	,737	,214	,831
General Management	4,34	,868	4,30	,954	,149	,882
Variety	3,61	,594	3,38	,608	1,291	,200

***p<0,05; **p<0,10**

According to the Table 7, when it is analyzed the difference among job and vocational counselors in terms of the graduate department, it is seen that there is a difference in terms of variety career in the p<0,05 significance level and entrepreneurial career anchor in the p>0,10 significance level among the graduated ones from engineering and social sciences. According to this, the average of the entrepreneurial and variety career anchor counselors graduated from the social sciences department is higher than counselors graduated from engineering departments. In this context, counselor graduated from departments like business, public relations and sociology give importance to jobs enabling different and many tasks for them. In addition, counselors graduated from the aforementioned departments are more enterprising, tolerated against the insignificant situations, open-minded and their willingness to take risks is higher.

When it is analyzed that whether there is any difference among the graduated ones from teacher and social sciences, it is concluded that there is a difference in terms of entrepreneurial, general management and variety careers in the p<0,10, significance level. According to this, the averages of counselors graduated from the departments like business, public relations and sociology are higher than counselors graduated from engineering departments.

In conclusion, when it is analyzed whether there is any difference between teachers and engineering post graduates, it is concluded that there is not any difference in p<0,05 significance level.

Table 8. The Difference in the Employability Perception in terms of the Department Graduated

		Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**p**
Internal Employability Perception	Intergroup	,780	3	,260	,388	,762
	Intragroup	60,374	90	,671		
	Total	61,154	93			
External Employability Perception	Intergroup	,460	3	,153	,549	,650
	Intragroup	25,112	90	,279		
	Total	25,572	93			

***p<0,05**

In the analysis of there is any difference in the employability perception in terms of the department graduated from, it is concluded that there is not any difference among the graduated ones from the social sciences and teacher.

Table 9. The Difference of Employability perception in terms of The Experience Duration in the Job

		Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**p**
Internal Employability Perception	Intergroup	5,217	2	2,609	4,244	**,017***
	Intragroup	55,937	91	,615		
	Total	61,154	93			
External Employability Perception	Intergroup	,340	3	,113	,404	,750
	Intragroup	25,232	90	,280		
	Total	25,572	93			

***p<0,05**

When it is analyzed that there is any difference in the employability perception in terms of the experience duration in the job, it is concluded that there is a difference in p<0,05 significance level in terms of internal

employability in intergroup. Also, there is not any difference in terms of external employability perception. Post Hoc Turkey Test is practiced to test among which groups there is a difference in terms of internal employability. The conclusions are shown in the Table 10.

Table 10. The Difference in Terms of the Internal Employability Perception in their of Experience Duration in the Job

Dependent Variable	Experience Duration (I)	Experience Duration (J)	Average Difference	Standard Error	P
Internal Employability Perception	**Less than 1 Year**	1 year	,48222	,22143	**,032***
		2 years	,51718	,18499	**,009***
	1 year	2 years	,03496	,22356	,876

***p<0,05**

As it is seen in the Table 10, when the difference in terms of internal employability difference among the experience duration in the job is analyzed, the average difference is (I-J)=.48222 and p<0.05 and this states that there a significance difference between individuals having experience less than 1 year and having experience throughout 1 year. According to this, due to the fact that the average difference is positive, the internal employability perception of JVC's having less than 1 year experience are higher than the ones having 1 year experience. Similarly, the average difference is (I-J)=,51718 and p<0,05 and it shows that there is a significance difference between the ones having experience less than 1 year and the ones having 2 year experience. From this point of view, due to the fact that the average difference is positive, the internal employability perception of tone ones having experience less than 1 years are higher than the ones having 2 year experience. According to the conclusions, the more the experience duration among the job and vocational counselor, the less their employability perceptions within the body of organization. In other words, employees having experience less than 1 year think that the organization gives anchor to their personal contributions and they have a good future in the organization. Also, it can be concluded that they are more aware of the opportunities in the organization.

5.2. Correlation and Regression Analysis

The correlation and regression analysis is done to determine the relation between career anchors and perceived employability. According to this, correlation coefficients between the employability perception being a dependent variable and career anchors being a independent variable are shown in the Table 11.

Table 11. The Relation between Career Anchors and Employability Perception

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Technical-Functional	1									
2. Autonomy	-,033 ,754	1								
3. Service	,241* ,019	,135 ,194	1							
4. Identity	,162 ,119	,075 ,472	,274* ,008	1						
5. Entrepreneurial	,059 ,572	,305* ,003	,155 ,135	,163 ,116	1					
6. Security-Stability	,133 ,201	-,095 ,360	,169 ,103	,198 ,056	-,162 ,119	1				
7. General Management	-,081 ,439	,158 ,128	,344* ,001	,341* ,001	,411* ,000	,077 ,463	1			
8. Variety	-,072 ,491	,282* ,006	,370* ,000	,218* ,035	,375* ,000	-,166 ,109	,522* ,000	1		
9. Internal Employability	-,020 ,847	,015 ,889	,191* ,045	-,077 ,463	,134 ,199	,099 ,344	,027 ,796	-,014 ,895	1	
10. External Employability	,123 ,236	,152 ,145	,254* ,014	,074 ,481	,381* ,000	,064 ,537	,446* ,000	,299* ,003	,408* ,000	1

***p<0,05**

According to the conclusion of correlation analysis, the positive relations is founded only between the service career anchor and internal employability perception in the p=0,05 significance level. In this context, because of the fact that job and vocational counseling is in the service sector, employees have the opinion that if they

devote themselves to the service, this will increase the employability within the organization. Besides, there is positive relationship between service, entrepreneurial, general management and variety career anchors and external employability perception in the p=0,05 significance level. According to this, in the conclusion of correlation analysis, H_1 hypothesis is accepted as "There is the relation between the career anchors and employability perceptions of job and vocational counselors". From this point of view, as in the internal employability perception of job and vocational counselors, their devotion themselves to the service to the society, their likings of creative and view ideas, their wishes to be a leader of other employees and lastly taking of different tasks and not liking routinized works and developing themselves taking responsibility in the different tasks show that they have the positive effect on the external employability.

Table 12. The Effect of Career Anchors on the External Employability Perception

INDEPENDENT VARIABLES	DEPENDANT VARIABLE: External Employability Perception				
	B	**Standard Error**	**Beta(β)**	**t value**	**Sig.**
(Stable)	1,154	,589	-	1,959	,053
Technical-Functional	,102	,071	,141	1,434	,155
Autonomy	,023	,085	,026	,269	,789
Service	,278	,110	,254	2,519	**,014***
Identity	-,134	,086	-,157	-1,550	,125
Entrepreneurial	,190	,090	,227	2,109	**,038***
Security-Stability	,071	,082	,087	,866	,389
General Management	,211	,071	,356	2,966	**,004***
Variety	,256	,085	,299	3,004	**,003***
R = 0,542	**R^2 = 0,294**	**F = 4,423**	**p = 0,000***		

According to the conclusions of regression analysis, there is a significance relation between service, entrepreneurial, general management and variety career anchors and the external employability perception (R=0,542 and p=0,000). According to this, the service career anchor effects positively the external employability perception in the p=0,014<p=0,05 level. General management and variety anchors as the career anchor about their employability in the labor market. Similarly, entrepreneurial (p=0,038<p=0,05), general management (p=0,004<p=0,05) and variety (p=0,003<p=0,05) career anchors effect positively the external employability perception. According to this, the perception of employees adopting service, entrepreneurial, in case of any unemployment of job change. If it is generally stated, career anchors explain external employability perception as %29,4 (R^2=0,294) rate. Thus, in the conclusion of regression analysis, H_2 analysis as "The career anchors of job and vocational counselor have the effect of the external employability perception" is accepted.

Table 13. The Effect of Career Anchors on the Internal Employability Perception

INDEPENDENT VARIABLES	DEPENDANT VARIABLE: Internal Employability Perception				
	B	**Standard Error**	**Beta(β)**	**t value**	**Sig.**
(Stable)	1,578	1,027		1,537	,128
Technical-Functional	-,114	,124	-,103	-,927	,357
Autonomy	-,037	,148	-,028	-,253	,801
Service	,454	,205	,268	2,215	**,029***
Identity	-,191	,151	-,145	-1,268	,208
Entrepreneurial	,277	,157	,214	1,767	**,081****
Security-Stability	,143	,142	,113	1,007	,317
General Management	-,053	,124	-,058	-,430	,669
Variety	-,149	,177	-,112	-,839	,404
R = 0,322	**R^2 = 0,104**	**F = 1,231**	**p = 0,000***		

In the regression analysis done to measure whether career anchors have effect on the internal employability perception, there is only a relation between service and entrepreneurial and the internal employability perception (R=0,322 and p=0,000). According to this, the service career anchor effects positively the external employability perception in the p=0,029<p=0,05 significance level. Similarly, entrepreneurial career anchor effects positively the external employability perception in p=0,081<p=0,10 significance level, too. In this context, due to the fact that the service stands out in the job and vocational counseling, individuals having service career anchor have higher perception of sustain their employability in that organization. In general,

having technical-functional, autonomy, identity and security-stability career anchor does not affect the perception of internal and external employability. According to the findings obtained in the conclusion of the analysis, career anchors effect the employability perception is at the rate of %10,4 (R^2=0,104). Thus, the effect of career anchors on the external employability perception is at the rate of 29% and more. According to this, "The career anchors of job and vocational counselor have the effect of the internal employability perception." As H_3 hypothesis is also accepted. The conclusions obtained by Emirgil et al. (2014) is to such as to support the low of internal employability of job and vocational counselors. According to this research, job and vocational counselors working in those places have the expectation of having job security and high respectability in Turkey as their colleagues in the Western countries. The job insecurity created by working of job and vocational counselor in Turkey as contracted personnel effect their performance in the works as negatively and directly. From this point of view, whatever the career anchor is, their perception could be low oriented towards their employability in the present organizations (Emirgil et al., 2014: 159). Here is a point that the opportunity of appointing to the staff is enabled for job and vocational counselors (http://www.memurlar.net/haber/387248/, 17.11.2014).

CONCLUSION

Job and vocational counseling playing a key role in bringing together the individuals looking for a job and the job is the new employment area. The loyalty of job and vocational counselors playing a main role for the labor market to the job and organization is related to their career anchors and employability perceptions. Some provisions in the Regulation on Working Procedures and Principles of Job and Vocational Counselor may affect the employability perceptions of Job and Vocational Counselors. For this reason, the career anchors of job and vocational counselors may be advisor for them when they are faced with the situation of unemployment or job change and for their managers to motivate them. In this context, the main findings obtained from the research related to the career anchors and employability perceptions having effect on the choice of occupation of job and vocational counselors are as follows:

- When the departments graduated by job and vocational counselors are analyzed, they are mostly teachers graduated from science-letters and educational sciences. However, it is known that among the teachers graduated from the faculty of science-letters and educational sciences, the unemployment is high and they are nor employed enough in their occupations. Individuals taking part in the research change lots of jobs and live unemployment for a long time before they become job and vocational counselor. When counselor are asked why they choose this job, 29.8% of them state that they cannot find the job in their own field and 37.2% of them state that they would like to work in the public sector. Thus, it could be concluded that counselors give importance to the job security and stability. Only 17% of counselors participating in the survey state that they chose this job because it took attention of them
- When it analyzed whether there is any difference between career anchors of job and vocational counselor in terms of the gender, the average of entrepreneurial career anchor of men is higher than women. Similarly, the external employability perception of men is higher than women.
- When the differences among career anchors are analyzed in terms of educational background, differences are founded in terms of identity, entrepreneurial, variety, general management career anchors. According to this, post graduates are happy with their vocational identifications and referred with their organizations and have more entrepreneurial spirit. Also, performing different tasks in the job motivates them. They do not like routinized works. When the conclusions in terms of job experience are analyzed, the internal employability perception are higher for the ones having experience less than 1 year than the ones having 2 year experience.
- In the conclusion of determining the relation between career anchors and employability perception the only positive relation is founded between the service career anchor and internal employability perception. In this context, because the job and vocational counseling occupation is in the service sector, employees' devoting themselves to the service can increase their employability in the organization.

As a conclusion, job and vocational counselor chose counseling occupation with the desire of being employed in the public sector in which the internal employability and job security are high because of their teacher origins. In this choice, the long terms unemployment is also effective. With this, because they have service career anchor, it is apparent that they can perform this job eagerly and successfully. However, because on one hand their being of contracted personnel and having job insecurity resulting from renewing their certificates 5 times in a year, on the other hand having especially general management and variety career anchors in the context of external employability, they can face with a performance decrease and job dissatisfaction for they cannot be a manager from the view of not in the career occupation. Thus, the more the experience period increases in the counseling occupation, the less internal employability perceptions within

the body of organization. It is understood that the change of organization or job increases by increasing of external employability perceptions.

REFERENCES

BERNTSON, Eric and Staffan Marklund. "The Relationship Between Employability and Subsequent Health", **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations**, Volume: 21, Issue: 3, 2007, pp. 279-292.

CUYPER, N.D., Van Der Heijden, B.I.J.M and Witte, H.D., "Associations Between Perceived Employability, Employee Well-Being, and Its Contribution to Organizational Success: A Matter of Psychological Contracts?", **The International Journal of Human Resource Management**, Volume: 22, Issue: 7, 2011, pp. 1486-1503.

CUYPER, Nele De, Claudia Bernhard-Oettel, Erik Berntson, Hans De Witte and Barbara Alarco. "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", **Applied Psychology: An International Review**, Volume: 57, Issue: 3, 2008, pp. 488–509.

DELONG, Thomas J. and Garn Coombs, "The Role of the Principal in the Career Development of Teachers", **Journal of Career Development**, Volume: 15, Issue: 3, 1989, pp. 199-208.

DELONG, Thomas J. "The Career Orientations of MBA Alumni: A Multidimensional Model", **Career Issues in Human Resource Management**, (Ed. Ralph Katz), Engle-wood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, Inc., New Jersey, 1982, pp. 50-64.

EMIRGİL, Burak Faik, Zeynep Aca and Özlem Işığıçok, Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği), **Çalışma ve Toplum**, Vol: 1, 2014, pp. 139-162.

ERDOĞMUŞ, Nihat, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği Altan Özyurt Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara, 2011.

İş ve Meslek Danışmanları Kendi Unvanlarıyla Kadroya Geçirilecek, http://www.memurlar.net/haber/387248/, (Erişim: 17.11.2014).

KORKMAZ, Adem and Mahiroğulları Adnan, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Kitabevi, 2. Baskı, Bursa, 2007.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), **Ulusal Meslek Standardı İş ve Meslek Danışmanı**, 2011.

ROTHWELL, Andrew and John Arnold, "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale", **Personnel Review**, Volume: 36, Issue: 1, 2007, pp. 23-41.

SCHEIN, Edgar H. **Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates**, Organization Studies Group, Sloan School of Management, M.I.T., 1974.

SCHEIN, H. Edgar, **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**, Reading, Ma. Addison-Wesley, 1978.

SCHEIN, H. Edgar, **Career Anchors: Discovering Your Real Anchors**, Jossey Bass/Pfeiffer, 1990.

TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR), http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx (Erişim: 10.11.2014).

T.C. RESMİ GAZETE, İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140328.pdf (Erişim: 10.11.2014).

YARNALL, Jane, "Career Anchors, Results of an Organizational Studying in the UK", **Career Development International**, Volume: 3, Issue: 2, 1998, pp. 56-61.

THE EVALUATION OF EXPECTATIONS AND PLEASURES OF JOB SEEKERS FROM THE JOB AND VOCATIONAL COUNSELING: YALOVA SAMPLE

Orhan KOÇAK[1]
Emine ATALAN[2]

ABSTRACT
Nowadays, one of the most important problem is the unemployment. The unemployment is an important problem not only in underdeveloped and developing countries but also in the developed countries. The unemployment leads to important societal problems besides its negative effect economically. For this reason, combating against the unemployment takes the first place in the programs of governments. Besides the widely acceptation of active and passive employment policies by the countries, new methods have been implemented in the last years. Some of these are opening employment offices, developing matching activities thanks to the information technologies and spreading of the Job and Vocational Counseling. This process is the same in Turkey and in the last years, Job and Vocational Counseling services have started on the İŞKUR. Job and Vocational Counseling services have shown a significant development as institutive in the last 4 years. Job and Vocational Counseling do the job placement for not only the unemployed persons but also for the individuals desiring to change their jobs and direct them appropriate vocational training courses if they have educational requirements. It is aimed that taking the highest efficiency from the human source that our country has and remaining in the long-employment of the employees thanks to Job and Vocational Counseling.
Job and Vocational Counseling services is evaluated in terms of job seekers taking this service specific to the Province of Yalova. In the first part of the study, literature review will be done. In the second part, the field work will be evaluated. A survey form was prepared for the purpose of answering of the unemployed persons applying to İŞKUR. After the completion of the survey questioning the demographical features and expectations and pleasure of job seekers is completed, it will be analyzed. Data will be evaluated by doing frequency, crosstab and specific analysis with the SPSS statistic program. Similar study were done in Yalova in 2011 and this will provide the opportunity of comparing this study with the data from 3 years ago. In the conclusion part, the expectations and pleasures of the job seekers from the Job and Vocational Counseling will be detected and how far we get in nowadays will be understood based upon the three-year-data.

INTRODUCTION

It has been observed that the unemployment have reached important dimensions in the world and especially in the Europe. In Turkey, there is an increase in the employment in the last years within the G-20 countries and the unemployment problem has still been continuing and the requisites for the labor market have effected from this change. When it is seen within this context, the increase of Job and Vocational Counseling services directed towards the unemployed individuals in the country in which the unemployment is so much and the evaluation of studies done oriented towards the expectations of the job seekers.
While the conscious and accurate choice of job and occupation with the Counseling services provides persons with taking place in the labor market, it will eliminate the negative effects of the unemployment in the dimension of personal and social and the success of the individuals choosing appropriate jobs for their interests and skill will be the success of the human being. Also, the Counseling facilitates of the labor force which is ready for the employment to the labor market by playing a leading role in the active policies and when it is necessary, it guides us to practice other active precautions (Karagülle, 2007, 2). For this reason, the purpose of the study is to increase employment and ensuring regulations oriented towards the expectations of job seekers by increasing the activity and productivity of the Job and Vocational Counseling.
In the first part of this study, it is mentioned of the definition and the target audience of the Job and Vocational Counseling. In the second part of the study is analyzed under the field research title on the evaluation of expectations and pleasures job seekers form the Job and Vocational Counseling by evaluating the conclusions of the survey applied to the total 101 job seekers in the SPSS program upon the determination of expectations and pleasures of Job and Vocational Counseling and job seekers.

1. JOB AND VOCATIONAL COUNSELING

1.1. The Definition of Job and Vocational Counseling

It is necessary to know the notions of job and occupation for making a definition of Job and Vocational Counseling. The job is the group of activities being sustained in a specific working place. The job is to put into practice vocational information and skills (Usluer, 2005, i.6).
The occupation is all the systematic activities done to earn money in return of the production of beneficial goods or services, being won by a specific education, based on systematic information and skill of which rules are determined by society (Kuzgun, 2003, i.3). In other definitions, the occupation can be stated as studies done by obeying the specific working rules through the information and skills gained in the conclusion of a specific training and experience.

[1]Assoc. Prof. Dr., Yalova University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, orkoc@hotmail.com
[2] Provincial Directorate of Yalova İŞKUR, emine.atalan@iskur.gov.tr

Job and Vocational Counseling: the systematical helping to the choice of appropriate job and occupation of the individuals for their desire and situation, benefit from the educational opportunities related the chosen occupation, job placement of the individual and ensuring the adaptation to the job by comparing the features and conditions of characteristics of persons and features required for the occupations (İŞKUR Processes Manual, 2011: 3). In the different source, Job and Vocational Counseling is the systematical helping to the solution of the problems related to the choice of appropriate job and occupation of the individuals for their desire and situation, benefit from the educational opportunities related the chosen occupation, job placement of the individual and ensuring the adaptation to the job by comparing the features and conditions of characteristics of persons and features required for the occupations (Karabulut, 2007, 83).

For this reason, the Counseling services should be given with other employment policies as a whole to be productive and efficient in the maximum level. Especially, it is observed that Counseling services are more efficient in the first stages of the employment policies to be practiced (Alabaş, 2007, 60).

1.2. The Purpose of the Job and Vocational Counseling

The purpose of the Job and Vocational Counseling is to help young ones being at the stage of choosing occupation, new post graduates participating in the working life for the first time, the ones being at the stage of being promoted in their careers, the ones wanting to change job and occupation, the ones being exposed to discrimination in the working life, disadvantaged groups in the working life and the ones approaching to being a retired employee, retired persons on the subject of knowing themselves as a person or a groups, giving information about the business world and occupations, employment and developing theirselves (Erdoğmuş, 2011: 5)

1.3. The Target Audience of the Job and Vocational Counseling

Everyone can benefit from the Counseling services of İŞKUR without any classification and limitation and the target audience of the Job and Vocational Counseling is discussed in the İŞKUR Process Manual separately.

When İŞKUR defines the target audience, it classifies the persons to benefit from the job Counseling and occupation Counseling service separately. According to this classification in terms of practice and implementation (http://www.iskur.gov.tr):

- The young ones and adults not having any occupation and getting into the labor market for the first time,
- The ones being unemployed for a long time,
- The ones not getting into the job although they were sent to the employer for 4 or more times,
- The ones losing his/her job because of the closing of working place or economic recession and for this reason, the ones getting unemployment benefit, desiring to develop skills, having difficulties in finding a new job or changing the job and adaptation to the job,
- The ones desiring the information about the present vocational training opportunities,
- The ones employed in the occupations starting to losing its actuality and the ones needing an added vocational training to increase the employability (the aforementioned addition is about the choice of education),
- The ones not having any occupation and desiring to participate in the labor force training course,
- The ones desiring knowledge of how they can find job to work,
- The ones needing to be directed in searching a job and for this reason, persons being able to benefit from the training of job seeking skills,
- The ones desiring to set up his/her business

can benefit from the job Counseling services.

-The ones being at the stage of choosing occupation,
- The ones desiring to develop their vocational skills,
- The ones desiring to change their jobs,
- Students needing information and help in the choices of the field in the general high school, choices of the occupation field and branch in the vocational high school and the choices of the education program after high school,
- The ones desiring to participate in non-formal training programs (organization labor force education course, vocational training center, public education center, etc.) and the ones needing help in the choice of a vocational field and training program and students of basic education desiring to head for the upper education institution can benefit from vocational Counseling services.

To summarize, Job and Vocational Counseling aims at supporting not only persons and groups having career problems but also all the individuals and groups in the all phases of the working life to make them have a job and occupation being appropriate for them and in which they can work in productive way and efficiently and they aims the sustainability of this, too.

1.4. Job and Vocational Counseling Services in Turkey

İŞKUR have taken part in the various projects to strengthen its institutional capacity. The private employment offices became apparent with the 4904 numbered law for the first time and the monopoly in the employment services was removed. In 2002, European Commission granted 40 million Euro to İŞKUR within the scope of the Financial Support Program to Turkey. As an addition to this source, a comprehensive project has been put into practice for the purpose of increasing the institutional capacity of İŞKUR with 10 million Euro addition (Biçerli, 2011: 525). By 2011, 'Job and Vocational Counseling" is defined as "an occupation" in our country for the first time. Within this scope, 4000 personnel were assigned to İŞKUR as to do Job and Vocational Counseling (Biçerli, 2011: 525). 2000 people were employed in the April of 2012 and 813 persons were introduced to their tasks (İŞKUR, 2013b: 70).

According to the report data issued within the scope of 2014 Financial year performance program, 3893 Job and Vocational counselor have been working connected to İŞKUR in total (http://www.iskur.gov.tr).

2. A FIELD RESEARCH ON THE EXPECTATIOSN OF JOB SEEKERS FROM THE JOB ADN VOCATIONAL COUNSELING SERVICE

2.1. The Purpose of the Research

To determine the expectations and pleasures of the job seekers from the Job and Vocational Counseling service and to lighten studies increasing employment by serving efficient Counseling service in accordance with these results.

2.2. The model of the Research

The survey method is applied in our research and the participants are directed 19 questions. Four questions of first 10 questions were directed to determine demographical features and the remain 6 questions were applied for the purpose of having knowledge about the guidance of Job and Vocational counselor to the work. Other 9 questions were applied after the Counseling service for the purpose of determine the expectation and pleasure levels of job seekers from the Job and Vocational Counseling service.

2.3. The Population and the Sample

The population of our research is the job seekers registered to İŞKUR. The sample of our research composes of job seekers demanding the Job and Vocational Counseling service and residing at the province of Yalova. 101 persons participated in research as 51 women and 50 men among the 263 job seekers benefiting from the Job and Vocational Counseling service between the specific months in 2014.

2.4. The Evaluation of the Conclusions of the Survey

Demographical features of the participants are evaluated in the first four questions of the survey. According to this:

Table 1: Age Information

Age Group	Number of the Participants	% Rate
15-18	4	4,0
19-24	26	25,7
25-30	38	37,6
31-35	9	8,9
36-40	11	10,9
41-50	10	9,9
51-60	2	2,0
60 age and elder	1	1,0
Total	101	100

According to the data in the Table 1, 38 persons (37.6%) of the participants of the survey are between the ages of 25-30, 26 persons (25.7) are between the ages of 19-24, 11 persons (10.9) are between the ages of 36-40, 10 persons (9.9) are between the ages of 41-50, 9 persons (8.9) are between the ages of 31-35, four persons (4.0) are between the ages of 15-18, 2 persons (2.0) are between the ages of 51-60 and one of them (1.0) is elder than 60 age. In our country, the unemployment rate is high in the young population in general and when the number of persons benefiting from the Job and Vocational Counseling services are analyzed, there is an accumulation in the 25-30 age group.

Table 2: Gender Information

	The Number of Participants	%Rate
Women	51	50,5
Men	50	49,5
Total	101	100,0

According to the data of Table 2, 51 persons of the 101 participants taking part in the survey are women (50.5%) and 50 of them (49.5) are men. It is seen that participants benefiting from the Job and Vocational Counseling show equal distribution in both gender group.

Table 3: Marital Status

	The number of the Participants	%Rate
Married	42	41,6
Single	54	53,5
Other	5	5,0
Total	101	100,0

54 of the participants (53.5%) taking part in the survey are single, 42 of them (41.6%) are married and 5 of them compose the other part. In general, when the persons benefiting from the Job and Vocational Counseling are analyzed, the young unemployed ones are so much and most of the single employees are remarkable due to the situation created by the unemployment.

Table 4: Job Experience

	The number of the Participants	%Rate
Yes	86	85,1
No	15	14,9
Total	101	100,0

According to the data of Table 4, it is determined that the 86 of the participants have previous job experience (85.1), 15 of them have not previous experience (14.9%). When the general of the ones not having any job experience, it is detected that they are persons getting into the job life newly.

Table 5: Working Durations

	The number of the Participants	%Rate
Less than 6 months	7	6,9
Between 1 and 2 years	18	17,8
More than 5 years	37	36,6
Between 6 months and 1 years	4	4,0
Between 2 years and 5 years	20	19,8
Total	86	85,1
Not having any job experience	15	14,9
Total	101	100,0

When the working durations in the Table 4 are analyzed, 37 of them worked more than 5 years (36.6%), 20 of them had job experience between 2 years and 5 years (19.8%), 18 of them had job experience between 1 year and 2 years (17.8%), 15 of them have not got any job experience (14.9%), 7 participants worked less than 6 months (6.9%) and 4 participants had job experience between 6 months and 1 year. According to these data, most of the persons having job experience previously worked more than 5 years and the little part of the participants had the job experience. It is detected that most of job seekers having the job experience would like to apply to job opportunities having better conditions among the vacant jobs in the labor force.

Table 6: Present Working Conditions

	The Number of the Participants	%Rate
I am unemployed	57	56,4
I am working but I will be unemployed soon	7	6,9
I am working but I am searching a job in better conditions	35	34,7
I am pensioner but I am searching a job	2	2,0
Total	101	100,0

According to the data in Table 6, 57 of the participants are unemployed (56.4%), 35 of them are working but looking for a better job (34.7), 7 of them are working but they states they will be unemployed soon (6.9%) and two of them states that they are pensioner and searching for a job (2.0). The knowledge of the vacant jobs in the labor market and desire of working persistently most of the job seekers ensure to know the business opportunities in the different fields.

Table 7: The Unemployment Period of the Participants

	The Number of the Participants	%Rate
Less than 1 month	6	5,9
Between 3 months and 6 months	15	14,9
More than 1 year	16	15,8
Between 1 month and 3 months	3	3,0
Between 6 months and 1 year	8	7,9
I have not worked yet	9	8,9
Total	*57*	*56,4*
Still working	44	43,6
Total	*101*	*100,0*

When the unemployment duration of the participants is analyzed, 44 participants are still working (43.6%), 16 participants are unemployed more than 1 year (15.8), 15 of them have been unemployed between 3 months and 6 months (14.9%), 9 participants have not worked yet (8.9%), 8 participants are unemployed between 6 months and 1 year (7.9%), 6 participants are unemployed less than 1 month (5.9%), 3 participants are unemployed between 1 month and 3 months (3.0%). When the general situation is analyzed, persons are looking for better job conditions while they are working.

Table 8. Did the Job and Vocational Counseling services make it easier to find a job for you?

	The Number of the Participants	(%) Rate
Yes	64	63,4
No	37	36,6
Total	101	100,0

64 of the participants (63.4%) answered the question of "Did the Job and Vocational Counseling services make it easier to find a job for you?" as Yes and 37 of them answer to this question as No. When general of the persons answering to the question as yes, it is detected that Job and Vocational Counseling service makes it easier to find a job due to the fact that the expectations and wishes of job seekers are in the same direction of vacant jobs.

Table 9: Was the direction to the job done by Job and Vocational Counselors

	The Number of the Participants	(%)Rate
It was done	65	64,4
It was not done	36	35,6
Total	101	100,0

65 participants (64.4%) were directed to the job previously and 36 participants were not directed to the vacant jobs previously (35.6).It is detected that the rate of the participant to the active labor force has increased with the taking the opportunity of people being directed to the job previously to know the labor force market closer.

Table 10: Opinions Related to the Job and Vocational Counseling

		The Number of the Participants	Strongly disagree	%	Disagree	%	Neutral	%	Agree	%	Strongly Agree	%
1.	I will look for the job more consciously after the Job and Vocational Counseling .	101	2	2	4	4	17	16,8	68	67,3	10	9,9
2.	Job and Vocational Counseling makes it easier to find a job for me.	101	3	3	1	1	21	20,8	63	62,4	13	12,9
3.	My motivation has increased on the subject of looking for a job thanks to the Job and Vocational Counseling .	101	1	1	4	4	29	28,7	46	45,5	21	20,8

4.	Job and Vocational Counseling gives me a different point of view.	101	2	2	12	11,9	27	26,7	46	45,5	14	13,9
5.	I am pleased of the environment in which the interviews were done. I feel safe in here.	101	2	2	3	3	35	34,7	50	49,5	11	10,9
6.	I learned better İŞKUR services after the Job and Vocational Counseling.	101	1	1	5	5	13	12,9	68	67,3	14	13,9
7.	I think the Job and Vocational Counselors should support me on the subject of setting up my own business.	101	1	1	9	8,9	33	32,7	47	46,5	11	10,9
8.	I thing Job and Vocational Counselors should support the students in the education life.	101	1	1	4	4	20	19,8	57	56,4	19	18,8
9.	I think there should be psychological Counseling services among the services of İŞKUR.	101	4	4	7	6,9	16	15,8	59	58,4	15	14,9

When we analyze opinions related to the Job and Vocational Counseling service:
They state that they will look for the job more consciously after the Job and Vocational Counseling, they are more conscious on the subject of İŞKUR services and their motivations increase in the conclusion of negotiations. They states that Job and Vocational Counseling services should support students in the education life by stating that they need counselor in the working process, the negotiations were positive and they are pleased with these negotiations.
It is normal process that being an unemployed person for a long time, the vacant jobs in the labor force market do not match up with the qualifications of the job seekers and all these things lead to the decrease of the motivation of them and persons stated in the negotiations that they will look for a job with more consciously and different point of view thanks to the Job and Vocational Counseling.
It is detected in the personal meetings that the opportunity of finding a job of individuals directed towards the vacant jobs by Job and Vocational counselors and although the directions were done for the vacant jobs, persons directed to these vacant job do not start work and the reason of this is their searching of a job with better conditions.
It stands out from the data that 50 of the counselors looking for a job feel safe in the interview environment and they are pleased with the meetings and 35 of them are neutral about this subject and it is seen that 2 participants strongly disagreed to this subject.

Table 11: Linking Together of the Necessity of Psychological Counseling Services between Present Working Condition and Services of İŞKUR

		I think there should be psychological services among the services of İŞKUR					Total
		Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree	
What is your present working condition?	I am unemployed	2	4	10	33	8	57
	I am working but soon I will be unemployed	0	0	1	4	2	7
	I am working but I am looking for a job with better conditions	1	3	4	22	5	35
	I am pensioner but I am looking for a job	1	0	1	0	0	2
Total		4	7	16	59	15	101

When the Table 11 cross table is analyzed, there are 33 participants stating that they are working now and that they will be unemployed soon and 59 participants states that there should be psychological Counseling services in the services of Job and Vocational counselors within the body of İŞKUR.

CONCLUSION

Most of the job seekers in our study told that they gain different point of views in the job searching period by increasing of their motivations by the Job and Vocational counselors.

It is determined that Job and Vocational counselor should support job seekers to set up their own businesses and in general, the support is perceived as a financial aspect. Although persons are given information about entrepreneurship courses about this subject, it is pointed out that persons want financial support from İŞKUR during the personal meetings.

It is an important point that job seekers can express themselves in the meeting environment and regulations about this subject will provide people with feeling safe of the persons and directing them more appropriate jobs. Thus, Job and Vocational counselors will catch the opportunity to evaluate people more appropriately and so that they can place persons to the jobs more fast and efficiently and they can reach their aims related to the decrease of the unemployment.

When we compare these data with the similar study done in 2011, it could be seen that services of Job and Vocational Counseling have become widespread, job seekers have positively perceived the Counseling services of İŞKUR and it contributes to the increase of the employment by knowing the working life of people. Apart from these, when it is compared with the data of last three years, the expectations about the necessity of psychological Counseling services among the Job and Vocational Counseling services within the body of İŞKUR are at the level of non-negligible.

In general, it is a pleasing situation that the most of the job seekers are pleased with the Job and Vocational Counseling services based on all these data and also, it is so important for the job seekers that there are psychological Counseling activities within the body of İŞKUR. When it is thought that there are disadvantaged groups in the job seekers, giving psychological Counseling services within the body of İŞKUR will contribute to the increase of the efficiency and productivity of the services of Job and Vocational Counseling

When the expectations of the job seekers are met and their level of pleasure increases, their taking place in the labor market actively will increase the rate of the participation in the employment. In this context, job seekers should be observed actively and precautions should be taken in line with their expectations. With the increase of the quality of Job and Vocational Counseling services, it is covered a distance in the fighting against the unemployment.

REFERENCES

1-Usluer, E.(2005), Meslek İncelemesi kılavuzu. Ankara: Nobel Yayıncılık. Usluer, E.(2005), The Guideline of the Occupation Analysis. Ankara: Nobel Publishing.

2-Kuzgun, y.(2003).Meslek Rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayıncılık. Kuzgun, y.(2003). Introduction to Vocational Guidance and Counseling. Ankara: Nobel Publishing

3-Karagülle, Başak. "Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007. Karagülle, Başak. "Vocational Counseling Services of Turkish Employment Organization as a Solution to Unemployment in Turkey" İŞKUR published Dissertation, Ankara,2007

4-Karabulut, Alparslan, "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007. Karabulut, Alparslan, "The Role and the Efficiency of Active Employment Policies in Preventing of the Unemployment in Turkey" İŞKUR published Dissertation, Ankara,2007

5- Erdoğmuş, Nihat; (2011), İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı, Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu yayınları, 1.Baskı, Ekim, Ankara, s.5-10. Erdoğmuş, Nihat; (2011), İŞKUR Job and Vocational Counseling Book, Prepared By: Job and Vocational Counselors Association, Türkiye İş Kurumu Publications, 1.Press, October, Ankara, i.5-10.

6-Alabaş Aydın, "Uzun Süreli İşsizler Ve Uzun süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi" İŞKUR yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Ankara,2007. Alabaş Aydın, "Long Standing Unemployed Persons and the Importance of İŞKUR in Decreasing the Long Standing Unemployment" İŞKUR published Dissertation, Ankara,2007

7-Biçerli, M.K. (2011) Çalışma Ekonomisi, 6. Baskı, İstanbul: Beta. Biçerli, M.K. (2011) Labor Economics, 6. Press, İstanbul: Beta.

8-(İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011:2). (İŞKUR Transactions Manual, 2011:2)

9-İŞKUR (2013b). İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. İŞKUR (2013b). İŞKUR 2012 Activity Report, Ankara.

WEB RESOURCES

(http://www.iskur.gov.tr)

(http://www.iskur.gov.tr) : 2014 Mali Yılı Performans Programı. (http://www.iskur.gov.tr) : 2014 Financial Year Performance Program.

THE IMAGE PERCEPTION OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELLING SERVICES IN THE PROVINCIAL DIRECTORATE OF KONYA PROVINCIAL DIRECTORATE OF LABOUR AND EMPLOYMENT AGENCY

Günseli TUFAN[1]

ABSTRACT
Firstly, the image notion and the conceptual framework is presented for the purpose of composing a foreseeing to develop the techniques of modern job and vocational counselling in this study. After that, conclusions of the survey takes place implemented for the purpose of presenting the organization image done to counselee and companies. The survey is applied to 100 persons coming to the organization through one week. The survey is supported with the interview and observation methods. Also, the study is completed by contacting by telephone with 40 companies chosen randomly among 6352 companies. Effects to the organization image in the dimension of service perception of the service given to the counselee and companies by Job and Vocational Counsellors working in the Konya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency with this survey. The conclusions of the survey are explained with the tables and graphics. Conclusions are evaluated on the basis of demographical features and questions.
Keywords: Modern Job and Vocational Counselling Techniques, Image, Corporate Image, Employment

INTRODUCTION

The image is the powerful variable to ensure competitive advantage in the globalizing world. In this context, the importance given to the images of the business has been increasing day by day. The image of the organization includes every subject related to business lying from the purpose of the foundation of business, its mission, its vision, its management policies to its social responsibility understandings. Recognizing that the image created on the target population to which an organization serves is the most important reason of preference leads to the studies oriented towards the developments of "the Corporate image" in the public sectors besides in the private sectors.

1. THE NOTION OF THE IMAGE

The image is a fact that evokening voluntarily or involuntarily in the minds of other persons and businesses of a person or business (Gümüş, 1995, i.124).

1.2. Personal Image

It could be said that the personal image is the advertising board serving to tell who we are, what we do and how successful we are in the job (Dinçer, 2001, ii.5).

1.2. Occupational Image

The occupational image is very important factor in the development of career in the working life of the person. For this reason, it is so important that persons should try to demonstrate themselves especially with their manners and behaviors apart from their appearance. The clear stances showing the self confidence will create changes in the view of the working environment about this person. Of course, job conditions like the vision and management perception are among the important factors (Yılmaz, 2002, i. 14-15).

1.3. Corporate Image

The Corporate image is defined as the impression being tried to be represented itself to these crowds with its population, consumers, customers, opponents about an organization (Gülsoy, 199, i.196).

It is wrong to perceive the Corporate image only as an advertisement, public relations studies oriented towards the target population of the organization. Besides, using all the communicative tools benefited in these studies and trying to point out the meaning of the organization for the target population in the given messages, it is so important to work with the image strategy being appropriate for transparency and reality, being supplier to develop a healthy communication with the customer and adopting of the organization by its employees to be able to reach real success. The Corporate image does not take place in the methods and tools of the communication policy (Tutar, 2007, i.21).

1.3.1. Factors Effecting the Corporate Image

Businesses are affected by the environment factor in their activities. Also, they effects the environment in which they take place.

The Corporate image is necessary to be evaluated in accordance with the results of the research more than individual judgment. It is a requirement that all things should be harmonizing to be one and only and

[1]Job and Vocational Counselor, The Provincial Directorate of Konya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency, gunseli.tufan@iskur.gov.tr

convincing of the image to be composed. The organizational appearance should be regarded and all the inner and exterior messages should compose an integrity and line. Organizational communication should provide the integration of the behaviors of their employees to the customers and the integration of the employees with the organization.

Corporate image creates a confidence for every product bearing the name of the organization. Thus, it facilitates the adoption of the new product. Corporate image leads to the discovering of new skills of the organization and the pleasure of the workers and their presence in here for a long time. It is useful in the flowing of the capital to the organization and the entrepreneur's choice of your product among a lot of products (Ind, 1990, i.21).

The image is an acquired notion for organizations. The image bound to the people's information and experience related to the subject can be good, bad or common but, the most apparent feature of the image is its acquisition. Because, the image can be affected by the reach of information about an organization to the public in the way of consciously or unconsciously and voluntarily or involuntarily (Gregory and Wichmann, 1993, i.374).

The identification of the organization shapes the Corporate image and the image seen as a successful should be based on an effort (Gürel, 1998, i. 129).

The Corporate image creates a faith for every product bearing the name of the organization. The image of the organization leads to the understandability of the organization. The image of the organization is a value that composing in front of the eyes of the workers and the target population of the organization and bringing it a spirit and giving meaning to it more than being an abstract notion (Karpat, 1999, i.87).

There are 5 factors composing the notion of the Corporate image. These are:

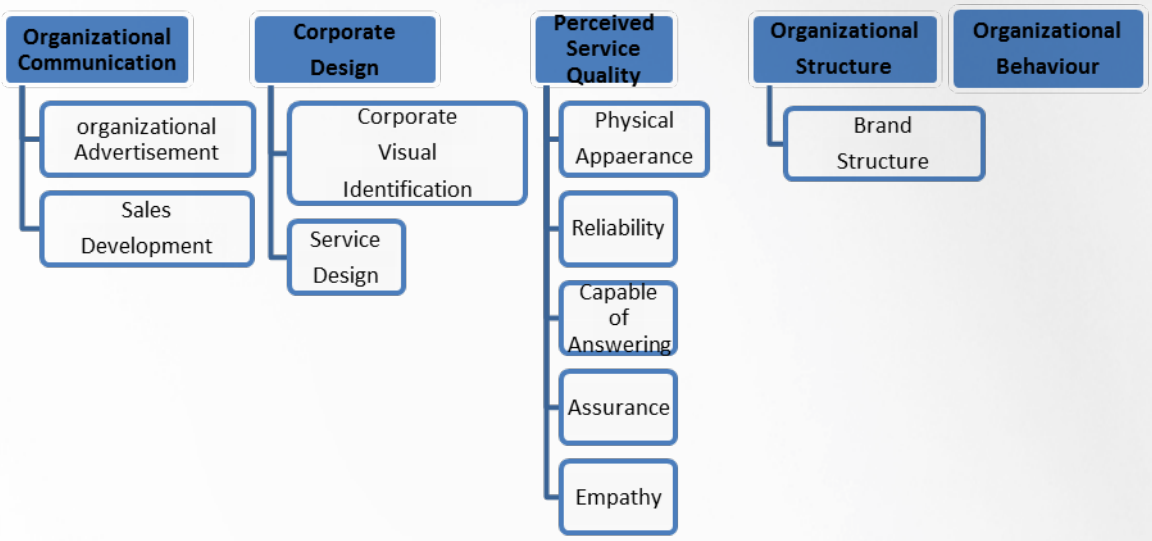


Figure 1: Factors composing Corporate Image Structure

Accordingly, it is thought that the approach of discussing the service quality perceived related to the measuring of the service quality in the adaptation because of the fact that the Corporate image is based on the perceptions. Survey questions are composed in terms of evaluating the service quality dimension perceived from these factors (Dursun, 2011, i.69).

METHOD

Research Model

The study is prepared to compose a foresight to develop the modern job and vocational Counselling techniques. It is done to determine the perception of the service given by job and vocational counsellors working in the Provincial Directorate of Konya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency. Within this scope, the survey is applied to the counsellors and companies being the service field of job and vocational counsellors and the study is analyzed with the quantitative data.

Participants

The study group of this research is composed of counsellors in the Konya (looking for a job) and companies (employers). In this study, the survey is applied randomly to the 100 persons coming to the Organization through 1 week. Also, the survey is implemented by contacting by telephone with 40 companies chosen randomly among 6352 companies.

Collecting the Data

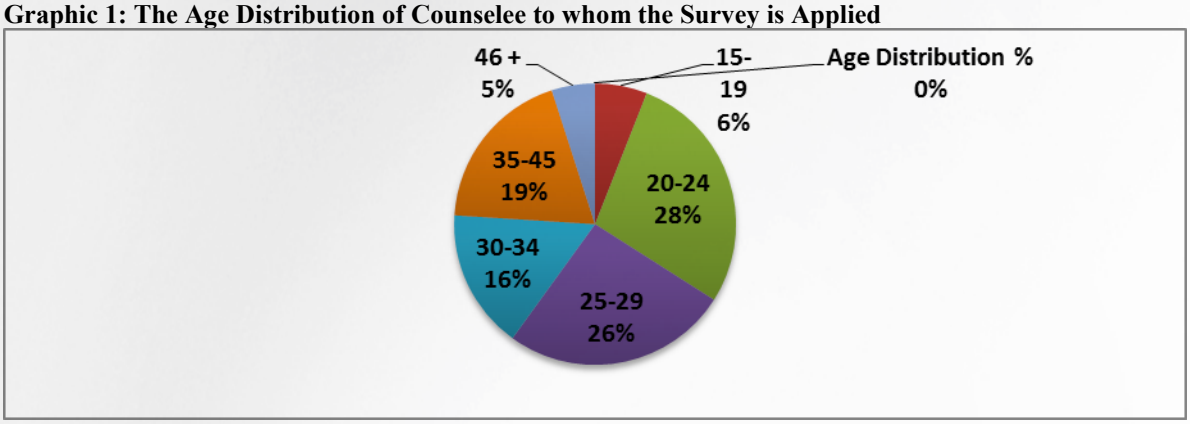
One of the most useful techniques used as a method of collecting the data is preferred and this method is the survey. Two separate surveys are prepared for the counsellors and companies. The questions of the survey are created taking the opinions of experts and based on similar studies. There are 11 questions oriented towards the Corporate image perception in addition to the 4 demographical questions.

In the survey, there are 2 questions applied to the companies that determine the sectoral distribution and the number of people working in the company. Survey is applied to 40 companies in total separating into 4 groups as 10 in the way of 1-9, 10-29, 30-49 and 50 and more. In addition to the survey, additional 13 questions are asked to determine the perception of the image of the organization by the company.

Findings

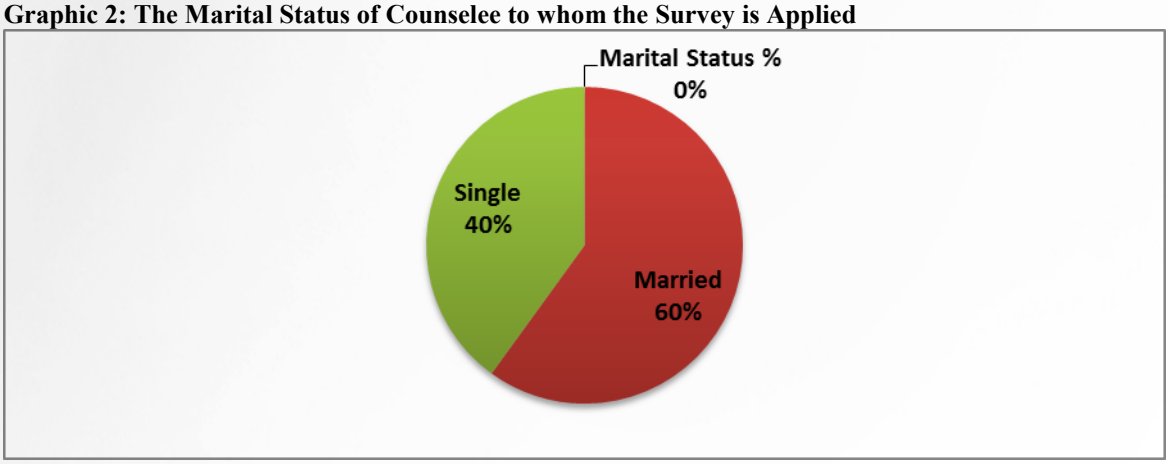
The sample group of the research is composed of 100 persons looking for a job and 40 companies as it is stated previously. The answers of the survey is graded as 1: Never, 2:Less, 3:More, 4:Full.

Graphic 1: The Age Distribution of Counselee to whom the Survey is Applied



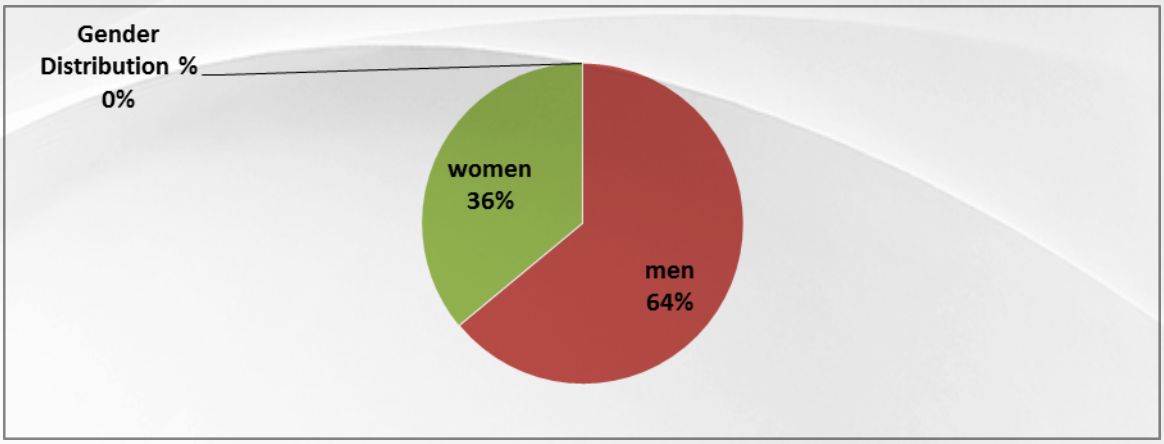
5 of 100 counselee to whom the survey is applied within the scope of the research are 46 age and elder, 6 of them are 15-19, 16 of them are 30-34, 19 of them are 35-45, 26 of them are 25-29 and 28 of them are 20-24 age ranges.

Graphic 2: The Marital Status of Counselee to whom the Survey is Applied



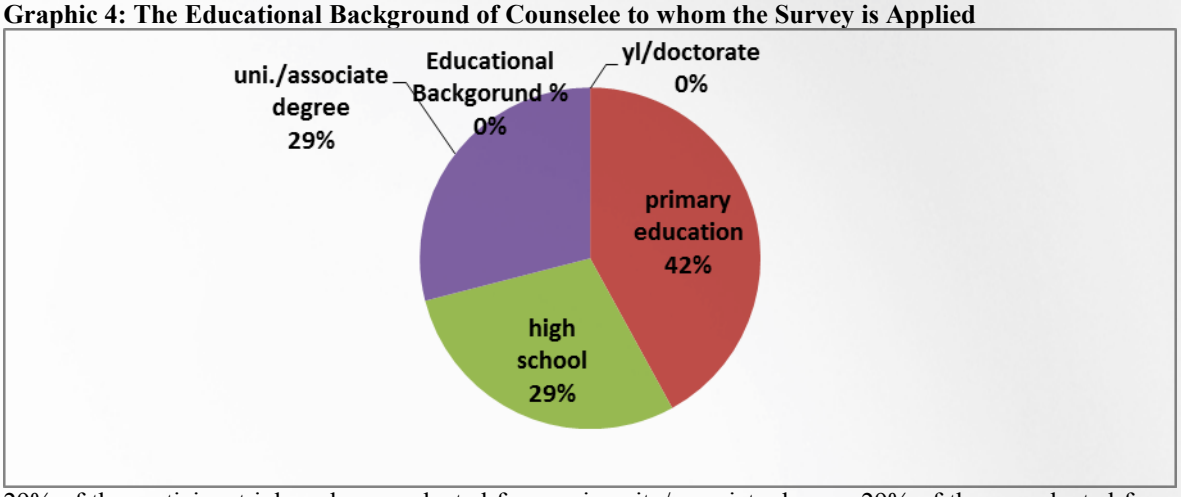
60% of the participant job seekers are married and 40% of them are single.

Graphic 3: The Gender Distribution of Counselee to whom the Survey is Applied



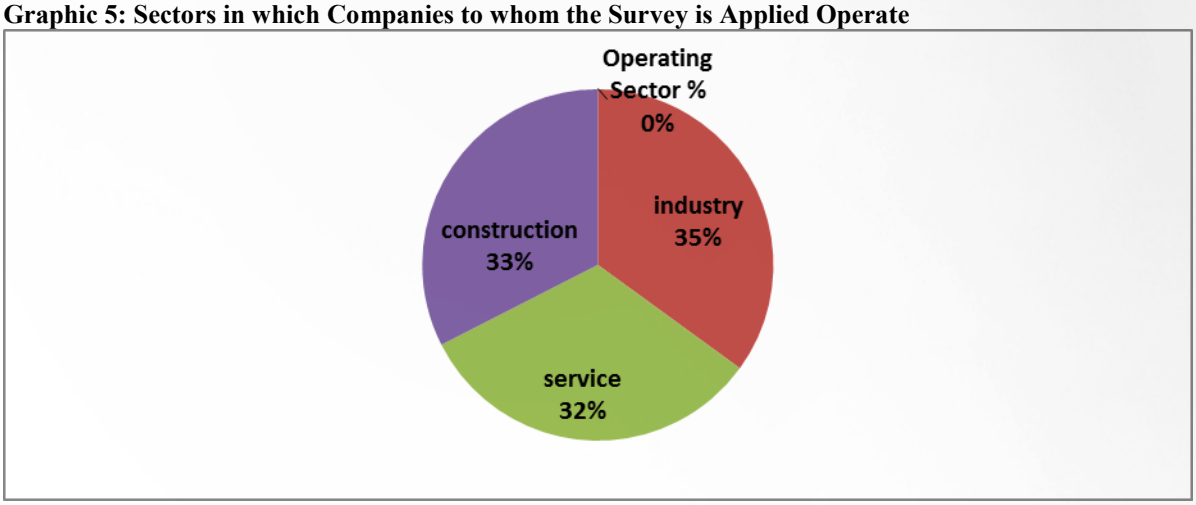
Job seekers are men at the rate of 64% and women at the rate of 36%.

Graphic 4: The Educational Background of Counselee to whom the Survey is Applied



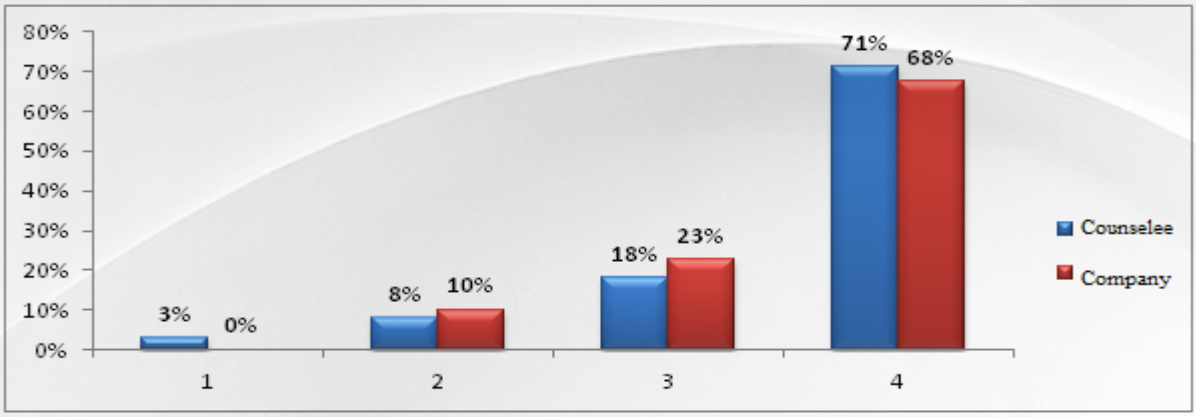
29% of the participant job seekers graduated from university/associate degree, 29% of them graduated from high school and 42% of them graduated from primary school.

Graphic 5: Sectors in which Companies to whom the Survey is Applied Operate



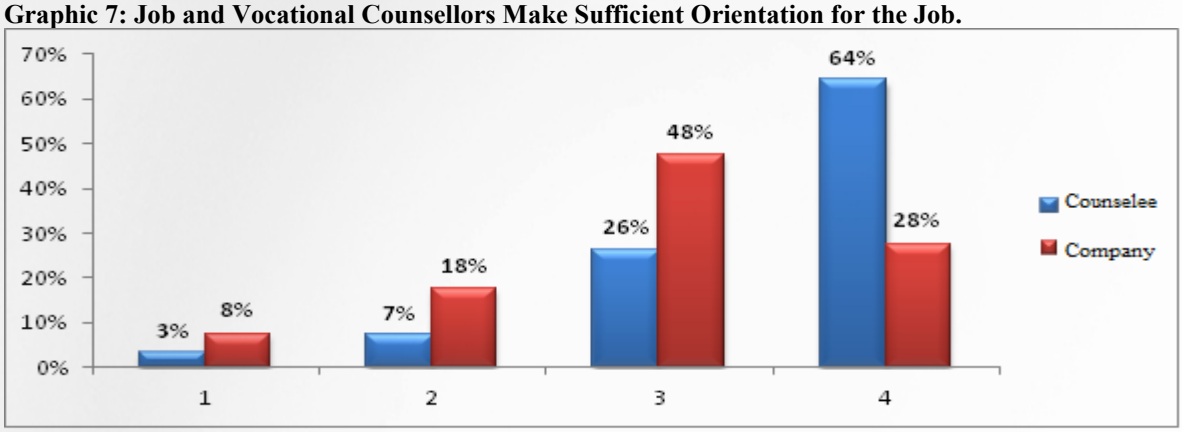
32% of the companies are service, %33 of them are construction and 35% of them are industry.

Graphic 6: I Believe the Interview I made with Job and Vocational Counsellors Remains Anonymous.



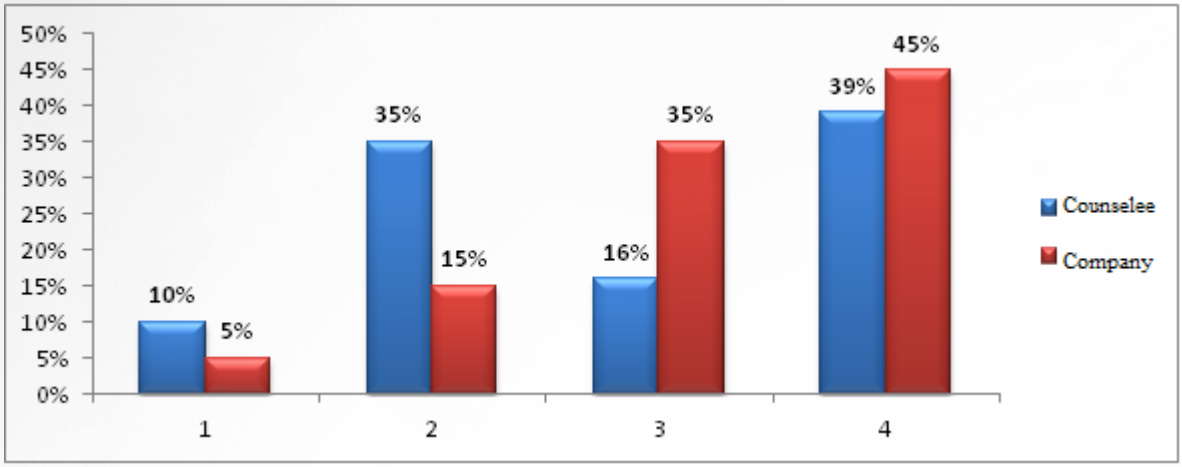
71% of job seekers participating in the survey believe the secrecy completely, 18% of them believe much, 8% of them believe less and 3% of them do not believe it.
68% of companies participating in the survey believe the secrecy completely, 23% of them believe much and 10% of them believe less.

Graphic 7: Job and Vocational Counsellors Make Sufficient Orientation for the Job.



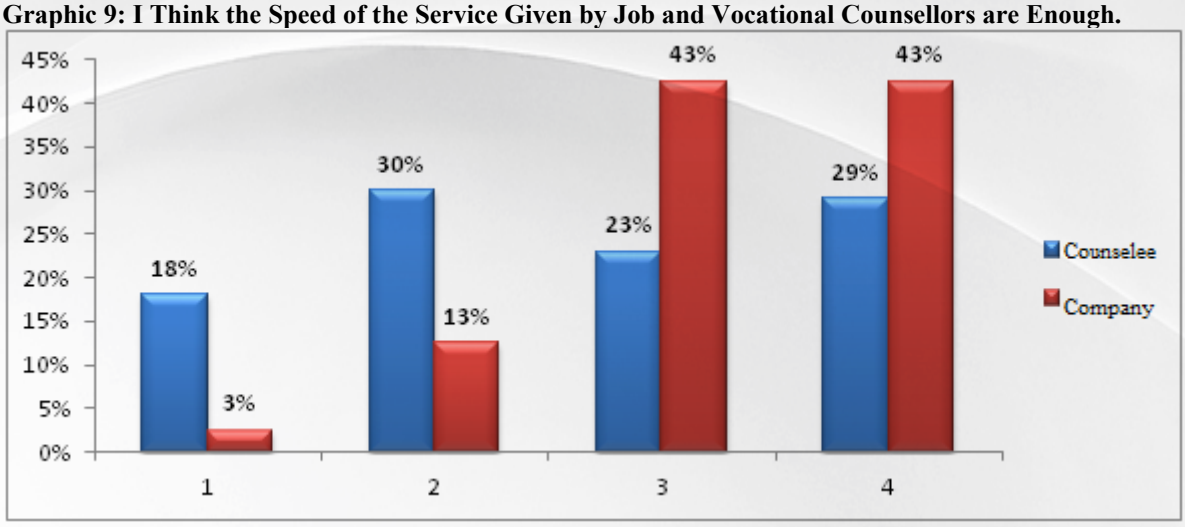
Participant counselee stated that the orientation for the job is literally adequate at the rate of 64%, it is much adequate at the rate of 26%, it is less adequate at the rate of 7% and it is not adequate at the rate of 3%. Participant companies stated that the orientation for the job is literally adequate at the rate of 28%, it is much adequate at the rate of 48%, it is less adequate at the rate of 18% and it is not adequate at the rate of 8%.

Graphic 8: I Think Services of the Job Placement by Job and Vocational Counselling is Enough.



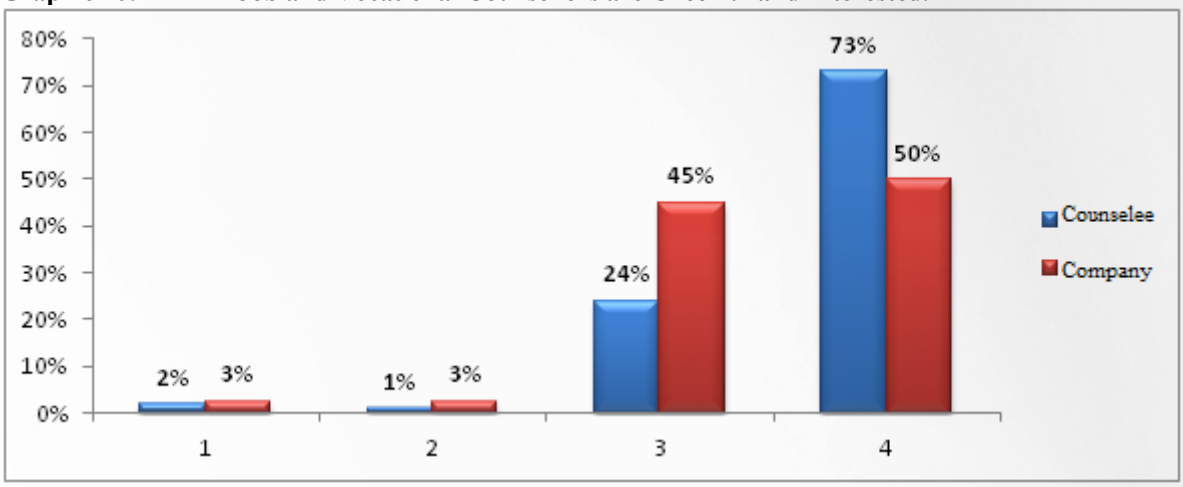
Participant counselee think the services of the job placement as literally adequate at the rate of 39%, it is much adequate at the rate of 16%, it is less adequate at the rate of 35% and it is not adequate at the rate of 10%. Participant companies think the services of the job placement literally adequate at the rate of 45%, it is much adequate at the rate of 35%, it is less adequate at the rate of 15% and it is not adequate at the rate of 5%.

Graphic 9: I Think the Speed of the Service Given by Job and Vocational Counsellors are Enough.



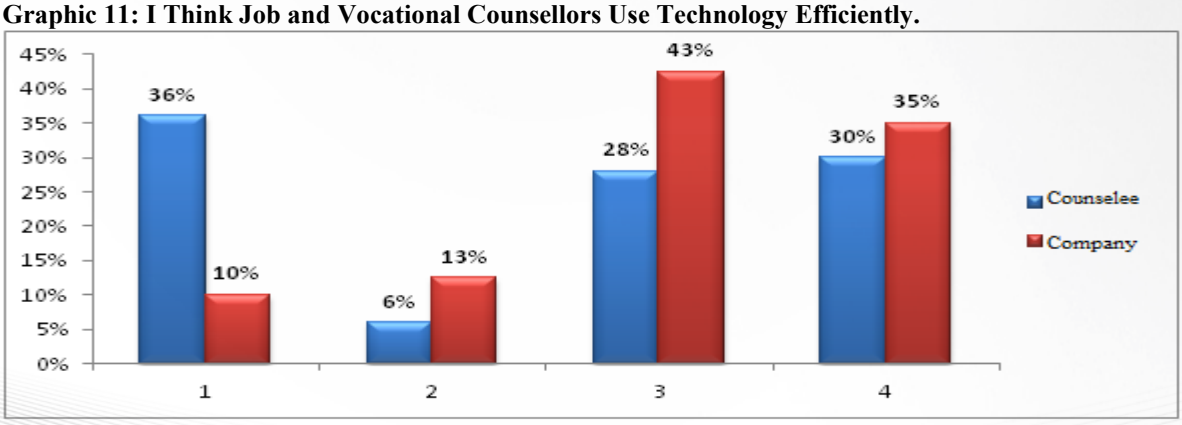
Participant counselees think the speed of the service literally adequate at the rate of 29%, it is much adequate at the rate of 23%, it is less adequate at the rate of 30% and it is not adequate at the rate of 18%. Participant companies think the speed of the service literally adequate at the rate of 43%, it is much adequate at the rate of 43%, it is less adequate at the rate of 13% and it is not adequate at the rate of 3%.

Graphic 10: I Think Job and Vocational Counsellors are Cheerful and Interested.



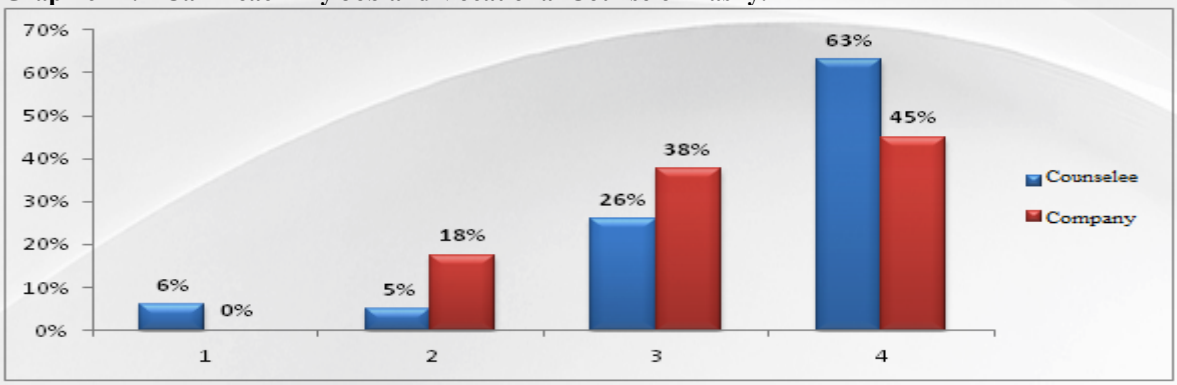
73% of job seekers participating in the research think job and vocational counsellors as literally cheerful and interested, 24% of job seekers think them much interested and 3% of job seekers answer to this question negatively.

Graphic 11: I Think Job and Vocational Counsellors Use Technology Efficiently.



36% of the counselee participating in the research think that technology is used efficiently. 30% of them think technology is not used completely and 28% of them think it is used efficiently and 6% of them think it is used less efficiently.

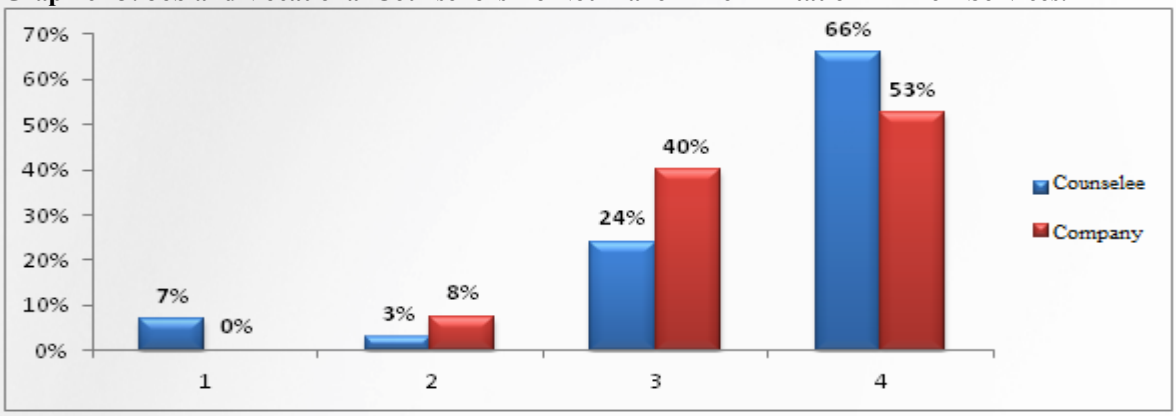
Graphic 12: I Can Reach My Job and Vocational Counselor Easily.



Participant counselee states that they completely participate in the sentence that I can reach my Job and Vocational Counselor easily as the rate of 63%, 26% of them states they participate in that sentence, 5% of them states that they slightly participate in that sentence and 5% of them states that they do not participate in that sentence.

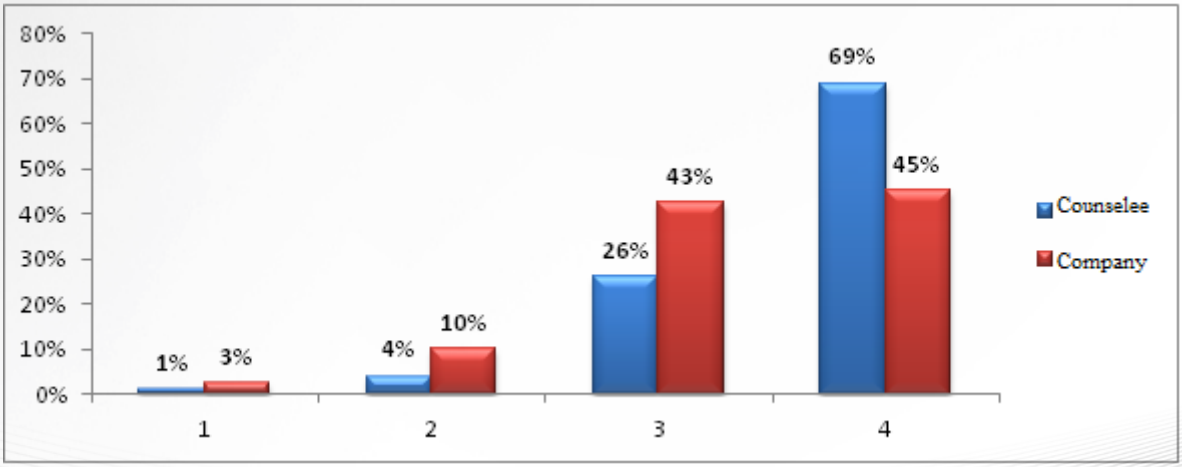
Within the scope of research, 45% of the companies state that they completely participate in that sentence, 38% of them state that they participate in that sentence and 18% of them state that they do not participate in that sentence.

Graphic 13: Job and Vocational Counsellors Do Not Make Time Limitation in Their Services.



Within the scope of research, 66% of counselee completely participate in the sentence that there is no time limitation in the service, 24% of them participate in that sentence, 3% of them slightly participate in that sentence and 7% of them do not participate in that sentence. While 53% of the participant companies completely participated in the sentence that there is no time limitation in the service, 40% of them participated in that sentence and 8% of them slightly participated in that sentence.

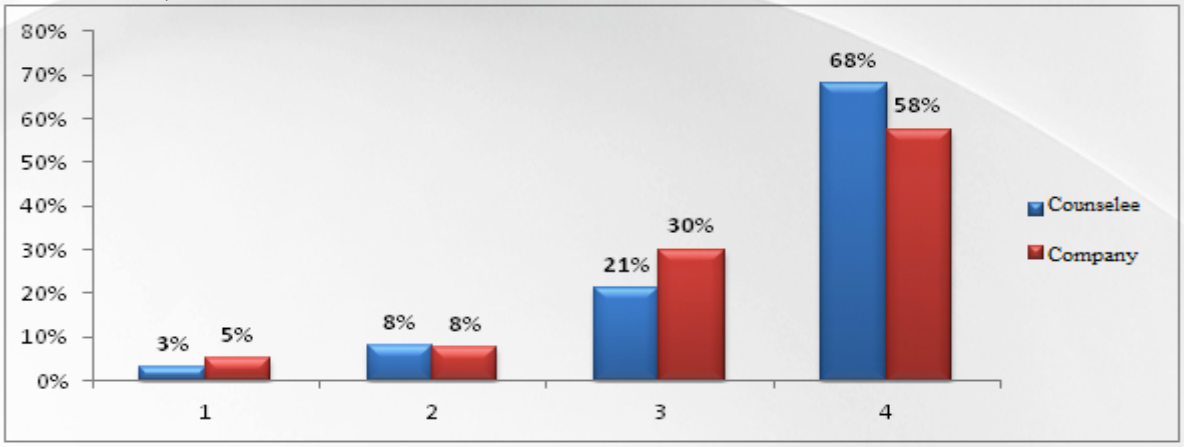
Graphic 14: Job and Vocational Counsellors are Specialist and Well-Informed About Their Profession.



Participant counselees think the expert of Job and Vocational Counselor in their fields literally adequate at the rate of 69%, it is adequate at the rate of 26%, it is less adequate at the rate of 4% and it is not adequate at the rate of 1%. Participant companies think the expert of Job and Vocational Counselor in their fields literally

adequate at the rate of 45%, it is adequate at the rate of 43%, it is less adequate at the rate of 10% and it is not adequate at the rate of 3%.

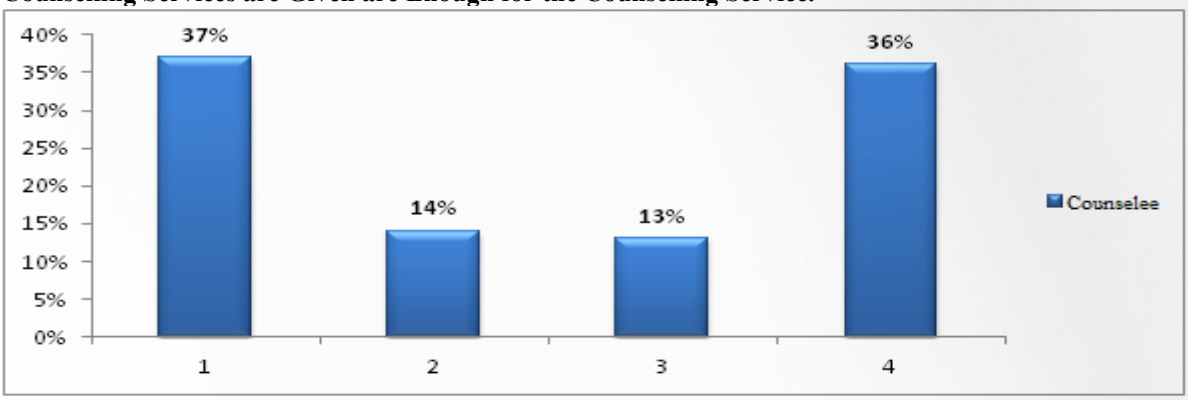
Graphic 15: I Think Briefings by Job and Vocational Counsellors are Enough. (on-the-job training, incentives, etc.)



68% of the participant counselee think the briefing is literally adequate, 21% of them think it is adequate, 8% of them think it is slightly adequate and 3% of them think it is not adequate.

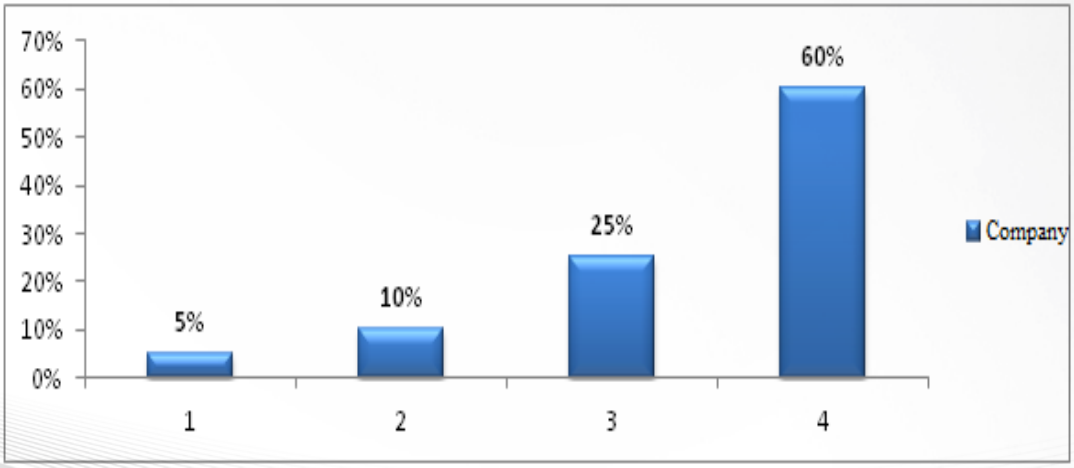
58% of companies participating in the research think the briefing is literally adequate, 30% of them think it is adequate, 8% of them think it is slightly adequate and 5% of them think it is not adequate.

Graphic 16: I Think the Physical Conditions of the Organization in which Job and Vocational Counselling Services are Given are Enough for the Counselling Service.



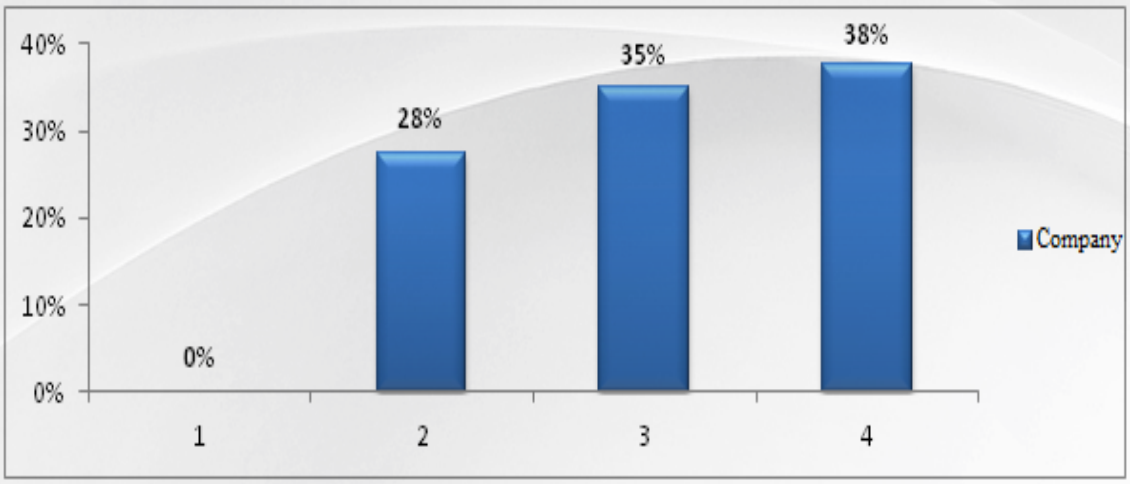
36% of the participant counselee think the physical conditions are completely available, 13% of them think they are available, 14% of them think they are slightly available and 37% of them thin the conditions are not available.

Graphic 17: I am Visited by Job and Vocational Counsellors Regularly.



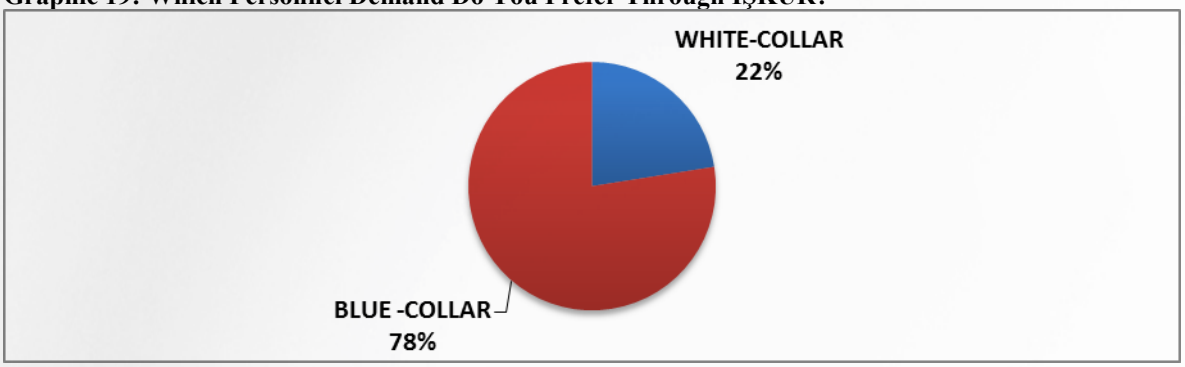
60% of the companies states that they are visited literally adequate, 25% of them are visited adequately, 10% of them are visited slightly adequate and 5% of them are not visited adequately.

Graphic 18: I Meet My Personnel Demands Generally Through İŞKUR.



38% of the participant companies states that they meet their personnel demand completely through İŞKUR, 35% of them meet the personnel demand generally through İŞKUR and 28% of them meet the personnel demand sometimes through İŞKUR.

Graphic 19: Which Personnel Demand Do You Prefer Through İŞKUR?



Participant companies states that they demand blue-collar personnel at the rate of 78% and white-collar personnel at the rate of 22%.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

The present image of Konya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency is evaluated after evaluations. According to conclusions, it stands out that there is a meaningful relationship between the image of the Organization and the service perception given by Job and Vocational Counsellors.

It stands out that the age range of the participant counselees are between 20 and 29 and they are job seekers graduated from university/associate degree. This situation is the implicator of the increase in the young and educated population looking for a job through İŞKUR when it is compared to previous years.

It stands out that studies related to the increase of the women employment should be done because the rate of job seeker profile is 60%. Reformative steps could be taken aimed at the increase of women employment by vocational courses and increasing related projects.

The rate of believing the secrecy of the meetings done with Job and Vocational Counsellors are high with the advantage of being a public organization. While companies to whom the survey is applied think the job placement services are enough, they think direction services are not enough. It is thought that another reason of this situation is that job seekers who are not appropriate for company's advertisements published in the internet apply for a job. It is recommended that criteria should be more detailed to prevent this situation.

The approximately proportional equality in the level of pleasure and non-pleasure in the evaluation of the service speed in İŞKUR, technology usage and the physical conditions of the Organization stands out from questions of the study. However, when the detail of the analysis is considered, it is striking that although all of the post and associate degree graduates and the high rate of the primary school graduates give negative answers to the related questions, primary school graduates are pleased with the process and conditions.

There are demands of ensuring an environment in which the job seeker and the counselee can meet one on one and in the feedbacks and there is a feedback about a hardship to compose a curriculum vitae of job seekers as individually on the organization webpage of İŞKUR. It is thought that if the user interface is developed more simply but in a functional way, it will meet the expectation.

Job and Vocational Counselor are thought I am very high rate that they are cheerful and interested and this is the indicator that giving one on one Counselling to job seeker and companies is the correct step. Also, companies to whom the survey is applied expresses their pleasure due to the fact that they are interested and keep informed by only one counselor with the one on one visits. However, it is concluded in the study that companies have still demanded blue-collar personnel mainly through İŞKUR. It is though that qualified employment and the increase of the job seeker besides studies oriented towards the improvement of the process and ensuring the increase in the demand of white-collar personnel by evaluating detailed of feedbacks.

It is concluded that important acquisitions can bring important acquisitions to the Organization by increasing the service quality given by Job and Vocational Counsellors. Also, the practice of the study in Konya Provincial Directorate of Labour and Employment Agency in regular intervals by transforming it into a standard format by detailing more will contribute to the rise in the value of the Corporate image and its reputation increase.

REFERENCES

Dursun, Meral; **"Müşterilerin Kurumsal İmaj Algısının Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma".** İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Yıl:22, Sayı:69, İstanbul 2011

Gregory, James; Jack G. Wichmann; **Marketing Corporate Image**, Lincolnwood Illinois, USA 1993.

Gürel, Ş. Emet; **Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Örgütsel Değişim Sürecine Etkileri**, Yüksek Lisans Tezi, EgeÜniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1998. Gürel, Ş. Emet;

Gümüş, Mustafa; **Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1995. Gümüş, Mustafa

Dinçer, Müjde K; **Kişisel İmaj,** Alfa Basım Yayım Dağıtım, 3. Baskı, İstanbul 2001.

Karpat, Işıl. **Bankacılık Sektöründe Örneklerle Kurumsal Rek1am.** İstanbul:Yayınevi Yayıncılık 1999.

Gülsoy, Tanses; **Reklam Terimleri Ve Kavramları Sözliiğü**, Adam Yayınları, İstanbul 1999. Gülsoy, Tanses; **The Dictionary of Advertisement Terms and Notions**, Adam Publications, İstanbul 1999.

Tutar, Özhan; "**Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma**". Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2007.

Yılmaz, Mehti; **İşletmelerde Kurumsal İmaj Ve Oluşumundaki Ana Etkenler: Bir Örnek Olay İncelemesi: Shereaton Ankara Hotel & Towers**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002.

THE WORKING CULTURE IN THE GLOBALIZATION PROCESS AND THE ROLE OF JOB AND VOCATIONAL COUNSELORS IN WORK ETHICS

İlker KURT – Pelin CİVİR
(Kocaeli)

Abstract
The globalization is the integration of economical, cultural, political, religious and social systems in worldwide. While some scientists and observers points out the harmony of production and consumption and the homogenization of the culture with the globalization, other scientists and observers points out that the globalization have the potential of transforming into multi forms.
Businesses and organizations should use their sources efficiently to survive and compete in the globalizing competition environment of these days. Especially, human source is getting more importance in sectors like textile industry based on the labor force. The pleasure of workers with their jobs facilitates the survival of businesses and provides companies with competitive advantage. For this reason, the accurate employment of the accurate labor force is as important as composing the working culture and work ethics. When we look to our history from this point of view, Ahi community system prescribed as the compatible combination of ethics and arts in the Ottoman occurred at the beginning of the 19th century in the Anatolia and it is the name of a socio- economical institutionalization formed as craftsmen union initially in Kayseri, Konya and then in Kırşehir. Today, if it is thought that Japanese and Germany benefit from some vocational and commercial subjects from the Ahi community, it is necessary that our country should do necessary research on this system, too. In the performing of the conclusions and the implementation and evaluation of conclusions, job and vocational counselor should play an active role in peer to peer communication with businesses.
Keywords: Working Culture, Job and Vocational Counseling, the Ahi Community, Work Ethics

Introduction

The requirement of businesses and organization in researching other cultures while globalizing, it is an important subject not to confuse this requirement with the culture importation. At this point, it could be said that businesses and organizations should be conscious of their influences by their own national cultures, what kind of features they have as working culture and the working features to provide advantage and or to be obstructer in the international arena. The business and organization can develop an organizational culture specific to them and it should develop it by benefiting from their own national culture and from the culture carrying business to our day instead of culture importation. In the development, the structure of Ahi community being a unitary and an organizational culture in the Ottoman Empire having 500-year history should be taken into consideration. The efficiently usage of the job and vocational counselors who are active in the field is necessary while actualizing these works. In this way, the development of an active policy is foreseen on behalf of the increase competitive power of national companies in the globalizing world.

1. The Culture and Working Culture as a Social Notion

There is not any common definition of the "culture" notion **as a social notion in the sources.** Thus, according to the Trifonovitch, making definition more than 450 is possible (Küçüktopuzlu, 2003:7). In general, culture could be thought as "a complex unitary expressing the total of knowledge, belief, art, ethics, tradition and all kinds of skills and customs" (Tekin, 2007). There are social structure, education, religion, language, economical and political philosophy among the determining factor of the culture (Eren, 2000:36). According to the definition of Deshpande & Webster, the organizational culture is "the level of common value judgment and beliefs helping individual understand the organizational operation and providing norms related to the behaviors with individual in the organization. The organizational culture consists of sub cultures effecting the business understandings like growth culture, learning culture, innovativeness culture, collaboration culture, reconciliation culture, solution culture (Türkoğlu, 2007:45). For this reason, the organizational culture cannot be independent from the national culture.

Did globalization effect the cultures in the world in the manner of being one culture (cultural homogenous) or in the manner of being in the global arena solitary? According to Francis Fukuyama, while globalization base on cultural homogeneity, societies keep going individualizing. For this reason, Fukuyama claims that cultural values should be taken into consideration about how work should be performed in any country. Also, Fukuyama refers to the existence of cultural factors cannot be left easily even there is an approach in the political and economical ideologies in accordance with this view. (Arıcıoğlu, 2000:30). Fukuyama propones that "even individuals have the homogeneity in which the life style and consumption habits resemble to each other in time, this does not mean that cultural differences do not perish completely" in liberalist democracies (Ş. Ceylan, 2006:237). This views of Fukuyama indicate businesses' requirement of researching other cultures and performing their operations in line with these cultures in their global activities in an increasing global paradox and globalizing world.

The most part of the international commercial activities fail because of reasons resulted from socio- cultural elements apart from the product. In this context, one of the most important and nonvisible reasons of failing the relationships are being not understood of the transformation of the counter culture and the transformation occurring in the counter culture in the business to business relations. For example, masculine-based assumption related to featuring of men and masculine behavior models in the Turkish working culture in a traditional way

has transformed by gaining dominance of some feminine features and emotional intelligence skills in the adaptation process to global trend and it have remained in the background. Within this context, we can claim that traditional features like disliking receiving of feedback, the deficiency of proactive behavior, focusing on the external control are liable to the transformation. This tendency should be performed in the shape of assimilation but integration. For example, Toyota management have developed a working culture which is an exemplary by enriching Japanese culture with the elements taken from the West in last 30 years (Türkoğu, 2007: 287).

Answers given to the question of in which part of cultural formation the job and vocational counseling should be present are in the same content with the answer of the question of where our future organizations and business could be present. This occupation which is new in the national context has not still got a constituted ethic and cultural structure and studies related to this subject cannot be done. This threatens the existence of both the occupation and our national companies in the working life. At this point, it is important that the cooperation among counselors, companies and our organization should be sustained.

1.1. Samples from National Working Cultures

In the Spanish working culture, performing of the business relations is based on the occurrence of personal relations. The Spanish prefer to do business with familiar persons. For this reason, the development of personal relations ensures performing the meeting process more rapid and successfully. Within the context of business, individualism leads to the preference of doing business with more acquainted people of Italians similarly to the Spanish. For this reason, personal relations have the critical importance for successful job interviews in Italy, but the development of working relations have taken long time. Thus, persons who is at the top level and elderly have the priority in the business life and social events. Italians do not beware of taking risks and they give importance to the independence (Türkoğlu, 2003:7).

In the German working culture, the business life and the private life are separated from each other with thick lines. Germans make tiny distinctions about this subject. Also, working relations are generally based on protecting mutual job interests in the German working culture (R. Gorril, 2004). Everyone's job are apparent and they are bound to the written rules in the German businesses. The cooperation among business managers, managers and workers are accepted as normal because the individualism extent are not so powerful. However, strict adherence to the rules have reinforced the behavior of not taking initiatives and avoidance of taking risks in Germans, so delays have been observed in the investments necessary to be made for new and modern areas (Türkoğlu, 2004:8).

The religion is a lifestyle in India and it is expected being respectful to religious values to protect successful working relations. Although traditional Kast system was eliminated, the principal manners of Hindu have protected of its validity and all dimensions of Hint social culture effects the hierarchical structure in the working practices (R. Gorril, 2004).

The notion of physiognomy (mian xiang – face reading) is the main source of deciding the appearance and respectability of person and social status of the person in the society. For this reason, events like humiliating somebody in the society and preventing of humiliating have the vital importance in the working life in China. Within this context, working process may be injured seriously by humiliating someone in the organization and not showing necessary respection to somebody. On the other hand, praising of the person with an appropriate method creates respect and commitment and for this reason this situation positively reflects to the working relations. Chinese businesses avoid of doing business with businesses which have not got reference and to whom they do not trust because they give high importance to the traditional values (R. Gorril, 2004).

1.1.2 Giving and Receiving Gift in the National Working Cultures

While giving and receiving gift are welcomed naturally in some cultures, this may threaten both social relations and working relations redundantly in some cultures. Within this context, the point of view to giving and receiving gifts in working cultures that we analyzed are as follows:

Giving and Receiving gifts is not an important part of the German working culture. The gift should be given only in the necessary times and it should be chosen appropriate for the situation so that wrong comment do not occur. For example, a person invited to the dinner can take a bouquet flowers enwrapped for the lady of the house. Apart from this, there are some presentable gifts could be taken by business performing working relations in Germany like "a stylograph of good quality, a small calculator, office equipments bearing the name of the company, import liquor". You should avoid gifts like "red rose, lily, heather, clothing, perfume, etc., hock and beer" (Çekinmez, 2006:9).

In the Indian working culture, the gift should not be opened when the person giving the gift is in there and gifts should not be enwrapped with black and white package because it is thought as unlucky. For example, the person invited to dinner or being a guest can give goods like computer disk, gauze, instant soup, chocolate, razor blade, perfume, toiletries which are not found in India as a gift. You should avoid gifts like a picture and toy of the dog if the counter part is Muslim, beef, product produced by beef and leather products if the counter part is conservative Hindu (Çekinmez, 2006:9).

Giving and receiving gifts are important in the Japanese working culture. While taking gift in the business trips are perceived as a good behavior, in return the colleagues giving gifts expect taking gifts. Expensive gifts are not

perceived as bribery. There are gifts among the appreciated ones like "products with foreign brand, import drink of good quality, chilled meat, delicious food or fresh fruits, cuff button, pencil, pencil set, etc." You should avoid gifts like lily, lotus flower, camellia, all kinds of white flowers, houseplant, greeting card in red, etc." It brings bad luck if the gift includes 4 or 9 numbers (Çekinmez, 2006, 10).

In the Spanish working culture, giving and receiving gifts happens after the successful job interviews. Gifts of good quality and all kinds of gifts enwrapped good are among the gifts to be appreciated. For example, artistic gifts introducing Turkey, cassette, Cd, etc. and the person invited to the dinner can bring desert or flowers. Chrysanthemum as flower and 13 as the number should not be preferred. Also, excessive expensive gifts could be perceived as bribery (Çekinmez, 2006:9).

In the Chine working culture, giving and receiving gifts could be perceived as a bribery and it is prohibited by legal policy. However, gifts representing the business could be served to counter part's team leader. The price of the gift is important and it should not be very expensive. Expensive gifts are served to people as a friendship indicator. Also, misunderstandings resulted from the colors could be prevented by having made the package of the gift in China. You should avoid gifts like scissors, knife, etc. which may be commented in the way of cutting the bounds of friendship, flip-flops, cane, watch, handkerchief, etc (Çekinmez, 2006:9).

1.2. General View to the Turkish Working Culture

In the light of the research of Hofstede, Sargur analyzing the Turkish working culture with many perspectives made the proposal of "Turkish type management model" and he found his model on 11 assumptions as follows (Çekinmez, 2006:9):

1. Turkish culture give importance to collective behavior more than individualism.
2. Turkish culture is not under the traditional sovereignty of men-value system may be counted as outdates contrary to popular belief.
3. The determinism is dominant in the Turkish culture. For this reason, its tendency of avoiding the ambiguity is high.
4. Turkish culture produces individuals having control point outside.
5. The organizational power distance is much.
6. The resistance of individuals to the transformation are high in the Turkish society.
7. Turkish culture foresees the avoid of conflict or suppress the conflict. Reconciliation and avoid of the competition are also encouraged by Turkish culture.
8. Habits and value system in the Turkish society are not coherent with the Western-type bureaucracy.
9. The expectations of workers from their leaders differentiates in the Turkish society according to the Western societies.
10. There are clues related to the low of the synergy and the trust problems among individuals having not an intragroup membership in the Turkish society.
11. Turkish society lives in the culture with large context.

It is necessary to look values affecting the organizational structure and management understanding while depicting the working culture of businesses in Turkey and analyzing their implementation conclusions. Values perceived by managers and tried to be reflected by them are different from approaches they accept and show in the implementation. When it is analyzed within this point of view, the management understanding in Turkey is not different from the management understanding in the USA especially in the sectors dominated by innovativeness. However, it is emphasized in the researches that managers have showing similarity to Japanese managers more than their western colleagues and Turkish society is included in important differentiations in the cultural dimension (Arıcıoğlu, 2000:124). For example, while Fatherly leadership have the negative perception in the western culture, it has the positive statement in Turkey. In other words, fatherliness involves both being determined and authoritative, and taking care of the workers like a father. However, managers being successful in the Turkish business life have adopted values like "being open to new ideas, reconciliation, responsibility, taking risks, competition, flexibility, cooperation, rationalism, rights and freedom of the individual, information sharing, giving importance to the details, etc" taking place in the norms groups originating from the West (Erçetin, 2000:20).

In the research performed by Bayrak oriented towards the subject of work ethics and social responsibility on the 500 large companies in Turkey, managers are asked how they evaluate the work ethics and social responsibility. Managers states that they gibe high importance to the ethic values like "honesty, personal responsibility, self respect, trust, self control, being inclined to cooperation, dignity, taking initiative, protecting environment, commitment, social adaptation, modesty, amity, tolerance, taking risks for others" (Erçetin, 2009:20).

Turkish working culture should be evaluated by discussing analytical and comparative in terms of "team work and participating in the management" taking place in the background of modern organizational success. Within this context, "the deficiency of professional treating in the real meaning, having not a reconciliation tradition, showing low tolerance to the inefficiency, critics' not containing any solution offer" are among the complicating features of the team work and "using body language as transferring tool of the feelings in the human relations,

the presence of collective work tradition, giving value to the friendship and association feeling resulted from the powerfulness of the family ties" are among the facilitating qualifications of the team work.

Another critic directed to the Turkish working culture is to have neither working culture based on objective criteria in a national meaning nor an international working culture. Economist Mustafa Özel states that situation in his "Working Culture in the Anatolia" titled article like this: "One Turk substitutes five Japanese in terms of intelligence and skill. However, when they come together, five Japanese worth fifty Turks" (Erarslan, 2007:15). The complicating features aforementioned are the indicator of this deficiency.

In the general of businesses in Turkey, There are serious problems about the information flow and sharing without doubt. Managers perceive the information as executive power and they beware of sharing this with their workers. Workers not reaching the adequate information remain passive at the point of being owner of the job, taking risks, producing new ideas. However, the thing being out-of-date in the fastest pace is the information in the information age. Sharing information gains value by being articulated to other information of individual and it gains operational value. For this reason, it is necessary that Turkish businesses should direct more flexible organizational structures, benefit from modern management methods by the contingency perspective, concentrate systematically on the human resources training. Originally, there is no sense in searching the solution far away. The cultural integration should be structured by taking the norms of Ahi community into consideration from which the positive conclusion were taken in the past.

2. The Ahi Community and Work Ethics

The Ahi community described as an integration of the ethics and art is the name of a socio- economic institutionalism seen from the beginning of the 18th century in the Anatolia.

The Ahi community whose purpose is to realize the "social justice" by connecting good and strong relations between rich and poor, producer and consumer, labor and capital and public and state tried to reach this aim through a strong organization model and a radical education system. Also, its greatest occupation is to reconcile groups conflicting each other during the transition to the settled life, to put appropriate protective values to the settled life, to ensure social rest.

The Ahi community is not the name of an organization allowing some persons to dominate all the wealth of the society but the name of the organization helping the improvement of the middle class of the society. Today, it is thought that Japan and Germany benefit from the Ahi community about some vocational and commercial subjects, presenting it by doing necessary researches on it is a necessity (Demir, 1993: 90-91).

The Ahi community functioned in four main fields: Moral, Economical, Social, Political and Military Fields. In this study, only social dimension of the Ahi community is discussed and main views related to the Turkish-Islamic guild and the Ahi community, roles of the Ahi community in the social life are emphasized, the subject of "Work Ethics" which is an important subject in terms of these days is discussed from the view of the Ahi community after principles strengthening the Ottoman economy is presented in this way.

2.1. Main Views Related to the Turkish- Islamic Guild and the Ahi Community

2.1.1 Turkish – Islamic Guild

Turkish – Islamic Guild has an important role in the foundation of the Ahi community directly depending on the Islamic view with principles based on the Koran and the sunna of the Prophet. Craftsmen chambers among institutions of the Turkish – Islamic Guild seen from the first century of the Islam started to come out from the Hijri III (Christian Era IX.). It is known that the Turkish – Islamic Guild are widespread among tradesmen and craftsmen in Syria, Persia, Iraq, Turkestan, Samarkand, Andalusia, Northern Africa and Egypt in parallel with the spreading of the Islam. Turks adopted the Turkish – Islamic Guild after accepting the Islam and settling in the Anatolia and they adorned themselves with bravery, generosity and heroism specific to them (Öztürk, 1993).

The young ones representing the Turkish – Islamic Guild lived proper to the principles of solidarity, mutual helping and friendship. People not living all together sustain the solidarity among them. The organization have not got the vocational qualification as different from the later Anatolian Ahi Communities even if there are low-grade craftsmen and people having a profession (Gülvahaboğlu, 1991:74).

2.1.2 Differences Between the Turkish Islamic Guild and the Ahi Community

Although the Turkish – Islamic Guild gives more importance to personal virtues, the Ahi community is an organization performing as both tradesmen and craftsmen, and helpers like the Turkish – Islamic Guild under the administration of Abbacies besides the military powers of the state until the Ottoman Empire regularize military and administrative organizations at the beginning of XIII. Century. The difference in the purpose manifests itself in the organization, too. Members of the Turkish – Islamic Guild were separated into three groups basically:

*Kavli
*Seyfi
*Şurubi

Kavli Turkish – Islamic Guild group consists of craftsmen and seyfi Turkish – Islamic Guild consists of soldiers. Apart from these groups are şurubi group. However, in unities of the Ahi community, the organization were done in accordance with the principle of field of occupation.

In this regard, Ahi communities is an organization of vocational and ethics as distinct from the Turkish – Islamic Guild. Neither the Turkish – Islamic Guild become the Ahi community by developing nor the Ahi community is the common shape of the Turkish – Islamic Guild. Because, Ahi community was dependent on a condition of having an occupation and art of other candidate in the first place after possessing of the occupation and characters of the Turkish – Islamic Guild. However, there is no need to have an occupation or art to be a Turkish – Islamic Guild (Ekinci, 1991: 13-14).

2.2. The Ahi Community and Its Structure

Ahi community is the name of an organization providing Turks living in the Balkans and Turkestan in the Anatolia from XIII. Century to XIX. Century with training in the art and vocational fields and developing in terms of ethics (Demir, 1994:22).

This organization played a very important role in the coming of the Turks to the Anatolia and settling of them in there. Firstly, the Ahi community having Turks coming to the Anatolia as a guest in the guest houses and then, they began a business for people having a skill, they compose neighborhoods and streets with the zawiya they founded and houses they built near it and they found working places, sites, bazaars and cities.

Until 1727, it is wrong and deceptive to see the Ahi community only as a limited construction with the tradesmen denomination of that period and to identify it with today's tradesmen being not integrated enough by organizing and being ownerless and defenseless and dispersed which manage and direct Turkish people in terms of economical, social and political way and have the determinative impact on occurring of the powerful empire and society throughout 500 years.

The organization founded by the Ahi community is taken into account as the foundation of institutions and organizations like today's Chamber of Artisans, Employers' Associations, Chambers of Commerce, Chambers of Industry, Labor Unions, Organizations giving Training Services, Social Security Organization for Artisans and the Self-Employed, Turkish Standard Institution and the Municipality. In short, the Ahi community should be regarded as the model of all workers and producers.

This system with which all individuals of the society of working, the peace of labor and capital, keeping environment clean, producing in good quality, training the young ones, producer – consumer, state – nation played important roles in the foundation of the social order in the Anatolia.

The Ahi community is an important organization occurring as a result of uniting of "Akı", in other words generosity philosophy seen from the Central Asia with the Turkish – Islamic Guild. The Ahi community is an "Ethics School" (vocational) providing people with developing in every aspects. The Ahi community is to do science by directing towards the science filed and to learn the art by directing toward the occupational life.

The regulations taking all of the principles from the original source of the religion were given name as "the Turkish – Islamic Guild". Commercial rules and principals of the Ahi community were written in these books. Firstly, a person to go to the organization should obey the religious and ethics norms specified in these books.

Subject necessary to be present generally in the organization members in accordance with the Turkish – Islamic Guilds:

*Accuracy
*Security
*Generosity
*Modesty
*Sermonizing to friends, dispatching them to the right way
*Being forgiver
*Selflessness
*Realism (watchfulness)

Explanations given about the character of the tasks of apprentices in the Çobanoğlu Turkish – Islamic Guild are important. Completely learning the Ahi community Regulations inclusive 740 articles by representatives of sheikh rank and teaching it to others is commanded in the Turkish – Islamic Guild.

It is seen that the rules of social ethics set light by guiding all commercial and industrial businesses not only in the Anatolia but also in the Seljuk Empire and then in other countries of Asia-Europe-Africa manipulated by the ottoman Empire. A study system based on accuracy, rightfulness and affection and respect have increased the productivity in the aforementioned countries so that societies pleased with their conditions, being sure for the future and furnished with determination and skills to achieve useful services are composed.

2.2.1 The Solidarity in the Ahi Community

Ahi community were dependent on principals of gaining more, mutual help and social solidarity instead of speculation and free competition as different from the likes of them in the Europe of the Middle Ages.

In the Ahi community, the feeling of solidarity stated as "the unity of life and property" was so further that the usage of the whole remaining of Ahi's earnings for helping poor and unemployed people became the moral principle.

The most beautiful sample of the solidarity in the Ahi community was seen in Safe-Deposit Boxes. Even the principal of the "personality of the earning" was not encountered most of the time. The earning of the tradesmen

and craftsmen being members of the organization was not belong to themselves completely. This earning composes the general capital belonging to the organization more than to the person. Tools and raw materials were bought to be distributed to everyone, shops were set up, the hesitant individuals were encouraged to enterprise and on the other hand the lackers were helped with this capital collecting from the Safe-Deposit Boxes of the organization.

Safe-Deposit Boxes are closely associated with the principles of cooperative in terms of both their involving of principles and the light and way for the human being and workers. Also, English John B. Higgins laid stress on these similarities and he concluded that Ahi communities have important effects on the composing of the world cooperation system. The principles of democratic administration, mutual helping, taking social help to the members and giving importance to human more than capital which are the foundations of the cooperation existed in the Ahi community founded too much before this organization (Ekinci, 1989:67).

Also, there are views defending foundations of the syndicalism are in the Ahi community and the real syndicalism were in existence in this organization for centuries (Gülvahaboğlu, 1991:302).

3. Work Ethics and the Thought of the Ahi Community

Work ethics is the way of ideal manner, behavior, action and thinking adopted and generally accepted by everyone related to an occupation in which people being a member of that occupation make efforts to reach this ethics and people moving against this ethics are punished through condemnation, dispraise, leaving alone, not colloborating with them (Şahin, 1986:10).

One of the common features of all underdeveloped societies is either the disintegration of moral principles or rotting by losing its qualification of being an ideal and for this reason its dynamism and turning into the meaningless rules. It is necessary to reinterpret moral notions and bring moral principles with ideal standards to energize these societies by reviving them. It is not a good behavior to pursue another way and cling to the values of other societies. In other words, ethics in not an import meta like goods, technology and even science. A society wishing to progress should try to compose its own history and its own "ideal" ethics based on its social and cultural values. This provision reached for the public morality is valid for the work ethics which is the part of the public morality.

Conclusion

Directing to an appropriate occupation and job of the human source and the usage of it truly is of vital importance in a country. With this, the pain of the unemployment is tried to be relieved in the passive and active policies. In whichever point you look, job and vocational counseling service plays an active role while carrying out the economical and social policies in other countries. Counselors playing a role in these processes are thought to be effective in the developing of organizational culture in the businesses, too. While regulations which could be necessary for today's social life are researched, it should be thought that some parts of the regulations being beneficial can be extracted from a system having 500 years history. It is seen that a peaceful and ethic job environment was ensured in the Anatolia in periods in which the Ahi community existed. It is possible to ensure the same peaceful job environment today as in the past.

As known, the problems of bribery, profiteering seeking, producing goods of poor quality, tax evasion, excessive profit seeking for luxury consumption, fictitious export, etc. in our working lives are emphasized and they are tried to be solved by work ethics. A brand new work ethics and business culture should be composed for the solution of this kind of problems by attributing new meanings and new functions to all values taken over from the history in accordance with the requirements of time.

A system in which strong work ethics is valid is precondition for the economic development. While studies related to the work ethics are done, the work culture and ethics should be composed firstly in the Job and Vocational Counseling to carry out these activities. Subsequently, studies should be realized by composing a trust and working cooperation among businesses, counselors and organization.

REFERENCES

ARICIOĞLU, M., A. "*Batı ve Japon işletme Yönetimi"* İz Yayıncılık, İstanbul, 2000. ARICIOĞLU, M., A. "*West and Japanese Business Management"* İz Publishing, İstanbul, 2000

CEYLAN, Şule Şahin, "*Francis Fukuyama ve Tarihin Sonu Tezi"*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi s.10, 2006. CEYLAN, Şule Şahin, "*Francis Fukuyama and His Thesis of the End of the History"*, İstanbul Commercial University Social Sciences Journal i.10, 2006

ÇEKİNMEZ Vural, *"Almanya İş Kültür, Hindistan İş Kültürü, Japonya İş Kültürü, İspanya İş Kültürü ve Çin Halk Cumhuriyeti İş Kültürü",* T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, 2006. ÇEKİNMEZ Vural, *"Germany Working Culture, Japanese Working Culture, Spanish Working Culture and People's Republic of China Working Culture"* Turkish Export Promotion Center of the Prime Ministry Undersecreteriat of Foreign Trade, 2006.

DEMİR, Galip, *"Geçmişten Günümüze Ahilik ve Tüketici Koruma İlişkisi"*, Standart Dergisi, Şubat 1993. DEMİR, Galip, *"The Ahi Community from Past to Present and the Relation of Protecting the Customer"*, Standart Journal, February 1993.

EKİNCİ, Yusuf, "*Ahilik",* 3.Baskı, Sistem Ofset, Ankara, 1991. EKİNCİ, Yusuf, "*The Ahi Community",* 3.Press, System Ofset, Ankara, 1991.

ERÇETİN Ş. Ş., "*Lider Sarmalında Vizyo"* Nobel Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2000. ERÇETİN Ş. Ş., "*Vision in the Spiral of Leader"* Nobel Publications, 2.Press, Ankara, 2000.

EREN, E."*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi"* 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000. EREN, E."*Organizational Behavior and Management Psychology"* 6. Press, Beta Publications, İstanbul, 2000

F. Küçüktopuzlu, A. Tekin, *"Turizmde Animasyon Çerçevesindeki Türk Gecelerinin Rehabilitasyonu" Türk Folklorunun Turizm Açısından Değerlendirilmesi Sempozyumu Bildirileri, 2007.* F. Küçüktopuzlu, A. Tekin, *"The Rehabilitation of Turkish Nights within the framework of the Animation in Tourism" The Symposium Reports of the Evaluation of the Turkish Folk in terms of Tourism, 2007*

IRWIN, M. H., *International Business,* "Differences in Culture - ppt" McGrow Hill Companies, Inc., USA, 2005.

Kenan Aydın, "*Uluslararası ve Küresel Pazarlamada Kültürel Etkiler"* Nobel Yayınları, Ankara, 2003. Kenan Aydın, "Cultural Effects in the *International and Global Marketing"* Nobel Publications, Ankara, 2003

ÖZTÜRK, İbrahim, "Ahilik Yolu Dergisi" Sayı 84, Şubat 1993. SOYKUT, Refik H., "İşletmecilikte Disiplin ve Ahlak', Ahilik Yolu, S.77, 1992. ÖZTÜRK, İbrahim, "The Way of the Ahi Community Journal" Issue 84, February 1993. SOYKUT, Refik H., "The Discipline and Ethics in the Business, The Way of the Ahi Community, I.77, 1992.

ŞAHİN, Mehmet, *"İş Ahlakının İktisadi Gelişmedeki Önemi Üzerine Bir Deneme"*, Türk Kültürü ve Ahilik, (XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri), Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları No:1, İstanbul, 1986. ŞAHİN, Mehmet, *"An Essay about the İmportance of the Work Ethics in the Economical Development"*, Turkish Culture and the Ahi Community, (XXI. Symposium Statements of the Ahi community Feast), The Ahi Community Research and Cultural Foundation Publications Nu:1, İstanbul, 1986

TÜRKOĞLU, F. "*Şirket Kültürü Tebliğle Oluşmaz, Bilinçli Çabaların Ürünü Olarak Ortaya Çıkar*, 2007. TÜRKOĞLU, F. "*The Culture of the Company does not Occur with the Statement but It Occurs as a Production of Concious Efforts"*, 2007

TÜRKOĞLU, F. *"Avrupa'nın Yönetim Modelleri", "İş, Güç, Bakış",* İş Yaşamı Dergisi, S.7, 2003. TÜRKOĞLU, F. *"Management Models of the Europe", "Job, Power, View",* İş Yaşamı Journal, I.7, 2003.

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

SESSION V-B

27 NOVEMBER 2014

MEETING HALL – 2

CAREER DEVELOPMENT II

CHAIR:

PROF. DR. AŞKIN KESER

(ULUDAĞ UNIVERSITY)

euro | guidance

PATHS TAKEN FROM HIGH SCHOOL TO THE REALITIES OF LIFE

Mehtap Kaya, Istanbul Robert College
Göksel Kalçek, Enka Schools

ABSTRACT
The ministry of Education Law *item 28 states that ‘’the aim and responsibility of high school education is to provide/accomplish a common cultural level among students while preparing them for universities, career, life and business world’’ Throughout the years , this law has been frequently subject to change ; various items have been added or have been altered. However the item 28, which consists of the definition of high school education principles, remains unchanged. After 40 years today what actions are taken at high schools to fulfill this aim? How are high school students being prepared for life and business world in the 21st century?
Robert college and Enka Schools have Turkısh Universities and Career Consulting Offices, in addition to Counseling Department, in order to support the career planning of students. These consultants carry out activities with students, families , universities and all the other stakeholders.
Below, you can find the headings of the activities that are carried out through high school (from9th grade to 12th grade) to support students, career decisionsand university choices at Robert College and Enka Schools. While trying to answer the questions, application practices will be provided as discussing the utility, difficulty, opportunity of applications with different points of view.

Keywords:
Career planning in high school, career counseling , the role of families in career planning, examination system and career planning, career counseling at high schools, support from universities for high school students.

1. CAREER PLANNING FROM A THEORETICAL PERSPECTIVE

When we analyze the career concept from a theoretical perspective, we realize that the different factors which different theories emphasize help us see the whole picture more clearly.
Ann Roe, when describing the effect of her early age career decisions, in Linda Gottfredson's theory, looks at careers from a developmental and sociological perspective, draws the boundaries of the career planning process, and puts it forth through structured, more general factors. When we look at the "Typology Theory" we see that John Holland studies the relationship between personality types and occupations. John Kruboltz focuses on the social learning, environmental conditions and genetic factors in career decisions (Niles and Bowlsbey, 2013. Parsons' "Trait and Factor" theory on the other hand, emphasizes that realistic decisions are made after an individual correctly matches the relationship between themselves and their interests and abilities, and the characteristics and depth of the job (Yesilyaprak,2011).
The "Life Span, Life Space" theory put forth by Donald Super on the other had, approaches careers from a developmental perspective. According to Super, the "Discovery Stage" coincides with the adolescent years, or the 14-24 year age group. In this period, the awareness of the individual increases and plans regarding the future begin to be made. Abilities, interests, values are analyzed and the relationship of these with the career to be chosen is observed. From this angle, the discovery stage is actually the research stage. In order to choose an effective career, it is expected for the individual to reach a certain "career maturity" which is suitable for the individuals self, world of work, occupation and life periods (biologically and socially). In order to decide on the career maturity concept in adolescence the needed level of readiness is emphasized. Occupational expectations, personality traits, occupational characteristics, interests and abilities are realized and put forth. In later years, instead of the terms career maturity, the concept of "career compatibility" is used to describe the adaptability of an adult to changing work and job conditions after making their career decision.
Leaving the theoretical frame, and returning to the methods used for career planning in our country, it is seen that adolescents generally make the decision on which subject they will be educated in and their occupation when they are about 17, 18 years old, right after their university exams. In the tempo of preparation for the exam, importance is placed in the scores received from mock exams, whether academic knowledge is applied to multiple choice exams, and whether exam tactics are learned or not, and there is therefore a concern focused on exam results. If a sufficient score is attained, a department will somehow be chosen. However, the necessary investment is not made for the main subject which will provide a foundation for wealth, status, social sphere and other resources for years. Adolescents who can not give adequate time to their occupational career, in a very short period make their decision through resources such as their exam results, leading partners in their environment, friends, family and experts who are not professionals.
According to a happiness survey done by Isgolik a career site, in 2013, it is stated that 41% of workers are happy with their work while the other %59 is unhappy. We know that there are many factors which effect

happiness in the work life. Experts like us need to be leaders in supporting that our students do not leave their decisions to the last minute and are aware of themselves. If not, the number of individuals who give an "unhappy hello" to the work life, and therefore life will increase each day.

2. APPROACHES FOCUSED ON EXAM RESULTS

After adolescents experience that exam preparation is a very difficult process, the put forth the response to their efforts as the score which they receive. Yes, scores are a symbolic expression of studying. However, when the main aim is to enter universities which match up with score, there can be decision making based on the idea of "not wasting my score". And it is sadly needed to express that guidance services which are provided in order to support occupational decisions are usually given keeping in mind the score received. So much that, this situation can be even worse when the scores are very high, with the popular occupation of that day, university, in the foreground, these seem attractive and adolescents who make their decision quickly in a short period of time can find themselves in a place which they did not dream of at all.

A large amount of responsibility falls on us counselors in the name of not having youth fall into this mistake, and supporting them in choosing the occupation most fit for them. With this aim, we should help adolescents in reviewing their academic competence and putting forth their personality traits, abilities, interests and strong and weak aspects.

3. THE ROLE OF THE FAMILY IN THE DECISION MAKING PROCESS:

Along with the score factor described above, another important factor which effects the decision making process is the "family".

It is observed that in career orientation, family dynamics are very effective and especially in the adolescent period when important decisions are being made, family members effect each other to a large degree. At this stage, what is expected of the core family (mother, father, siblings), is a facilitation and leadership. However, sometimes parents can reflect their own perspectives, experiences, disappointments and unmet goals on to their children's career decision making processes in a visible or invisible way. While decisions made through this effect can be positive, they can also end negatively. In order to make this situation positive, families should keep in mind not only academic success but also information in the frame of interests and abilities. In order to ensure this, experts who work with children (psychological counselors, career counselors, guidance teachers) and the communication between them and students and the information shared becomes very important. In terms of the effectiveness of decisions made it is very important for the school, student and family triangle to be in contact and show consistency.

4. THE EFFECT OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS ON CAREER DECISIONS

In the last years, especially with the existence of the internet, youth has become inseparable from their tablets, computers and smartphones. According to an internet study published in October 2014, %84 of youth between the ages of 16 and 24 in our country use the internet every day. While the rate of social media use around the globe is 40% this rate in Turkey is 92%. With this rate our country is the world leader. Then the statistics are taken into account, internet use which has become a part of life is renewed each day especially in the area of educational technologies. From the perspective of career counseling, we are using these new systems for uses from quickly spreading information to online appointments, exam applications, to online occupational tests. The speed and dependability of online methods for information communication establishments and institutions such as Student Selection and Placement Center (OSYM), Higher Education Board Department (YOK), Ministry of National Education (MEB) and universities can not be ignored.

5. OCCUPATION TESTS AND THEIR EFFECTS ON DECISION MAKING PROCESSES

As you know, various interest and ability occupation tests are used in schools with the aim of helping our students to understand themselves better and make objective decisions.

Below, you can find some inventory tests and other methods used today

Evaluation Self Inventory: Was developed by Yildiz Kuzgun in the year 1989. Is an inventory which measures abilities, interests and occupational values based on the individuals own perception. Is usually applied to high school students. Today it is found in computer format. (Ozyurek, 2013).

Academic Self Concept Scale: Was developed by Yildiz Kuzgun in order to measure the interest and ability areas of 8th and 9th grade students. In high schools, (with the aim of finding the strong aspects of students who are having a career indecisions, and find the academic path which they will move through) this scale is widely used. (Yesilyaprak, 2011).

Occupational Value Cards: Korkut and friends (2007), developed the Occupational Value Cards

(MEDEK) in accordance with the card arranging technique. Cards show values, and after the actives done with the cards it is seen that students gain awareness regarding themselves. (Ozyurek, 2013).

Career Path Test: Was developed in the scope of the European Unions Life Long Learning Program Leonardo Projects (2013), and in the foundation of Dunn&Dunn learning styles and Hollond's RIASEC theory.

Occupational Inclination Inventory: An inventory developed by Muharrem Kepceoglu in 1990. In our country, it was prepared using current higher education programs as a reference. (Ozyurek, 2013).

Career Inclination Test: Was developed by Ugur Career Center and Bahcesehir University (2003) together, and by using Holland's theory as a reference, presents a RIASEC code for the student and occupations related to these codes.

National Occupational Information System: In the year 2010, by the National Education Ministry Special Education Guidance and Counseling Services General Management with the aim of providing career planning and occupational guidance the "National Occupational Information System" was developed and actualized. The Occupational Information System, was developed with the aim of helping the individual understand themselves, discover their interests and abilities, and aid in occupation decision, it is an internet site which has various measuring scales.

Belbin Getset Career Development Inventory: Was developed by Dr. Meridith Belbin. The Belbin Team Roles Theory, by moving forth from the behaviors shown by individuals, determines which occupations will be most fit for them. The inventory which is applied online is answered by not only the student, but also family members, friends, teachers and other observers. By taking not only the individual's evaluation into account but also the evaluations of observers, the roles which the student can take up are shown.

Insparkus Career Design System: Is an online system developed to support students during their occupational decision making process and is made up of seven steps. When the steps are being planned a holistic approach is seen. In the decision process, points which reflect reality such as the family factor, work life, academic life are included. During to application of the system at each step, concealing skills such as active listening, asking discovery questions, providing messages towards gaining awareness, action planning and activation are included. At the end of the application, students can also have face to face conferences with the counselors who provided them service through the system.

16 PF Personality and Occupational Guidance Inventory: Through the test which was adapted to Turkish culture, the relationship between abilities, personality traits and occupations is analyzed.

Occupational Interest and Tendency Test:

Developed by Expert Psychological Guidance Assistant Professor Dr. Oktay Aydin, is a test which measures interests and tendencies in 8 different intelligence areas and compares the abilities/skills of students with their interests and tendencies.

We can speak of many different tests which are not mentioned here. The cultural adaptation of tests, tests having too many questions, content which is not updated, the difficulty of evaluation techniques, the cost of material resources, ethical problems and many other factors are barriers which we can come up during applications. Even if all of these and our own conditions are overcome and the application is done, we should not forget that tests and similar techniques are used as supporting resources for the decision making processes.

6. THE CONDITIONS OF HIGHSCHOOL STUDENTS MEETING UNIVERSITIES:

When high school students are planning their career, the first goal which they would like to meet is the university where they would like to be educated. The quick youth of the internet age, if they have met the needed career maturity, can begin to research their goals very early. Universities, departments, occupations, professors and even class content is analyzed. In our county according to 2014 YOK data, there are 196 universities found in our country, 123 public and 73 private. A large majority of these universities have various works in order to meet students. High school visits by professors, fairs, example classes, and university visits by high school students are examples of applications which are used to support the decision making process. Sometimes, participating in short term research projects, living in the university atmosphere can support students by providing observation and experience. High school students who would like to understand occupations during educational programs have the opportunity to spend their free time outside of the educational program with experts in the area as shadows, observing the work done.

7. EXPERIENCE OF COUNSELORS:

As it is known, in our country in schools, psychological guidance and counseling services are split into three main groups which are educational, personal and occupational. When we look at the developmental history of these services, it is seen that there are more intensive studies done on occupational guidance.

In our secondary education establishments, occupational/career counseling is provided by guidance counselors in schools. However, because in occupational guidance and career counseling services there are not enough psychological counselors, sadly, only movement into a higher educational establishment (middle school to high school; high school to university) as it was mentioned before, can turn into an only an exam result focused guidance. On this subject, students can receive the services they need from individuals who do not have the required formation or competent counseling skill and ethical principles to one side, from individuals who provide guidance with commercial interests or for their own personal interests.

In addition to the guidance studies provided in schools, the occupational guidance provided by ISKUR are also important. In our country, the communication between euroguidance and our country from 2009 until this year has been managed by Turkish Work Establishment (ISKUR). In this frame, through the various studies done through secondary education establishments of ISKUR, job and occupation counselors working for ISKUR arrange seminars for secondary education establishments. In these seminars, experts help students at the step of making career decisions on subjects such as awareness of their personal abilities, knowing themselves, the world of work and occupational guidance and counseling services.

REFERENCES:

1.Anadolu Ajansı, Türkiye'de sosyal medya kullanımı : HYPERLINK "http://www.aa.com.tr/tr/s/249490--turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-ikinci-sirada" http://www.aa.com.tr/tr/s/249490--turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-ikinci-sirada

2. BELBİN GETSET Takım Rolleri: HYPERLINK "http://www.sierradanismanlik.com/index.asp?id=21" http://www.sierradanismanlik.com/index.asp?id=21

3.Çakır,M.A.(2011), Meslek Seçimi Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık, Anı Yayıncılık, Ankara

4.İnsparkus kariyer tasarım sistemi: HYPERLINK "http://www.insparkus.com/insparkus-turu" http://www.insparkus.com/insparkus-turu

5.İşgolig çalışan mutluluğu anketi: HYPERLINK "http://webrazzi.com/2013/08/23/iskoligin-yaptigi-arastirmaya-gore-calisanlarin-yarisi-mutsuz-infografik/" http://webrazzi.com/2013/08/23/iskoligin-yaptigi-arastirmaya-gore-calisanlarin-yarisi-mutsuz-infografik/

6. Kariyer Eğilim Testi(KET) Uğur Kariyer Merkezi: HYPERLINK "http://www.ugurkariyermerkezi.net/" http://www.ugurkariyermerkezi.net/

7.Kariyer Yolu Testi: (HYPERLINK "http://www.s2cpt.eu/About.aspx" http://www.s2cpt.eu/About.aspx)

8.Milli Eğitim Temel Kanunu: HYPERLINK "http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf" http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf

MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU: Kanun Numarası:1739,Kabul Tarihi:14/6/1973

Yayımlandığı R.Gazete:Tarih: 24/6/1973 Sayı : 14574 Yayımlandığı Düstur :Tertip : 5 Cilt : 12 Sayfa : 2342

III – Amaç ve görevler:

Madde 28 – Ortaöğretimin amaç ve görevleri,

Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1. Bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanımak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak,

2. Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yükseköğretime veya hem mesleğe hem de yükseköğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır.

9.Mesleki İlgi ve Yönelim Testi: *HYPERLINK "http://activity.khas.edu.tr/mit/" http://activity.khas.edu.tr/mit/*

10.Niles S. G, Bowlsbey J. H. (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri, Korkut Owen, F,(Ed.), Nobel Yayıncılık, Ankara.

11.Niles S. G.(2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Yeşilyaprak B.(Ed.), Pegem Akademi,Ankara

12.Özyürek R.(2013). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları, Nobel Yayıncılık, Ankara.

13.Sosyal medya kullanımı: HYPERLINK "http://webrazzi.com/2014/10/23/google-tuketici-barometresi-2014-sonuclarina-gore-turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-dunya-lideri/" http://webrazzi.com/2014/10/23/google-tuketici-barometresi-2014-sonuclarina-gore-turkiye-sosyal-medya-kullaniminda-dunya-lideri/

14.Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi: HYPERLINK "http://mbs.meb.gov.tr/" http://mbs.meb.gov.tr/

15. 16 PF Kişilik ve İlgi Meslek Envanteri, Davranış Bilimleri Enstitüsü: HYPERLINK "http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=351" http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=351

THE CAREER GUIDANCE PROCESS UNDER ABILITY MANAGEMENT

Okan KULA, Mehmet Ali ÖZEL

ABSTRACT
In this study first described the concept of talent and talent management, after a career in the routing process are explained. Talent management company can be defined as where a management process in the center of ‘’human resources’ , is facing difficulties to cope and strategies by implementing achieve the objectives the need for capabilities that owned by the existing capabilities gap between the systematically trying to shut down.
Continued increase in business dynamics requires the asset continues to adapt to the change, to grow and to change the direction of leaders to the position. To be able to change direction, the ever-present method, products and services, questioning and being the first finds and implements innovative company is undergoing. To make innovation within the institution and its staff must carry out the work. Enterprises with effective talent management practices , these practices are more successful than those who lack has been proven in studies. In this researchs, firms with good talent management systems, profitability and shareholders earnings are was found to be higher compared to insufficient to talent management. Hence, it is said to be a linear relationship the ability of management and financial success of businesses.
Career quidance for students, the stages are composed for notice self itselves. These phases must be compatible with of the labor market needs and skills required in the business world. It can be created awareness for students by introducing them to a career in the business environment. For example , the Career Days organized by our organization is provided with the opportunity to communicate directly with such as organizations. In this way , organizations offer the chance to know exactly which would apply in institutions may decide, what they have learned in theory and practice in which sectors, Also ıt is a chance for participating institutions to reach that they consider appropriate for their institutions qualified personnel. Speakers who located in personal development seminars, related to business life sharing their experiences with students and student will have a chance to know better abaout working life. The talent management, will ensure more consistent and powerful for student, alumni or employees as a result of their ability to comparison. The main objective of talet management must cultivate the leaders of the future without being graduated. Also ıt is should be the high potential of existing employees as the company’s objectives. Talent management is a process which requires companies to look holistically and in a disciplined manner. In this study , all steps are followed in order to achieve the desired results, respectively.
Keywords: Talent management, Career, Career guidance

INTRODUCTION

Ability: The power and individual has in understanding or doing something. In the world of work, is a term which includes characteristics such as success, ability, leadership, practicality, creativity and managing time.
Ability Management: Is a management process which tries to systematically close the gap between the abilities needed in order to cope with difficulties the company may face and in order to realize strategies and the abilities present, which has human resources at its center. Shortly, ability management is being sure that at the right time, the right person is present.
The meaning of career is progression, success, and expertise (TDK). Another meaning is the work or positions that the person pursues till the end of his\her work life.
Career management is a process that deals with career strategies which increase the possibilities to reach career goals (Rd, 1996). Career management, in the most basic sense, is to make plans regarding people's own work lives(Fındıkçı, 1999).
The locomotive of today's developing human resources is the skills that people have. It is an inevitable anticipation that there will be skill wars since value-creating, imaginative, and productive employees are hard to find. Because of this reason, companies will have to provide various opportunities such as education, career, and leader mentorship in order to attract and keep the skilled individuals. This situation required skills to be added to the development process of human resources, which is the building stone of human capital.
Career management is a study that requires a holistic approach to the company and a disciplined application. Required steps necessary to obtain desired results are given below.

- Designating the goals and strategies
- Designating the key points
- Building a skill profile
- Designating the potentials
- Analyzing the lack of skills
- Preparing the improvement plans and application of them
- Analyzing the performance of the applicant
- Evaluation and promotion

Designating the goals and strategies

Goals are needed to designate the strategies and are the main sources of Career Management applications. A system which lacks the answers to the questions of where do we want to be as a company and what tracks will we follow will not leave anything but wasted efforts. For this reason, goals and strategies should be

designated beforehand.

Designating the key points

It is essential that a failure in the current position has a direct impact on reaching the desired goal. Otherwise focusing on skill management for all the positions will be costly.

At this step' features of an ideal employee are explained. These are; knowledge, skill, experience, interest, education, and etc. This definition of an ideal profile will be the goal on preparing or attaining a person to that position.

Designating the potentials

One can benefit from the in-house and out-house sources. During this process, skills that the institution have should especially be evaluated and if there are no ideal applicants, the institution should include new skills from outside. Whether in or out of the institution, vital question in detecting the applicants is, "How the right person will be detected." Usually the first variable when choosing people is the performance of that person in his\her current job. Another point is measuring the skills and potentials of the applicant for the positions.

Analyzing the lack of skills

In this step, how much the ideal profile and the applicants' features overlap is analyzed and foundings are presented.

Preparing the improvement plans and application of them

Improvement activities are planned for the potentially-detected employee with the reference to the higher order analysis. All the improvement types such as education, consultancy, rotation, and etc. are paid attention within the future preparation plan of the applicant.

Analyzing the performance of the applicant

As a result of the investments made on the person within the scope of improvement plans, how much of the gap between the person and the ideal profile is closed. In other words, performance of the applicant during the preparation process is evaluated. At the end of the evaluation, promotion, conservation, or removal of the applicant from the potential pool is decided.

Evaluation and Promotion

Applicants who are in the potential pool are taken into evaluation in times of need in order to be appointed to the positioned they have been trained for. Factors such as the possible negative effects of the applicant's deficiencies, time that will take for the gap to be closed, and etc. are taken into account. An important point here is to make the transitions slowly and in a controlled way. After the promotion decision is given, the assigned applicant should be monitored and should be given feedback in a systematic way.

APPLICATION OF THE CAREER MANAGEMENT PROCESS

Succesfull application of tcareer management depends on the individual, HR, and top management.

Duties of the individual

A person should know about his\her features, values, skills and abilities, strengths and weaknesses in order to be able to develop a right career plan. Values, competence, experiences should be evaluated when developing a career plan. In addition to this, expectations, desired work atmosphere and working conditions should be designated. Occupations should be researched and suitability of the job should be evaluated. Goals should be checked and revised occasionally.

Duties of the Human Resources

Human Resources department takes care of the activities in career planning. Career planning has been unique for the HR management for escalating efficiency and unifying motivation, quality, individual, and the goals of the company in one common ground. Career planning is the planning that includes the development of knowledge, individual, and the intuitions within the organization and concrete escalation.

Duties of HR on skill management are to support the implementers, provide coordination between sides, constantly enhance the examination system, putting the big picture forward, and being the institutional memory in skill management. Another duty of HR is to conduct HR functions while integrating it with HR functions.

Career management is directly related with HR processes. These processes are;

- Personnel organization
- Recruitment
- Performance management
- Education management
- Wage management
- Motivation management
- Briefness tasks

Duties of the top management

The notion of top management changes from one company to another and can be defined as administrative body, boss, high-level professionals depending on the conditions. The important point here is that it is made

of fully-entitled individuals.
The duty of the top management is to take roles in designating the strategies and goals and also to show that he\she shows full support to the application steps. Having said that, examination of the system and questioning success are duties that top management cannot assign someone else. A career planning system which is not supported by top management has no functions.

PLACE OF İŞKUR ON CAREER ROUTING

İŞKUR, a non-governmental organization, has a prominent place for young people fighting for employment, which is a socio-economical issue. However, importance given to white-collar workers for the institution to be more efficient. For this reason, educated youngsters who are called white-collar workers must be nested with İŞKUR. In this sense, service points established in universities should be not only a showpiece but be in close relations with the career centers of the universities. Consultancy is provided to university students by the service points and by the Job and Occupation Consultants. CV preparation, job opportunities, job hunting skills are taught in these institutions. However, this is not enough in today's conditions. It would be more accurate for ISKUR and universities' career centers to work together and to be involved in students' school lives from the first years till the end and prepare them for work life.
İŞKUR has also been involved in career days, school visits, and fairs in the career routing process. Maybe the most important duty of Job and Occupation consultants is the procedures that are done for the students. However, this should go beyond job hunting and occupation choosing presentations and should be as helpful as a guidance counselor for students. To achieve this, Job and Occupation consultants in all cities should be trained constantly and workshops with the guidance counselors and consultants should be organized. Students and the business world should come together to enable students to get to know work life. Additionally, employees and employers should come together in these fair. Employers help employees in job hunting process through various panels and conferences.

RESULTS

The most important issue that businesses have to face with is that they cannot pursue competition for a long time. Competition strategies developed till now have been copied by other competitors, resulting in these strategies being only temporary. Knowing the importance of skills in skills axis has helped absolute and hierarchical understanding to become participatory and human-oriented. Institutions should give the below answers to the question of "Why should skills be managed?"

Continue its existence
Development and leadership
Reaching the goals
Fulfill the expectation of the employees
Escalating the value of the business

The best skill management approach is the one that is unique and uncopiable. In the future, companies will adopt these unique and original skill management.
At İŞKUR, career planning applications are devoted to students, graduates, and employees. Students and guardians become more conscious through career days and school visits that the institution organizes. Not only seniors, but other students can also plan their careers through contact zones built in universities. A "Career Planning" service full of various activities that are suitable to our institution's general goals and to students' interests, skills, and abilities may be given in order to provide employment. As for the graduates and employees, Employment Fairs that are more active and accessible may be helpful.

REFERENCES

1. Çelik,M.,ZAİM,A.H.,Yetenek Yönetim Yaklaşımı, 2012
2. Çırpan,H.,Şen.A.,Yetenek Yönetimi,2009
3. Ünver,Y.,İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri,2005
4. DÜKAR,Kariyer Planlama Rehberi,2010
5. Doğan,S.,Demiral,Ö.,İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi:Yetenek Yönetimi,2008
6. Altuntuğ,N.,Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü:Yetenek Yönetimi Yaklaşımı,2009
7. http://www.tdk.gov.tr/
8. Raymond A.N. (1996) Is The Career Management Related To Employee Developmentand Performance?, İndustrial Relations Center,Carslon School Of Management,Universty Of Minnesota, USA
9. Fındıkçı İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul

Mehtap Kaya, Yurtiçi Üniversite Danışmanı, Özel Amerikan Robert Lisesi HYPERLINK "mailto:mkaya@robcol.k12.tr" mkaya@robcol.k12.tr
Göksel Kalçek, Yurtiçi Üniversite ve Kariyer Danışmanı, Enka Okulları HYPERLINK "mailto:gokselkalcek@enkaokullari.k12.tr" gokselkalcek@enkaokullari.k12.tr
Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, okan.kula@iskur.gov.tr, mali.ozel@iskur.gov.tr

İŞKUR

II.INTERNATIONAL
JOB & VOCATIONAL COUNSELLING CONGRESS

POSTER ABSTRACTS

euro | guidance

INVESTIGATION OF EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN SAMSUN PROVINCE IN TERMS OF SOME VARIABLES

Rıfat YILDIZ[1]
Mehmet ÖZTÜRK [2]
Uğur UZUN[3]
Erdem GÖKDUMAN [4]
Damla UZUN[5]

ABSTRACT
Aim of this study is the determination of the distribution of disabled individuals according to sex, ages, educational status and occupational groups residing in the province of Samsun and registered with İŞKUR and investigation of employability of these people in terms of these variables. In conclusion, the majority of induviduals with disabilities to be educated in secondary school and lower and more than half are enrolled in occupations that do not require qualifications have been identified. According to a study which is carried out by the Ministry of Family and Social Policies from the Perspective of the Labour Market Analysis for Disabled People (2011); the first feature found insufficient in disabled people by employers with 31.3% is "lack of professional knowledge". Other features can be listed as lack of education, poor quality of the work removed and reluctance to work for persons with disabilities. 35.5% of individuals with disabilities who are employed are working in unqualified jobs. According to the same study, while 71% of the employers employed disabled people due to the legal obligation, only 7.1% of employment is impaired due to fitness for work. In this case, the most significant barriers to employment of the disabled people reveal low level of education and lack of professional knowledge. According to the survey of Disability Issues and Prospects carried out Turkish Statistical Institute; while 85.7% of persons with disabilities expect from public institutions to increase social assistance and support, only 28.7% of them expect to increase their job opportunities. Public institutions and organizations to increase training opportunities for persons with disabilities expectation rate is only 25.6%. In our country, the quota system alone by the state to support disabled employment creation is not enough. To ensure full participation of disabled people in social life, improvements are necessary in the public domain. It is required to be supported to working, winning and self-sufficient individuals. This is a requirement of social life. Conducting research on these issues through the implementation of good practice and the employability of people with disabilities should be closer to those of other individuals. In order to inclusion of people with disabilities into education and working life should be increase their motivation is required. Employees with professional qualifications in the areas in which what is needed to be analyzed and it is necessary to increase the effectiveness of vocational rehabilitation centers. Before the training of people with disabilities, employment opportunities for people with disabilities should be established and appropriate training should be given to these individuals. In addition, the effective implementation of sheltered workshops practices is needed and social policies for people with disabilities should not be only in the form of financial support. To provide training for professionals people with disabilities should be done arrangements in the educational life, public sphere, and should be made in the legislation. İŞKUR's career counseling activities for disabled people should be improved and the scope should be expanded. İŞKUR authorities (career counsellors) should be able to report in which a disabled person's place of business operating environment and in which conditions of work and have the authority to license and employers should be guided in this regard.
Key Words: Disabilities, employment, eployment of disabled.

[1] Statistician, Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
[2] Job and Vocational Cousellor,, Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
[3] Job and Vocational Cousellor, Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
[4]Job and Vocational Cousellor, Samsun Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
[5] Planing and Activation Coordinater, Bafra İsmail Ahıskalı Vocationa Education Center Agency

THE INABILITY OF INDIVIDUALS DIRECTED TO WORK WHY SETTLE THE DETERMINATION OF STUDY

Ramazan SERT[6]

ABSTRACT

Denizli Provincial Department of Labour and Employment Agency of registered job seekers, although they were directed to investigate the reasons for job placement work. Questionnaire was prepared containing 5 questions for research. With ruler question, despite the work place job seekers go to work to accept my reasons (work environment, the proposed fee, transportation conditions and the nature of the business) have been determined. In addition, the reasons for not going to accept any job instead of business was also investigated.

The survey and closed-ended multiple choice answer options (classifier types of measurement which questions) methods were applied in question. 1686 data were obtained in the evaluation questionnaire.

As a result of studies has had significant implications. Work has been shown to block the adoption of the lack of appropriate working conditions, occupational health and safety measures. Of the recommended minimum wage and job seekers are determined to make the application work below the minimum wage. It is seen that the rate is an important indicator as other social rights. Job seekers in the transportation conditions it was concluded that they experienced difficulties in transportation. Employers were seen on the qualifications of the person they are looking for quality. It has also been shown to be resistant against shift work job seekers. If there is a second person in the family is one of the employee's positive approach to work.

[6] Job and Vocational Cousellor, Denizli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency

REQUIRING SPECIAL POLICY GROUPS: WOMEN'S BUSINESS AND PROFESSIONAL CONSULTING SERVICES AND THE ROLE OF İŞKUR

Berna TÜTÜNCÜ[7]
Kadir GÖĞNE[8]

ABSTRACT

There is some groups which should be shown special interest in the case of Job and profession consultancy. These groups can be listed as; youth, women, the long-term unemployed, people with disabilities, social assistance recipients. This article; job and career counseling for women are discussed. This study; with 100 volunteers client registered to Bursa Provincial Department of Labour and Inegöl Services Center, questionnaire was administered by working face-to-face .There are studies on women's professional development, their specific. There is also to women throughout Turkey İŞKUR policies and protocols with other institutions and the public is given as an example: on the basis of İŞKUR connected to the office and service center Bursa Provincial Department of Labor and Employment Agency and Inegöl Services Center The studies are given to women.

Research Objectives is to determine the idea of women of clients registered to İŞKUR about business and professional services consulting on İŞKUR.

Method: With 100 volunteers client registered to Bursa Provincial Department of Labour and Inegöl Services Center, questionnaire was administered by working face-to-face . Clients' views and suggestions during questionnaire were recorded. The research data were collected through questionnaire form prepared by the researcher. In this form, was included questions for determine information about; socio-demographic characteristics of clients, the impact of career planning consultant, the adequacy of the time allotted to them, information about courses that are prepared by İŞKUR for women. The resulting data transferred to the computer, with the help of SPSS 13.0 statistical software was used to calculate domain scores.

Result: As a result of interviews of clients assigned to them, more than half were found to be satisfied their consultants. This courses which was started and driven consultants by İŞKUR see as an opportunity for themselves.

Keywords: Female client, business and vocational counseling, IŞKUR

[7] Job and Vocational Cousellor, Bursa Provincial Directorate of Labour and Employment Agency
[8] Job and Vocational Cousellor, Bursa Provincial Directorate of Labour and Employment Agency

THE STUDY OF EMPLOYERS UNANSWERED APPLICATION REACTIONS AFTER JOB SEEKERS INTERVIEW WITH CV

Emine KILINÇ[9]

ABSTRACT

Denizli Labour and Employment Agency Provincial Directorate of registered employer, the reasons for the failure to return to directing job seekers job openings has been investigated. Only one questionnaire is prepared for resarch.

Multiple-choice (six optional) and closed-ended questions method were applied in questionnaire study. Assessment questionnaire was administered to 715 employees.

According to the ranking of the survey response rates study was as follows:

The highest rates marked option "Open hiring unemployed people is not appropriate, but the application is received by the employer for the tray cv immediately to avoid the upset". CV was determined to create a pool of receipt of application. Application received for job seekers, it is determined that failure to do return-induced formation of open positions in the future Be closed and the open job positions demanding higher wages of the unemployed person has been found to be made back to the originating job seekers. The lowest rates in the survey answered that option was to give place to the job seeker's CV since the contact information.

[9] Job and Vocational Cousellor, Denizli Provincial Directorate of Labour and Employment Agency