

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK  
EDİNME VE İSTİHDAM SÜREÇLERİNDEKİ BAZI PROBLEM  
ALANLARI DOĞRULTUSUNDA İNCELENMESİ

NERGİZ AYDEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZİRAN, 2019

MUĞLA

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK EDİNME VE  
İSTİHDAM SÜREÇLERİNDEKİ BAZI PROBLEM ALANLARI  
DOĞRULTUSUNDA İNCELENMESİ

NERGİZ AYDEMİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsünce  
“Yüksek Lisans”  
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 28.06.2019

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞEKER

Jüri Üyesi: Prof. Dr. İzzet GÖRGEN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Feyyaz KARACA

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL

HAZİRAN, 2019

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 24/05/2019 tarih ve 289/1 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin (24/7) maddesine göre, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Nergiz AYDEMİR'in "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Edinme ve İstihdam Süreçlerindeki Bazı Problem Alanları Doğrultusunda İncelenmesi" başlıklı tezini incelemiş ve aday 28.06.2019 tarihinde saat 11:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra .60. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorular sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine ..... ile karar verilmiştir.



Prof. Dr. Hasan ŞEKER

Tez Danışmanı



Prof. Dr. İzzet GÖRGEN

Üye



Doç. Dr. Feyyaz KARACA

Üye

## ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Edinme ve İstihdam Süreçlerindeki Bazı Problem Alanları Doğrultusunda İncelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
- Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
- Bu tezde sunulan çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 28 / 06 / 2019

  
NERGİZ AYDEMİR

*Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.*

## ÖZET

### MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK EDİNME VE İSTİHDAM SÜREÇLERİNDEKİ BAZI PROBLEM ALANLARI DOĞRULTUSUNDA İNCELENMESİ

**NERGİZ AYDEMİR**

**Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ŞEKER**

**Haziran 2019, 80 sayfa**

Bu çalışmada, meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslek edinme ve istihdam edilme süreçlerinin, bazı problem alanları doğrultusunda incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırmaya konu olan olay nitel araştırmaya dayandırılarak, süreç içerisinde görüşme tekniği ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır.

Bu süreçte, danışan portföylerinden araştırmaya uygun olarak seçilmiş gönüllü kişiler, iş ve meslek danışmanlığı sürecine davet edilmiş ve kendileri ile görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca, ‘Gençler İçin, Meslek Seçiminin Önemi’ isimli seminerlerden elde edilen sonuçlar, görüşmeler ile sentezlenmiştir. Çalışma grubundaki meslek yüksekokulu öğrencilerine açık uçlu sorulardan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketteki açık uçlu sorular, araştırmanın problemine ilişkin bilgileri toplamaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Çalışmaların sonucunda ortaya çıkan, meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslek edinme ve iş arama sürecinde yaşadıkları problemler; meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimine yönelik görüşleri, araştırma kaynakları, mesleği ile ilgili iş olanaklarının farkındalığı, uygulanan eğitimin kalitesi, coğrafik olarak kentin arz ve talep değişkenleri başlıkları altında toplanmaktadır. Bu problem başlıkları, ilgili bölümlerin öğretim görevlileri ve işverenlerce değerlendirilmiştir. Öğrencilerin bilinçli tercih yapmamaları, ailenin eksik ve yanlış yönlendirmeleri, lise eğitim öğretim süreçlerindeki problemler, meslek yüksek okullarının olanaklarının kısıtlı olması, öğretim görevlilerinin ders

tutumları, pratik eğitimlerin azlığı, yabancı dil eğitimine ağırlık verilmesi gerekliliği, öğrencilerin beceri ve yeteneklerine göre yönlendirilerek ülkedeki ara eleman ihtiyacının sağlıklı bir şekilde karşılanması öğretim görevlilerinin ve işverenlerin öne çıkan görüşleri arasındadır.

Meslek yüksekokulu dersleri incelendiğinde programda çok sayıda dersler içinde mesleki yönlendirme - danışmanlık hizmetleri ve iş dünyasını tanımaya yönelik derslerin yer almadığı görülmekte olup; mesleki yönlendirme ve iş dünyasını tanımaya yönelik ders programları oluşturulabilir. Ayrıca, Türkiye İş Kurumu' nda çalışan iş ve meslek danışmanlarının okul rehber öğretmenleri ile birlikte tüm eğitim öğretim kademelerindeki öğrencilere yönelik oluşturacakları eylem planları çerçevesinde periyodik olarak öğrencilerle daha etkin görüşmeler ve toplantılar yaparak mesleki danışmanlık hizmetleri hakkında yapılan bilgilendirmeler artırılabilir. İş-Kur kaynak ve olanaklarının bu konuda daha etkin ve yoğun olarak kullanılması ile bu açıklık önemli ölçüde giderilebilir.

**Anahtar kelimeler:** İş, meslek, kariyer, işgücü piyasası, iş ve meslek danışmanlığı

## **ABSTRACT**

### **THE VIEWS ON VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS SOME PROBLEM AREAS IN OCCUPATIONONAL EMPLOYMENT PROCESSION**

**NERGİZ AYDEMİR**

**Master Thesis, Department of Educational Science**

**Supervisor: Prof. Dr. Hasan ŞEKER**

**June 2019, 80 pages**

In this study, it is aimed to examine the process of acquiring and employing vocational school students according to some problem areas. Descriptive method was used in the research. Based on the qualitative research, qualitative data collection methods such as interview technique and document analysis were used in the process.

In this process, volunteers selected from the client portfolios in accordance with the research were invited to the job and vocational counseling process and interviews were conducted with them. In addition, the results of the seminars ‘The Importance of Choosing a Career for Young People sentez were synthesized through interviews. A questionnaire consisting of open-ended questions was applied to the vocational school students in the study group. The open-ended questions in the questionnaire were prepared to gather information about the problem of the research. As a result of the studies, the problems experienced by vocational high school students in the process of obtaining a job and job search; The opinions of vocational high school students about the choice of profession, research resources, awareness of job opportunities related to their profession, quality of education applied, geographic supply and demand variables of the city are collected under the headings. These problem headings were evaluated by the instructors and employers of the related departments. Students do not make conscious choices, the family's incomplete and misleading, problems in high school education process, limited

opportunities of vocational high schools, the attitudes of lecturers, the lack of practical training, the necessity of focusing on foreign language education, the students need to be guided according to their skills and abilities. healthy meeting among the prominent opinions of faculty and employers.

When the vocational high school courses are examined, it is seen that there are no vocational orientation - counseling services and courses aimed at getting to know the business world. vocational orientation and business-oriented course programs can be created. Moreover, Turkey Business Council 's working in business and professional counselors can be increased by school guidance counselors, along with all the training more effective meetings periodically with the students in the framework of the action plan will create for students in teaching positions and disclosures made about professional consulting services by making meetings. This openness can be eliminated to a great extent by using İş-Kur resources and opportunities more effectively and intensively.

**Keywords:** Job, job, career, labor market, job and career counseling



## ÖNSÖZ

Gençler arasında işsizliğin giderek artması, hem bireysel hem de toplumsal olarak dinamik nüfus potansiyelinin kaybedilerek ülke ekonomisinde ciddi kayıpların oluşması sebebi ile yapılmış olan bu çalışmanın gençler üzerinde farkındalık yaratmasını umuyorum.

Ayrıca, araştırma sürecinde yakın ilgi ve desteğini esirgemeyen, araştırmanın tüm aşamalarında yardımcı olan ve katkı getiren değerli hocam Prof. Dr. Hasan ŞEKER' e, kurum içerisinde yapmış olduğum sistemli çalışmalara izin veren Şube Müdürüm Levent KARATAŞ' a, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına, Milas Meslek Yüksekokulu' nda çalışmama destek veren öğrencilere ve öğretim elemanlarına, maddi ve manevi desteklerini üzerimden hiç eksik etmeyen annem Şerife ÇAMOĞLU, babam Yılmaz ÇAMOĞLU' na ve her daim yanımda olan hayat arkadaşım Kerim AYDEMİR' e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xiv
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xv
EKLER DİZİNİ .....	xvi

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

1. Giriş .....	1
1.1. Meslek Yüksekokullarının (MYO) Amaçları .....	3
1.1.1. Milas MYO; Mimarlık ve Şehir Planlama, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümlerinin Amaçları .....	4
1.1.1.1. Mimarlık ve şehir planlama bölümü .....	4
1.1.1.2. Muhasebe ve vergi uygulamaları bölümü .....	4
1.1.1.3. Otel lokanta ve ikram hizmetleri bölümü .....	5
1.2. İş.....	5
1.2.1. İşsizlik.....	5
1.2.1.1. Türkiye' de işsizlik .....	6
1.2.2. İstihdam .....	6
1.3. İşgücü Piyasası (İP) Bilgi Sistemi .....	7
1.3.1. İP' i Etkileyen Unsurlar .....	7
1.3.1.1. Ekonomik veriler .....	7
1.3.1.2. Nüfus göstergeleri .....	9
1.1.1.3. Eğitim göstergeleri .....	11
1.4. Meslek.....	12
1.4.1. Meslek Seçimi .....	12
1.4.1.1. Kendini tanıma .....	13
1.4.1.2. Meslekleri tanıma .....	13

1.4.1.3. Karar verme .....	15
1.5. Kariyer .....	15
1.6. Özgeçmiş (CV) Hazırlama Teknikleri .....	16
1.6.1. Özgeçmiş Çeşitleri .....	17
1.6.1.1. Kronolojik özgeçmiş .....	17
1.6.1.2. Fonksiyonel özgeçmiş .....	19
1.6.1.3. Karma özgeçmiş .....	20
1.7. Genel Amaç ve Alt Amaçlar .....	21
1.8. Araştırmanın Önemi .....	21
1.9. Araştırmanın Sayıltıları .....	22
1.10. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	22
1.11. Tanımlar .....	22

## **BÖLÜM II**

### **KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

2.1. Kuramsal Çerçeve .....	24
2.2. İlgili Yayın ve Araştırmalar .....	28
2.2.1. İlgili Yurt Dışı Araştırmalar .....	28
2.2.2. İlgili Yurt İçi Araştırmalar .....	29

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Modeli (Deseni) .....	32
3.2. Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu .....	32
3.3. Verilerin Toplanması .....	33
3.4. Veri Toplama Araçları .....	33
3.5. Verilerin Analizi .....	35

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular .....	36
--	----

## **BÖLÜM V**

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

5.1. Araştırmanın Alt Problemlerine Yönelik Tartışma, Sonuç ve Öneriler .....	51
5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler ....	51
5.1.2. İkinci ve Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler.....	53
5.1.3. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler	55
KAYNAKÇA.....	57
EKLER.....	60
ÖZGEÇMİŞ .....	80

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1.1.</b> Muğla İli Yatırım Teşvikleri, 2012.....	8
<b>Tablo 1.2.</b> Muğla İli Kamu Yatırımları, 2013.....	9
<b>Tablo 1.3.</b> Muğla İli Yerleşim Yeri Bazında Nüfus Bilgileri, 2018.....	10
<b>Tablo 1.4.</b> Cinsiyete Göre Yerleşim Yeri bazında nüfus bilgileri, 2018.....	11
<b>Tablo 1.5.</b> Muğla İli Yaş Gruplarına Göre Nüfus, 2018.....	11
<b>Tablo 4.1</b> MYO Öğrencilerinin Mesleki Yönlendirme ve Danışmanlık Hizmetleri Hakkındaki Görüşleri.....	37
<b>Tablo 4.2.</b> İş, Meslek ve Kariyer Kelimelerinin Anlamları.....	38
<b>Tablo 4.3.</b> Meslekler Hakkında Araştırma Kaynakları.....	40
<b>Tablo 4.4.</b> Mesleği ile ilgili İş Bulmaya Yönelik Görüşler.....	42
<b>Tablo 4.5.</b> Okunulan Şehrin, Mesleği Destekleyici Olanakları.....	43
<b>Tablo 4.6.</b> Üniversitenin, Eğitim – Öğretim Sürecinin Meslek Edinmeye Katkısına Yönelik Öğrenci Görüşleri.....	45
<b>Tablo 4.7.</b> Gençlerin İstihdam Süreçlerinde Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri.....	49

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.6.1.1. Kronolojik Özgeçmiş Örneği .....	18
Şekil 1.6.1.2. Fonsiyonel Özgeçmiş Örneği .....	19
Şekil 1.6.1.3. Karma Özgeçmiş Örneği .....	20

## KISALTMALAR DİZİNİ

**MYO:** MESLEK YÜKSEK OKULU

**İP:** İŞGÜCÜ PİYASASI

**İMD:** İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

**ILO:** ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

**TİP:** TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI

**TÜİK:** TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

## EKLER DİZİNİ

Ek 1.1. Öğrencilere Uygulanan Soru Formu.....	61
Ek 1.2. İşverenlere Uygulanan Bilgi Formu.....	62
Ek 1.3. 2019 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması İşyeri Bilgi Formu.....	63
Ek 1.4. Uygulama İzni .....	68



## BÖLÜM I

### GİRİŞ

İşsizlik, hayatımız içerisinde sosyal çevre edinilememesi, ailelerin dağılması, yoksulluk, suç oranlarının artması ve hatta bireyin intihar edebilmesine sebep olabilecek tehlikeli bir husustur. Bu sebeple işsizlik, neden ve sonuçlarıyla yalnızca ekonomik bir olgu olarak değil, sosyal psikolojik bir problem olarak ele alınmalıdır. İşsizliğin, yaratabileceği sosyal çözülme ve bozulmanın önemini değerlendirilmesi ve işsizlerin yaşadığı problemlerin daha sürekli bir hal almadan çözülmesi gerekmektedir.

İstihdamın eğitim boyutu ile değerlendirildiğinde; günümüzde hızla değişen üretim ilişkileri yapısında, istihdam ve eğitimin ilişkisi boyut değiştirmektedir. İşgücü piyasasının (İP) mevcut ve gelecekteki beklentisini nicel ve nitel olarak karşılayacak işgücü temini, istihdam yaratmak kadar önemlidir. Doğru planlama yapılamamasından dolayı değerlendirilemeyen nitelikli işgücü, sadece bireysel değil toplumsal sıkıntılarında kaynağını oluşturur. İş yaşamına dahil edilecek bireylerin nitelikleri ve sayıları ile bu bireyleri çalışma yaşamına kazandıracak olan eğitim sisteminin kontenjan ve müfredat açısından, İP' in ihtiyacını gözeterek tasarlanması önemlidir. Bu gereksinimi karşılamak için, günümüzde entegre bir İP bilgi sistemi kurulum çalışmaları yapılmaktadır. Çalışmaların özünde, İP' e dâhil olan bireylerin cinsiyet, meslek dalı, eğitim düzeyi temellerinde gruplandırılması yer alır. Bu grupların değerlendirilmesi ile ortaya çıkan veriler, eğitim planlaması için, özellikle yükseköğretimde okul, bölüm ve kontenjan hesaplamalarına kaynak oluşturur. İP bilgi sistemi içerisinde değerlendirilen ekonomik durum ve ihtiyaçlar aslında eğitim sisteminin gerekli nitelik ve niceliği üretebilmesi için verilen hedefler dâhilindeki planlarının alt yapısını oluşturur. Ancak eğitim planlaması sadece çalışabilir nüfus göz önüne alınarak yapılmaz (Kellezevir, 2017).

2015 yılında tamamlanan, temel politika eskenleri içerisinde de önemli bir yeri olan eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi adına, ilk olarak erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinlikler kazandırılması ve genel ve mesleki eğitimin kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu noktada Milli Eğitim Bakanlığı; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumları ve Meslek Kuruluşları ile işbirliği yaparak, mesleki ve teknik eğitim veren özel okulların desteklenmesi ve yenilerinin açılabilmesi amacıyla özel sektör finansal olarak teşvik edilmelidir. Bu çalışmalar, istihdam ve eğitim dengesi kurulup uyum sağlanabilmesine katkı getirebilecektir.

Türkiye’ de ekonomik alt yapının değerleri baz alınarak işsizliğe yönelik projelerin ivedilikle, uygulanabilir ve sürdürülebilir halde hayata geçirilmesi, istihdamı artırıcı biçimde gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. 1990 sonrası ortaya çıkan ekonomik yapının ve bu yapıda meydana gelen büyümenin işsizliğe çözüm üretmeyeceği görüşü oldukça yaygındır. Büyümenin istihdamı arttırabilmesi için hem bu yapıda ciddi değişikliklere gidilmesi hem de istihdam kapasitesinin yüksek olan sektörlerin büyük ölçüde büyümenin gerçekleştirildiği sektörler haline getirilmesi gerekmektedir (Özdemir, Ersöz, Sarıoğlu, 2006).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 49. Maddesinde yer alan ifade “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir” demekte ve “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” şeklindedir. Öyleyse devletin görevlerinden biri de, çalışma hakkına sahip işsizleri korumak ve işsizliğin önüne geçmektir. Bu amaçla, işsizlik sigortaları mevcuttur. Ancak işsizlik sigortası kuralları, artan maliyetlerinde sebebiyle herkese eşit sağlanamamaktadır ve pek çok ülke için probleme dönüşmüştür. Gökbunar, Özdemir ve Uğur (2008) da yapmış oldukları çalışmada görülmektedir ki 21. yüzyılda “Refah Devleti” anlayışı gerekliliği ortadadır. Refah Devlet politikalarının uygulanabilirliği, devletlerin geliri ile refah düzeyde yapılan harcamalar arasındaki ilişkiye bağlıdır. Dolayısıyla, küreselleşmenin hızla arttığı günümüzde bu yeni devlet anlayışı, belki eskisi kadar cömert olmayacak, fakat süreç içerisindeki mağdurlar 20. yüzyılın son çeyreğine kadar sahipsiz de bırakılmayacaklardır. Toplumunu oluşturan en küçük yapı bireydir. Bireyler arasındaki dayanışmanın korunması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu olgunun korunup, geliştirilemediği takdirde, yüksek vergileri ve diğer katkıları ödemek zorunda

olan mükelleflerin isteksizliğine neden olabilecek ve ülkenin daha da çıkılmaz bir krize girmesine yol açabilecektir. Sonuç olarak, Türkiye’de işsizliğe yönelik önlemleri ve yardımları içeren hizmetlerin daha rasyonel ve etkin bir biçimde sağlanması gerekmektedir.

Sosyal devlet çatısı altında yaşamının gereği olan çalışma hakkı için çalışacak güç ve yeterlilikte olanların istihdamını arttıracak politikalar uygulanmalıdır. İşsizlik probleminin çözümünde kısa süreli ve geçici önlemler olarak değil; kalıcı ve uzun süreli çözümlerin getirilmesi, özellikle de İP’ den ve toplumdan dışlanmış kesimlerin istihdamına yönelik iş imkânlarının geliştirilmesi doğrultusunda çalışmaların yapılması önem taşımaktadır.

İşsizlik oranlarının yükseldiği bu dönemlerde, ortaya çıkan olumsuzlukları ortadan kaldırmada hem devlet adına Türkiye İş Kurumu’ nun hem de özel istihdam bürolarının çalışma sistemi ağırlaşmaktadır. İşsizlerin, iş hayatlarına dahil eylem planı hazırlamak adına yardım alabileceği danışmanlık hizmetleri bu kurumlarca verilmektedir. Sadece işsizlerin değil, daha iyi şartlarda iş arayanların, meslek edinmek isteyenlerin de başvurabileceği iş ve meslek danışmanlığı (İMD) faaliyetleri yürütülmektedir. Tüm bu çalışmalar, bu kişilerin sosyal – psikolojik anlamda hayata dahil edilebilmeleri için yapılmaktadır. Bu yöntemler; istihdamdaki verimliliğin artırılması, ülkenin kalkınması için önem arz etmektedir. Güçlü bir ekonominin vazgeçilmez unsurlarından biri de nitelikli iş gücüne sahip olmaktır. Nitelikli iş gücüne ulaşabilmenin temel adımı ise doğru şekilde planlanmış mesleki eğitim basamaklarıdır (Ulus, Tuncer ve Sözen, 2015). Bu eğitim basamakları içerisinde meslek yüksekokulları (MYO) önemli bir yer tutmaktadır.

### **1.1. Meslek Yüksekokullarının (MYO) Amaçları**

MYO’ ların kuruluş amacı; değişen koşullara uyum sağlayan, analitik düşünme yeteneğine sahip, sorumluluklarını bilgisi ve yetenekleri ile şekillendirerek hayata geçirebilen, sosyal, mesleki gelişmeleri takip eden, vasıflı ara eleman yetiştirmektir.

Bu bağlamda MYO’ ların oluşturulma sebebi, eğitim aracı ile üstlendiği toplumsal işlev ve sorumluluklardır. Hemen hemen her ilde bulunan MYO’ ları, buldukları yerleşim birimlerde toplumsal, ekonomik ve kültürel gelişimine katkı sağlar. Aynı zamanda

bulunduğu kentte yerel piyasalar ile kuracağı işbirliği ve koordinasyonla, insanların kendilerini geliştirmesine, yerel siyasetin gelişmesine vb. pek çok noktada önemli katkılarda bulunabilmektedir. MYO' ların bahsedilen bu sorumluluklarını yerine getirebilmesi için kent ierisinde ki tüm sosyal dinamikler ile planlı ve programlı bir etkileşime girmesi; kurum imajında saygın, güvenilir, özerk ve yaratıcı duruşunu oluşturması ve koruması gerekmektedir (Örs, 2003).

Aşağıda, araştırma grubunda bulunan öğrencilerin öğrenim gördüğu MYO bünyesindeki programlara genel olarak bakılmaktadır. Bu yüksekokullar alışma grubumuzda bulunan öğrencilerin devam ettiği programlardandır.

### **1.1.1. Milas MYO; Mimarlık ve Şehir Planlama, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Otel Lokanta ve İkrım Hizmetleri Bölümlerinin Amaları**

#### *1.1.1.1. Mimarlık ve Şehir planlama bölümü*

Programın amacı, sunduğu hizmetlerin toplumsal, kültürel ve ekonomik refaha dönüştürülmesinde öncülük etmek olup; öğrencisi, alışanı başta olmak üzere tüm paydaşlar için sürekli ekim merkezi olan bir program olmaktır. Program mezunları başta restorasyon alışması yapan kamu kurumları ve özel kuruluşlar olmak üzere tüm özel mimari proje izimi yapan büro ve şirketler, inşaat şirketleri, belediyeler, müzeler vb. yerlerde istihdam edilmektedirler (<http://sehirplanlama.mu.edu.tr/tr/mimari-restorasyon-programi-1251>).

#### *1.1.1.2. Muhasebe ve vergi uygulamaları bölümü*

Bu programın amacı muhasebe alanında alışacak nitelikli eleman yetiştirmektir. Öğrencilere temel iş ve finansal uygulamalar hakkında bilgi verilir. Sektördeki son gelişmelere uygun olarak eğitim yapılır. Müfredat matematik ve istatistik, bilgisayar teknikleri, muhasebe uygulamaları ve vergilendirme gibi konuları kapsar. Mezunlar kamu/özel kurumların muhasebe bölümlerinde alışabilirler veya kendi işlerini

kurabilirler (<http://milasmvu.mu.edu.tr/tr/muhasebe-ve-vergi-uygulamalari-programi-7914>).

### *1.1.1.3. Otel, lokanta ve ikram hizmetleri bölümü*

Bu programın amacı, otel ve seyahat işletmelerinde, catering şirketleri, turistik alışveriş merkezleri, ya da seyahat acentalarında çeşitli alt kademe yönetim pozisyonları için öğrencileri hazırlamaktır. Programın müfredatı, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda oda hizmetleri, restoran-bar hizmetleri, ön büro hizmetleri ve orta seviyede yönetimsel beceriler gibi mesleki bilgi ve pratik becerileri geliştirmek üzere hazırlanmıştır. Bu program dinamik, kültürlü ve dışadönük bireyler için uygundur. Öğrenciler minimum 30-günlük stajı bir sektör kuruluşunda tamamlamak zorundadır (<http://milasolh.mu.edu.tr/tr/turizm-ve-otel-isletmeciligi-programi-7930>).

## **1.2. İş**

İş, belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. İş mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmaya konulmasıdır (Usluer, 2005). İş, kişinin ortaya koyduğu bir faaliyettir. Bu noktada, İş kavramı insan gerekliliği açısından psikolojik, ekonomik ve sosyolojik önem taşımaktadır. Kavrama psikolojik açıdan bakıldığında, birey ile görev arasındaki ilişki ortaya çıkar. İş hayatı ile bireysel özelliklerinin uyum sağlaması bu noktada önemlidir. Kavram ekonomik yaşama göre incelendiğinde, bir geçim kaynağıdır. Ekonomik varlığın temelini oluşturur. Kavram sosyolojik açıdan incelendiğinde ise, kişinin diğer bireylerle olan ilişkisini hiyerarşik bir düzen haline getirdiği gözlenmektedir (Abacı, Aras, Atay, Balcı, Bayraktaroğlu, Bayram, Bozkurt, Çelik, Çolakoğlu, Demir, Dural, Erdal, Erdoğan, Kaya, Kaya, Okur, Okutan, Özcan, Özdemir, Özdevecioğlu, Şenkal, Şirin, Taşkıran, 2011).

### **1.2.1. İşsizlik**

İş kavramının bireylerce faaliyete geçirilememesi pek çok sosyal problemlerin temelini

oluşturduğu bilinmektedir. Ekonomik krizler ve bu krizlerin etkileri artık sadece iktisatçıların değil sosyolojik, psikolojik alt yapılara sahip hemen hemen tüm sosyal bilimcilerin de konusu haline gelmiştir. Çalışmanın yalnızca para kazanmak amacıyla yapılmadığı, aynı zamanda kişinin kendini gerçekleştirme, içinde bulunduğu topluma aidiyet duygunu hissetmesini sağlayan bir olgudur. İşsizlik ise, bu olumlu duyguların yaşanmamasına ve hatta bireyin kendine ve topluma karşı nefret duymasına neden olan bir durumdur.

### *1.2.1.1. Türkiye' de işsizlik*

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, ülkemizde ki işsizlik oranı Aralık 2018' de bir önceki yılın aynı ayına göre kıyaslandığında 3,1 puan artarak yüzde 13,5' e yükselmiştir. Bu dönemde işsiz sayısı 1 milyon 11 bin kişilik artışla 4 milyon 302 bin kişi olarak kayıtlara geçmiştir. İşsizlik oranı Aralık 2018' de bir önceki aya göre 1,2 puan artmış olup; Tarım dışı işsizlik oranı ise 3,3 puanlık artışla yüzde 15,6 olarak kayda alınmıştır. Söz konusu ayda 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 5,3 puan yükselerek yüzde 24,5 olmuştur. İşsizlik oranı, 15-64 yaş grubunda ise 3,1 puan artışla yüzde 13,7 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye' de istihdamın artmasına rağmen işsizlik azalmadı. Ülkedeki toplam işsiz sayısı 3.8 milyona yükseldi. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütünde kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke ise Türkiye oldu.

### **1.2.2. İstihdam**

İstihdam, çalışabilecek güç ve yeterlilikte olan kişilerin çalıştırılmasıdır. İstihdam kavramı; ülke ekonomilerinde, üretim elemanlarının var olan gelişmişlik seviyelerine göre hangi oranlarda kullanıldığını ifade eder. İstihdam, kavram olarak dar ve geniş istihdamlar üzerine iki şekilde değerlendirilir. Dar istihdamda, sadece çalışanların üretim sürecinde ki roller incelenirken; Geniş istihdam ise çalışanların yanı sıra sermaye, toprak gibi tüm üretim faktörleri ele alınır.

### 1.3. İşgücü Piyasası (İP) Bilgi Sistemi

İş yaşamının talep ettiği bilgi ve becerilerin eğitim sürecinde kazandırılması; mesleki ve teknik eğitim okullarından mezun olan bireylerin İP' nda yer alabilmesi için önem arz etmektedir. İnsan gücünün ekonomik veriler, nüfus göstergeleri, eğitim göstergeleri ve bu başlıkların altında meslek, yaş, cinsiyet, coğrafi bölge gibi kısımlarla bilinmesi ve bu verilere dayalı gelecek durum öngörülerinin oluşturulması ülkeler adına oldukça önemlidir. Bu çalışmaların gerçekleştirilmesi için İP bilgi sistemi kurulmalıdır (Kellezevir ve Çakır, 2018).

#### 1.3.1. İP' i Etkileyen Unsurlar

Bu verilerin büyük bir kısmı bölgesel veri setinden elde edilebilir. Bölgesel veri seti illerin sosyo-ekonomik yapılarına göre gruplara ayrılmış olsa da, illerin gelişmişlik seviyeleri birbirinden farklı olabilmektedir.

Muğla ili Milas – Bodrum ilçelerinin sosyo ekonomik gelişmişlik sıralamasında 8. sırada yer almaktadır.

##### 1.3.1.1. Ekonomik veriler

İlin Türkiye ekonomisi içerisindeki yerini belirlemede kullanacak ekonomik büyüklüklerden birisi bölgesel gayri safi katma değer rakamıdır. Bir bölgedeki yerleşik ekonomik birimlerin belli bir dönemde bu bölgedeki ekonomik faaliyetleri sonucunda ürettikleri mal ve hizmetlerin değerlerinden, bu üretimde bulunabilmek için kullandıkları mal ve hizmetler değerlerinin çıkarılması sonucunda elde edilen değerlerdir.

Tablo 1.1.

*Muğla İli Yatırım Teşvikleri, 2012*

2012 Yılında Düzenlenen Muğla İli Yatırım Teşvik Belgeleri			
Sermaye Türü	Yatırım Teşvik Belgesi Sayısı	Sabit Yatırım Tutar (Milyon TL)	Sağlanan İstihdam
Yerli	52	533	1839
Yabancı	5	62	191

Kaynak: Ekonomi Bakanlığı 2012, akt. Muğla İŞKUR İşgücü İşgücü Piyasası Analizi Çalışması 2013.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi Muğla ilinde 2012 yılında 52 yatırım teşvik belgesi verildi. Yatırım tutarının 533 milyon lira olduğu ve 1839 kişinin istihdam edildiği görülmektedir.

Muğla ilinde sektörlere göre yatırım teşviklerine bakıldığında en fazla yerli ve yabancı sermaye sabit yatırımın hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir. Bu durum ilin turizme yönelik olarak çalışma faaliyetlerinin çok geniş yer kaplamasıyla yakından ilişkilidir. En az yerli ve yabancı sermaye sabit yatırım toplamı tarım sektöründedir. Organik tarımı desteklemek adına bölgedeki tarım teşviklerinde yıllar ilerledikçe artış görülmektedir. Enerji sektöründe 14 milyon lira yatırım yapılmasına karşın istihdam üretilmemiştir.



Tablo 1.2.

*Muğla İli Kamu Yatırımları, 2013*

2013 MUĞLA İLİ KAMU YATIRIMLARI	
SEKTÖR	TOPLAM TUTAR (BİN TL)
KONUT	1340
ENERJİ	31 347
DİĞER KAMU HİZMETLERİ	40 605
EĞİTİM	40 569
TARIM	36 155
HABERLEŞME	19 020
MADENCİLİK	787
TURİZM	16 165
SAĞLIK	18 650
TOPLAM	204 638

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı 2013, Akt. Muğla İŞKUR İşgücü İşgücü Piyasası Analizi Çalışması 2013.

Muğla kamu yatırımlarının farklı sektörlerde yoğunlaştığı bilinmektedir. Son yıllar göz önüne alındığında ulaştırma-haberleşme sektörünün payının çok fazla olmasının esas nedenleri arasında Türkiye genelinde yapılan duble yol çalışmaları ve iller bazında havaalanlarının işlevselliğinin artırılması amacıyla yenileme çalışmalarının yapılması ve hızlı tren projelerinin uygulamaya konulması vb. sebeplerden her geçen yılda kamu yatırımları içindeki payı yükselmektedir.

#### 1.3.1.2. Nüfus göstergeleri

Çalışma hayatı, nüfusun göç durumu ile istihdam ve işsizliği direkt etkiler ve bu durum İP' in şekillenmesinde rol oynar.

Çalışma, Milas – Bodrum ilçeleri baz alındığı için, bu ilçelerde ki nüfus göstergeleri

hakkında bilgi verilecektir.

TÜİK' in, adrese dayalı nüfus kayıt sistemindeki son verilerine göre, Muğla' nın ilçeleri arasında en fazla nüfusa sahip 3' üncü ilçe Milas' tır. Milas'ın 2018 nüfusu, 139 bin 446 olarak belirlendi. Milas'ta yıllık nüfus artış hızı binde 23,83 olarak belirlenirken; 2017 yılında 136 bin 162 kişi olarak belirlenen Milas nüfusu 31 Aralık 2018 tarihli son verilere göre 139 bin 446 kişi oldu. Milas, toplam nüfusun yüzde % 14,41' ini oluşturuyor. Milas'ta 2017-2018 yılları arasında 3 bin 284 kişilik artış yaşandı. Muğla'da en fazla nüfusa sahip olan ilçe 171 bin 850 kişiyle Bodrum olmuştur. TÜİK'in verilerine göre 2017 yılında 938 bin 751 kişi olan Muğla nüfusu, 2018 yılında 967 bin 487 kişi oldu. 967 bin 487 ile Muğla nüfus bakımından Türkiye' nin 24. ili' dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018).

Tablo 1.3.

*Muğla İli Yerleşim Yeri Bazında Nüfus Bilgileri, 2018*

İlçe Adı	Erkek	Kadın	Ölçüm bazında
Muğla (Kavaklıdere)-1958	5.503	5.395	10.898
Muğla (Datça)-1266	11.398	10.863	22.261
Muğla (Ula)-1695	12.726	12.568	25.294
Muğla (Köyceğiz)-1488	18.328	18.061	36.389
Muğla (Dalaman)-1742	22.102	19.249	41.351
Muğla (Yatağan)-1719	22.622	22.318	44.940
Muğla (Ortaca)-1831	24.216	24.157	48.373
Muğla (Seydikemer)-2090	32.346	29.900	62.246
Muğla (Marmaris)-1517	49.805	44.442	94.247
Muğla (Menteşe)-2089	56.780	55.667	112.447
Muğla (Milas)-1528	70.645	68.801	139.446
Muğla (Fethiye)-1331	79.319	78.426	157.745
Muğla (Bodrum)-1197	87.350	84.500	171.850

Kaynak: <http://mugla.gov.tr/2018-yili-adrese-dayali-nufus-kayit-sistemi-mugla-sonuclari>

Tablo 1.4.

*Cinsiyete göre yerleşim yeri bazında nüfus bilgileri, 2018*

İl ve İlçe Merkezleri			
	Toplam	Erkek	Kadın
Muğla	967 487	493 140	474 347

Kaynak: TÜİK 2018, Akt. Muğla İŞKUR İşgücü İşgücü Piyasası Analizi Çalışması 2013.

Muğla nüfusunun %50,97'sini (493140 kişi) erkekler, %49,03'ünü (474347 kişi) ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 1.5.

*Muğla İli Yaş Gruplarına Göre Nüfus, 2018*

YAŞ GRUBU	TOPLAM	ERKEK	KADIN
0 – 14	176.625	91.235	85.390
15 – 24	123.636	61.231	62.405
25 – 39	216.823	111.203	105.620
40 – 54	218.555	112.542	106.013
55 – 64	114.845	58.198	56.647
65 +	117.003	54.490	62.513
TOPLAM	967.487	493.140	474.347

Kaynak: <https://www.nufusu.com/il/mugla-nufusu>

Tablo 1.5. deki sonuçlar değerlendirildiğinde genç ve çalışabilir yaştaki nüfusun çok olduğu görülmektedir. Bu da; Muğla ilinin, dinamik bir nüfus yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

### 1.3.1.3. Eğitim göstergeleri

Teknolojik gelişmeler çalışma hayatını etkiler ve hatta biçimlendirir. Bilgi ve teknolojinin bu kadar ilerlemesinin doğal sonuçlarından biri de istihdam alanını yapısal olarak dönüştürmesidir. Gelişmiş ülkelerde görülmektedir ki, istihdam alanında hizmet ve bilgi

başrol oynamaktadır. Meslek edinme noktasında gerekliliği yadsınamayan eğitimin ekonomik gelişmelere katkısı büyüktür. Eğitim süreci içerisinde işgücüne gerekli formasyonun sağlanması yönündeki talebin artması bu katkı sebebiyledir. Gelişmekte olan ülkelerde teknolojik gelişmelere ayak uydurmak gelişmiş ülkelere göre daha zordur. Eğitimli bireylerden oluşan işgücüne sahip olunmaması gelişmekte olan ülkeleri ucuz işgücü kullanımına yönlendirir. Günümüz dünyasında ise teknolojinin kullanılabilirdiği nitelikli işgücüne gereksinim duyulmaktadır. Bu sebeple, kesinlikle İP' de yer alan yeni istihdam alanlarına uyum sağlanması açısından geliştirilecek politikaların eğitim politikalarıyla birlikte ele alınıp; uygulamaya geçirilmelidir (İçli, 2001).

#### **1.4. Meslek**

Meslek, belirli bir öğrenim ve tecrübe sonunda kazanılan bilgi ve beceriler yoluyla, belirli çalışma kurallarına uyularak yapılan çalışmalardır (Şenatalar, 1978).

Meslek seçimi kişinin hayatında önemli bir yere sahiptir. Seçilen meslek, kişinin devamlılığı olan bir iş hayatının olup olmayacağını, iş yaşamında birlikte olacağı insanları seçebilmesi adına yaşayacağı ortamı, ne kadar para kazanacağı, işini severek yapıp yapamayacağı gibi pek çok iş unsurunu belirler (Akova, 2008).

##### **1.4.1. Meslek Seçimi**

Meslek seçimi, bireylerin vermiş oldukları en önemli kararlar arasında yer alır. Genellikle bu seçim aşamasında iki soru üzerinde düşünülür.

- Hangi meslekte daha çok para kazanabilirim?
- Hangi meslekte daha az çalışırım?

Bu kadar önemli bir karar için bu iki soruya cevap aramak doğru değildir.

Meslek seçiminde önemli olan, mesleki doyum noktasına ulaşılmasıdır. Mutsuz yapılan işlerde bir süre sonra kişi tükenmişlik duygusuna kapılır. Bu da kişiye hem sosyo ekonomik hem de psikolojik olarak zarar verir.

Sağlıklı bir mesleki karar sürecinin 3 aşaması vardır:

- 1- Kişinin yeteneklerini ve değerlerini bilmesi,
- 2- Meslekleri tanınması,
- 3- Kişinin kendi özellikleriyle mesleklerin özelliklerini karşılaştırarak doğru seçim yapabilmesidir.

#### *1.4.1.1. Kendini tanıma*

Bir insanın kendisine uygun mesleği seçebilmesi için öncelikle kişisel özelliklerini ve değerlerini doğru bir şekilde ortaya koyması gerekmektedir.

Ergenlik dönemindeki gençler kendisini tanımakta güçlük çeker. Bu güçlük, gelişimin devam etmesi sebebiyle ve de gencin kendi istek, beklenti, ilgi ve yeteneklerini nasıl tanımlayacağını bilmemesinden kaynaklanır. Bazen özgüven eksikliği bazen de kapasitesinin üzerinde beklentiler sebebiyle gencin ilgileri sürekli değişir. Aile ve çevre beklentileri, arkadaş grubunun etkisi de gencin kararını etkilemektedir (Abacı ve diğerleri, 2011).

#### *1.4.1.2. Meslekleri tanıma*

Gençlerin sağlıklı bir mesleki karar verebilmeleri için meslek seçeneklerinin neler olduğunu bilmeleri gerekir.

Meslekleri faaliyet alanları açısından gruplandırırsak:

Mühendislik ve Teknik Bilimler Grubu:

- Problem çözme becerisi gerektiren,
- Analitik düşünme becerisi gerektiren,
- Temel bilimlerde akademik bilgiye sahip olma,
- Yaratıcılık gerektiren,
- Teknolojiyi düzenli takip edebilme,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Tıp ve Sağlık Bilimleri Grubu:

- Kuvvetli bir dikkate ve belleğe sahip olma,
- El-göz koordinasyonu gelişmiş olma,
- Temel bilimlere ilgi duyma,
- Araştırma becerisine sahip olma,
- Sabırlı olma,
- Hoşgörülü olma,
- İnsan ilişkilerinde başarılı olma,
- Azimli olma,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Yönetim Bilimleri, Ekonomi ve Uluslararası İlişkiler Grubu:

- Sayılarla düşünebilme yeteneğine sahip olma,
- Çok yönlü düşünebilme,
- Sosyal bilimlere ilgili olma,
- Teknolojiyi etkin kullanabilme ve gelişmeleri takip edebilme,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Sosyal Bilimler Grubu:

- Kitap okuma alışkanlığı olma,
- Sosyal bilimler alanında güçlü bir akademik bilgiye sahip olma,
- İletişim becerisi güçlü, etkili ifade yeteneğine sahip olma,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Edebiyat ve Dil Bilimleri Grubu:

- Sözel yeteneği güçlü olma,
- Dil-edebiyat-tarihe ilgili olma,
- Bilimsel merakı sahip olma,
- Kitap okuma alışkanlığına sahip olma,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Ziraat ve Hayvanlarla İlgili Bilimler Grubu:

- Doğayı sevme, çevreyi ve doğayı korumayı ilke edinme,
- Arazi şartlarında sorunsuz çalışabilme,
- Teknolojik gelişmelere açık olma,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### Temel Bilimler Grubu:

- Sayısal düşünme gücüne sahip olma,
- Bilimsel merakı sahip olma,
- Araştırma yetisine sahip olma,
- Sorgulama yetisine sahip olma,
- Dikkatli,
- Yaratıcı,

Özelliklerine sahip bireyler için var olan gruptur.

#### 1.4.1.3. Karar verme

Gencin kendi özellikleri tanıyarak ve mesleklerin gerektirdiği özellikleri bilerek istenilir doğrultuda karar vermesi gerekir (Abacı ve diğerleri, 2011).

Ülkemizde; karar sürecinin problemlere yol açabilmesinden dolayı, koruma içgüdüleriyle anne babanın karar vermesi ve sonuçları ile ilgili sorumluluğu alması genel eğilimdir. Aile desteği çok önemli olsa da, seçeceği meslek konusunda karar vermek gencin belki de yaşamı boyunca vereceği ilk önemli karardır.

#### 1.5. Kariyer

Kariyer, bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlar, bu pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışları ile yaptığı işleri içermektedir (Aytaç, 1997).

Kariyer, kişinin iş hayatına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, planlarını ve kurum içerisindeki kariyer beklentilerinin kurum tarafından ne kadarının karşılandığını, kişinin ve kurumun beklenti ve gereksinim arasındaki uyumun sağlanmasını üzerine kurulan bir konudur (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Diğer bir ifadeyle kariyer, kişinin almış olduğu

eğitim ile sahip olduğu bilgi, ilgi, tecrübe ve yeteneklerini uyguladığı iş ortamında kendini göstermesini sağlayan; hem iş hayatını hem de sosyal hayatını şekillendirmesi için bireye fırsat tanıyan bir süreç olarak da ifade edilebilir (Aytaç, 2005). Bireyin hayatını farklı yönlerden etkileyecek olan kariyer seçimi, bireyin iş hayatına dair bilgi edinmesi ve bireyin iş doyumunu ile doğrudan ilişkilidir.

Bu kavramları bir noktada incelerken, başka bir noktada kriz olarak nitelendirilen İşsizlik olgusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu geniş çerçeve içerisinde, Ülkemizdeki İMD süreçleri, meslek edinme süreçleri ve işgücü piyasa araştırma çalışmaları değerlendirildiğinde; Türkiye İP' de ciddi eksiklikler mevcuttur. Bu kapsamda ülkemizdeki eğitim öğretim süreçlerinden ve geliştirilen istihdam politikaları çalışmalarından yola çıkılarak işsizlik sorununun teorik ve pratik uyumu arasındaki eksiklikler giderilmeye çalışılmaktadır.

### 1.6. Özgeçmiş (CV) Hazırlama Teknikleri

Özgeçmiş yaşayan bir dokümandır. Yaşayan dokümanlar, sürekli güncellenen ve üzerinde düzeltmeler yapılan belgelerdir. Özgeçmiş, iş arayan ile işveren arasındaki ilk iletişim noktasıdır. İş arayanın özelliklerinin, becerilerinin, mesleki geçmişinin ve niteliklerinin özetini yapan ve işverenin posta kutusuna düşen kişisel bir broşürdür. Tüm özgeçmişlerde bulunması gereken temel bilgiler olmakla birlikte bu bilgileri vermenin tek bir 'doğru ' yolu olduğunu söylemek yanlıştır. Bununla birlikte iyi bir özgeçmiş iş arayanı en iyi şekilde yansıtmalıdır. Özgeçmiş hazırlarken kendimize şu soruları sormalıyız:

- Gözden geçirmek için 30 saniyem olsaydı bu özgeçmiş bende nasıl bir etki oluştururdu?
- Özgeçmişini adil bir şekilde hazırladım mı?
- Bu özgeçmiş işverenin benimle görüşmesini sağlayacak mı?

Özgeçmiş hazırlanırken işverenlere çok sayıda özgeçmiş verildiğini ve işverenlerin bu özgeçmiş üzerinde harcayacak çok az zamanları olduğu akılda tutulmalıdır. İyi bir özgeçmiş aynı zamanda iş görüşmesi sırasında bir tartışma platformudur ve iş



görüşmesinin hangi yörengede gerekleŒeceęini belirler. Bu nedenle hazırlanan özgemiŒler;

- Gereği en iyi Œekilde yansıtmalı,
- Okunması kolay olmalı,
- Teknik dil kullanımında kaçınılmalı ve basit bir dille yazılmalı,
- Kariyer gemiŒiyle önemli noktalar verilirken iŒle ilgili baŒarılar vurgulanmalıdır (İŒKUR meslek Œeimine destek, 2018).

### 1.6.1. ÖzgemiŒ ŒeŒitleri

ÖzgemiŒler üçe ayrılır.

#### 1.6.1.1. Kronolojik özgemiŒ

En yaygın özgemiŒ formatıdır. Kronolojik özgemiŒ, kiŒinin iŒ hayatındaki ilerlemesini ve deneyimlerini günümüzden gemiŒe doğru listeleyerek tarihsel bir sıra ierisinde sunar. En iyi hatırlanan son iŒ deneyiminden baŒlanarak daha zor hatırlanan gemiŒ deneyimlere doğru ilerlenir. İŒ hayatında farklı firmalarda alıŒmıŒ kiŒiler iin uygundur. İŒ deneyimi olmayan kiŒiler, yeni mezunlar ve iŒ yaŒamına uzun süre ara vermiŒ kiŒiler iin uygun değildir (İŒkur MSD, 2018).

**SEKAN ŞİMŞEK**

Gölsereň Sok. No:12/3 Altınşehir 9-15 İstanbul

(0121)7865454 - 0532 9234565 E-mail: [hazircvornekleri.net](mailto:hazircvornekleri.net)**İŞ TECRÜBESİ****1997-2001 TEKBİL BİLGİSAYAR A.Ş**

İstanbul

Muhasebe - Finansman Müdürü

Muhasebe organizasyonunun kurulması yönetimi ve denetimi

Finansman politikalarının geliştirilmesi, yönetilmesi, stratejilerin belirlenmesi, mali konulara raporların oluşturulması ve sunulması

Personel ücret bordrolarının hazırlanması ve takibi

**1996-1997 ALSAN ELEKTRONİK A.Ş Aydın**

Muhasebe Müdürü

**EĞİTİM****1995 Yıldız Teknik Üniversitesi**

Yüksek Lisans, Maliyet Muhasebesi

**1992 Sakarya Üniversitesi Sakarya**

Lisans, Maliye Bölümü

**KURSLAR**

Tek Düzen Hesap Planı Uygulama Semineri, 1997, Ankara

Maliyet Muhasebesi, 1996, İstanbul

Windows Excel Kursu, 1995, Ankara

BİLGİSAYAR BİLGİSİ Logo-Gold, Mikro, Eta

DOĞUM TARİHİ .1971

MEDENİ DURUMU:Evli

ASKERLİK DURUMU: Jandarma Astteğmen, 1996

*Şekil 1.6.1.1. Kronolojik özgeçmiş**Kaynak: İşkur MSD, 2018*

### 1.6.1.2. Fonksiyonel özgeçmiş

İş tecrübesini başarılarla ve yeteneklere göre kategorilere ayırarak düzenler. Ancak önceki iş yerlerinin adlarını ve çalışma tarihlerini içermez. Çoğu işveren işyeri ve çalışma süresi bilgileri talep ettiği için fonksiyonel özgeçmişler işverenler için çoğunlukla tatmin edici değildir. Sadece bir veya birkaç firmada çalışmış, iş tecrübesi çok az olan veya hiç olmayan adaylar, öğrenciler, iş yaşamına uzun süre ara vermiş kişiler ve kariyerini tamamen değiştirmek isteyen kişiler için uygundur (İşkur MSD,2018).

<b>AHMET ÖRNEK</b>	
<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	
Cinsiyet	: Bay
Doğum Tarihi	: 01/01/1984
Medeni Durum	: Bekar
Uyruk	: T.C.
Sürücü Belgesi	: B
Askerlik Durumu	: Tecilli (01.10.2016 tarihine kadar)
<b>İLETİŞİM BİLGİLERİ</b>	
Adres Bilgileri	: Örnek Sok. No. 1 Ortaköy – Beşiktaş / İSTANBUL
Ev Tel	: (212) 1111111
Cep Tel	: (532) 1111111
E-posta	: ahmetornek@ornek.com
<b>KARIYER HEDEFİ</b>	
Detaycı ve dikkatli bakış açımı muhasebe alanındaki deneyimlerimle birleştirip şirkete değer katabileceğim bir pozisyonda kariyerime yön vermek.	
<b>İŞ DENEYİMİ</b>	
10/2010 – Devam	ABC Danışmanlık A.Ş. / İstanbul Muhasebe Müdürü 5 kişilik muhasebe ekibinin idaresi. Netsis programının şirkete entegre edilmesi. Muhasebe işlemlerinde verimliliğin %10 artırılması.
11/2008 - 09/2010	XYZ Mali Müşavirlik Ltd. Şti. / Ankara Muhasebe Uzmanı Personel ücret bordrolarının hazırlanması ve takibi. Netsis programının kullanımı. Firmalara mali mevzuat konusunda danışmanlık.
<b>EĞİTİM BİLGİLERİ</b>	
Yüksek Lisans	Koç Üniversitesi – İstanbul – İşletme – 09/2006 – 06/2008
Üniversite	Marmara Üniversitesi – İstanbul – İktisat – 09/2002 – 06/2006
<b>KURS / SERTİFİKA BİLGİSİ</b>	
01/2005	Risk Yönetimi / İstanbul Üniversitesi Risk Yönetimi üzerine 3 aylık bir kursun ardından sertifika.
<b>BİLGİSAYAR BİLGİSİ</b>	
Word, Excel, Powerpoint, Outlook: Çok iyi, Netsis: Çok iyi	
<b>YABANCI DİL BİLGİSİ</b>	
İngilizce	Okuma: Çok iyi, Yazma: Çok iyi, Konuşma: İyi
Fransızca	Okuma: İyi, Yazma: İyi, Konuşma: Orta
<b>HOBİLER</b>	
Fotoğrafçılık, Üniversite voleybol takımı kaptanı	
<b>DERNEK VE KULÜP ÜYELİKLERİ</b>	
Marmara Üniversitesi Mezun Derneği Üyeliği, Genç TEMA Üyeliği, Fotoğraf Derneği Üyeliği	
<b>REFERANSLAR</b>	
Ahmet Örnek	Marmara Üniversitesi – Profesör – Tel no.: (212) 9999999
Ayşe Örnek	Örnek Finans Danışmanlığı – Genel Müdür – Tel no.: (212) 9999999
(Eğer Referanslar boş bırakılırsa şu not eklenebilir: "Arzu edilirse belirtilecektir.")	

Şekil 1.6.1.2. Fonksiyonel Özgeçmiş

Kaynak: İşkur MSD, 2018

### 1.6.1.3. Karma özgeçmiş

Yukarıdaki iki özgeçmişin birleştirilmiş halidir. Özgeçmişin başında adayın bilgi, beceri ve yetenekleri sıralanır. Daha sonra önem arz eden iş deneyimi bilgileri kronolojik bir sıra içerisinde günümüzden geçmişe doğru verilir. Karma özgeçmiş iş deneyimi az veya hiç olmayanlar için avantajlıdır. Bu özgeçmiş formatı kullanılarak hem beceriler ve yetenekler vurgulanır hem de sınırlı iş deneyimi özgeçmişe yansıtılır (İşkur MSD, 2018).

<b>Tevfik İLERİ</b>	
Tel: 0 (212) 335 26 99 0 (533) 321 42 54	
Adres: Atatürk Mah. Merkez Sok. No:14 Daire:5 Bebek / İstanbul	
<b>Doğum Tarihi :</b>	17.11.1975
<b>Doğum Yeri :</b>	İstanbul
<b>Uyruğu :</b>	T.C.
<b>Medeni Hali :</b>	Bekar
<b>Eğitim Durumu :</b>	
2000 - .....	<b>İstanbul Teknik Üniversitesi</b> Metalurji ve Malzeme Müh. Malzeme Prog. Yüksek Lisans Eğitimi
1999 - 2000	<b>İstanbul Teknik Üniversitesi</b> Yüksek Lisans Öncesi İngilizce Hazırlık
1995 - 1999	<b>Yıldız Teknik Üniversitesi (İstanbul)</b> Metalurji ve Malzeme Mühendisliği Lisans Eğitimi
1996 - 1994	<b>Galetasaray Lisesi (İstanbul)</b> Ortaöğretim
1991 - 1986	<b>Özel İnal Ertekin Ana ve İlköğretim (Bursa)</b> İlköğretim
<b>Askerlik ile İlişkisi:</b>	Yok.
<b>Yabancı Diller :</b>	<b>Fransızca</b> (Çok İyi Sıvıyede) <b>İngilizce</b> (İyi Sıvıyede)
<b>Deneyimler :</b>	
2000 - .....	<b>ABC A.S. / XYZ Holding</b> Pazarlama - Satış Sorumlusu (Fransa, İtalya, Belçika ve Kuzey Afrika Ülkeleri) ABC otomotiv, beyaz eşya, elektrik-elektronik, inşaat vs. gibi sektörlerde Dökküm parça imal eden, Üretimini 1660' ına ihraç eden ve yıllık cirosu 40 milyon Euro olan sektörün önde kuruluşlarından biridir. 2000 senesinde müşteri temsilcisi olarak başladığım görevimi Pazarlama Sorumlusu olarak sürdüremekteyim. Başlıca sorumlulukları: Yeni pazarların ve müşterilerin araştırılması, mevcut müşteriler ile ilişkilerin geliştirilmesi, teklif hazırlama, tekliflerin, devraya alınacak ve alınan yeni projelerin takibi, seriye giren parçalar için satış ve fiyatlandırma politikalarının belirlenmesi, yurtiçi-yurtdışı fiyat organizasyonları, yurtiçi firma ziyaretleri ve teknik toplantılar.
<b>Staj :</b>	
1999	<b>DEF A.S.(Bursa)</b> 4 Haftalık yaz pratiği (Tesis İşletmesi ve Yönetimi)
1998	<b>GHL A.S.</b> 6 Haftalık yaz pratiği (Dökküm, Ergitme-Ozaklan, Isıl İşlem ve Met. Üretim Sistemleri.)
<b>Katıldığı Kursları:</b>	
2000 - 2001	<b>RGA Yönetim Danışmanlık Ltd. Sti.</b> - Müşteri Hizmetleri Yönetimi

Şekil 1.6.1.3. Karma Özgeçmiş Örneği

Kaynak: İşkur MSD, 2018

## 1.7. Genel Amaç ve Alt Amaçlar

Bu çalışmanın amacı, belirli bir eğitim öğretim süreci içerisinde meslek edinen gençlerin iş yaşamlarına geçiş sürecinde yaşamış oldukları problemleri ortaya çıkarmaktır.

### Alt Amaç Cümleleri:

1. MYO öğrencilerinin, meslek seçiminin önemine yönelik görüşleri nelerdir? Mesleki yönlendirme ve danışmanlık süreçleri nasıl gerçekleştirilmiştir?
2. MYO öğrencilerine göre, MYO' nun, eğitim – öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik görüşleri nelerdir?
3. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
4. Öğrencilere, öğretim elemanlarına ve işverenlere göre; meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler ve iyileştirme talepleri nelerdir?

Bu problemler doğrultusunda betimsel yaklaşım ile tespit edilen ihtiyaçlar çerçevesinde MYO öğrencilerinin, meslek edinme ve istihdam süreçlerindeki bazı problem alanları incelenmiştir.

## 1.8. Araştırmanın Önemi

Araştırmacının, danışan ve işveren görüşmelerindeki sistemsiz yapılan gözlemleri ve ülke genelinde pek çok olumsuzluklara sebep olan işsizlik sorununun çözümüne az da olsa katkı getirebilme amacıyla bu çalışma konusu seçilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan bilgiler, gençlerin istihdam süreçlerindeki davranışlarını etkileyerek problemler ile daha güçlü bir şekilde baş edebilmeleri araştırmanın önem noktasıdır. Aynı zamanda bu çalışma ile daha nitelikli genç bireylerin iş hayatına kazandırılması öncelikle bireysel ve akabinde toplumsal açıdan önemli bir ilerleyişi de beraberinde getirebilecektir.

Araştırmacının, bireysel olarak bilfiil işsizlik sorunu ile alakalı kurumsal faaliyetlerinin yürütülmesi ve iş arayan – işveren - okul üçlemesi noktasındaki çalışma alanı ve deneyimleri araştırma konusunun seçilmesinde rol oynamıştır.

### 1.9. Araştırmanın Sayılıları

Bu araştırma kapsamında yapılan, iş arayan – işveren görüşmeleri ve okul ziyaretleri kapsamında kişilerin bilinçli ve samimiyetle cevap verdiği kabul edilmiştir.

### 1.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu Araştırma;

İŞKUR Milas-Bodrum iş arayan – işverenlerin görüşmeleri ile Milas MYO, Mimarlık ve Şehir Planlama, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları ve Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümleri son sınıf öğrencileri, çalışma grubundaki öğretim elemanları ve işveren temsilcileri ile sınırlıdır.

### 1.11. Tanımlar

**İş:** İş, belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. İş mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmaya konulmasıdır (Usluer, 2005).

**İstihdam:** İstihdam, çalışabilecek güç ve yeterlilikte olan kişilerin çalıştırılmasıdır.

**Meslek:** Meslek, belirli bir öğrenim ve tecrübe sonunda kazanılan bilgi ve beceriler yoluyla, belirli çalışma kurallarına uyularak yapılan çalışmalardır (Şenatalar, 1978).

**Kariyer:** Bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlar, bu pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışları ile yaptığı işleri içermektedir (Aytaç, 1997).

**İş ve Meslek Danışmanlığı (İMD):** Bireyin kendisini tanımasına yardım etmek, iş, meslek ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak; bu olguların birbirleriyle

eşleşmesini yapmaya yardımcı olmak ve eylem planı oluşturabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve sistematik danışmanlık sürecidir.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde sırasıyla iş çatısını oluşturan kelimelerin anlamları, İMD, insan ve işsiz psikolojisi algı yönetimi, İMD ve kurumsal ilişkiler, işgücü piyasasına dair araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. Kuramsal Çerçeve

İş, meslek, kariyer kelimelerinin gençler tarafından gündelik dilde sıkça kullanıldığı lakin yeteri kadar açık bir şekilde anlaşılabilmesi işsizlik sorununun bir parçasıdır.

- Meslek, belli bir eğitimle kazanılan, insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları toplumca belirlenmiş, sistemli bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2003).
- İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır.
- Kariyer, bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonudur.

Bu kavramların anlaşılması, ilk etapta gençler açısından meslek tercihlerine temel oluşturacak ve İMD sürecine katkı sağlayacaktır.

İMD, öncelikle bireyin kendisini tanımasına yardım etmek, iş, meslek ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak; bu olguların birbirleriyle eşleşmesini yapmaya yardımcı olmak ve eylem planı oluşturabilmesi için bireye yapılan profesyonel ve



sistemantik danışmanlık sürecidir. İşin gereklilikleri ile kişinin niteliklerini karşılaştırarak kişinin en uygun işe yönlendirilmesi; gerektiğinde kişinin mesleki bilgisinin artırılması ya da mesleki bilgi kazandırmak amacıyla eğitim imkânların sunulması bu süreçte işverenin beklentilerini de göz önüne alarak bireyin işe yerleştirilmesi ve uyum sürecinin takip edilmesi çalışmalarıdır (Abacı ve diğerleri, 2011).

- Amacı; bireylerin kendilerini ve iş dünyasını tanımalarını sağlamak; iş yaşamının evrelerinde bireylerin karşılaştıkları iş ve meslek seçimi, ilerlemesi, değiştirmesi, doyum sağlaması ve kendilerini geliştirme gibi konularda bireysel ve grup olarak yardımcı olmak ve profesyonel destek vermektir (Abacı ve diğerleri, 2011).

- Hedef Kitle; meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve iş hayatında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her seviyedeki kişilerdir.

- İlkeleri;

- a) Her birey seçme özgürlüğüne sahiptir,
- b) İnsan saygıya değer bir varlıktır,
- c) İMD hizmetlerinden yararlanmak isteğe bağlıdır,
- d) İMD hayat boyu yararlanılabilecek bir hizmettir,
- e) İMD hizmetlerinde gizlilik esastır,
- f) İMD tüm bireylere açık bir hizmettir,
- g) İMD hizmetleri ilgili tarafların işbirliği ile yürütülmelidir,
- h) İMD hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır,
- i) İMD hem bireye hem de topluma karşı sorumludur,
- j) İMD hizmetleri iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır.

- Temel Aşamalar;

- a) Birey hakkında bilgi toplama ve analiz etme
- b) İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etme,
- c) Bireyin özelliklerinin, iş dünyası, işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırılması
- d) Birey için bir gelişim ve eylem planının hazırlanması.

- İMD Süreci ve Uygulanması;
- a) Danışanı tanıma,
- b) İstihdam ve eğitim eylem planının hazırlanması,
- c) Danışanın aktif olarak iş arama sürecine katılması,
- d) İstihdam ve eğitim eylem planının izlenmesi ve değerlendirilmesi.

İMD sürecinin bu basamaklar çerçevesinde sağlıklı uygulanabilmesi; mesleki yönlendirmelerin ve işsizlerin işe yönlendirilmesi hususunda doğru adımların atılmasını sağlar, işsizlik sorunun çözülme sürecini hızlandıracaktır.

İMD faaliyetlerinin merkezi insandır. Hedef kitlesi içerisindeki kişiler işsiz psikolojisi üzerinden tanınmaya çalışılır. İnsan ve İşsiz Psikolojisi başlığı altında, algılama insan yaşamı için son derece önemli süreçlerden biridir. Her birey kendisine özgü dünyasına, çevresini sadece kendisine has olan görme ve anlama yöntemine sahiptir. Bu nedenle, aynı olayı iki ayrı kişiden bambaşka şekillerle duymak mümkündür (Mullins, 1993 akt. Abacı ve diğerleri, 2011).

Algılama süreci ve aşamaları değerlendirildiğinde; Çevreden gelen uyarılar, duyumsama adı altında filtrelenir, düzenleme basamağında mantıklı bir anlama çevrilir, yorumlama ile birlikte uyarı düzenlenir ve sergilenecek davranış seçilerek tepki ortaya konur.

Algılamayı etkileyen faktörler; Ortamın özellikleri, algılananın özellikleri ve algılayanın özellikleri şeklinde özetlenebilir (Hiriyappa, 2009 akt. Abacı ve diğerleri, 2011).

Algılama sürecinde yapılan hatalar;

- Stereotype (Kategorize etme) : Olumlu ya da olumsuz özellikleri, benzer özellikler doğrultusunda bir kişiye atfetme eğilimidir.
- Hale etkisi: Bir kişiye ait algının tek bir olumlu ya da olumsuz özellik üzerinden elde edilmesidir.
- Algısal Savunma: Bireyin rahatsız edici ya da tehdit olarak algıladığı verilerden sakınması ya da o verileri yok sayması eğilimine denir (Mullins, 1993 akt. Abacı ve diğerleri, 2011).
- Yansıtma ve Tahminde Bulunma; Bireyin kendi duygu ve düşüncelerinin başkalarına yansıtması, çevresindekiler ile ilgili algısının çarpıtılmasına neden olabilir.

- Kendine Yontma; Bireyin bir durumun olumlu sonuçlarını kendi özelliklerine, olumsuz sonuçları ise dışsal faktörlere atfetmesidir.
- Oyuncu – Seyirci Etkisi; İnsanlar, başkalarını dışarıdan gözlemlediği durumlarda az veri ile değerlendirmeler yapıp; yorumda bulunurlar. Oysa kendileri için benzer bir durum söz konusu olması halinde içsel ve dışsal tüm faktörlerin daha çok farkında olur ve farklı değerlendirmeler ortaya çıkar.

İMD, yalnızca İş arayan ve danışman unsurlarından oluşmamaktadır. Bu noktada danışmanlık süreci, paydaşlar ile yapılan görüşmeler sonucunda desteklenerek daha verimli sonuçların elde edilmesi sağlanır. Kurumsal ilişkiler boyutundaki paydaşlar ise kamu kurum ve kuruluşları, eğitim – öğretim kurumları ve iş yerleridir. Yapılan ziyaretler ve bilgilendirme toplantıları hayat boyu rehberlik anlayışı ile mesleki bilgi, rehberlik ve danışma hizmetlerini kapsar.

İP, işgücü arz talep değerlerinin karşılaştığı, belirli bir ücretin olduğu bir yer ve sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür (Yılmaz ve diğerleri, 2004). Diğer bir tanıma göre İP, işsizler ile işverenlerin bir araya geldiği yerdir (Zaim, 1997). İP politikalarının hem ekonomik hem de sosyal anlamda çok yönlü işlevleri vardır (Auer, 2004/2005 akt. Abacı ve diğerleri 2011). İP politikalarının arz ve talep üzerindeki etkisi farklı biçimlerde olabilmektedir. Söz konusu müdahaleler, İP eleştirmeye doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayabilir (Auer, Efendioğlu ve Leschke, 2005 akt. Abacı ve diğerleri, 2011).

Sonuç olarak; kavramların anlaşılması, ilk etapta gençler açısından meslek edinme ve istihdam süreçlerindeki problemlerin tespitini kolaylaştırmış olup; beklentilerini sistematik olarak şekillendirmiştir. Akabinde, mesleklerinin İP’deki önemini bilmelerini, nasıl iş aramaları gerektiğini ortaya koymuştur. Bu noktada, iş arayanlar kadar önem arz eden işverenlerin talepleri ve bu ikili arasında denge arz eden öğretim elemanlarının görüşleri süreç hakkında teorik ve pratik iş uyumunu desteklemektedir. Bu teoriler çerçevesinde, araştırma ağırlıklı olarak nitel araştırmaya dayandırılmış, süreç içerisinden görüşme tekniği ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır.

Alguların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlenecek olup; pek çok soruya cevap bulabilmek adına betimsel, bağıntısal yöntemler de kullanılmış ve temel uygulama ve alan araştırmaları yapılmıştır. Uygulanan bu yöntemlerin sonuçları birbirleri ile karşılaştırılarak aralarındaki bağ ve nesnel dayanaklar sentezlenmiştir.

## 2.2. İlgili Yayın ve Araştırmalar

### 2.2.1. İlgili Yurt Dışı Araştırmalar

Çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu şeklindeki kurucu misyonu doğrultusunda hareket eden Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hakkında araştırma yapılmış ve ILO, '88 No' lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması' ve '142 No' lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi' sözleşmelerinin incelenmesi sonucunda, aşağıda belirtilen maddeler tez çalışmasının yurtdışı araştırma kapsamını oluşturmaktadır. Maddeler açıklamaları ile birlikte şu şekildedir;

- ILO tarafından onaylanmış olan İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 sayılı sözleşmenin 6. Maddesinin 'a/i' fıkrasına göre; iş ve işçi bulma servisi, işçilerin müessir bir şekilde tedarikini ve işe yerleştirilmesini sağlayacak tarzda teşkilatlandırılmalıdır. Servis, bu maksatla, şu hususları yerine getirmelidir:

Elverişli bir iş bulabilmek için işçilere ve müesseselerine, uygun işçi bulabilmek için de işverenlere yardım etmek ve bilhassa milli ölçüde tesbit olunan hükümler uyarınca;

İş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve arzularını not etmek, işe konulmaları için onlara sualler sormak, icap ederse, bedeni ve mesleki kabiliyetlerini yoklamak, mahal varsa mesleki yöneltme, mesleki yetiştirme veya yeniden mesleki intibak hususlarında onlara yardımda bulunmak,

İşverenlerden, servise haber verdikleri münhallere ve bu münhallere almak üzere aradıkları işçilerin haiz bulunmaları icap eden şartlara dair sarih malumat elde etmek,

İstenilen bedeni ve mesleki kabiliyeti haiz talipleri münhal işlere sevk etmek,

Kendisine ilk defa danışılan büro, talipleri uygun şekilde işe yerleştirecek yahut boş yerleri uygun şekilde doldurabilecek durumda bulunmadığı veya daha başka olayların lüzumlu kıldığı hallerde, iş arz ve taleplerini bir bürodan başka bir büroya havale etmek suretiyle işleri düzenlemek,

Aşağıdaki hususların sağlanması için münasip tedbirler almak;

İş arzını muhtelif mesleklerdeki iş imkânlarına göre ayarlamak maksadıyla meslekler arasında seyyaliyeti kolaylaştırmak,

İşçilerin uygun iş imkânları bulunan bölgelere nakillerine yardım maksadıyla coğrafi seyyaliyeti kolaylaştırmak,

İşçi arz ve talebindeki mahalli ve geçici dengesizliği giderme çaresi olarak, işçilerin bir bölgeden diğerine geçici şekilde nakillerini kolaylaştırmak,

İşçilerin bir memleketten diğerine, ilgili hükümetlerce tasvip olunacak hareketlerini kolaylaştırmak,

İcap ederse, diğer makamlara işverenler ve işçi sendikalarıyla işbirliği yaparak, gerek bütün memleketteki, gerek muhtelif sanayi, meslek ve bölgelerdeki iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün malumatı toplayıp tahlil etmek ve bu malumatı, sistemli olarak ve süratle ilgili amme makamlarıyla işveren ve işçi teşekküllerinin ve umumun emrine hazır bulundurmak,

İşsizlik sigortası ve yardımı dairesinde ve işsizlere yardımı istihdaf eden diğer tedbirlerin uygulanmasında işbirliği yapmak,

Lüzumu halinde, müsait bir çalıştırma durumunun sağlanmasına matuf sosyal ve ekonomik planların hazırlanmasında diğer amme teşekküllerine ve hususi teşekküllere yardıma etmek ([https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377262/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm)).

- ILO tarafından onaylanmış olan İnsan Kaynaklarının değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı sözleşmenin 3/1 maddesi ve,

- ILO tarafından onaylanmış olan İnsan Kaynaklarının değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri hakkındaki 142 sayılı sözleşmenin 3/2 maddesi, Avrupa Sosyal Şartının 1. Bölümünün 9. Maddesi ve 2. Bölümünün ¼. Maddesine göre ise; Her üye, tüm sakat ve özürülüler için hazırlanacak özel programlar da dâhil olmak üzere, tüm çocuklara, gençlere ve yetişkinlere kapsamlı enformasyon sağlamak ve mümkün olan en geniş rehberlik amacıyla, istihdama ilişkin sürekli bilgi temini dâhil mesleki rehberlik sistemlerini tedricen yaygınlaştıracaktır. Bu bilgi ve rehberlik; meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları istihdam durumu ve istihdam beklentileri, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, işte güvenlik hijyen ve ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma hayatının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacaktır. Bu bilgi ve rehberlik, toplu sözleşmelerin genel hususlarına ve İş Kanunu kapsamındaki herkesin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilerle tamamlanacaktır; bu bilgiler, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının fonksiyon ve görevleri dikkate alınarak, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca sağlanacaktır ([https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377288/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377288/lang--tr/index.htm)).

### 2.2.2. İlgili Yurt İçi Araştırmalar

Araştırmacının; Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü' nde başlayan ve Milas İŞKUR Hizmet Merkez' inde devam eden iş yaşamındaki gözlemler, 'İş Arama

Becerileri’ ve ‘Meslek Seçiminin Önemi’ konularında okul rehber öğretmenleri ile birlikte gerçekleştirilen seminerler, üniversiteler aracılığı ile yapılan çalıştay ve konferanslar, öğrenci-öğretmen görüşmeleri başta olmak üzere konu ile ilgili yurt içi araştırmalar şu şekildedir;

Abacı ve diğerleri (2011) yılında yazmış oldukları kitapta, İşsizlik sorununu danışanlar - danışmanlar, İP kapsamında, eğitim – öğretim kurumları ve işverenler çerçevesinde incelemiş olup; İMD eğitimi kapsamında yol gösterici bir kaynak ortaya çıkarmışlardır.

Akova (2008) yılında yazmış olduğu makalesinde meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken faktörleri ve mesleki rehberlik konusunda izlenmesi gereken basamakları sunmuştur. Meslek seçiminin bireyin yaşamı için büyük önem taşıdığını çünkü mesleğin kişi hayatının sosyolojik, psikolojik vb. tüm noktalarda olumlu ya da olumsuz etkileyeceğini söylemiştir. Nitekim yapılan çalışmada da meslek tercihlerinin çoğunlukla bilinçsiz yapıldığı görülmektedir.

Şahin (1987) yılında yazmış olduğu makalesinde Türkiye’ de istihdam sorununun nedenleri ve çözüm yolları hakkında bilgi vermiş olup; gelişmekte olan bir ülkenin hızlı ve istikrarlı kalkınma amacına ulaşabilmesi sahip olduğu kaynaklarını tam ve etkin kullanmasına bağlı olduğunu söylemiştir. Ancak, bu kaynakların başında gelen dinamik genç nüfusun işsizlik sürecinde artarak ve daha uzun sürelerce yer alması hem Şahin’ in çalışmasında hem de yapılan çalışmanın seçilmesinde yer almaktadır.

Ünal (1990) yılında yazmış olduğu makalesinde, İnsangücünün artış gösterdiğini, bir başka noktada ise üretim kapasitesinin hızla genişlemesinden söz etmektedir. Ayrıca, toplumdaki üniversite mezunlarının istihdam sorunlarının artmakta olduğunu ve tüm bu bulgulara rağmen hiçbir ülkenin henüz istihdam sorununu çözemediğini dile getirmiştir. Sorunun ise eğitim ile iş arasındaki uygunluk sorununda düğümlenmekte olduğunu, istihdam sorunlarının çözülememesinin nedenlerinin bu noktada aranması gerektiğini vurgulamıştır. Yapılan çalışmanın da nihai amacının MYO öğrencilerinin meslek edinme ve istihdam süreçlerindeki bazı problem alanları doğrultusunda incelenmesi üzerine oluşturulmuş olması ve öğrenci - öğretim görevlisi - işveren üçlemesinde değerlendirilen konu başlıklarının biri de eğitimin olması, çalışmaların ortak çatısını göstermektedir.

Albez ve Bilici (2012) yılında yapmış oldukları çalışmalarında, MYO’ ları muhasebe öğrencilerinin mesleğe bakışlarını incelenmişlerdir. MYO’ larının vasıflı ara eleman niteliklerini dikkate alarak öğrenci yetiştirme işleyişleri hakkında bilgi vermişlerdir.

Çalışmada dikkat çeken unsurlardan biri MYO öğrencilerinin % 65' inin bu meslekte devam edeceğini belirtmiş olmasıdır. Bu çalışmada ise örnekleme oluşturan üç bölümden biri olan vergi uygulamaları ve muhasebe bölümü öğrencilerinin büyük bir kısmının mesleği ile alakalı ileriye dönük görüş bildirememiştir.

Yücebaş ve diğerleri (2013) yapmış oldukları çalışmalarında, Turizm bölgelerindeki turizm ve otelcilik çatısı altındaki niteliksiz ara elemanların durumunu ortaya koymuştur. Araştırmacının, işverenler ile yapılan görüşmelerinden ortaya çıkan direkt sonucun turizm ve otelcilik elemanlarının iş ahlakı ve meslek etiğinden uzak olması ve hatta artık eleman bulunamaması sebebiyle yurt dışından yabancı işçi getirilmesi mevcut insan gücünün de işsizliğe itilmesi sebepleri arasındadır.

Kaya (2014) yapmış olduğu çalışmada, MYO öğrencilerinin büyük bir kısmının, okulu bitirdikten sonra mesleklerini icra etmeyi düşünmediklerini ortaya koymuştur. Bu çalışmada da görülmektedir ki MYO öğrencilerinin büyük bir kısmı doğru meslek tercihi yapmadıklarının farkında olup; diplomalarını almak için sürece devam ettiklerini belirtmişlerdir.

Özgüler, Koca, Özgüler (2013) yapmış oldukları çalışmalarında ise, Gençlerin kabiliyetlerini geliştirerek hayata atılması sürecinde MYO' ların önemi hakkında bilgi verilmiştir.

Tüm bu çalışmaların sonuçları değerlendirilerek yapılan çalışmanın teorik temeli oluşturulmuş olup; anket ve görüşme sonuçlarıyla ortaya çıkan bulgular ile sentezlenerek çalışma tamamlanmıştır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde, yapılan araştırmanın modeli, evreni, veri toplama aracı, aracın geliştirilmesi, uygulanması ve verilerin çözümlenmesi konularına yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli (Deseni)

Araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırmaya konu olan olay nitel araştırmaya dayandırılarak, süreç içerisinde açık uçlu sorulardan oluşan anket çalışmaları (Ek1, Ek2), görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda amaç, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya koymaktır. Bu amaçla toplanan verilerin ve görüşülen kişilerin görüşlerini doğrudan sunulması önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Sürece yönelik ortak paydadaki sorular temel alınarak farklı kesimler ile yapılan anket, görüşme tekniği ve doküman analiz işlemlerinin sonuçları birbirleri ile karşılaştırılarak aralarındaki bağ ve nesnel dayanaklar belirlenmiştir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu; İŞKUR Milas-Bodrum iş arayan – işverenlerin sistemli görüşmeleri ile Milas Sıtkı Koçman MYO Mimarlık ve Şehir Planlama Bölümü, Muhasebe ve Vergi Bölümü ve Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü son sınıf



öğrencilerinden oluşan 125 kişi, çalışma ile bağlantılı 10 işveren ve 7 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Bu süreçte, danışan portföylerinden araştırmaya uygun olarak seçilmiş gönüllü kişiler iş ve meslek danışmanlığı sürecine davet edilmiş ve kendileri ile görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca, ‘Gençler İçin Meslek Seçiminin Önemi’ isimli seminerlerden elde edilen sonuçlar, görüşmeler ile sentezlenerek çalışmanın yol haritasını oluşturmuştur. Çalışma grubundaki MYO öğrencilerine (Ek 1.) ve işverenlere (Ek 2.) açık-uçlu sorulardan oluşan anket uygulanmıştır. Anketteki açık-uçlu sorular, araştırmanın problemine ilişkin bilgileri toplamaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Ortaya çıkan meslek edinme ve iş arama sürecinde ki yaşanan problemler, uygulanan eğitimin kalitesi, coğrafik olarak kentin arz ve talep değişkenleri ilgili bölümlerin öğretim görevlileri ve işverenlerce değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda MYO öğrencilerinin meslek edinme ve istihdam süreçlerindeki bazı problem alanları tespit edilmiştir.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında öğrenciler için 10 açık uçlu sorudan oluşan anket hazırlanmış olup (Ek 1.); bu sorular öğrencilerin kişisel özelliklerini, beklentilerini tanımlayabilmek; okullarını, İP hakkındaki bildiklerini ve yaşadıkları il hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını ortaya çıkarmak için hazırlanmıştır. Bu doğrultuda öğrencilere aşağıda sorular sorulmuştur.

- 1- Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?
- 2- İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?
- 3- Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?

- 4- Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?
- 5- Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?
- 6- Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?
- 7- Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 8- CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?
- 9- İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?
- 10- Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?

İşverenler için hazırlanan 3 açık uçlu sorudan oluşan anket (Ek 2.), İP verilerini işverenler gözüyle bakabilmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda işverenlere aşağıda sorular sorulmuştur.

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
2. İşverenlere göre; meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Öğretim elemanlarına uygulanan görüşme tekniğinde ise eğitim – öğretim süreçleri ve İP hakkında bilgi edinmek amacı temel alınmıştır. Bu doğrultuda öğretim elemanlarına aşağıda sorular sorulmuştur.

- 1- Eğitim öğretimin niteliğine yönelik öğretim elemanlarının iyileştirme talepleri nelerdir?
- 2- Öğretim elemanlarına; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
- 3- İstihdam süreçlerine yönelik öğretim elemanlarının iyileştirme talepleri nelerdir?

### 3.5. Verilerin Analizi

Anket ve belgelerden elde edilen ham veriler “içerik analizi tekniği” (Yıldırım & Şimşek, 2004) kullanılarak analiz edilip yorumlanmıştır. Araştırmanın nicel verilerine yönelik betimsel analizlerde frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Ayrıca nitel analizde yapılan içerik analizleri tablolarda frekans (f) ve yüzde (%) değerleri ile gösterilmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmektedir.

#### 4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

##### Alt Amaç Cümleleri:

MYO Öğrencilerinin meslek seçiminin önemine yönelik görüşleri nelerdir? Mesleki yönlendirme ve danışmanlık süreçleri nasıl gerçekleştirilmiştir?

Araştırmanın 1. Alt problemine yönelik bulgular;

Problem, MYO öğrencilerine uygulanan anketteki beş açık uçlu soru ile yoklanmıştır (Ek 1.). Bu sorular içerisinde MYO öğrencilerinin mesleki yönlendirmeye yönelik bilgi düzeyleri; iş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları, seçmiş oldukları meslek hakkında araştırma yapıp yapmadıkları, yapmışlar ise araştırma kaynakları, mesleği ile ilgili iş imkânları hakkındaki bilgi düzeyleri ve buldukları şehrin mesleği destekleyici olanakları hakkında ne düşündükleri bulunmaktadır.

Anketteki sorulara yönelik öğrencilerin verdikleri cevaplar aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir.

MYO öğrencilerinin mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkındaki görüşleri Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1.

*MYO Öğrencilerinin Mesleki Yönlendirme ve Danışmanlık Hizmetleri Hakkındaki Görüşleri*

Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkındaki görüşler	f	%
Fikri olmayan öğrenci	88	70,4
Eksik bilen öğrenci	33	24,4
Bilen öğrenci	4	3,2
Toplam	125	100

Tablo 4.1’ indeki bulgular incelendiğinde 88 öğrenci fikrim yok şeklinde görüş bildirmiş, 33 öğrenci kelime anlamlarında yorum yaparak görüş bildirmiş ve 4 öğrenci süreci tam anlamıyla bildiğini göstermiştir. Bu bulgular öğrencilerin mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını göstermektedir. Öğrenci görüşlerinden bazıları şu şekildedir.

Öğrenci 1. “Bilgim yok.”

Öğrenci 2. “Kendimize özgü yeteklerimizi geliştirebileceğimiz mesleklere yönlendirilebilmektir.”

Öğrenci 3. “Yeteneklerimiz, ilgilerimiz ve isteklerimiz doğrultusunda, uzman kişilerce yapılan rehberlik sürecidir.”

Öğrenci 4. “Mesleki yönlendirme bizim okumuş olduğumuz bölüme bakılarak, nereye uygun isek oraya yönlendirme yapan bilgi veren izlettir.”

Bazı öğrenciler bu soruya kendi yönlendirmeleri ve danışmanlık hizmetleri alıp almadıklarına yönelik görüşler vermiştir. Bu görüşlerden bazıları aşağıdadır.

Öğrenci 5. “Bu bölümü yazarken bölüm hakkında hiç bilgim yoktu. Aile dostumuzun tavsiyesi üzerine, 4 yıllığı tamamlayıp iyi bir meslek sahibi olmak için yazdım.”

Öğrenci 6. “Gerekli bilgilendirme yapılıyor, danışabileceğimiz öğretmenler var.”

Öğrenci 7. “Kendi kendime mesleğe ilgi duyarak yöneldim. Danışmanlık hakkında kimseye danışmadım.”

Öğrenci 8. “Hayır. Kendim görerek, hayal ederk istedi.”

Yukarıdaki görüşler çalışma grubundaki öğrencilerin, mesleki yönlendirmenin ne olduğuna yönelik teorik bazda da olsa çok yeterli bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Kendi mesleki yönlendirmesi şeklinde değerlendiren öğrencilerin görüşleri incelendiğinde pratikte yeterli mesleki yönlendirmelerin yapılmadığı görülmektedir.

MYO öğrencilerinin İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamını bilip bilmediklerine yönelik açık uçlu sorulan soruya öğrencilerin verdikleri cevaplar analiz edilerek Tablo 4.2. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2.

*İş, Meslek ve Kariyer Kelimelerinin Anlamları*

Kavramlar	Doğru Tanımlama		Eksik Tanımlama		Yanlış Tanımlama		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
İş	50	40	37	29,6	38	30,4	125	100
Meslek	11	8,8	31	24,8	83	66,4	125	100
Kariyer	37	29,6	44	35,2	44	35,2	125	100

Tablo 4.2.' sindeki bulgulara göre örnekleme bulunan;

MYO öğrencilerinin 38' i iş kavramını yanlış tanımlamaktadır. İş kavramını meslek kavramı ile aynı olduğunu düşünmektedir. MYO öğrencilerinin 37' si iş kavramını eksik tanımlama yaptığı görülmüştür. Yorum yaparak fikirlerini yasıtmıştır. MYO öğrencilerinin 50' si kavramı tam olarak bilmektedir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Bölümünü okuduğum alan.”

Öğrenci 2. “Kurumların fiilen yaptırmış olduğu eylemler.”

Öğrenci 3. “Para kazanarak hayatımızı idame ettirebilmemiz için mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmaya konulmasıdır.”

Öğrenci 4. “İş, ileriye yönelik yapılan iş.”

Öğrenci 5. “İş, para kazanmak için yapılan, meslek, diploma gerektiren iş, kariyer mesleki ilerleme.”

Öğrenci 6. “İş maddi kazanç, meslek ise usta olduğun iş, kariyer hedeflenen nokta.”

Öğrencilerin verdiği cevaplarda genellikle tanımlamaların yapılmadığı veya eksik yapıldığı görülmektedir. Öğrenciler genellikle iş para kazanmak için yapılan bir eylem olarak tanımlamaktadır. Mesleği ise yaşamları boyunca geçirecekleri bir durum olarak betimlemektedirler.

MYO öğrencilerinin 83’ ü meslek kavramını yanlış tanımlamaktadır. Meslek ve iş kavramlarını ayırt edememekte ya da kavram üzerinde hiçbir bilgisinin olmadığı görülmektedir. MYO öğrencilerinin 31’ i meslek kavramını eksik tanımlama yaptığı görülmüştür. Yorum yaparak fikirlerini yasıtmışlardır. MYO öğrencilerinin 11’ i kavramı tam olarak bilmektedir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Yaptığımız işlerin genel adı.”

Öğrenci 2. “Öğrenim sürecimizi gösteren bir belge almayı gerektiren bilgi birikimidir.”

Öğrenci 3. “Meslek, belirli bir öğrenim ve tecrübe sonunda kazanılan bilgi ve becerilerdir.”

MYO öğrencilerinin 44’ ü kariyer kavramını yanlış tanımlamaktadır. Kavram üzerinde bilgisinin olmadığı görülmektedir. MYO öğrencilerinin 44’ ü kariyer kavramını eksik tanımlama yaptığı görülmüştür. Kavramın yalnızca meslekte ki ilerleyiş olduğunu düşünmektedir. MYO öğrencilerinin 37’ i kavramı tam olarak bilmektedir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Anlamsı bir kavram.”

Öğrenci 2. “Meslekte ki yükseliş.”

Öğrenci 3. “Bireyin iş yaşamında bulunduğu statüler ve bu statülerdeki gerekli tutum ve davranışların sergilenmesi.”

Öğrencilerin meslekler hakkında araştırma yapmışlar ise kaynaklarının ne (ler) olduğu Tablo 4.3’ te görülmektedir.

Tablo 4.3.

*Meslekler Hakkında Araştırma Kaynakları*

Araştırma Kaynakları	f	%
Araştırma yapmadım	46	36,8
Ailem	19	15,2
Sosyal çevre	18	14,4
Internet	17	13,6
Meslektaşlarının görüşleri	25	20
Toplam	125	100

MYO öğrencilerinin 46’ sı seçmiş olduğu meslek hakkında araştırma yapmadan üniversite okuduğu görülmektedir. MYO öğrencilerinin 19’ u ailesinin kararı ile, 18’ i sosyal – arkadaş çevresi sebebiyle mesleklerini seçtiği görülmektedir. MYO öğrencilerinin 17’ si internet üzerinden araştırma yaptığını ve meslek ile alakalı bilgi edindiğini söylemiştir. Diğer 25 MYO öğrencisi ise bu meslekte çalışanlar ile bifiil görüşmüş ve bu doğrultuda karar verdiğini söylemiştir.

Bu konuda öğrenci görüşlerinden bazıları aşağıdadır.

Öğrenci 1. “Çevremde bulunan mimarlar hakkında bilgi aldım.”

Öğrenci 2. “Takip ettiğim aşçılar, oteller.”

Öğrenci 3. “İnternet, kitaplar, bu işin içinde olan kişiler.”

Öğrenci 4. “Turizm bölgesinde memurluk yapan bir yakınım vardı. Onun yanına gittiğimde otellerde bu mesleği icra edern insanlarla görüştüm. İnternet üzerinden birtakım araştırmalarım oldu.”

Yukarıdaki bulgular öğrencilerin seçmiş oldukları meslekler ile ilgili yakın çevredeki kişilerin görüşlerine ve internet aracılığı ile meslek araştırması içerisinde olduklarını göstermektedir.



MYO öğrencilerinin mesleği ile alâkalı iş bulma imkânları hakkındaki görüşleri anket formundaki (Ek 1.), 4. açık uçlu soru ile yoklanmıştır. Bu soruya istinaden hem olumlu hem de olumsuz fikirlerin ortaya çıktığı görülmüştür.

Bazı öğrenciler çalışma azmine bağlı olarak iş bulabileceğini belirtmiştir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Alaylı ya da diplomalı, çok fazla meslektaşımın olduğunu bilmeme rağmen, çalışma isteğimle iş bulabileceğime inanıyorum.”

Öğrenci 2. “Yapmış olduğum staj çalışmalarında gösterdiğim çaba sebebiyle mezun olduktan sonra işim hazır.”

Öğrenci 3. “Okul öğretmenlerimizin referansı, bölgemizdeki turizm işletmelerinin fazlalığı ve kendi becerilerim ile iş bulacağıma eminim.”

Bazı öğrenciler mesleği ile alâkalı iş bulma imkânları hakkında düşünmediğini ya da cinsiyet farklılığı ve referans sebebiyle iş bulma imkânlarının kısıtlı hatta olmadığını belirtmiştir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Okuduğum bölümü basamak olarak kullanıyorum ve asıl amacım 4 yıllığa geçiş yapmak. Bu sebeple henüz iş imkânları ile ilgilenmiyorum.”

Öğrenci 2. “Piyasada okuduğum bölüm ile ilgili çok fazla diplomasız eleman var. Onların düşük ücretler ile çalışması sebebiyle, iş bulma imkânlarımız kısıtlı.”

Öğrenci 3. “Ne yazık ki, özel sektörde de kamu sektöründe de torpil çok fazla. Torpilim olmadığı için iş imkânım da yok.”

Öğrenci 4. “Oteller tarafından çoğunlukla erkek aşçı istihdamı yapılmaktadır. Kadın aşçı olarak iş bulma imkânım sınırlı olduğun farkındayım.”

Bazı öğrenciler ise mesleği ile alâkalı aile şirketlerinde ya da kendi işletmelerini kurarak iş hayatına adım atacıklarını belirtmiştir.

Örneğin;

Öğrenci 1. “Babamın inşaat firması olması sebebiyle mezun olduktan sonra orda çalışacağım.”

Öğrenci 2. “Kendi lokantamı açıp; kendi işimin patronu olacağım.”

Yukarıdaki görüşlere göre öğrencilerin iş imkânları hakkında görüşleri Tablo 4.4' te özetlenmiştir.

Tablo 4.4.

*Mesleği İle İlgili İş Bulmaya Yönelik Görüşler*

İş bulma imkanları	f	%
Çalışma azmine inananlar	33	26,4
Konu hakkında düşünmeyeler	49	39,2
Cinsiyet farklılığı ve referans sebebiyle olumsuz düşünenler	12	9,6
Aile şirketi olanlar ya da kendi şirketini kurmak isteyenler	11	8,8
Belgesiz elemanların çalışması sebebiyle iş bulma imkanlarının kısıtlandığını düşünenler	20	16
Toplam	125	100

MYO öğrencilerince, okudukları şehrin mesleklerini destekleyici olanakları Tablo 4.5' te gösterilmiştir.

Tablo 4.5.

*Okunulan Şehrin, Mesleği Destekleyici Olanakları*

Olanaklar	f	%
Turizm kenti olması, ilin zengin alt yapısı	44	35,2
Yapılaşmanın devam etmesi	10	8
Staj	15	12
Firma şartlarının kötü olması ve kentin sezonluk bir şehir olması	12	9,6
Olmadığını düşünen öğrenciler	44	35,2
Toplam	125	100

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi öğrencilerin eşit sayıda ki (44 öğrenci) iki kısmından biri, ilin turizm kenti olması ve ilin zengin alt yapısı sebebiyle olanaklarının olduğunu düşünürken, diğer kısım bu konuda net bir ifadeyle şehrin olanağının olmadığını düşünmektedir. 10 öğrenci ise yapılaşmanın devam etmesi sebebiyle daha çok iş imkânının olduğunu düşünürken, 15 öğrenci stajları iş olanağı olarak görmektedir. Ayrıca, 15 öğrenci firma şartlarının kötü olması ve ilin sezonluk kent olması sebebiyle ilin imkânlarının kısıtlı olduğunu söylemektedir. Bu konudaki bazı öğrenci tepkileri aşağıdadır.

Öğrenci 1. “Turizm bölgesinde olduğundan iş olanağı yüksek.”

Öğrenci 2. “Okuduğum ilçede destekleyici bir olanak yok. İlde evet ama.”

Öğrenci 3. “Mesleğimin aşçılık olması, Muğla’ nın turizm şehri olması iş olanağını sağlıyor.”

Öğrenci 4. “Olanaklar fazla olmakla birlikte sezonluk çalışmalar yapıldığında zorluklar da var.”

Üniversitenin, eğitim – öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik görüşleri nelerdir? Eğitim öğretimin niteliğine yönelik öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Araştırmanın 2. ve 3. alt problemine yönelik MYO öğrencilerine, eğitim öğretim niteliğine yönelik görüşleri ve nasıl daha iyi hale getirilebilir sorusu sorulmuştur (Ek 1.). Sorulan açık uçlu soruya istinaden elde edilen cevaplar gruplandırılarak, öğrenci görüşleri tablo 4.6.’ da sunulmuştur. Öğretim elemanları ve işverenler ile yapılan görüşmeler ise başlıklar halinde toplanıp sırasıyla yazılmıştır.

Tablo 4.6.

*Üniversitenin, Eğitim – Öğretim Sürecinin Meslek Edinmeye Katkısına Yönelik Öğrenci Görüşleri*

Öğretim sürecinin niteliğine yönelik öğrenci görüşleri	f	%
Pratik uygulama azlığı, daha fazla uygulama olmalı	29	23,2
Hocaların olumsuz tutum ve davranışları iyileştirilsin	29	23,2
Derslerde nitelik arttırıcı çabalar	31	24,8
Ezber olmasın, günlük yaşamda kullanılabilecek bilgiler olsun	7	5,6
Öğrenciler yetenekleri doğrultusunda yönlendirilsin	4	3,2
Dersler zorlaştırılmasın	1	0,8
Ders süreleri kısaltılsın ara verilsin	1	0,8
Sınavlar zor	1	0,8
İlgisiz, gereksiz dersler olmasın	4	3,2
Dersler, bilgi yerine beceri ağırlıklı olsun	2	1,6
İşletmelerdeki yöntemler, derslerde de uygulanabilir olsun	3	2,4
Çok ödev verilmesin	7	5,6
Mekan, saha gezileri arttırılsın	1	0,8
Malzeme, teknoloji ve atölye yetersizlikleri	13	10,4
Öğrenci sayısının fazlalığı	4	3,2
Mesleki yönlendirme erken yaşlardan itibaren yapılmalı	1	0,8
Staj zamanı tekrar düzenlensin (17 Haziran öncesi olsun.)	1	0,8
Okul, kampüs içerisinde olsun	1	0,8
Yarışmacı bir ortam izleniminden kaçınılmalı	1	0,8
Sisteme bağlı iyileştirmeler olmalı	2	1,6

Öğrenci görüşleri incelendiğinde bir kısım öğrencinin görüş bildirmediği öğrencilerinin çoğunluğunun problem odaklı durum tespiti yaptıkları görülmüştür. İyileştirme hususları hakkında ise hiçbir öğrencinin yorum yapmadığı tespit edilmiştir. Çalışma grubunda bulunan öğrenciler daha çok derslerin niteliğine yönelik görüşler bildirmişlerdi. Bu görüşler arasında öğrencilerin yeteneklerinin dikkate alınması, günlük yaşamda kullanabilecek bilgilere yer verilmesi, ödevler yerine çalışmaların yoğunlaştırılmasını istemektedirler. Ayrıca öğrenciler pratik çalışmaların artırılmasını talep etmektedirler. Öğrenciler öğretim elemanlarının olumsuz bazı tutum ve davranışlarından şikâyetçi oldukları görülmektedir.

Öğrenci görüşleri incelendiğinde;

Öğrenci 1. “Kendi bölümüm için stak konusunda okulun yardımcı olması gerekiyor. 60 iş günü stajımız var, bu konuda öğretim görevlileri denetlenmeli ve öğrenci görüşlerine başvurulmalı.”

Öğrenci 2. “Okuduğumuz bölümlerle alakasız dersler almak istemiyoruz.”

Öğrenci 3. “İşletmelerde hangi teknikler kullanılıyorsa onlara daha ağırlık verilmeli.”

Öğrenci 4. “Eğitim öğretim öğrenciye daha çok uygulama alanı sunarak daha fazla söz hakkı vererek, okula bizim koşa koşa gelmemizi sağlayarak daha iyileştirilebilir.”

Öğrenci 5. “Daha iyi bir öğretim kadrosu ile daha iyi sonuçlar alınabilir.”

Öğrenci 6. “İlkokul ya da ortaokul öğrencisi değil de üniversite öğrencisi olduğumuz bilinmeli, ona göre davranılmalı. Okula zevkle gelebilmeliyiz.”

Görüşleri ile öğrencilerin bir kısmının okul motivasyonlarının düşük olduğu görülmektedir.

Üniversitenin, eğitim – öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik öğretim elemanları görüşleri.

Öğretim elemanları ile yapılan görüşmelerde soruya verilen cevaplar aşağıdaki başlıklar altında toplanmaktadır.

1. Öğrenciler tarafından bilinçli tercihlerinin yapılmaması,
2. Anne babaların lise ve üniversite tercihlerinde yanlış yönlendirme yapmaları,
3. Lise eğitim öğretim süreçlerindeki çatlaklıklar,

4. Öğrencilerin, Tercih süreçlerinde arkadaş gruplarının etkisi gibi yanlış kaynaklar,
5. MYO' nun olanaklarının kısıtlı olması,
6. MYO öğretim elemanlarının tutumları,
7. Uzman kişilerce derslerin işlenmemesi.

Üniversitenin, Eğitim – Öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik işveren görüşleri.

İşverenler ile yapılan görüşmelerde bu soru sorulduğunda, verilen cevaplar aşağıdaki başlıklar altında toplanmaktadır.

#### İşveren temsilcileri

Eğitimlerin uzman kişiler tarafından, teorik eğitimi yok saymadan pratik eğitime ağırlık verilerek yürütülmesi gerekliliği ve mesleki yönlendirmenin erken yapılması görüşündedirler. Bu konuda;

İşveren temsilcisi 1. “Mesleki eğitim gören öğrencilerim öğrenimleri boyunca derslerinde uygulamaya ağırlık vermesi ve iş hayatına entegre olacak şekilde teorik bilgilerinin desteklenmesi gerekmektedir.”

İşveren temsilcisi 2. “Uygulama eğitimleri arttırılmalıdır.”

İşveren temsilcisi 3. “Zorunlu temel eğitimden ve yükseköğrenim aşamasında branşlaşmaya yönelik eğitim sisteminin daha gerçekçi ve sektörlere göre yeniden yapılandırılması, eğitim esnasında ise teorik eğitimle aynı oranda pratik eğitiminde eğitim ve akademisyenlere ek olarak sektörün içinde belirli yetkinliklere sahip çalışanlar tarafından verilmesi gerekmektedir.”

Yabancı dil ve mesleki eğitiminin sağlıklı ve gerçekçi bir yaklaşım ile işlenmesi gerekliliğini vurgulamışlardır.

İşveren temsilcisi 4. “Havacılık sektöründe çalışacak adaylara yabancı dilin önemine binaen üniversitelerde yeterli düzeyde yabancı dile eğitimi verilmesi, öğrencilik dönemlerinde bilinçlenerek kendilerini yetiştirmeleri gerekmektedir.”

İşverenlerin iyileştirmeye yönelik talepleri aşağıdaki gibi özetlenebilir.

1. Uygulamalara ağırlık verilmesi.
2. İşverene gelen taleplerin değerlendirilmesinde standart kriterlerin oluşturulması ve liyakatin ön planda tutulması,
3. Kişilerin niteliklerine göre ayrılarak, başarılı olabilecekleri mesleklere yönlendirilmesi,
4. İstihdam teşviklerinin devam ettirilmesi,
5. Yabancı dil eğitimi,
6. İstihdam programları hakkında katılımcı adaylarının ve işverenlerin bilgilendirilme işlemlerinin devam etmesi,
7. Okulların pratik eğitimlere ağırlık vermesi,
8. İş arayanların, iş arama kanalları hakkında yeterli bilgiye ulaştırılması,
9. Sezonluk işlerde, işletmeler kapalı iken çalışacak personellerin iş eğitimleri verilerek kişiler hazır hale getirilmeli ve bu süreç devlet tarafından desteklenmeli.

Öğrencilere, öğretim elemanlarına ve işverenlere göre; meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler ve iyileştirme talepleri nelerdir?

Araştırmanın 4. alt problemine yönelik MYO öğrencilerine, gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir? Sorusu sorulmuştur (Ek 1.). Sorulan açık uçlu soruya istinaden elde edilen cevaplar gruplandırılarak tablo 4.7.' de sunulmuştur. Aynı soru üzerinde öğretim elemanları ve işverenler ile yapılan görüşmeler ise bir arada toplanarak başlıklar halinde yazılmıştır.



Tablo 4.7.

*Gençlerin İstihdam Süreçlerinde Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri*

Gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler	f	%
Deneyim	52	41,6
İşveren şartlarının kötü olması	37	29,6
Referansın çok etkin olması	15	12
Bölüm mezun sayısının çok olması	14	11,2
İstihdam süreçlerinin layıkıyla devlet tarafından kontrol edilmemesi	7	5,6
Toplam	125	100

Problemlere istinaden öğrencilerin çözüm önerileri ise şu şekildedir;

1. Deneyim kazanmak adına yapılan devlet çalışmalarının artırılması,
2. Üniversitelerin ya da bazı bölümlerin kapatılması ya da öğrenci kontejanlarının azaltılması,
3. Yeni mezun gençlerin istihdamlarının devlet tarafından kontrol altında tutulması.

Öğretim elemanları ve işverenler ile yapılan görüşmelerde bu açık uçlu soru sorulduğunda, verilen cevaplar aşağıdaki başlıklar altında toplanmaktadır.

1. İşverenin üzerindeki ağır maddi yük geçici değil kalıcı olarak hafifletilmeli,
2. Her işverenin en az 12 ay süreyle zorunlu olarak devlet kontrolünde her yıl belirli sayıda stajyer çalışan istihdam etmesi ve bu adayların satajyer çalışan sürelerinin

sonunda bir teorik uygulama sınavıyla mezun edilmeleri, mezun olan adayı istihdam eden işverene en az 12 aylık sgk ve vergi muafiyeti yönünde bir teşvik uygulaması getirilmesi,

3. Devlet teşviklerinin özendirici olmasının yanısıra pratikte daha kolay uygulanabilir ve bölgesel şartlara göre esneyebilen yapıda olması.
4. Personelin devlete bağlı (işkur, üniversiteler vb.) kurumlardan tedarik edilmesi,
5. Üniversitelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. Araştırmanın Alt Problemlerine Yönelik Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerinin sonuçlarına yönelik tartışmalara, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

##### 5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler

MYO öğrencilerinin meslek seçimine yönelik görüşlerinin ne olduğu, mesleki yönlendirme ve danışmanlık süreçlerinin nasıl gerçekleştiği örneklemdaki öğrencilere sorulan beş açık uçlu soru ile değerlendirilmiştir. İlk olarak öğrencilere mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileri sorulmuştur. Görüşme sonucunda elde edilen bulgularda MYO öğrencilerinin yaklaşık % 70' inin mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerine yönelik fikirlerinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuç aynı zamanda öğrencilerin % 70' inin seçmiş oldukları bölümün amacını, iş alanını ve olanakları vb. önemli pek çok unsur hakkında bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Bu noktada öğrencilerin yaklaşık % 24' ü kısmen mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında fikir sahibi iken bu süreci bilen yalnızca % 3,2' lik bir grup bulunmaktadır. Bu bulgu hem İŞKUR, hem de ilgili bütün kurumların ve özellikle de liselerin ve MYO' larının bu konuda yeterli mesleki danışmanlık hizmeti veremediği ya da öğrencilerin mesleki danışmanlık hizmetinden yeterince yararlanmadığı şeklinde düşünülebilir. MYO' lar sektörün (turizm, sanayi, ticaret vb.) ihtiyaç duyduğu

yeterli bilgi ve beceriye sahip ara elamanların yetiştirilebilmesi amacıyla kurulmuştur. MYO programlarının iş dünyasının gereksinimlerini karşılayacak doğrultuda analiz edilmesi, gerekli program düzenlemelerinin yapılabilmesi, öğrencilerin daha kolay tercih edilenler olarak istihdam edilebilmesinin yolunu açabilecektir. Öğrencilerin görüşlerinde mesleki danışmanlık hizmetleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları, hem öğretim programları ve sürecinin incelenmesini ve hem de yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılacaktır. Öğrenciler meslek ve iş ile ilgili temel kavramlarda bile fikirlerinin olmadığını beyan edebilmektedir. İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamlarına yönelik MYO öğrencilerinin yeterince doğru tanımlamalarının olmadığı görülmüştür. Bilgi düzeyleri ile birlikte, mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerine yönelik olarak ders programlarının genel olarak gözden geçirilmesi, işyeri mesleki eğitim uygulamalarıyla birlikte programın bütünleştirilmesi bu okullardaki öğrencilerin mesleği tanıma ve istihdam ile ilgili bilinç ve farkındalık düzeylerini arttırabilecektir. Ayrıca öğrencilerin işyeri ile bütünleşik eğitim ve öğretim etkinlikleri onları mezun olmadan önce sektörün durumu ve beklentilerini de tanıma fırsatı verebilecek, mezuniyet öncesinde iş bulmalarının da yolunu açabilecektir (Ala ve Gülmez, 2014). MYO öğrencilerine, seçmiş oldukları meslekler hakkında araştırma yapıp yapmadıkları ve eğer yapmış iseler kaynaklarının ne olduğu sorulmuştur. Sonucunda ise, öğrencilerin yaklaşık % 37' lik bir bölümünün araştırma yapmadığı görülmektedir. Bu sonuç aynı zamanda göstermektedir ki gençlerin yaklaşık 3' te 1' i hayatı için önem arz eden bir konuda ilgisiz tutum sergilemektedir. Sonuçlar içerisinde, meslekler hakkında yapılan araştırma kaynaklarının en önemlisi ilgili mesleği icra eden uzman görüşleri yer almaktadır. Bu noktada; temel eğitim kademesinden başlanarak, kentin kurumsal ve özel olanakları (valilik kaymakamlık emri, okulların yönetim birimlerinin talepleri, özel ve devlet üniversitelerinin öğretim elemanlarının görev tanımlarının genişletilmesi vb.) kullanılarak meslek uzmanları ile tanıştırılıp; bölüm tanıtımlarının her öğrenciye ulaştırılması daha dikkat çekici ve ulaşılabilir olacağını göstermektedir. Bu işlem yalnızca meslek tanıtım kaynağı olarak değil meslek ile alakalı imkânların bilinmesi ve sağlıklı araştırmaların nasıl yapılacağını ve de okunulan şehrin mesleki destek unsurlarının bilinmesini sağlayacaktır. Nitekim öğrencilerin yaklaşık % 39 luk bir dilimi meslekleri doğrultusunda iş bulmaya yönelik görüş belirtmezken; yaklaşık % 35' lik bölümü de okuduğu şehrin meslek destekleyici olanaklarını bilmemektedir. Oysaki MYO' larının

amaçlarından biri de okul bölümlerinin kentün olanakları ile pekiştirilerek daha sağlıklı eğitimler sağlamaktır.

### **5.1.2. İkinci ve Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler**

MYO öğrencilerinin, üniversitenin eğitim öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik görüşleri ve eğitim öğretimin niteliğine yönelik öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve iyileştirme talepleri, örnek olarak seçilmiş MYO müfredatları ile birlikte değerlendirilmiştir.

MYO öğrencilerine üniversitenin eğitim öğretim sürecinin meslek edinmeye katkısına yönelik görüşleri sorulduğunda ortaya çıkan bulgular iki alt prolem için de değerlendirilmiştir. Öğrencilerin bu noktada, uygulama atölyelerinin kısıtlı olduğunu, atölyelerdeki malzeme eksikliğini bunun yanı sıra öğretim elemanlarının tutumlarının yetersiz ve okulun iş yaşamında herkese eşit düzeyde destek vermediklerini vurgulamışlardır. Ancak öğrencilerin bu hususlarda belirtmiş olduğu iyileştirme talepleri yoktur. Bu da bize göstermektedir ki öğrenciler çözüm noktasında yeterli donanıma sahip değildir.

MYO' ların hâlihazırdaki programları incelendiğinde pratik uygulamaların yeterli olmadığı bazı çalışmalarda görülmektedir (Alkan ve diğ. 2014). MYO çalışanları ve sektör temsilcileriyle yapılan çalışmada Açıköz (2018), 3.501 MYO çalışanın yaklaşık %75' inin sektör tecrübesi olduğunu, öğrencilerde mesleki ilgi düşüklüklerinin olduğunu ve sektör çalışan temsilcileri ile MYO ilişkilerinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca adı geçen çalışmada işyeri eğitim imkânlarının arttırılması MYO çalışanlarınca önerilmektedir. Müfredat hazırlanırken sektördeki gelişmelerin sürece dâhil edilme ve öğrencilerin iş yeri eğitimini alma düzeylerinin kısmen evet' in biraz üzerinde olduğu görülmektedir (Açıköz, 2018).

MYO' ların ders teori ve pratikleri incelendiğinde ilginç bir şekilde derslerin özellikle zorunlu derslerin neredeyse bütünüyle teorik derslerden oluştuğu, uygulamalara uygulama saatlerinin ise son derece sınırlı olduğu görülebilecektir. Örneğin, Muğla MYO açılış programında 1. yıl 1. dönemde zorunlu derslerde 13 teorik, 3 uygulama saati bulunmaktadır. Seçmeli derslere bakıldığında açılacak seçmeli derslerin tümünün

teorik olduğu görülür. 1. yıl 2. dönem zorunlu derslerin teori uygulama dağılımları incelendiğinde 12 teori, 3 uygulama olarak teori ağırlıklı olduğu görülür. İkinci sınıfta az da olsa uygulama ders saat sayısında nispi artış olmasına karşın yine de teorik ders saatleri ağırlıktadır. Bu durum birçok MYO programlarında görülebilir. 2. yıl 2. dönem derslerine bakıldığında zorunlu derslerin 7 teori, 12 uygulama ve seçmeli derslerin daha çok teorik saatlerden oluştuğu görülmektedir. Seçmeli derslerin içerisinde kariyer ve kariyer planlaması mesleki yönlendirmeye yönelik derslerin olmadığı görülmektedir. Turizm ve Seyahat Hizmetleri programında da benzer şekilde teori saatlerinin uygulama saatlerine göre çokluğu göze çarpar. Örneğin, bu programda 1. sınıf 1. dönemde zorunlu derslerin hepsinin teori saatlerden oluştuğu, 1. sınıf 2. dönem derslerin 11 teori ve 3 uygulama saatlerinden oluştuğu görülmektedir. Bu programda 2. sınıf 1. ve 2. dönemde zorunlu derslerin sadece 3'er uygulama saatinden oluşmuş olması teorinin bu programda da ağırlıkta olduğunu göstermektedir. MYO dersleri incelendiğinde programda çok sayıda ders içinde mesleki yönlendirme ve danışmanlık, iş dünyasını tanımaya yönelik dersler yer almamaktadır ([www.ects.mu.edu.tr/tr/program](http://www.ects.mu.edu.tr/tr/program) ).

Öğretim elemanları ile yapılan görüşmelerde uygulamalı eğitime ağırlık verilmesinin öneminin vurgulanması ders pratiklerine yönelik yapılan eleştirileri desteklemektedir. İşveren temsilcileri de devlet teşviklerinin özendirici olmasının yanında pratikte daha kolay ve uygulanabilir programların ve bölge şartlarına göre esnek programları önermeleri de pratik çalışmalara ağırlık verilmesi görüşünü destekleyen başka bir kaynaktır. Başka bir ifade ile uygulamaların teoriye bir ölçüde feda edildiği görüşü hem örneklemeledeki öğrencilerin, hem de öğretim elemanları ve işveren temsilcilerinin ortak görüşleri arasındadır.

MYO öğrencilerine verilen derslerin yapı ve içerikleri göz önüne alındığında daha çok teorik derslerin olması öğrencilerin alanlarıyla ilgili doğru ve yeterli bilgi edinme konusunda eksik kaldığını göstermektedir.

Bu durum MYO programlarının esnek, bölge şartlarına uygun, iş analizleri yapılarak iş dünyasının taleplerini karşılayabilecek ölçüde teori ve uygulama dengesi kurularak ve okul iş dünyası ve diğer kurum ve kuruluşların organizasyon ve kararlarda yer alabileceği okul temelli program yaklaşımları ile eğitim niteliğinin arttırılabilmesine katkı getirebilir. Ayrıca araştırma bulgularında öğretim elemanlarının ve işveren temsilcilerinin taleplerine kulak verilmesi, eğitim öğretim hizmetlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

### 5.1.3. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulguların Tartışılması, Sonuçları ve Öneriler

Öğrencilere, öğretim elemanlarına ve işverenlere göre; meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler ve iyileştirme talepleri incelenerek değerlendirilmiştir.

Bulgular, öğrencilerin genel olarak iş bulma konusunda motivasyonları olmasına karşın, karamsarlıklarının da olduğunu göstermektedir. Bu karamsar tablo bazı çalışma bulgularında da vurgulanır (Özmen ve diğerleri, 2016; Mete ve diğerleri, 2018). Ayrıca bazı çalışmalarda öğrencilerin aldıkları eğitimle mezun olduktan sonraki işleri için kendilerini yetersiz bulduklarını göstermiştir (Kaya, 2014). Ders programlarındaki niteliğe yönelik iyileştirmelerin öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini azaltmalarına neden olabilir.

Diğer taraftan, öğrencilerin iş bulmaya yönelik görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %39' u konu hakkında düşünmemesi, ya da cinsiyet farklılıkları ve referansların iş bulmada etkili olduğu, belgesiz elemanların iş yaşamında haksız rekabete neden olduğu düşüncesi ile genelde umutsuz ve mutsuz bir tablo çizdikleri görülmektedir.

Gençler, işverenlerin nitelikli tecrübeli eleman arayışları nedeniyle iş bulmada zorlandıkları ya da işverenlerin ihtiyaç duydukları bazı mesleklerde çalışma ortamlarını ve şartlarını beğenmedikleri, talep ettikleri ücreti bulamadıkları için istihdam sürecinde zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu durumda gençler, aile şirketleri imkânı varsa o şirketlerde çalışmayı ya da ne yapacaklarına yönelik kararsızlıkları göze çarpmaktadır. Örneklemeindeki öğrencilerin bir kısmının (%26), çalışma azmine inandıkları ve iş bulmada bu azimle iş bulacakları görüşündedirler. MYO öğrencileri kariyer ve iş olanakları vb. konularında yönlendirilmeleri, bilgilendirilmeleri, her fırsatta cesaretlendirilmeleri ve motive edilmeleri bu anlamda önem taşımaktadır. Öğrencilerin hem MYO hem de İşkur' un girişimi ve işbirliği ile mesleki tanıtım ve kariyer günlerinin periyodik olarak yapılabilmesi farkındalıkları arttırabilecektir.

Ülkemizde ki işe yerleştirme sınavlarına bakıldığında (Kamu personel seçme sınavı, mülakatlar vb.) gençlerin pek çoğu ilk etapta bunu tercih etmektedir. Bu durumun sebebini de parası, saygınlığı, düzenli bir yaşam planlaması olarak gösterilmektedir. Bu durumun bize gösterdiği şey ise aslında gençler sadece rahat bir işin peşinde değil, aynı

zamanda düzenli, istikrarlı bir iş ve hayatın peşinde olduklarıdır (Abacı ve diğerleri, 2011).

Sonuç olarak, yapılan çalışmada görülmüştür ki gençler, eğitim – öğretim dönemleri boyunca sarf ettikleri çabanın akabinde eğitimlerine, diplomalarına uygun, zihinsel ve bedensel becerilerini kullanabilecekleri iş talep ediyorlar. İstedikleri şey, öncelikle eğitimlilik hallerinin muhataplarınca tanınmasıdır. Çalışma dünyasına bakıldığında ise sınırlı talebin varlığı yadsınmaz bir gerçektir.



## KAYNAKÇA

- Abacı, R., Aras, M., Atay, S. İ., Balcı, F., Bayraktaroğlu, S., Bayram, F., Bozkurt, Ö., Çelik, C., Çolakoğlu, B. E., Demir, K.Y., Dural, E., Erdal, F., Erdoğan, N., Kaya, Y., Kaya, M., Okur, M. E., Okutan, M., Özcan, D., Özdemir, Y., Özdevecioğlu, M., Şenkal, A., Şirin, A., Taşkıran, E. (2011). *İş ve meslek danışmanlığı*. Ankara: Özyurt yayıncılık.
- Açıkgöz, Ö. (2018, Mart). Meslek Yüksek Okulları durum tespiti ve anket sonuçları. Yükseköğretimden endüstriye: nitelikli insan gücü çalıştayı. Erişim adresi <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/idari-birimler/egitim-ogretim-dairesi/meslek>
- Akova, A. (2008). Meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken faktörler ve mesleki rehberlik. Erişim adresi [https://www.tavsiyeediyorum.com/makale\\_1729.htm](https://www.tavsiyeediyorum.com/makale_1729.htm).
- Ala, M.Ö. ve Gülmez, H. (2014, Eylül). *İşyeri eğitimi uygulamasının verimliliği*. 1. Uluslararası mesleki eğitim ve öğretim sempozyumu. Bursa.
- Albez, A., Bilici N. (2012). Meslek yüksekokulları muhasebe öğrencilerinin mesleğe bakışları: Atatürk Üniversitesi'nde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 382-398. Erişim adresi <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunisosbil/article/view/1020009168/1020007617>
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkol, M., ve Şahin, M. (2014). Meslek Yüksek Okullarında Mevzuat Durum ve Bazı Çözüm Önerileri. *Yükseköğretim Bilim Dergisi*, 4(3), 133-140. Erişim adresi [http://higheredu.sci.beun.edu.tr/pdf/pdf\\_HIG\\_1646.pdf](http://higheredu.sci.beun.edu.tr/pdf/pdf_HIG_1646.pdf)
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer*. İstanbul: Epsilon yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi ve sorunları*. Bursa: Ezgi kitabevi yayımları.
- Gökbunar, R., Özdemir, H., Uğur, A. (2008). Küreselleşme kısıracındaki refah devletinde refah harcamaları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 158-173. Erişim adresi <http://openaccess.dogus.edu.tr/handle/11376/367#sthash.e7vq5UvD.dpbs>
- Gümüştekin, E. G., Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:23, 147-157. Erişim adresi <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876738.pdf>
- İçli, G. (2001). Eğitim, istihdam ve teknoloji. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 65-71. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/114870>

- Kaya, A. (2014). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin, öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 349-356. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/188075>
- Kellezevir, I. (2017). İşgücü piyasası ve eğitim planlaması ilişkisi: Amerika Birleşik Devletleri Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 122-132. Erişim adresi <file:///C:/Users/nergiz.camoglu/Downloads/1360-3184-1-PB.pdf>
- Kellezevir, I., Çakır Ö. (2018). İşgücü piyasası bilgi sistemi: Türkiye için bir model önerisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 1-23. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/cider/issue/39847/439308>
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Doğu matbacılık.
- Mete, H., Erdem, A., Uzal G. ve Hüyük, D. (2018). Teknik bilimler MYO öğrencilerinin mesleki gelecekleri ve endüstri standartları ile ilgili görüşleri. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 108-119. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/498745>
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: Üniversite kitabevi.
- Türkiye İş Kurumu. (2018). Özgeçmiş (CV) hazırlama teknikleri. *İŞKUR Meslek Seçimine Destek Dergisi*, sayı: 5, 14-16.
- Ulus, L., Tuncer, N., Sözen, Ş. (2015). Mesleki eğitim, gelişim ve yeterlilik açısından meslek yüksekokullarının önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5, 168-185. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/412074>.
- Usluer, E. (2005). *Meslek inceleme kılavuzu*. Ankara: Nobel yayıncılık.
- Örs, F. (2003). Meslek yüksekokulların toplumsal işlevi: bir meslek yüksekokulunun kurumsal imaj araştırması. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı: 10, 1-16. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/musbed/issue/23504/250416>
- Özdemir, S., Ersöz, Y., Sarioğlu, İ. (2006). İşsizlik sorununun çözümünde KOBİ' lerin desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-45, İstanbul.
- Özgüler, D., Koca, T., Özgüler, T. A. (2013). Meslek yüksekokullarında eğitim öğretim süresinin irdelenmesi. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4), 40-43. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/62541>
- Özmen, M., Coşman, Ö., Kökçü, A. (2016). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2), 510-521. Erişim adresi <https://docplayer.biz.tr/24618650-Meslek-yuksekokulu-ogrencilerinin-umutsuzluk-duzeyleri.html>
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2004). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçgin yayıncılık.

Yılmaz, T., Fidan, F., Karataş, V. (2004). İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları (bir alan araştırması), *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sayı: 48, 163 -187. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/iusskd/issue/890/9890>

Yücebaş, E., Alkan, G., Atasagun, G. H., Egeli, A.H. (2013). Ege Bölgesi' inde bulunan meslek yüksekokullarının durum analizi: sorunlar ve çözüm önerileri. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4), 44-50. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/62542>

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

<http://mugla.gov.tr/2018-yili-adrese-dayali-nufus-kayit-sistemi-mugla-sonuclari> (18.02.2019)

<https://www.nufusu.com/il/mugla-nufusu> (18.02.2019)

[www.ects.mu.edu.tr/tr/programlar](http://www.ects.mu.edu.tr/tr/programlar) ( 20.05.2019)

<http://sehirplanlama.mu.edu.tr/tr/mimari-resterasyon-programi-1251> (05.06.2019)

<http://milasmvu.mu.edu.tr/muhasebe-ve-vergi-uygulamalari-programi-7914> (05.06.2019)

<http://milasolh.mu.edu.tr/tr/tyrizm-ve-otel-isletmeciliği-programi-7930> (05.06.2019)

[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377262/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377262/lang--tr/index.htm) (24.06.2019)

## EKLER

Ek 1.

<b>CİNSİYETİNİZ</b>	
<b>YAŞINIZ</b>	
<b>AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ</b>	
<b>AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK</b>	
<b>SORULAR</b>	
<b>Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	
<b>İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?</b>	
<b>Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?</b>	
<b>Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	
<b>Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?</b>	
<b>Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?</b>	
<b>Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?</b>	
<b>CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?</b>	
<b>İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?</b>	
<b>Size gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?</b>	

## Ek 2.İşveren görüşleri

Sektör:

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?



T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 59763365-302.08-E.49819  
Konu : İzin İşleri

13.05.2019

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
MİLAS MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Nergiz AYDEMİR'in 13.05.2019 tarihli dilekçesi

Enstitümüz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı tezli 1143063080 numaralı yüksek lisans programı öğrencisi Nergiz AYDEMİR "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Edinme ve İstihdam Süreçlerindeki Bazı Problem Alanları Doğrultusunda İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında belirtilen ölçekleri 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılı bahar yarıyılında Yüksekokulunuz Mimarlık ve Şehir Planlama, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları ve Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri bölümleri son sınıf öğrencilerine anket çalışmalarını yapabilmek için gerekli izinlerin alınması ile ilgili izin alma sürecini başlatmış olup, Enstitümüzce onaylanan form ekte sunulmuştur.

İş bu belge ilgili öğrencinin isteği üzerine verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza  
Aşlı Kaşayıcı

13 Mayıs 2019



Ek: Anket Formu

e-İmzalıdır  
Doç. Dr. Atılğan ERÖZKAN  
Enstitü Müdürü V.

T.C  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

## Anketör Bilgileri:

Adı	Nergiz
Soyadı	AYDEMİR
Öğrenci No/T.C Kimlik No	1143063080 / 11815687096
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri
Program	Eğitim Programları ve Öğretim
<b>Anket Bilgileri</b>	
Konu/Kaynağı	Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Edinme ve İstihdam Süreçlerindeki Bazı Problem Alanları Doğrultusunda İncelenmesi Doğrultusunda Açık Uçlu Sorular ile Hazırlanmış Bilgi Formu / Yapılan Gözlemler Sonucu Oluşturulmuştur.
Yapılma Nedeni	<input type="checkbox"/> Dönem Projesi <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans Tezi <input type="checkbox"/> Doktora Tezi <input type="checkbox"/> *Diğer (*): Açıklayınız .....
Amacı	Öğrenciler Hakkında Bilgi Sahibi Olabilmek.
Uygulama Alanı/Uygulama Yöntemi	Milas Sıtkı Koçman Üniversitesi Mimarlık ve Şehir Planlama, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları ve Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümleri son sınıf öğrencileri / Anket Çalışması.
Uygulama Tarihleri	13.05.2019 – 17.06.2019
Uygulanacak Birimler/Kurumlar	Milas Sıtkı Koçman Üniversitesi

Ek'te örneği sunulan anket çalışmasını belirtilen amaç dışında kullanmayacağımı taahhüt eder, gerekli iznin verilmesini arz ederim. 13/05/2019

Adı Soyadı

Nergiz AYDEMİR

İmza

EK

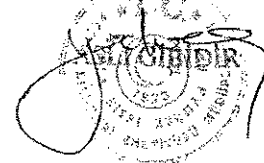
Danışman Öğretim Üyesi		Anabilim Dalı Başkanı	
Unvanı Adı Soyadı	Prof. Dr. Hasan ŞEKER	Unvanı Adı Soyadı	Prof. Dr. Salih UŞUN
Görüş	<input checked="" type="checkbox"/> Uygundur. <input type="checkbox"/> BAEK'ndan görüş alınmasına <input type="checkbox"/> *Uygun Değildir.	Görüş	<input checked="" type="checkbox"/> Uygundur. <input type="checkbox"/> BAEK'ndan görüş alınmasına <input type="checkbox"/> *Uygun Değildir.
Tarih	13.05.2019	Tarih	13.05.2019
İmza		İmza	

(\*) Görüş Uygun değilse açıklayınız.

- Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (BAEK) görüş alınmasına  
 Uygun Görüşle Rektörlük Makamına Arzına  
 \*Uygun Değildir.

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ  
Doç. Dr. Anilhan ERÖZKAN  
MÜDÜR Yardımcısı

Gonca KIRCA  
Enstitü Sekreter Vekili



Ek 1.

	<b>CİNSİYETİNİZ</b>	Kadın
	<b>YAŞINIZ</b>	20
	<b>AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ</b>	Orta
	<b>AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK</b>	5
	<b>SORULAR</b>	
1	<b>Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Bir fikrim yok.
2	<b>İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?</b>	İş bir işlemi gerçekleştirme, meslek okullarda aldığımız eğitim defanlıkunda geleceğimize yön veren yapacak olduğumuz iş. Kariyer ise sağladığımız işin başarı, hayal ve planlarımızla birlikte bir bütüncü oluşturması ve bizi mesleğimizde ilerleten adımları toplamasıdır.
3	<b>Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?</b>	Detaylı bir araştırma yaptım donitemet. İnternette araştırırım. Buna uygun abiliyetimi gördüm.
4	<b>Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Su an okuduğum bölüme yönelik yarıca işlerde şansım ve ilerleyip daha iyisi olma isteğimi. İş imkanının bizim gelişme ortamına ve şansına bağlı olduğunu düşünüyorum.
5	<b>Okuduğunuz şhrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?</b>	Aile, Referans Tarih konumu, Yapılanması devan etmesi.



6	<p>Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?</p> <p>Mimar Pest. güzel bir bakış açısı. Mimarlar bu konuda yeterli katkıyı vermiyorlar. Bir işte becerilerle karşılaştığımızda yeterli olmuyor uygulamaya da son ne yetecek. etkil ve hocalarımız bu konuda biraz zayıf</p>
7	<p>Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?</p> <p>Yapılaşma ve tarih insanın her zaman hayatındadır. Sürekliliği den bir meslek diye düşünüyorum</p>
8	<p>CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?</p> <p>Okulda alınan eğitim yeterli olacaktır. Kendini geliştirmeli, mesleğine yönelik kusur kalmalı. Donanıma sahip olmalı</p>
9	<p>İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?</p> <p>Üslup, jest ve mimik, Disiplin Yeni kendimden emin bir şekilde görüşmeli</p>
10	<p>Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?</p> <p>Eğitimin yeterli kalması Maddiyat Aile Çevre</p>

## Ek 1.

	<b>CİNSİYETİNİZ</b>	Erkek
	<b>YAŞINIZ</b>	19
	<b>AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ</b>	Ortalamanın üstünde
	<b>AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK</b>	4
	<b>SORULAR</b>	
1	<b>Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Seemek ve üzerine gitmek istediğim ya da kendime uygun gördüğüm mesleğin üstünde bana uygun olup olmadığını bana gösteren birim.
2	<b>İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?</b>	meslek kişinin sevdiği işi doğru şekilde yapıp paraya dönüştürülmesi
3	<b>Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?</b>	Evet yaptım. Lise de bazı bilim üzerine dandım. Tarih yapıları konusunda, bir nevi delil korumaktır.
4	<b>Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Ülkemizin mevcut tarihi yapısından ötürü iş bulma olanakları yüksektir.
5	<b>Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?</b>	Birçok medeniyette ev sahipliği yapmasından ötürü tarihi bir mükânda yapıyoruz. Bu da destekleyici bir unsur bizim için

6	Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?
	Saha çalışmaları artırılmalı. Tarihi mekân gezileri derslerle bağdaştırılmalı.
7	Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
	Büyük medeniyete ev sahipliği yapan Ülkamızda mesleğimiz sürekli devam edecektir.
8	CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?
	Kendini tanımlama İşin ne kadarını bilip bilmediğimiz
9	İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?
	İş ne kadar benimseyip, sevdiği
10	Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?
	Bu yoldan geçenlerin bu yolda işleyenlere destek olması.

Ek 1.

	<b>CİNSİYETİNİZ</b>	Erkek
	<b>YAŞINIZ</b>	23
	<b>AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ</b>	Orta
	<b>AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK</b>	6
	<b>SORULAR</b>	
1	<b>Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Ailem tarafından destek aldım.
2	<b>İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?</b>	İş yaşamın devam ettirebilmesi için kişisel ihtiyaçların karşılanması için yapılan faaliyet Meslek bir konuda bir konuda uzmanlık gerektiren bilgi bir konuda kendini geliştirmek ve uzmanlaşmaktır.
3	<b>Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?</b>	İncelemeler yaptım. İnternet, Atamda bu mesleği yapan kişilerle Sohbet ettim ve onların kayıtları
4	<b>Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Genellikle Tuzla merkezinde iş bulma imkanı daha fazla kayı ve ege bölgesinde daha azdır.
5	<b>Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?</b>	Tuzla'dan dolayı Tuzla'da ve çok sayıda olan bir şehir olduğu için donatıları oldukça fazla, meslek açısından kendini geliştirebildiği için

6	<p><b>Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?</b></p> <p>Aslında programı için "İzlenim ve öğrenim sürekliliği" olduğunu düşünüyorum. Öğrencilere verilen eğitimlerin metdi hayatta fayda sağlamalı</p>
7	<p><b>Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?</b></p> <p>Yerine yerine sıklıkla değişim ve değişim gibi bir durum olmadığı için olmasaydı bir meslek olduğunu düşünüyorum</p>
8	<p><b>CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?</b></p> <p>Referans verilmesine Tarihi saygı, adres gibi bilgilerin zamanın doldurulması Fotoğraf bulunması</p>
9	<p><b>İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?</b></p> <p>Her şey hakkında bir brandan bütün bilgileri söylemeli İzlenen ne kadar vasa vermesi çalışanı ne kadar ücret "Araştır" gibi konulara dikkat edilmeli</p>
10	<p><b>Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?</b></p> <p>Yüksek vasa beklentisi. Muhafaza konsilasyon zorlukları aynı mesleği yapmama Bazılarının tercih edilmesi Söz zamanında veya çalışma hayatında bulunan meslekten Sorumlulukları</p>

Ek 1.

	CİNSİYETİNİZ	Erkek
	YAŞINIZ	20
	AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ	Asgeri ücret
	AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK	4
	<b>SORULAR</b>	
1	Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?	Bilgim yok
2	İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?	İş: zorunlu veya istekli bir şekilde yapılan sürekli day.
3	Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?	HAYIR, zorunluluk
4	Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?	Çalışmış olduğum işletmeler.
5	Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?	Yok

6	Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?
	Yok
7	Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
	Yok
8	CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?
	Herseye
9	İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?
	Dikkatli
10.	Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?
	Bilmiyorum

## Ek 1.

	<b>CINSİYETİNİZ</b>	Kız
	<b>YAŞINIZ</b>	18
	<b>AİLENİZİN GELİR DÜZEYİ</b>	Asgari ücret
	<b>AİLENİZ KAÇ KİŞİLİK</b>	6 kişi
	<b>SORULAR</b>	
1	<b>Mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Kendi isteğim doğrultusunda seçerek geldim. Herhangi bir şekilde yardım olmadım.
2	<b>İş, meslek ve kariyer kelimelerinin anlamları nelerdir?</b>	<u>İş</u> → Herhangi bir yerde çalışmak. <u>meslek</u> → Okuyarak veya ilgi duyarak yapılan ve geliştirilen her türlü iştir. <u>kariyer</u> → Kendini iş hayatında veya başarılarında geliştirmek.
3	<b>Seçmiş olduğunuz meslek hakkında araştırma yaptınız mı? Kaynaklarınız nelerdir?</b>	Mesleğim hakkında her zaman araştırma yapıyorum. Pinterest - instagram - google vb.
4	<b>Mesleğiniz ile alakalı iş bulma imkânları hakkında bilgileriniz nelerdir?</b>	Otelde, restoranlarda, üretim yapılan her yerde iş bulma imkânımız var.
5	<b>Okuduğunuz şehrin mesleğinize destekleyici olanakları nelerdir?</b>	Herhangi bir olanak yoktur. Çevrelerde daha fazla imkan vardır. Bodrum, muğla gibi burada oca kafelerde iş buluruz ama o da asla kariyerimize yardımcı olmaz.



- Söze verilen şeyler asla yerine getirilmiyor. Çünkü çözüm bulamıyor.
- Hocaların meslek hakkında daha da bilgilendirilmesine herkesin çok ihtiyacı var.

6	Eğitim Öğretim niteliğine yönelik görüşleriniz nelerdir? Nasıl daha iyi hale getirilebilir?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daha fazla disiplin uygulayarak</li> <li>- Hocalara ve öğrencilere bazı konular (laf taşıma, haksızlık yapma vb.) konularında ders veriterek.</li> <li>- Üzüm kaldırarak</li> <li>- Siyaset veya herhangi görüşleri uzaklaştırarak</li> </ul>
7	Seçmiş olduğunuz mesleğin sürekliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
	Kendini gösterdiğin sürece devamlı bir meslektir. İyi bir eğitim ve devamlı çalışma ile her zaman ileride olabiliriz.
8	CV hazırlama sürecinde nelere dikkat edilmesi gerekir?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doğru doldurulmalıdır.</li> <li>- Numara yaparken "0" kullanılmalıdır.</li> <li>- Verilecek olan bilgilerin tam ve doğru olmasına dikkat edilmelidir.</li> </ul>
9	İş görüşmesi sırasında nelere dikkat etmek gerekir?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kıyafete</li> <li>- Temizliğe</li> <li>- Konuşma şekline</li> <li>- Kendini iyi tanıtmaya</li> <li>- Kisi karşısında rahat durmaya</li> </ul> <p style="text-align: right;">- İstenilen veya istenilecek olan herşeye.</p>
10	Sizce gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları problemler nelerdir? Çözümü hakkında neler yapılabilir?
	Her işletme her zaman kendi üzerinde bir işletmede garkılmasını istiyerek uygular. Bence böyle olmalı. Hiç kimse kimlerden ne bekleyeceğini bilmez. Kimse aynı değildir!

- Eksik olan bazı şeylerin tamamlanması gerekiyor.
- Ama en önemlisi verilen eğitim daha iyi olması için hocaların bilgilendirilmesi gerekiyor.

## Ek.2 İşveren Görüşleri

Sektör:

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
Mesleki eğitim gören öğrencilerin öğrenimleri boyunca derslerinde uygulamaya ağırlık verilmesi ve iş hayatına entegre olacak şekilde teorik bilgilerinin desteklenmesi
2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
Devletten etkinliğin artırılması, içinde bulunduğu sektörün çalışanlara gelecek durumunun sağlanmasına ilişkin düzenlemelerin yapılması, iş arama sürecince iş verene gelen taleplerin değerlendirilmesinde standart kriterlerin oluşturulması ve liyakatin ön plana çıkartılması.
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
Kişilerin niteliklerine göre ayrılarak başarılı olabileceği mesleklere yönlendirilmesi hem nitelikli insan gücünü arttıracaktır bu da işverenerne istihdam kazandıracak birığın devamı açısından kolaylık sağlayacaktır. Böylelikle işini seven mesleğine ilgi ve bilgisi olmayan bir yığın oluşmayacaktır.

## Sektör: Hava Limanı Yer Hizmetleri

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
- Havacılık sektöründe çalışacak adaylarda yabancı dilin önemine binaen üniversitelerde yeterli düzeyde yabancı dil eğitimi verilmemesi, - Öğrencilik dönemlerinde bilinçlenerek kendilerini yetiştirmedikleri görülmektedir.
2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
Bölgemizde genel anlamda sezonluk iş imkânı olması sebebi ile uzman kadrolarda istihdam edilen personele ilave olarak sezonda ancak vasıfsız eleman teminine ihtiyaç duyulması. İş arayan yetkin ve eğitilmiş kişilerin iş bulma güçlüğü getirmektedir.
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
- İstihdamda sürmekte olan teşviklerin devam etmesi

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Zorunlu temel eğitimde ve Yükseköğrenim aşamasında branşlaşmaya yönelik eğitim sisteminin daha gerçekçi ve sektörler için yeniden yapılanması, eğitim esnasında ise teorik eğitimle aynı oranda pratik eğitimin de eğitimci/ akademisyenlere ek olarak sektörün içinde belirli yetkinliklere sahip çalışanlar tarafından verilmesi gerekmektedir. Sadece teorik bilgi yanında kısıtlı pratik eğitim almış kişilerin iş hayatına atılabilmesi hem işçi hem işveren açısından beklentiler sebebiyle pek çok zorluğa neden olmaktadır. Ara eleman eğitimine gerçekçi bir şekilde ağırlık verilmeli. Devlet tarafından düzenlenen eğitimlerde vasıfsız işçilerin yetiştirilmesinin yanı sıra orta ve yükseköğrenim görmüş bireylere yönelik olarak ta sektörde deneyim kazandırmaya yönelik işveren-devlet odaklı programlar yaratılmalı.

2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?

- Özellikle Yükseköğrenim mezunlarının iş hayatına atılmaları esnasında yüksek beklentilerine cevap bulamamaları ve bu sebeple sık iş değiştirmeleri işverenin zaman ve para kaybına sebep olmaktadır.
- İşverenin üzerine düşen ağır maddi yükümlülükler birçok işvereni Asgari ücret ya da bir tık fazlasında ücret ile işçi çalıştırmaya ya da kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönlendirmekte.

3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Özel şirketlere maddi olarak bütçesi yetmeyen orta ve küçük ölçekli işveren de dikkate alınarak İşkur'un SGK ile entegre çalışması ve işçinin kendi kayıt olmasını beklemeksizin SGK çıkışı yapıldığı anda otomatik olarak iş arayan statüsüne alınması, İşkur'un vasıfsız işçi portföyünün yanısıra tecrübeli ve yükseköğrenim mezunu adaylarda da portföyünü daha genişletmesi, işverenin İŞKUR standartlarına bağlı kalmak kaydıyla kendi ilanlarını işkur web sitesi ve diğer duyuru araçları üzerinden ücretsiz olarak paylaşabileceği, aynı şekilde isteyen adayın da web üzerinden istediği ilana başvurabileceği bir altyapıya geçmesi. Devlet teşviklerinin özendirici olmasının yanısıra pratikte daha kolay uygulanabilir ve bölgesel şartlara göre esneyebilen yapıda olması.

## Sektör: Konaklama / Otelcilik

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
Yabancı dil ve mesleki eğitime sağlıklı ve gerçekçi bir ağırlık verilmesi gerekli. Devletin okullardan başarı ile mezun olmuş adayları kamu ve özel sektörde işe yerleştirmeye öncelik vereceği bir sistem yaratması iş kaygısı ile mezun olan adayların eğitimlerini ciddiye almalarını ve bir nebze bu kaygıyı yok edecektir.
2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
İş arama sürecinde adayın almış olduğu eğitime ve branşına uygun iş sahasının kısıtlı olması ya da hiç olmaması. İş görüşmelerinde ya da sonrasında yaşanan aksaklıklar ilgisizlikler Adayın ne iş olursa yaparım mantığında yetkin olmadığı işlere yönelmesi Adayların iş arama kanalları hakkında yeterli bilgi sahibi olmaması
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
Sezonluk bölgelerde devlet teşviklerinin bu şartlara göre yapılandırılması gerekli  İşverenin üzerindeki ağır maddi yük geçici değil kalıcı olarak hafifletilmeli Her işverenin en az 12 ay süreyle zorunlu olarak devlet kontrolünde her yıl belirli sayıda stajyer çalışan istihdam etmesi, ve bu adayların satajyer çalışan sürelerinin sonunda bir teorik uygulama sınavıyla mezun edilmeleri mezun olan adayı istihdam eden işverene en az 12 aylık SGK ve vergi muafiyeti yönünde bir teşvik uygulaması getirilmesi

Sektör: Konaklama/Otelcilik

1. Eğitim öğretimin niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
ÖZELLİKLE YÜKSEK OKUL VE LİSANS EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERE SEKTÖRDE GEÇİRECEKLERİ UYGULAMALI EĞİTİM KISMININ ARTTIRILIP OKUL İCİNDEKİ DERS SAATİNİN AZALTILMASI
2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?
İŞÇİLERİN BAŞVURDUKLARI YA DA EĞİTİMİNİ ALDIKLARI MESLEK HAKKINDA İYİ BİLGİ SAHİBİ OLMAMASI BAŞVURULAN İŞTEN YÜKSEK MAAŞ BEKLENTİSİ OLMASI
3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?
ÖZELLİKLE ENGELLİ İSTİHDAMINDA ENGELLİ ADAYLARIN ÇALIŞMADAN MAAŞ ALMAK İSTEMELERİ ORTADAN KALDIRILMALI. ENGELLİ ADYA UYGUN OLACAK İŞLERE YÖNLENDİRİLMELİ. ILANLAR UYGUN ADAYLARLA PAYLASILMALI UYGUN OLMAYAN ADAYLARLA İŞVERENİN ZAMANI VE İŞ GÜCÜ BOŞA HARCANMAMALI TEŞVİKLER DAHA PRATİK OLMALI

1. Eğitim öğretim niteliğine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Su an için herhangi bir talebim yok.

2. İşverenlere göre; Meslek edinme ve iş arama sürecine yönelik problemler nelerdir?

Kursiyerlerin programı çok iyi bilmemesinden kaynaklanan soru işaretleri bazen programda güvensizlik yaratıyor.  
İş arama sürecinde bölgemizde turistik tesis çok olduğundan ve yetersiz kalifiye elm olmamasından dolayı sürekli sirkulasyon yaşanıyor

3. İstihdam süreçlerine yönelik işverenlerin iyileştirme talepleri nelerdir?

Kursiyerlere daha cazip gelmesi açısından asgari ücretten biraz daha fazla harcırah olması gerektiğini düşünüyorum

**ÖZGEÇMİŞ****KİŞİSEL BİLGİLER**

**Ad Soyad:** Nergiz AYDEMİR

**Doğum Yeri ve Tarihi:** Muğla / 28.04.1987

**Eposta:** [nergiz.camoglu@iskur.gov.tr](mailto:nergiz.camoglu@iskur.gov.tr) / [nergizcim@gmail.com](mailto:nergizcim@gmail.com)

**Telefon:** 0 555 840 04 16

**EĞİTİM BİLGİLERİ**

<b>Derece</b>	<b>Kurum</b>	<b>Yıl</b>
4,53	Yatağan Anadolu Lisesi	2001 - 2005
2,93	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2006 - 2010

**İŞ TECRÜBESİ**

<b>Görev</b>	<b>Kurum</b>	<b>Yıl</b>
İş ve Meslek Danışmanı	Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	6
İş ve Meslek Danışmanı	Milas İŞKUR Hizmet Merkezi	1