

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI

**İŞKUR İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ YETERLİK  
ALGILARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Aybars CAN

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI

**İŞKUR İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ YETERLİK  
ALGILARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Aybars CAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI

**İŞKUR İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ YETERLİK  
ALGILARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Tez Jürisi Üyeleri:

Adı Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

.....

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

.....

Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

.....

Tez Sınavı Tarihi: 15.01.2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm düşünce, veri ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (15/01/2020)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı Soyadı

Aybars CAN

İmzası

.....

## ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen ve büyük anlayış gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Müge Ersoy KART hocama teşekkür ve saygılarımı sunuyorum.

Çok şeyler öğrendiğim Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin tüm hocalarına, tez çalışmamın özellikle araştırma kısmına sunduğu çok değerli katkılarından dolayı kıymetli hocam Prof. Dr. Metin PİŞKİN'e, yüksek lisans eğitiminin başından sonuna kadar desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen Daire Başkanım Sayın Sinan TEMUR'a, değerli koordinatörüm Zeynep ÖZ'e ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak sadece çalışmamda değil hayatımın her alanında bana destek olan sevgili eşim Elif YİĞİT CAN'a ve büyük fedakârlıklar gösteren ve bugünlere sayesinde geldiğim aileme bu tezi ithaf ediyorum.

## İÇİNDEKİLER

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| ÖNSÖZ.....            | i   |
| TABLolar LİSTESİ..... | vii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xi  |
| GİRİŞ.....            | 1   |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TEMEL KAVRAMLAR

|   |    |
|---|----|
| TEMEL KAVRAMLAR.....                                    | 4  |
| 1.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR..... | 4  |
| 1.1.1. Çalışma.....                                     | 4  |
| 1.1.2. Meslek .....                                     | 4  |
| 1.1.3. İş.....  | 6  |
| 1.1.4. Kariyer .....                                    | 6  |
| 1.1.5. Mesleki Rehberlik .....                          | 7  |
| 1.1.6. Kariyer Danışmanlığı.....                        | 7  |
| 1.1.7. Yetenek.....                                     | 8  |
| 1.1.8. İlgi.....  | 9  |
| 1.1.9. Mesleki Değerler .....                           | 9  |
| 1.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR ..... | 10 |
| 1.2.1. Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar .....             | 10 |
| 1.2.2. Psikodinamik Yaklaşımlar.....                    | 12 |
| 1.2.3. Gelişimsel Yaklaşımlar .....                     | 15 |
| 1.2.4. Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar .....                | 18 |

|     |                         |    |
|-----|-------------------------|----|
| 1.3 | İŞE UYUM KURAMI.....    | 22 |
| 1.4 | PROBLEM CÜMLESİ.....    | 30 |
| 1.5 | ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 31 |
| 1.6 | ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ..... | 32 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

#### HİZMETLERİ

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 2.1    | DÜNYADA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ           | 33 |
| 2.2    | TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ.....   | 36 |
| 2.3    | İŞKUR'DA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ .....                | 41 |
| 2.3.1. | İş ve Meslek Danışmanlığının Tanımı .....                          | 42 |
| 2.3.2. | İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Altyapısı .....         | 43 |
| 2.3.3. | İş ve Meslek Danışmanlarının İŞKUR'da İstihdam Süreci .....        | 47 |
| 2.3.4. | İŞKUR Tarafından Sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri..... | 48 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 3.1    | ARAŞTIRMANIN MODELİ .....              | 60 |
| 3.2    | ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ ..... | 60 |
| 3.2.1. | Örneklemin Özellikleri .....           | 61 |
| 3.3    | VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....            | 65 |
| 3.4    | VERİLERİN TOPLANMASI .....             | 66 |
| 3.5    | VERİLERİN ANALİZİ.....                 | 66 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4.1 İŞKUR'DAKİ ARAÇ, GEREÇ VE EKİPMANLARIN YETERLİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN BULGULAR.....</b>   | <b>68</b> |
| <b>4.1.1 Araç, Gereç ve Ekipman Yeterliliği Açısından Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....</b>  | <b>70</b> |
| <b>4.1.2 Araç, Gereç ve Ekipman Yeterliliği Açısından İş ve Meslek Danışmanlığı Kıdemine Göre Fark Analizi Sonuçları .....</b>                    | <b>71</b> |
| <b>4.2 İMD'LERİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KURAM VE MODELLERİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR.....</b>                             | <b>72</b> |
| <b>4.2.1 İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....</b>         | <b>73</b> |
| <b>4.2.2 İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....</b> | <b>74</b> |
| <b>4.3 İMD'LERİN DANIŞMANLIK BECERİSİ YETERLİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR.....</b>   | <b>76</b> |
| <b>4.3.1 İMD'lerin Danışmanlık Becerileri Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....</b>  | <b>78</b> |
| <b>4.3.2 İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları .....</b>  | <b>79</b> |
| <b>4.3.3 İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Fark Analizi Sonuçları .....</b>  | <b>81</b> |
| <b>4.4 İMD'LERİN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME BECERİSİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI.....</b>   | <b>82</b> |



|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4.4.1 | İMD'lerin Ölçme ve Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....                                 | 84 |
| 4.5   | İMD'LERİN EĞİTİM VE MESLEK BİLGİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI.....  | 85 |
| 4.5.1 | İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarına İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....                                 | 86 |
| 4.5.2 | İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının İş Tecrübesine Göre Fark Analizi Sonuçları .....                          | 87 |
| 4.6   | İMD'LERİN PLANLAMA, YÖNETME VE UYGULAMA BECERİSİ ALGILARI.....  | 88 |
| 4.6.1 | İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları.....   | 89 |
| 4.6.2 | İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi Alıp Almadıklarına Göre Fark Analizi Sonuçları .....   | 90 |
| 4.6.3 | İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İş ve Meslek Danışmanlığı Kıdemine Göre Fark Analizi Sonuçları .....                     | 91 |
| 4.7   | İMD'LERİN ETİK VE YASAL KONULARA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI  | 92 |
| 4.7.1 | İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları .....   | 94 |
| 4.8   | İMD'LERİN ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA SUNDUĞU DANIŞMANLIK HİZMETLERİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI.....   | 95 |
| 4.8.1 | İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları ..... | 96 |

**4.8.2 İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının İş Tecrübesine Göre Fark Analizi Sonuçları**

96

**4.9 İMD'LERİN PERFORMANS GELİŞTİRME ALANINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI.....98**

**4.9.1 İMD'lerin Performans Geliştirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları .....99**

**4.10 İMD'LERİN ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME ALANINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI.....100**

**4.10.1 İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları .....101**

**4.10.2 İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları.....102**

**4.11 İMD'LERİN TEKNOLOJİ KULLANMA YETERLİK ALGILARI.....103**

**4.11.1 İMD'lerin Teknolojiyi Kullanma Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları .....104**

**SONUÇ VE ÖNERİLER.....106**

**KAYNAKÇA .....110**

**ÖZET .....120**

**EKLER.....124**

## TABLolar LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 1:</b> Bireysel Görüşme Sayısı .....  | 49 |
| <b>Tablo 2:</b> Grup Görüşme Sayısı .....  | 51 |
| <b>Tablo 3:</b> Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyaret Sayısı.....  | 52 |
| <b>Tablo 4:</b> İşyeri Ziyaret Sayısı .....  | 53 |
| <b>Tablo 5:</b> Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....  | 61 |
| <b>Tablo 6:</b> Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....   | 61 |
| <b>Tablo 7:</b> Katılımcılar Arasında İş ve Meslek Danışmanlığı Kursu Alanların Dağılımı   | 62 |
| <b>Tablo 8:</b> Katılımcıların Atanmadan Önce İş Tecrübesi Dağılımı.....   | 62 |
| <b>Tablo 9:</b> Katılımcıların İMD Kıdem Dağılımı .....  | 63 |
| <b>Tablo 10:</b> Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülte Dağılımı.....   | 64 |
| <b>Tablo 11:</b> İMD'lerin İŞKUR'da kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterli Olup<br>Olmadığına İlişkin Algıları .....                     | 68 |
| <b>Tablo 12:</b> İMD'lerin İŞKUR'da kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterli Olup<br>Olmadığına İlişkin Algıları Frekans Tablosu .....     | 69 |
| <b>Tablo 13:</b> İŞKUR'da Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterliliğine İlişkin İMD<br>Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....    | 70 |
| <b>Tablo 14:</b> İŞKUR'da Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterliliğine İlişkin İMD<br>Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu ..... | 71 |
| <b>Tablo 15:</b> İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik<br>Algıları .....                                     | 72 |
| <b>Tablo 16:</b> İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik<br>Algıları Frekans Tablosu .....                     | 73 |
| <b>Tablo 17:</b> İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik<br>Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....    | 74 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 18:</b> İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu ..... | 75 |
| <b>Tablo 19:</b> İMD'lerin Danışmanlık Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları .....   | 76 |
| <b>Tablo 20:</b> İMD'lerin Danışmanlık Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu .....   | 76 |
| <b>Tablo 21:</b> İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....   | 78 |
| <b>Tablo 22:</b> İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Öğrenim Durumuna Göre U Testi Sonucu.....   | 79 |
| <b>Tablo 23:</b> İŞKUR'a Kayıtlı Kişilerin Öğrenim Durumu Dağılımı.....   | 80 |
| <b>Tablo 24:</b> İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu.....   | 81 |
| <b>Tablo 25:</b> İMD'lerin Ölçme Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algı Puanları .....  | 82 |
| <b>Tablo 26:</b> İMD'lerin Ölçme Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algı Puanları Frekans Tablosu .....                              | 83 |
| <b>Tablo 27:</b> Ölçme-Değerlendirme Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu   | 84 |
| <b>Tablo 28:</b> İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Konusundaki Yeterlik Algıları.....                                    | 85 |
| <b>Tablo 29:</b> İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Konusundaki Yeterlik Algıları Frekans Tablosu .....                   | 85 |
| <b>Tablo 30:</b> İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....              | 86 |
| <b>Tablo 31:</b> İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının İş Tecrübesine Göre U Testi Sonucu .....         | 87 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 32:</b> İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları .....   | 88 |
| <b>Tablo 33:</b> İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu .....   | 89 |
| <b>Tablo 34:</b> İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonuçları.....   | 90 |
| <b>Tablo 35:</b> İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İMD Eğitimine Göre U Testi Sonucu.....  | 90 |
| <b>Tablo 36:</b> İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre U Testi Sonucu.....   | 91 |
| <b>Tablo 37:</b> İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algıları.....  | 92 |
| <b>Tablo 38:</b> İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu .....   | 93 |
| <b>Tablo 39:</b> İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....  | 94 |
| <b>Tablo 40:</b> İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algıları.....  | 95 |
| <b>Tablo 41:</b> İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu.....                        | 95 |
| <b>Tablo 42:</b> İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....      | 96 |
| <b>Tablo 43:</b> İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının İş Tecrübesine Göre U Testi Sonucu ..... | 97 |
| <b>Tablo 44:</b> İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları.....   | 98 |
| <b>Tablo 45:</b> İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu .....  | 98 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 46:</b> İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu ..... | 99  |
| <b>Tablo 47:</b> İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları .                                 | 100 |
| <b>Tablo 48:</b> İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu.....              | 100 |
| <b>Tablo 49:</b> İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu .....            | 101 |
| <b>Tablo 50:</b> İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Öğrenim Durumuna Göre U Testi Sonucu .....     | 102 |
| <b>Tablo 51:</b> İMD'lerin Teknoloji Kullanma Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları.....                                 | 103 |
| <b>Tablo 52:</b> İMD'lerin Teknoloji Kullanma Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu.....                 | 103 |
| <b>Tablo 53:</b> İMD'lerin Teknolojiyi Kullanma Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu.....                   | 104 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1: Karar Piramidi .....   | 21 |
| Şekil 2: İASDU Döngüsü .....  | 22 |
| Şekil 3: Yordayıcı Model.....   | 25 |
| Şekil 4: Uyum-Stil.....   | 28 |
| Şekil 6: Katılımcıların İMD Kıdem Dağılımı .....                          | 63 |
| Şekil 7: Katılımcıların Mezun Olduğu Lisans Fakültelerinin Dağılımı ..... | 64 |



## GİRİŞ

Ekonomik gelişmeleri ve toplumsal hayatı etkileyen sermaye, toprak (doğal kaynaklar), fikir hareketleri ve teknoloji gibi birçok faktör bulunmaktadır. Fakat bu faktörlerden bazıları diğerleri ile kıyaslandığında daha belirleyicidir. Bu faktörlerden birisi olan “emek” yani “insan” faktörünün kalkınmadaki rolü çok önemlidir. İnsan kaynağı milletlerin zenginliğinin önemli bir unsurudur. Birçok iktisatçı ve düşünür, bir milletin zenginliğini, refahını ve gücünü artırabilmesi için insan kaynağından daha fazla faydalanılması gerektiğini belirtmektedir (Doğan, Şanlı, 2003: 175). Ekonomik kalkınmada emek faktörünün rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada emek, sermaye ve doğal kaynakların milli gelire olan nispi katkısı ölçülmüş, araştırma sonucunda emek faktörünün sermayeden ve doğal kaynaklardan 3/5 oranında daha verimli olduğu tespit edilmiştir (Johnson, 1968: 27). Sosyal politika açısından insanın bedensel ve zihinsel işgücü, bir ülkenin en değerli varlığı ve zenginliğidir. Bu nedenle emek faktörü diğer üretim faktörlerinden bir adım öne çıkmaktadır (Altan, 2009: 23).

Bireyin işi ve mesleği, yaşamı için büyük önem taşımaktadır. Freud, çalışmanın önemini “sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir” diyerek vurgulamıştır (akt. Yeşilyaprak, 2014: 4). İş ve meslek, gelir elde etmek için bir araç olmakla birlikte birçok psiko-sosyal ihtiyacı da karşılamaktadır. Bazı araştırmacılara göre iş ve meslek, kişinin psikolojik, fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılarken yaşam doyumunu etkileyen ve yaşama anlam veren en önemli değişkendir (Herr, Cramer, Niles, 2004). Meslek, kişinin kimliğinin önemli kaynaklarından birisi olup saygı görmesine, sosyalleşmesine, toplum içinde kendine bir yer edinmesine ve işe yarama duygusunu tatmasına imkân sağlamaktadır (Kuzgun, 2014: 2). Yetişkinlerin çoğu uykuda olmadıkları zamanın büyük bölümünü çalışarak geçirmektedir (Kart, 2014: 89). Bireyin yaşamını oldukça etkileyen kariyer tercihlerinin de bilinçli yapılması gerekmektedir. Bireyin iş ve meslek seçimi,



yaşam tarzını da yakından etkilemektedir. Seçtiği kariyer yolunda birey, kendini ispatlamaya ve başarı kazanmaya çalışmaktadır. Kişiler, meslekleri doğrultusunda sosyal çevre edinir, giyinir, beslenir ve ihtiyaçlarını karşılar. Bu ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda da psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik birtakım sorunlar yaşanabilmektedir.

İnsan hayatında bu denli önemli olan meslek kavramı, insanların ve dünyanın değişimine paralel değişimler geçirmiştir. Küreselleşme ve teknolojiye yaşanan gelişim, temel faktörü “insan” olan işgücü piyasasının hareketli yapısını yakından etkilemiştir. Bilişim çağı olarak tanımlanan bu dönemde, iş yaşamının dinamikleri yeniden oluşturulmaktadır. Birey, iş hayatı boyunca aynı işte çalışmak yerine şartları elverdiği ölçüde işini değiştirebilmekte, bununla birlikte aynı zamanda aynı anda iki veya daha fazla işte de çalışabilmektedir. İşyeri kavramı da yaşanan gelişmeler doğrultusunda değişime uğramış ve bireyler sabit işyerinde çalışmakla birlikte buldukları yerden çalışma fırsatı bulmuşlardır (Yeşilyaprak, 2014: 35). İşgücü piyasasındaki değişimleri, bir dönem MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü görevini yürüten Celil GÜNGÖR şöyle açıklamaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2016):

*“(...) Şimdi meslek deyince bir meslek konusunda bir defa kuşaklar arasında büyük bir çelişki ve uçurum bulunmaktadır. Babanın meslek algısıyla çocuğun meslek algısı çok farklıdır. Babanın tanıdığı meslekle çocuğun tanıdığı meslek çok farklıdır. Bu, bizim için de böyledir bizden sonraki kuşaklar için de böyledir. Özellikle günümüzde artık sanayi toplumundan da öte dijital toplumda meslekler bir süreklilik arz etmiyor, insan hayatında çizgisel hatta doğrusal bir yeri yok mesleklerin. Her gün insanlar yepyeni işler öğreniyor, her gün insanlar yepyeni davranış biçimleri keşfediyorlar ve bunların bir kısmıyla da hayatlarını kazanabiliyorlar. Yani meslek artık tarım toplumlarındaki gibi doğuyorsun köyde, sabanı tutuyorsun, ölene kadar çiftçi oluyorsun ya da sanayi toplumunda şehre geliyorsun, bir fabrikaya işçi olarak giriyorsun ya da atölyeye teknisyen olarak giriyorsun, sonuna kadar hayatının o atölyede ve o fabrikada bir meslek sahibi*

*oluyorsun. Artık bu tür çizgisel, doğrusal nitelikli meslekler gittikçe önemini kaybetmeye başlıyor.(...)”*

Yetişkinler ile gençlerin dönüşen çalışma dinamiklerine uyum sağlayabilmeleri için onlara etkin iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu alanda da iş ve meslek danışmanlığı konusunda hizmet veren Türkiye İş Kurumu ve mesleki rehberlik alanında faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere, konu ile ilgili çalışan Kurumların büyük bir sorumluluğu bulunmaktadır.

Araştırmada, özellikle iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmakla yükümlü İŞKUR personelinin, bu sorumluluğu yerine getirebilmek için sahip oldukları yetkinliklere ilişkin algılarının incelenmesi hedeflemiştir. Olası sorun alanları için uygulamaya dönük işlevsel çözüm önerileri geliştirilmiştir.

İzleyen bölümde öncelikle iş ve meslek danışmanlığı süreci için kritik olan temel kavramlar ele alınmaktadır. Ardından, İş ve Meslek Danışmanlığı Alanındaki Kuramlar tanıtılmakta ve İşe Uyum Kuramı ele alınmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde temel kavramlar, ikinci bölümünde dünyada ve Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, üçüncü bölümünde yöntem, dördüncü bölümünde bulgular ve yorumlar, beşinci bölümünde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEMEL KAVRAMLAR

### 1.1 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İş ve meslek danışmanlığı ile ilgili kuramlara geçmeden önce alanda kullanılan kavramlara kısaca değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bölümde, araştırmanın temel noktalarına işaret eden çalışma, meslek, iş, kariyer, mesleki rehberlik, kariyer danışmanlığı, yetenek, ilgi ve değer kavramları ile ilgili genel bir bilgilendirme yapılmaktadır.

#### 1.1.1. Çalışma

Brown ve Srbalus'a (1988) göre çalışma "bireyin kendisi, başkaları veya her ikisi için de ücret karşılığı ya da karşılıksız değerli bir mal veya hizmet üretme amacıyla sistemli etkinlikler yürütmesi" olarak tanımlanabilir. Çalışma kavramı, günümüzde halk arasında çoğu zaman ücretli çalışma ile özdeşleşmesine rağmen çalışma, farklı biçimlerde yapılabilmektedir. Gönüllülük, ücretsiz aile işçiliği vb. çalışmalar da bu kategoride değerlendirilmektedir. Çalışma kavramı Budd (2016) tarafından da bu duruma işaret etmek üzere, "ekonomik ve sembolik değeri bulunan, sadece zevk gayesiyle yapılmayan, zihinsel ve fiziksel gayret içeren amaçlı insan faaliyeti" olarak tanımlanmıştır. Bir anlamda çalışmayı hobiden ayıran temel nokta, hobinin sadece kişisel zevkler için yapılan bir uğraşı olmasıdır.

#### 1.1.2. Meslek

Meslek, insanlara faydalı mal ve hizmet üretmek ve bu üretimin karşılığı olarak gelir elde etmek için yapılan, belli eğitimlerle kazanılan bilgi ve beceriye dayalı, toplum

tarafından kuralları belirlenmiş faaliyetler bütünüdür (Kuzgun, 2014: 375). Bu tanım dikkate alındığında, bir aktivitenin meslek olarak değerlendirilebilmesi için belli bilgi ve beceriler gerektirmesi, karşılığında ücret alınması ve faaliyet sonucunda bir üretimden bahsedilebilmesi gerekmektedir.

Örneğin Polis Memuru mesleği ele alındığında, İŞKUR'un yayınlamış olduğu Meslek Bilgi Dosyalarında bu meslek mensuplarının aşağıda sunulan niteliklere sahip olmalarının gerektiği belirtilmektedir (<http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/index.html>):

- Disiplinli, yönergeleri tatbik eden,
- İnsan duygularını anlayabilen,
- Sabırlı,
- Sorumluluk duygusu güçlü,
- Dikkatli.

Bununla birlikte aynı Meslek Bilgi Dosyasında polis memurunun mesleğini icra etme sürecinde yapması gereken aşağıdaki görevler sıralanmaktadır:

- Suçun işlenmesine veya işlenen suçun tekrarlanmasına engel olur,
- İzinsiz toplantı ve yürüyüşleri dağıtır ve bununla ilgili önlemler alır,
- Yangın, sel ve deprem gibi afetlerde olay yerlerinde tedbirler alır,
- Trafik düzenini ve akışını sağlar,
- İzinsiz açılan otel, gazino, kahvehane, bar, sinema vb. yerleri kapatır,
- Halkın huzurunu bozan, kaçak mal, uyuşturucu madde alan ve satan, aşırı derecede sarhoş olanları yakalayıp yargı organlarına teslim eder, hakkında yasal işlemleri yapar,

- Polis tarafından koruma altında bulunan kişi, bina vb. yerlere yapılan saldırıları engeller,
- Devlete karşı suç işleme eğiliminde olanları izler, suç kanıtlarını belirler ve suçluları yakalar,

Ayrıca meslek mensupları, Polis Meslek Yüksekokullarından veya Polis Meslek Eğitim Merkezlerinden mezun olmaktadır. Bu bilgilerden anlaşılacağı üzere belirli faaliyetlerden oluşan kurallarının bulunması, belirli bir eğitim ve beceri gerektirmesi ve ücret karşılığı yapılması bu işi bir meslek haline getirmektedir.

### **1.1.3. İş**

İş, genel anlamda belirli bir işyerinde sürdürülen benzer faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2011: 7). İş, kişinin mesleğini icra etmesi olarak da değerlendirilebilmektedir. Meslek ve iş kavramları çoğunlukla birbiriyle karıştırılabilen kavramlardır. Eğitimini bitirip öğretmen olan bir kişi işsiz kalabilmekte ya da yönetici pozisyonunda çalışmak isteyen bir öğretmen eğitim kurumlarında müdür olarak görev alabilmektedir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda “Ne iş yapıyorsunuz?” sorusuna çalışanın vereceği yanıt “... Okulu’nda Müdürüm.” olur.

### **1.1.4. Kariyer**

Kariyer, Türk Dil Kurumuna (TDK) ait güncel Türkçe sözlükte “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak ifade edilmektedir. Arthur, Hall ve Lawrence (1989) da kariyeri “bireyin zaman içindeki iş deneyimlerinin gelişimi” olarak tanımlamaktadır (akt. Patton, 2014: 4). Bu tanımlar, kariyer kavramının iş hayatına odaklanan tanımlarıdır. Super, kariyere daha geniş bir anlam kazandırmıştır. Super’e (1976) göre kariyer, “bireyin iş yaşamından önce, iş yaşamında ve iş yaşamından sonraki hayatı boyunca, öğrenci, işçi ve emekli gibi işle ilgili rollerinin yanı sıra kişinin

iş hayatını tamamlayan ailevi ve sivil rollerini de içeren ana uğraşlarının bileşimi” olarak tanımlanabilir (akt. Patton, 2014: 4). Bu tanıma göre kariyer kavramı yalnızca iş yaşamını değil iş yaşamını etkileyen eş, vatandaş, öğrenci, anne gibi çevre rolleri de içermektedir. Kariyerin tanımı ile ilgili literatürde tartışmalar devam etmekte olup fikir birliğine varılan noktalar, zaman içinde gelişmesi ile kişinin çalışma yaşamını etkilemesidir. Kariyer, insanın yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir.

### **1.1.5. Mesleki Rehberlik**

Mesleki rehberliği, başlangıçta Frank Parsons, “Meslek hazırlığı, mesleğe giriş yolları, meslek seçimi ve meslekte başarılı olma konularında bireylere yönelik yardım süreci” şeklinde tanımlamıştır (akt. Tuzcuoğlu, 1994: 267). Meslek sayısının artmasıyla birlikte günümüzde mesleki rehberlik de önem kazanmıştır. Mesleki rehberlik, kişilerin kendilerine en uygun olan mesleği tercih ederek hayat kalitesini artırmasına destek olmakta ve insan kaynaklarının daha etkin kullanılmasına aracılık ederek toplumun refahının artmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu doğrultuda zamanla mesleki rehberlikle ilgili farklı tanımlar da yapılmıştır. Tan (1969) mesleki rehberliği “kişinin mesleklere ve meslek seçimine ait problemlerini çözmeye odaklanan rehberlik etkinliği” olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğinin (2001) sekizinci maddesinde, “Eğitim sürecinde her öğrenciye; meslekî tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir.” ifadesi yer almaktadır.

### **1.1.6. Kariyer Danışmanlığı**

Niles (2003), kariyer danışmanlığı kavramını “Psikolojik danışmanların bireylere kendilerini anlamaları ve günlük yaşamlarındaki amaçlarını bulmaları, potansiyellerini

yerine getirebilmelerine izin verecek mesleki kararlarını belirgin hale getirmesine yardım etmeleri” şeklinde ifade etmektedir (akt. Korkut, 2007: 188). O halde kariyer danışmanlığı, bireyin kariyeri ile ilgili farkındalığını artırmasını ve planlama yapmasını, yetenek, ilgi ve değerlerini keşfetmesini ve mesleğe ilişkin kararlarını bu doğrultuda vermesini, değişim, belirsizlik ve geçişlerle başa çıkma yöntemlerini geliştirmesini hedefleyen bir danışma sürecidir (<http://kariyer.istanbul.edu.tr/tr/content/kariyer-danismanligi/kariyer-danismanligi-nedir-ve-nasil-almaliyim>).

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak mesleki rehberlik “bireyin meslek seçimi ve meslekte verdiği kararlara yardım” olarak ifade edilirken kariyer danışmanlığından “bireyin yaşam boyu kariyer gelişimine destek süreci” anlaşılmaktadır (Yeşilyaprak, 2014: 8).

### **1.1.7. Yetenek**

Yetenek, kişinin kariyer gelişimine yön veren önemli faktörlerden biridir. Yetenek, bireyin “herhangi bir davranışı (bilgiyi veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür” (Kuzgun, 2014: 23) TDK’nın internet sitesinde yer alan güncel Türkçe sözlükte ise yetenek, “bir şeyi anlama ve yapabilme niteliği” şeklinde tanımlanmıştır. “Kapasite” olgusu yeteneği tanımlayan ana faktördür. Beceri ve yetenek kavramları da sıklıkla birbiriyle karıştırılmaktadır. Beceri kavramı, bireyin şu anki işi yapabilme durumunu ifade ederken yetenek, o işi yapabilme kapasitesi şeklinde açıklamaktadır. Örneğin tıp fakültesine yeni giren bir öğrencinin, hekim olabilecek yeteneği vardır ancak o anki hekimlik beceri düzeyi henüz düşüktür. Birey, zaman içerisinde yeteneği doğrultusunda öğrenecek ve hekimlik becerisini geliştirecektir.

### 1.1.8. İlgi

İlgi, bir etkinlik yaparken hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma durumu olarak tanımlanmaktadır (Özyürek, 2013: 13). Roe'nun (1957) tanımına göre de ilgi, "bireyin özel bir gayret sarf etmeden dikkat ettiği, gözlemlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı" işlerdir (akt. Kuzgun, 2014: 45). İlgiler, meslek seçiminde önemli bir yer tutar. Bireyin ilgilerine uygun bir işi yaptığı takdirde kariyer gelişimi için oldukça büyük bir iç motivasyona sahip olacaktır. Meslek seçimi aşamasında bulunan kişilerin "fizik alanında çalışmak istiyorum" veya "futbol oynamayı seviyorum" şeklindeki beyanları esasında ilgilerini gösterir. Bu noktada kritik olan husus ilginin kalıcı olup olmadığıdır. Geçici hevesler ilgi yerine geçmez.

İlgi alanında araştırmalar yapan Super'e (1957) göre ilgileri tanımanın dört yolu vardır (akt. Pişkin, 2014: 55):

- 1) *İfade Edilen İlgiler*: Bireyin sözlerle ifade etmiş olduğu ilgiler.
- 2) *Gözlenen İlgiler*: Bireyin davranışlarından anlaşılan ilgiler.
- 3) *Envanterlerle Ölçülen İlgiler*: Bireyin hangi aktivitelerden hoşlandığını ya da hoşlanmadığını anlamak için geliştirilmiş envanterlerle ölçülen ilgiler.
- 4) *Testlerle Ölçülen İlgiler*: Yetenek testlerinden çıkan sonuçlarla belirlenen ilgiler.

### 1.1.9. Mesleki Değerler

Değerler, esas olarak kişilerin ne istedikleri ve neyi önemli buldukları ile ilişkilidir. İş ve meslek danışmanlığı alanında ise değer, kişilerin meslekten beklentileri ya da mesleğin önemli gördüğü yönlerini ifade eder (Özyürek, 2014: 29). Bireyin meslekten beklentisi, ücret, yetki, saygınlık, becerileri kullanabilme vb. değerler ile ilgili olabilir. 18 yaşına kadar değerler çoğunlukla değişebilmekte ancak 18 yaşından sonra



değerler kalıcı hale gelmektedir. Fakat çevresel etkenler sonucunda kişinin değerleri değişebilmektedir.

## **1.2 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI ALANINDAKİ KURAMLAR**

Alan yazında iş ve meslek danışmanlığı sürecini açıklayıcı gücü yüksek teoriler dört ayrı başlık altında gruplandırılabilir. Bunlar Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar, Psikodinamik Yaklaşımlar, Gelişimsel Yaklaşımlar ve Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlardır. Bu bölümde, alanda bilinen kuramların yaklaşımları kısaca tanıtılacaktır.

### **1.2.1. Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar**

Bu başlıkta yer alan kuramların ortak noktası, kişisel özellikler ile mesleğin gerekliliği olan niteliklerin uyumu arttıkça, kişinin çalışma hayatında başarılı olma ihtimalinin artacağı düşüncesinin baskın olmasıdır.

#### **1.2.1.1. Özellik-Faktör Yaklaşımı**

Özellik-Faktör kuramı, iş ve meslek danışmanlığı ile ilgili başlangıç adımları denilebilecek çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Kuram kapsamında bireylerin, kişisel özelliklerine uygun işler aradığı varsayılmaktadır. Özellik-faktör kuramında “özellik”, sinir sisteminde veya zihinde yerleşmiş fiziksel veya sinirsel yapılara dayanan ve ölçülebilen, kişiye ait (örn. zekâ ve ölçülebilen yetenekler) niteliklerdir. “Faktör” ise meslekte veya işte başarılı performansı için gereken özelliklerdir (Bacanlı, 2012: 92). Kuram, iş arayan-meslek eşleştirmesini bilimsel olarak değerlendirmekte olup bazı varsayımları aşağıda belirtilmiştir (Erdoğan, 2003: 42):

- Kişiler, bireysel, geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilen özelliklere sahiptir.
- Kişiler meslekte başarılı olabilmek belirli niteliklere sahip olmalıdır.
- Kariyer tercihinde birey-meslek eşleştirmesi yapılabilir.

- İşin gerektirdiği nitelikler ve kişinin nitelikleri ne kadar uyumluysa kariyer gelişimi de o ölçüde sağlıklı olur.

### ***1.2.1.2. Holland'ın Kişilik Tipolojileri Kuramı***

Holland (1973), insanları kişilik özellikleri açısından altı ana başlıkta gruplar ve bu insanların oluşturmuş olduğu çevreyi de aynı başlıklar altında isimlendirir: Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Sanatçı, Girişimci ve Gelenekçi (Kuzgun, 2014: 121). Aynı şekilde kişilerin yaşadıkları veya çalıştıkları çevreler de gerçekçi çevre, araştırmacı çevre, sosyal çevre, sanatçı çevre, girişimci çevre ve gelenekçi çevre olarak adlandırılmaktadır. Dozier'e (2013) göre bireyler bir veya birden fazla mesleki tipin tamamına benzeyebilmekte, çoğunlukla da birbirini tamamlayıcı çevreler araştırmaktadır (akt. Demirci, 2017: 13).

Holland'ın kuramının dört ana varsayımı vardır (Yeşilyaprak, 2008: 83):

- İnsanlar, benzerliklerine göre altı kişilik tipinden birinde yer alır: Gerçekçi, Üretken, Sosyal, Araştırmacı, Girişimci ve Düzenli.
- Her kişilik tipine uygun altı mesleki çevre vardır.
- İnsanlar, kendi yetenek, beceri ve değerlerini kullanmalarını sağlayacak mesleki çevreleri araştırır.
- Kişiler, meslek ile ilgili vermiş olduğu kararlarını, kişilik ve çevrenin özellikleri arasındaki karşılıklı etkileşime göre vermektedir.

Holland, kuramına dayanak oluşturan bu varsayımlarla insanların mesleki davranışlarını açıklamak ve insanların mesleki sorunlarının çözümüne yardımcı olmak için pratik fikirler geliştirmeyi amaçlamıştır (Nelson-Jones, 1982: 164).

### **1.2.1.3. İŖe Uyum Kuramı**

İŖ Uyumunu kuramının geliŖtiricilerinden olan Dawis ve Lofquist (1984) iŖ uyumunu “çalıŖanların çalıŖtığı ortam ile uyum sağlaması ve saęlamıŖ olduğu bu uyumu muhafaza etmek için yollar aradığı dinamik bir süreç” olarak tanımlamaktadır (akt. Sharf, 2017: 97). Bireyin seçtiği iŖ ve meslek ortamına olan uyumunu temel alan kuram, kiŖinin temel amacının iŖ ortamına uyum sağlamak ve bu uyumun devamını sağlamak olduğunu öne sürmektedir (Karagülle, 2007: 19). İŖe uyum kuramında da özellik-faktör kuramında olduğu gibi bireysel nitelikler ile iŖlerin gereksinimlerinin eŖleŖtirilmesi esas alınmıŖtır (Kuzgun, 2014: 209). Bu teori çalıŖma kapsamında temel açıklayıcı çerçeve olarak benimsendiğinden 1.3 baŖlıęı bu kuramının ayrıntılı tartıŖmasına ayrılmıŖtır. Bunun nedenleri teorinin temelde iŖ danıŖmanlıęı için geliŖtirilmesi ancak meslek danıŖmanlıęına da uygulanabilmesi (Kuzgun, 2014: 211), teorinin iŖ ve meslek danıŖmanlıęına uygulanması sürecinin İŖKUR’un sunmuŖ olduğu danıŖmanlık hizmeti sürecine en çok benzeyen süreç olması ve danıŖanın yanında iŖ/meslek ortamı ve gerekliliklerine de odaklanmasıdır.

KiŖisel nitelikler ve iŖlerin/mesleklerin gerekliliklerinin eŖleŖtirilmesine odaklı olması nedeniyle sunulan çalıŖmaya esas teŖkil eden kuramsal dayanak olarak bu kuram tercih edilmiŖtir. O nedenle, bu kuram bir sonraki bölümde ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır.

### **1.2.2. Psikodinamik YaklaŖımlar**

Bu bölümdeki kuramlar, bireyin çocukluk deneyimlerinin mesleki kararlar üzerinde etkisi olduğunu iddia etmektedir.

### **1.2.2.1. Psikanalitik Yaklaşım**

Bu yaklaşımın temsilcilerinden olan Bordin, kişinin biyolojik gereksinimleri, dürtüleri ve aile ilişkileri ile bunların sonucunda ortaya çıkan kişilik tipi üzerinde durmuştur. İnsan yaşamının ilk altı yılı kişiliğin oluştuğu dönemdir. Bu evrede yemek yemek, yürümek, tuvalete gitmek gibi davranışlar, daha karmaşık davranışların gelişmesine yönelik gereken temeli oluşturmaktadır. Kurama göre yetişkinlerin davranışları da tıpkı bebeklerinki gibi içgüdüsel doyum kaynaklarına yöneliktir (Gülbahçe, 2007: 26).

Kuram, bireyin meslek tercihinin bilinçdışı ihtiyaçlarını tatmin etme ile ilişkili olduğunu söylemektedir (Erol, Özdemir, 2019: 51). Kişinin meslek seçimi, yüceltme ve özdeşleşme kavramlarıyla açıklanır. Yüceltme, toplumda kabul görmeyen davranışların, kabul gören davranışlara dönüştürülmesi, özdeşleşme ise kişinin hayatında yakın hissettiği veya duygusal anlamda bağlandıkları kişilere benzeşim mekanizmasıdır. Bordin (1963), mesleğin kişiliğin bir yansıması olduğunu ifade etmektedir (Erdoğan, 2003:49). Kişilik, hem dinamik hem de zaman içinde değişebilen bir yapıda olduğundan bireyin kariyeri de zamanla değişebilecektir.

### **1.2.2.2. Adler'in Yaklaşımı**

Alfred Adler, Freud'la yapmış olduğu çalışmalar sonrasında "bireysel psikoloji" ismi ile kendi kuramını ortaya çıkarmıştır. Kuramda "bireysel" sözcüğü, bireyin bir bütün halinde değerlendirilmesini ifade etmektedir. Teoride dört ana yaklaşım bulunmaktadır (Güneri, 2014: 140):

- Bireyin bütünlüğü düşüncesi hâkimdir.
- Bireylerin davranışlarına mana verebilmek için öncelikle onların amacını anlamak lazımdır.

- İnsanlar sosyal birer varlıktır.
- İnsan davranışlarına anlam verebilmek için bu davranışların sosyal anlamda değerini öğrenmek gerekir.

Adler'e göre bireyin kişilerin üstlenmesi gereken üç yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüklerden ilki bir iş ve meslek edinmek, ikincisi toplum içinde bir yer edinmek ve insanlarla bir arada yaşamak, üçüncüsü ise bireyin kendi cinsiyet rolünün gereğini yerine getirerek insanlığın varlığını sürdürmesine destek olmaktır (Adler, 2012: 239-240).

Adler yaklaşımında danışmanlık süreci dört aşamadan oluşmaktadır (Akçaboza, Sümer, 2016: 90):

- 1) *İlişki kurulması*: Bu adımda danışman ve danışan arasında karşılıklı saygı ve güven ortamının sağlanması gerekir.
- 2) *Bireysel Dinamiklerin İncelenmesi*: Bu adımda katılımcıdan danışma sürecinde katkı sağlayacak bilgiler toplanmaktadır.
- 3) *Yorumlama*: Elde edilen bulgular yorumlanmaktadır.
- 4) *Yeniden Oryantasyon*: Danışanın etkili olmayan inanç ve davranışlarının yerine yenilerinin konması hedeflenmektedir.

Adler'in bu yaklaşımının kariyer danışmanlığına uygulanması ile ilgili olarak sonraki yıllarda McKelvie ve Friedland (1978), Watkins (1984, 1993) ve Savickas (2000) önemli katkılarda bulunmuşlardır.

### ***1.2.2.3. Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı***

Erken çocukluk dönemi ve sonrasındaki unsurların kariyer gelişimine etkisi, Ann Roe'nun (1956) çalışmasının ana odağı olmuştur (Zunker, 1990: 38) Kişilik gelişimi

kuramı, kişinin ihtiyaçları, çocukluk döneminde yaşadığı çevre ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki bulunduğunu iddia etmektedir (akt. Erdoğan, 2011:262).

Bu kurama göre bireyin meslek gelişiminin ilk aşaması çocukluk döneminde başlamaktadır (Tuzcuoğlu, 1994: 269). Roe, kariyer tercihleri ile ilgili olarak psikolojik gereksinimlerin önemine vurgu yapmaktadır. Kişilerin çocukluk dönemindeki tecrübeleri ile ebeveyn ilişkilerindeki doyumu, iç uyarıcıları oluşturarak ihtiyaçların karşılanması için kullanılan yöntemler, ilgi, tutum ve yeteneklerinden hangilerini geliştireceğini belirler (Erdoğan, 2011:262). Hiç doyurulmayan veya gerekenden az doyurulan gereksinimler zamanla birer güdü haline gelerek meslek ile ilgili verilen kararları yönlendirmektedir. Yani bireyin çocukluk döneminde yaşadıkları yetişkinlik döneminde ilgi ve tutumlarda dönüşmekte bu da mesleki kararları etkilemektedir. Bununla birlikte mesleki başarıda, kişinin zekası ile ilgili genetik etmenler ve sosyoekonomik durumu önemli bir rol oynamaktadır (akt. Güneri, 2014: 153).

### **1.2.3. Gelişimsel Yaklaşımlar**

Isaacson ve Brown'a (2000) göre bu kuramlar, kişilerde meslek düşüncesinin oluşması ve gelişmesi, kariyer tercihleri, kariyer değişimleri, mesleği ile uyumu ve kariyeri sonlandırma eylemlerinde tesiri olan ruhsal, toplumsal ve kültürel unsurlar üzerinde durmaktadır (akt. Siyez, 2014: 172). Bu yaklaşımı benimseyen kuramcılara göre (Siyez, 2014: 172);

- Kariyer, devamlı olarak gelişen bir süreçtir ve değişiklikler yaşanabilir.
- Bireylerin geçmiş davranışları, gelecekteki davranışlarını etkiler.
- Birey yaşamındaki farklı zamanlarda, kariyerle ilişkili farklı sorunlar yaşar.
- Bu farklı sorunlar doğrultusunda farklı müdahale teknikleri tatbik edilmelidir.

### **1.2.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı**

Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) geliştirdiği mesleki gelişim kuramında temel anlamda şu üç varsayım bulunmaktadır (akt. Ayas, Metin, Mücahit, 2010: 1099):

- 1) Meslek tercihi bir süreç içinde yapılmaktadır.
- 2) Bu süreç çoğunlukla geri dönülemez nitelik taşımaktadır.
- 3) Süreç, uzlaşma gerektirmektedir.

Bu varsayımlar incelendiğinde meslek seçiminin bir süreç olarak görüldüğü, büyük oranda geri dönülemez olduğu ve bireyin istekleri ve imkânları arasında bir uzlaştırma gerektirdiği anlaşılmaktadır.

Meslek seçiminin bir süreç olarak görülmesi, meslek seçiminin çocukluk döneminden başlayarak 20’li yaşların başına kadar yaşanan süreçte gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte bireyin mesleğini değiştirmesi, meslek edinmesi için alınan eğitimlerin farklı bir meslekte tekrar alınmasını gerektirdiğinden ve bunun için de ilave zamana ihtiyaç duyulduğundan süreç, büyük oranda geri dönülemezdir. Aynı zamanda kişi, kendi yetenek, ilgi ve değerleri arasında bir uzlaşma sağlamak durumundadır (akt. Siyez, 2014: 173).

Ginzberg (1951), bu süreci “Fantezi Dönemi (Çocukluk 7-12 yaş)”, “Geçici Seçimler (13-17 yaş)” ve “Gerçekçi Seçimler (18-22 yaş)” olmak üzere üç döneme ayırmıştır. Disiplinler arası bir yaklaşıma sahip olması ve çevre faktörünü de çalışmaya dâhil etmesi kuramın güçlü yönlerinden sayılmaktadır (akt. Ayas, Metin, Mücahit, 2010: 1105).

### ***1.2.3.2. Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı***

Super (1990) “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramında kişilerin kariyer gelişimini “kişinin doğmasıyla başlayan ve ancak öldüğünde sona eren bir süreç” olarak ele almaktadır (akt. Eryılmaz, Mutlu, 2017: 230). Super (1953), kuramının odak noktası olarak “benlik” kavramını işaret etmektedir. Benlik, kişilerin yaşam alanı içinde doğumdan başlayarak rollerine, yetenek, ilgi ve değerlerine ilişkin bir “öz” oluşturması şeklinde açıklanmaktadır. Bu noktada kişi, kendi benliğine uygun olarak kariyer seçimlerini yapar (akt. Kağan, Gülaçtı, Ağırkan, 2016: 23).

Super (1990) kariyer gelişimini, büyüme dönemi (4-14 yaş), araştırma dönemi (15-24 yaş), yerleşme dönemi (25-44 yaş), devam ettirme dönemi (45-64 yaş) ve çekilme dönemi (65+) olarak beş gelişim evresinde incelemiştir (akt. Eryılmaz, Mutlu, 2017: 230-231). Bu durumda Super'in kuramında yer alan kariyer gelişim dönemlerinin genel gelişim dönemleri ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Büyüme döneminde kişinin benlik algısı ve davranış, ilgi, ihtiyaçlar ve iş dünyası ile ilgili anlayış oluşmaktadır. Araştırma dönemi derslerle, iş tecrübeleriyle ve hobilerle birlikte kesin olmayan kararlar verme ve becerilerin gelişimini kapsamaktadır. Yerleşme döneminde kişi, iş tecrübesiyle beceri kazanmakta ve kararlılık göstermeye başlamaktadır. Devam ettirme döneminde kişi sahip olduğu pozisyonu geliştirebilmek için devamlı bir uyum sürecine girmektedir. Son olarak çekilme döneminde ise kişinin verimi düşmekte ve kişi, emeklilik için hazırlık yapmaya başlamaktadır (akt. Dölek, 2008: 103).

### ***1.2.3.3. Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı***

Gottfredson (1981), meslek seçimi ile ilgili psikolog ve sosyologların farklı açılardan yaklaştıklarını ancak bir tarafın açıklamalarının yeterli olmadığını belirlemiş ve



iki disiplinden de faydalanan daraltma ve uzlaşma kuramını oluşturmuştur. Meslek seçimi, bireyin sosyal yaşam içerisinde bir yere yerleşme çabası ve girişimidir (Fidan, 2019: 19).

Gottfredson'a (2002) göre kariyer, bireyler için bir tercih süreci ve önemli bir sorumluluktur. Bu sürecin gerektiği kadar açık ve zor olması bireyin kariyer seçim sürecini zorlaştırmakta ve sonrasında sahip olacakları hayatın refah düzeyini yakından etkilemektedir (akt. Sevinç, Siyez, 2018 :158).

Psikolojik faktörler, mesleki kararların verilmesinde önemli bir yer tutar ancak kişiler bu süreçte bir problemle karşı karşıya geldiklerinde sosyal kimliklerini korumak için fedakârlık yapabilmektedir. Mesleki tercihler temel anlamda bir uzlaşmadır. Seçeneklerin azaltılması yani tercih edilmeyen seçeneklerin listeden çıkarılması ile en çok arzu edilen seçeneklerle gerçeklerin birbirine uyumunun sağlanmasıdır ([http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/56948/33817/meslek\\_rehberli%C4%9Fi\\_ve\\_danisma\\_kuramlar%C4%B1.pdf](http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/56948/33817/meslek_rehberli%C4%9Fi_ve_danisma_kuramlar%C4%B1.pdf)).

#### **1.2.4. Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar**

Bu başlıkta bulunan kuramlar, kalıtsal özellikler ve özel yetenekler, çevresel unsurlardan edinilen deneyimler, eğitimler ve mesleki becerileri kapsayan birçok etkenin kişilerin kariyer tercih sürecini etkilediğini savunmaktadır. Bu süreçte en kritik olan anahtar beceriler, karar verme ve problem çözme becerileridir. “Öğrenme” faktörü, bu bölümdeki kuramların temelidir (Özyürek, 2014: 220).

##### **1.2.4.1. Sosyal Öğrenme Kuramı**

Bu kuram, Krumboltz, Nichols ve arkadaşlarının (1990) Bandura'nın davranış kuramını kariyer danışmanlığına adapte etme çabaları sonucunda geliştirilmiştir. Mitchell

ve Krumboltz (1996), sosyal öğrenme kuramı yaklaşımlarını esas alan ilk kariyer danışmanlığı öğrenme kuramını öne sürmüşlerdir (akt. Şengün, 2013: 19).

Kurama göre birey, sosyal öğrenme kuramında olduğu gibi kariyer tercihlerini de çevresi ile karşılıklı olarak bir etkileşim içinde ve öğrenme yaşantısı içinde yapmaktadır.

Bu süreci etkileyen dört etmen bulunmaktadır (Özyürek, 2014: 222):

- Genetik özellikler
- Çevre ile ilgili şartlar ve vakalar
- Öğrenme geçmişi
- Göreve yaklaşım becerileri.

Bu dört etmen temel alınarak kuramda şu sorulara yanıt aranmıştır (Sharf, 2017: 366):

- Kişiler seçmiş oldukları meslekleri neden seçmektedir?
- Kişiler neden üniversitede bir bölüm yerine diğerini seçmektedir?
- Kişiler neden bir üniversite yerine diğerini tercih etmektedir?

#### ***1.2.4.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı***

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre kişisel ve çevre ile ilgili özellikler, insanların algılarına göre, kariyerleri ile ilgili gelişmeleri pozitif veya negatif etkileyebilmektedir (Mutlu, Korkut-Owen, 2017: 89). Kuram çerçevesinde kişiler, herhangi bir faktörün kariyerini olumlu yönde etkilediğini düşünüyorsa bu faktör “algılanan kariyer destekleri”, kariyerini olumsuz yönde etkileyen faktörler ise “algılanan kariyer engelleri” olarak nitelendirilmektedir. Bir faktörün kariyer desteği veya kariyer engeli olarak değerlendirilmesi için gerçekten mevcut olması ya da var olma ihtimalinin bulunması gerekmez. Birey, kontrolünün veya farkındalığının dışında kalan olaylardan

olumlu ya da olumsuz etkilense de bireyin kendisini ve çevresini nasıl algıladığı, potansiyel kariyer kararlarını etkilemektedir (Lent, Brown, Hackett, 2000: 37).

Algılanan kariyer destekleri ve algılanan kariyer engelleri kişinin kariyerindeki ilerlemesi esnasındaki öz-yetkinlik ve sonuç beklentilerini etkiler ve neticede onların mesleki ilgilerini ve motivasyon düzeylerini etkileyerek kariyer gelişimlerini etkiler (akt. Mutlu, Korkut-Owen, 2017: 89).

Kuram, bireylerin kariyer seçimi gibi kritik kararları ve mesleki geleceği önemli derecede etkileyen engelleri nasıl ele aldığı ile ilgilenir (Durmuş, Otlu, Özkan, 2019: 1382). Kariyer gelişiminde etkili olan engeller, kişinin kendisinden (içsel) veya çevresinden (bağlamsal) kaynaklanan ve kariyer sürecini zorlaştıran olaylar veya koşullardır (akt. Güldü, Ersoy-Kart, 2017: 380). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, özellik-faktör kuramları ve gelişimsel kuramlarla bazı özellik ve hedefler yönünden benzeşse de birçok yönden bu kuramlardan ayrılmaktadır. Örneğin özellik-faktör uyumlu kuramların tersine, hem insanların hem de çevrelerinin duruma özel ve dinamik yönlerinin üzerinde durmaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2011: 35).

#### **1.2.4.3. Bilgi İşleme Yaklaşımı**

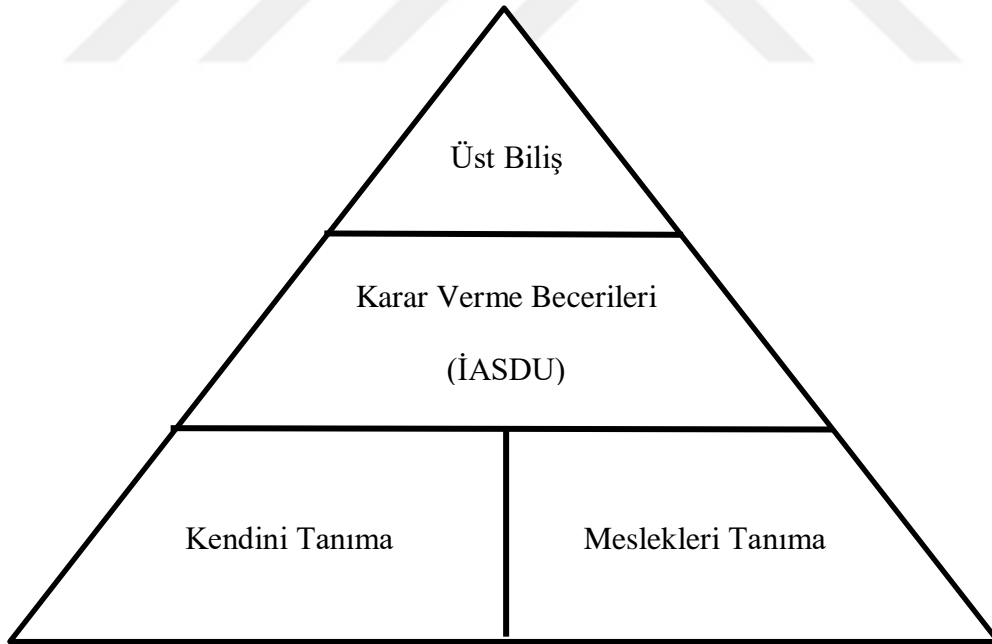
Sampson, Petterson ve diğerlerince (1992) oluşturulan kuram, kariyer kararlarını verme sürecinin yanında iş arama ve sorun çözme konularında da bilgiler içermektedir. Bilgi işleme yaklaşımının işle ilgili ve mesleki karar verme sürecindeki rolü, bireye işle ilgili problemleri nasıl çözeceği ve mesleki kararlarını nasıl vereceği konusunda destek olmak ve problem çözme ve karar verme becerilerini hayatı boyunca karşılaşılabileceği iş bulma ve iş konusundaki problemlere uyarlamalarında yardımcı olmaktır (Doğan, 2014: 117). Bu yaklaşımın temel varsayımları şunlardır (Doğan, 2014: 117):

- Kararlar duygu ve bilişlerimize dayanmaktadır.

- Karar verme bir problem çözüme etkinliğidir, karar verme yeterliliğimiz bilgiye dayanmakta, süreç ise iyi anılara ve motivasyona dayanmaktadır.
- Karar verme süreci hayat boyu devam etmekte ve kararların kalitesi problem çözüme becerisiyle ilişkilidir.

Yaklaşımın anahtar kavramları ise aşağıda sunulmuştur (Yeşilyaprak, 2014: 260):

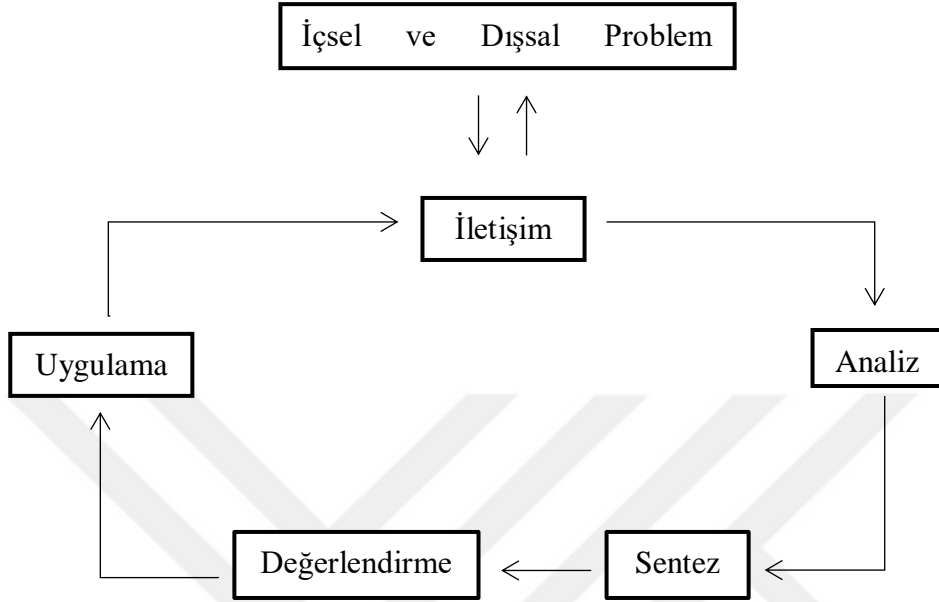
- Problem
- Problem çözüme
- Karar verme
- Bilgi İşleme Alanları Piramidi
- İASDU Döngüsü (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama Döngüsü)



Şekil 1: Karar Piramidi

Kaynak: (Yeşilyaprak, 2014)

Şekil 1’de yer alan Bilgi İşleme Alanları Piramidinde yer alan ilk üç boyut genel anlamda geleneksel olarak kariyer kuramlarında yer alan bilgileri içermektedir. Piramidin ortasında yer alan İASDU Döngüsüne ait alt bölümler ise Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2: İASDU Döngüsü

Kaynak: (Yeşilyaprak, 2014)

### 1.3 İŞE UYUM KURAMI

Kuram, René Dawis, Lloyd Lofquist ve arkadaşlarının araştırmalarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Başlangıçta Minnesota Üniversitesi'nin özellik ve faktör yaklaşımını yansıtan ilk çalışmalar, kuramın birçok revize sürecinden geçmesini sağlayan araştırmalar haline gelmiştir. Bu süreçte, İşe Uyum Projesi, mesleki karar verme noktasında sorun yaşayan danışanlara yönelik gelişmiş rehabilitasyon servisleri sağlamak için uygulamaya konulmuştur. Minnesota Üniversitesi'nde, yetişkin bireylere yönelik olarak kurulan Mesleki Değerlendirme Kliniği, danışanlara destek vermiş; Mesleki Psikoloji Araştırmaları bölümü ise, işe uyum kuramında önemli bir rol oynayan envanter

ve testlerin geliştirilmesini ve puanlanması işlevini yerine getirmek üzere görevlendirilmiştir.

İlk döneminde mesleki rehabilitasyon sürecinde bulunan danışanların gereksinimlerini karşılamak için oluşturulan kuram, günümüzde kariyeri ile ilgili karar almak isteyen veya işe uyum sorunu yaşayan yetişkinleri de kapsamaktadır. Kuram “iş” kavramını çalışan ve kişinin çalışma ortamı arasındaki etkileşim olarak kavramsallaştırmaktadır (Dawis ve Lofquist, 1984).

1970’lerde Dawis ve Lofquist mesleki gereksinimler ile iş değerleri arasındaki uyumsuzluk hakkındaki kuramsal boşluğu doldurmak için birey-iş çevresi arasındaki süregelen etkileşimi betimlemeye odaklı gelişimsel bir model geliştirmişlerdir. Model, esas olarak zor işlerde görevli ve mesleki rehabilitasyon gereksinimi olan çalışanlar için tasarlanmıştır. Diğer pek çok kariyer teorisinin aksine, bir işte başarılı olmayı seçilen meslekle ilişkilendirmiştir. Dawis ve Lofquist’e göre; bireylerin meslekleri ile ilgili kararları alma süreçlerinin ilk adımı, yetenek ve değerlerin analiz edilmesidir. Analiz sonucunda bireyin özellikleri tespit edilerek bu özelliklere uygun meslekler analiz edilir. Birey, kendisine uygun meslekleri, ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığı ve iş tatmini sağlayıp sağlamayacağı açısından değerlendirir. Sonuç olarak birey, kendisine en uygun mesleği seçer (Brown, 2003: 30).

Dawis ve Lofquist’e (1984) göre, işe uyumu tahmin ederken iki önemli faktör göz önünde bulundurulmaktadır: Memnuniyet ve tatmin. Memnuniyet faktörü, işverenin çalışanından beklediği performans elde etmesi iken tatmin, çalışanın işinden elde ettiği doyumunu, yani ihtiyaçlarını işi ile karşılayabilmesini ifade eder. Dawis ve Lofquist, birey-çevre uyumunu sağlayan bu faktörler ile aralarındaki ilişkiler konusunda çalışmalar yapmıştır (Sharf, 2002: 66).

Kuşkusuz, çalışma ortamında hem bireyin hem de işin yapılışı açısından içinde bulunduğu ortamın birbirlerinden bazı talepleri olmaktadır. Her iki tarafın beklentileri karşılandığında bir “uygunluk” ortaya çıkmaktadır. Davranışçı bir yaklaşımın hâkim olduğu bu kuram, çalışan davranışlarının pekiştiriciler aracılığıyla uyumlandırılabilirliğini varsayar. Diğer bir ifadeyle, kuram çalışanın becerilerinin iş gerekliliklerini karşılama durumuna ve iş ortamının sağladığı pekiştiricilerin çalışanın ihtiyaçlarını karşılama durumuna odaklanmaktadır.

Kuramda önem taşıyan bazı temel kavramlar aşağıda sunulmuştur:

*Beceriler (abilities)*: Eğitim veya tecrübe yolu ile elde edilen maharetlerdir.

*Değerler (needs)*: Belli bir pekiştirici grubun kişi için önemini temsil etmektedir.

*Beceri Gereklilikleri (Ability Requirements)*: Bir çalışma ortamında başarılı çalışanların grubunun ortak iş becerileridir.

*İş Pekiştiricileri (Reinforcer Pattern)*: Bir işte başarılı olmuş çalışanların tanımladığı işin özellikleridir.

*Karşılıklı Uygunluk (Correspondance)*: Kişi ile iş çevresinin birbirlerinin ihtiyacına karşılıklı olarak cevap vermesi durumudur.

*İşe Uyum (Work Adjutment)*: Çalışanın iş ortamı ile uyum sağlamak ve bunu sürdürmek üzere yürüttüğü sürekli ve dinamik süreci betimlemektedir.

Kuramda yer alan diğer üç kavram ise şunlardır:

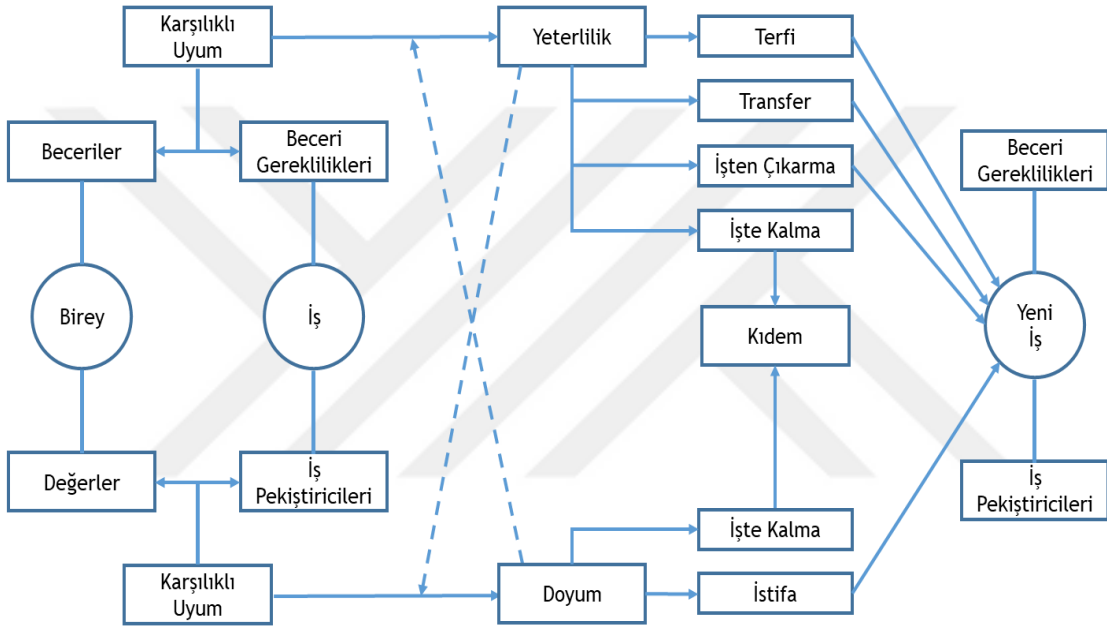
*Yeterlilik (satisfactoriness)*: Yeterli olma, başarılı olma, çalışandan beklentilerin karşılanma oranıdır.

*Doyum (satisfaction)*: Bir kimsenin ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığına ilişkin değerlendirmeleridir.

*Kıdem (tenure):* Çalışanın işten hoşnutluğu ve işteki yeterliliği sonucunda iş sürekliliğidir.

Birey ve iş çevresinin uyumuna ait sonuçların yordandığı kuramsal çatının (yordayıcı model) yanı sıra, kuram çalışan ve iş çevresi arasındaki etkileşimin hali hazırdaki durumunu (etkileşim modeli) betimleyen bir bileşene de sahiptir. Kuramın önerdiği temel model Şekil 3’de sunulmuştur (Dawis ve Lofquist; 1964; 1968; 1984):

Şekil 3: Yordayıcı Model



Kaynak: Dawis & Lofquist (1964; 1968; 1984)  
Kavramların Türkçe karşılıkları için Prof. Dr. Yıldız Kuzgun'un terminolojisi kullanılmıştır.

**Yordayıcı Model:** Yapılan çalışmaların pek çoğu etkileşim modelinden ziyade yordayıcı modeli temel almıştır. Yordayıcı model, Dawis'in (2004) insanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde davrandıkları varsayımına dayalıdır. Buna göre, söz konusu gereksinimleri tatmin eden çevresel olayların her biri birer pekiştiricidir. İş yerleri de bu gereksinimlerin karşılanabilmesi için bazı davranışların sergilenmesini zorunlu kılmaktadır. Modelin öngörüsü, işinden tatmin elde eden bir çalışanın işvereni tarafından



tatmin edici bir personel olarak görülmemesi halinde işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalacağıdır (Dawis & Lofquist, 1984). Bu durumun tersi de söz konusu olabilmektedir. Yani, işveren çalışanın performansından son derece memnunken çalışan işinden hiç tatmin elde etmiyor olabilir ve başka bir iş arayışına girişebilir. Bu bağlamda, yordayıcı model çalışanın gereksinimleri ile iş çevresindeki pekiştireçlerin uyumluluğuna dikkat çekmektedir. Bu uyum, iş tatmininin temel yordayıcısı olarak önerilmektedir. Benzer şekilde, çalışanın becerileri ile işin davranışsal gereklilikleri arasındaki örtüşme de “yeterlilik” için yordayıcıdır (Eggerth; 2008).

**Etkileşim Modeli:** Dawis ve Lofquist (1984), insanların çevreleriyle uyum arayışı içinde olduklarını ve bunu elde ettiklerinde de korumaya odaklandıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreç işe uyum olarak isimlendirilmektedir. Başlangıçta kişinin seçtiği meslekle arasında bir uyum oluştuğunda kıdem (işe devam etme) değişen iş koşullarına bağlı olacaktır. İş koşullarına ilişkin değişimler “içsel” ya da “dışsal” kaynaklı olabilir. Örneğin şirket birleşmeleri, küçülme kararları ya da işin yeniden tasarımı gibi dış kaynaklı değişimler kadar, terfi arayışı ya da iş-aile talepleri arasındaki çatışmaları dengeleme arayışı gibi iç (bireye özgü) değişimler de söz konusu olabilir. Bireyin mutlak uyumsuzluktan mutlak uyuma uzanan sürekli bir çizgi üzerinde yeri kişinin uyumsuzluğu tolere edebilme miktarına bağlı olacaktır. Tolerans miktarı da iki biçimde ortaya çıkabilir: Aktif ve Reaktif (Eggerth; 2008). Aktif mod, çalışanın iş çevresini değiştirmeye yönelik çabalarla uyumu arttırmayı hedeflemesidir. Reaktif mod ise kişinin iş çevresiyle uyumlu kalabilmek için kendini değiştirmeye çabalamasını ifade eder. Örneğin iş becerilerini arttırmak için eğitim talebi, reaktif bir arayışa örnek olabilir. Dawis (2004) işe uyumun “başlatıcı odaklı” ve “değişim odaklı” olabileceğini önermektedir. Tahmin edilebileceği gibi başlatıcı odak, değişimi kimin başlattığıyla ilişkilidir. Bazen çalışan bazen de işveren bu odağın sahibi olmaktadır. Değişim odağı ise gerçekten kimin değiştiğiyle ilişkilidir.

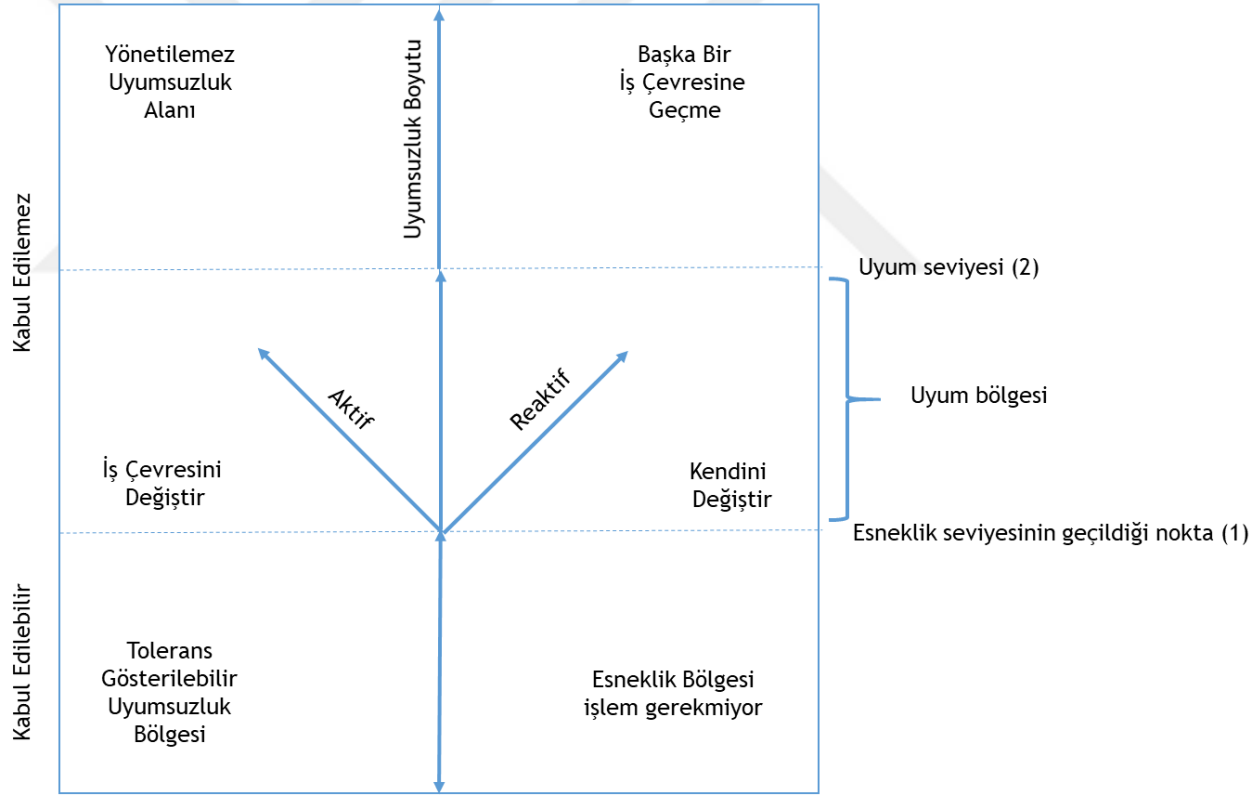
Değişen çalışan olabileceği gibi işyeri de değişebilir. Uyum davranışları azaldıkça çalışanın işten ayrılma eğiliminin artacağı da açıktır. Tahammül sınırı, bilhassa çalışanın uyum davranışı için harcayacağı zamanı belirleyici güce sahiptir. Ancak Eggerth (2008), işe uyumun sadece çalışan bakış açısıyla sınırlandırılmayacağını vurgulayarak, işveren perspektifinden bir analizin de kuramda yer aldığına dikkat çekmektedir. Kurama göre, esneklik ve tahammül miktarı bireyden bireye (işçi-işveren) değişmektedir.

## **UYUM-STİL BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Daha önce de ifade edildiği gibi, çalışan ile iş çevresinin karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarına cevap vermesi durumu idealdir. Buna karşın bu durum süreklilik arz etmez, çünkü hem iş çevresi hem de çalışan zaman içinde değişim gösterir. İşe uyum sağlayan çalışan, doyum düzeyinin düşmesi ile hemen işi terk etmek istemez. Yeterlilik düzeyi düşen çalışan da hemen işten çıkarılmaz, yeterlilik düzeyini yükseltmek için gerekli düzenlemelere gidilir. Kişilerin uyum stillerini esneklik, aktiflik, reaktiflik ve sebat etkilemektedir. Esneklik çalışanın ihtiyaçları ile pekiştiriciler arasındaki uyumsuzluğa tahammül edebilme yeteneğidir. Çalışanın ihtiyaçları ile iş çevresinin sağladığı pekiştiriciler arasındaki uyumsuzluk belli bir seviyede esneklik seviyesinin geçildiği noktaya ulaşır. Bu durumda çalışan ya kendisini ihtiyaçlarını azaltacak yönde güdüleyecek ya da iş çevresindeki ödülleri artırmaya yönelik girişimlerde bulunacaktır. Karşılıklı uygunluk aktif ve reaktif olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilir. Aktif uygunluk durumunda birey, daha iyi bir tepki alışverişi için çalışma ortamını değiştirmek için çaba gösterir. Reaktif uygunluk sağlama yönteminde ise çalışan kendisini değiştirecek yöntemler geliştirir ve çevresiyle uyumlu bir duruma gelmeye çalışır. Sebat-azim, uyumsuzluğu hissetmesine rağmen çalışanın uyum bölgesinde kalabilme yeteneğini belirler. Bireyler kişisel uyumlanma stilleri geliştirirler ve bu kariyer danışmanlığı açısından önem arz eder. Çalışanın ihtiyaçları ile iş çevresinin sağladığı

pekiştiriciler arasındaki uyumsuzluk çok üst seviyede ise çalışanın farklı bir uyum moduna geçmesi gerekecektir. Bu seviye Uyum seviyesi olarak tanımlanır. Çalışan bu noktaya ulaşmışsa aktif ve/veya reaktif yöntemlerle uyumu sağlayamamış demektir. Çalışan bu seviyeye ulaşmış ise fiziksel ya da psikolojik olarak çalışma ortamından ayrılma noktasına ulaşmış demektir. Çalışanın uyum konusunda başarısız olmasında ne derece ısrarcı olacağı sebat seviyesine bağlıdır. Bu derece uyumsuzlukla karşılaştıklarında iş değiştirme olasılığı fazla olan çalışanlar daha az ısrarcı çalışanlardır. Dawis & Lofquist'in (1984) uyum-stil ilişkisine ilişkin önerileri de Şekil 4'de sunulmaktadır (Özkaya, 2019):

**Şekil 4: Uyum-Stil**



*Kaynak: Dawis & Lofquist (1984)*

İşe uyum kuramınının 18 önerme ve sonucu bulunmaktadır. Bunların içerisinde en kritik olanlar izleyen bölümde ele alınmaktadır (Dawis & Lofquist, 1984):

**ÖNERME I:** Çalışanın herhangi bir anda işe uyumu yeterliliği ve doyumuna bağlıdır.

**ÖNERME II:** Yeterlilik, çalışanın sahip olduğu beceriler ile işin gerektirdiği beceriler arasındaki karşılıklı uyuma bağlıdır (Çalışan ihtiyaçlarının işte sağlanan pekiştiriciler ile uyumlu olduğu varsayımıyla birlikte).

**SONUÇ II. a:** Çalışanın becerileri ve yeterlilik seviyesi iş için gerekli beceri gerekliliklerini belirlemede bir ölçüt olarak kullanılabilir.

**SONUÇ II. b:** Beceri gereklilikleri ve çalışanın yeterliliği ile ilgili bilgi, çalışanın becerileri ile ilgili bilgi edinmede kullanılabilir.

**ÖNERME III:** Doyum; işin sağladığı pekiştiriciler ile çalışanın mesleki değerleri arasındaki karşılıklı uyuma bağlıdır (Çalışan becerilerinin işte beceri gereksinimleri ile uyumlu olduğu varsayımıyla).

**SONUÇ II. a:** Çalışanın ihtiyaçları ve iş doyumunu bilgisi iş ortamı için etkin iş pekiştiricilerinin belirlenmesinde kullanılabilir.

**SONUÇ II. b:** İş pekiştiricileri ve çalışanın doyumunu ile ilgili bilgi, çalışanın ihtiyaçları ile ilgili bilgi edinmede kullanılabilir.

**ÖNERME IV:** Çalışanın becerileri ile işin beceri gereklilikleri arasındaki karşılıklı uyum ile çalışanın iş sonuçlarında yeterliliği arasındaki ilişkiyi çalışanın iş doyumunu düzenler.

**ÖNERME V:** Çalışanın değerleri/ihtiyaçları ile işin pekiştiricileri arasındaki karşılıklı uyum ile çalışanın doyumunu arasındaki ilişkiyi çalışanın yeterliliği düzenler.

**ÖNERME VI:** Çalışanın iş ortamından çıkarılma olasılığı, çalışanın yeterliliği ile ters orantılıdır.

**ÖNERME VII:** Çalışanın istifa etme olasılığı, çalışanın iş doyumunu ile ters orantılıdır.

**ÖNERME VIII:** Kıdem, yeterlilik ve doyumun bir fonksiyonudur.

**SONUÇ VIII. a:** Kıdem, beceri-beceri gereklilikleri ve değerler-iş pekiştiricileri arasındaki karşılıklı uyumların bir fonksiyonudur.

**ÖNERME IX:** Kişilik ile iş ortamı arasındaki karşılıklı uyum kıdem arttıkça artar.

Görüldüğü gibi, iş uyumu kuramı, kişinin kendisi ve iş çevresi ile ilişkilerini betimler. Birey, iş çevresine uyum sağlamaya ve bu durumun süreklilik arz etmesine çabalar. Bireyin işle ilgili yetenek ve tercihlerinden oluşan iş kimliği, iş çevresine uyum sağlamada bireyin en belirgin yönüdür. İşle ilgili kişilik sabitmiş gibi görünmekte ancak becerilerdeki veya iş çevresinde meydana gelen değişiklikler, kimlikte de değişime yol açmaktadır. Bireyin görevde geçirdiği süre ve iş ve örgüt tatmini, iş çevresine uyumuyla yakından ilişkilidir (Erdoğmuş, 2003: 44). Her bireyin çevresiyle uyum kurmaya ve bu uyumu sürdürmeye çabalayacağı düşünülürse, esas amacın “doyum” sağlamaya yönelik olduğu açıktır. Gerçekten birey ile çevresi arasındaki “uyuşma/benzeşme” yüksek olursa doyum artar.

Bireyin işe uyumuna engel olabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Bireyin becerileri, işin gerektirdiğinin gerisinde ya da ilerisinde olabilir. İş çevresinde başarısız olduğunu düşünen bir çalışan doyumсуз olabilmektedir. Kişinin uyumuna engel olan nedenlerden birisi de kişinin ihtiyaçlarının iş çevresinde karşılanamıyor olmasıdır (Ünsal, 2014: 164).

#### **1.4 PROBLEM CÜMLESİ**

Bu çalışmada yanıt aranan temel soru yani problem şu şekilde ifade edilebilir: “İŞKUR’da görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere ne derece sahip olduklarına ilişkin algıları nasıldır?”.

## 1.5 ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı, İŞKUR'da görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının (İMD) Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki algılarını incelemektir. Bu amaçla araştırmada aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır:

1. İMD'lerin kullandıkları araç, gereç ve ekipmanlara ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
2. İMD'lerin danışmanlık kuram ve modellerine ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
3. İMD'lerin danışmanlık becerilerine ilişkin yeterlik algı düzeyleri nasıldır?
4. İMD'lerin ölçme ve değerlendirme becerilerine ilişkin algı düzeyleri nasıldır?
5. İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarına ilişkin bilgi düzeyi algıları nasıldır?
6. İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerilerine yeterlik algıları nasıldır?
7. İMD'lerin etik ve yasal konulara ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
8. İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmet sunumunda bilgi ve beceri düzeylerine ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
9. İMD'lerin performans geliştirme beceri düzeylerine ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
10. İMD'lerin araştırma ve değerlendirme becerilerine ilişkin yeterlik algıları nasıldır?
11. İMD'lerin teknoloji kullanma becerilerine ilişkin yeterlik algıları nasıldır?

12. İMD'lerin yukarıda sıralanan alanlara ilişkin yeterlik algıları “cinsiyet”, “öğrenim durumu”, “atanmadan önce İŞKUR tarafından verilen 360 saatlik eğitimi alıp almadığı”, “daha önce iş tecrübesi olup olmadığı” ve “mesleki kıdem” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## 1.6 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR'un en önemli fonksiyonlarından olan iş arayan, işveren ve öğrencilere yönelik danışmanlık faaliyetlerini yerine getirmekte, bu faaliyetlerle ilgili planlama ve raporlama yapmakta ve işgücü piyasası araştırmaları gerçekleştirmekte ve buna benzer birçok görevi yapmaktadır. İŞKUR'un toplam personel sayısı 9.003 olup bunların 3.916'sını İş ve Meslek Danışmanları oluşturmaktadır (İŞKUR, 2019). Görüldüğü üzere Kurumun büyük oranda yükünü üstlenen İş ve Meslek Danışmanları aynı zamanda toplam personel içinde de büyük bir paya sahiptir. Kurum içinde bu denli önemli bir kitlenin mesleğini icra ederken kendilerini ne kadar yeterli gördüğü oldukça önemlidir. Bu nedenle sunulan araştırma ile İş ve Meslek Danışmanlarının Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki algıları ölçülmüştür. Bu çalışmanın verilerinin çalışanlara yönelik politika üretme noktasında İŞKUR için de bir kaynak görevi görmesi umulmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

Araştırmanın temel amacına ulaşabilmek için iş ve meslek danışmanlarının hangi görevlerle sorumlu olduklarını kavramak önem arz etmektedir. Bu görevleri kapsayan iş kolunun nasıl geliştiği ve yapılandığını gözden geçirmek bugünü anlayabilmek adına önemlidir. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanlarının bu görevleri yerine getirdikleri çalışma koşullarını kavramak da gereklidir. O nedenle izleyen bölüm dünyada ve Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin başlangıç aşaması ve ilerleyen dönemde yapılan çalışmalara ilişkin değerlendirmelere ayrılmıştır.

#### 2.1 DÜNYADA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

İş ve meslek danışmanlığının gelişimini incelendiğinde ilk çalışmaların Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) gerçekleştirildiği görülmektedir. Tüm dünyayı etkileyen rekabet ile küreselleşme olgusu, çalışma yaşamının şekillenmesine katkıda bulunurken mesleki rehberlik ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerindeki değişimin de ana unsurlarından biri haline gelmiştir.

Mesleki rehberlik hizmetlerindeki gelişmeler, endüstri ve eğitim alanlarında eşzamanlı olarak görülmüştür. 1895 yılında bir eğitim kurumunda öğrencilerin iş imkânları ile ilgili bilgilendirilmesine yönelik gerçekleştirilen bir etkinlik, eğitim alanında rehberlik faaliyetlerinin başlangıcını oluşturmuştur (Kuzgun, 2014:3).

Bir mühendis olan Frank Parsons ise endüstri alanında mesleki rehberlikle ilgili ilk çalışmaları yapmıştır. Kurucusu olduğu kolejde 1905 yılında rehberlik hizmetleri



sunmaya başlayan Parsons, bir yıl sonra Boston’da verdiği bir seminerde öğrenim gören gençlere yönelik rehberlik hizmetlerinin ve gençlerin kendilerine uygun meslekleri seçmesinin önemine vurgu yapmıştır (Yeşilyaprak, 2011:7). İlk Mesleki Rehberlik Bürosu’nu ise 1908 yılında açmıştır (Pişkin, 2012: 25). Öldükten bir yıl sonra “Meslek Seçimi” kitabı yayınlanmıştır. Bununla birlikte Parsons’ın, hızlı kentleşme, göç, iş dünyasındaki farklılıklar ve ABD'deki insan ve davranış bilimlerindeki gelişmelere dayanarak geliştirdiği ve alanda uzun süredir kullanılan özellik-faktör kuramı, ilk danışmanlık kuramı sayılmaktadır (Atlı, 2016: 1838). Bu gelişmelerle birlikte Avrupa’da eğitim kurumları ile iş birliği halinde meslek büroları kurulmaya başlanmıştır.

İlk defa 19. yüzyılın sonlarında başlayan zekâ testleri ile ilgili çalışmalar 20. yüzyılın başında uygulamaya geçmiştir. Bu testlerle ilgili çalışmalar arttıkça testlerin meslek seçimi ve görevlendirme konularında da uygulanmasına yönelik yaklaşım benimsenmiştir (Elitok, 2019 :23).

1940'lara kadar iş ve meslek danışmanlığı alanında yapılan başlangıç niteliğindeki bu çalışmaların temel amacı “eğitim ve mesleğe yöneltme” ve “çevresel uyum” olmuştur. Alandaki ilk çalışmalar “eşleştirme” modelini temel almış, mesleki rehberliğin asıl hedefinin bireyin yetenekleri ve mesleğin gerektirdiği niteliklerin doğru eşleştirilmesi olduğu savunulmuştur.

Bu başlangıç aşamalarından sonra mesleki rehberlik alanına psikolojik süreçler de dâhil olmaya başlamıştır. Psikolojik süreçlerin dâhil olmasıyla birlikte mesleki rehberlik hizmetlerinde yeni yaklaşım ve kuramlar ortaya çıkmıştır. 1950’li yıllarda ise mesleki rehberliğe yalnızca eşleştirme olarak değil aynı zamanda bir gelişim süreci olarak değerlendiren kuramlar tartışılmaya başlamıştır. Bireye kendisini ve meslekleri tanımasına yönelik verilen desteklerin iş arama süreci ile sınırlanmasını hem yetersiz hem de geç bir müdahale olduğunu savunan bazı sosyal bilimcilere göre, mesleki rehberlik

küçük yaşlardan itibaren sistematik bir biçimde yapılması gerekmektedir (Kuzgun, 2014: 7).

Mesleki rehberliği bir bütün halinde ele alan bu yaklaşımların sonucunda 70’li yıllarda “Mesleki Rehberlik” kavramı yerini daha geniş bir kavram haline gelen “Kariyer Rehberliği” ne bırakmıştır. Böylece alanda yapılan çalışmalarda mesleki alanda sunulan rehberlik hizmetlerinin kişilere sadece meslek seçimi aşamasında değil hayat boyu verilmesi gerekliliği mutlak surette vurgulanmıştır. Bu yaklaşımın neticesinde gelişen Gelişimsel Yaklaşımı benimseyen kuramcılar, meslek seçimi sürecinin zihinsel ve sosyal gelişmeyle ilgili olduğu, çocukluk döneminden başlayarak kişilere pozitif ve zengin bir “öz” kazandırması gerektiğini savunmuşlardır. Bugün çoğu gelişmiş ülkenin eğitim müfredatında olan ve anaokulundan başlayan kariyer danışmanlığı uygulamaları bu anlayışın ürünüdür.

1980’lerde “kariyer rehberliği” yaklaşımı yerini “kariyer danışmanlığı”na bırakmaya başlamıştır (Yeşilyaprak, 2011:8). Bu sayede kişiye sunulan kariyer danışmanlığı hizmetinin eğitim hayatının başından, yani anaokulundan başlayan ve hayatının sonuna kadar süren sistemli bir süreç haline gelmesi hedeflenmiştir. Öte yandan teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar kullanımının yaygınlaşması da kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaşmasına ve kalitesinin artmasına destek olmuştur.

Bu dönemde ABD gibi çok uluslu ülkelerde, ekonomik ve sosyal anlamda özel politika gerektiren bireyler için “Sosyal Öğrenme Kuramı” çerçevesinde programlar geliştirilmiş ve bu programlarla bireyin bilişsel ve çevresel engelleri aşabilmesi hedeflenmiştir.

1990’lı yıllarda işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler doğrultusunda kariyer danışmanlığı da değişime uğramış, yeni modeller geliştirilmiştir. 2000’li yıllara

geliğinde kültürel farklılıkları esas alan, kişinin kendini yapılandırması ve geliştirmesi gerekliliğini savunan postmodern yaklaşımlar gündeme gelmiştir.

İlk olarak kişilerin kendisine uygun mesleği seçmesi ile sınırlı çalışmalar ile başlayan kariyer danışmanlığı, ihtiyaçlardan ve yeni akımlardan etkilenmiş ve bugün daha etkin ve kapsamlı bir konuma gelmiştir. Dünyada yaşanan bu gelişmelere paralel olarak, ülkemizdeki kariyer danışmanlığının gelişim süreci de etkilenmiştir.

## **2.2 TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ**

Dünyadaki gelişmeler doğrultusunda Türkiye’de de iş ve meslek danışmanlığı alanında başlangıç döneminden itibaren çok mesafe alınmıştır. Fakat iş ve meslek danışmanlığı, 1900’lü yıllarda Amerika’da ve 1910’lu yıllarda Avrupa’da değer kazanmasına rağmen Türkiye’de araştırmacıların bu alanda farkındalık kazanması uzun zaman almıştır. Bu nedenle iş ve meslek danışmanlığı alanında Türkiye’de yapılan çalışmalar geç başlamıştır.

Türkiye’de danışmanlık faaliyetleri 1950’lerde Marshall Planı ile Amerikalı uzmanların Türkiye’ye gelmesi ve Türk eğitimcilerin ABD’de eğitim görüp ülkeye dönüş yapması ile başlamıştır (Özgüven, 1990: 4).

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin dünyadaki gelişimi gibi ülkemizde de fonksiyonu ilk olarak “meslek seçimine destek” ile sınırlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 87 sayılı “Mesleğe Yönelme Tavsiyenamesi” gereği 1946’da faaliyete geçen İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) mesleğe yönelme hizmeti sunmaya başlamıştır. Öğrencilerin yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini ölçmek ve bunun sonucunda kendilerine en uygun mesleği seçmelerine yardımcı olmak amacıyla Test-Araştırma Bürosu 1953 yılında, Rehberlik Merkezleri ise 1954 yılında kurulmuştur.

Bu süreçte kariyer danışmanı yetiştirmeye yönelik ilk lisans programı 1965'te Ankara Üniversitesinde, ilk yüksek lisans programı ise 1966'da Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi'nde açılmıştır. Kısa bir süre sonra Boğaziçi Üniversitesi de bu alanda lisansüstü program başlatmıştır (akt. Bilgin, 2000: 22).

1970 yılında MEB tarafından “Orta Dereceli Okullarda Rehberlik Servislerinin Kuruluşu ve Görevleriyle İlgili Esaslar” yayınlanarak orta dereceli okullarda rehberlik servisleri faaliyete geçmeye başlamıştır. İİBK bünyesinde mesleğe yöneltme faaliyetleri kapsamında, 1972'de faaliyete geçen psikoteknik laboratuvarı ile çalışma ortamının bir simülasyonu laboratuvar ortamında oluşturulmuştur (Kartal, 2012: 42). Bu laboratuvar da testler aracılığıyla kişilerin mesleki yeterlilikleri için gereken fiziksel, zihinsel, psikomotor nitelikleri tespit edilmiştir.

70'li yıllar itibariyle dünyada kullanılan ölçme-değerlendirme araçlarının önemi ülkemizde de anlaşılmaya başlamıştır. Yurtdışında kabul gören bazı envanterlerin ülkemize uyarlamaları gerçekleştirilmiş, ufak çaplı teknoloji destekli danışmanlık sistemleri kullanılmaya başlamıştır. 80'li yılların başında “Eğitimde Rehberlik” uzmanlık alanı kabul edilirken 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Eğitim Fakültelerinde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik lisans bölümlerinin yaygınlaştırılması sağlanmıştır (Yeşilyaprak, 2011: 10).

90'lı yıllara gelindiğinde İİBK'nın işgücü piyasasında daha etkin ve bir yapıya kavuşturulmasının amaçlandığı ve Alman Kamu İstihdam Kurumu (Bundesagentur Für Arbeit) iş birliği ile yürütülen “Uzun Dönemli İstihdam ve Danışmanlık Eğitimi Projesi” kapsamında “İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Reorganizasyonu Bileşeni” çerçevesinde Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir'de Şube Müdürlüklerinde “İş ve Meslek Danışmanlığı” servisleri faaliyete geçmiştir (Kartal, 2012: 43). Bununla birlikte

Ülkemizde iş ve meslek danışmanlığı alanında önemli dönüm noktalarından biri de Milli Eğitim Bakanlığı ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında imzalanan ‘‘Meslek Danışmanlığında İşbirliği Protokolü’’ olmuştur. Protokol ile birlikte kariyer danışmanlığı alanında kamu hizmeti veren iki Kurum ortak çalışmalara başlamıştır. Bu alışmalar kapsamında Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) oluşturulmuş ve öğrencilere meslekleri tanıtma amacı ile oluşturulan Meslek Bilgi Dosyaları alışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde kurulan Meslek Bilgi Merkezlerinde ğrencilerin kullanımına sunulmuştur.

Gerek işgücü piyasalarının hızla değişimi gerekse lkemizin AB’ye adaylık sürecinin gereklerinin bir sonucu olarak 1990’lı yılların sonlarına doğru daha sistematik gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Bu kapsamda eğitimde sekizinci yılın sonunda ortaöğretime ve/veya çalışma yaşamına geçerken danışmanlık faaliyetlerinin okulların rehberlik servislerince yürütüleceği kararlaştırılmış, bu amaç doğrultusunda ortaöğretim kurumlarında psikolojik danışmanlar görevlendirilmiştir. Ancak yasal mevzuattaki bu değişiklikler uygulamaya geçmemiş ve okullardaki rehberlik programlarının yaygın uygulamaya geçirilmesi 2005 yılında gerçekleşmiştir.

Eğitimde bunlar yaşanırken alandaki akademik çalışmalar da hızlanmıştır. Bir yandan ölçek geliştirme çalışmaları yapılırken bir yandan da mesleki rehberlik alanında Yeşilyaprak vd. (1995) tarafından ‘‘Eğitsel ve Mesleki Rehberlik’’ ve Kuzgun (1999) tarafından ‘‘Meslek Danışmanlığı: Kuramlar, Uygulamalar’’ gibi ders kitapları yayınlanmıştır.

2003 yılında Dünya Bankası ve İşKUR desteği ile Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’ne bağlı olarak ‘‘İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı’’ açılmış (Totuk,

2017: 59), “İstihdam ve Eğitim Projesi” kapsamında aynı üniversitede İKDAM (İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi) faaliyete geçmiştir. Aynı zamanda 2005 yılında Ankara Üniversitesi öğretim üyeleri tarafından alanda gerçekleştirilen çalışmalara destek olacak bir sivil toplum kuruluşu olarak KAR-DER (Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği) kurulmuştur (<https://www.kariyer.org.tr/kurumsal>).

İstihdam alanında ise 1999 yılında işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşan yetişkin iş arayanlara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinliğinin artırılması kapsamında İİBK’da 300 personele sekiz aylık eğitim verilmiş ve eğitim gören personel Kurumda işe yerleştirme servislerinde “İş Danışmanlığı” hizmetlerini yürütmek üzere görev almıştır. Bununla birlikte Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005) İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılması ihtiyacı yer almıştır.

1992 yılında PETRA Projesi ile Ulusal Rehberlik Bilgi Merkezleri, AB Komisyonu kararı doğrultusunda kurulmuş ve bu merkezler 1995 yılında adını Avrupa Rehberlik Merkezi “Euroguidance” olarak değiştirerek faaliyetlerini günümüze kadar sürdürmüşlerdir. Türkiye, 2005 yılında merkeze üye olmuş, ülke temsilciliğini ise 2008 yılına kadar o dönem Devlet Planlama Teşkilatına bağlı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) sürdürmüştür. 2008 yılında yapılan görüşmeler sonucunda, Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye temsilcisi olarak İŞKUR olarak belirlenmiş, 2009 yılından bu yana İŞKUR, Euroguidance Türkiye ulusal temsilciliğini yürütmektedir.

2004 yılında İŞKUR gözetiminde Özel İstihdam Bürolarının açılması ve 2006 yılında ulusal ve uluslararası meslek standartları doğrultusunda mesleki ve teknik

alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) da kariyer danışmanlığının Türkiye'deki gelişimine dolaylı yönden katkı sağlamıştır (Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında 4 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi).

2011 yılında hazırlanan “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı” ve “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliği”, iş ve meslek danışmanlığının profesyonelleştirilmesi sürecinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Söz konusu yeterlilik ve meslek standardı, Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) tarafından hazırlanmış, İŞKUR, görüş ve önerileriyle yeterliliğin oluşturulmasına destek olmuştur. Ulusal yeterliliğin ve ulusal meslek standardının hazırlanması, kariyer danışmanlığının profesyonel bir meslek olarak tanınması ve işgücü piyasasında yer alması açısından oldukça önemlidir.

Ülkemizdeki iş ve meslek danışmanlığı sürecindeki önemli gelişmelerden birisi de İŞKUR'un 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4.000 İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel istihdam ederek iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunumu noktasında desteklenmesidir. İMD'ler göreve başlarken hizmetin etkin sunulması için portföy sistemi hayata geçirilmiştir. Portföy sistemi ile her İMD'ye iş arayan, işveren ve okuldan oluşan bir portföy atanmıştır. Böylece İŞKUR'a kayıtlı her iş arayanın bir İş ve Meslek Danışmanı olmuştur.

İŞKUR tarafından 2013 yılında I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 2014 yılında II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi ve 2017 yılında Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi düzenlenmiştir. Bu kongrelerde,

ülkemizde iş ve meslek danışmanlığı alanına akademik çalışmalar sunulması, uluslararası tecrübe paylaşımı ve İŞKUR hizmetlerinin farklı yönlerden değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte 2015 yılında düzenlenen “İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştayı” ile İŞKUR ve Üniversite Kariyer Merkezleri arasındaki iş birliğinin artırılması, 2016 yılında düzenlenen “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulmasında Kariyer Yönetimi Çalıştayı” ile gençlere eğitim-öğretim yaşamında verimli iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması ile ilgili çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

İş ve meslek danışmanlığının ülkemizdeki tarihsel gelişimi incelendiğinde Amerika merkezli kuramlar dikkat çekerken son zamanlarda AB’ye giriş politikaları doğrultusunda başta Almanya olmak üzere AB ülkeleri ve ona bağlı kuruluşlar iş birliğinde yürütülen projeler ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yapılandırma girişimleri bulunmaktadır.

### **2.3 İŞKUR’DA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ**

İlk defa 1950’li yıllarda ülkemizde tartışılmaya başlayan iş ve meslek danışmanlığı alanında günümüzde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sistemik olarak sunulan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, insan kaynaklarının etkin kullanılması noktasında oldukça önemlidir. Bu amaç doğrultusunda ülkemizde farklı kurum ve kuruluşlar, görev alanları sınırlarında iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Yurtdışında, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, eğitim sektörü, kamu istihdam kurumu ve kamu kurumları ile imzalanan sözleşmeler kapsamında ya da bağımsız faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarında olmak üzere, bu alanların birinde veya birkaçında sunulmaktadır (çeviren İŞKUR Avrupa Rehberlik Merkezi, 2017: 18). Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı alanında çalışan en önemli iki kamu kurumu İŞKUR ve MEB’dir. Bu noktada her ne kadar hedef kitle olarak farklılık gösterebilir de MEB çalışmalarında



İŞKUR doğal bir paydaş olarak zaman zaman yerini almaktadır. Bu bölümde Türkiye işgücü piyasasının önemli aktörlerinden Türkiye İş Kurumunda görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının görev tanımı, danışmanlık hizmetinin yasal altyapısı ve iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kısaca incelenecektir.

### 2.3.1. İş ve Meslek Danışmanlığının Tanımı

İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardında (2017) bu pozisyon şu şekilde tanımlanmıştır:

*“İş ve Meslek Danışmanı; meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir.”*

Bununla birlikte İŞKUR’un hazırlamış olduğu İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabında İş ve Meslek Danışmanları, “öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR’a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım eden kişiler” olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2012: 1).

İş ve Meslek Danışmanı mesleği 2423 (Personel ve kariyer ile ilgili profesyonel meslek mensupları) kodu altında ISCO 08’de, 2423.16 koduyla da Türk Meslekler

Sözlüğünde yer almaktadır. İş ve Meslek Danışmanının Türk Meslekler Sözlüğü' ndeki tanımına bakıldığında ise “*Meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek veya mesleğini, işini değiştirmek isteyen kişilerin, özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işi seçmesi, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir.*” ifadesi yer almaktadır.

### **2.3.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Altyapısı**

#### **2.3.2.1. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun**

Türkiye İş Kurumu 09/07/2018 tarihine kadar faaliyetlerini 2003 yılında Resmi Gazete' de yayımlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'na dayanarak yürütmüştür ancak anayasa değişikliklerine uyum sağlamak amacıyla önce 09/07/2018 tarih ve 30473 (3. mük.) sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kanunun isminde ve bazı hükümlerinde değişiklik yapılmış ardından Kurumun görevleri 4 Sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yeniden düzenlenmiştir.

Bununla birlikte 4904 Sayılı Kanun'un 15. maddesinin ek fıkrasında “Genel Müdürlüğün taşra teşkilatında İş ve Meslek Danışmanı kadrolarına atanabilmek için yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olmak ve İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmak zorunludur. İş ve Meslek Danışmanı kadrolarında çalışırken belge şartını kaybedenler Kurumda Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrolarına atanırlar. İş ve Meslek Danışmanlarının çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” ifadesi yer almaktadır.

### **2.3.2.2. Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (4 Sayılı)**

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinin mülga olmasıyla birlikte İŞKUR'un görevleri 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde sayılmıştır. Bu kapsamda Kurum, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini Kararnamenin 617. maddesinin c) bendinde yer alan "İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek." ifadesi gereği yürütmektedir.

### **2.3.2.3. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği**

İŞKUR'da sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği" gereğince Kurum bünyesinde faaliyet gösteren İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı görevleri arasında sayılmıştır. Bu kapsamda ilgili Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı;

- a) İş ve Meslek Danışmanlarının görev ve sorumluluklarının Ulusal İş ve Meslek Danışmanlığı Meslek Standardı çerçevesinde yürütülmesini diğer birimlerle koordineli bir şekilde sağlayarak, iş ve meslek danışmanlarına ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek,
- b) Kuruma kayıtlı iş arayanlarla bireysel/grup iş ve meslek danışmanlığı görüşmeleri yaparak, danışan hakkında toplanan bilgilerin değerlendirilmesini, danışanın uygun kurs/iş/eğitim ile eşleştirilmesini ve izlenmesini sağlamak,

- c) İş arayanlara, iş arama becerilerini artırıcı bilgiler ve/veya iş arama becerileri eğitimi verilmesini sağlamak,
- d) İşyeri ziyaretleri ile işverenin kısa, orta ve uzun vadede eleman ihtiyaçlarının tespit edilmesini, işyerlerinin kurum kayıtlarına alınmasını, firmanın işe alım yöntemlerinin tespit edilmesini, personel seçimi ön elemesinin yapılmasını, kurum hizmetlerinin tanıtılmasını sağlayarak işveren danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasını sağlamak,
- e) Meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgi kaynaklarını basılı, görsel ve işitsel olarak hazırlamak, hazırlatmak; bunları ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulmasını sağlamak,
- f) Eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik meslek danışmanlığı faaliyetlerini yürütmek,
- g) Danışmanlık hizmetlerinin hedef kitleye tanıtımı ve işbirliği faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamak,
- h) İş ve mesleklerin, analizlerini yapmak/yaptırmak, standart tanım ve görevlerini çıkarmak, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine göre sınıflandırmak ve kodlamasını yapmak; İş ve Meslekleri Türk Meslekler Sözlüğüne eklemek, sözlüğü yayımlamak ve güncelliğini sağlamak,
- i) Kurum tarafından hayat boyu öğrenme ve rehberlik anlayışı çerçevesinde yürütülen Avrupa Rehberlik Merkezi faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamak,
- j) Genel Müdür tarafından verilen diğer görevlerle mevzuatta öngörülen benzeri nitelikteki görevleri yapmakla görevlidir.

#### **2.3.2.4. İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**

İŞKUR'un sunmakta olduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini düzenleyen yasal mevzuatın yanında bu çalışmalarını taşra birimlerinde gerçekleştirecek olan İş ve Meslek Danışmanlarının çalışma usul ve esaslarını düzenleyen ilk yönetmelik, 28/3/2014 tarihli ve 28955 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Ancak bu yönetmelik 26/03/2015 tarih ve 29307 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile yürürlükten kaldırılmıştır. Mevcut yönetmelik danışmanlık hizmet ilkelerini, İş ve Meslek Danışmanlarının atama usulünü, çalışma usul ve esaslarını, görev ve sorumluluklarını düzenlemektedir.

Yönetmelik kapsamında İş ve Meslek Danışmanlarının görevleri şu şekilde düzenlenmiştir:

- a) İş arayanlara, işverenlere, eğitim ve öğretim kurumlarına yönelik danışmanlık hizmetlerini yerine getirmek,
- b) Danışmanlık hizmetleri ile ilgili tanıtım ve işbirliği faaliyetlerini yürütmek,
- c) İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini raporlamak,
- d) İşgücü piyasası araştırmaları yapmak,
- e) İşverenler, eğitim ve öğretim kurumları, ilgili kurum ve kuruluşlar ile sürekli işbirliği içinde olmak,
- f) Danışanı, kişisel durum ve ihtiyacına uygun Kurumca veya ilgili kurum ve kuruluşlarca verilen hizmetlere yönlendirmek ve sonuçlarını takip etmek,
- g) Danışana kısa sürede hizmet verilebilmesi için gerektiğinde diğer İş ve Meslek Danışmanları ve Kurum içi diğer birimlerle işbirliği yapmak ve sonuçlarını takip etmek,
- h) Çalışma planına uygun olarak aylık bireysel çalışma programı hazırlamak,

- i) Yaptığı çalışmalara ilişkin verileri zamanında ve doğru bir şekilde portala aktarmak,
- j) Danışanın kişisel özelliklerini göz önüne alarak gerektiğinde bireysel eylem planı oluşturmak,
- k) İl müdürü tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

İş ve Meslek Danışmanlarının sorumlulukları ise şunlardır:

- a) Mesleki gelişimine ilişkin çalışmalar yapmak,
- b) Birinci fıkrada sayılan görevlerine ve Ulusal Meslek Standardına uygun olarak çalışmak,
- c) Verilen görevleri mevzuata, plan ve programlara uygun olarak yürütmek.

### **2.3.3. İş ve Meslek Danışmanlarının İŞKUR'da İstihdam Süreci**

Gelişmiş ülkelerde kamu istihdam hizmetlerinin en önemli ayaklarından birisini iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri oluşturmaktadır. Örneğin refah seviyesinin yüksek, işsizliğin ise düşük seviyede olduğu ülkelerden biri olan İsveç Kamu İstihdam Kurumu'nda (Arbetsförmedlingen) 2010 yılı itibarıyla görev yapan 10 bin 500 civarındaki personelin 8 bininden fazlası iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır (Özkan, 2012:47). İŞKUR bünyesinde ise 2012 yılına dek sadece 393 personel aracılığı ile sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinin etkin olarak sürdürülebilmesi adına (kademeli olarak 2012 ve 2013 yıllarında) 4.000 İMD istihdam edilmesine karar verilmiştir (Bodur, 2013: 34).

İŞKUR'da İMD'lerin atama usul ve esasları "İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca Yükseköğretim Kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olanlardan İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi

bulunanların Kurum bünyesinde boş bulunan İMD kadro ve sözleşmeli pozisyonlarına atanmaları genel hükümler doğrultusunda yapılmaktadır. Yine aynı maddede atamaların;

- a) Açıktan ilk defa veya yeniden, İş ve Meslek Danışmanı kadrolarına yapılacak atamalar, 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri ve 18/3/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümleri,
- b) Kurum içinden İş ve Meslek Danışmanı kadrolarına yapılacak atamalar Yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen esaslar,
- c) Sözleşmeli pozisyonlara yapılacak atamalar 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar doğrultusunda yapılmakta olduğu belirtilmektedir.

2012 ve 2013 yılında kademeli olarak istihdam edilen 4.000 İMD'nin yanında, Kurum içinden İş ve Meslek Danışmanı Yeterlilik Belgesi'ne sahip personel arasından aşamalı olarak İMD ataması yapılmıştır. Hâlihazırda İŞKUR'da 3.916 İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel görev yapmaktadır (İŞKUR, 2019).

#### **2.3.4. İŞKUR Tarafından Sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

Bu bölümde İŞKUR tarafından sunulan ve İMD'lerin gerçekleştirdiği hizmetler hakkında kısaca bilgi verilecektir. Ayrıca İMD'lerin Kurum hizmetlerine katkısını ortaya koyması açısından 2002 yılından 2018 yılı sonuna kadar gerçekleşme verilerinin karşılaştırılması yapılacaktır.

##### **2.3.4.1. Bireysel Görüşme**

İŞKUR'da görev yapan İMD'ler, iş bulmada zorluk yaşayanlar, meslek değiştirmek veya mesleğinde ilerlemek isteyenler ve meslek seçme aşamasındaki gençler

ile bireysel görüşme yapmaktadır (İŞKUR, 2012:15). İMD'ler gerek gördüğünde ölçme-değerlendirme araçlarını uygulamakta, envanter sonuçlarını danışanla birlikte değerlendirmektedir. Değerlendirme sonucunda bireyi uygun işe, eğitime veya aktif işgücü programına yönlendirmektedir.

İş Danışmanlığı boyutu ile bireysel görüşmede İMD, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama yöntemleri gibi konularda danışanını bilgilendirmekte, bireyi yeteneklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun bir işe yönlendirmektedir. Danışanlar talep ettiği takdirde mesleğinin işgücü piyasasındaki konumu, imkânları ve işgücü piyasası ile ilgili diğer konularda bilgi alabilmektedir. İMD, bireysel görüşmeyi danışanın ihtiyaçları doğrultusunda yapmaktadır.

Meslek danışmanlığı boyutu ile bireysel görüşmede ise danışanla kendisini, meslekleri ve eğitim imkânlarını daha ayrıntılı tanımları üzerine bir görüşme yapılmaktadır. Meslek danışmanlığı daha çok gençlerle gerçekleştirilmekle birlikte çalışma hayatına ilk defa atılacak yetişkin bireylerle de iş danışmanlığı ile birlikte meslek danışmanlığını da kapsayan bireysel görüşmeler gerçekleştirilebilmektedir.

Tablo 1'de yer alan veriler incelendiğinde 2012 yılında İMD'lerin göreve başlamasından itibaren bireysel görüşme sayısında ve görüşme yapılan danışan sayısında çarpıcı bir artış gözlenmektedir. İMD alımının Kurumun hizmet kapasitesinde önemli bir artış sağladığını söylemek mümkündür. (Görüşme yapılan danışan sayısı verileri 2008 yılından itibaren bulunmaktadır.)

Tablo 1: Bireysel Görüşme Sayısı

| Yıl  | Bireysel Görüşme Yapılan Danışan Sayısı | Bireysel Görüşme Sayısı |
|------|---|-------------------------|
| 2002 |   | 8.915                   |
| 2003 |   | 2.983                   |



|      |           |           |
|------|-----------|-----------|
| 2004 |           | 4.066     |
| 2005 |           | 1.645     |
| 2006 |           | 2.124     |
| 2007 |           | 2.605     |
| 2008 | 3.824     | 4.154     |
| 2009 | 6.411     | 6.853     |
| 2010 | 18.069    | 19.724    |
| 2011 | 149.677   | 165.111   |
| 2012 | 672.063   | 841.493   |
| 2013 | 1.231.668 | 1.632.850 |
| 2014 | 1.854.460 | 2.564.340 |
| 2015 | 2.370.522 | 3.378.949 |
| 2016 | 2.800.948 | 4.072.924 |
| 2017 | 2.971.064 | 4.276.025 |
| 2018 | 3.679.115 | 5.928.010 |

Kaynak: İŞKUR Verileri

#### **2.3.4.2. Grup Görüşmesi**

İŞKUR tarafından cezaevleri, askeri birlikler, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri vb. kurumlarda iş arama becerilerinin artırılması amacıyla, Meslek Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları gibi mesleki birliklerde Kurum hizmetlerinin tanıtılması amacıyla, okullarda velilerle meslek seçimi bilincinin geliştirilmesi amacıyla, okullarda rehber öğretmenleri ile yürütülen çalışmalarla ilgili bilgi vermek amacıyla grup görüşmesi yapılmaktadır. Bununla birlikte işsizlik sigortası alanlar ve sosyal yardım alanlar gibi gruplar da Kuruma davet edilerek grup görüşmesi yapılmaktadır.

Bu grup görüşmeleri ilgili Kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde yapılmaktadır. Grup görüşmesi, ilgili Kurumun talebi üzerine gerçekleştirilebileceği gibi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ilgili Kurumla iletişim kurarak da çalışmayı yapabilmektedir. Tablo 2’de 2007 yılından itibaren takip edilmeye başlanan grup görüşme sayıları verilmektedir.

Tablo 2: Grup Görüşme Sayısı

| Yıl  | Grup Görüşme Sayısı |
|------|---------------------|
| 2007 | 3.045               |
| 2008 | 3.591               |
| 2009 | 4.521               |
| 2010 | 5.163               |
| 2011 | 5.113               |
| 2012 | 4.888               |
| 2013 | 9.057               |
| 2014 | 20.590              |
| 2015 | 30.953              |
| 2016 | 40.962              |
| 2017 | 39.613              |
| 2018 | 45.667              |

Kaynak: İŞKUR Verileri

#### **2.3.4.3.Sınıf Görüşmesi**

Sınıf görüşmesi, alan seçme aşamasında bulunan öğrenciler ve meslek seçme aşamasında bulunan 12. sınıf öğrencileri ile yapılan grup görüşmesidir. Bu görüşmelerde doğru meslek seçiminin önemi, meslek seçiminde dikkat edilmesi gerekenler, özgün

eğitim dâhilindeki ve haricindeki mesleki eğitim imkânları hakkında bilgi verilmektedir. Sınıf görüşmeleri İMD'lerin eğitim kurumu ziyaretleri sırasında yapılmaktadır.

Tablo 3'de yer alan eğitim kurumu ziyareti verileri incelendiğinde de benzer bir tablo oluşmaktadır. İMD alımı ile eğitim kurumu ziyaretlerinde henüz ilk yılda beş kattan fazla artış yaşanmış daha çok okula ve öğrenciye meslek danışmanlığı hizmeti sunulmuştur.

Tablo 3: Eğitim-ğretim Kurumu Ziyaret Sayısı

| Yıl  | Eğitim-ğretim Kurumu Ziyaret Sayısı |
|------|--------------------------------------|
| 2002 | 1.186                                |
| 2003 | 488                                  |
| 2004 | 384                                  |
| 2005 | 580                                  |
| 2006 | 488                                  |
| 2007 | 435                                  |
| 2008 | 401                                  |
| 2009 | 681                                  |
| 2010 | 579                                  |
| 2011 | 587                                  |
| 2012 | 2.103                                |
| 2013 | 13.811                               |
| 2014 | 19.854                               |
| 2015 | 21.884                               |
| 2016 | 23.528                               |
| 2017 | 22.146                               |
| 2018 | 28.786                               |

#### 2.3.4.4. İşveren Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanları gerek Kurumda gerekse işyerlerini ziyaret ederek, işyeri kaydı, eleman temini, aday ön seçimi, teşvikler, Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları gibi aktif işgücü programları, işgücü piyasası araştırmaları ve istihdam fuarları gibi konularda işverenlere danışmanlık yapmaktadır.

Tablo 4: İşyeri Ziyaret Sayısı

| Yıl  | Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı | İşyeri Ziyaret Sayısı |
|------|------------------------------|-----------------------|
| 2002 | 1.458                        | 40.749                |
| 2003 | 653                          | 16.379                |
| 2004 | 342                          | 15.291                |
| 2005 | 360                          | 20.610                |
| 2006 | 895                          | 19.117                |
| 2007 | 603                          | 40.379                |
| 2008 | 22.746                       | 35.939                |
| 2009 | 23.004                       | 33.978                |
| 2010 | 27.155                       | 42.025                |
| 2011 | 40.483                       | 70.505                |
| 2012 | 110.046                      | 183.373               |
| 2013 | 234.303                      | 376.654               |
| 2014 | 281.120                      | 410.734               |
| 2015 | 284.763                      | 477.606               |
| 2016 | 276.993                      | 552.505               |

|      |         |         |
|------|---------|---------|
| 2017 | 272.605 | 601.202 |
| 2018 | 340.845 | 663.715 |

Kaynak: İŞKUR Verileri

#### **2.3.4.5. Mesleki Yönelim Test Bataryası**

Mesleki Yönelim Test Bataryası, İŞKUR’da görevli İMD’lerin gerek gördüğü takdirde danışanlarına uyguladığı bilgisayar tabanlı bir ölçme-değerlendirme aracıdır. Bataryada genel yetenek (25 soru), mesleki eğilim (176 soru) ve kişilik testi (120 soru) olmak üzere üç bölüm bulunmakta ve toplamda 321 sorudan oluşmaktadır. Batarya ile İŞKUR’a başvuran danışanların profilini tespit etmek, işgücü piyasasına katılımını sağlamak ve danışanların doğru işe yerleştirilmesini ve doğru mesleki kurslara yönlendirilmesi hedeflenmektedir. Program, bataryayı tamamlayan danışanlara meslek önerisinde bulunmaktadır. Bütün ölçme-değerlendirme araçları gibi Mesleki Yönelim Test Bataryası da kesinlik arz etmemekte ve İMD ve danışan, test sonuçlarını beraber değerlendirmektedir.

Batarya, öncelikle henüz hangi mesleği yapacağına karar verememiş yetişkin iş arayanlara uygulansa da, alan, dal ve meslek seçimi aşamasında olan öğrencilere de meslek önerisinde bulunmaktadır. Mesleki Yönelim Test Bataryası 2019 yılının Mayıs ayında internet üzerinden de kullanıma sunulmuş olup <https://mytb.iskur.gov.tr/Home/Login> adresinden erişilebilmektedir.

#### **2.3.4.6. İş Kulüpleri**

İş Kulüpleri; kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz, tedavi görmüş madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi özel politika gerektiren gruplarda yer alan kişilere, iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen

yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. İş ve Meslek Danışmanları, İş Kulüplerine Liderlik etmektedir.

İş Kulüpleri çalışmaları kapsamında hedef grubun ihtiyaçlarına göre 2 ile 5 gün arası süren programlar kapsamında iş arayanların kendilerini, meslekleri ve işgücü piyasasını tanıması, kariyer hedefi koyması ve hedefine ulaşması için planlama yapması, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, iletişim tekniklerinin geliştirilmesi, beden dilini etkin kullanabilmesi, telefonla görüşme ve mülakat teknikleri hakkında bilgi sahibi olması için çeşitli etkinlikler düzenlenmektedir. Program kapsamında kendini ve işgücü piyasasını tanıma, özgeçmiş hazırlama, beden dili, mülakat teknikleri gibi konular teorik olarak katılımcılara aktarılmakta ve katılımcıların pratikte de uygulayarak öğrenmesine zemin hazırlayan canlandırma (role-playing) tekniği kullanılmaktadır.

İş Kulüplerinde grup çalışması ve bireysel çalışmanın yanında akran danışmanlığı tekniği de uygulanmaktadır. Bu teknikle birlikte hem grup içi iletişim artırılmakta hem de katılımcıların özgüveninin artırılmasına yardımcı olunmaktadır.

İş Kulüpleri şu anda 39 il ve 45 birimde faaliyet göstermektedir (İstanbul (5), Ankara, İzmir, Bursa, Eskişehir, Çanakkale, Denizli, Konya, Sakarya, Trabzon, Mersin, Antalya, Diyarbakır, Adana, Isparta, Kayseri, Kırıkkale, Burdur, Mardin, Sivas, Yalova, Zonguldak, Van, Erzurum, Edirne, Samsun, Adıyaman, Manisa, Aydın, Hatay (2), Balıkesir, Elazığ, Yozgat, Malatya(2), Aksaray, Muğla, Nevşehir, Osmaniye ve Şanlıurfa).

Çalışmalar kapsamında Üniversiteler, Gençlik Merkezleri, ŞÖNİM, Belediyeler, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Cezaevleri, AMATEM, YEDAM, Askeri Birlikler, göçmen dernekleri ve sivil toplum kuruluşları gibi Kurum ve Kuruluşlarla iş birliği yapılmaktadır.

#### **2.3.4.7. Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Araştırma-Geliştirme Çalışmaları**

Teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmeler doğrultusunda işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit etmek ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğüne aktarmak amacıyla yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda, meslek bilgi yapıları hazırlanarak, mesleklerin standart tanım ve görevleri çıkartılmakta ve meslekler, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine (ISCO-08) göre sınıflandırılıp kod verilmektedir (İŞKUR, 2019: 53).

2018 yılında 140 yeni meslek Türk Meslekler Sözlüğüne dâhil edilmiş, 65 meslek güncellenmiş olup 2018 yılı sonu itibarıyla Türk Meslekler Sözlüğündeki meslek sayısı 7.120 olmuştur (İŞKUR, 2019: 53).

#### **2.3.4.8. Meslek Bilgi Merkezleri ve Meslek Bilgi Dosyaları**

Meslek Bilgi Merkezleri meslekler, eğitim kurumları ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren dokümanların bulunduğu ve bu dokümanların mesleklerle ilgili bilgilere ihtiyaç duyan bireylerin kullanımına sunulduğu bilgi merkezleridir. 2018 yılı sonu itibarıyla İŞKUR bünyesinde 46 Hizmet Merkezinde 52 Meslek Bilgi Merkezi bulunmaktadır (İŞKUR, 2019: 54).

Meslek Bilgi Dosyası, İŞKUR tarafından hazırlanan, Meslek Danışma Komisyonu üyesi kurum ve kuruluşların iş birliğiyle geliştirilen, mesleklerle ilgili detaylı bilgiler içeren ve yine Meslek Danışma Komisyonu onayından geçerek kullanıma sunulan bilgi kaynaklarıdır. Meslek Bilgi Dosyasının içeriğinde;

- Mesleğin tanımı,
- Görevleri,

- Kullanılan araç, gereç ve ekipmanlar,
- Mesleğin gerektirdiği genel özellikler,
- Çalışma ortamı ve koşulları,
- Meslek eğitiminin verildiği yerler,
- Meslek eğitimine giriş koşulları,
- Eğitimin süresi ve içeriği,
- Çalışma alanları ve iş bulma imkânları,
- Eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç,
- Meslekte yükselme imkânları vb. bilgiler yer almaktadır.

Bu bilgiler, İş ve Meslek Danışmanları tarafından meslek mensupları, işyerleri, mesleğin eğitim yerleri ve meslek odalarından bilgi alınarak oluşturulmaktadır.

Meslek Bilgi Merkezlerinde ve web sayfasında güncel olarak 283 Fakülte, 246 Yüksekokul, 231 Lise, 120 Mesleki Eğitim Merkezi (Çıraklık) ve 54 kurs mesleği olmak üzere toplam 934 meslek bilgi dosyası kullanımda bulunmaktadır (İŞKUR, 2019: 54).

#### ***2.3.4.9. Meslek Seçimine Destek Dergisi***

Meslek Seçimine Destek Dergisi, meslek danışmanlığı hizmetlerinde kullanılmak üzere, meslek seçme aşamasındaki öğrencilere, velilere ve rehber öğretmenlere destek sunmak amacıyla İŞKUR'un hazırlamış olduğu yardımcı bir materyaldir. Meslek seçiminin önemi, kendini ve meslekleri tanıma konusunda farkındalık kazandırma, gençlerin mesleklerle ilgili bilgi alabileceği kaynaklar ve meslek seçimi ile ilgili birçok konuyu içermektedir. Dergi, 2013 yılından itibaren yıllık olarak hazırlanmakta olup İş ve Meslek Danışmanları okullarda gerçekleştirdiği seminerlerde başta meslek liseleri olmak üzere tüm lise öğrencileriyle dergiyi paylaşmaktadır (Can, 2017: 31).



#### **2.3.4.10. Meslek Tanıtım Günleri**

İŞKUR tarafından 2014 yılında başlatılan ve lise öğrencilerinin mesleklere ilişkin bilgilerini artırmayı amaçlayan bir uygulamadır. Faaliyet kapsamında İl Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliği ile lisans düzeyinde en çok tercih edilen on meslek dâhil birçok meslek çalışanı, seminer kapsamında meslekleri ve yaptıkları iş hakkında öğrencileri bilgilendirmektedir. Bu seminerler özellikle yükseköğretime geçiş aşamasında olan 11. ve 12. sınıf öğrencilerine yönelik gerçekleştirilmektedir. Meslek Tanıtım Günleri ile (İŞKUR, 2019: 51);

- Yanlış meslek seçiminin kişiye ve topluma olan olumsuz etkilerinin önlenmesi,
- Kurumumuzun ve faaliyetlerinin gençlere ve velilerine tanıtımı,
- Meslek danışmanlığı hizmetlerine yeni bir boyut katılması amaçlanmaktadır.

Meslek tanıtım günleri ile 2018 yılında 20.246 öğrenciye bilgilendirme yapılmıştır.

#### **2.3.4.11. Üniversite İrtibat Noktası**

Üniversite İrtibat Noktaları, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin etkinliğini artırmak ve İŞKUR'un üniversite öğrencileri arasında ulaşılabilirliğini artırmak amacıyla 2013 yılında faaliyete geçmiştir. Halen Türkiye genelinde bulunan 105 Üniversite İrtibat Noktasında görev alan İş ve Meslek Danışmanları, bireysel/ grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermekte ve öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, AB düzleminde iş arama ile “europass cv oluşturma” gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmaktadır (Can, 2017: 33).

#### ***2.3.4.12. İş Arayan ve İşveren Memnuniyet Ölçümleri***

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında sunulan hizmetlerin etkinliğini ölçmek amacıyla telefon yoluyla anket uygulamaktadır. 2018 yılı içerisinde 32.026 işverene/işveren temsilcisine telefon ile ulaşılmış olup, ankete katılan 27.447 kişiden % 96,91'i, 20.677 iş arayandan ankete katılan 18.434 kişinin ise % 83,6'sı sunulan hizmetlerden memnun olduklarını belirtmişlerdir (İŞKUR, 2019: 53).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde, kullanılan yöntem, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin toplanması sürecine yer verilmiştir.

#### 3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın amacı, İŞKUR'un danışmanlık hizmetini sunan İş ve Meslek Danışmanlarının, Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki algılarını incelemektir. Araştırmada bir tarama modeli olan betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modeli, araştırma yapılmak istenen grubun özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016: 14). Model, geçmişte olan ve/veya devam eden bir durumu betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırma konusu birey, olay veya nesnelere, kendi koşulları dâhilinde tanımlanmaya çalışılmakta, üzerinde herhangi bir değişiklik yapılamamakta ve etkileme amacı güdülmemektedir. Burada amaç var olan ve öğrenilmek istenen şeyi görebilmektir. Esas dikkat edilmesi gereken ise uygun şekilde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2015, s. 77).

#### 3.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı tarihte Türkiye İş Kurumu'nda görev yapan 3.916 İş ve Meslek Danışmanı (İŞKUR, 2019: 22) oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında anket formu hazırlanmış olup form, e-posta yoluyla evrende bulunan tüm

deneklere ulaştırılmıştır. Araştırmanın rneklemine ise araştırmaya gönüllü olarak katılan İş ve Meslek Danışmanları oluşturmaktadır. Ankete 75 farklı ilden toplam 570 İş ve Meslek Danışmanı katılmıştır.

### 3.2.1. Örneklemenin zellikleri

*Yaş Dağılımı:* Araştırmaya katılan İş ve Meslek Danışmanlarının yaş ortalaması 35,46'dır. Kadınlar için ortalama yaş 35,19 iken erkekler için ortalama yaş 35,75'tir.

*Cinsiyet Dağılımı:* Tablo 5'te katılımcıların cinsiyet dağılımını incelendiğinde %49,5 erkek, %50,5 kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

| Cinsiyet | N   | %    |
|----------|-----|------|
| Erkek    | 282 | 49,5 |
| Kadın    | 288 | 50,5 |
| Toplam   | 570 | 100  |

*Katılımcıların ğrenim Durumu:* Araştırma kapsamında ankete katılan deneklerin öğrenim durumlarına ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir. Tablodan anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğunluğu lisans mezunu olmakla birlikte lisansüstü öğrenim düzeyine sahip İMD'ler de azımsanmayacak düzeydedir. İMD olmak için gereken Ulusal Yeterlilik Belgesine (Seviye 6) sahip olmanın ön şartı "lisans mezunu olmak" olduğu için lisans altı öğrenim durumuna sahip İMD bulunmamaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların ğrenim Durumuna Göre Dağılımı

| ğrenim Durumu | N   | %    |
|----------------|-----|------|
| Lisans         | 360 | 63,2 |
| Lisansüstü     | 210 | 36,8 |

|        |     |     |
|--------|-----|-----|
| Toplam | 570 | 100 |
|--------|-----|-----|

*Katılımcılardan İş ve Meslek Danışmanlığı Kursuna Katılanların Dağılımı:* Araştırmaya katılan İMD'lere Ulusal Yeterlilik Belgesi sınavına girmeden önce İŞKUR tarafından düzenlenen 360 saatlik İş ve Meslek Danışmanlığı kursuna katılıp katılmadığı sorulmuştur. Tablo 7'de görüldüğü üzere bu soruya 367 katılımcı Evet cevabını verirken 203 katılımcı Hayır cevabını vermiştir. 2012 ve 2013 yılında yapılan atamalarda bu kurs zorunlu iken daha sonra bu kursu almış olma şartı kaldırılmıştır.

Tablo 7: Katılımcılar Arasında İş ve Meslek Danışmanlığı Kursu Alanların Dağılımı

| Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanlığı Kursu Alıp Almadığı | N   | %    |
|--|-----|------|
| Evet   | 367 | 64,4 |
| Hayır  | 203 | 35,6 |
| Toplam   | 570 | 100  |

*Katılımcıların Atanmadan Önce İş Tecrübesi:* Tablo 8'den de anlaşılacağı üzere araştırma kapsamında katılımcıların 487'sinin İMD olarak atanmadan önce iş tecrübesi bulunmakta olup 83'ü ilk iş tecrübesini İŞKUR'da yaşamıştır. Farklı bölümlerden mezun olan İMD'lerin öncelikle eğitimini aldıkları alanlarda çalışma girişimleri olduğu, daha sonra çeşitli nedenlerle İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini tercih ettiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 8: Katılımcıların Atanmadan Önce İş Tecrübesi Dağılımı

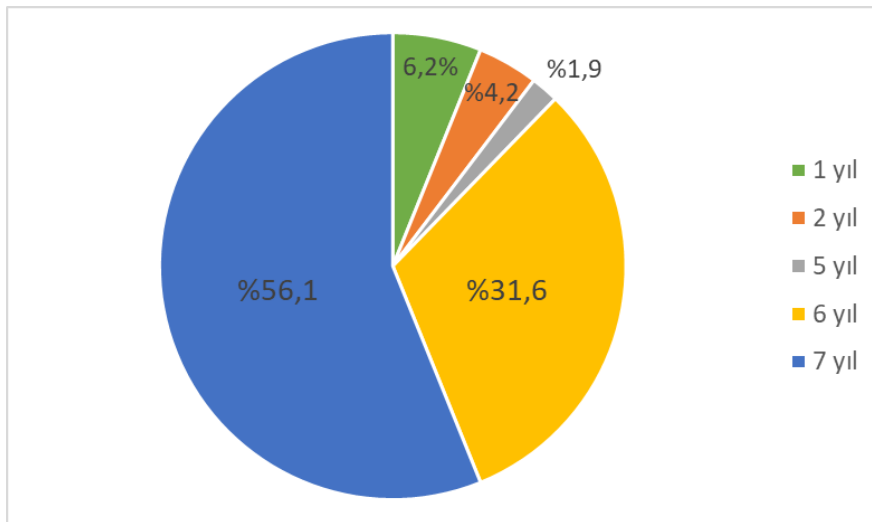
| Atanmadan Önce İş Tecrübesi | N   | %    |
|-----------------------------|-----|------|
| Var                         | 487 | 85,4 |
| Yok                         | 83  | 14,6 |

|        |     |     |
|--------|-----|-----|
| Toplam | 570 | 100 |
|--------|-----|-----|

*Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanlığı Kıdemi:* Araştırmaya katılan katılımcıların İMD olarak deneyimleri Tablo 9’da verilmiştir. Şekil 6’te de görüleceği üzere araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 2012 ve 2013 yılında İş ve Meslek Danışmanı olarak göreve başlayan katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların İMD Kıdem Dağılımı

| İş ve Meslek Danışmanlığı Tecrübesi | N   | %    |
|-------------------------------------|-----|------|
| 1                                   | 35  | 6,2  |
| 2                                   | 24  | 4,2  |
| 5                                   | 11  | 1,9  |
| 6                                   | 180 | 31,6 |
| 7                                   | 320 | 56,1 |
| Toplam                              | 570 | 100  |

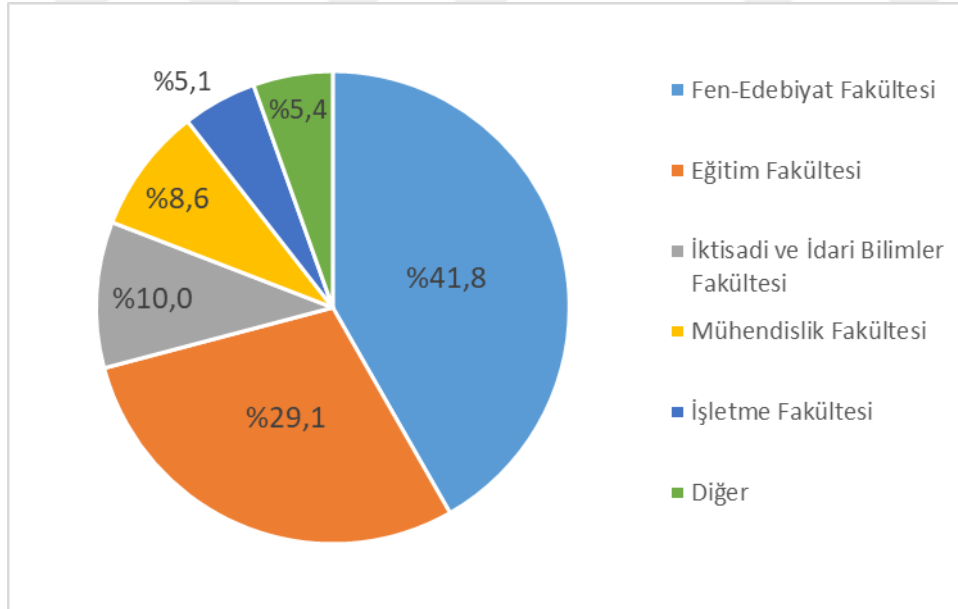


Şekil 5: Katılımcıların İMD Kıdem Dağılımı

*Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülteler:* Araştırmaya katılan İMD'lerin lisans bölümlerinden mezun olduğu fakültelerin dağılımı Tablo 10'da görülmektedir. Şekil 7'ten de anlaşılacağı üzere katılımcılar arasında Fen-Edebiyat Fakültesinden ve Eğitim Fakültesinden mezun olanların ağırlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülte Dağılımı

| Katılımcıların Mezun Olduğu Lisans Fakülteleri | N          | %          |
|--|------------|------------|
| Fen-Edebiyat Fakültesi                         | 238        | 41,8       |
| Eğitim Fakültesi                               | 166        | 29,1       |
| İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi           | 57         | 10,0       |
| Mühendislik Fakültesi                          | 49         | 8,6        |
| İşletme Fakültesi                              | 29         | 5,1        |
| Diğer  | 31         | 5,4        |
| <b>Toplam</b>                                  | <b>570</b> | <b>100</b> |



Şekil 6: Katılımcıların Mezun Olduğu Lisans Fakültelerinin Dağılımı

### 3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışma kapsamında verilerin elde edilmesi amacıyla öncelikle literatür taraması yapılmış ve “iş ve meslek danışmanlığı” konusunda, literatürdeki ilgili kitap, makale, rapor, doküman vb. materyaller incelenerek araştırmanın temelini oluşturan kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma, esas itibari ile alan araştırması niteliğinde olup, yazılı kaynak ve istatistiklerin yanı sıra araştırma amacına en uygun düşen veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların mesleki yeterlilik düzeylerine ilişkin algılarını değerlendirmeleri için araştırmacı tarafından soru formu oluşturulmuştur. Soru formu, soruları cevaplayacak olan katılımcılara hitaben yazılmış bir ön bilgilendirme yazısı ile başlayıp üç kısımdan ve toplam 60 sorudan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların sosyo-demografik durumlarına ve çalışma durumlarına ilişkin sekiz soru yer almaktadır.

İkinci kısımda İŞKUR’un sahip olduğu araç, gereç ve ekipmanlarının yeterliliğine ilişkin yedi soru ve üçüncü kısımda İş ve Meslek Danışmanı olmak için gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ne kadar sahip olduklarına ilişkin algılarına yönelik 11 alt soru grubunda 45 adet soru yer almaktadır.

Bu sorular oluşturulurken PERYÖN tarafından İŞKUR iş birliği ile hazırlanan ve MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanan İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı ve Amerikan Kariyer Gelişimi Derneğinin 2009 yılında revize etmiş olduğu Kariyer Danışmanı Yeterliliklerinden faydalanılmıştır.

Oluşturulan anket formu öncelikle İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığında görev yapan ve konu ile ilgili çalışan 15 İstihdam Uzmanına sunulmuş ve formula ilgili görüşler alınmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda sosyo-demografik sorulara bir soru eklenmiş ve tam olarak anlaşılmayan dört soruda değişiklik yapılmıştır.



Soru formunda sosyo-demografik sorular dışında kalan sorularda 5’li Likert tipi dereceleme soruları kullanılmıştır. Sosyal araştırmalarda sık sık kullanılan Likert tipi derecelendirme ölçekleri, belli bir konuda katılımcıların görüşlerini ortaya çıkarmada, tutum gibi psikolojik özellikleri ölçmede veya davranışların gözlenme sıklığını belirlemede kullanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2016: 129).

### **3.4 VERİLERİN TOPLANMASI**

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi tercih edilmiş ve oluşturulan soru formu internet üzerinde hazırlanarak adresi, İŞKUR’da görev yapan 3.923 İMD’ye e-posta aracılığıyla ulaştırılmıştır. Bilgisayar yoluyla anket uygulanması, büyük bir kesime hızlı olarak uygulama imkânı sunması ve maliyetinin de düşük olması nedeniyle son zamanlarda oldukça tercih edilen yöntemlerden birisi olmuştur (Büyüköztürk vd., 2016: 136). Katılımcılara teknolojik altyapının İŞKUR tarafından sağlanması, katılımcıların bu yöntemle anket uygulama kültürüne sahip olması yöntemin önemli sınırlılıklarını ortadan kaldırmaktadır.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcılar, soru formlarını elektronik ortamda 3-10 Nisan 2019 tarihleri arasında doldurmuşlardır.

### **3.5 VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi SPSS (Statistical Package For Social Sciences) programından yararlanılarak yapılmıştır.

İMD’lerin demografik verilerinin betimlenmesi amacıyla frekans (f) ve yüzde (%); danışmanların yeterlik algılarına yönelik puanların belirtilmesinde aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ) kullanılmıştır. Analizlere geçilmeden önce, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmıştır. Veri

seti normal dağılım göstermediğinden cinsiyet, iş tecrübesi olup olmama, iş ve meslek danışmanlığı kursu alıp almama, iş ve meslek danışmanı olarak iş deneyimi durumlarının analizinde parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Mann-Whitney U Testi, iki ilişkisiz örneklemeden elde edilen puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2018: 165). Parametrik testlerden olan t testinin varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda alternatifi olan Mann-Whitney U testi kullanılmaktadır (Bindak, 2014: 1). Mann-Whitney U testi, bağımlı değişkenin en az sıralama ölçeğinde olduğu ve gözlemlerin birbirinden bağımsız olduğu durumlarda kullanılabilir (Büyüköztürk, 2018: 165).

Bununla birlikte İMD'lerin yeterlik algıları incelenirken İMD'lerin verdiği cevaplarda ortalaması 3'ün altındakiler "yetersiz", 3'ün üstündekiler ise "yeterli" olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

### **3.6 KAPSAM VE SINIRLILIKLAR**

1. Araştırma, İŞKUR'da görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan İş ve Meslek Danışmanları ile sınırlıdır.
2. Araştırma, araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu araştırmada Türkiye İş Kurumu'nda görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki yeterlik algıları belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu amaç çerçevesinde toplanan bulgular analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

#### 4.1 İşKUR'DAKİ ARAÇ, GEREÇ VE EKİPMANLARIN YETERLİ OLUP OLMADIğINA İLİşKİN BULGULAR

İMD'lerin İşKUR'da kullanılan araç, gereç ve ekipmanların yeterli olup olmadığına ilişkin algıları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11: İMD'lerin İşKUR'da kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Algıları

| Soru                             | N   | $\bar{x}$ |
|----------------------------------|-----|-----------|
| Kırtasiye malzemeleri            | 570 | 3,1228    |
| Ofis donanımı                    | 570 | 3,0123    |
| Bilgisayar ve donanımları        | 570 | 2,7228    |
| Ofis araçları                    | 570 | 2,6772    |
| İletişim araçları                | 570 | 2,6439    |
| İşgücü piyasası bilgi kaynakları | 570 | 2,6105    |
| Ölçme-Değerlendirme araçları     | 570 | 2,2386    |

Tablo 12: İMD'lerin İŞKUR'da kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Algıları Frekans Tablosu

| Soru                             | Oldukça Yetersiz |      | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|----------------------------------|------------------|------|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|                                  | f                | %    | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Kırtasiye malzemeleri            | 67               | 11,8 | 96       | 16,8 | 152            | 26,7 | 210     | 36,8 | 45              | 7,90 |
| Ofis donanımı                    | 86               | 15,1 | 107      | 18,8 | 139            | 24,4 | 190     | 33,3 | 48              | 8,4  |
| Bilgisayar ve donanımları        | 62               | 10,9 | 174      | 30,5 | 203            | 35,6 | 122     | 21,4 | 9               | 1,6  |
| Ofis araçları                    | 98               | 17,2 | 148      | 26,0 | 187            | 32,8 | 114     | 20,0 | 23              | 4,0  |
| İletişim araçları                | 109              | 19,1 | 156      | 27,4 | 154            | 27,0 | 131     | 23,0 | 20              | 3,5  |
| İşgücü piyasası bilgi kaynakları | 77               | 13,5 | 166      | 29,1 | 234            | 41,1 | 88      | 15,4 | 5               | 0,9  |
| Ölçme-Değerlendirme araçları     | 132              | 23,2 | 236      | 41,4 | 141            | 24,7 | 56      | 9,8  | 5               | 0,9  |

Tablo 11 ve Tablo 12 incelendiğinde İMD'lerin İŞKUR'u kırtasiye malzemeleri ve ofis donanımı dışında kullanılan araç, gereç ve ekipmanlar bakımından genellikle yeterli bulmadıkları görülmektedir. İMD'lerin İŞKUR'u özellikle ölçme-değerlendirme araçları bakımından yeterli bulmadıkları ( $\bar{x}=2,2386$ ) dikkat çekmektedir.

Günümüzde İŞKUR'da ölçme değerlendirme aracı olarak yalnızca Mesleki Yönelim Test Bataryası kullanılmaktadır. Geçmiş dönemde Türkiye İş Kurumu çalışmaları incelendiğinde ölçme değerlendirme alanında Genel Yetenek Test Bataryası ve Psikoteknik laboratuvarı gibi çalışmalar yapılmasına karşın günümüzde bu araçlar kullanılmamaktadır.

Bununla birlikte İMD'ler, işgücü piyasası bilgi kaynakları (işgücü piyasası araştırmaları, meslek bilgi dosyaları vb.) ( $\bar{x}=2,6105$ ), bilgisayar ve donanımlar

( $\bar{x}=2,7228$ ), iletişim araçları (telefon, faks vb.) ( $\bar{x}=2,6439$ ) ve ofis araçlarını (fotokopi makinesi, faks cihazı vb.) ( $\bar{x}=2,6772$ ) da yetersiz görmektedir.

#### 4.1.1 Araç, Gereç ve Ekipman Yeterliliği Açısından Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin kullandığı araç, gereç ve ekipmanların yeterli olup olmadığına ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testinin parametrik olmayan karşılığı olan İlişkisiz Ölçümler İçin Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 13'de yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İş ve Meslek Danışmanlarının kullandığı araç, gereç ve ekipmanları yeterli görme algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 13: İŞKUR'da Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterliliğine İlişkin İMD Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|                                  | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|                                  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| İşgücü piyasası bilgi kaynakları | 286,76    | 80866,00  | 284,27    | 81869,00  | 40253,000 | ,849 |
| Bilgisayar ve donanımları        | 294,52    | 83054,50  | 276,67    | 79680,50  | 38064,500 | ,176 |
| İletişim araçları                | 285,34    | 80466,50  | 285,65    | 82268,50  | 40563,500 | ,981 |
| Ölçme-değerlendirme araçları     | 279,48    | 78814,00  | 291,39    | 83921,00  | 38911,000 | ,363 |
| Kırtasiye malzemeleri            | 291,37    | 82165,50  | 279,76    | 80569,50  | 38953,500 | ,381 |
| Ofis araçları                    | 288,59    | 81383,50  | 282,47    | 81351,50  | 39735,500 | ,646 |
| Ofis donanımı                    | 291,92    | 82321,00  | 279,22    | 80414,00  | 38798,000 | ,342 |

\*p<.05

#### 4.1.2 Araç, Gereç ve Ekipman Yeterliliği Açısından İş ve Meslek Danışmanlığı Kıdemine Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin danışmanlık hizmeti verirken kullandığı araç, gereç ve ekipmanların yeterlilik algılarının iş ve meslek danışmanlığı kıdemi açısından farklılık gösterip göstermediğini bulmak için öncelikle oran ölçeğindeki veriler, sıralama ölçeği haline getirilmiştir. Bu işlemin ardından Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14: İŞKUR'da Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanların Yeterliliğine İlişkin İMD Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu

|                                  | 1-2 yıl   |           | 5-7 yıl   |           | U                 | p    |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|                                  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| İşgücü piyasası bilgi kaynakları | 305,11    | 18001,50  | 283,24    | 144733,50 | 13917,500         | ,309 |
| Bilgisayar ve donanımları        | 304,45    | 17962,50  | 283,31    | 144772,50 | 13956,500         | ,329 |
| İletişim araçları                | 309,10    | 18237,00  | 282,77    | 144498,00 | 13682,000         | ,231 |
| Ölçme-Değerlendirme araçları     | 338,16    | 19951,50  | 279,42    | 142783,50 | <b>11967,500*</b> | ,006 |
| Kırtasiye malzemeleri            | 323,08    | 19062,00  | 281,16    | 143673,00 | 12857,000         | ,054 |
| Ofis araçları                    | 305,57    | 18028,50  | 283,18    | 144706,50 | 13890,500         | ,306 |
| Ofis donanımı                    | 309,29    | 18248,00  | 282,75    | 144487,00 | 13671,000         | ,226 |

\*P<.05

Analiz sonucuna dayanarak Ölçme-Değerlendirme Araçları dışındaki değişkenlerin iş ve meslek danışmanlığı kıdemine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (tablodaki anlamlılık değerleri (p>0,05). İŞKUR'da ölçme-değerlendirme araçlarının yeterliliğine ilişkin İMD algıları incelendiğinde mesleki kıdemi düşük olan İMD'ler ve yüksek olan İMD'ler arasında anlamlı bir fark olduğu

bulunmuştur,  $U=11967,500$ ,  $p<.05$ . Sıra ortalamaları dikkate alındığında sonradan göreve başlayan İMD'ler, ölçme değerlendirme araçlarını daha yeterli görmektedir.

Bu durumun, önceki dönemlerde donanım ve altyapı eksikliği nedeniyle testlerin uygulanamaması veya yarıda kalması gibi olumsuz yaşantılara tanıklık eden mesleki kıdemi yüksek İMD'lerin testlerle ilgili olumsuz önyargılarının devam etmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

#### 4.2 İMD'LERİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KURAM VE MODELLERİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR

İMD'lerin danışmanlık kuram ve modellerine ilişkin yeterlik algıları Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15: İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri  | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| İşsizlik psikolojisini anlama                                   | 570 | 3,7246    |
| Mesleki terimlere hâkim olma                                    | 570 | 3,6298    |
| Danışmanlık teknikleri bilme                                    | 570 | 3,5246    |
| Kariyer planlama süreçlerinde İMD'lerin sorumluluklarını bilme  | 570 | 3,2860    |
| Kişilik tipleri ve davranış tarzları hakkında bilgili olma      | 570 | 3,2649    |
| Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma | 570 | 3,0789    |

Tablo 16: İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri  | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|---|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|   | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| İşsizlik psikolojisini anlama                                   | 13               | 2,3 | 51       | 8,9  | 161            | 28,2 | 200     | 35,1 | 145             | 25,4 |
| Mesleki terimlere hâkim olma                                    | 4                | 0,7 | 56       | 9,8  | 177            | 31,1 | 243     | 42,6 | 90              | 15,8 |
| Danışmanlık teknikleri bilme                                    | 3                | 0,5 | 54       | 9,5  | 218            | 38,2 | 231     | 40,5 | 64              | 11,2 |
| Kariyer planlama süreçlerinde İMD'lerin sorumluluklarını bilme  | 14               | 2,5 | 107      | 18,8 | 209            | 36,7 | 182     | 31,9 | 58              | 10,2 |
| Kişilik tipleri ve davranış tarzları hakkında bilgili olma      | 25               | 4,4 | 101      | 17,7 | 203            | 35,6 | 180     | 31,6 | 61              | 10,7 |
| Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma | 18               | 3,2 | 137      | 24,0 | 232            | 40,7 | 148     | 26,0 | 35              | 6,1  |

İMD'lerin danışmanlık kuram ve modellerine ilişkin soru gruplarına verdikleri cevaplar incelendiğinde kendilerini yeterli gördükleri söylenebilmektedir. İMD'ler, sertifikasyon sürecinde aldıkları eğitimler ve girdikleri sınavlar, İŞKUR'da göreve başladıktan sonra aldıkları hizmet içi eğitimler ve alanda edindikleri tecrübeler sonucu bu yeterliğe sahip olduklarını düşünmektedir.

#### 4.2.1 İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin

##### Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

İMD'lerin danışmanlık kuram ve modelleri konusunda kendilerini yeterli görme düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır.



Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin danışmanlık kuram ve modelleri konusundaki yeterlik algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 17: İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|  | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Danışmanlık teknikleri bilme.                                    | 290,77    | 81997,00  | 280,34    | 80738,00  | 39122,000 | ,419 |
| Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma. | 288,68    | 81407,50  | 282,39    | 81327,50  | 39711,500 | ,631 |
| Kariyer planlama süreçlerinde İMD'lerin sorumluluklarını bilme.  | 289,42    | 81615,50  | 281,66    | 81119,50  | 39503,500 | ,556 |
| Kişilik tipleri ve davranış tarzları hakkında bilgili olma.      | 282,60    | 79694,00  | 288,34    | 83041,00  | 39791,000 | ,664 |
| İşsizlik psikolojisini anlama.                                   | 282,22    | 79586,00  | 288,71    | 83149,00  | 39683,000 | ,623 |
| Mesleki terimlere hâkim olma.                                    | 277,15    | 78156,50  | 293,68    | 84578,50  | 38253,500 | ,204 |

\*P<.05

#### 4.2.2 İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

İMD'lerin danışmanlık kuram ve modellerine ilişkin yeterlik algılarının iş ve meslek danışmanlığı kıdemi açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle oran ölçeğindeki veriler, sıralama ölçeği haline getirilmiştir. Bu işlemin ardından Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18: İMD'lerin İş ve Meslek Danışmanlığı Kuram ve Modellerine İlişkin Yeterlik Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu

|  | 1-2 yıl   |           | 5-7 yıl   |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| Danışmanlık teknikleri bilme.                                    | 252-58    | 14902,00  | 289,30    | 147833,00 | 13132,000         | ,083 |
| Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma. | 260,88    | 15392,00  | 288,34    | 147343,00 | 13622,000         | ,201 |
| Kariyer planlama süreçlerinde İMD'lerin sorumluluklarını bilme.  | 270,81    | 15978,00  | 287,20    | 146757,00 | 14208,000         | ,448 |
| Kişilik tipleri ve davranış tarzları hakkında bilgili olma.      | 268,97    | 15869,50  | 287,41    | 146865,50 | 14099,500         | ,395 |
| İşsizlik psikolojisini anlama.                                   | 253,75    | 14971,50  | 289,17    | 147763,50 | 13201,500         | ,102 |
| Mesleki terimlere hâkim olma.                                    | 235,91    | 13918,50  | 291,23    | 148816,50 | <b>12148,500*</b> | ,010 |

\*P<.05

Analiz sonucuna dayanarak mesleki terimlere hâkim olma dışındaki değişkenlerde İş ve Meslek Danışmanlığı kıdemine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Mesleki terimlere hâkim olma algısı incelendiğinde ise mesleki kıdemi düşük ve yüksek İMD'ler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, U=13201,500, p<.05. Sıra ortalamaları dikkate alındığında mesleki kıdemi yüksek İMD'lerin mesleki terimlere hâkim olma algısı, mesleğe daha sonra başlayan İMD'lere göre daha yüksektir.

### 4.3 İMD'LERİN DANIŞMANLIK BECERİSİ YETERLİK ALGILARINA İLİŞKİN BULGULAR

İMD'lerin danışmanlık becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 19'de sunulmuştur.

Tablo 19: İMD'lerin Danışmanlık Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri  | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| Danışanların anlayacağı bir dille konuşma                           | 570 | 3,8912    |
| Danışanları etkili bir biçimde dinleme                              | 570 | 3,8351    |
| İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme           | 570 | 3,7737    |
| Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme                | 570 | 3,6789    |
| Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme | 570 | 3,5930    |
| Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme          | 570 | 3,3982    |
| Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma          | 570 | 3,2544    |
| Danışanın iş-hayat rolleri arasında denge kurmasını destekleme      | 570 | 3,1018    |
| Danışanın kariyerini etkileyen aile ve kültürel şartları tanıma     | 570 | 3,0930    |

Tablo 20: İMD'lerin Danışmanlık Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri  | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |     | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|---|------------------|-----|----------|-----|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|   | f                | %   | f        | %   | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Danışanların anlayacağı bir dille konuşma                 | 6                | 1,1 | 21       | 3,7 | 143            | 25,1 | 259     | 45,4 | 141             | 24,7 |
| Danışanları etkili bir biçimde dinleme                    | 9                | 1,6 | 35       | 6,1 | 133            | 23,3 | 257     | 45,1 | 136             | 23,9 |
| İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme | 3                | 0,5 | 36       | 6,3 | 159            | 27,9 | 261     | 45,8 | 111             | 19,5 |

|   |    |     |     |      |     |      |     |      |    |      |
|---|----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|----|------|
| Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme                | 3  | 0,5 | 43  | 7,5  | 177 | 31,1 | 258 | 45,3 | 89 | 15,6 |
| Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme | 8  | 1,4 | 58  | 10,2 | 186 | 32,6 | 224 | 39,3 | 94 | 16,5 |
| Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme          | 9  | 1,6 | 89  | 15,6 | 201 | 35,3 | 208 | 36,5 | 63 | 11,1 |
| Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma          | 20 | 3,5 | 103 | 18,1 | 219 | 38,4 | 168 | 29,5 | 60 | 10,5 |
| Danışanın iş-hayat rolleri arasında denge kurmasını destekleme      | 19 | 3,3 | 139 | 24,4 | 221 | 38,8 | 147 | 25,8 | 44 | 7,7  |
| Danışanın kariyerini etkileyen aile ve kültürel şartları tanıma     | 25 | 4,4 | 155 | 27,2 | 186 | 32,6 | 150 | 26,3 | 54 | 9,5  |

Tablo 19 ve Tablo 20 incelendiğinde İMD'lerin danışmanlık becerilerine ilişkin yeterlik algı puanlarının tüm maddelerde 3.00 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere İMD'ler 2012 yılından bu yana 22 milyondan fazla bireysel görüşme yapmıştır. İMD'lerin ülkenin kamu istihdam kurumunda görev yapmaları ülkenin dört bir yanından iş arayanlarla çok sayıda bireysel görüşme yapmayı beraberinde getirmektedir. Bu tecrübenin, İMD'lerin, danışmanlık becerilerinde kendilerini yeterli görmesine katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

### 4.3.1 İMD'lerin Danışmanlık Becerileri Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin danışmanlık becerisi algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 21'da yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin danışmanlık becerisi algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 21: İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|  | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme.                | 280,43    | 79080,00  | 290,47    | 83655,00  | 39177,000 | ,436 |
| Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme. | 286,72    | 80854,00  | 284,31    | 81881,00  | 40265,000 | ,854 |
| Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme.          | 286,36    | 80753,50  | 284,66    | 81981,50  | 40365,500 | ,897 |
| Danışanın kariyerini etkileyen aile ve kültürel şartları tanıma.     | 284,58    | 80251,00  | 286,40    | 82483,50  | 40348,500 | ,891 |
| Danışanın iş-hayat rolleri arasında denge kurmasını destekleme.      | 292,30    | 82427,50  | 278,85    | 80307,50  | 38691,500 | ,307 |
| Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma.          | 285,58    | 80533,50  | 285,42    | 82201,50  | 40585,500 | ,990 |
| Danışanların anlayacağı bir dille konuşma.                           | 281,02    | 79246,50  | 289,89    | 83488,50  | 39343,500 | ,492 |
| Danışanları etkili bir biçimde dinleme.                              | 287,06    | 80951,50  | 283,97    | 81783,50  | 40167,500 | ,811 |
| İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme.           | 284,87    | 80334,50  | 286,11    | 82401,00  | 40431,000 | ,923 |

\*P<.05

### 4.3.2 İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin danışmanlık becerisi algılarının öğrenim durumu açısından farklılık gösterip göstermediğini bulmak için ilişkisiz ölçümler için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22: İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Öğrenim Durumuna Göre U Testi Sonucu

|  | Lisans    |           | Lisansüstü |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort.  | Sıra Top. |                   |      |
| Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme.                | 294,37    | 105972,50 | 270,30     | 56762,50  | 34607,500         | ,072 |
| Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme. | 289,78    | 104322,00 | 278,16     | 58413,00  | 36258,000         | ,391 |
| Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme.          | 292,28    | 105220,00 | 273,88     | 57515,00  | 35360,000         | ,176 |
| Danışanın kariyerini etkileyen aile ve kültürel şartları tanıma.     | 290,74    | 104666,50 | 276,52     | 58068,50  | 35913,500         | ,301 |
| Danışanın iş-hayat rolleri arasında denge kurmasını destekleme.      | 289,57    | 104243,50 | 278,53     | 58491,50  | 36336,500         | ,418 |
| Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma.          | 286,47    | 103129,00 | 283,84     | 59606,00  | 37451,000         | ,847 |
| Danışanların anlayacağı bir dille konuşma.                           | 296,20    | 106633,50 | 267,15     | 56101,50  | <b>33946,500*</b> | ,030 |
| Danışanları etkili bir biçimde dinleme.                              | 297,50    | 107099,00 | 264,93     | 55636,00  | <b>33481,000*</b> | ,015 |
| İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme.           | 293,63    | 105706,50 | 271,56     | 57028,50  | 34873,500         | ,099 |

\*P<.05

Analiz sonucunda danışanların anlayacağı bir dille konuşma ve danışanları etkili bir biçimde dinleme becerileri dışında danışmanlık becerileri algılarına ilişkin puanların öğrenim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Danışanların anlayacağı bir dille konuşma ( $U=33946,500$ ,  $p<.05$ ) ve danışanları etkili bir biçimde dinleme ( $U=33481,000$ ,  $p<.05$ ) becerileri algıları incelendiğinde ise lisans mezunu ve lisansüstü programlardan mezun olan İMD'ler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında lisans mezunu İMD'lerin bu becerilere ilişkin algıları, yüksek lisans ve doktora mezunu İMD'lere göre daha yüksektir.

Lisans mezunu İMD'lerin yüksek lisans ve doktora mezunu İMD'lere göre danışanlarla iletişim becerilerinin daha iyi olduğunu düşünmesi çarpıcıdır. Ancak Tablo 23'te verilen İŞKUR'a kayıtlı kişilerin öğrenim durumu dağılımına bakıldığında İŞKUR'a kayıtlı kişilerin büyük bir kısmının eğitim düzeyi düşük kişilerden oluştuğu söylenebilmektedir. Bu nedenle lisans mezunu İMD'ler, lisansüstü öğrenime sahip olan İMD'lere göre danışanların anlayabileceği bir dille konuşma ve onları etkili bir biçimde dinleme becerilerinin daha iyi olduğunu düşünmektedir.

Tablo 23: İŞKUR'a Kayıtlı Kişilerin Öğrenim Durumu Dağılımı

| Öğrenim Durumu                 | Kişi Sayısı | Yüzde  |
|--------------------------------|-------------|--------|
| Okuryazar ve Okuryazar Olmayan | 321.473     | %8,30  |
| İlköğretim                     | 1.528.447   | %39,47 |
| Ortaöğretim (Lise ve dengi)    | 1.024.787   | %26,47 |
| Önlisans                       | 377.967     | %9,76  |
| Lisans                         | 599.655     | %15,49 |
| Lisansüstü                     | 19.882      | %0,51  |
| Toplam                         | 3.872.211   | %100   |

Kaynak: İŞKUR Verileri

### 4.3.3 İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin danışmanlık becerisi algılarının iş ve meslek danışmanlığı kıdemi açısından farklılık gösterip göstermediğini bulmak için öncelikle oran ölçeğindeki veriler, sıralama ölçeği haline getirilmiştir. Bu işlemin ardından Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24: İMD'lerin Danışmanlık Becerisi Algılarının İMD Kıdemine Göre U Testi Sonucu

|  | 1-2 yıl   |           | 5-7 yıl   |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme.                | 255,69    | 15086,00  | 288,94    | 147649,00 | 13316,000         | ,116 |
| Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme. | 243,92    | 14391,50  | 290,30    | 148343,50 | <b>12621,500*</b> | ,031 |
| Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme.          | 261,03    | 15401,00  | 288,32    | 147334,00 | 13631,000         | ,205 |
| Danışanın kariyerini etkileyen aile ve kültürel şartları tanıma.     | 248,67    | 14671,50  | 289,75    | 148063,50 | 12901,500         | ,059 |
| Danışanın iş-hayat rolleri arasında denge kurmasını destekleme.      | 270,43    | 15955,50  | 287,24    | 146779,50 | 14185,500         | ,436 |
| Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma.          | 266,83    | 15743,00  | 287,66    | 146992,00 | 13973,000         | ,335 |
| Danışanların anlayacağı bir dille konuşma.                           | 249,75    | 14735,50  | 289,63    | 147999,50 | 12965,500         | ,060 |



|  |        |          |        |           |           |      |
|--|--------|----------|--------|-----------|-----------|------|
| Danışanları etkili bir biçimde dinleme.                    | 270,55 | 15962,50 | 287,23 | 146772,50 | 14192,500 | ,433 |
| İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme. | 261,50 | 15428,50 | 288,27 | 147306,50 | 13658,500 | ,206 |

\*P<.05

Analiz sonucuna dayanarak danışanların kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme dışındaki değişkenlerde iş ve meslek danışmanlığı kıdemine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Danışanların kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme becerisi algısı incelendiğinde ise mesleki kıdemi düşük İMD'ler ve yüksek İMD'ler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, U=12621,500, p<.05. Sıra ortalamaları dikkate alındığında mesleki kıdemi yüksek İMD'ler, mesleğe daha sonra başlayan İMD'lere göre uygun açık iş önerme becerisine daha çok sahip olduklarını düşünmektedir.

#### 4.4 İMD'LERİN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME BECERİSİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin ölçme değerlendirme becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 25'de gösterilmiştir.

Tablo 25: İMD'lerin Ölçme Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algı Puanları

| Yeterlik Maddeleri   | N   | $\bar{x}$ |
|--|-----|-----------|
| Danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme | 570 | 3,3754    |
| Test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama              | 570 | 2,7982    |
| Test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme                               | 570 | 2,6789    |
| Test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama                   | 570 | 2,5509    |
| Bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama                | 570 | 2,3772    |

Tablo 26: İMD'lerin Ölçme Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algı Puanları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri   | Oldukça Yetersiz |      | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|--|------------------|------|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|  | f                | %    | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme | 17               | 3,0  | 85       | 14,9 | 204            | 35,8 | 195     | 34,2 | 69              | 12,1 |
| Test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama              | 83               | 14,6 | 164      | 28,8 | 151            | 26,5 | 129     | 22,6 | 43              | 7,5  |
| Test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme                               | 91               | 16,0 | 178      | 31,2 | 156            | 27,4 | 113     | 19,8 | 32              | 5,6  |
| Test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama                   | 106              | 18,6 | 186      | 32,6 | 162            | 28,4 | 90      | 15,8 | 26              | 4,6  |
| Bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama                | 134              | 23,5 | 191      | 33,5 | 167            | 29,3 | 52      | 9,1  | 26              | 4,6  |

Tablo 25 ve Tablo 26 incelendiğinde İMD'lerin danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme konusunda kendilerini yeterli gördükleri ( $\bar{x}=3,3754$ ), bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama ( $\bar{x}=2,3772$ ), test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama ( $\bar{x}=2,5509$ ), test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama ( $\bar{x}=2,7982$ ), test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme ( $\bar{x}=2,6789$ ) konularında kendilerini yeterli görmedikleri tespit edilmiştir.

Analiz sonucunda İMD'lerin ölçme-değerlendirme becerilerine ilişkin beş yeterliğin dördünden kendilerini yetersiz hissetmeleri düşündürücüdür. Bu alanda çalışma yapılması gerekliliği karşımıza çıkmaktadır.

#### 4.4.1 İMD'lerin Ölçme ve Değerlendirme Becerilerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin ölçme ve değerlendirme yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için gerçekleştirilen Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 27'de yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama becerisi dışında ölçme değerlendirme becerisi algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 27: Ölçme-Değerlendirme Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|   | Erkek     |           | Kadın     |           | U                 | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| Danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme. | 284,60    | 80258,00  | 286,38    | 82477,00  | 40355,000         | ,893 |
| Bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama.                | 291,63    | 82239,00  | 279,50    | 80496,00  | 38880,000         | ,360 |
| Test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama.                   | 301,67    | 85071,00  | 269,67    | 77664,00  | <b>36048,000*</b> | ,016 |
| Test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama.              | 296,91    | 83729,50  | 274,32    | 79005,50  | 37389,500         | ,092 |
| Test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme.                               | 296,15    | 83514,00  | 275,07    | 79221,00  | 37605,000         | ,115 |

\*P<.05

İMD'lerin danışanların test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama becerisi algısı incelendiğinde ise kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, U=36048,000, p<.05. Sıra ortalamaları incelendiğinde erkek İMD'lerin test

sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama becerisi algı puanlarının kadın meslektaşlarının puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### 4.5 İMD'LERİN EĞİTİM VE MESLEK BİLGİ KAYNAKLARINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28: İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Konusundaki Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri   | N   | $\bar{x}$ |
|--|-----|-----------|
| Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma  | 570 | 3,1632    |
| Mesleklerde yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları konusunda bilgi sahibi olma | 570 | 3,1614    |
| Ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartlarını bilme  | 570 | 2,9649    |

Tablo 29: İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Konusundaki Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri   | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |     |
|--|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|-----|
|  | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %   |
| Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma  | 34               | 6,0 | 104      | 18,2 | 211            | 37,0 | 177     | 31,1 | 44              | 7,7 |
| Mesleklerde yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları konusunda bilgi sahibi olma | 22               | 3,9 | 118      | 20,7 | 216            | 37,9 | 174     | 30,5 | 40              | 7,0 |
| Ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartlarını bilme  | 27               | 4,7 | 156      | 27,4 | 231            | 40,5 | 122     | 21,4 | 34              | 6,0 |

Tablo 28 ve Tablo 29 incelendiğinde İMD'lerin mesleklerde yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları ( $\bar{x}=3,1614$ ) ve genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri ( $\bar{x}=3,1632$ ) hakkındaki bilgi seviyelerini yeterli gördükleri, ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartları ( $\bar{x}=2,9649$ ) konularında bilgi seviyelerini yeterli görmedikleri tespit edilmiştir.

Ulusal Yeterlikler ve Ulusal Meslek Standartları mesleklerle ilgili önemli bilgi kaynaklarıdır. İMD'lerin kendilerini bu konularda yetersiz görmesi olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

#### 4.5.1 İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarına İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerisi algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 30'da sunulmuştur.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerisi algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 30: İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|   | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Mesleklerde yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları konusunda bilgi sahibi olma. | 288,97    | 81489,00  | 282,10    | 81246,00  | 39630,000 | ,602 |

|  |        |          |        |          |           |      |
|--|--------|----------|--------|----------|-----------|------|
| Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma. | 283,99 | 80084,00 | 286,98 | 82651,00 | 40181,000 | ,820 |
| Ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartlarını bilme.       | 288,45 | 81343,50 | 282,61 | 81391,50 | 39775,500 | ,656 |

\*P<.05

#### 4.5.2 İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının İş Tecrübesine Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma yeterlik algılarının İş Tecrübesine Göre Fark Analizi Sonuçları Meslek Danışmanı olmadan önce iş tecrübesi olup olmadığına göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 31'de sunulmuştur.

Tablo 31: İMD'lerin Eğitim ve Meslek Bilgi Kaynaklarını Kullanma Becerisi Algılarının İş Tecrübesine Göre U Testi Sonucu

|   | İş Tecrübesi Var |           | İş Tecrübesi Yok |           | U                 | p    |
|---|------------------|-----------|------------------|-----------|-------------------|------|
|   | Sıra Ort.        | Sıra Top. | Sıra Ort.        | Sıra Top. |                   |      |
| Mesleklerde yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları konusunda bilgi sahibi olma. | 284,75           | 138671,50 | 289,92           | 24063,50  | 19843,500         | ,781 |
| Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma.  | 290,84           | 141637,50 | 254,19           | 21097,50  | <b>17611,500*</b> | ,050 |
| Ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartlarını bilme.  | 288,61           | 140555,50 | 267,22           | 22179,50  | 18693,500         | ,250 |

\*P<.05

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerisi algılarının, genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgi sahibi olma dışında tecrübeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

İMD'lerin genel eğitim, öğretim ve sınav sistemlerine ilişkin bilgilerine yönelik algıları incelendiğinde ise İMD olarak çalışmadan önce iş tecrübesi olanlar ve olmayanlar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur,  $U=17611,500$ ,  $p<.05$ . Sıra ortalamaları incelendiğinde iş tecrübesi olan İMD'lerin eğitim, öğretim ve sınav sistemine ilişkin bilgi düzeyi puanları, İMD olmadan önce iş tecrübesi bulunmayan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere ankete katılan İMD'lerin %41,8'ini Fen Edebiyat Fakültesi mezunları, %29,1'ini ise Eğitim Fakültesi mezunları oluşturmaktadır. İŞKUR'da görev yapan İMD'lerin dağılımına bakıldığında ise bu oran %45 Fen Edebiyat Fakültesi, %25 Eğitim Fakültesi şeklindedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde tecrübe sahibi İMD'lerin eğitimleri doğrultusunda atanmadan önce kamuda veya özel sektörde öğretmenlik yapmış olmaları muhtemeldir. Katılımcıların eğitim alanındaki iş tecrübelerinin eğitim, öğretim ve sınav sistemine ilişkin bilgi düzeylerinin yüksek olmasına katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

#### **4.6 İMD'LERİN PLANLAMA, YÖNETME VE UYGULAMA BECERİSİ ALGILARI**

İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar hesaplanmış, sonuçlar Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32: İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri                       | N   | $\bar{x}$ |
|--|-----|-----------|
| Organizasyon becerisine sahip olma       | 570 | 3,5684    |
| Zamanı etkin yönetebilme                 | 570 | 3,5684    |
| Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme | 570 | 3,3281    |

Tablo 33: İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri                       | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|--|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|  | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Organizasyon becerisine sahip olma       | 14               | 2,5 | 51       | 8,9  | 187            | 32,8 | 233     | 40,9 | 85              | 14,9 |
| Zamanı etkin yönetebilme                 | 15               | 2,6 | 52       | 9,1  | 191            | 33,5 | 218     | 38,2 | 94              | 16,5 |
| Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme | 27               | 4,7 | 88       | 15,4 | 190            | 33,3 | 201     | 35,3 | 64              | 11,2 |

Tablo 32 ve Tablo 33 incelendiğinde İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerilerine sahip olduğu ve kendilerini bu alanda yeterli gördükleri görülmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde görev yapan İMD'ler çalışmalarını haftalık veya aylık planlar dâhilinde yürütmektedir. Bununla birlikte istihdam fuarı, kariyer günleri, meslek tanıtım günleri ve diğer toplantıların organizasyonlarında aktif görevler üstlenmelerin bu becerilerinin gelişmesine imkân sağladığı düşünülmektedir.

#### 4.6.1 İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 34'te yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.



Tablo 34: İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonuçları

|   | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme. | 283,60    | 79976,50  | 287,36    | 82758,50  | 40073,500 | ,776 |
| Organizasyon becerisine sahip olma.       | 277,30    | 78199,00  | 293,53    | 84536,00  | 38296,000 | ,213 |
| Zamanı etkin yönetebilme.                 | 277,89    | 78365,50  | 292,95    | 84369,50  | 38462,500 | ,250 |

\*P<.05

#### 4.6.2 İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi Alıp Almadıklarına Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının 360 saatlik İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi alıp almadıklarına göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 35'te yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının, organizasyon becerisine sahip olma dışında, İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi alıp almadıklarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 35: İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İMD Eğitimine Göre U Testi Sonucu

|   | İMD Eğitimi Alanlar |           | İMD Eğitimi Almayanlar |           | U                 | p    |
|---|---------------------|-----------|------------------------|-----------|-------------------|------|
|   | Sıra Ort.           | Sıra Top. | Sıra Ort.              | Sıra Top. |                   |      |
| Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme. | 289,20              | 106138,00 | 278,80                 | 56597,00  | 35891,000         | ,450 |
| Organizasyon becerisine sahip olma.       | 296,48              | 108809,00 | 265,65                 | 53926,00  | <b>33220,000*</b> | ,023 |

|                           |        |           |        |          |           |      |
|---------------------------|--------|-----------|--------|----------|-----------|------|
| Zamanı etkin yönetebilme. | 291,16 | 106854,00 | 275,28 | 55881,00 | 35175,000 | ,246 |
|---------------------------|--------|-----------|--------|----------|-----------|------|

\*P<.05

İMD'lerin organizasyon becerisine sahip olma algısı incelendiğinde ise İMD olarak atanmadan önce İŞKUR'un vermiş olduğu 360 saatlik eğitimi alanlar ve bu eğitimi almayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur, U=33220,000, p<.05. Sıra ortalamaları incelendiğinde eğitim alan İMD'lerin organizasyon becerisine ilişkin algı puanları, bu eğitimi almayan meslektaşlarına göre daha yüksektir.

Bu durumda bu eğitimlerin İMD'lerin organizasyon becerisi algıları üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte bu eğitimi alan İMD'lerin büyük çoğunluğunun mesleki kıdemi yüksek İMD'ler olmasının da analiz sonucu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

#### 4.6.3 İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının İş ve Meslek Danışmanlığı Kıdemine Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının mesleki kıdem açısından farklılık gösterip göstermediğini bulmak için öncelikle oran ölçeğindeki veriler, sıralama ölçeği haline getirilmiştir. Bu işlemin ardından Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 36'da yer almaktadır.

Tablo 36: İMD'lerin Planlama, Yönetme ve Uygulama Becerisi Algılarının Mesleki Kıdeme Göre U Testi Sonucu

|   | 1-2 yıl   |           | 5-7 yıl   |           | U                 | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme. | 275,43    | 16250,50  | 286,66    | 146484,50 | 14480,500         | ,604 |
| Organizasyon becerisine sahip olma.       | 246,86    | 14565,00  | 289,96    | 148170,00 | <b>12795,000*</b> | ,044 |
| Zamanı etkin yönetebilme.                 | 257,23    | 15176,50  | 288,76    | 147558,50 | 13406,500         | ,142 |

\*P<.05

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin planlama, yönetme ve uygulama becerisi algılarının, organizasyon becerisine sahip olma dışında, mesleki kıdeme göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

İMD'lerin organizasyon becerisine sahip olma algısı incelendiğinde ise mesleki kıdemi yüksek İMD'ler ve mesleki kıdemi düşük İMD'ler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur, U=12795,000, p<.05. Sıra ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdemi yüksek katılımcıların organizasyon becerisine ilişkin algı puanlarının, mesleğe daha sonra başlayan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda mesleki kıdemin İMD'lerin organizasyon becerisi algıları üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilir.

#### **4.7 İMD'LERİN ETİK VE YASAL KONULARA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI**

İMD'lerin etik ve yasal konulara ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 37'de gösterilmiştir.

Tablo 37: İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri  | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| Danışanın mahremiyeti ile ilişkili yasal prosedürlere riayet etme.  | 570 | 3,9947    |
| Danışanlara hizmet sunarken mesleğin etik kurallarına uyma          | 570 | 3,8930    |
| İş ve meslek danışmanlığının hizmet ilkelerine uygun davranma.      | 570 | 3,8860    |
| İşyeri çalışma prosedürlerini bilme.                                | 570 | 3,7632    |
| İş ve meslek danışmanlığını etkileyen yasal gelişmeleri takip etme. | 570 | 3,6298    |
| Temel çalışma mevzuatı konusunda bilgi sahibi olma.                 | 570 | 3,5439    |

Tablo 38: İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri  | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|---|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|   | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Danışanın mahremiyeti ile ilişkili yasal prosedürlere riayet etme.  | 10               | 1,8 | 30       | 5,3  | 86             | 15,1 | 271     | 47,5 | 173             | 30,4 |
| Danışanlara hizmet sunarken mesleğin etik kurallarına uyma          | 6                | 1,1 | 27       | 4,7  | 124            | 21,8 | 278     | 48,8 | 135             | 23,7 |
| İş ve meslek danışmanlığının hizmet ilkelerine uygun davranma.      | 5                | 0,9 | 29       | 5,1  | 121            | 21,2 | 286     | 50,2 | 129             | 22,6 |
| İşyeri çalışma prosedürlerini bilme.                                | 7                | 1,2 | 40       | 7,0  | 148            | 26,0 | 261     | 45,8 | 114             | 20,0 |
| İş ve meslek danışmanlığını etkileyen yasal gelişmeleri takip etme. | 11               | 1,9 | 62       | 10,9 | 156            | 27,4 | 239     | 41,9 | 102             | 17,9 |
| Temel çalışma mevzuatı konusunda bilgi sahibi olma.                 | 11               | 1,9 | 57       | 10,0 | 185            | 32,5 | 245     | 43,0 | 72              | 12,6 |

İMD'lerin etik ve yasal konulara ilişkin yeterlik algılarını ölçmeye yönelik soru gruplarına verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu alanda kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir.

İMD'lerin çalışma konularında birçok ulusal ve uluslararası mevzuat ve hizmet ilkeleri bulunmaktadır. Danışmanlar, bu kurallara riayet etmediği takdirde çeşitli yaptırımlara tabi olmaktadır. Dolayısıyla danışmanların etik ve yasal konulara hâkim olmaları hem kendi çalışmaları açısından hem de danışanlarla yaptıkları görüşmelerin etkinliği açısından olumlu değerlendirilmektedir.

#### 4.7.1 İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin etik ve yasal konulara ilişkin yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için uygulanan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 39'da yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin etik ve yasal konulara ilişkin yeterlik algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 39: İMD'lerin Etik ve Yasal Konulara İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|   | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Danışanlara hizmet sunarken mesleğin etik kurallarına uyma          | 280,58    | 79123,00  | 290,32    | 83612,00  | 39220,000 | ,447 |
| İş ve meslek danışmanlığının hizmet ilkelerine uygun davranma.      | 281,41    | 79357,00  | 289,51    | 83378,00  | 39454,000 | ,525 |
| İş ve meslek danışmanlığını etkileyen yasal gelişmeleri takip etme. | 274,23    | 77334,00  | 296,53    | 85401,00  | 37431,000 | ,088 |
| Danışanın mahremiyeti ile ilişkili yasal prosedürlere riayet etme.  | 284,79    | 80311,00  | 286,19    | 82424,00  | 40408,000 | ,913 |
| İşyeri çalışma prosedürlerini bilme.                                | 277,10    | 78141,00  | 293,73    | 84594,00  | 38238,000 | ,198 |
| Temel çalışma mevzuatı konusunda bilgi sahibi olma.                 | 281,72    | 79445,50  | 289,20    | 83289,50  | 39542,500 | ,564 |

\*P<.05

#### 4.8 İMD'LERİN ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA SUNDUĞU DANIŞMANLIK HİZMETLERİNE İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara yönelik danışmanlık bilgi ve becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen sorulara verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 40'ta sunulmuştur.

Tablo 40: İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri  | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| Bu gruplara hizmet sunarken, bu grupların kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma | 570 | 3,50      |
| Özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme                                | 570 | 3,4614    |

Tablo 41: İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri  | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|---|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|   | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Bu gruplara hizmet sunarken, bu grupların kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma | 11               | 1,9 | 62       | 10,9 | 195            | 34,2 | 235     | 41,2 | 67              | 11,8 |
| Özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme                                | 13               | 2,3 | 72       | 12,6 | 190            | 33,3 | 229     | 40,2 | 66              | 11,6 |

İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara yönelik danışmanlık bilgi ve beceri algılarını ölçmeye yönelik soru gruplarına verdikleri cevaplar incelendiğinde bu alanda kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir.

İŞKUR'un özel politika gerektiren gruplara yönelik sunduğu hizmetlerde İMD'lerin aktif rol almalarının, kendilerini yeterli görmelerini sağladığı düşünülebilir.

#### 4.8.1 İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara sunduğu danışmanlık hizmetlerine ilişkin yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test puanlarının sonuçları Tablo 42'de yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara sunduğu danışmanlık hizmetlerine ilişkin yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tablo 42: İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|  | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme.                                | 290,58    | 81944,50  | 280,52    | 80790,50  | 39174,500 | ,441 |
| Bu gruplara hizmet sunarken, bu grupların kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma. | 290,90    | 82034,50  | 280,21    | 80700,50  | 39084,500 | ,411 |

\*P<.05

#### 4.8.2 İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının İş Tecrübesine Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara sunduğu danışmanlık hizmetlerine ilişkin yeterlik algılarının, daha önceden iş tecrübesi olup olmadığına göre farklılık

gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 43'te yer almaktadır.

Analiz sonuçları incelendiğinde özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme konusunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p>0,05$ ) hizmet sunumunda bu bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alma becerisinde önceden iş tecrübesi olan danışmanların yeterlilik algısının, daha önce iş tecrübesi olmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir,  $U=17632,500$ ,  $p<.05$ .

Tablo 43: İMD'lerin Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunduğu Danışmanlık Hizmetlerine İlişkin Yeterlik Algılarının İş Tecrübesine Göre U Testi Sonucu

|  | Tecrübeli |           | Tecrübesiz |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort.  | Sıra Top. |                   |      |
| Özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme.                                | 289,66    | 141065,00 | 261,08     | 21670,00  | 18184,000         | ,122 |
| Bu gruplara hizmet sunarken, bu grupların kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma. | 290,79    | 141616,50 | 254,44     | 21118,50  | <b>17632,500*</b> | ,048 |

\* $P<.05$

Önceki bölümlerde İMD'lerin büyük çoğunluğunun Fen-Edebiyat Fakültesi ve Eğitim Fakültesi mezunu olduğu belirtilmişti. Bu doğrultuda İMD'lerin atanmadan önce eğitim kurumlarında çalışmış olma ihtimali yüksektir. Dolayısıyla bu İMD'lerin en kalabalık özel politika gerektiren gruplardan olan gençlerle çalışmış olması muhtemeldir. Öğretmenlik tecrübesinin İMD'lerin özel politika gerektiren gruplara hizmet sunarken grubun kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma becerilerinin gelişmesine katkı sağladığı düşünülmektedir.



#### 4.9 İMD'LERİN PERFORMANS GELİŞTİRME ALANINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin performans geliştirme alanına ilişkin yeterlik algılarını ölçen sorulara verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 44'te sunulmuştur.

Tablo 44: İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri                          | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| Kendini geliştirme konusunda istekli olma   | 570 | 3,6404    |
| Değişen koşullara uyum sağlama              | 570 | 3,6158    |
| Mesleki bilgilerini geliştirmeye önem verme | 570 | 3,5789    |
| Hizmeti iyileştirici önerilerde bulunma     | 570 | 3,5316    |

Tablo 45: İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri                          | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|---|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|   | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Kendini geliştirme konusunda istekli olma   | 15               | 2,6 | 59       | 10,4 | 160            | 28,1 | 218     | 38,2 | 118             | 20,7 |
| Değişen koşullara uyum sağlama              | 8                | 1,4 | 52       | 9,1  | 187            | 32,8 | 227     | 39,8 | 96              | 16,8 |
| Mesleki bilgilerini geliştirmeye önem verme | 17               | 3,0 | 64       | 11,2 | 164            | 28,8 | 222     | 38,9 | 103             | 18,1 |
| Hizmeti iyileştirici önerilerde bulunma     | 16               | 2,8 | 78       | 13,7 | 160            | 28,1 | 219     | 38,4 | 97              | 17,0 |

Tablo 44 ve Tablo 45 incelendiğinde İMD'lerin performans geliştirmeye yönelik becerilerini yeterli gördüğü anlaşılmaktadır.

İŞKUR, vatandaşa sunmuş olduğu hizmetlerin yapılandırmasında sık sık alanda çalışan İMD'lerin görüşlerine başvurmaktadır. Dolayısıyla Kurum nezdinde İMD'lerin

hem kendilerini hem de Kurum hizmetlerini geliştirmeye yönelik imkân sağlanmaktadır. Bununla birlikte işgücü piyasasının dinamik yapısı, İMD'leri kendilerini geliştirmeye zorlamaktadır.

#### 4.9.1 İMD'lerin Performans Geliştirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin performans geliştirme alanına ilişkin yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 46'da yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin performanslarını artırmaya yönelik becerine ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 46: İMD'lerin Performans Geliştirme Alanına İlişkin Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|   | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|   | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Değişen koşullara uyum sağlama              | 276,04    | 77843,00  | 294,76    | 84892,00  | 37940,000 | ,152 |
| Hizmeti iyileştirici önerilerde bulunma     | 285,79    | 80592,50  | 285,22    | 82142,50  | 40526,500 | ,965 |
| Kendini geliştirme konusunda istekli olma   | 273,90    | 77240,50  | 296,86    | 85494,50  | 37337,500 | ,081 |
| Mesleki bilgilerini geliştirmeye önem verme | 272,56    | 76863,00  | 298,17    | 85872,00  | 36960,000 | ,052 |

\*P<.05

#### 4.10 İMD'LERİN ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME ALANINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin araştırma ve değerlendirme becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen maddelere verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 47'de sunulmuştur.

Tablo 47: İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları

| Yeterlik Maddeleri   | N   | $\bar{x}$ |
|--|-----|-----------|
| Doğru raporlama yapma  | 570 | 3,3544    |
| İş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme | 570 | 3,1351    |
| İşgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme         | 570 | 3,1000    |
| Araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme | 570 | 2,9754    |

Tablo 48: İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Alanına İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri   | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |      | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|--|------------------|-----|----------|------|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|  | f                | %   | f        | %    | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Doğru raporlama yapma  | 12               | 2,1 | 100      | 17,5 | 194            | 34,0 | 202     | 35,4 | 62              | 10,9 |
| İş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme | 33               | 5,8 | 129      | 22,6 | 195            | 34,2 | 154     | 27,0 | 59              | 10,4 |
| İşgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme         | 35               | 6,1 | 132      | 23,2 | 198            | 34,7 | 151     | 26,5 | 54              | 9,5  |
| Araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme | 36               | 6,3 | 164      | 28,8 | 192            | 33,7 | 134     | 23,5 | 44              | 7,7  |

Tablo 47 ve Tablo 48 incelendiğinde İMD'lerin doğru raporlama yapma ( $\bar{x}=3,3544$ ), iş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme ( $\bar{x}=3,1351$ ) ve işgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme ( $\bar{x}=3,1000$ ) hakkındaki bilgi ve beceri seviyelerini yeterli gördükleri, araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme ( $\bar{x}=2,9649$ ) konusundaki yeterliklerini ise yetersiz olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir.

#### 4.10.1 İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin araştırma ve değerlendirme becerisi algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 49'da yer almaktadır.

Analiz sonucuna dayanarak İMD'lerin araştırma ve değerlendirme yeterliğine ilişkin algılarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 49: İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|  | Erkek     |           | Kadın     |           | U         | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |           |      |
| Doğru raporlama yapma  | 277,00    | 78115,00  | 293,82    | 84620,00  | 38212,000 | ,201 |
| İş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme | 282,24    | 79592,00  | 288,69    | 83143,00  | 39689,000 | ,627 |
| Araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme | 278,28    | 78476,00  | 292,57    | 84259,00  | 38573,000 | ,282 |
| İşgücü piyasası araştırma                                      | 279,33    | 78770,50  | 291,54    | 83964,50  | 38867,500 | ,358 |

|                              |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| sonuçlarından yararlanabilme |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|

\*P<.05

#### 4.10.2 İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin araştırma ve değerlendirme yeterlik algılarının öğrenim durumu açısından farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 50'de verilmiştir.

Tablo 50: İMD'lerin Araştırma ve Değerlendirme Yeterlik Algılarının Öğrenim Durumuna Göre U Testi Sonucu

|  | Lisans    |           | Lisansüstü |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort.  | Sıra Top. |                   |      |
| Doğru raporlama yapma  | 298,72    | 107539,00 | 262,84     | 55196,00  | <b>33041,000*</b> | ,009 |
| İş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme | 298,55    | 107478,50 | 263,13     | 55256,50  | <b>33101,500*</b> | ,010 |
| Araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme | 296,34    | 106681,00 | 266,92     | 56054,00  | <b>33899,000*</b> | ,032 |
| İşgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme         | 295,91    | 106527,00 | 267,66     | 56208,00  | <b>34053,000*</b> | ,040 |

\*P<.05

Analiz sonucunda doğru raporlama yapma (U=33041,000, p<.05), iş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme (U=33101,500, p<.05), araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme (U=33899,000, p<.05) ve işgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme (U=34053,000, p<.05) becerilerinde lisans mezunu ve lisansüstü programlardan mezun olan İMD'ler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında lisans mezunu İMD'lerin bu

becerilere ilişkin yeterlik algıları, yüksek lisans ve doktora mezunu İMD'lere göre daha yüksektir.

Bu noktada daha üst öğrenime sahip İMD'lerin kendilerini bu alanda daha yetersiz görmeleri düşündürücüdür. Sağlıklı sonuca ulaşabilmek için lisans mezunu İMD'lerin ve lisansüstü öğrenim mezunu İMD'lerin araştırma ve değerlendirmeden ne anladığı irdelenmelidir. Yüksek lisans ve doktora mezunu İMD'ler "araştırma" kavramından bilimsel araştırma yöntemleri ve istatistik tekniklerini anlayıp soruyu buna göre cevaplarırken lisans mezunu İMD'lerin İşgücü Piyasası Araştırması vb. çalışmalarını anlamaları muhtemeldir.

#### 4.11 İMD'LERİN TEKNOLOJİ KULLANMA YETERLİK ALGILARI

İMD'lerin teknoloji kullanma yeterlik algılarını ölçen sorulara verdikleri cevaplara ait ortalamalar Tablo 51'de gösterilmiştir.

Tablo 51: İMD'lerin Teknoloji Kullanma Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları

| Soru  | N   | $\bar{x}$ |
|---|-----|-----------|
| Bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarını kullanma        | 570 | 3,7070    |
| Danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme | 570 | 3,5491    |
| Mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme                           | 570 | 3,4228    |

Tablo 52: İMD'lerin Teknoloji Kullanma Becerilerine İlişkin Yeterlik Algıları Frekans Tablosu

| Yeterlik Maddeleri   | Oldukça Yetersiz |     | Yetersiz |     | Kısmen Yeterli |      | Yeterli |      | Oldukça Yeterli |      |
|--|------------------|-----|----------|-----|----------------|------|---------|------|-----------------|------|
|  | f                | %   | f        | %   | f              | %    | f       | %    | f               | %    |
| Bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarını kullanma | 6                | 1,1 | 37       | 6,5 | 168            | 29,5 | 266     | 46,7 | 93              | 16,3 |

|   |    |     |    |      |     |      |     |      |    |      |
|---|----|-----|----|------|-----|------|-----|------|----|------|
| Danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme | 17 | 3,0 | 58 | 10,2 | 179 | 31,4 | 227 | 39,8 | 89 | 15,6 |
| Mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme                           | 12 | 2,1 | 74 | 13,0 | 217 | 38,1 | 195 | 34,2 | 72 | 12,6 |

İMD'lerin teknoloji kullanma yeterlik algılarını ölçmeye yönelik soru gruplarına verdikleri cevaplar incelendiğinde, kendilerini bu alanda yeterli gördükleri söylenebilir.

Ülkemizde gençler arasında bilgisayar ve internet kullanım oranının yüksek olmasının ve İMD'lerin yaş ortalamasının düşük olmasının teknoloji ile ilgili becerilerinin yüksek olduğu algısına katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

#### 4.11.1 İMD'lerin Teknolojiyi Kullanma Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuçları

İMD'lerin teknolojiyi kullanma yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 53'te yer almaktadır.

Tablo 53: İMD'lerin Teknolojiyi Kullanma Yeterlik Algılarının Cinsiyete Göre U Testi Sonucu

|  | Erkek     |           | Kadın     |           | U                 | p    |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|------|
|  | Sıra Ort. | Sıra Top. | Sıra Ort. | Sıra Top. |                   |      |
| Bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarını kullanma.        | 277,82    | 78345,50  | 293,02    | 84389,50  | 38442,500         | ,237 |
| Mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme.                           | 270,51    | 76283,50  | 300,18    | 86451,50  | <b>36380,500*</b> | ,023 |
| Danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme. | 272,52    | 76849,50  | 298,21    | 85885,50  | <b>36946,500*</b> | ,050 |

\*P<.05

Analiz sonuçları incelendiğinde bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarını kullanma konusunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p>0,05$ ) mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme ( $U=36380,500$ ) ve danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme becerilerinde ( $U=36946,500$ ) kadın ve erkek İş ve Meslek Danışmanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Veriler ışığında, bu becerilerde kadın danışmanların yeterlilik algısının, erkek danışmanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu noktada erkek ve kadın İMD'lerin teknolojiden beklentileri ve teknolojik bilgileri incelenmelidir. Toplumdaki genel kanı erkeklerin teknolojiye ve teknolojik gelişmelere kadınlardan daha ilgili olduğudur. Dolayısıyla erkeklerin teknolojik gelişmelere farkındalığı ve teknolojiden beklentilerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle erkekler teknolojik alanlarda kendilerini daha yetersiz hissederken kadınların kendilerini daha yeterli gördükleri söylenebilir.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel amacı, İŞKUR'da görev yapan İMD'lerin Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki algılarını incelemektir. Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından soru formu oluşturulmuş ve bu soru formu ile birlikte İMD'lerin İŞKUR'un sunduğu araç, gereç ve ekipman desteği, danışmanlık kuram ve modelleri, danışmanlık becerileri, ölçme-değerlendirme becerileri, eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerileri, planlama, yönetme ve uygulama becerileri, etik ve yasal konular, özel politika gerektiren gruplara yönelik danışmanlık hizmetleri, performans geliştirme becerileri, araştırma ve değerlendirme becerileri ve teknoloji kullanma becerilerine ilişkin görüşlerinin alınması planlanmıştır.

Analiz sonuçları bağımsız değişkenler açısından incelendiğinde;

*Cinsiyet* değişkeninde; İMD'lerin danışanların test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama, mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme ve danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme becerilerinde erkek İMD'ler ve kadın İMD'ler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

*Öğrenim durumu* değişkeni incelendiğinde danışanların anlayacağı bir dille konuşma, danışanları etkili bir biçimde dinleme, doğru raporlama yapma, iş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme, araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme, işgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme becerilerinde lisans mezunu ve lisansüstü programlardan mezun olan İMD'ler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

*Mesleki kıdem* değişkeninde ölçme-değerlendirme araçlarının yeterliliği, mesleki terimlere hâkim olma, danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme, organizasyon becerilerinde mesleki kıdemi yüksek ve düşük İMD'ler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

*Daha önceden iş tecrübesi olup olmaması* değişkeni incelendiğinde, genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma, özel politika gerektiren gruplara hizmet sunarken bu grupların kendilerine özgü ihtiyaçlarını dikkate alma becerilerinde önceden iş tecrübesi olan ve olmayan İMD'ler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

*360 saatlik İş ve Meslek Danışmanlığı eğitimi alıp almaması* değişkeni incelendiğinde organizasyon becerisine sahip olma becerisinde bu eğitimi alan ve almayan katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Araştırma kapsamında İMD'lerin İŞKUR'da kullanmış olduğu araç, gereç ve ekipmanlara ait soru grubundan elde edilen bulgular incelendiğinde İMD'lerin işgücü piyasası bilgi kaynakları, bilgisayar ve donanımları, iletişim araçları, ölçme-değerlendirme araçları ve ofis araçlarını yeterli bulmadığı görülmüştür.

Vatandaşa doğrudan hizmet sunan bir Kurumlarda ve işletmelerde araç, gereç ve donanımlar çok önemlidir. Bunların yetersiz kaldığı durumlarda hizmetin süresi uzamakta, hizmet alanlar daha fazla beklemekte veya sunulan hizmetin kalitesi düşmektedir. İMD'lerin sunduğu hizmetin niteliğini artırmak için kullanmış olduğu araç, gereç ve ekipmanların nicelik ve nitelik açısından iyileştirilmesi önem arz etmektedir.

Ölçme-değerlendirme araçlarının yeterliliği konusunda; İŞKUR'un hâlihazırda kullandığı Mesleki Yönelim Bataryasına ek olarak ölçme değerlendirme araçları geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda MEB iş birliğinde çalışmaları yürütülen Genel

Yetenek Test Bataryasının tekrar kullanıma sunulması ve farklı hedef kitlelere yönelik ölçme değerlendirme araçları geliştirilmesi ve kullanıma sunulması önerilmektedir.

Bununla birlikte işgücü piyasası ve mesleklerle ilgili bilgi kaynaklarının çeşitlendirilmesi, günümüz şartlarına uygun şekilde kullanıma sunulması ve erişilebilirliğinin artırılması gerekmektedir. Örneğin Meslek Bilgi Merkezindeki Meslek Bilgi Dosyalarının tabletlerde uygulama şeklinde sunulması, öğrencilerin ilgisini çekecek ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini artıracaktır. Ayrıca bu dokümanlar, web sitesi üzerinden daha ilgi çekici hale getirilerek öğrencilerin ve mesleklerle ilgili bilgi edinmek isteyen bireylerin kullanımının artırılması sağlanmalıdır.

İMD'lerin ölçme değerlendirme becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme konusunda kendilerini yeterli görmeleri ancak bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama, test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama, test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama, test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme konularında kendilerini yeterli görmemeleri düşündürücüdür. Hal böyleyken İMD'lere genel bir ölçme-değerlendirme eğitimi ve Kurumun kullandığı araçlara yönelik eğitimler verilmesi önerilmektedir.

İMD'lerin eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerilerine ilişkin yeterlik algılarını ölçen sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartları konularında bilgi seviyelerini yeterli görmedikleri tespit edilmiştir. Bu noktada İMD'lere hem ulusal yeterlikler ve ulusal meslek standartlarının tanıtılması hem de bunların kullanımına yönelik araçların geliştirilmesi yerinde olacaktır.

İMD'lerin becerilerinin devamlılığı ve artırılması noktasında eğitimlerin rolü büyüktür. Bu nedenle danışmanların kendilerini yetersiz gördüğü alanlarda eğitimlerin

düzenlenmesi, eksikliklerinin kapatılarak mevcut becerilerinin de geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye İş Kurumu, kamu istihdam kurumu olarak, işgücü piyasasının en önemli aktörlerinden birisidir. İŞKUR'un yayınlamış olduğu 2018 yılı istatistiklerine göre (<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>) Kurum, 2018 yılında 1 milyon 240 bin 308 kişinin istihdamına aracılık etmiş, 500 bine yakın kişiyi aktif işgücü programlarından faydalandırılmış, 6 milyona yakın bireysel görüşme yapmış ve 658 bin 588 işyerine ziyaret gerçekleştirmiştir. 2000'li yılların başından itibaren gözle görülür biçimde etkinlik alanını artırmış, hizmet yelpazesini oldukça genişletmiştir.

İŞKUR'un bu büyümesinde kuşkusuz İş ve Meslek Danışmanlarının payı büyüktür. Bu nedenle İMD'lerin becerileri, yeterlikleri, çalışma koşulları, motivasyonları vb. alanda yapılacak çalışmalar aynı zamanda Kurumun da performansını büyük ölçüde etkileyecektir.

Bu araştırmadan yola çıkılarak İMD'lerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler incelenebilir. Ayrıca bu araştırma Kurumda görev yapan diğer personel için de uygulanabilir. Bu şekilde Kurum çalışanlarının iş motivasyonu hakkında fikir edinilerek, motivasyon ve verimliliğin artmasına yönelik yapıcı eleştiriler getirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Adler, A. (2012), *Yaşamın Anlamı ve Amacı*, K. Şipal (çev.), 10. Baskı, Ankara: Say Yayınları
- Akçabozan, N. B., Sümer Z. H. (2016). “Adler Yaklaşımında Aile Danışmanlığı”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.6, S.46, s.87-101
- Altan, Ö. (2009). *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları, Eskişehir
- Atlı, A. (2016), “The Effects of Trait-factor Theory Based Career Counseling Sessions on the Levels of Career Maturity and Indecision of High School Students”, *Universal Journal of Educational Research*, C.4, S.8, s.1837-1847
- Ayas T., Metin D., Mücahit K. (2010). “Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C.7, S.2, s.1096-1117
- Bacanlı, F. (2012). “Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, s.89-133
- Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında 4 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, RG. 15.07.2018-30479
- Bilgin, Y. (2000). “Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitiminde Çağdaşlaşma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6, S.6, s.21-36

- Bindak, R. (2014). "Mann-Whitney U ile Student's t Testinin I. Tip Hata ve Güç Bakımından Karşılaştırılması: Monte Carlo Simülasyon Çalışması", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, C.14, S.1, s.5-11
- Bodur, Z. (2013). *İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü*, Uzmanlık Tezi, Ankara
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Allyn and Bacon, USA.
- Brown, D., Srebalus, D. J. (1988). *An Introduction to the Counselling Profession*, NJ: Prentice Hall
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*, Ithaca and London, ILR Press and imprint of Cornell University Press,
- Büte, M. (1998). *Kruskal-Wallis Testine Alternatif Olarak Normal Skor Testleri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum
- Büyüköze-Kavas, A. (2011). *Testing a Model of Career Indecision Among University Students Based on Social Cognitive Career Theory*, Doktora Tezi, Ankara
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 20. Baskı, Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 24. Baskı, Ankara: Pegem Akademi
- Can, A. (2017). *Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR için Öneriler*, Uzmanlık Tezi, Ankara

- Dawis R. V., England G. W., Lofquist L. H. (1964). *A Theory of Work Adjustment*,  
Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation
- Dawis R. V., Weiss D., Lofquist L. H. (1968). *A Theory of Work Adjustment (A Revision)*,  
Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation xxiii
- Dawis R. V., Lofquist L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*,  
Minneapolis, MN: University of Minnesota Press
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın Mesleki Tipleri ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Doğan, H. (2014). “Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi”, *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, C.4, S.6, s.100-130
- Doğan, S., Şanlı, B. (2003). “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.8, S.1, s.173-196.
- Dölek, N. (2008). “Kariyer Geliştirmedoğan Kuramları”, *Kariyer Yolculuğu*, 1. Baskı,  
Ankara: Ses Reklam İletişim, s.99-117
- Durmuş, A. F., Otlu, F., Özkan, Ö. (2019). “Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, C.18, S.4, s.1381-1398
- Eggert, D. E. (2008). “From theory of work adjustment to person-environment correspondence counselling: Vocational psychology as positive psychology”, *Journal of Career Assessment*, C.16, S.1, s.60-74.

- Elitok, Y. (2019). “Kariyer Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, 1. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi, s.21-33
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Erdoğan, N. (2011). “İş ve Meslek Danışmanlığı”, *İş ve Meslek Danışmanlığı*, 1. Baskı, Ankara, s.6-23
- Erdoğan, N. (2011). “Kariyer Yönetimi”, *İş ve Meslek Danışmanlığı*, 1. Baskı, Ankara, s.255-276
- Erol, E., Özdemir Y. (2019). “Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, 1. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi, s.49-62
- Eryılmaz, A., Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C.9, S.2, s.227-249
- Fidan, V. (2019). *Meslek Seçiminde Kariyer Karar Verme Zorlukları: İzmir İlindeki Denizcilik Meslek Liseleri ile Diğer Liselerdeki Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- Gülbahçe, A. (2007). *Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Erzurum
- Güldü, Ö., Ersoy-Kart M. (2017). “Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.72, S.2, s.377-400



Güneri, O. (2014). “Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.136-165

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches (6th ed.)*. Needham Heights, MA, US: Allyn & Bacon.

[http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/56948/33817/meslek\\_rehberli%C4%9Fi\\_ve\\_danisma\\_kuramlar%C4%B1.pdf](http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/56948/33817/meslek_rehberli%C4%9Fi_ve_danisma_kuramlar%C4%B1.pdf) (Erişim Tarihi: 26.03.2019)

<http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/index.html> (Erişim Tarihi: 10.11.2019)

<http://kariyer.istanbul.edu.tr/tr/content/kariyer-danismanligi/kariyer-danismanligi-nedir-ve-nasil-almaliyim> (Erişim Tarihi: 24.03.2019)

<https://www.kariyer.org.tr/kurumsal/> (Erişim Tarihi 27.11.2019)

Irak, D. U. (2012). “İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri”, *Türk Psikoloji Yazıları*, C.15, S.30, s.12-22

İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı, RG 29.11.2017-30255 (Mükerrer)

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG 26.03.2015-29307

İŞKUR 2018 Yılı İstatistikleri, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim Tarihi 30.11.2019)

İŞKUR Avrupa Rehberlik Merkezi (2017). *Kariyer Rehberliğinin Profesyoneleştirilmesi: Avrupa'da Uygulayıcı Yeterlikleri ve Nitelik Rotaları*, Cedefop Panorama Serisi:164, Ankara

İŞKUR; Meslek Bilgi Dosyaları, Polis Memuru, <http://e-ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/Courses/Course162/pdf/p/28.pdf> (Erişim Tarihi 24.03.2019)

Johnson, E. (1968). "The Place of Learning, Science, Vocational Training, and "Art" in Pre-Smithian Economic Thought", *Readings in the Economics of Education*, s.25-34

Kağan M., Gülaçtı F., Ağırkan M. (2016). "Super'in Mesleki Gelişim (Yaşam Boyu-Yaşam Alanı) Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması", *II. Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 5-7 Mayıs 2016, Gaziantep, s.20-33

Karagülle, B. (2007). *Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri*, Uzmanlık Tezi, Ankara

Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 28. Basım, Ankara: Nobel Yayınları

Kartal, D. (2011). "Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri", *İstihdamda 3İ Dergisi*, C.1, S.4, s.42-45

Korkut F. (2007). "Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.32, S.32, s.187-197

- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Geliştirilmiş 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları
- Lent, R., Brown, S., Hackett, G. (2000). “Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis”, *Journal of Counselling Psychology*, C.47, S.1, s.36-49
- Milli Eğitim Bakanlığı, “2. Panel Mesleki Rehberlik ve Kariyer”, 2. Eğitim Kongresi *Eğitimden Üretime Sektörle İşbirliğine*, 24-25 Ekim 2016, Antalya, Ankara
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, RG. 17.04.2001-24376
- Mutlu, T., Korkut-Owen, F. (2017). “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.16, S.60, s.87-103
- Nelson-Jones, R. (1982), *Danışma Psikolojisi Kuramları*, V. Duyan (çev.), F. Akkoyun (çev. Ed.)
- Özgüven, E. (1990). “Ülkemizde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Faaliyetlerinin Dünyü ve Bugünü”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.1, S.1, s.4-15
- Özkan, M. (2012). “İŞKUR’un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası”, *İstihdamda 3İ*, S.4, Ankara, s.46-49
- Özkaya, O. C. (2019). “İşe Uyum Kuramı”, İleri Kariyer Danışmanlığı Kuramları Dersi (Yayınlanmamış) Ödevi, Ankara Üniversitesi.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları, Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları*, 1. Baskı, Ankara, Ankara: Nobel Yayınları

- Özyürek, R. (2014). “Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.219-271
- Patton, W., McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice (3rd Ed.)*, 6. Baskı, Sense Publishers
- Pişkin M. (2012), “Frank Parsons: Kariyer Danışmanlığının Babası”, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, S.1, s.24-29
- Pişkin, M. (2014). “Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.44-75
- Sevinç, A., Siyez, D. M. (2018). “Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri’nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *İş ve İnsan Dergisi*, C.5, S.2, s.157-168
- Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*, Brooks/Cole Thomson Learning, USA
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*, A. Bugay (çev.), F. Bacanlı ve K. Öztemel (çev. Ed.), 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.97-122
- Siyez, D. (2014). “Gelişimsel Yaklaşımlar”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.171-217
- Şengün, G. (2013). *Lise Öğrencilerinin Alan Seçimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

- Tan, H. (1969). *Rehberlik Esasları*, Ayyıldız Mat., Ankara
- Totuk, M. (2017), “Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Eğitiminde 25. Yıl”, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, S.5, s.58-62
- Tuzcuoğlu, S. (1994). “Meslek Seçimi ve Önemi”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, S.6, s.265-280
- Türkiye İş Kurumu (2019). Türkiye İş Kurumu 2019 Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu, Ankara
- Türkiye İş Kurumu (2019). Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara
- Türkiye İş Kurumu (2012). İşlemler El Kitabı-İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri
- Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, RG. 05.07.2003-25159
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları
- Yeşilyaprak, B. (2008). “Özellik-Faktör Kuramı ile Holland’ın Tipoloji Kuramı”, *Kariyer Yolculuğu*, 1. Baskı, Ankara: Ses Reklam İletişim, s.71-97
- Yeşilyaprak, B. (2011). “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.11, S.4, s.5-26

Yeşilyaprak, B. (2014). “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.2-39

Zunker, V. (1990). “Career counseling: applied concepts of life planning”, Brooks/Cole Publishing Company, Avustralya



## ÖZET

### İŞKUR İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ YETERLİK ALGILARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Aybars CAN

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Şubat, 2020, 123 sayfa.

Araştırmanın temel amacı, bu önemli işlevi İŞKUR adına yerine getiren İş ve Meslek Danışmanlarının, Ulusal Meslek Standartlarında yer alan bilgi, beceri, tutum ve davranışlara ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterliklere ne kadar sahip oldukları konusundaki algılarını incelemektir. Araştırmanın evrenini ve örneklemini, araştırma esnasında İŞKUR'da görev yapan 3.916 İş ve Meslek Danışmanı oluşturmaktadır. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan betimsel bir çalışmadır. Araştırmada veriler, İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı ve ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından 1997 yılında belirlenen ve 2009 yılında revize edilen yeterlikler esas alınarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket çalışması aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde istatistiki işlemlerden aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ), yüzde (%) ve Mann-Whitney U testi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların ölçme ve değerlendirme becerileri bakımından bireyi tanıma amacıyla testleri uygulama, test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama, test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama ve test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme becerilerinde; eğitim ve meslek bilgi kaynaklarını kullanma becerisi bakımından ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartları bilgisinde; araştırma ve değerlendirme becerileri

bakımından ise uygun istatistik tekniklerini kullanabilme becerisinde kendilerini yeterli görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda İş ve Meslek Danışmanlarının kendilerini yeterli görmedikleri alanlarda niteliklerinin artırılmasına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş ve Meslek Danışmanı, Yeterlik Algısı





## **ABSTRACT**

### **A REVIEW OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE PERCEPTIONS OF İŞKUR JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS**

**Aybars CAN**

**Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations**

**Supervisor: Prof. Dr. Müge ERSOY KART**

**February, 2020, 123 pages.**

The main purpose of this study is to determine the perceptions of Job and Vocational Counselors, who perform an important function on behalf of İŞKUR, about their competence in terms of knowledge, skills, attitudes and behaviors that are included in the National Occupational Standards and the qualifications determined by the US National Career Development Association (NCDA) in 1997 and revised in 2009. The population and the sample of the research consisted of 3,916 Job and Vocational Counselors who worked at İŞKUR during the research. The research is a descriptive study using relational survey model. The data were collected through a questionnaire developed by the researcher based on the qualifications determined by the National Occupational Standards for Job and Vocational Counselors and the US National Career Development Association (NCDA) in 1997 and revised in 2009. In the analysis of data, arithmetic mean ( $\bar{X}$ ), percentage (%) and Mann-Whitney U test techniques were used. According to the results of the research, it was found out that counselors do not find themselves sufficient in applying tests to identify the individuals, interpreting the test results in an effective and appropriate way, explaining the test results in a way that counselees can understand, and matching the test results with appropriate vacant jobs with regard to assessment and evaluation skills; knowledge level in national qualifications and national occupational

standards with regard to skills for using education/training and occupation information resources; and ability to use appropriate statistical techniques with regard to research and evaluation skills. As a result of the research, suggestions have been developed to increase the qualifications of Job and Vocational Counselors in areas that they do not consider themselves sufficient.

**Keywords:** Job and Vocational Counsellor, Perception of Competence



## EKLER

### Ek 1. Veri Toplama Araçları



## EK 1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

### ANKET FORMU

Bu anket formu Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlarının Yeterlik Algılarına Yönelik Bir Değerlendirme” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Müge ERSOY KART  
Ankara Üniversitesi S.B.F.  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bölümü  
(Tez Danışmanı)

Aybars CAN  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri  
İlişkileri Bölümü

|   | KİŞİSEL BİLGİLER  |                               |           |
|---|---|-------------------------------|-----------|
| 1 | Cinsiyetiniz  | Erkek ( )                     | Kadın ( ) |
| 2 | Yaşınız (yazınız)   |                               |           |
| 3 | Öğrenim Durumunuz   | Lisans ( ) YL ( ) Doktora ( ) |           |
| 4 | Mezun olduğunuz lisans bölümü   |                               |           |
| 5 | İMD Yeterlilik Belgesi almadan önce İŞKUR tarafından düzenlenen 360 saatlik eğitimi aldınız mı? | Evet ( )                      | Hayır ( ) |
| 6 | İMD olarak atanmadan önce iş tecrübeniz oldu mu?  | Evet ( )                      | Hayır ( ) |
| 7 | Şu an görev yaptığınız il   |                               |           |
| 8 | Kaç yıldır İMD olarak görev yapıyorsunuz?   |                               |           |

**İŞKUR’da İMD’lerin kullandığı araç, gereç, kaynak ve ekipmanların yeterliğini 1-5 arasında değişen dereceleme ölçeğini kullanarak değerlendiriniz.**

1 -----5

**Oldukça yetersiz**

**Oldukça Yeterli**

|           | <b>Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipman</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>9</b>  | İşgücü piyasası bilgi kaynakları (işgücü piyasası analizleri, meslek bilgi dosyaları vb.) |          |          |          |          |          |
| <b>10</b> | Bilgisayar ve donanımlar  |          |          |          |          |          |
| <b>11</b> | İletişim araçları (telefon, faks vb.)   |          |          |          |          |          |
| <b>12</b> | Ölçme ve değerlendirme araçları (test ve envanterler)                                     |          |          |          |          |          |
| <b>13</b> | Kırtasiye malzemeleri   |          |          |          |          |          |
| <b>14</b> | Ofis araçları (fotokopi makinesi, projeksiyon cihazı vb.)                                 |          |          |          |          |          |
| <b>15</b> | Ofis donanımı (masa, sandalye vb.)  |          |          |          |          |          |

**Aşağıda bir dizi yeterlik ifadesi yer almaktadır. İŞKUR’da çalışan İMD’lerin ne derece yeterli olduğunu 1-5 arasında değişen dereceleme ölçeğini kullanarak değerlendiriniz.**

1 -----5

**Çok yetersiz**

**Oldukça Yeterli**

|           | <b>YETERLİKLER</b>             | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|-----------|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>16</b> | Danışmalık tekniklerini bilme. |          |          |          |          |          |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma.          |  |  |  |  |  |
| 18 | Kariyer planlama süreçlerinde İMD'lerin sorumluluklarını bilme.           |  |  |  |  |  |
| 19 | Kişilik tipleri ve davranış tarzları hakkında bilgili olma.               |  |  |  |  |  |
| 20 | İşsizlik psikolojisini anlama.  |  |  |  |  |  |
| 21 | Mesleki terimlere hâkim olma.   |  |  |  |  |  |
| 22 | Danışanlarla etkili kişilerarası ilişkiler kurabilme.                     |  |  |  |  |  |
| 23 | Danışanın kişisel özelliklerini dikkate alarak uygun açık iş önerme.      |  |  |  |  |  |
| 24 | Danışanın kişilik özellikleri ile kariyer ilişkisini bilme.               |  |  |  |  |  |
| 25 | Danışanın kariyerini etkileyen aile, SED ve kültürel koşulları tanıma.    |  |  |  |  |  |
| 26 | Danışanın iş-yaşam rolleri arasında denge kurmasını destekleme.           |  |  |  |  |  |
| 27 | Danışanın istihdam becerilerini geliştirmesine destek olma.               |  |  |  |  |  |
| 28 | Danışanların anlayacağı bir dille konuşma.                                |  |  |  |  |  |
| 29 | Danışanları etkili bir biçimde dinleme.                                   |  |  |  |  |  |
| 30 | İş arayanların işe ve işverene karşı tutumunu anlayabilme.                |  |  |  |  |  |
| 31 | Danışanların yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve değerlerini belirleme. |  |  |  |  |  |
| 32 | Bireyi tanıma amacıyla İŞKUR'da bulunan testleri uygulama.                |  |  |  |  |  |
| 33 | Test sonuçlarını etkili ve uygun bir şekilde yorumlama.                   |  |  |  |  |  |
| 34 | Test sonuçlarını danışanların anlayacağı bir dille açıklama.              |  |  |  |  |  |
| 35 | Test sonuçlarını uygun açık işlerle eşleme.                               |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 36 | Mesleklere yürütülen görevler, gereklilikler, ücretler ve mesleklerin gelecekteki durumları konusunda bilgi sahibi olma. |  |  |  |  |  |
| 37 | Genel eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili olma.   |  |  |  |  |  |
| 38 | Ulusal yeterlikler ile ulusal meslek standartlarını bilme.   |  |  |  |  |  |
| 39 | Çalışmalarını planlı bir şekilde yürütme.  |  |  |  |  |  |
| 40 | Organizasyon becerisine sahip olma.  |  |  |  |  |  |
| 41 | Zamanı etkin yönetebilme.  |  |  |  |  |  |
| 42 | Danışanlara hizmet sunarken mesleğin etik kurallarına uyma.  |  |  |  |  |  |
| 43 | İş ve meslek danışmanlığının temel ilkelerine uygun davranma.  |  |  |  |  |  |
| 44 | İş ve meslek danışmanlığını etkileyen yasal gelişmeleri takip etme.  |  |  |  |  |  |
| 45 | Danışanın mahremiyeti ile ilişkili yasal prosedürlere riayet etme.   |  |  |  |  |  |
| 46 | İşyeri çalışma prosedürlerini bilme.   |  |  |  |  |  |
| 47 | Temel çalışma mevzuatı konusunda bilgi sahibi olma.  |  |  |  |  |  |
| 48 | Özel politika gerektiren grupların özelliklerini bilme.  |  |  |  |  |  |
| 49 | Hizmet sunarken, bu grupların ihtiyaçlarını dikkate alma.  |  |  |  |  |  |
| 50 | Değişen koşullara uyum sağlama.  |  |  |  |  |  |
| 51 | Hizmeti iyileştirici önerilerde bulunma.   |  |  |  |  |  |
| 52 | Kendini geliştirme konusunda istekli olma.   |  |  |  |  |  |
| 53 | Mesleki bilgilerini geliştirmeye önem verme.   |  |  |  |  |  |
| 54 | Doğru raporlama yapma.   |  |  |  |  |  |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>55</b> | İş ve meslek danışmanlığı konularında araştırma tasarlayabilme.      |  |  |  |  |  |
| <b>56</b> | Araştırma yaparken uygun istatistiksel teknikleri kullanabilme.      |  |  |  |  |  |
| <b>57</b> | İşgücü piyasası araştırma sonuçlarından yararlanabilme.              |  |  |  |  |  |
| <b>58</b> | Bilgisayar ve bilgi iletişim teknolojisi araçlarını kullanma.        |  |  |  |  |  |
| <b>59</b> | Mesleki teknolojik gelişmeleri takip etme.                           |  |  |  |  |  |
| <b>60</b> | Danışanları teknoloji temelli sistemlerden yararlanmaya teşvik etme. |  |  |  |  |  |