

İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından İşsizlik ve Danışmanlık*

Bariş SEÇER**
Efe ÇINAR***

Öz: İşsiz bireylerin işsizliğe ilişkin yargılarını ele alan çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, bireylerin iş bulmasına yardımcı olan danışman, sosyal hizmet uzmanı, sosyal çalışmacı gibi meslek gruplarının işsizliğe ilişkin yargıları konusundaki çalışmalar, oldukça sınırlı sayıdadır. Bu çalışma, iş ve meslek danışmanlarının işsizlik hakkındaki yargılarını ortaya koymanın yanı sıra, yaptıkları iş olan danışmanlığı nasıl tanımladıklarını da değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Danışmanların işsizliği hangi nedenlere atfettikleri, içsel ve dışsal nedenler olarak sınıflandırılmak suretiyle ele alınmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının yaptıkları işi tanımlama biçimleri, danışanları analiz etme biçimleri ve danışanların niteliklerine bağlı olarak benimsedikleri yaklaşımlar incelenmiştir. Betimleyici nitelik taşıyan araştırma, açık uçlu sorular yolu ile elde edilen verilerin MAXQDA 12 programı yardımıyla kodlanması ve analizi ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, iş ve meslek danışmanlarının hizmet verdikleri kişilerin işsizliğini dışsal nedenlerden çok iş beğenmeme, gerçekçi olmayan beklentiler, vasıfsızlık, motivasyon eksikliği gibi içsel nedenlere bağladıkları görülmüştür. Bir ülkede işsizliğin nedenlerini ise, ağırlıklı olarak insan kaynakları planlamasına bağlamaktadırlar. İş ve meslek danışmanları işlerini eşleştirme, bilgi verme ve yardımcı olma şeklinde tanımlamaktadır. Danışmanlar ağırlıklı olarak, iş bulma şansı düşük olan danışanlara daha fazla süre ayrılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Danışmanlar, verdikleri hizmetin iş bulma konusunda etkili olduğu ancak ücreti etkilemediğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Meslek Danışmanlığı, İşsizlik, İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği

* Makale geliş tarihi: 20.07.2018

** Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

*** Araş. Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Unemployment And Counselling From The Job And Occupation Counselors' Perspective

Abstract: Although there are many studies on unemployed people's perceptions about unemployment; research on case workers', social workers' or job/vocational counselors' perceptions about unemployment is limited. The study aims at presenting job/vocational counselors' perceptions about unemployment, as well as revealing how they define counseling they do. Counselors' attributions to unemployment are examined, which are classified as internal and external causes. Then, counselors' definitions of their job, the ways they analyze counselees and the approaches they adopt according to the qualifications of the counselees are examined. This descriptive study was carried on by coding and analyzing data using MAXQDA 12 software, which is obtained by open ended questions. The results show that counselors attribute unemployment to internal factors such as job disapproval, unrealistic expectations, underqualification and lack of motivation, rather than external factors. They explain reasons of high unemployment in a country mostly with inadequate macro level human resource planning. Counselors define their jobs with the dimensions of matching, informing and helping. Counselors are mostly in favor of the opinion that it is more sensible to allocate more time to people who are less likely to find a job. Finally, counselors indicated that while the service they provide is effective at finding a job, it has no effect on the wage offered.

Keywords: Job and Occupation Counselling, Unemployment, Job and Occupation Counselling Efficiency

Giriş

Günümüzde ülkeler bütçelerinin önemli bir kısmını istihdam politikaları için harcamaktadır (bkz. OECD, 2018). Ayrıca istihdam politikalarının etkinliğinde iş ve meslek danışmanlarının faaliyetlerinin önemli rol oynadığı ileri sürülmektedir. Birçok ülkede, çalışan birey işsiz kaldığında iş ve meslek danışmanları ile görüşmek ve yönlendirmelerine uymak zorundadır. İş arayanlara hangi işin, nasıl aranması gerektiği ile ilgili tavsiyeler veren iş ve meslek danışmanları, aynı zamanda iş arama sürecinin kontrolünü sağlamaktadır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanları istihdam politikalarının önemli bir aktörü olmaktadır.

Bu çalışmanın iş ve meslek danışmanları ile ilgili iki amacı bulunmaktadır. İlk olarak iş ve meslek danışmanlarının işsizlik olgusunu nasıl değerlendirdiklerini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. İş ve meslek danışmanları yaptıkları işin doğası nedeniyle hem işgücü arzı hem de işgücü talebi ile ilgili bilgi sahibi olmaktadır. Bu

nedenle onların işgücü piyasası ile ilgili değerlendirmelerini almak, öznel ve ayrıntılı bir işgücü piyasası bilgisi sağlayabilecektir.

İkinci olarak ise iş ve meslek danışmanlarının kendi meslekleri ile ilgili değerlendirmeleri ve verdikleri hizmetin etkinliğine yönelik düşünceleri incelenecektir. Çünkü iş ve meslek danışmanları istihdam politikalarının uygulayıcısı olarak bu politikaların etkinliğine de katkıda bulunmaktadır. Özellikle işsiz ile iş ve meslek danışmanı arasındaki ilişkinin, iş bulma üzerindeki etkisi ile ilgili araştırmalar dikkat çekmektedir. Bunun da ötesinde iş ve meslek danışmanı ile olan ilişkinin istihdam kalitesi, ücret düzeyi gibi konularda da etkileri olduğu yazından anlaşılmaktadır. Bu çerçevede çalışmada iş ve meslek danışmanları ile internet üzerinden 15 soruluk bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler neticesinde ulaşılmak istenen amaç, işsizliği ve sonuçlarını sürekli gözlemleyen bu danışmanların, işsizliğin farklı yönlerine ve mesleklerinin önemine ilişkin bakış açılarını ortaya koymaktır. Elde edilen veriler MAXQDA 12 programıyla kodlanarak analiz edilmiştir. Bu amaçla öncelikle iş ve meslek danışmanlığı mesleği hakkında genel bilgiler verilmesi, uluslararası yazında iş ve meslek danışmanlığına benzer nitelikte görevler icra eden bireylerin işsizliğe bakış açıları ve mesleklerine ilişkin algıları ele alınması uygun olacaktır.

İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti Türkiye’de 1991’de hayata geçmiştir. Alman Çalışma Kurumu ile birlikte yürütülen, “İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Reorganizasyonu Projesi” çerçevesinde 5 ilde İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri kurulmuş ve hizmet içi eğitim alan farklı unvanlardaki yaklaşık 400 personel tarafından bu hizmet verilmiştir. 2011’de Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Standart ve Yeterliliği hazırlanmış ve bu hizmetin sadece “İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi” sahibi kişiler tarafından profesyonelce verilmesi zorunluluk haline gelmiştir (İŞKUR, 2015: 3). Böylece iş ve meslek danışmanlığı ilk defa bir meslek olarak tanımlanmış ve İŞKUR hizmetinin etkinliğinin artırılması amacıyla 2012 ve 2013’de kademeli olarak 4000’e yakın iş ve meslek danışmanı istihdam etmiştir. 2017 itibarıyla 3746 iş ve meslek danışmanı ile danışmanlık hizmetleri sürdürülmektedir (İŞKUR, 2018: 11).

Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) göre iş ve meslek danışmanlığı, işin ve mesleğin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılarak bireylerin istek ve durumuna en uygun işlere ve mesleklere yönlendirilmeleri, gerektiğinde bireylerin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, işe yerleştirilmeleri, işe uyumlarının sağlanması, işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirilmelerinin yapılmasıdır (İŞKUR, Türk Meslekler Sözlüğü Meslek Bilgileri, Meslek Kodu: 2423.16)

Bireylerin kendilerini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmaları, kendileri ile işler, meslekler ve örgütlerin karşılaştırılması ve bir

istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireylere yapılan profesyonel ve sistematik yardım ve destek sürecidir (Erdoğan, 2011: 8). İş ve meslek danışmanlığının özü, meslek ve çalışma yaşamıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel düzeyde ele alınarak kullanılması esasına dayanmaktadır (Karagülle, 2007: 12).

Ulusal meslek standardında, iş 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. İş ve meslek danışmanı, bu çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur (İŞKUR, Türk Meslekler Sözlüğü Meslek Bilgileri, Meslek Kodu: 2423.16).

İş ve meslek danışmanlarının yukarıda sayılan görevleri yerine getirirken kullandıkları en önemli yöntemlerden biri iş arayanlarla yaptıkları görüşmelerdir. Görüşmelerde etkin bir iş aramanın nasıl yapılacağı konusunda bilgi verilmekte, etkin iş arama kanalları, özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmeleri konusunda tavsiyeler verilmektedir. Ayrıca gerçekçi olmayan ücret beklentilerinin önüne geçilebilmektedir. Başarısız iş başvuruları durumunda iş ve meslek danışmanları moral verme, yeni düşünceler geliştirme ve iş arama konusunda cesaretin kırılmasını engelleyebilmektedir. Bunun dışında görüşmelerle iş arayan kişinin istihdama uygunluğu test edilmekte ve uygun olmadığı durumlarda çeşitli programlara yönlendirilmektedir. Son olarak, iş ve meslek danışmanları belirli iş ilanları konusunda bilgi sahibi olarak, uygun olan iş arayanları yönlendirebilir (Rosholm, 2014: 4). Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamaları dört başlık altında toplanarak incelenmektedir. Bu aşamalar sırasıyla (i) birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etme; (ii) iş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etme; (iii) bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gerekleriyle karşılaştırma ve (iv) birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanmasıdır (Erdoğan, 2003).

İş ve meslek danışmanlığı kapsamında, iş arayanlara yönelik 2016'da 3.687.358 kişi ile 4.072.924 bireysel görüşme, 1.185.264 kişinin katılımı ile de grup görüşmeleri yapılmıştır (İŞKUR, 2017:47). Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Makroekonomik ve Temel Politika Eksenleri Hedeflerine göre 2023'te sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır. Buna göre iş ve meslek danışmanlarına olan ihtiyacın giderek artacağı ve danışmanlık süreci ile ilgili araştırmaların yapılması gerektiği ileri sürülebilir.

İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından İşsizlik

Birçok ülkede iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine kamu istihdam aracılık hizmetleri içerisinde yer verilmekte ve önemli yatırımlar yapılmaktadır. Ülkemizde de İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı kapsamında iş arayanlara ve işverenlere yardımcı olmak üzere çalışmalar yapılmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının en önemli hedef kitlesi işsizlerdir. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının görev yaptıkları süre zarfında işsizliğin nedenleri konusunda görüşler geliştirmiş olmaları muhtemeldir. Bu nedenle iş ve meslek danışmanlarına hizmet verdikleri danışanların neden işsiz olduklarını açıklamaları istenmiştir.

Yazında iş ve meslek danışmanlarının işsizliğe yönelik düşünceleri ile ilgili çalışmalara fazla rastlanmamaktadır. İşsizliğe yönelik algıların danışanlarla olan etkileşimi etkileyebileceği ve işsizliğe yönelik değerlendirmelerin danışmanlık süreci açısından sonuçları olabileceği düşünülmektedir. Örneğin Furnham'a göre (1982) işsiz bireylere yardım etme biçimleri, bireylerin kendi işsizlikleri ve genel işsizlik hakkındaki algıları ve bu algının ne ölçüde kontrol edilebilir faktörlerle ilişkilendirildiği ile bağlantılıdır. Danışmanların işsizliğe neden olan faktörlerin kontrol edilebilir ve değiştirilebilir olduğuna inanması danışanları da bu şekilde inanmaya teşvik etmesi süreç için faydalı olacaktır.

Yukarıda belirtildiği gibi işsizlik ile ilgili araştırmalarda çoğu zaman ihmal edilen bir konu, insanların işsizliğin nedenlerini hangi faktörler ile ilişkilendirdiğidir. Furnham (1984), istihdam edilenlerin işsizliğin nedenlerini bireyin tembelliği, seyahat etme ve eğitim alma konusundaki isteksizliği ya da sosyal güvenlik sistemini sömürmesi ile ilişkilendirdiklerinde, işsiz bireye karşı daha az anlayış gösterdiklerini tespit etmiştir. Tam aksine, işsizliği işsizlerin kontrolleri dışında gerçekleşen makroekonomik ve sosyo-politik nedenlerle ilişkilendirdiklerinde ise, daha yardımsever ve anlayışlı olduklarını belirtmektedir. Benzer bir çalışan grubu olan sosyal hizmet uzmanlarının görevlerini yaparken belli ölçüde takdir yetkisine sahip olmaları nedeniyle, işsizliğe yönelik tutumlarının hizmet sürecini etkileyebileceği ileri sürülmüş ve araştırılmıştır.

Kallio vd. (2013), 4 İskandinav ülkesinde sosyal hizmet görevlilerinin işsizlere yönelik tutumlarını araştırmış ve ülkeler arasında farklılıklar olup olmadığı ile bireysel düzeyde bu tutumları etkileyen faktörleri incelemiştir. İskandinav ülkelerinde sosyal hizmet görevlileri uzun dönemli işsizler ve gençler gibi bazı gruplara yönelik aktif istihdam politikalarının önemli bir aktörü olarak, ülkemizdeki iş ve meslek danışmanlarına benzer bir görev üstlenmişlerdir. Araştırma bulgularına göre İskandinav sosyal hizmet görevlileri işsizliği nadiren bireysel nedenlerle ilişkilendirmektedir. Bu durum İskandinav ülkelerinin refah sistemlerinin özellikleri ile uyumlu bulunmaktadır. Bu durumda ülkemizde iş ve meslek danışmanlarının işsizliği hangi nedenlere bağlı olarak açıkladıklarının belirlenmesi önem taşımaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından Danışmanlık ve Etkinliği

Danışmanlar zamanlarının önemli bir kısmında, çalışma kabiliyetinde olup olmadığı belli olmayan, çok sayıda sorunu bulunabilen, belirsiz durumdaki işsizlere hizmet vermeye çalışmaktadır. Danışmanların işsizlerin durumlarına ilişkin değerlendirmeleri, danışmanlık sürecinin amaçlarının tanımlanmasında ve araçların seçiminde önemlidir. Bununla birlikte, danışmanın yaptığı işi nasıl gördüğü ve değerlendirdiği danışmanlık sürecinin içeriğini ve sonuçlarını da etkileyen önemli bir faktördür.

İş ve meslek danışmanlığı araştırmalarının çoğu sonuçlara odaklanırken, danışma süreci ve stratejileri konusu daha az ele alınmıştır. Ancak Kettunen, Vourinen ve Sampson (2013) bir kişinin belli bir fenomeni anlama ve deneyimlemenin harekete geçme kapasitesi ile iç içe olduğunu yani danışmanların rollerini nasıl anladıkları, deneyimledikleri ile işlerine yükledikleri anlamın rollerini nasıl oynadıkları ve rollerindeki etkinlikleri ile yakın bir ilişki içinde olduğunu ileri sürmektedirler. Danışmanlık sürecini anlamak, danışmanlığın neden her zaman etkili olmadığını açıklamakta önemlidir.

Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının mesleklerine ilişkin algılarını inceleyen fazla araştırma bulunmamakla birlikte, Emirgil vd.(2014), 113 iş ve meslek danışmanı ile yaptıkları araştırmada bu algıları incelemiştir. İş ve meslek danışmanlarının büyük bir çoğunluğu temel görevlerini “bireylere doğru meslek ve iş seçimine yönlendirmede yardımcı olmak” şeklinde belirtmiştir. Bunu takip eden cevap ise “iş arayanlar ile mevcut işini değiştirmek isteyenleri uygun işe yerleştirmek” şeklindedir. Böylece iş ve meslek danışmanları hem meslek seçimini içeren kariyer danışmanlığı hem de işe yerleştirme faaliyetlerini vurgulamaktadır.

Yaşam boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik gibi uzun vadeli amaçları olan kariyer danışmanlığı ile işsizlerin mümkün olduğu kadar hızlı şekilde istihdam edilme ihtiyacı duyulan işe aracılık hizmetleri arasında bir gerilim olduğu ileri sürülebilir. İş ve meslek danışmanlarından işsizlerin hızlı bir şekilde işe yerleştirmesi beklenmektedir. Ancak bu durumun işsizlik üzerindeki etkisi tartışmaya açıktır.

İş arayanların iş bulmasını etkileyen faktörlerin neler olduğu uzun süreden beri araştırılmaktadır. İşsizlerin istihdam edilmesinde kişisel özellikler, önceki iş deneyimleri, ekonomik durum ve aktif istihdam politikalarının rolü olduğu tespit edilmiştir. İş ve meslek danışmanlarının iş yükü, iş arayan kişilerle benzer özelliklere sahip olması gibi durumlarında etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş ve meslek danışmanları ile olan ilişkinin iş arayanların gelecekteki istihdam, kazanç ve ücret düzeylerini etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Hainmueller vd., 2011, Lagerström, 2011, Berg vd. 2012, Weatherall ve Markwardt 2010).

İş ve meslek danışmanlarının iş yükünün istihdam üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar dikkat çekmektedir. Örneğin Hainmueller vd. (2011), sosyal hizmet uzmanı ile danışan oranının iş arayanları istihdam etmeyi amaçlayan aktif

istihdam politikalarının başarısını ne yönde etkilediğini incelemişlerdir. İş yükü istihdam hizmetlerinin maliyetleri ile kalitesini etkileyen önemli bir faktördür. 14 yerel Alman Federal istihdam ofisinde ek uzman çalıştırılmasının, yerel işsizlik oranı ile süresini düşürdüğü ve daha yüksek yeniden istihdam oranı sağladığı belirlenmiştir. Daha düşük iş yükü olan ofisler daha proaktif hareket etmekte ve düşük iş arama çabası olan danışanlara yaptırımlar uygulamakta ve daha fazla yeni boş iş kaydetmektedirler. Fayda maliyet hesaplamaları, 10 aylık bir periyottan sonra azalan yardım harcamaları ile ek uzman istihdam etmenin maliyetinin dengelendiğini göstermektedir.

Lagerström (2011), İsveç kamu istihdam kurumu çalışanlarının iş arayanların iş bulmaları konusunda önemli rollerinin olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kamu istihdam kurumuna kayıt olduktan bir yıl sonra iş arayanların istihdam ve kazançlarındaki %2-5 oranındaki farklılık görevlendirilen danışmanlar tarafından belirlenmektedir. İsveç'te daha iyi bir danışmana sahip işsiz yaklaşık bir yıl içinde %13 oranında daha fazla istihdam edilme ve %20 oranında daha yüksek kazanç elde etme ihtimali bulunmaktadır. Bunun yanında danışmanların ücret üzerinde veya verimlilik üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada bazı danışmanların neden daha başarılı olduğu da araştırılmıştır. Buna göre İsveç'te iş arayanları çeşitli eğitim programlarına yönlendiren danışmanlara göre iş arama konusunda yardımcı olanların daha başarılı olduğu anlaşılmaktadır.

Berg vd. (2012), Danimarka'da işsizlerin istihdam sürecinde iş ve meslek danışmanları ile görüşmelerinin etkilerini araştırmıştır. Buna göre görüşmelerin olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. İstihdama geçiş oranı görüşmenin yapıldığı hafta güçlü şekilde yükselmekte ve bu etki görüşmeden haftalar sonra bile devam etmektedir. Olumlu etki görüşme sayısı arttıkça yükselme eğilimindedir. Bunun yanında ilk görüşmenin istihdama geçiş oranına etkisinin zamanlamaya bağlı olmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca iş ve meslek danışmanlarının danışanlara yönelik davranışlarının incelenmesi de gündeme gelmektedir. Weatherall ve Markwardt (2010), iş olanakları ile iş ve meslek danışmanlarının davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar iş ve meslek danışmanının davranışları ile işsiz istihdamı arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle işsizlerin istihdam edilebilirliği, başa çıkma ve profesyonel mesafe değişkenleri ile ilgilidir. İş ve meslek danışmanları yasa koyucular, yöneticiler ve danışanların taleplerini karşılamakta çeşitli başa çıkma stratejileri izleyebilmektedir. Stratejilerden biri başarılı olma şansı yüksek olan danışana daha fazla zaman harcanmasıdır. Böyle yaparak işe yerleştirme performansını yükseltmekte ve işinde başarılı olmaktadır. Bu durum kendilerini yönetmekte zorluklar yaşayan daha karmaşık danışanlara daha az zaman ayırma pahasına gerçekleşmektedir. Yazında iş ve meslek danışmanlığı konusunda vurgulanan bu boyutlar nitel bir araştırma ile ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

Yöntem

İş ve meslek danışmanlarının bakış açısından işsizlik, kendi meslekleri ve verdiklerin hizmetin etkinliği konusunda bir araştırma gerçekleştirmek üzere, Nisan 2018 ve Haziran 2018 aylarında Manisa, Bursa ve Antalya'da görevli iş ve meslek danışmanlarından elektronik posta aracılığıyla veri toplanmıştır. Bu çerçevede iş ve meslek danışmanlarından e-posta ile gönderilen formlardaki açık uçlu soruları cevaplamaları istenmiştir. İnternetin gelişmesi, ucuzlaması ve kullanım kolaylığı sağlaması nedeniyle nicel ve nitel araştırmalarda veri toplamakta kullanılan önemli bir yol haline geldiği görülmektedir. Eşzamanlı iletişim (Skype vb.) dışında eşzamanlı olmayan iletişim (e-posta gibi) sağlayan araçlardan da veri toplama sürecinde faydalanılmaktadır. Eşzamanlı olmayan bir görüşme yöntemi olarak e-posta kullanımının daha ayrıntılı nitel veri sağlayabileceği veya bireylerin deneyimlerinin ve yaşam hikâyelerinin daha düşününsel olabileceği yazında belirtilmektedir (James, 2016: 281). Görüşme yapılacak danışmanların düşünerek ve daha sağlıklı yanıtlar verebilmesi amacıyla, bu çalışma kapsamında e-posta yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örneklemin araştırmacının inisiyatifi ile belirlendiği ve ulaşabildiği tüm verileri örneklem içerisinde değerlendirdiği, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Bu yöntemin kullanıldığı çalışmalarda genelleme yapılması neredeyse imkânsızdır. Çünkü kolayda örnekleme yönteminde görüşme yapılan grubun ana kütle temsil etme gücü çok zayıftır. Bu nedenle bu tür çalışmalarda elde edilen bulgular, görüşme yapılan gruba yönelik olmaktan çok öteye gidemez (Haşiloğlu, S. B., Baran, T., ve Aydın, O., 2015). Araştırma evreni Manisa, Bursa ve Antalya'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarıdır. Bölgede ulaşılabilen ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm iş ve meslek danışmanlarına soru formu ulaştırılmıştır. Kamu personeli olmaları nedeniyle katılımcıların detaylı bilgilerine yer verilmemektedir. Bazı kamu yetkilileri araştırmaya müsaade etmediğinden, çalışma sadece ulaşılabilen danışmanlar ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırmacının tüm evreni temsil etme iddiası bulunmamaktadır. Bundan ziyade, mesleğe benzer zamanlarda atılmış ve benzer süreçlerden geçmiş iş ve meslek danışmanlarının gözüyle, işsizliğin nedenlerine ve mesleğin etkinliğine bir bakış açısı getirmek amaçlanmaktadır.

Katılımcıların meslekleri gereği araştırma konusuna hâkim olduğu varsayılarak, yapılandırılmış bir soru formu tercih edilmiştir. İlgili yazından yola çıkılarak hazırlanan soru formu; 5 demografik soru ile 3 farklı boyutta değerlendirilen 10 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar 1- İşgücü piyasası hakkında görüşler, 2- İş ve meslek danışmanlığı mesleğinin etkinliği ve 3- İş ve meslek danışmanlığı mesleğine yönelik algı olarak belirlenmiştir. Araştırmada sorulan bazı sorular şunlardır: “*Bir ülkede işsizlik oranının yüksek olmasının nedenleri sizce nelerdir?*”, “*Burada yaptığımız işi kısaca tanımlar mısınız?*”, “*Verdiğiniz hizmetin iş*

bulma ve bulunan işin ücreti üzerindeki etkilerini açıklayabilir misiniz?”, “Bir danışanla ilk görüşmenizde, onun iş bulma ihtimali ile ilgili yargıya varabiliyor musunuz? Bu yargıya dayalı olarak danışanları sınıflandırma ve ilgilenme şeklinizi farklılaştırıyor mu?”.

Toplanan veriler, lisansına ve kullanım tecrübesine sahip olunan bir nitel veri analiz programı olan MAXQDA 12 programına aktarılmış ve analiz edilmiştir. MAXQDA metinlerin, belgelerin ve diğer tüm medya verilerinin sistematik değerlendirilmesi ve etkin yönetilmesi için uygun bir yazılım paketidir.

Bulgular

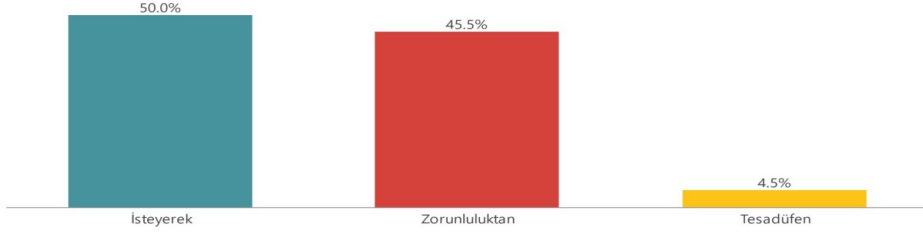
Soru formunun katılımcılara e-posta ile ulaştırılması sonucunda 22 iş ve meslek danışmanından veri elde edilmiştir. Katılımcıların 13’ü kadın, 9’u erkektir. Katılımcıların neredeyse tamamı evlidir (19 evli, 3 bekâr). 15 lisans mezununun yanında, 7 katılımcı yüksek lisans eğitimi ile dikkat çekmektedir. Örneklemin ortalama yaşı 33 iken (en düşük 28, en yüksek 39), kurumda çalışma süresi çoğu katılımcı için 6 yıl olarak belirtilmiştir.

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Kurumda Çalışma Süresi
1	Kadın	39	Evli	Lisans	6 yıl
2	Erkek	31	Evli	Lisans	6 yıl
3	Kadın	31	Bekâr	Lisans	6 yıl
4	Kadın	38	Evli	Y.Lisans	6 yıl
5	Erkek	30	Evli	Lisans	6 yıl
6	Erkek	32	Evli	Lisans	6 yıl
7	Erkek	28	Evli	Lisans	5 yıl 5 ay
8	Kadın	32	Evli	Lisans	6 yıl
9	Kadın	31	Evli	Lisans	6 yıl
10	Kadın	33	Evli	Lisans	5 yıl 6 ay
11	Erkek	36	Evli	Lisans	6 yıl
12	Kadın	33	Evli	Lisans	6 yıl
13	Kadın	39	Evli	Y.Lisans	6 yıl
14	Kadın	33	Evli	Lisans	6 yıl
15	Erkek	30	Evli	Y.Lisans	6 yıl
16	Kadın	30	Bekâr	Y.Lisans	5 yıl
17	Kadın	33	Evli	Y.Lisans	5 yıl
18	Erkek	38	Evli	Y.Lisans	5 yıl
19	Kadın	34	Bekâr	Lisans	6 yıl
20	Kadın	33	Evli	Lisans	6 yıl
21	Erkek	33	Evli	Y.Lisans	6 yıl
22	Erkek	34	Evli	Lisans	6 yıl

İş ve meslek danışmanlarına bu mesleği neden seçtikleri sorulmuştur (Şekil 1). Mesleği isteyerek tercih ettiklerini belirten iş ve meslek danışmanları arasında *insanlarla iletişimi sevdikleri, işlerini sosyal sorumluluk projesi olarak gördükleri ve gençlere meslek seçiminde yardımcı olmaktan mutluluk duydukları* için iş ve meslek danışmanı olduğunu vurgulayanlar bulunmaktadır. Az sayıda katılımcı ise *iş güvenesi* ve *iş rahatlığından* dolayı bu mesleği seçtiklerini ifade etmektedir.

Şekil 1: İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleğinin Seçilme Nedenleri

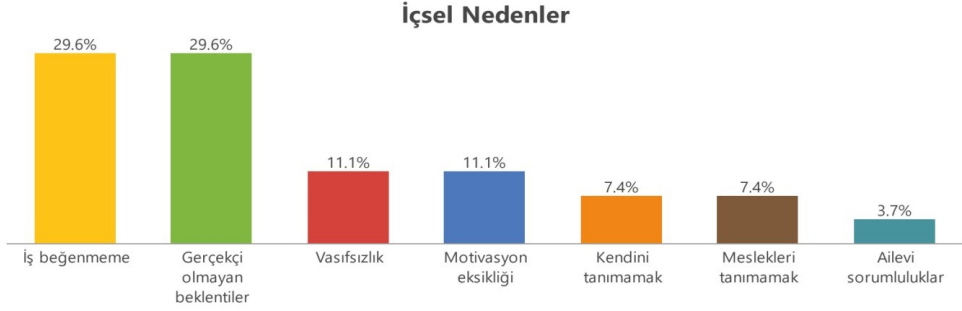


Daha önce belirtildiği gibi soru formlarının değerlendirilmesinde MAXQDA 12 programından yararlanılmıştır. Kodlamalar iki araştırmacı tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar kodlamaları belirlenen genel konu başlıklarına göre alt temalarda sınıflandırmıştır. Genel konu başlıkları iş ve meslek danışmanlarına göre işsizlik, iş ve meslek danışmanlığına bakış ve verilen hizmetin etkinliği şeklinde sınıflandırılmıştır. Veriler belirli özelliklerine göre sınıflandırıldıktan sonra yapılan yorumlar konunun farklı yönleriyle incelenmesine ve farklı boyutların belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlarına Göre İşsizlik

İş ve meslek danışmanlarına, danışanların işsiz olma nedenleri konusunda ne düşündükleri sorulmuştur. İşsizlik nedenleri danışana (bireye) ve danışan dışındaki faktörlere bağlı olarak içsel ve dışsal nedenler şeklinde kodlanmıştır. İş ve meslek danışmanlarının işsizlik nedenleri konusunda “danışanların rahat işlerde çalışmak istemeleri”ni belirtmeleri dikkat çekmektedir. Ayrıca danışanların “işgücü piyasasında gerçekçi olmayan beklentilere sahip olduklarını” da belirtmişlerdir. “Toplum kültürünün çalışma disiplininin uzaklaşmaya neden olması sonucunda danışanların çalışma isteklerinin azalması” da bir danışman tarafından vurgulanmıştır.

Şekil 2: İşsizliğin İçsel Nedenleri Alt Temaları (%)



Tablo 2’de içsel nedenler altında verilen cevaplardan bazı alıntılar görülmektedir.

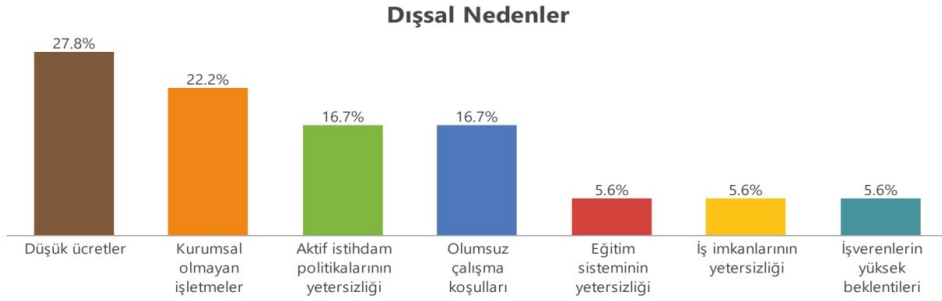
Tablo 2: Danışmanların İçsel İşsizlik Nedenleri

İş beğenmeme	<i>Manisa'da iş bulamama değil iş beğenmeme sorunu daha ağırlıktır.</i> Danışman9: 14 - 14 (0) <i>Üniversite mezunları alt kademelerden işe başlamak istemiyorlar. Direkt üst pozisyonlar istiyorlar. Mimar, Mühendis gibi teknik mesleklerde yeni mezunların hiç pratik bilgisi yok. Genç işsizler sanayide çalışmak istemiyor (maaşları prim usulü, eziliyorlar)</i> Danışman14: 12 - 12 (0) <i>Evet iş imkânı çok fazla ancak asgari ücret ve bedenen çalışılan işlere tamab ettiğiniz sürece. Bu noktada devreye klasik "işsizlik yok, iş beğenmeme var" kavramı giriyor.</i> Danışman15: 10 - 10 (0)
Gerçekçi beklentiler olmayan	<i>Kişilerin daha kurumsal ve sosyal hakları fazla işyerlerinde iş araması</i> Danışman7: 14 - 14 (0) <i>Çoğunlukla rabat iş (masa başı, yakın mesafe, az çalışıp çok kazanma vb.) beklentisi söz konusudur. Ücret beklentisi yüksektir.</i> Danışman9: 12 - 12 (0) <i>Yeni mezun olan gençler ise iş hayatına atıldıklarında emek harcamadan fazla maaş ve iyi pozisyon beklentisi içerisinde iş aramaktadır.</i> Danışman9: 12 - 12 (0) <i>Çok fazla beklenti içinde olma, işle ilgili tatminsizlik</i> Danışman18: 10 - 10 (0)
Vasıfsızlık	<i>Başlıca etkenlerden biri de mesleksizlik. Herhangi bir mesleği olmayan biri vasfı olmadığı için iş bulamamaktadır.</i> Danışman11: 13 - 13 (0) <i>İş arayanların eğitim seviyeleri düşük, vasıfsız, tecrübesiz.</i> Danışman14: 11 - 11 (0)
Motivasyon eksikliği	<i>Danışmanların çalışma isteklerinin her geçen gün azalması, toplum kültürünün çalışma disiplininin uzaklaşma şeklinde gelişmesi</i> Danışman7: 14 - 14 (0) <i>İş arama ve başvuru kanallarını etkin kullanmama (kullanamama değil !!!)</i> Danışman21: 18 - 18 (0)
Kendini tanımamak	<i>İnsanların kendilerini tanımaması.</i> Danışman6: 13 - 13 (0) <i>Kendileri ve işgücü piyasası ile ilgili farkındalıklarının düşük olması.</i> Danışman16: 9 - 9 (0)
Meslekleri tanımamak	<i>Meslekleri tanımamak. O işi yapacak kişilerde olması gereken vasıfları ile o işe girdiğinde yapacağı işleri ve sorumlulukları hakkında bilinçsiz olunması</i> Danışman6: 12 - 12 (0)

Danışanlara bağlı olmayan işsizlik nedenlerinde (dışsal nedenler) ise işverenlerin ve işletmelerin ön plana çıktığı görülmektedir (bkz. Şekil 3). Düşük ücretler ve kurumsal olmayan işletmeler işsizlik nedeni olarak vurgulanmaktadır. İşverenlerin çalışanların iş yükünü arttırması, uzun mesailer yaptırması gibi işgücü talebini azaltan uygulamalar vurgulanmaktadır. Ayrıca işverenlerin yüksek beklentileri esneklik bağlamında da açıklanmıştır. Örneğin bir danışman “işveren tarafında ise; birden fazla mesleki bilgisi olan ve yeni oluşabilecek ihtiyaçlarda da (dinamik) kullanabileceği donanımları olan çalışan talep etmektedir. Mizahi tabir ile işveren, İsviçre çakısı gibi çalışan istemektedir” şeklinde işlevsel esnekliğe vurgu yaparak durumu açıklamaktadır.

Bunların dışında iş ve meslek danışmanları, istihdam politikaları ile ilgili toplum yararına çalışma programlarından çok işgücü piyasasının aradığı mesleklerle ilgili kurslar açılmasını önermektedir. Toplum yararına programların işsizliği düşük gösterdiği düşüncesi ileri sürülmekte ve bu programlarda siyasi etkiler de olabildiği dile getirilmektedir.

Şekil 3: İşsizliğin Dışsal Nedenleri Alt Temaları (%)



Tablo 3’de dışsal nedenler altında verilen cevaplardan alıntılar görülmektedir.

Tablo 3: Danışmanların Dışsal İşsizlik Nedenleri

Düşük ücretler	<p><i>İşverenlerin eski dönemlerdeki gibi minimum ücretler ile işçi istihdam etmek istemesi. Kar artışının tamamının işverene kalması bunun çalışanlara yansıtılmaması. (İşveren 10bin kar elde ettiğinde de 1600 TL alıyor 20 bin kar ettiğinde de 1600 TL alıyor)</i></p> <p>Danışman7: 15 - 15 (0)</p> <p><i>İşgücü piyasasının danışan açısından tek dezavantajlı tarafı Manisa ilindeki işverenlerin çalışanlara emek karşılıklarını vermemesidir. İşçilerin aldıkları net maaş düşüktür (çoğunlukla asgari ücret).</i></p> <p>Danışman9: 13 - 13 (0)</p>
Kurumsal olmayan işletmeler	<p><i>Yeterince sosyal haklarının tanınmaması. İşverenlerin kurumsallıktan uzak olması.</i></p> <p>Danışman7: 15 - 15 (0)</p> <p><i>İşverenler iş arayanın max düzeyde kullanmak istiyor. Sekreter hem temizlik yapsın, hem misafir karşılasın, hem yemek yapsın, hem telefonlara baksın. Şoför hem yük indir-bindir yapsın, hem irsaliye düzenlensin... Çalışma saatleri çok uzun, yasal süreler uygulanmıyor.</i></p> <p>Danışman14: 14 - 14 (0)</p> <p><i>- İşverenlerin çok çok zayıf insan kaynakları yönetimi. Bazı işverenler İ.K. nedir bilmiyor!</i></p> <p><i>- İş akadi fesiblerinin profesyonellikten uzak olması ve şahsi nedenlerle yapılması</i></p> <p>Danışman21: 19 - 20 (0)</p>
Aktif istihdam politikalarının yetersizliği	<p><i>İstihdamın siyasi ayağı olarak kullanılan bu kurumda gerçekten gerekli meslek edindirme kursları açılmamaktadır. Kamu kurumları ile kısa süreli 6 ay- 9 ay gibi sürelerle geçici işçi alımı yapılıyor. Adına TYP (toplum yararına programlar) deniliyor. Bu kurumlar genelde belediyeler, milli eğitim okulları, orman işletme müdürlükleri, müftülükler, gençlik spor il müdürlükleri, kültür turizm il müdürlükleri gibi kurumlar oluyor. Burada kişiler çevre temizlik görevlisi olarak alınıyor işe. Parasını İŞKUR ödiyor, Asgari ücret + sigorta. Süre dolduğu zaman işten çıkarılıyor. İşsizlik ödeneği fonundan karşılanıyor bu ücretler. Bu kurumlarda temizlikçi olmak için bile siyasiler devreye girebiliyor. Bu kişilerin sigortası yatırıldığı için işsizlik rakamları düşük sayılıyor.</i></p> <p>Danışman11: 13 - 13 (0)</p> <p><i>İşbaşı eğitim programı dediğimiz programlar da o şekilde. O kapsamda çalışanlar işsiz sayılmadığı için işsizlik rakamları düşük oluyor. Kurum olarak meslek edindirme kurslarına yönelmeliyiz ve gerçekten işgücü piyasasının aradığı meslekler üzerine kurslar açılmalı. Sabun Üreticiliği – Süs Oyuncak yapımı gibi gereksiz kurslar değil.</i></p> <p>Danışman12: 14 - 14 (0)</p>
Olumsuz çalışma koşulları	<p><i>Çalışma süreleri de çoğu firmada günlük 12 saat gibi insani olmayan sürelerdedir. Bu durum da iş gücü piyasasında yer alan işgücünü her seferinde piyasada daba iyi şartlarda iş arama eğilimine itmiş ve sirkülasyonu artırmıştır.</i></p> <p>Danışman9: 13 - 13 (0)</p>
Eğitim sisteminin yetersizliği	<p><i>Okul temelli eğitimlerin işgücü piyasasına yeterli gelmemesi (müfredat çok geride)</i></p> <p>Danışman21: 16 - 16 (0)</p>

Genel olarak bir ülkede işsizliğin neden yüksek olduğu sorulduğunda daha farklı alt temalarda toplanabilecek cevaplar alınmıştır (bkz. Şekil 4). En fazla vurgulanan konular insan kaynakları planlaması teması altında incelenebilir (Mezun sayısının fazlalığı, mesleki eğitim yetersizliği ve eğitim). İnsan kaynakları planlaması içinde üniversite eğitimi ile ilgili yetersizliklere değinilmektedir. Örneğin bir danışman “Üniversitelerde gereksiz öğrenci kontenjanları açılıyor. 5 tane sınıf öğretmenliği bölümü açılacağına 1 tane açılın ya da hiç açılmasın. İstihdam edilemeyecek kadar öğrencinin olması akla ve mantığa ters. İşsizler ordusu giderek artıyor” şeklinde düşüncelerini ifade etmekte iken, başka bir danışman “Başta üniversite mezunlarının çokluğu gelir. Eskiden ilkokuldan sonra yetiştirilmek üzere bir usta yanına çırak olarak verilen kişiler hem işi öğrenir, hem de işi yapmaya istekli hale gelirdi. Şimdi üniversite mezunu kişi hem bir işten anlamıyor, hem de üniversite mezunuyum diyerek hiçbir işi beğenmiyor. Yapabileceği işi dahi yapmak istemiyor” açıklamasını yapmaktadır.

Danışmanların bunlardan sonra üzerinde en çok durdukları işsizlik nedeni ise danışmanların iş bulamamaları ile ilgili içsel nedenler temasında da geçen rahat iş beklentisidir. Bu beklentiye bir danışman “rahat iş isteği, kolay iş az çalışma çok para kafası” şeklinde açıklarken, başka bir danışman “Bursa’da işsizliğin en büyük sebebi insanların işlerin gerektirdiği vasıflara sahip olmaksızın ve bu açıklarını kapatmaya yönelik bir çaba harcamaksızın illa belli meslek sınıflarında çalışmak istemesi” olarak açıklamaktadır.

Şekil 4: İşsizliğin Nedenleri Alt Temaları (%)



İş ve meslek danışmanları ülkedeki işsizliğin diğer nedenlerini yatırım eksikliği, işverenler, işsizlik maaşı ve TV dizileri gibi konularla da açıklamaktadır. Tablo 4’de ilgili ifadeler görülmektedir.

Tablo 4: Genel İşsizlik Nedenleri

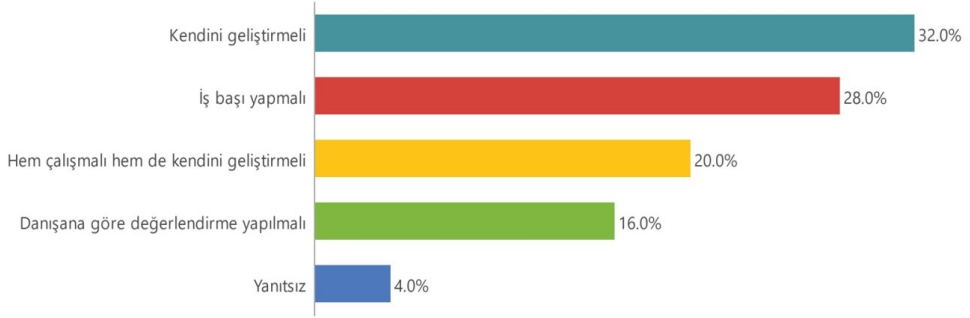
İnsan kaynakları planlaması	Üniversitede mezun sayılarının ya da bölümlerin çoğunun yatırımlarla aynı oranda olmaması, personel atamalarının eksikliği, kadrolaşmanın yanlış planlanması,	Danışman3:	12	-	12	(0)
	Üniversitelerin plansızca kontenjanlarını arttırmaları yani çokluğu. Bazı bölümlerin hatta kapatılması gerektiği.	Danışman8:	11	-	11	(0)
	Yine nitelikli/ Üniversite mezununun işsiz sayısı çok yüksek. Burada da ciddi bir arz talep dengesizliği mevcut. Aslında neresinden bakarsanız bakan sonuç aynı kabıya çıkıyor. Arz-Talep dengesizliği. Eğitimde, yatırımda, niijusta.	Danışman15:	12	-	12	(0)
	İnsan kaynağı planlaması olmadığından herkes ne iş bulsa onu yapıyor. Kişilerin seçiminde dediğim gibi tek etken ücretin yüksek mesai saatinin düşük olması. Mesleksizlik ve uzmanlaşma olmaması, ayrıca işe göre adam değil, adama göre iş mantığının ülkemizde yaygın olması.	Danışman19:	12	-	12	(0)
Mezun sayısının fazlalığı	Üniversiteden mezun olmanın bakkaldan ekmek almak kadar kolay olması	Danışman2:	13	-	13	(0)
	Üniversitede mezun sayılarının ya da bölümlerin çoğunun yatırımlarla aynı oranda olmaması,	Danışman3:	12	-	12	(0)
	Çünkü aslında bu pozisyonları verimli bir şekilde doldurabilecek olan gençler sınıfı üniversite okumuş olabilmek için belli bölümlerde yığılmalara sebep olmuş sonra da ne okudukları mesleklerde kendilerini geliştirememiş ve iş bulamamış ne de başka mesleklerde tercih edilmemişlerdir.	Danışman9:	16	-	16	(0)
Mesleki eğitim yetersizliği	Meslek liselerinin okuyamayan çocuklarla doldurulması, başarılı çocukların meslek liselerinde okuması gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca meslek liselerinin kesinlikle yaygınlaştırılması gerekir acilen.	Danışman1:	9	-	9	(0)
	Ara eleman eksikliği(Meslek liseleri Mezunu).Bizde üniversite mezunundan çok üretimde çalışacak ara eleman gerekmektedir.	Danışman7:	17	-	17	(0)
	Meslek liselerine gereken önemin verilmediği. Ülkemizde ara eleman dediğimiz teknisyen gibi mesleklerde gerekli tecrübeye ve yeterliliğe sahip kişilerin olmadığı. Mevcutta meslek liselerinde okuyan öğrencilerinde mezun olduktan sonra maalesef kendi bölümlerini seçmeyip farklı alanlarda iş bulmaları.	Danışman8:	11	-	11	(0)
	Meslek liselerinin itibarsızlaştırılması ile işgücü piyasasında yer alan kalifiye elemanların azalması ve ara eleman tabir edilen pozisyonların boş kalması işsizlik oranını her daim artırmaktadır.	Danışman9:	16	-	16	(0)

Eğitim	<i>Eğitim ve işgücü arasındaki uyumsuzluk</i> Danışman5: 12 - 12 (0) <i>Bu ülkede işsizlik oranlarının yüksek olmasındaki en temel ve birincil sebep eğitim sistemindeki çöküntüdür.</i> Danışman9: 16 - 16 (0) <i>Eğitim seviyesi düşük, insanlar bilinçsiz.</i> <i>Meslek liseleri işlevsiz.</i> <i>Eğitim sistemi kişileri iş hayatına hazırlamıyor.</i> Danışman14: 16 - 18 (0) <i>İnsanların hayatı boyunca aldığı eğitimin (özellikle lise ve lisans dönemi) iş hayatında pek uygulanabilirliğinin olmaması teorik olarak yeterli donanımına sahip olunmasına rağmen iş hayatında bunun pratiğe dökülmemesi</i> Danışman17: 13 - 13 (0)
Rahat iş beklentisi	<i>Gençlerin rahat iş ve çok para beklentisi</i> Danışman4: 14 - 14 (0) <i>Örneğin Bursa'da işsizliğin en büyük sebebi insanların işlerin gerektirdiği vasıflara sahip olmasızın ve bu açıklarını kapatmaya yönelik bir çaba harcamasızın illa belli meslek sınıflarında çalışmak istemesi iken,....</i> Danışman6: 17 - 17 (0) <i>Rahat iş isteği, kolay iş az çalışma çok para kafası.</i> Danışman10: 9 - 9 (0)
Yatırım eksikliği	<i>En büyük sorunlardan bir tanesi de ülkemizde fabrikaya yani üretime gerekli yatırım yapılmadı. Büyük işletmelerin azlığından dolayı aynı zamanda kurumsal şirket dediğimiz yapının da çok az olması. Aynı zamanda Orta ve küçük ölçekli işletmelerin azlığı işsizlik oranlarını arttıran diğer sebepler.</i> Danışman8: 11 - 11 (0) <i>Endüstri, teknoloji, bilim, sanayi vs alanlarında yeterli yatırımlar yapılmaması, ar-ge çalışmalarına yeterli bütçe ayrılmaması ve önem verilmemesi</i> Danışman17: 13 - 13 (0)
Meslek seçimi	<i>Mesleğini doğru seçememiş, kendisini tanımamasına imkan verilmemiş, ezbere sistemin dayatması ve toplumda kabul görmüş meslekler ağırlıklı yönlendirmelerle okutulan çocukların, kendilerine uygun olmayan meslekler seçmesine sebep olunması, bu gençlerin iş hayatında var olmasına imkân vermez.</i> Danışman9: 16 - 16 (0)
İşverenler	<i>İşverenlerin çok çalıştırıp az para verme politikaları</i> Danışman4: 15 - 15 (0)
Yasal düzenlemeler	<i>Yasal düzenlemeler yetersiz.</i> <i>İşten çıkartmak işveren için çok kolay.</i> Danışman14: 19 - 20 (0)

İş ve meslek danışmanlarına, “danışanın bir an önce bir iş bulup işbaşı yapması mı, yoksa kendini geliştirmesi mi öncelikli hedef olmalıdır” sorusu ile danışmanların işsizlik sorunu karşısında işe aracılık hizmetlerine mi, yoksa beşeri

sermayenin geliştirilmesine mi önem verdiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu soruya verilen cevaplar 4 alt temada kodlanmıştır (Kendini geliştirmeli, iş başı yapmalı, hem çalışmalı hem de kendini geliştirmeli, danışana göre değerlendirme yapılmalı, bkz. Şekil 5).

Şekil 5: İşbaşı Yapma ve Kendini Geliştirme Alt Temaları (%)



Kendini geliştirmeli teması çerçevesinde, bir iş ve meslek danışmanı, “Öncelikle bireyin kendini geliştirmesi gerekli tabii. Ama geliştirmekten kastımız birçok sertifika alması değil. Bizim ülkemizde sertifikalar veya belgeler sadece isim olarak kalıyor içleri boş maalesef. Onun için kişinin kendini gerçekten geliştirecek, tek işle alakalı değil diğer sosyal bireysel konularda da geliştirecek içi dolu kurslara gitmesi gerekli. Daha sonrasında iş araştırmaya gidilebilir”, ifadelerini kullanmıştır.

Uzun vadeli plan yapmanın önemini vurgulayan bir başka danışmanın düşünceleri ise şöyledir: “Kişinin bir an önce iş bulup iş başı yapması kısa vadeli bir çözümdür. Kişinin o işte var olma ve kendini geliştirme şansı yanlış iş seçimini de gözde alırsak çok düşüktür. Kişinin kendini geliştirmesi, ne istediğine emin olması öncelikli hedef olmalıdır. Çünkü kendini geliştiren birey tek bir işe veya alana muhtaç olmak zorunda kalmaz alternatiflerini artırıp topluma ve işgücü piyasasına daha faydalı olabilir”.

Şüphesiz uzun vadeli plan yapabilmek, kişinin gelir getirici bir işte çalışmaya ne ölçüde muhtaç olduğu ile de ilişkilidir. Bu konuda bir danışan şöyle bir yaklaşımda bulunmuştur: “Normalde olması gereken kendini geliştirerek işsiz kalma riskini azaltmasıdır. Ancak ülkemizde bu pek mümkün görünmemektedir. Hayat pahalılığı, bakmakla yükümlü olduklarının sorumluluğu, faiz yüksekliği, enflasyon, kredi kartları, borçlar vb sebeplerden dolayı kişi kendini geliştirebilmek için yapması gereken maddi harcamayı çoluğunun çocuğunun rızıkı için kullanmaktadır. Bu yüzden çoğu vatandaş bir an önce işe girip hayatını idame ettirme kaygısı ile hareket etmektedirler. Ancak maddi durumu iyi olanlar için zaten bu söz konusu değildir.”

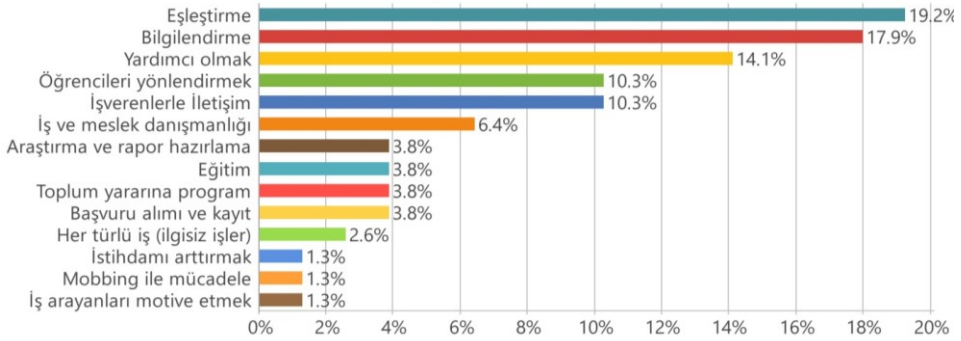
“İşbaşı yapmalı” alt teması da kendini geliştirmeli alt temasına yakın ölçüde vurgulanmıştır. İşe başlamaya vurgu yapan iş ve meslek danışmanlarının kendini geliştirme faaliyetlerini yararlı bulmadıkları ve kendini geliştirmenin çalışma aracılığıyla olacağını düşündükleri anlaşılmaktadır. Bununla ilgili bazı ifadeler

şöyledir: “İş işte öğrenilir. Beklentileri düşük tutup işe başlar. Kendini zamanla geliştirir”, “İş bulup kendini geliştirmesi hiç bir kurs ve eğitim kişinin gelişimine çalışması kadar katkıda bulunamaz”, “Fakir ülkelerde insanın kendini geliştirebilmesi için de para gerekir. Çalışmayan kişinin zamanı olur parası olmaz, çalışan kişinin kısmen parası olur ama zamanı olmaz. Hal böyleyken bence kişinin biran önce iş hayatına atılması özgüvenini de artıracığından önemlidir. Kişi en azından iş hayatında kendini geliştirir. Zaten alınan diplomalar ve sertifikaların gerçek iş hayatıyla pek de bağlantılı olmuyor”.

İş ve Meslek Danışmanlığına Bakış

İş ve meslek danışmanlarının yaptıkları işi nasıl algıladıkları ve tanımladıkları analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, meslekleri konusunda en çok şu temaları vurguladıkları görülmektedir: *Eşleştirme*: İş arayan ve işveren arasında köprü oluşturarak işgücü piyasasında arz talep dengesine katkıda bulunmak; *Bilgilendirme*: Danışanları, işverenleri ve toplumu işgücü piyasası ve meslekler hakkında bilgilendirmek; *Yardımcı olma*: İş arama sürecindeki kişilere yardımcı olmak; *İşverenlerle iletişim*: İşverenlere teşviklerle ilgili bilgi vermek iş gücü ihtiyaçlarını karşılamada kurum hizmetlerini tanıtıp faydalandırmak; *Öğrencileri yönlendirme*: Öğrencilerle iş arama becerileri özgeçmiş hazırlama meslek seçiminin önemi gibi etkinlikler yapmak; *İşverenlerle iletişim*: İşveren ziyaretleri konularını vurgulamışlardır.

Şekil 5: İş ve Meslek Danışmanlığına Bakış Alt Temaları (%)



Tablo 5’de iş ve meslek danışmanlığına bakış konusunda verilen bazı cevaplar gösterilmektedir.

Tablo 5: İş ve Meslek Danışmanlığına Bakış

Eşleştirme	<i>İşsizler ile işverenleri eşleştirmek</i> Danışman1: 7 - 7 (0) <i>İş arayan ve işveren arasında köprü oluşturarak işgücü piyasasında arz talep dengesine katkıda bulunmak</i> Danışman4: 8 - 8 (0) <i>İş ve meslek danışmanlığı, iş arayan ve işverenler arasındaki aracı modeli üstleniyoruz. İŞKUR'un reklam yüzüüzü açtıkçası</i> Danışman10: 7 - 7 (0)
Bilgilendirme	<i>İşverenlere teşviklerle ilgili bilgi vermek iş gücü ihtiyaçlarını karşılamada kurum hizmetlerini tanıtır faydalandırmak.</i> Danışman5: 9 - 9 (0) <i>İşverenleri ziyaret ve bilgilendirme yapmak</i> Danışman7: 10 - 10 (0) <i>Okulları ziyaret ederek sunum yapmak. Okullara derj dağıtmak</i> Danışman7: 11 - 11 (0) <i>Toplumda var olan iş gücünü iş arama becerileri ve iş arama kanalları konusunda bilgilendirmek</i> Danışman9: 10 - 10 (0) <i>Okul –üniversitesi – cezaevi- sivil toplum örgütlerinde sunumlar ve bilgilendirme toplantılarına katılıyoruz ya da sunumu biz yapıyoruz. Genellikle meslek edindirme üzerine ve meslek seçimi – CV hazırlama gibi eğitimler.</i> Danışman11: 9 - 9 (0) <i>Kariyer günleri, istihdam fuarları, vb. görevler.</i> Danışman11: 9 - 9 (0) <i>Vatandaş iş kanunu hakkında bilgilendirmek</i> Danışman12: 7 - 7 (0) <i>İş arayanları sektörler ve mesleklerle ilgili bilgilendirmek</i> Danışman19: 8 - 8 (0)
Yardımcı olmak	<i>İş arama sürecindeki kişilere yardımcı olmak</i> Danışman3: 8 - 8 (0) <i>İnsanlara iş konusunda yardımcı olma,</i> Danışman18: 8 - 8 (0) <i>Meslek seçimine yardımcı olmak</i> Danışman19: 8 - 8 (0)
Öğrencileri yönlendirmek	<i>Öğrencilerle iş arama becerileri özgeçmiş hazırlama meslek seçiminin önemi gibi etkinlikler yapmak</i> Danışman5: 10 - 10 (0) <i>Okul ziyaretleri yapıp öğrencilere sunum, ve batarya gibi meslek danışmanlığı yapmak. Üniversite, kadın sığınma evleri gibi kurumlarda da görev almak.</i> Danışman8: 7 - 7 (0)

İşverenlerle İletişim	<i>İşverenlere teşviklerle ilgili bilgi vermek iş gücü ihtiyaçlarını karşılamada kurum hizmetlerini tanıtmayı kolaylaştırmak.</i>			
	Danışman5:	9	-	9 (0)
	<i>Aynı şekilde işveren kayıtlarını almak, sistemden talep açmak ve işyeri ziyareti yapmak. Dönem dönem işveren anketi yapmak.</i>			
	Danışman8:	7	-	7 (0)
Eğitim	<i>İş başı eğitim programları düzenliyorum</i>			
	Danışman14:	9	-	9 (0)
	<i>İş arama becerileri eğitimi vermek</i>			
	Danışman20:	11	-	11 (0)
	<i>İşyeri açmayı düşünen vatandaşlara girişimcilik eğitimi vermek.</i>			
	Danışman20:	16	-	16 (0)

İş ve meslek danışmanlığına bakış teması altında danışmanların işleri ilgili izledikleri çeşitli stratejiler olup olmadığı konusu değerlendirilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak iş ve meslek danışmanlarına iş bulma ihtimali yüksek olan danışmanlara mı yoksa düşük olanlara mı daha fazla danışmanlık süresi ayırmak gerektiği sorulduğunda, iş ve meslek danışmanlarının çoğunluğu iş bulma ihtimali düşük olanlara daha fazla süre ayrılması gerektiğini belirtmiştir. Örneğin bu durum bir iş ve meslek danışmanı tarafından, "İş bulma ihtimali yüksek olanlar zaten İŞKUR'a gerek kalmadan bile online istihdam siteleri, istihdam büroları eş dost akraba aracılığıyla da yerleşebilirler. Ancak düşük olan bireylere daha fazla zaman ayırdığımızda en azından bir iş görüşmesinde nelere dikkat edilir, cv nasıl hazırlanır gibi ufak tüyolarla işe girmeleri daha kolaylaşabiliyor. İş bulma olasılığı düşük bireyleri kazanmamız gerekiyor. Bu kişiler zaten zor iş bulduğu için bir an önce işgücü piyasasına katılmaları onlar için iyidir" şeklinde vurgulanmıştır.

Şekil 6: Danışana Süre Ayırma Alt Temaları (%)



Danışmanların ortalama kıdemi 6 yıl olduğundan, karşılaştıkları danışmanları analiz etme konusunda belli bir tecrübe edinmiş olmaları beklenebilir. Bu durumu

saptamak amacı ile sorulan: “Bir danışanla ilk görüşmenizde, onun iş bulma ihtimali ile ilgili yargıya varabiliyor musunuz? Bu yargıya dayalı olarak danışanları sınıflandırma ve ilgilenme şekliniz farklılaşıyor mu?” sorusuna danışmanlardan bazıları, beklentileri karşılar nitelikte olan şu cevapları vermişlerdir: “Karşımıza eski hükümlüsünden engellisine her türlü vatandaş geldiği için çalışacak - çalışmayacak olanları artık içeri giriş tavrılarından, yürüyüşünden, konuşmasından anlayabiliyoruz. Gelen kişilerin samimiyetine göre (samimiyetten kasıt gerçekten iş aramak için gelmişse, samimiyse, dürüst cevaplar veriyorsa, kendini tanıyorsa) ilgilenme şeklimiz değişiyor elbet. Ne kadar kişilere eşit yaklaşmak zorunda olsak da bizim yaklaşım tarzımızı kişilerin bizle olan konuşmaları, bize karşı davranışları etkiliyor”.

“Kişi odaya girip, sandalyeye oturana kadar kendini belli ediyor. İşveren olsam bu kişi ile görüşmem diye düşündüklerim var. Kişi telefonda oyun oynuyor, telefonla görüşme yapıyor, yan masaları dinliyor,... en sağlıklı görüşme kişi tek başına geldiğinde gerçekleşiyor. İş arayan yanında gelenler görüşmeye katılıp görüşmeyi bölüyor, dikkat dağınıkliğına sebep oluyor. Kişinin kararlarını etkiliyor. İş arayan SGK ekranı, işe giriş çıkış hareketleri kişi ile ilgili çok iyi ipucu veriyor”.

“Çoğunlukla anlayabiliyorum. Bunun sonucunda ilgilenme şeklimde bir değişiklik olmuyor. Genellikle kendisine uygun olan tüm ilanlar ile ilgili bilgi sahibi olmasını sağlamaya çalışıyorum”.buraya genel bir değerlendirme yapmak gerekir mi?

Şekil 7: Görüşmede Yargıya Varma Alt Teması (%)



İş ve Meslek Danışmanlarına Göre Verilen Hizmetin Etkinliği

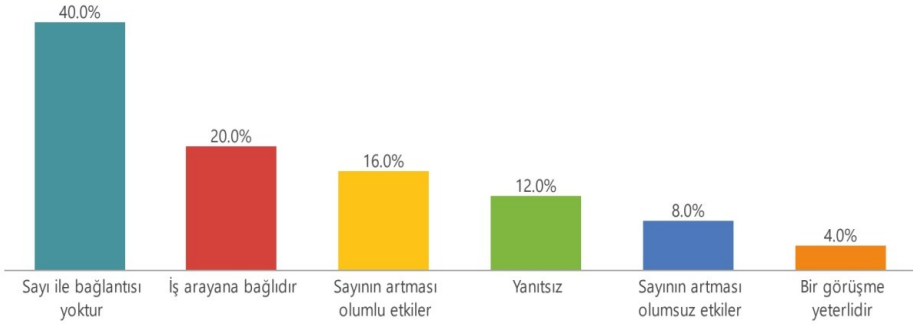
Yazında, iş ve meslek danışmanlarının iş bulma ve ücret üzerinde önemli etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Bu durumu örneklem açısından incelemek amacıyla sorulan “Verdiğiniz hizmetin iş bulma ve bulunan işin ücreti üzerindeki etkilerini açıklayabilir misiniz?” sorusuna, iş ve meslek danışmanlarından 13’ü verdikleri hizmetin iş bulma konusunda yararlı olduğunu vurgularken, 10 danışman ise verdikleri hizmetin ücret üzerinde etkisi olmadığını ifade etmiştir. Verdiği hizmetin ücrete etkisi olabileceğini düşünen danışmanın olmaması dikkat çekicidir. Genel eğilimi yansıtan bazı ifadeler şu şekildedir:

“İş bulmada İŞKUR’un danışmanlığın psikolojik etkisinin çok yüksek olduğunu düşünüyorum ücret konusunda danışanın beklentisi daha çok belirleyici oluyor”, “İş bulma üzerine çok anlamlı bir etkisi olduğunu düşünmekle birlikte iş ücreti ile ilgili herhangi bir etkisi yoktur”, “İş bulma konusunda etkili. Gerekirse kişinin farklı alanlara kanalizasyon olmasını sağlayabiliyoruz fakat ücret konusunda bir etkisini görmedim”.

İş ve meslek danışmanlarından danışanlarla yapılan görüşme sayısının iş bulma ihtimali üzerindeki etkisi konusunda düşüncelerini açıklamaları istenmiştir. En çok vurgulanan tema, görüşme sayısı ile iş bulma arasında ilişki olmadığıdır. Bir danışmanın ifadesi şu şekildedir:

“Çok bir bağlantı kuramıyorum. Danışan 60-70 defa görüşme yapıldığı halde işe giremiyor. Sürekli bir şeylerden yakılarak kuruma geliyor mesela. Ama başka bir danışan ilk görüşmemiz (tabiri caizse ben görsem işe almam dediğim biri) kendisine danışmanlık yaparken de bunu dile getirdim. Böyle olmaz şunları şunları yapmalısın dediğim biri 3 gün sonra bir yerde işbaşı yapmıştı karşılaştığımda şaşırarak sordum. Sen burayı kendin mi buldun onlar mı seni aradı nasıl oldu yani? Siz ne dediyse tek tek hepsini yaptım. Geri dönüş oldu ve buraya girdim. Cevabını aldım”.

Şekil 8: Görüşme Sayısı ve İş Bulma Alt Temaları (%)



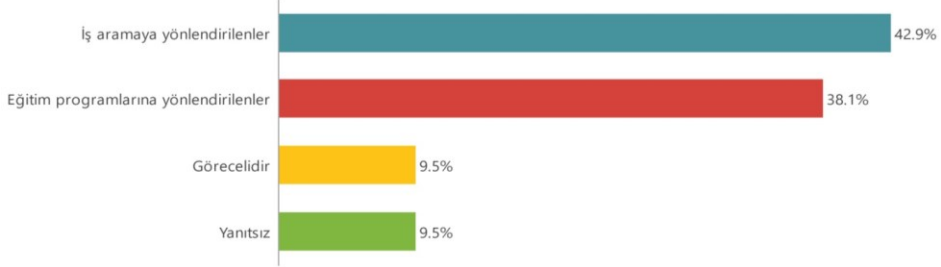
Görüşme sayısı ile iş bulma arasındaki ilişkinin iş arayana bağlı olduğu da vurgulanan alt temalardan biridir. Örneğin bir iş ve meslek danışmanı, “Bu danışanın algısına bağlı tamamen. Eğer danışan iş arama kanalları hakkında ilk görüşmemizde aktif olarak dinler ve anlarsa kaç defa görüştüğümüzün bir önemi kalmayabiliyor. Danışanın gerçekten işe girmek istemesi de etkili” şeklinde açıklamaktadır.

Az sayıda iş ve meslek danışmanı ise görüşme sayısı arttıkça iş bulma şansının arttığını belirtmektedir. Örneğin bir danışman durumu şöyle “Kişi görüşmeye çok gelirse, daha çok tanıma fırsatım oluyor. Başkalarına iş araştırması yaptığım sırada bu o kişiye göre diye not alıyorum. Daha sonra arayıp bilgi veriyorum” şeklinde ifade etmektedir.

Danışmanların gerek kişisel tecrübeleri, gerek işgücü piyasasına bakışları, eğitim ve işbaşı yapmanın uzun vadedeki etkilerine ilişkin görüşlerini belirleyebilmektedir. Bu görüşü tespit etmek amacıyla yöneltilen “Uzun vadede, çeşitli

eğitim programlarına yönlendirilen danışmanların mı, iş arama konusunda yardımcı olunan danışmanların mı daha iyi yerlere geldiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna danışmanlar; %42,9 oranında iş aramaya yönlendirilen danışmanların daha başarılı olduğunu, %38,1 oranında ise eğitim programlarının uzun vadeli faydalarının daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Danışmanların %9,5'i bu sorunun cevabının danışanına göre değişeceğini, danışanın motivasyon, çaba ve meslek seçiminin daha belirleyici değişkenler olduğunu vurgulamışlardır.

Şekil 9: İş Arama Eğitim Alt Temaları (%)



Verilen bazı yanıtlar şu şekildedir:

Eğitimi dolayısıyla beşeri sermayenin geliştirilmesini vurgulayan bir danışman, *“Eğitim programlarına yönlendirilen danışmanların çalıştıkları iş yerlerinde kalıcı olduğunu, verimin yüksek olduğunu ve kendini daha iyi geliştirdiğini düşünüyorum”, “Kendini geliştirmek için yönlendirilen danışan daha iyi yerlere gelmektedir. Kalifiye eleman olarak kendini iyi yetiştirdiği için daha kolay iş bulabilmektedir”.*

İş aramaya yönlendirmeyi vurgulayan yani önce iş yaklaşımındaki bir danışman ise, *“Uygulamanın işgücü piyasasında çok önemli olduğunu düşünüyorum direk iş hayatına atılanların uzun vadede daha iyi yerlere geldiğini düşünüyorum”. “İş arama konusunda yardımcı olunan danışan. Çünkü çalıştığı işe uygun eğitimler alması daha işlevsel olacağından herhangi bir hedefi olmadan bütün eğitimlere katılmak zaman kaybına ve sebep oluyor. Daha isabetli ve işlevsel eğitimlere katılmak daha mühim”, “Kişinin bireysel özelliklerini göz ardı edersek bence iş aramaya yardımcı olduğumuz kişiler daha iyi yerlere geliyor. Eğitim programlarına üst üste yönlendirmek kişinin iş hayatından soğumasına ve piyasadan kopmasına neden olabilir. Burada benim eğitim kastım kısa süreli kurslar, yoksa meslek eğitimleri ve lisans eğitimleri çok daha değerli. Bir de sektörler iş tecrübesine çok daha fazla değer veriyor”* şeklinde düşüncelerini ifade etmektedir.

Tartışma

İş ve meslek danışmanları ile işsizliğe ve danışmanlığa bakışları ve verdikleri hizmetin etkinliği şeklinde ana temalarda sınıflandırılarak gerçekleştirilen bu nitel araştırmada iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin işleyişini etkileyebilecek konularda bilgi sahibi olunmaya çalışılmıştır.

İlk olarak iş ve meslek danışmanlarının işsizlik konusuna bakışları analiz edilmiştir. İş ve meslek danışmanlarına, hem danışanların işsizliği hem de genel olarak işsizliğin nedenleri sorulmuştur. Danışanların işsizlikleri konusunda içsel nedenler temasında rahat işlerde çalışmak istemeleri ve iş beğenmemeleri vurgulanmaktadır. Ayrıca dışsal nedenler arasında işverenlerin uzun mesailer yaptırması, ücretin düşük olması gibi nedenler belirtilmiştir. Danışmanlar ülkedeki işsizliğin nedenlerini değerlendirdiklerinde ise insan kaynakları planlaması ile ilgili sorunlar, özellikle üniversite mezunlarının sayısının fazla olması, eğitim gördükleri alanların işgücü piyasasında talep görmemesi gibi konular ön plana çıkmaktadır.

Yazında İskandinav ülkelerinde sosyal hizmet görevlilerinin işsizliği genellikle dışsal nedenlerle ilişkilendirdikleri belirlenmiştir (Kallio vd., 2013). Araştırmamızda danışmanlar hizmet verdikleri danışanların işsizliği için hem içsel hem de dışsal nedenlere atıf yaparken, işsizliğin genel nedenleri konusunda ise belirtilen araştırmaya benzer olarak daha çok birey dışındaki nedenleri vurguladıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca hepsi üniversite mezunu olan iş ve meslek danışmanlarının bazıları atanamadıkları ve işsiz kaldıkları için bu mesleği zorunlu olarak seçtiğini belirtmekte ve insan kaynakları planlaması sorunlarına doğrudan maruz kalan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Danışanın hemen bir işe başlaması ile kendini geliştirmeye yönelmesi eşit derecede vurgulanan alt temalardır. İşe başlamaya vurgu yapan iş ve meslek danışmanlarının kendini geliştirme faaliyetlerini yararlı bulmadıkları ve kendini geliştirmenin çalışma aracılığıyla olacağını düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu görüşü savunanlar önce iş yaklaşımını benimsemekte, diğerleri ise beşeri sermayenin geliştirilmesi ve işsizlik riskinin azalması düşüncesini savunmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının işsizlerin mümkün olduğu kadar hızlı bir işe girmesi ile yaşam boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik gibi daha uzun vadeli amaçları olan kariyer danışmanlığı arasında kaldıkları ileri sürülebilir.

İkinci olarak iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini nasıl değerlendirdikleri incelenmiştir. İş ve meslek danışmanları yaptıkları işi eşleştirme, bilgilendirme ve yardımcı olma şeklinde açıklamaktadır. Yapılan iş hakkındaki değerlendirmeler, Emirgil vd. (2014) araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca iş ve meslek danışmanlarının danışanlar ile görüşmelerinde danışan ile ilgili bir yargıya varabildiklerini belirtmektedir. Ancak çok azı bu yargıya dayalı olarak verdiği hizmeti farklılaştırdığını ifade etmektedir. Yazında da iş ve meslek danışmanlarının danışanlarına yönelik izledikleri çeşitli stratejiler incelenmiştir.

Örneğin Weatherall ve Markwardt (2010), araştırmalarında danışmanların performans gerekleri karşısında, iş bulma şansı olanlara daha fazla süre ayırma stratejisi izlediklerini belirlemişlerdir. Örneklemi oluşturan iş ve meslek danışmanları ise tam tersi iş bulma şansı az olan danışanlara daha fazla süre ayırmak gerektiğini belirtmektedir. Bu durum danışmanların danışanların işsizlik nedenlerini bireysel (içsel) nedenlere bağlamaları ile ilgili görülebilir.

İş ve meslek danışmanlarının verdikleri hizmetin etkinliği konusundaki görüşleri de önemli katkıda bulunabilecek bir boyuttur. Yazında danışmanlarca verilen hizmetin iş bulma ile ücret üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu açıklanmaktadır. Örneğin Lagerström (2011) İsveç'te kamu kurumu çalışanlarının hizmetlerinin iş bulmaya ve kazançlara olan olumlu etkileri tespit etmiştir. Örneklemdeki iş ve meslek danışmanları verdikleri hizmetin iş bulma olasılığını arttırdığını, ancak ücret üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir. Bu durum İŞKUR'a başvuran kişilerin çoğunlukla mavi yakalı işlerde istihdam edilmelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca danışmanların uzun vadede işe yerleştirdikleri kişilerin ücretlerini takip edebilmeleri de düşük bir olasılıktır.

Görüşme sayısı ile iş bulma şansı arasındaki ilişki konusunda iş ve meslek danışmanlarının düşünceleri sorulmuştur. Danışmanlar görüşme sayısı ile iş bulma ilişkisinin olmadığını ve danışana bağlı olduğunu açıklamışlardır. Yazında danışan ile görüşmenin istihdama geçiş üzerinde olumlu etkisi olduğu ve görüşme sayısı arttıkça olumlu etkinin devam ettiği belirlenmiştir (Berg vd., 2012). Bu nicel araştırma bulgusu, nitel araştırma yapılan örneklemde benzer tespit edilmemiştir.

“Uzun vadede çeşitli eğitim programlarına yönlendirilen danışanların mı, iş arama konusunda yardımcı olunan danışanların mı iyi yerlere geldiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna iş ve meslek danışmanları benzer değerlendirmelerde bulunmuşlardır. İstihdam sorunlarının çözümünde iş arama ve eğitim programlarına katılım neredeyse eşit miktarda önemli görülmüştür. Daha önceki hemen işbaşı yapma veya kendini geliştirme bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç

İş ve meslek danışmanlığı, istihdam politikalarında ülkelerin önem verdiği ve bu politikaların etkinliğinde rol oynayan önemli bir görev olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı bir yandan istihdam politikalarının uygulanmasının bir aracı, bir yandan da işsizlerin iş arama faaliyetlerini kontrol altında tutmanın bir aracı olarak görülmektedir. Bu nedenle, işe yerleştirme sürecinin önemli bir aktörü olan iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini nasıl gördükleri ve işsizliği hangi nedenlere bağladıklarının araştırılmasının yazına katkı sağlayacağı söylenebilir.

İş ve meslek danışmanları ile e-posta aracılığı ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek, danışmanların işsizlik ve danışmanlık sürecine yönelik görüşlerini çeşitli temalar altında incelemek mümkün olmuştur. İş ve meslek danışmanları ilk olarak hizmet sundukları danışanların işsizliğinin, iş beğenmeme ve gerçekçi olmayan beklentilerden kaynaklandığını belirtmektedir. Ayrıca vasıfsızlık ve motivasyon eksikliği de vurgulanmaktadır. Danışanların işsiz olması konusunda daha çok danışandan kaynaklanan nedenlerin vurgulandığı görülmektedir. Genel olarak işsizliğin nedenleri sorulduğunda ise insan kaynakları planlaması ile ilgili nedenler ön plana çıkmaktadır. Burada işsiz dışında kalan nedenlerin daha fazla vurgulandığı görülmektedir. İş ve meslek danışmanlarının

danışmanların işsizliğine yaptıkları değerlendirmeler bölgelere göre farklılık göstermekte, ancak işsizlik ile ilgili derinlemesine bilgi vermektedir.

Araştırmanın ikinci boyutu iş ve meslek danışmanlarının işleri ile ilgili düşünceleri ve hizmet sürecinde hangi stratejileri izlediklerini analiz etmektedir. İş ve meslek danışmanları işlerini eşleştirme, bilgi verme ve yardımcı olma boyutlarında değerlendirmektedir. Danışmanlar ilgilendikleri danışmanların iş bulmaları konusunda bir yargıya varabildiklerini, ancak buna göre bir strateji izlemediklerini ifade etmişlerdir. Bu boyutta son olarak iş bulma şansı düşük olan danışmanlara daha fazla süre ayrılması gerektiğini düşündükleri görülmektedir.

Danışmanlara verilen hizmetin etkinliği boyutunda ise, iş ve meslek danışmanlığının iş bulma konusunda etkili olduğu ancak ücreti etkilemediği belirtilmiştir. Ayrıca danışmanlar görüşme süreleri ile iş bulma arasında ilişki olmadığını da ifade etmektedir. Danışmanlar iş arama konusunda yardımcı olunan kişilerin gelecekte istihdam açısından daha başarılı olduğunu belirtmişlerdir.

Yukarıda belirtildiği gibi iş ve meslek danışmanları istihdam politikalarının önemli bir aktörü olarak görülmelidir. Bu nedenle yaptıkları işi ve etkinliğini nasıl gördükleri, işsizliğe bakışları yaptıkları işi etkileyebilecek faktörler olarak anlaşılmalıdır. Bu görüşlere dayalı olarak elde edilen ipuçlarından verilen hizmetin geliştirilmesi sağlanabilir.

Araştırmanın sınırlılıkları olarak, öncelikle iş ve meslek danışmanlarının neredeyse hepsinin 6 yıllık bir tecrübeye sahip olması ve danışmanların genellikle mavi yakalı iş arayanlarla çalışmaları verilebilir. Bu nedenle kıdeme dayalı farklılıklar incelenememiştir. İş ve meslek danışmanlığı büyük oranda vasıfsız-yarı vasıflı çalışanlar ve çalışan adayları tarafından kullanılan bir araçtır. Sisteme daha yüksek vasıflı çalışan ve çalışan adaylarının başvurması durumunda, farklı değerlendirmeler ortaya çıkabilecektir. Bunun yanında araştırma, tüm iş ve meslek danışmanlarını temsil etme gücüne sahip değildir.

KAYNAKÇA:

- Behncke, S., Frölich, M. ve Lechner, M. (2010), “A Caseworker Like Me – Does The Similarity Between The Unemployed and Their Caseworkers Increase Job Placements?” **The Economic Journal**, 120, 1430-1459.
- Dean, H. (2003). “Re-conceptualising welfare-to-work for people with multiple problems and needs.” **Journal of social policy**, 32(3), 441-459.
- Emirgil, B. F., Aca, Z., ve Işığışık, Ö. (2014). “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları Ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği).” **Çalışma ve Toplum**, 40(1), 139-162.
- Erdoğan, N. (2003). **Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, N. (2011) **İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı**, Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu Yayınları, 1.Baskı, Ekim, Ankara, 2011.
- Furnham, A. (1982) “Explanations for unemployment in Britain.” **European Journal of Social Psychology**, 12, 335)
- Furnham, A. (1984). “Unemployment, attribution theory, and mental health: A review of the British literature.” **International Journal of Mental Health**, 13(1-2), 51-67.
- Hainmueller, J., Hofmann, B., Krug, G., ve Wolf, K. (2011). “Do lower caseloads improve the effectiveness of active labor market policies? New evidence from German employment offices.” **LASER**, Discussion Paper 52.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, (1), 19-28.
- İŞKUR (2015), **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara: İŞKUR Yayınları.
- İŞKUR (2017), **2016 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara: İŞKUR Yayınları.
- İŞKUR (2017), Türkiye İş Kurumu 2018 Performans Programı, Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı, Ankara (<https://media.iskur.gov.tr/15254/2018-mali-yili-performans-programi.pdf>)
- James N., Busher H. (2016) “Online Interviewing”, Ed. Silverman David, **Qualitative Research**, Sage, London.
- Kallio, J., Blomberg, H., ve Kroll, C. (2013). “Social workers' attitudes towards the unemployed in the Nordic countries.” **International journal of social welfare**, 22(2), 219-229.
- Karagülle, B. (2007). “Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri”, İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara,
- Kettunen, J., Vuorinen, R., ve Sampson, J. (2013). P. 2013. “Career practitioners' conceptions of social media in career services.” **British Journal of Guidance & Counselling**, 3, 302-317.

- Lagerström, J. (2011). "How important are caseworkers-and why? New evidence from Swedish employment offices" (No. 2011: 10). Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- OECD (2018), "Labour market programmes: expenditure and participants", OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00312-en> (Erişim: 27 September 2018).
- Rosholm, M. (2014). "Do case workers help the unemployed?" **IZA World of Labor**, 1-72.
- Van den Berg, G. J., Kjaersgaard, L., ve Rosholm, M. (2012). "To Meet or Not to Meet (Your Case Worker)–That is the Question" (No. 6476). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Van den Berg, G. J., ve Vikström, J. (2014). "Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality." **The Scandinavian journal of economics**, 116(2), 284-334.
- Värk, A., ve Reino, A. (2018). "Meaningful solutions for the unemployed or their counsellors? The role of case managers' conceptions of their work." **British Journal of Guidance & Counselling**, 46(1), 12-26.
- Weatherall, C. D., ve Markwardt, K. S. (2010). "Caseworker behavior and clients' employability." **Social Policy and Welfare Services**, Working Paper 04, 1-33.

