I. ULUSLARARASI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

28 - 29 KASIM 2013 / ANKARA

euro | guidance

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ 2010

I. ULUSLARARASI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ

28-29 KASIM 2013 / ANKARA

Baskı - Haziran 2014
ISBN 978 – 975 – 92450 – 6 - 1

Bu kitabın tüm yayın hakları Türkiye İş Kurumu'na aittir. Türkiye İş Kurumu'nun izni olmaksızın hiçbir amaçla çoğaltılamaz, kopya edilemez ve dijital ortama aktarılamaz.

SUNUŞ

Köklü bir geçmişe sahip olan İŞKUR, 2003 yılından bu yana, yeniden yapılanma çalışmaları ile bilimsel, sosyal, ekonomik gelişmeleri yakalayan, sosyal tarafların yönetime katılımına imkân veren çağdaş bir kamu istihdam kurumu olma yolunda hızlı ve kararlı adımlar atmaktadır. Nitekim 2003 yılında üyesi olduğu, 2012 yılı için Yönetim Kurulu üyeliğine seçildiği ve bununla birlikte 2015 yılında Dünya Kongresine ev sahipliği yapacağı Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'ndeki (WAPES) etkin rolü de bunu kanıtlar niteliktedir. 2016 yılında da Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi'nin (CPESSEC) Yönetici ve Uzman Konferanslarına ev sahipliği yapacak olması İŞKUR' un sadece bölgede değil dünyada da uygulamaları ve hizmet politikasıyla temsil edildiğini göstermektedir. İŞKUR, gücünü artık bölgesel ve küresel platformlarda ortaya koyabilecek imkânlara sahiptir.

İşsizlikle mücadelede İŞKUR tarafından yürütülen en önemli aktif işgücü hizmetleri politikalarından biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Ülkemizde bu hizmet, Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından onaylanmış olan 87 sayılı Mesleğe Yöneltme Tavsiyenamesi esaslarına dayanarak mesleğe yöneltme hizmetlerinin 1951 yılında yürütülmesiyle başlamıştır. Söz konusu faaliyetler; 1951-72 yılları arasında servis bazında gerçekleştirilirken, 1972-91 yılları arasında ise Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü çatısı altında Ankara'da yürütülmüştür. Bu dönemde, Ankara Çocuk Islahevi, Kız Yetiştirme Yurdu, Türk-Alman Mesleki Eğitim Merkezi (TAMEM) gibi kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmış, psikoteknik yöntemlerle bu kurum ve kuruluşların bünyesindeki gençlerin meslek seçimlerinde doğru karara ulaşmalarına yardımcı olunmuştur.

Ülkemizde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti Alman Çalışma Kurumu ile birlikte yürütülen, 'İş ve İşçi Bulma Kurumu' nun Reorganizasyonu Projesi' çerçevesinde 1991 yılında Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir Şube Müdürlüklerinde İş ve Meslek Danışmanlığı Servislerinin kurulması ile başlamıştır. İŞKUR'un il müdürlükleri ve hizmet merkezlerinde hizmet içi eğitim almış, farklı unvanlardaki yaklaşık 400 personel tarafından verilen bu hizmetin, 2011 yılına gelindiğinde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Standart ve Yeterliliği hazırlanmış ve "İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi" sahibi kişiler tarafından profesyonelce verilmek üzere revizesi yapılmıştır. 61.Hükümet Programında belirtildiği üzere 2012 ve 2013 yıllarında İŞKUR bünyesinde kademeli olarak 4000 İş ve Meslek Danışmanı istihdam edilmiştir.

Rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunmakta olan çeşitli kurum/kuruluşların iyi işleyen bir sistem içerisinde yer alması gerektiği ilkesinden hareketle, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde eğitim ve istihdam sektörlerinden rehberlik ve danışmanlık politika yapıcıları ve uygulayıcılarının bir araya geldiği Avrupa Rehberlik Merkezi Birimi (Euroguidance) faaliyetleri 2009 yılından bu yana Kurumumuz tarafından başarı ile yürütülmektedir. Euroguidance Türkiye temsilcisi olarak eğitim, iş ve kariyer alanlarında çalışan tüm paydaşları Avrupa boyutunda bilgilendirmek ve yönlendirmek amaçlarıyla hareket etmekteyiz. Bu kapsamda Kurumumuz önderliğinde Yıldırım Beyazıt Üniversitesi işbirliği ile bu yıl gerçekleştirilen I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, bu alana gönül vermiş duayenler ile alanda çalışan akademisyenleri uygulayıcılarla buluşturmayı, bir yerde teoriyi pratikle eşleştirmeyi sağlamıştır. Organizasyonun gerçekleştirilmesinde katkı ve emeği geçen herkese teşekkür eder, kongrenin sonuçlarının ülkemiz adına hayırlı olmasını dilerim.

Dr. Nusret YAZICI
İŞKUR Genel Müdürü

İÇİNDEKİLER

1-SUNUŞ……….....3

2- KONGRE KURULLARI…….…….....……7

Organizasyon Kurulu……..7

Bilim Kurulu……...8

3- OTURUMLAR

OTURUM 1A (14.00-16.00)..……10

OTURUM 1B (14.00-16.00)……...35

OTURUM 1C (14.00-16.00)..……84

OTURUM 2A (13.15-14.45)……..122

OTURUM 2B (13.15-14.45)……..175

OTURUM 2C (13.15-14.45)……..206

OTURUM 3A (15.30-16.30)……..228

OTURUM 3B (15.30-16.30)……..253

OTURUM 3C (15.30-16.30)……..263

4- POSTER BİLDİRİ…….....277

KONGRE KURULLARI

ORGANİZASYON KURULU

Kongre Kurul Başkanı: Dr. Nusret YAZICI (İŞKUR Genel Müdürü)

Kongre Koordinatörü: Mehmet Ali ÖZKAN (İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı)
Sinan TEMÜR (Daire Başkanı)

Kongre Çalışma Grubu: Başak KARAGÜLLE (İstihdam Uzmanı)
Mustafa TİRYAKİ (İstihdam Uzmanı)
Canan CAN GÖKYAY (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Ezgi YÜCE YILDIZ (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Hande Mendil (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Oğuzhan ÇAVDAR (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Ömer SEVER (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Ramazan BEĞBOĞA (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Şemsettin DEMİRTAĞ (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Yiğit UYAN (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Zeki Deniz DOST (İstihdam Uzman Yardımcısı)
Zeynep BODUR (İstihdam Uzman Yardımcısı)

BİLİM KURULU

1. Prof. Dr. Banu Yazgan İNANÇ (Toros Üniversitesi)
2. Prof. Dr. Bilal SAMBUR (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
3. Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK (Ankara Üniversitesi)
4. Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
5. Prof. Dr. Eyüp BEDİR (Gazi Üniversitesi)
6. Prof. Dr. Füsun AKKÖK (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik ve Politika Ağı (ELGPN) Uzmanı)
7. Prof. Dr. Kasım KARATAŞ (Hacettepe Üniversitesi)
8. Prof. Dr. Mehmet BARÇA (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
9. Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK (Ege Üniversitesi)
10. Prof. Dr. Reyhan BİLGİÇ (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
11. Prof. Dr. Spencer NILES (Pensilvanya Üniversitesi)
12. Prof. Dr. Susan WHISTON (Indiana Üniversitesi)
13. Prof. Dr. Tuncay ERGENE (Hacettepe Üniversitesi)
14. Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ (Atatürk Üniversitesi)
15. Prof. Dr. Tony WATTS (İngiltere Avrupa Hayat Boyu Rehberlik ve Politika Ağı (ELGPN) Uzmanı)
16. Doç. Dr. Ali KİTİŞ (Pamukkale Üniversitesi)
17. Doç. Dr. Bülent BAYAT (Gazi Üniversitesi)
18. Doç. Dr. Handan KUMAŞ (Pamukkale Üniversitesi)
19. Doç. Dr. Kamil ORHAN (Pamukkale Üniversitesi)
20. Doç. Dr. Metin PİŞKİN (Ankara Üniversitesi)
21. Doç. Dr. Oya Yerin GÜNERİ (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
22. Doç. Dr. Seher Sevim (Ankara Üniversitesi)
23. Doç. Dr. Türker TOPALHAN (Gazi Üniversitesi)
24. Yrd. Doç. Dr. Aslı GÖNCÜ (Çankaya Üniversitesi)
25. Yrd. Doç. Dr. Ercüment ERBAY (Hacettepe Üniversitesi)
26. Yrd. Doç. Dr. Hicran Çetin GÜNDÜZ (Nevşehir Üniversitesi)
27. Yrd. Doç. Dr. Sinem TARHAN (Bartın Üniversitesi)
28. Yrd. Doç. Dr. Şükran KILIÇ (Aksaray Üniversitesi)
29. Yrd. Doç. Dr. Yonca TOKER (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
30. Yrd. Doç. Dr. Zeynep SÜMER (Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
31. Dr. Deirdre HUGHES (Avrupa Hayat Boyu Rehberlik ve Politika Ağı (ELGPN) Uzmanı)
32. Dr. Raimo VOUIREN (Finlandiya Üniversitesi)
33. Helmut ZELLOTH (Kıdemli Uzman, Avrupa Eğitim Vakfı)

OTURUMLAR

28 KASIM 2013

PERŞEMBE
(14.00-16.00)

OTURUM 1A

OTURUM 1B

OTURUM 1C

OTURUM 1A
Oturum Başkanı:
Doç. Dr. Kamil Orhan

Üniversite Kariyer Merkezlerinin Yapısı, Çalışanları ve Hizmetleri

««

GENÇ İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI BAĞLAMINDA ÜNİVERSİTELER VE İŞKUR İŞBİRLİKLERİ

Ayşe Esmeray YOĞUN[1*]

ÖZET

Psikolojik, sosyolojik ve politik olarak işsizlik ülkelerin en önemli göstergelerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Genç işsizliği ise yarattığı sonuçlar açısından en önemli işsizlik türlerindendir. Genç işsizliğini özellikle eğitimli gençlerin işsizliğini önlemede ve gençlerin kariyerini geliştirmesinde eğitim aldıkları üniversite önem arz etmektedir. bu anlamda üniversite rektörlüklerine bağlı kariyer merkezleri özellikle önem taşımaktadır. Hem kamu hem vakıf üniversitelerinde kariyer merkezleri gözde "tabir yerinde ise moda" bir merkezdir. Bu çalışmanın temel amacı üniversite kariyer merkezlerinin internet siteleri üzerinden içerik fonksiyon taraması yaparak ne kadar aktif ve etkili olduklarını mercek altına almaktır. Gençlerin kariyer yönlendirmesinde bu denli önem arz eden bir merkezin çalışma etkililiği ve etkinliğini tartışmanın genç ve eğitimli işsizliğinde olduğu kadar, doğru kariyer yönlendirmesinde dolaylı olarak kaynak israfını önlemede oldukça mühim olduğu açık bir gerçektir.
Bu çalışmada temel amaç Türkiye'de faaliyet gösteren kamu ve vakıf üniversitelerinin internet siteleri üzerinden bir araştırma yaparak Kariyer Merkezlerini ele almaktır. Çalışmanın niteliksel olarak internet sitelerinin kariyer merkezinin etkiliğini anlamada önemli bir veri sağlayacağı kabul edilmektedir. Bu anlamda kariyer merkezlerinin internet adreslerinden etkinlik takvimi yoğunluğu, aktiflik, güncellik, çalışma şekilleri (randevu sistemi mevcut mu), kariyer planlama hizmeti, yönlendirme hizmeti mevcut mu gibi sorulara yanıt aranacaktır.
Elektronik iletişimin özellikle genç ve üniversite öğrencileri arasında bu denli yaygın olduğu günümüzde internet sitesinin bir kurumun fonksiyonlarını ve etkililiğini anlamak için doğru bir araç olduğu varsayılmaktadır. Türkiye'de kamu istihdam hizmeti kurumu olarak İŞKUR'un değişen yapısının önemli kaldıraçlarından birisi de üniversitelerle yapılan işbirliğidir. Çalışmada İŞKUR'un değişen ve dönüşen yapısının üniversitelere ve onların kariyer merkezlerine ne kadar yansıdığı önemli araştırma sorularından birisidir. Kariyer merkezlerinin İŞKUR ile işbirliği ortak çalışma kültürü oluşturulması İŞKUR'un yoğunlukla mavi yakadan oluşan istihdam profilinin dönüşümünde önemli bir adım olacaktır.
Anahtar Kelimeler: Kariyer yönlendirme, Kariyer Merkezleri, İŞKUR-Üniversite İşbirlikleri, Genç istidamı

GİRİŞ

İş yaşamında görülen hızlı dönüşüm nedeni ile örgütlerin rekabet yaratacağı en önemli unsur olan insan faktörünün etkisi her geçen gün daha da artmaktadır. Örgütler klasik yönetim anlayışını geride bırakıp, tüm kaynaklarını kullanarak en yüksek verimliliği elde etmeye çalışmaktadır. Verimliliğin sürekliliği ise insan kaynağına yapılan yatırımlarla sağlanır. Çalışanların gelişimini önemseyen ve bu yönde çalışmalar yapan örgütler, çalışanları ile birlikte ilerleme amacı güderler. Bu bakımdan örgütler, mevcut insan kaynağını örgüt bünyesinde tutabilmek, çalışanlarının performansını artırmak ve örgütsel bağlılığı sağlayabilmek için pek çok yöntem kullanırlar. Bu yöntemlerin, çalışanların gelişimine katkı sağlamakla kalmayıp, günümüz iş dünyasında örgütün rekabet gücünü artırabilecek ve uzun vadede getiri sağlayabilecek düzeyde olması beklenir. Hem örgütlerin hem de çalışanların stratejik amaçlarına ulaşmasını sağlayan en etkin yöntemlerin başında kariyer yönetimi gelmektedir. Kariyer yönetimi bireylerin iş ile ilgili beklentilerinin örgüt tarafından şekillendirilmesini içerir. Çalışanlar; örgütün ulaşmak istediği pazara ulaşmasına, yakalamak istediği karlılığı, rekabet üstünlüğünü ve imajı yakalamasına olanak verirken, örgütlerden bağımsız çalışma, statü, ücret artışı, iyi çalışma koşulları, gelişim programları ve takdir edilme gibi istekleri olmaktadır.

1 * Yrd. Doç. Dr., Toros Üniversitesi, İİBSF Fakültesi, Mersin, esmeray.yogun@toros.edu.tr

Bu istekler karşılanmadıkça örgütün amaçları da birey için bir anlam ifade etmeyecektir.
Dolayısıyla örgütler, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini birer masraf olarak değil fırsat olarak değerlendirmeli, bu ihtiyaçların örgütsel amaçlarla birleşimini sağlamak için kariyer planlama uygulamaları ile planlamalı, geleceğe yatırım sağlaması ve sürekli ilerleme göstermesi için de geliştirmelidir.
Gelişim göstermeyen hiçbir yöntemin kalıcı ve uygulanabilir olmadığı bilinen bir gerçektir. Çalışanların artan önemi kurumları kariyer kavramına yöneltmiştir. Özellikle genç yetişkinlerin kariyer konusunda bilgi sahibi olmalrı ve verimli oılacakları kurum ve işleri seçmelerinde üniversitelerin kariyer merkezlerinin önemi yüksektir. İster kamu ister vakıf üniversitesi olsun öğrencilerin ilk kariyer tercihlerini doğru yapmaları için kariyer merkezleri oldukça önemli bir işleve sahiptir.

1. KARİYER

Kariyer, bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreçte, aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmeyi ifade ettiği gibi mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde farklı işlerde çalışmayı da ifade eder (Çalık, Ereş, 2006: 32–33). Kariyer sözcüğü, Türkçe'ye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir. Sözcük, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provencal dilinde "carriera"(araba yolu) anlamına gelmektedir. Fransızca'da kelime; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılmaktadır**.** 1970'li yıllarda ele alınmaya başlayan bu kavram son zamanlarda iş literatüründe sıkça kullanılan bir sözcük haline gelmiştir. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bir bütünü olarak tanımlansa da, kariyer kavramı bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bir kişinin sahip olduğu kariyeri, sadece onun sahip olduğu işleri değil işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşır (Bayraktaroğlu, 2003: 117). Aşağıda kariyerle ilgili bazı kavramların genel olarak tanımlamasına yer verilmiştir:

1.1 Kariyer Haritası

Bireysel olarak kariyer haritaları, bireylerin kariyer alanlarına hazırlanması için gerekli olacak eğitimin tasarlanması sürecidir (Anonymous, What Are The Career Maps?, 2007:2). Kariyer haritası, bir örgüt içinde bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir örgüt şemasıdır. Bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlidir (Şimşek, vd, 2004:23).

1.2 Kariyer Kalıpları

Kariyer kalıbı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını ifade eder. Bireylerin beceri, ilgi ve beklentileri geniş ölçüde farklılık gösterdiğinden, kariyer kalıpları da değişiklik gösterebilmektedir. Kariyer davranışı kalıpları dört temel özellik içerisinde incelenebilirler.

1.3 Kariyer hareketliliği

Bireyin kariyeri ile ilgili olarak farklı örgütlerde çalışması ya da aynı örgütte farklı düzeylerde görev yapması anlamına gelmektedir. Her durumda kariyer hareketliliği için amaçlanan konu sürekli yükselmedir (Aytaç, 2005:13). Kariyer hareketliliği bireyin iş yaşamındaki tatmin arayışlarının ve başarısının göstergesidir.

1.4 Kariyer durağanlığı

Bireyin kariyer yaşamında oluşan duraksamaları ifade etmektedir. Durağanlık dönemleri, bireyin kariyeri ile ilgili özelliklerini geliştirme, aile-iş ilişkilerini düzene koyma ve gelecekteki çalışmaları için fiziksel ve psikolojik enerji toplama yönünde yararlı olabilmektedir. Ancak kariyer durağanlığının gereğinden fazla uzamasıyla, bireyin ve dolaylı olarak da örgütün fonksiyonlarını yerine getirememe konumuna geleceği açıktır.

1.5 Kariyerde plato

Durağanlık dönemine ilişkin en fazla kullanılan kavram kariyer platosu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer platosu, görevler arasında geçişin ya da yükselmenin mümkün olmadığı bir dönem olarak görülmektedir. Herhangi bir pozisyonda bekletilme süresi ya da yükselmeler arasında geçen dönem bireyin kariyer platosunda olduğunu göstermektedir. Yükselmenin, daha fazla ve önem derecesi artarak, sorumluluk almak biçiminde olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin sorumluluğunun azalarak bir üst pozisyona getirilmesi, kariyerde gerçek bir yükselme olarak görülmemektedir.

1.6 Kariyer dengeleri

Kariyer durağanlığı ile ilgili olan bir diğer konu olarak karşımıza çıkar. Kariyer yaşamını dengeleyen unsurlar başlıca; bireyin kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışları ve çevresi ile ilişkileridir. Bunlar belirli bir deneyim döneminden sonra, bireyin kariyerini dengeleyen ve yönlendiren unsurlardır. Örneğin; iş seçiminde, aile iş ikilemini dengeleme ya da başarısız olduğu bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsurları devreye girmektedir.

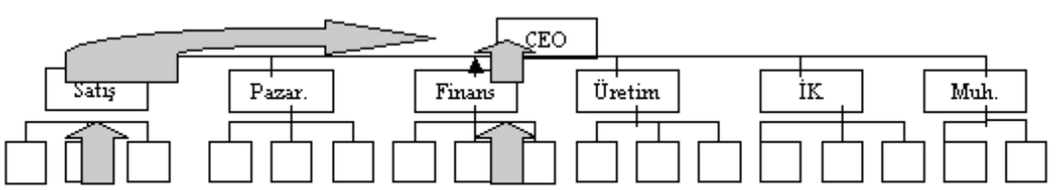
1.7 Kariyerde sosyalleşme

Bireyin işine ve çevresine uyumu olarak algılanmaktadır. Grup normları ile bireysel gereksinme ve değerler arasında uyum bireyin gruba alışmasının; grupların kendi içindeki ve diğer gruplarla arasındaki rol çatışmasının çözümlenmesi de grubun örgüte uyumunun bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte bireyin aynı örgüt içinde bir başka göreve getirilmesi ya da başka bir örgüte geçmesi, kariyer yaşamında yeniden sosyalleşme olarak görülmektedir.

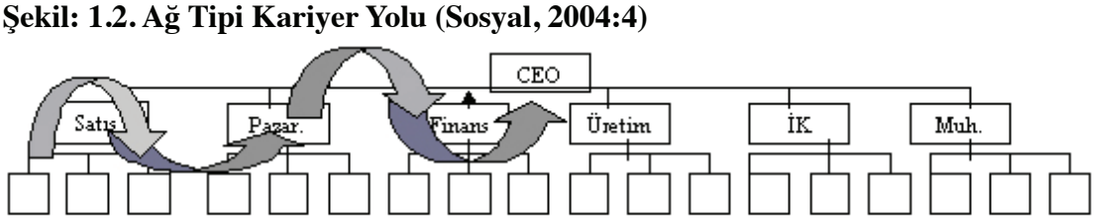
1.8 Kariyer yolu

Günümüzün çok hızlı değişen iş dünyasında, yaşanan değişim ve dönüşümle örgütlerin yeniden yapılanması çerçevesinde yöneticiler daha nitelikli elemanları işte tutma ve onların daha güvenli ve hızlı bir biçimde gelişimlerini sağlama amacı güderken, çalışanlar ise, işlerine daha ciddi bir biçimde sarılmak, mevcut yeteneklerini sürekli ilerletecek, geliştirecek ve örgüt içinde ilerlemesini gerçekleştirebilecek çabalar içerisine girmektedirler.

Şekil 1.1. Geleneksel Kariyer Yolu (Soysal, 2004:4)



Şekil: 1.2. Ağ Tipi Kariyer Yolu (Sosyal, 2004:4)



1.9 Kariyer planlaması

Kariyer planlaması kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması sürecidir. Kariyer planlamanın en temel araçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin gelişmesidir (Sabuncuoğlu, 2005:169). Bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır.

2 KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer yönetimi, bireylerin değerleri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ve kariyer amaçlarının tanımlanmasını içeren ve başarılabilecek kariyer amaçlarının ulaşılabilirliğini yükselten kariyer stratejileri ile ilgilenen bir süreçtir (Raymond, 1996:119). Kariyer yönetimi en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır (Fındıkçı, 1999: 343).

2.1 Kariyer Seçimi ve Önemi

Kariyer seçimi, bireyin hayatında verdiği en önemli kararlardan biridir, çünkü bireyin hayatının büyük ve önemli bir kısmı çalışma ortamında geçmektedir. Kuşkusuz insanlar, kendi yeteneklerine uygun bir meslek seçmek, seçtikleri mesleklerine uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca mesleklerinde kariyer yapmak, yukarılara doğru çıkmak arzusu duyarlar (Bingöl, 2003:244).
Kariyer kavramı, bugün, insanların farklı mevki gücü, yetenek, ilgi ve isteklerinin bir dizisi durumunda olan ve düzenli olarak yeniden değerlendirme gerektiren bir kavramdır. Sürekli yeni kararlar almayı gerektiren ve bu kararların kısa süreli olduğunun bilindiği bir dünyada yaşamaktayız.
Karar almaktan kaçınmak, daha çok ve daha güvensiz çalışmak, yapılan işten daha az haz duymak sonuçlarını doğurmaktadır (Stevens, 1999:5). İş memnuniyetsizliği, gerilimler, çatışmalar ve yüksek iş gücü sirkülâsyonunun son yıllarda özellikle yeni nesil adı verilen genç insanlar arasında arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yöneticilerin, yüksek verimliliğin iş memnuniyeti aracılığıyla sağlanacağı gerçeğiyle yüz yüze gelmelerini sağlamıştır. Bireylerin kariyerlerini ve iş memnuniyetini etkileyen etmenleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Kanawaty,1996:365);

• Hızlı teknolojik gelişmeler ve eğitim sistemlerinin bu hızlı sürece uyumsağlamada pek çok konuda yetersiz kalması, pek çok iş alanının demode olmasına veya iş içeriklerinin çeşitli modifikasyonlarının yapılmasını gerekli kılmıştır.
• Yaşam standardının derece derece fakat sürekli olarak artış göstermesi bireylerin özellikle de genç çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının da artmasına yol açmıştır.
• İnsanların değer yargıları değişmiştir. Çoğu zaman iş, bir bütün olarak yaşamın kalitesine olan katkısı ile değerlendirilir hale gelmiştir.

• İş hayatını tüm yaşamlarının merkezi durumuna getirmek artık geçerliliğini kaybetmiş, onun yerine bireyler kendisi ve ailesinin yaşam kalitesini artıracak iş ve kariyerler tercih etmektedir.

• Örgütlerin artması pek çok alanda bürokrasileşmeye yol açmış, bunun sonucunda hiyerarşinin çeşitli düzeyleri arasındaki psikolojik boşlukların artmasına, kariyer yol ve fırsatlarının da kaybolmasına neden olmuştur.

2.2. Kariyer Yönetiminin Önemi ve Amaçları

Günümüz çalışma dünyasında; bireylerin, iş hayatının kalitesine verdikleri önemin artması ve kendilerini geliştirme arzularının fazla olması ile belirli konularda uzmanlaşmış, teknik ve yönetimsel yetenekleri üzerinde bulunduran işgörenlere işletmeler tarafından aşırı ihtiyaç duyulması, insan kaynakları yönetimi çalışmaları kapsamında olan kariyer yönetiminin önemini arttırmıştır.
Bir örgütün en önemli unsuru insan gücüdür. İnsan gücü, diğer üretim faktörlerinden ve örgüt içi kaynaklardan farklı olarak, karar alan ve uygulayan tek canlı olma özelliğini taşımaktadır. Dolayısıyla, insan gücü örgüt başarısının odak noktasını oluşturmaktadır. Bireyler, örgüt bünyesinde yer almaları süresince yalnızca ücret edinme, öğrenme ve ya iş arkadaşlıkları gibi kazanımlar elde etmezler, bu kazanımların yanında daha somut ödüller de kazanmaktadırlar. Örgütler ise, binaları, logoları veya makineleri ile sınırlandırılamazlar ve bireylerle birlikte örgüt yapısına dâhil olma, ortaklık kurma özelliklerine sahiptirler (Sonnenfeld,1984:5). Örgütler, çalışanları kadar güçlü, çalışanları kadar kaliteli ve onlar kadar gelişime açık canlı varlıklardır. Dolayısıyla, genel anlamda yeterli ve ehliyetli insanlara sahip bir işletme, başarısı için gerekli şartlara sahip demektir. Diğer kaynaklar insan gücü yanında ancak tamamlayıcı bir unsur olarak yer alırlar. Bu açıdan işletmenin sahip olduğu beşeri güç ve kabiliyetleri teşhis etmeye ve tanımaya hepsinden çok ihtiyaç vardır (Dinçer, 2004:130). Etkin bir kariyer yönetimi, hem kısa hem de uzun vadeli planlar yaparken oluşturulacak stratejilerin temelinde mutlaka yer alması gereken iç analiz sürecinin aktif olarak işlemesini sağlar.

3 KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Özellikle genç yetişkinlerin Sposyo ekonomik bir konu olan işsizlikle mücadelede devletin kar amacı gütmeyen bir hizmet kurumu olarak İŞKURun oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Ancxak bu kurumun yeterince fayda yaratabilmesi içöin beyaz yakalı olarak tabir edilen eğitimli gençlerin de İŞKUR la içiçe olmaları gerekmektedir. İŞKUR da yaşanan zihniyet dönüşümünün bir boyutu da üniversite mezunlarının İŞKUR üzerinden işe yerleştirilmesi ve desteklenmesidir.
Bunun için İŞKUR ile üniversite ve üniversitelerinm ilgili birimi olan kariyer merkezlerinin içiçe adeta ortak çalışması gerekmektedir.

3.1 İŞKUR-Üniversite İşbirlikleri

Kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi anlamında İŞKUR il üniversiteler arasında karşılıklı bir bağlılık bulunmaktadır. Bu anlamda İŞKUR ile üniversitelerin paydaş olduğunu söylemek yerinde olacaktır.
"2013 yılında 48 üniversitede irtibat noktası açılarak çalışmalara başlandı. İŞKUR, 2013-2014 akademik yılında devlet üniversitelerinde daha fazla irtibat noktası açabilmek için Türkiye genelinde İl Müdürlükleri vasıtasıyla girişimlerini sürdürüyor. Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı yaptığı açıklamada, "Açılan irtibat noktalarında İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları tarafından üniversiteli gençlere danışmanlık hizmeti sunuyoruz.

Danışmanlık hizmetlerinde hem bireysel ve hem de grup görüşmeleri yoluyla işgücü piyasası hakkında bilgilendirme yapıyor, gençlerin eğitim aldığı mesleğe dair çalışma şartları, iş imkanları, iş arama becerileri, özgeçmiş (CV) hazırlama gibi konularda kapsamlı bilgiler aktarıyoruz" dedi. Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, İŞKUR'un sadece işçilere hizmet eden bir kurum olmaktan çıkıp, toplumun her kesimine hizmet eden bir kurum haline dönüştüğünü hatırlattı. Yazıcı, "Üniversiteli gençlerin, İŞKUR olarak sunduğumuz hizmetleri tanımalarını ve bu hizmetlerimizden daha fazla yararlanmalarını istiyoruz. Üniversiteler ile işbirliğine girerek irtibat noktaları açmamızın sebebi, nitelikli işgücüne ulaşarak onların iş hayatına atılmalarını kolaylaştırmaktır" dedi (Milliyet Gazetesi, 12 Eylül:http://kariyer.milliyet.com.tr/iskuruniversitelerde/kariyer/detay/1762472/default.htm)

Kar amacı gütmeyen kamu istihdam hizmet ve desteği sağlayan İŞKUR'un kamu oyunda ve özellikle genç yetişkinlerce bilinirliği, öğrenciliği döneminden İŞKUR hizmtelerinden faydalanmaya başlaması İŞKUR'un faaliyetlerini daha verimli yapmasını sağlayacaktır. Bu sayede kamu oyunda İŞKUR hakkında yanlış bilinen husular ayfdınlığa kavuşacak ve bilnimeyen hususlar da azalacaktır. Örneğin Topaloğlu (2011) tarafından gerçekleştirilen kamu oyu araştırmasında İŞKUR kısaltmasının açıılımını bilenlerin oranı, %57 olarak belirtilmiştir. Bu insanların İŞKUR faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmadığı ya da yanlış veya eksik bilgiye sahip olduğu düşünülebilir. Aydın ili merkezinde gerçekleştirilen araştırmada iş arayanların ise sadece %67'sinin İŞKUR'un yerini bildiği belirtilmiştir. Topaloğlu'nun (2011) araştırmasında önemli bir diğer husus da İŞKUR'un yürüttüğü projelerin bilinirliğinin oldukça düşük olması ile ilgilidir. Bu da kamu istihdamı destek faaliyetlerinin yeterince verimli olmaması anlamına gelmektedir.

3.2. Kariyer Merkezleri:

Piyasa koşullarında, örgüt yapılarında ve rekabet sisteminde devamlı olagelen değişiklikler çalışanların kariyerlerini, iş hayatını ve mevcut işler arasındaki ilişkileri tekrar gözden geçirmelerini zorunlu kılmaktadır (Mathis, Jackson H.J. 1994). İş dünyasında görülen bu önemli değişiklikler örgütler için önemli sonuçlar doğurmuştur. Pek çok örgüt; yeni ürünler ve servisler keşfederken ve onları kendi pazarlarına çekmeye çabalarken, maliyetlerle nasıl rekabet edecekleri ikilemine düşmüştür. Yenilik kavramının gündeme gelmesi itibariyle çalışanlara verilen sözler hareketlerden daha baskın hale gelmiştir. İnsan kaynakları yönetimi kapsamında pek çok kavram ortaya çıkmıştır. Toplam kalite, Öğrenen Örgütler, İşgücü Güçlendirme, Yetkilendirme, Yetki Devri ve Bireysel Gelişim bunlara örnek olarak gösterilebilir. Yenilikle ilgili olarak ciddi stratejileri bulunan ve bu stratejileri başarılı olarak yönetebilen örgütlerde, stratejiler örgütsel yapının ve örgüt kültürün bir parçası olarak hizmet ederler. Ancak, yenilenme ve yeniden yapılanmanın hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçları vardır.

Örgütler çalışanlarının yenilik yapmasını, risk almalarını ve müşteri için en uç noktalara bile ulaşabilmelerini isterler, fakat çalışanlar, hızlı değişim süreci içersinde, örgütlere istihdam görevini yerine getirme konusunda güvenmemektedirler. Böylelikle örgütler çalışanlarına vaatler vermektense, onların yaşamsal rahatlığını ve huzurunu düşünmek zorunda kalmaktadırlar. Bununla birlikte eğer tepe yönetim, yöneticilerin, profesyonellerin ve diğer işgücünün güvenini kazanamazsa, düşük moral ve motivasyon nedeniyle, örgütün farklılaşma yarattığı en önemli gücü olan çalışan desteğinden yoksun kalarak rekabetçi gücünü de kaybedecektir (Herriot, Stickland, 1996:465-470). Hem işgücü piyasasında yaratılacak ve verimlkilik ve fayda hem de daha mutlu işini seven bireylerden oluşan bir refah toplumu için henbüz öğrencilik aşamasında genç yetişkin yani öğrencilerin destek alması gerekmektedir. İşte bu anlamda üniversitelerde kurulan kariyer merkezlerine önemli görevler düşmektedir.

3.2.1.Üniversite Kariyer Merkezleri

Kariyer Geliştirme Merkezi, öğrencilerin mezun olmadan önce iş dünyasını tanımaya başlamaları, dolayısı ile profesyonel hayata daha kolay geçiş yapmalarına yardımcı olmak amacı ile kurulmuş bir birimlerdir.

Üniversitelerin kariyer merkezleri, örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için destek sağlayan ve personelin kendi kendisini değerlendirmesine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır. Kariyer merkezleri, personele istihdam hizmeti sağlamanın yanı sıra, örgüt elemanlarının becerilerini geliştirmek için mülakatlar yapmak, atölyeler (workshop'lar) oluşturmak ve personelin kariyerlerini geliştirmeye yardımcı olmak için değerlendirme araçları, bilgisayar programları, kitaplar, magazinler, video programları ile bilgi kaynağı yaratmaktadırlar. Bu merkezler kariyer danışmanlığının; gelişmiş, işlevsel hizmetler üstlenmiş ve kurumsallaşmış bir şeklidir. Bu haliyle ancak çok büyük örgütlerde uygulama alanı bulabileceği açıktır (Bayraktaroğlu, 2003: 141).

3.2.2 Yürütülen Faaliyetler

Üniversite eğitimi sonrasında kariyer yolculuğuna başlayacak mezunların mümkün olduğunca kendisini ve karşısına çıkacak seçenekleri gerek stajlar, gerek bilgilendirme toplantıları ve gerekse kişisel gelişim seminerleri ile önceden tanımış ve tanımlamış, gelecek hedeflerini netleştirmeye başlamış, farkındalığı yüksek bireyler olmalarını desteklemek amacı ile kurulan merkezler yeni çağın ihtiyaçlarından doğan meslekler konusunda da öğrencileri bilgilendirmeyi hedeflemektedir.
Bu anlamda kariyer merkezlerinin önemli işlevlerinden birisi de kariyer rehberliğidir. Üniversite kariyer merkezleri öğrencilerin kariyerleri ile ilgili yetenek, ilgi ve değerlerini, bunun yanında kişinin farklı kariyer imkânlarını tanımlamalarına yardımcı olduğu gibi bu değişik imkânlarını doğru şekilde değerlendirmesine ve üzerinde anlaşılmış bir hedefe ulaşmak için strateji planlaması yapılmasına destek sağlamaktadırlar.
Kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığının tamamlayıcı bir unsurudur. Geleneksel yaklaşımda rehberlik hizmetlerinin amaçları; eğitim sisteminin etkinliğini artırmak ve bireylerin geleceklerine yön vermelerine yardımcı olmaktır (Kenar, 2003:3). Kariyer merkezlerinde yürütülen faaliyetler genellikle şu başlıklarda yoğunlaşmaktadır:

- Kariyer gelişimine yönelik seminerler
- Kariyer Günleri
- Kariyer Danışmanlığı
- Mülakat Provası
- **İş ve staj olanakları**
- Etkili İletişim, Kişisel Gelişim ve Nöro-Linguistik Programlama (NLP) Giriş Semineri
- Senaryo Yazarlığı
- KARİYER Ne demektir?
- Özgeçmis Nedir ve Nasıl Kullanılır?
- Özgeçmiş (=CV) Örnekleri
- Mülâkat Nedir?
- Etkileyici Bir İş Görüşmesi Nasıl Yapılır?
- Kariyer Kitapları
- Haber ve Duyurular

- KARİYER Günleri Etkinlikleri
- Kariyer Merkezleri İletişim Bilgileri Toplantısı
- Etkin İş Görüşmeleri ve Mülakat Teknikleri
- Diksiyon ve Etkili Beden Dili
- Yaratıcı Düşünme Teknikleri
- Atölye Çalışmaları - Mülakat Provası

4. ÜNİVERSİTELERİN KARİYER MERKEZLERİNDE İŞKUR GÖRÜNÜRLÜĞÜ

Bu araştırmanın temel problemi İŞKUR ve kariyer merkezleri işbirliğiniş anlamaktır. Bu ilişkiyi anlamak için üniversitelerin kariyer merkezleri web sitesi ve etkinlik duyuruları taranmıştır. YÖK ve ÖSYM kaynaklarından ulaşılan bilgilere göre, Türkiye'de 71'i vakıf, 104'ü devlet olmak üzere 175 üniversite faaliyet gösteriyor. Bunlardan 110 tanesinde kariyer merkezi bulunurken faaliyet etkinliğine göre bu 110 merkezin sadece 80 tanesinin aktif durumda olup geri kalan 30 tanesinin aktif olmadığı olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma Sorusu : Kariyer merkezlerinde öğrencilerin yararlanması için bir etkinlik takvimi bulunmakta mıdır?
Yapılan elektronik tarama sonucu 80 merkezin 54 tanesinde etkinlik taklvimi olduğu ancak bunlardan sadece 28 tanesinde takvimin faal ve güncel olduğu görülmüştür.
Araştırma Sorusu: Kariyer merkezlerinde koçluk ve danışmanlık hizmeti verilmekte midir?
Yapılan elektronik taramada sadece 19 (7 vakıf, 12 devlet) üniversitede randevu sistemi ile yürüyen birebir kariyer danışmanlığı hizmeti olduğu görülmüştür.

Araştırma Sorusu: Üniversite kariyer merkezlerinin elektronik adreslerinde İŞKUR işbirliği görünürlüğü bulunmakta mıdır?
İŞKUR Genel Müdürlüğünce yapılan açıklamada 48 üniversitede İŞKUR irtibat noktası kurulduğu belirtilmiştir. Bu 48 üniversitenin sadece 10 tanesinin (5 devlet, 5 vakıf üniversitesi) kariyer merkezinde bu işbirliğine ait bilgi ve erişimlere yer verilmiştir. Sadece 50 (30 vakıf üniversitesi ,20 devlet üniversitesi) üniversitenin elektronik adresinde İŞKUR'a dair işbirliği erişim ve duyurusu görülmüştür.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Genç işsizliği ülkelerin sosyo ekonomik durumlarında ayrıca özellikli bir yere sahiptir, Skiffington (2007). Zira genç yetişkin olarak üniversite mezunlarının istihdam oranları ülke ekonomisinin can simidi niteliğindedir. Kar amacı gütmeyen bir kamu kurumu olan İŞKUR'un yaşadığı zihniyet dönüşümünün önemli bir bileşeni de işverene beyaz yakalı özgeçmiş havuzu sunabilmekten geçmektedir. İŞKUR yaşadığı dönüşümü başarı ile sonuçlandırabilmesi için, toplumun her kesiminde İŞKUR'a hissedilir görevler düşmektedir. Bu nedenlerle İŞKUR'un üniversitelerle ve üniversitelerin ilgili birimi olan kariyer merkezleri ile içiçe olması protokoller üzerinden himzet noktaları geliştirmesi ve bu hizmet noktaları sayesinde de gençlere danışmanlık hizmeti sunması gerekmektedir. Bu araştırmanın asıl amacı elektronik tarama yolu ile kariyer merkezlerinin kariyer danışmanlığı hususunda ne kadar işlevsel olduğunu ayrıca İŞKUR'la işbirliği yapıp yapmadıklarını anlamaktır. Araştırma esnasında üniversitelerin kariyer merkezlerinin ise sadece 28 tanesinin işlevsel ve faal olduğu görülmüştür. Yapılan tarama sonucunda Türkiye'de faaliyet gösteren 175 üniversitenin sadece 10 tanesinin kariyer merkezinde İŞKUR'a ait erişime rastlanmıştır ancak 50 üniversitenin web sitesinde İŞKUR'la işbirliği, protokol vb duyurular yer almıştır.

Sonuç olarak Türkiyedeki genç işsizliğini önlemede İŞKUR'un önemli bir görevi olduğu ve bu bilinçle de üniversitelerle temaslar kurulduğu ancak birlikte çalışma kültürünün henüz yeterince yerelleşmediği ve protokollerin yeterince fayda sağlayamadığı anlaşılmıştır. Bunun için kariyer merkezlerinin ne kadar önemli olduğu hatırlatılarak; İŞKUR protokollerinin ve hizmetlerinin ancak bu merkezler mahareti ile sonuç yaratabileceği unutulmamalıdır. Yine bu nedenle üniversite ve İŞKUR arasında geliştirilen ortak çalışmaların kariyer merkezi yönetici ve uzmanları ile ortaklaşa yapılması önemli bir adım olacaktır.

Bu çalışmadan ortaya çıkan bir diğer öçnemli sonuç ise Türkiye'de kariyer merkezlerinin yeterince işlevsel olmadığıdır.

Tam da bu noktada İŞKUR'un üniversitelerde kağıt üzerinde kurulmuş ancak tam hizmet sunmayan kariyer merkezlerinin faalleşmesi projesini hizmet noktası konumlandırma yolu ile üstlenmesi yerinde olacaktır. Özellikle İş ve Meslek Dairesi bünyesinde üniversitelerin kariyer merkezini faalleştirecek bilgi ve deneyim birikimi mevcuttur. Üniversitelerin kariyer merkezleri gerekirse İŞKUR himayesinde canlanabilir ve genç istihdamının arttırılması için toplumsal refah üretimine destek olunacağı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

1. Anonymous (2007). *What Are The Career Maps,* http://www.swtc.edu (03.05.2007).
2. Aytaç S. (2005) *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi veSorunları*,Ezgi Kitabevi,Bursa.
3. Bayraktaroğlu, S.(2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya kitabevi, Sakarya.
4. Bingöl D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
5. Çalık T., Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Gazi Kitabevi,Ankara.
6. Dinçer Ö. (1996). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.
7. Fındıkçı İ. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
8. Herriot P., Stickland R. (1996). *Career Management:The Issue Of The Millennium,*Kanawty G. (1996). *Career Planning & Development*.Mathis R.L.,Jackson H.J. (1994). *Personnel/Human Resource Management,* Sixth Ed.New York.
9. Raymond A.N. (1996) *Is The Career Management Related To Employee Developmentand Performance?,* İndustrial Relations Center,Carslon School Of Management,Universty Of Minnesota, USA
10. Sabuncuoğlu Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Alfa Aktuel Yayınevi, Bursa.
11. Sonnenfeld J.A (1984). *Managing Career Systems,* Rıchard D.Irwin,Inc., Homewood,Illinois.
12. Soysal A. (2004) *Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları,* www.bilgiyonetimi.org/cm (25.03.2007).
13. Stevenson, *What Do You Need To Know, Abaut Coaching Services,*2007
14. Şimşek Ş., Çelik A., Akgemci T., Soysal A., (2004). , *Kariyer Yönetimi*, Can Yayınları,İstanbul.
15. Zeus, Skiffington (2007). *Coaching Development and the Future of Coaching, Organizational,Business and Executive Coaching,* http://www.1to1coachingschool.com (25.02.2007).

ÜNİVERSİTELERDE KARİYER GELİŞTİRME PROGRAMLARININ ÖNEMİ

Prof. Dr. Bahattin Karagözoğlu, Yrd. Doç. Dr. İbrahim Genç[2*]

ÖZET

Kariyeri kişinin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyonlar olarak tanımlayabiliriz. Bugün nitelikli işgücü, ancak gelişmeye açık bir kariyer yönetimi ile işletmede tutulabilmektedir. Kariyer geliştirme programları itici güçlerini sürekli gelişme arzu ve ihtiyacı ile bunların tetiklediği teknolojik gelişmelerden, artan toplumsal ihtiyaçlardan almaktadır. İş güvenliği giderek işte değil istihdamda, yani iş yapabilirlikte yatmaktadır. Artık kendisi de istihdam sağlamak isteyen bireyler düzenli olarak yeni becerileri öğrenmek için istekli olmak zorundadırlar. Geleceğe yatırım sürekli öğrenmeyi ve stratejik gelişmeyi hedefleyen çalışmalarla yapılabilir. Bu bağlamda kariyer geliştirme; insanların üretken ve etkili bir iş yaşamına sahip olabilmesi için hayat boyunca öğrenme ve iş yönetmek için bilgi, beceri ve davranışları kazanmaya yardımcı olma faaliyetidir.

İstanbul Medeniyet Üniversitesi kariyer geliştirmeyi eğitim sistemi, öğrenci/mezun ve iş dünyası oalrak bir bütün halinde ele almış ve bu konuda gerekli çalışmaları yapmak üzere bir Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü (İMÜ KAGEK) kurmuştur. İMÜ KAGEK kurum içi ve dışı kariyer fırsatlarını belirleyerek öğrenci ve mezunlarının, yeni ekonominin ve rekabetçi iş dünyasının gereklerine uygun donanıma sahip, farkındalığı yüksek bireyler olmalarını destekleyerek iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmak ve başarılı olmalarına yardımcı olmak amacıyla oluşturulmuş rehberlik, eğitim, eşgüdüm ve iletişim koordinatörlüğüdür.
Anahtar kelimeler: kariyer tanımı, etkili öğrenme, kariyer rehberliği, nitelikli işgücü

GİRİŞ

Kariyerin sözlük anlamı bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır (TDK). Diğer bir tanım da, kişinin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyonlardır.

Kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deneyim ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek ve daha fazla saygınlık elde etmektir. Diğer yandan kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübelerini, aktivitesini ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını da taşımaktadır. Bireyler bir pozisyonda, yararlı tecrübelerini biriktirirler, daha sonra yeteneklerini geliştirip daha üst bir pozisyona geçerler.

Kariyer kavramı 70'li yıllarda itibaren farklı yönleri ile ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bunların sonucunda da literatüre kariyer hareketliliği (career mobility), kariyer durağanlığı (career stability), kariyer platosu ve kariyer dengeleri (career anchors) gibi kavramlar kazandırılmıştır. Kariyer sadece dikey bir ilerleme olarak düşünülmemelidir. Kişi aynı pozisyonda bilgi ve becerilerini arttırarak da kariyerini geliştirebilir. Ayrıca işle ilgili her türlü tecrübe bireye bir kariyer sağlar. Kariyer kavramı ile başarı ve başarısızlık, hızlı veya yavaş ilerleme kastedilmez. Çünkü kariyer değerlendirmesinde var olan bir standart yoktur [1].

Bugün nitelikli işgücü, ancak gelişmeye açık bir kariyer yönetimi ile işletmede tutulabilmektedir. Onun içindir ki, tüm profesyonel kurumlar ciddi bir şekilde çalışanlar için kariyer programları ve uygulamaları düzenlemektedir. Bu bağlamda kariyer geliştirme; insanlara üretken ve etkili bir iş yaşamı boyunca öğrenme ve iş yönetmek için bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya yardımcı olma faaliyetidir. Kariyer geliştirme faaliyetleri ile bireysel ihtiyaçlar ve kamu politikası hedefleri beraberce karşılanabilir.

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü, öğrenciler ve mezunlarını;

- Dönüştürücü küresel deneyimler,
- Kapsamlı ve bütünsel kariyer hizmetleri ve
- İşverenler ve enstitüler ile karşılıklı yararlı bağlantılara sorunsuz erişim yoluyla yaşam boyu başarı elde etmek için güçlendirmeyi amaçlayan bir birimdir.

2 * İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü bahattin.karagozoglu@medeniyet.edu.tr , ibrahim.genc@medeniyet.edu.tr

KARİYER GELİŞTİRMENİN ÖNEMİ

Kariyer geliştirme programları itici güçlerini sürekli gelişme arzu ve ihtiyacı ile bunların tetiklediği teknolojik gelişmelerden, artan toplumsal ihtiyaçlardan almaktadır. Günümüzde teknoloji, bilimsel araştırmalardan elde edilen somut ve yararlı sonuçları ve bunlara ilişkin araç, yöntem ve süreçlerin bütününü ifade eder. Toplumlar bu teknolojik gelişmelere göre yeni eğitim düzenleri tasarlamak ve uygulamak zorundadırlar. Zira günümüzde teknoloji kişiyi beklemez ve her altı ay ila bir yılda bir kendisini yeniler. Ayak uydurabilenler ve konuları ne olursa olsun, sürekli ufuklarını genişletme çabasında olanlar:

- En önlerde olma şansına sahip olacaklar,
- Kendilerine yatırım yapacaklar,
- Gerektiğinde kolayca meslek (iş) değiştirebileceklerdir.

Gelişmek isteyen her ülke – her konuda – iyi eğitilmiş akıllı kişiler yetiştirmek zorundadır. Sanayi başta olma üzere ülkenin her kesiminde özel yetenek ve becerileri gelişmiş elemanlara ihtiyaç vardır. Teknolojinin uygarlıklarda yön verici olabilmesi için üç hususa ihtiyaç vardır:

- İtici güç olarak toplumsal gereksinim,
- Sermaye, gereç ve vasıflı işgören gibi toplumun kaynakları, ve
- Yenilikleri algılayıp benimsemeye açık, toplumdaki egemen güçlerin yeniliklere karşı olumlu tavır alması şeklinde oluşan toplumsal ortam.

Kariyer Geliştirmenin Daha Önemli Hale Geliş Nedenleri

Geleneksel 'kariyer' anlayışı bir kuruluş veya meslek hiyerarşisinde basamaklarda yükselmek olarak algılanıyordu. Bu kavram insanların daha sonra düzenli bir şekilde gelişeceği mesleği kariyer olarak 'seçti' şeklinde ifade olunurdu. Bu seçkinci bir kavramdı; bazılarının bir kariyeri vardı ama çoğu kişinin sadece bir işi vardı ve hatta birçok kişide o da yoktu. Teknolojinin ve küreselleşmenin yönlendirdiği değişimin hızı kuruluşları sürekli bir değişime maruz bıraktı ve bu nedenle de zaman içinde bu geleneksel kavram büyük değişikliğe uğradı. Artık kuruluşlar bireylerle uzun vadeli birliktelikler sağlayamamakta Oluşan eleman ihtiyacını iş tanımına tam olarak uyan ve bu konuda bilgi ve birikim sağlamış kişilerle doldurmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla iş güvenliği giderek işte değil iş yapabilirlikte yatmaktadır. Artık bireyler düzenli olarak yeni becerileri öğrenmek için istekli olmak zorundadırlar. Açıkçası kariyer giderek 'seçilen' olmaktan çıkmış ve insanların yaşamları boyunca yaptıkları öğrenme ve iş hakkındaki bir dizi seçimler üzerine kurulan bir süreç olmaya başlamıştır. Bu anlamda kariyer gelişimi birkaç kişi ile sınırlı olmayıp herkes için erişilebilir olması gereken bir gelişme programı haline gelmiştir.

Kariyer geliştirmenin örgütsel evrimini şöyle özetleyebiliriz:

- Aşama 1: Kariyer planlama olarak gelişme (60 ve 70'lerde),
- Aşama 2: Yönetici destekli gelişme (80'lerde),
- Aşama 3: Stratejik gelişme (90'ların ortalarından sonra).

Günümüzde kurumlar iş stratejileri ve kişisel kariyer planlama arasında bir köprü kurma ihtiyacını hissetmektedirler. Kariyer gelişiminin klasik kabullenmeleri ve 21. yüzyılın gerçekleri Tablo 1 de karşılaştırılmaktadır [2].

Tablo 1: Kabullenmeler ve 21. yüzyılın gerçekleri [2]

	Kariyer geliştirmede kabullenmeler	Kariyer geliştirmede 21. yüzyıl gerçeği
1	İşe girmeyi hedefler	Yeteneklerin kazanımını hedefler
2	İş kolları hakkındadır	Sürekli öğrenme ve gelişme hakkındadır
3	Kişisel gelişmeyi hedefler	Kişiler, kuruluşlar ve çalışma gruplarının sürekli öğrenme ve gelişmesini hedefler
4	Bir insan kaynağı fonksiyonudur	İnsanların geliştirilmesi bir fonksiyon değil iş stratejisinin bütünleşmiş bir parçasıdır
5	Bir süreçtir	Stratejik gelişme ile bütünleşmiş bir sistemin parçasıdır
6	İş görenler kendi kariyerlerini geliştirmekten sorumludur	Stratejik gelişme ortak yürütülecek bir gayrettir

Hayat Boyu Öğrenme İle Kariyer Gelişimi Arasındaki İlişki

Geleceğe yatırım sürekli öğrenmeyi ve stratejik gelişmeyi hedefleyen çalışmalarla yapılabilir. Hayat boyu öğrenme, kariyer geliştirme politikalarının başarısı için çok önemlidir. Hükümetler bu tür politikaların düzenli olarak kişiler tarafından yürütülmesi gerektiğinin önemini vurgularlar. Nedeni basittir; eğitim bir sistem olarak tasarlanabilir ama hayat boyu öğrenme aynı şekilde tasarlanamaz. Öğrenmenin farklı ortamda, birçok şekilleri kapsaması gerekir. Burada işleme ivme, tutarlılık ve süreklilik sağlayacak olan kişi bireydir. Bu da kariyer gelişimini işin merkezine koyar. Dolayısıyla çoğu hükümetlerin inandığı gibi, ülkelerinin ekonomik rekabetçilik ve sosyal refahı önemli ise ve o ülkenin geleceği de bireylerin verecekleri kararlara ve elde edecekleri kazanımların kalitesine önemli ölçüde bağımlı ise, hayat boyu öğrenme çok ciddiye alınması gereken bir konudur.

Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliği bireylere, hangi yaş ve konumda olurlarsa olsunlar, yaşamları boyunca eğitim, öğretim ve meslek konusunda seçimler yapabilmeleri ve kariyerlerini yönetebilmeleri amacıyla verilecek hizmetleri kapsamaktadır. Hizmetler; kariyer gelişimi hakkında bilgi kütüphanesi (basılı, elektronik ve diğer bilgi kaynakları), değerlendirme ve öz-değerlendirme araçları, danışmanlık, kariyer eğitimi ve kariyer yönetimi programları, deneme ve staj programları, iş arama / bulma ve iş hayatına geçiş desteklerini içerir.

Kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi okullar için önemli bir görevdir. Güçlü bir pratik bileşenle (iş tecrübesi vb) mesleki eğitim programları şeklinde müfredata karıştırılması gerekmektedir. Profilleme ve portföy düzenlemelerinin de bu görevi yapmakta önemli katkıları vardır. Ancak uluslararası deneyim göstermiştir ki tamamen okullar tarafından sağlanan rehberlik programları işgücü piyasasından uzak olduğundan kişisel ve çalışma rehberliği eğilimindedir. OECD tarafından hazırlanan raporda [3] okul rehberliğinin okulu düzenli bir programla ziyaret eden harici kariyer rehberliği uzman kuruluşları tarafından desteklenmesi ve takviye edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Geleneksel tabanlı bir eğitim rehberlik sistemi bulunan Danimarka, şu anda bu öneri ışığında yeni harici hizmetler oluşturmaktadır.

OECD yorumu okul ötesinde de çeşitli hizmetler gerekli olduğunu göstermektedir. Bazıları özel grupları hedeflerken, bazısı daha evrensel hizmetler sunar. Bunlar; üniversiteler ve kolejlerde, eğitim ve iş tabanlı öğrenme kurumlarını, kamu istihdam hizmetlerini, gönüllü toplum kuruluşları ve özel sektörde işveren tarafından sunulan hizmetleri içerir. Bunlar ücretli veya ücretsiz olabilmektedir. Ancak bu farklı hizmetlerin çok iyi duyurulması, sağlam standartlarla kalite güvencesinin sağlanması ve bireyin bakış açısından mümkün olduğunca sorunsuz olması için gerekli koordinasyon sağlanmasına dikkat edilmelidir [3].

İMÜ Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğünün Amacı

İstanbul Medeniyet Üniversitesi kariyer geliştirmeyi bir bütün olarak ele almış ve bu konuda gerekli çalışmaları yapmak üzere bir Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü (İMÜ KAGEK) kurmuştur. İMÜ KAGEK öğrenci ve mezunlarının, yeni ekonominin ve rekabetçi iş dünyasının gereklerine uygun donanıma sahip, farkındalığı yüksek bireyler olmalarını destekleyerek iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla oluşturulmuş rehberlik, eğitim, eşgüdüm ve iletişim koordinatörlüğüdür. Öğrencileri ve mezunları; bilgi, beceri, yetenek ve isteklerine uygun bilinçli seçimler yapmaları için farklı kariyer seçenekleri hakkında bilgilendirir.

Aynı zamanda Üniversitenin iş dünyası ile yakın bağlantılarından faydalanarak öğrencilere iş hayatını yakından tanıma fırsatı sunar.

Koordinatörlük bu amaç doğrultusunda;

- Eğitim programlarının günün değişen şartlarına göre düzenlenmesi ve güncellenmesi
- Öğretim kadrosunun teknolojik ve sosyal değişimlere uyumlu hale getirilmesi

için çalışır ve koordinasyonu sağlar. Bir eğitim programının mezunlarını hangi iş ve profesyonel yeteneklere göre hazırlaması gerektiğini belirten genel beyan olarak tanımlanan program, eğitim hedeflerinin belirlenmesinde rehberlik yapar ve çalışmalarını öğrenciye dönük çalışmalar, öğretim elemanları ve imkânlarını kapsayan içe dönük çalışmalar ve mezunlarla onların çalışma ortamlarını kapsayan dışa dönük çalışmalar olarak üç koldan yürütür. Bunlar için kurum içi ve dışı kariyer fırsatlarını belirler. Kısa, orta ve uzun dönemli hedefleri belirleyip planlarını hazırlar ve planların uygulamasını yönetir. Kariyer geliştirmeye yönelik yerel, ulusal, uluslararası projeler hazırlar ve uygular.

İMÜ KARİYER GELİŞTİRME KOORDİNATÖRLÜĞÜN FAALİYETLERİ

Öğrenciye Dönük Çalışmalar

İMÜ KAGEK, üniversitemiz öğrencilerinin ilk yıllardan itibaren kariyer bilinci edinmelerini ve ileride iş dünyasına hazır mezunlar olmalarını sağlamaya çalışır. Üniversitenin öğrenci ve mezunlarına, kendilerini ve iş hayatındaki eğilimlerini tanımada yardımcı olarak, kişisel özellikleriyle piyasa koşullarına uygun bir şekilde geleceklerini planlama konusunda yol gösterici olmak en büyük hedeftir. Bu hedefe ulaşmak için yapılacak çalışmalar şu beş kademede gerçekleşecektir:

1. Meslekleri tanıma ve kariyer planlama,
2. Ülkenin ve günümüz ihtiyaçlarına cevap verecek eğitim: Öğrenci kazanımları**,**
3. Okul hayatından meslek hayatına yumuşak geçiş sağlama,
4. Teknolojik ve toplumsal gelişim ve değişimlere açık olma, uyum sağlama,
5. Meslekte yükselme.

Bölüm 0 ve 0 bu çalışmalara ilişkin daha detay bilgiler sunmaktadır. Bölüm 0 ise nihai hedef olarak öğrencilerin kariyer gelişmini hedeflemekle birlikte bunu sağlayacak iç ve dışa dönük çalışmalara ilişkin bilgiler sunmaktadır.

Meslekleri Tanıma ve Kariyer Planlama

Öğrencilerin öncelikle kendi meslek dalını, sonra da beraber çalışacağı diğer meslek sahiplerinin yaptığı işleri tanıması amacıyla şu faaliyetler yürütülecektir:

- Üniversite içi etkinlikler ile bölümler/fakülteler arası ziyaretler yapmak, bunun için özel günler düzenlemek,
- İş dünyası ile ilişkiler kurmak ve iş yerlerine ziyaretler düzenlemek,
- Öğrenciler ile değişik sektörlerden çeşitli kurum ve kuruluşları bir araya getirme amacı ile kariyer günleri adı altında tanıtım toplantıları düzenlemek,
- Öğrencilerin çeşitli alanlardaki iş tanımları, iş hayatı ve kariyer imkânlarına dair bilgi edinmelerini ve kurumların mezun adaylarıyla doğrudan iletişimini sağlamak,
- Üniversite içinden veya dışından iş tecrübesine sahip uzmanlar ile düzenlenecek seminer, atölye çalışması, panel ve konferans gibi ilmi etkinliklere öğrencilerin katılımını sağlamak.

Bunlara ek olarak:

- Öğrencilerle düzenli görüşmeler yaparak bütün öğrencilerin ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirlemek, bu amaçla ilgi testleri, mesleki eğilim testleri ve genel yetenek testleri yapmak,
- Öğrencilerin kendi yetenek ve becerilerini ve aynı zamanda çoklu zekâ kuramının bileşenlerindeki zekâ seviyelerini tanıyıp değerlendirebilmelerine yönelik deneme sınavları düzenlemek.

Öğrenci Kazanımları

Öğrencilerin mezuniyete kadar kazanmaları gereken bilgi, beceri ve yeteneklere KAGEK'in sağlayabileceği doğrudan katkılar şunlardır:

- Kendi mesleği ile ilgili konularda tasarım ve yorum yapabilecek düzeyde bilgi, bilgisayar uygulamaları ve teknik donanım sağlanması,
- Gözlem, anket ve deneysel çalışmalarla bilgi toplama ve toplanan bilgileri irdeleyip yorumlama yeteneğinin geliştirilmesi,
- Meslek ile ilgili bir süreç, cihaz veya eleman tasarımı ve bunu yaparken de yapılacak işin sosyal, politik, kültürel, etik, sağlık ve ekonomik etkilerini inceleme yeteneğinin geliştirilmesi,
- Ekip oluşturma, liderlik, girişimcilik, özgüven yeteneğinin geliştirilmesi,
- Verilen bir problemi analiz, irdeleme, alternatif çözümler üretme ve bunlar içinden en uygun olanını seçme yeteneğinin geliştirilmesi,
- Bir işin profesyonel ve etik boyutlarını inceleme yeteneği,
- Yazılı, sözlü ve grafik sunumları içeren etkin haberleşme yeteneği.

Bu kazanımlar mümkün olduğunca müfredat programları ile eğitim sırasında sağlanacak ve gerektiğinde örgün eğitim dışı çalışmalarla desteklenecektir. Bu amaçla şu faaliyetler teşvik edilecek, düzenlenecek ve yürütülecektir:

- Öğrencilerin iş yerlerindeki uygulamaları yerinde görmelerini sağlayan staj ve müşterek (koop, ing. cooperative) eğitimler planlama,
- Disiplinler arası eğitim imkânı (çift diploma, ana dal – yan dal gibi uygulamalarla) araştırma ve değerlendirme,
- Çok yönlü (multidisciplinary) projeler ile paylaşma, sorumluluk alma ve liderlik yapma yeteneğini geliştirme,
- Projelerin ilk yıllarda (2. Sınıf gibi) başlaması, alt ve üst sınıf öğrencilerinin aynı projede çalışması; kariyer hedeflerine uygun projeler belirleme,
- Öğrenci projelerini destekleme, mühendislik projelerini Teknopark bünyesinde sergileme, Teknoparkta yapılacak olan sunumlara sanayi temsilcilerinin katılımını sağlama,
- Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılımı destekleme,
- Üniversite – sanayi ve üniversite – toplum ilişkilerinde öğrencilerin aktif rol almasını sağlama,
- Öğrencilere yönelik konferans, seminer, kurs gibi müfredat dışı çalışmaların düzenlenmesi,
- Öğrenci derneklerinin ufuk açıcı (konferans, seminer, kısa kurs, pratik kazandırma gibi) çalışmalarının teşvik edilmesi ve bunlara destek verilmesi,
- Uygulama alanlarına geziler düzenleyerek öğrencilerin başarılı, tanınmış meslek sahipleriyle temas kurmalarının sağlanması,
- Öğrencilere staj yeri bulma ve stajlarını etkin bir şekilde tamamlamalarında yardımcı olma,

- Özgeçmiş hazırlama, mülakat ve iş görüşmeleri vb konularda kurs, seminer gibi etkinlerin düzenlenmesi,

gibi program dışı faaliyetlerle öğrencilerin okul hayatından meslek hayatına yumuşak geçiş yapmaları sağlanacaktır.

İçe ve Dışa Dönük Çalışmalar

İçe dönük çalışmalardan kasıt öğretim elemanları ve imkânlarını kapsayan çalışmalardır. Bunlar şöylece özetlenebilir:

- Kariyer yollarının tasarlanması,
- Kariyer geliştirme sisteminin insan kaynakları planlaması ile bütünleşmesi,
- Çalışanların değerlendirilmesi ve iş deneyimlerinin arttırılması,
- Yeni personel politikalarının geliştirilmesi,
- Kariyer olanaklarına ve açık işlere ilişkin bilgilerin duyurulması,
- Kariyer danışmanlığı ve yönetim desteği verilmesi,
- Eğitim faaliyetleri ve öğretim kadrosunun teknolojik ve sosyal değişimlere uyumlu hale getirilmesi,
- Eğitim programlarının günün değişen koşullarına göre düzenlenmesi ve güncellenmesi.

- Aynı zamanda birinci kademe kariyer danışmanlığı görevini de üstlenecek öğrenci danışmanlarının kariyer danışmanlığı konusunda bilgilendirilmesi

Dışa dönük çalışmalar denildiğinde mezunlarla onların çalışma ortamlarını kapsayan faaliyetler ve iş dünyası ile ilişkiler kastedilmektedir. Bunlar da kısaca şöyle özetlenebilir:

- Teknolojik gelişmeleri takip ve iş dünyasına rehberlik etmek,
- İş görenlerin bilgi, görgü ve deneyimlerinin artırılması için mesleki gelişim kursları gibi eğitim faaliyetleri düzenlemek,
- Öğrenci ve mezunlara yönelik insan kaynakları veri tabanı oluşturmak, bu veri tabanı ile mezun ve mezun adayları ile ilgili kişisel özellikler dökümü oluşturmak,
- Öğrenci ve mezunlar için kariyer imkânlarını araştırmak, mezunlarının istihdam alanına giren işletmelerin ve kuruluşların adres ve genel bilgilerinin (sektör, iş türü, üretim türü, ihracat, ithalat, vb.) bulunduğu döküm listeleri oluşturmak ve bunları düzenli olarak güncellemek,
- Öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerinde birbirleri ile yakın ilişki, dayanışma ve işbirliği içinde bulunmaları için çeşitli faaliyetler düzenlemek,
- Eleman talebinde bulunan kuruluşlarla mezunlar arasında sürekli iletişim kurarak iş bulmalarını kolaylaştırmak,
- Mezuniyet sonrası takip sistemi ile mezunların iş hayatındaki gelişmelerini sürekli izlemek, başarı durumlarını takip etmek, özel ve kamu sektöründe işe yerleşme oranlarını izlemek ve raporlamak, onlardan geribildirim almak,
- Kamu ve özel kesim kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu insan kaynağının karşılanmasında üniversitemiz mezunlarının tercih edilebilirliğini artırmak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlemek.
- İş dünyasının personel ihtiyaçlarını karşılamaya üniversitemiz öğrenci ve mezun veri tabanı ile yardımcı olmak

Planlanan Etkinlikler

İMÜ KAGEK'in amaç ve faaliyetleri yukarıdaki bölümlerde irdelenmiş olup yakın gelecekte gerçekleştirmeyi planladığı etkinlikler şöyle özetlenebilir:

- **Kariyer Portalı[3];** İMÜ öğrenci ve mezunlarının iş dünyası ile buluşacağı sanal ortamdır. İş bulma platformu ve İstanbul Medeniyet Üniversitelilerin "network" oluşturma mekânı olarak himzet sunacaktır.
- **Kariyer Günleri ve Kariyer Fuarı**: İş dünyası ile öğrencileri bir araya getirecek, firmalar, iş ve staj olanakları hakkında bilgi edinmeleri sağlanacaktır. Firmaların davet edildiği *kurumsal tanıtım günlerinde* stant açma, sunum, mülâkat, eğitim, atölye ve vaka çalışmaları, simülasyon, yönetici konferansı ve benzeri etkinlikler gerçekleştirilecektir.
- **Danışmanlık ve Test Hizmetleri**: Danışmanlık ile İMÜ öğrenci ve mezunlarına randevu ile verilen bireysel hizmetler kastedilmektedir. Öğrenci ve mezunlar, Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü'ndeki uzmanlar ile yapacakları birebir çalışmalarla yönelecekleri iş alanlarına ilişkin rehberlik hizmeti alacaklardır. Ayrıca bu kapsamda kişisel gelişim, yeterlik, eğilim gibi iş dünyasının gerektirdiği profesyonel test ve ölçümlerin İMÜ öğrenci ve mezunlarına sunulduğu birimdir.
- **Eğitimler ve Geziler**: İMÜ öğrenci ve mezunlarının yeterliklerini geliştirmek ve eğitim gereksinimlerini karşılamak amacıyla; kişisel gelişim, özgeçmiş yazma, mülâkat teknikleri, sunuş teknikleri ve özgüven gibi konularda verilecek eğitim programlarını kapsamaktadır. İş dünyasının öncü kuruluşlarını tanımaya yönelik teknik gezi ve bilgilendirme programlarını içermektedir.

Mezunlarımızın yapacağı gönüllü kariyer danışmanlığı yoluyla kamu, özel ya da kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda belli noktalara gelmiş İMÜ mezunları ile İMÜ öğrencilerini eşleştirerek bir tür usta-çırak ilişkisi kurmaları hedeflenmektedir.

- **Yayınlar:** İMÜ KAGEK ve faaliyetlerini tanıtan bir kitapçık hazırlanacak ve kariyer gelişimi konusunda öğrencilerin daha yüksek eğitim hayatının başından bilinçlenmesi amacıyla kayıt aşamasında öğrencilere dağıtılacaktır. İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer planlama alanında profesyonel standartlarda bir dergi çalışması ile İMÜ KAGEK'in tanıtımı yapılacaktır. Dergi; içerik ve etki alanı ile öğrenci ve mezunların kariyer gelişimlerine katkıda bulunacaktır.

3 http://www.medeniyet.edu.tr/kariyer_gelistirme_koordinatorlugu.html

SONUÇ

Ülkeler için en büyük kaynak iyi yetişmiş ve bilinçli insan gücüdür. Teknolojideki hızlı değişim iş alanlarına da yansımakta olup artık iş güvenliği işin kendisinde değil işgörenin becerilerinde yatmaktadır. Diğer taraftan insanların başarılı ve mutlu olabileceği işlere yönelmesi, bu tür çalışması ve iş sürekliliğinin sağlanması kişisel ve toplumsal refahta büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle üniversiteler kariyer geliştirme adı altında çok yönlü düşünebilen, gerektiğinde iş değiştirip yeni işe kolayca intibak edebilen, sürekli öğrenmeyi ve öğretmeyi hedefleyerek ekip çalışmasına uyumlu, liderlik vasfına sahip kişiler yetiştirme yollarını aramaktadır [4 – 9]. Yenilikçi,girişimci ve araştırmacı bir devlet üniversitesi olma misyonu ile yola çıkan İstanbul Medeniyet Üniversitesi de bu konuya daha kuruluş aşamasında el atmış ve İMÜ KAGEK'i kurmuştur.

KAYNAKÇA

1. http://www.baktabul.net/kariyer-ve-meslekler/65407-kariyer-nedir-kariyer-anlami-kariyer-tanimi-kariyer-nedir.html
2. Forrer S. and Lea H. D, Reinventing Career Development for the 21st century, www.concepsys.com/rcd.pdf
3. Anonymous, Why Career Development Matters? Organisation for Economic Co-operation and Development, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris: OECD, 2004.
4. Görgüç. D, İTÜ İş ve İnsan Kaynakları Merkezi, www.iikm.itu.edu.tr
5. Saracoğlu E, Kampüsüm İşyerim, www.coop.bahçeşehir.edu.tr
6. Ayçiçeği-Dinn A, İstanbul Üniversitesi Kariyer Geliştirme ve Uygulama Merkezi, http://kariyer.istanbul.edu.tr
7. Anonymous, National Career Development Strategy Green Paper, www.deewr.gov.au/schooling/careersandtransitions/careerdevelopment/Pages/default.aspx, June 2012.
8. Anonymous, Career Development Handbook 2009 – 2010, http://careers.mit.edu
9. Akın A, "Takım Kariyer Modeli" İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25, ss 1- 18, Temmuz – Aralık 2005.

ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

I.Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Ankara

Nurdan Ünalan[4*]

ÖZET

Üniversitelerin temel misyonları, bilimsel çalışmalar yapmak, bilim adamları yetiştirmek ve mesleğinde yetkin bireyler mezun etmektir. 90'lı yıllardan başlayarak, bu misyona, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına uygun mezunlar vermeyi amaç edinenler de eklenmiştir. Bireysel/(mesleki yetkinliği) gelişimi birincil gören kamu üniversiteleri ile işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını temel alarak uygulamalarını geliştiren özel üniversiteler, sonuçta, üniversite kariyer merkezlerinin gelişimine, hizmetlerinin çeşitlendirilmesine destek olmuşlardır. Ülkemizde Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesi bunun ilk örneklerini vermişler (1983-1996), diğer üniversitelerin kariyer merkezleri kurulurken örnek olmuşlardır. Bu çalışmada, adı geçen iki üniversitenin, uygulamalarından/deneyimlerinden yola çıkarak bir "üniversite kariyer merkezi modeli" önerilmektedir. Söz konusu modelde, merkezlerin yapısı, çalışan nitelikleri ve hizmetleri ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca, diğer batı ülkelerindeki üniversite kariyer merkezlerinden örneklerle, karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmıştır.

SUMMARY

Main missions of Universities are making sicentific studies, growing of scientists, qualified graduates in their professions. Begining from 90'ties, some of the universities added to these missions one more point as growing graduates according to labour market needs. In the end, public universities which develop their curriculum according to individual/profession development and private universities which develop their curriculum according to labour market needs, lead to development and support to service diversity of university career centers. Middle East Technical University and Bilkent University were the first examples of it in Turkey, (1983-1996). The other university career centers had taken them as good examples. In this study, a model for university career centers are proposed based on these two universities' applications and experiences. In this model, centers's structure, status, qualifications of staff and services are suggested titles. In addition, other career centers in western countries were evaluated and compared with the same points.

1. GİRİŞ:

"Yaşam boyu rehberlik" anlayışının benimsendiği günümüz koşulları ve bizimki gibi sistemlerde, Üniversite kariyer merkezlerinin süreçteki rolü önemlidir. "Kariyer danışmanlığı, bireylerin eğitim ve meslek seçimlerinde, kariyerlerini yönetmelerinde, bütün yaşlarda ve yaşamlarının herhangi bir döneminde onlara yardımcı olmak amacıyla hazırlanan hizmetler ve etkinlikler" olarak tanımlanmaktadır. Bu çağdaş tanım, politika yapıcılar tarafından, yol gösterici kurumlar-OECD, Dünya Bankası, ETF, Avrupa Birliği gibi, tarafından kabul edilmektedir, (Zelloth,2011). Hizmetlerin okullarda, üniversitelerde, diğer eğitim kurumlarında, kamu istihdam kurumlarında, iş yerlerinde, gönüllü kurumlarda ve özel sektörde verilebileceği kabul edilmiştir, (OECD 2004, Avrupa Konseyi 2008, Bimrose, 2012).

Kabul gören bir başka anlayış da kariyer danışmanlığının, eğitim ve işgücü piyasası arasında önemli bir bağ kurmaya destek olmasıdır. Ayrıca, politika yapıcıların, kariyer danışmanlığını, eğitim programlarına, iş dünyasının beklentilerine göre entegre etmeleri beklenmektedir. Mesleki rehberlik alanında çalışan akademisyen ve uzmanlarınsa görüşleri, bireylerin bilgi-beceri-yetenek ve ilgilerine göre kariyer yönelimleri içinde olmaları ve bu yönde destek almalarıdır. Yani bir birey, isterse bir meslek edinebilir, bunda ilerleyebilir, isterse akademik çalışmalar yaparak bilim dünyası içinde olmak isteyebilir, isterse girişimcilik ruhunun peşinden giderek kendi işini kurabilir. Ya da taş yontmanın inceliklerini öğrenmek isteyebilir ya da yüzme tutkusunu profesyonel boyutlara taşımak isteyebilir. Okullar, eğitim sistemleri, öğrencilere, bu seçimleri yapabilecekleri koşullar, programlar sunabilmelidir. Hemen bütün temel bilimlerin, coğrafyanın, sosyal bilimlerin tanıtıldığı programlarda, çocuklar, dünya bilgisi kazanmanın yanısıra, nelere ilgileri olduğunu keşfetme olanağı da bulmuş olacaklardır.

4 * Psikolog, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı

Ayrıca ve en önemlisi 12 yaşından itibaren soyut düşünmeye başlayacaklar, kavramlar, olgular arasında ilişki kurabilecekler, psiko-sosyal gelişimlerinin ilk gençlik yıllarında önemli bir sürecini yaşıyor olacaklardır. Bu nedenle "tercih öncesi" yönlendirmelerin, alan seçimlerinin çok erken ve bireysel-sosyal gelişime, sınırlı katkıları olan sistemler olduğunu düşünmekteyiz. Bir konuda bilgisi olmayan bir çoçuğun, o konuya ilgisi olmadığı nasıl söylenebilir, söylenirse bu nesnel bir değerlendirme midir? Sadece öğretmenini sevmediği için dersi sevmediğini söyleyenler de, çözülmesi gereken başka problemleri çağrıştırmaktadırlar.

Bütün koşulların ideal olduğunu varsayarak tercihlerini yapmış olduklarını düşündüğümüz öğrencilerimiz içinse, yine yetkinliklerini geliştirme, meslekleri, yönelimleriyle ilgili becerilerini geliştirme sürecinde, eğitim kurumları ve diğer kurumlar, desteklerini sürdürebilir, sürdürmektedir. Ayrıca, farklı nedenlerle tercihlerini "yanlış" yapmış ya da yönelimleri konusunda desteğe ihtiyacı olan öğrenciler de olabilir. Bu bakımdan, Üniversite Kariyer Merkezlerinin (ÜKM, adları farklılık gösterebilmektedir), destek rolü yadsınamaz. Batılı ülkelerde olduğu gibi, Ülkemizde de ÜKM'ler 1990'lı yıllardan itibaren bağımsız olarak hizmet vermeye başlamışlardır. Yükseköğrenimle ilgili hemen bütün konularda Yükseköğretim Kanunu'nda ilgili bölümler olmasına rağmen, ÜKM'lerle ilgili bir çalışma günümüze değin yapılamamıştır. 2009 yılında 11 paydaş tarafından "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Muatabakat Belgesi", tarafların rolleri ve görevleri tanımlanarak imzalanmıştır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın da (YÖK) adı geçen belgede imzası vardır. Mutabakat Belgesi'nin 10.3.2. maddesinde "Üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmasını ve merkezler arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesini ve ağ oluşumunu sağlar"; 10.7.2 maddesinde ise "Üniversitelerin kariyer merkezleri ve diğer ilgili birimleri aracılığı ile MBRD hizmetleri konusunda kamuoyu bilinci oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmak" görevleri YÖK'e verilmiştir.

Bu çalışma ile Ülkemizde 2 örnek üniversite, Amerika ve Avrupa'daki üniversite örnekleri, statü, yapı, personel ve hizmetleri değerlendirilerek, ÜKM'ler için bir model önerisi yapılacaktır. Literatürde ÜKM'ler için bir model geliştirme çalışmasına rastlanamamıştır. Bu modelin hemen bütün kamu ve özel üniversitelerde, Yükseköğretim Kanunu'nda yapılacak değişiklik çalışmaları kapsamında değerlendirilmesini ümit ediyoruz. Çalışmada, 2011 yılında Ülkemizdeki ilk kariyer merkezleri emektarlarından Yıldız Öztürk Balamir (Bilkent Kariyer Merkezi Koordinatörü) ve Nurdan Ünalan'ın (ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi, 1997-2004) YÖK'e sunulmak üzere kendilerinin yaptıkları «Üniversite Kariyer Merkezleri» başlıklı taslaktan da yararlanılmıştır.

2. YÖNTEM:

2. 1. Ülkemizden 2 Üniversite Örneği:

1) ODTÜ KARİYER PLANLAMA MERKEZİ:

Tarihçe:

- **1983** yılında 'Mezunlara İş Bulma Bürosu' olarak kurulmuştur.
- **1996** yılı sonunda yeniden yapılandırılarak, 'Kariyer Planlama Merkezi' adıyla hizmetlerini sürdürmeye başlamıştır.
- *Üniversitelerimizde öğrenci ve mezunlarına kariyer anlamında, destek olmak üzere kurulan ilk birimdir.* Diğer Üniversiteler kendi Merkezlerini kurarken ODTÜ'den yazılı ve sözlü görüş ve öneri istemiş, kendi uygulamalarına örnek almışlardır.

Yapısı:

- Rektörlüğe bağlı bir birimdir.
- Rektör danışmanlarından biri Kariyer Planlama Merkezi'ne başkanlık eder.
- Bütçesini Üniversite kaynakları ve kendi yaptığı etkinlerden kariyer günleri ve kariyer fuarına katılan firmalardan alınan paralarla kazanır ve Merkez faaliyetlerinden artan para Üniversite'nin Burs Fonu'na aktarılır.
- Mezunlarla İletişim Müdürlüğü Merkeze bağlı çalışır.

Personeli:

- Merkez Başkanı: Rektör Danışmanı, Öğretim Üyesi,
- Danışmanlar: Araştırma Görevlisi kadrosunda çalışan psikolog, psikolojik danışman, eğitim fakültesi mezunu öncelikli, diğer bölüm mezunları olabilir. En az 2 kişi.
- Sekreterya: İdari personelden oluşur, 2-3 kişi.
- Mezunlarla İletişim Müdürü: İdari personel. Sekreterya Merkezle ortak çalışır.

Hizmetleri:

- Kariyer Danışmanlığı,
- İş Danışmanlığı,
- Bireysel Kariyer Planlama Çalıştayı,
- İnteraktif Kariyer Sistemi,
- Kariyer Günleri-Sektör Günleri,
- Kariyer Fuarı,
- KOSGEB'le ortak Girişimcilik Kursları,
- İş Yaşamına Hazırlık Seminerleri (CV Hazırlama, İş Görüşmeleri),
- İş Görüşmesi-Lisans Üstü Sınavlar Hazırlık Canlandırmaları,
- Mezunlar ve İş Dünyasından Kişilerle Söyleşiler.

2) BİLKENT KARİYER MERKEZİ

Tarihçe:

- 1988 yılında kurulmuştur.

Yapısı:

- Rektörlüğe bağlı olarak çalışan Koordinatörlüktür,
- Bütçesi Rektörlük bütçesinden ayrılmaktadır.

Personeli:

- Koodinatör,
- Uzman,
- Uzman Yardımcısı,
- Sekreter.

Lisans bölüm ayrımı yapılmamaktadır.

Hizmetleri:

- Kariyer Fuarı,
- Sektör Tanıtım Günleri,
- Seminerler,
- Kariyer Sepeti,
- Kariyer Danışmanlığı,
- Kişisel Gelişim Günleri,
- Atölye Çalışmaları,
- İş Dünyasından Kişilerle Söyleşiler.

2. 2. Avrupa Birliği ve Amerika'daki Kariyer Merkezleri

Norveç, İngiltere, Danimarka, Belçika'da ÜKM'ler, pekçok yükseköğretim kurumunda, bağımsız olarak bütçesini Üniversitenin karşıladığı bağımsız birimlerdir. Psikologların çalışması gelenek değildir, rehberlik danışmanları kariyer programlarına devam ederek kendileri geliştirirler. İş ve meslek danışmanları ile diğer personel görev yapmaktadır. Kariyer ve iş danışmanlığı, kariyer fuarları, seminerler öncelikli etkinliklerdir. Macaristan'da ise ÜKM'lerin kuruluşu yükseköğretim kanunuyla zorunludur. Üniversiteye bağlıdırlar. İş ve meslek danışmanları çalışır. Kariyer günleri, fuarları, girişimcilik eğitimlerinin yanısıra çeşitli eğitimleri kariyer oryantasyon ve gelişim dersi, işveren çalıştayları, web üzerinden staj ve iş olanakları, web üzerinden on-line-offline yayınlara erişim gibi hizmetler verilmektedir. (Bu bilgiler, Ek'de yer alan anketin Kasım 2013 ayında, Euroguidance Merkezlerince yanıtlanması ile elde edilmiştir.)

Web sayfaları incelendiğinde, Amerika'daki hemen bütün üniversitelerin kariyer merkezlerinin olduğu gözlenmektedir. Yuzyıl başında sadece işe yerleştirme amacıyla, mezunlara henüz öğrenciyken iş bulma merkezi olarak kurulanlar, zaman içinde, işgücü piyasalarındaki, teknolojideki değişiklerden ötürü kariyer merkezleri adıyla kurulmaya başlamıştır. Böylece, profesörlerin iyi öğrenci izleme görevleri sadece bu iş için istihdam edilen kariyer danışmanlarına bırakılmıştır.

İş yaşamının ihtiyaç duyduğu diğer niteliklerle ilgili danışmanlığın yanısıra farklı eğitim programları da ilk kez 1960'lı yıllarda uygulanmaya başlamıştır. (Kreatovics, Honaker, Kraning). Koşulların, olumsuzlukların farkındalığı ve çözüm önerileri her zaman işle, iş dünyası ile ilişkili olarak ele anınmıştır.
Öğrenciler, mezunlar ve iş dünyası arasında kurulması gerektiği düşünülen iletişim ağının bile bu nedenle önemli olduğu vurgulanmaktadır. Günümüzde ise, hizmetler genellikle öğrenciler ve iş arayanlar olarak 2 grupta verilmektedir. Bazılarında mezunlar için programlar da yer almaktadır. Girişimcilikle ilgili programların olduğu üniversitelerin yanında, çok azında Macaristan'da olduğu gibi kariyer gelişimine yönelik dersler verilmektedir. Avrupa örnekleriyle benzer amaçları olmasına ragmen, öğrencilerin gelişimsel süreçlerine uygun programlar oldukça azdır. Eylem planlarının da yer aldığı kariyer danışmanlık programları, sistematik olarak çoğunluk tarafından veriliyor diyemeyiz.

(Örnek Üniversite Web Sayfası Adresleri: http://www.binghamton.edu/; http://www.bgsu.edu/offices/career/page75019.html; http://www.umich.edu/~hraa/empserv/VCC/university.html; http://www.ucdavis.edu)

3. ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİ İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ:

Bireylerin temel gelişimlerini, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını gözeterek "doğru" kararlar alarak yöneldikleri kariyer tercihleri sırasında ÜKM'lerin statü-yapı-personel-görevleri aşağıdaki gibi önerilmiştir:

3.1. STATÜSÜ ve MALİ KAYNAK

- Rektörlüğe bağlı Merkez Başkanlığı,
- Etkinliklerini ve bütçesinin yıllık planlar. Bütçesi üniversite bütçesi içinde maliye bakanlığı tarafından sağlanır. (Özel üniversitelere devlet katkısı kalemleri araştırılmalıdır.)
- Üniversite Kariyer Merkezleri El Kitabı'ndan (bu kaynak uzmanlarca hazırlanır, içeriğinde merkez kurulurken, temel görevler, iyi örnekler,..vb. başlıklar yer alır) Yararlanır.

3.2. PERSONELİ:

- Merkez Başkanı alanla ilgili çalışan ya da alana ilgili bir akademisyen, en az 10 yıl deneyimli olmalıdır.
- Sekreteryası idari personel arasından seçilir,
- Akademik ve mesleki uzmanlardan oluşan profesyonel bir çalışma kadrosu ile görevini sürdürür: En az 1 araştırma görevlisi ya da akademik ya da idari uzman, en az 1 psikolog ya da 1 psikolojik danışman; sosyolog, eğitimci ya da diğer meslek gruplarından mesleki rehberlik konusunda ilgisi ve eğitimi olanlar tercih edilir,
- Psikolog ve danışmanlar, Üniversitelerce ya da kurulacak olan «Ulusal Forum» uzmanlarının danışmanlık yaptığı meslek içi eğitim çalışmaları programlarına katılmalı,
- Alanla ilgili yurt içi ve yurtdışındaki lisansüstü programlara katılmaları teşvik edilmeli, bu nitelik istihdam edilmeleri için tercih nedeni olmalı.
- Alanla ilgili ulusal ve uluslararası yayın, kongre/seminer/çalıştayları izlemeleri (her yıl en az 2 etkinlik ve yayın) zorunlu olmalı.
- Yabancı dil bilmeleri desteklenmelidir.
- Alan dışından olan personelin, mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı gibi başlıklarla açılmış içeriğinde gelişim psikolojisi, sosyal psikoloji, öğrenme-algı-biliş gibi deneysel psikolojinin temel çalışma konuları, eğitim geliştirme ve değerlendirme, iş analizi ve performans değerlendirme, ekonomiye giriş, sosyolojiye giriş, araştırma yöntemleri, istatistik konularının ve veri işleme programlarının (SPSS gibi) "mutlaka" yer aldığı yüksek lisans programlarına devam zorunluluğu olmalıdır.

Örnek personel önerisi:

- Psikolog-En az 1 kişi,
- İş ve Meslek Danışmanı-En az 2 kişi,
- IT personeli- 1 kişi
- Sekteterya- En az 2 kişi.

3.3. TEMEL GÖREVLERİ:

- Öğrenci ve genç mezunların bireysel gelişimine katkı sağlamak amacıyla programlar, eğitimler, uygulamalar geliştirmek,
- İş yaşamına, akademik yaşama, girişimciliğe hazırlık amacıyla etkinlikler planlamak, uygulamak,
- Yukarıdaki kariyer yönelim alanları ile ilgili bilgi ve deneyimleri eğitim programlarına aktarmak,
- Öğrenci, mezun, akademisyen ve iş dünyası için ihtiyaç analizleri yapmak,
- Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi'ni çalışmalarında esas almak,
- Mezunları ve öğrencileri kar amacı olmadan istihdama yönlendirme çalışmaları yapmak.

3.4. KALİTE-İLETİŞİM

- Hizmetlerini yürütecek sağlıklı iletişim kanalları geliştirmek,
- Paydaş ağı oluşturmak:

Dış paydaşlar: IŞKUR, MEB, MYK, ULUSAL AJANS, KB, MPM, YÖK gibi Mutabakat Belgesi'nde yer alan kurumlar, bu ağda mutlaka yer almalıdır.

İç paydaşlar: Üniversite Rehberlik Merkezi (Genellikle Sağlık Merkezi'ne bağlı), Engelsiz Üniversite Koordinatörlüğü, Öğrenci Klupleri, Kültür Merkezi, Akademik Yazım Merkezi, öğrenci ve öğretim üyesi elektronik posta listeleri.

- İzleme ve değerlendirme çalışmaları yaparak hizmetleri güncellemek, kalite ölçütleri geliştirmek.

3.5. ÖRNEK HİZMET ÖNERİLERİ:

ÜKM'ler için hizmet önerileri, öğrencilerin,

1. Akademik gelişimi,
2. Mesleki gelişimi,
3. Kariyer yönetim becerilerinin gelişimi:
    a. Koşulların ve olanakların farkındalığı, çevreye uyum,
    b. İşgücü piyasası bilgileri ve bunlara erişim,

konularında destek olacak danışmanlık, eğitim programları ve etkinliklerden oluşmalıdır.

Örnekler:

- Kariyer Danışmanlığı (en az 2 kez, 30-45 dakika),
- İş Danışmanlığı (en az 2 kez, 30-45 dakika),
- Eğitim Programlarına Entegre Edilecek bir Ders: Başarılı Bir Kariyer İçin.
- Bireysel ve Kariyer Becerilerini Geliştirecek Programlar:
- Bireysel Kariyer Planlama Çalıştayı-4-5 Yıllık Eylem Planı ya da Kariyer Kartı Oluşturmak (Örnek Çalışma: N.ÜNALAN, ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi-2000-2004, 3 günX1.5 saat),
- Örnek Canlandırmalar-İş Görüşmesi, Lisans Üstü Sınav, (Örnek Çalışma: N.ÜNALAN, ODTÜ • •
- Kariyer Planlama Merkezi-1998-2004),
- Girişimcilik Seminerleri (KOSGEB'le ortak özel programlar),
- Staj Programları (yurtiçi, yurtdışı),
- Proje Programları (mesleki ve diğer-Ulusal Ajans programları, ,
- İş Yaşamına Hazırlık Seminerleri (özgeçmiş yazımı, iş arama becerileri, iş görüşmelerine hazırlık gibi),
- Seminerle-Söyleşiler (mezunlar, iş dünyasından temsilciler)
- Kariyer Günleri (sektör ve işe alım politikalarının anlatımı öncelikli olmalıdır),
- Kariyer Fuarı,
- Interaktif Kariyer Sistemi,
- Mezunlarla İletişim,
- Meslek Odalarıyla Ortak Çalışmalar.

4. SONUÇ:

Büyüme, öğrenme, kişilik oluşumu süreçlerinin devam ettiği yıllarda, UKM'lerin her sınıf için (hazırlıktan doktoraya kadar) etkinliklerini ve eğitim programlarını ayrı ayrı tasarlamaları uygun olacaktır. Her dönem sonunda, öğrencinin, danışmanların geri bildirimiyle oluşturdukları eylem planı/kariyer kartlarını güncellemeleri gelinen aşamayı görmelerine yardımcı olacaktır. Bunun için geliştirilecek/geliştirilmiş ölçütler (mesleki beceriler, akademik beceriler, kariyer yönetim becerileri için ayrı ayrı) değerlendirmelerin nesnel olarak yapılmasını sağlayacaktır. İhtiyacı olan öğrencilere özel testler de uygulanabilecektir, yönlendirmeler bunların sonuçlarına göre yapılandırılabilir. Gelişimin izleme çalışmaları mezuniyetten sonra da devam edebilir (2 yıl olarak öneriyoruz). Üniversitelerin temel misyonunun, bilimsel çalışmalar yapmak, bilim adamı yetiştirmek, mesleğinde nitelikli-yetkin mezunlar vermek olduğu anımsanırsa, üniversite kariyer merkezleri,

- Mesleğinde yetkin,
- Ne istediğini bilen,
- Olanakların ve sınırlarının farkında,
- Koşullarını iyi tanıyan ve değiştirmek/geliştirmek isteyen,
- Kısa ve uzun dönemli planlar yapabilen,

gençler yetiştirilmesine destek olmalıdır, diye düşünüyoruz. Akademik yaşam ve iş yaşamı bunları yapabilen bireyleri tercih etmektedir. Bu sistemi, öğrencinin, yeni yaşamında gelişimine olanak tanıyacak bütün boyutların farkındalığı, öğrencinin bunu fark etmesi, "ihtiyacı durumunda" destek isteyebileceği koşulların, ortamın yaratılması olarak görmekteyiz. Ayrıca, iyi çalışan bir sistemde, üniversiteye duyulan güvenin, bağlılığın, saygınlığın artacağı, eğitim kalitesine olumlu yansımaları olacağı inancındayız.

KAYNAKÇA

1. Bimrose, J., Activation and Integration: Working with Individual Action Plans,IAP.Pesolving Tensions and Maximising Impact in European PES?, European Commission, DC Employment, Social Affairs and Iclusion, February 2012.
2. Council of European Union, Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies, 2905, Brussels, 2008.
3. Dworetzky, J. P., Psychology, International Edition, West Publishing Company, 1982.
4. Kretovics, M. A, Honaker, S, Kraning, J, Career Centers: Changing Needs Require Changing Paradigms, Colorado State University.
5. OECD, Career Guidance and Public Policy.Bridging the Gap, Paris, 2004a.
6. OECD and European Commission, Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, Paris, 2004b.
7. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İş Birliği Mutabakat Belgesi, 2009.
8. Zelloth, H., 2011, Career Guidance in the Partner Countries-A Missing Link in the Transition from Education to Labour Market, ETF, INFORM, October 2011.

EK:

UNIVERISTY CAREER CENTER QUESTIONNAIRE:

STATUS:

- **DEPENDED TO THE UNIVERSITY PRESIDENCY**
  E YES ENO
- **ESTABLISMENT IS OBLIGARTORY ACCORDING TO THE HIGHER EDUCATION LAWS**
  E YES ENO

BUDGET:

- **FROM UNIVERSITY RESOURCES**
  E YES ENO
- **FROM GENERAL BUDGET OF UNIVERSITY**
  E YES ENO

PERSONNEL:

- **PLEASE SELECT WHO WORKS IN THE CAREER CENTER:**
  EPSYCHOLOGIST
  EPSYCHOLOGICAL COUNCELLOR
  EJOB AND VOCATIONAL COUNCELLER
  EOTHER STAFF (PLEASE WRITE THE TITLE):
  ESECRETARY

SERVICES:

- **PLEASE SELECT (MORE THAN ONE):**
  EINDIVIDUAL COUNSELLING AND GUIDANCE ON CAREER
  EGROUP STUDIES ON CAREER GUIDANCE
  ECAREER DAYS
  ECAREER FAIRS
  EENTREPRENAURSHIP GUIDANCE
  EOTHER (PLEASE WRITE):

OTURUM 1B
Oturum Başkanı:
Yrd. Doç. Dr. Ercüment ERBAY

Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvence Sistemleri

ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN GENÇLERİN SERBEST ZAMANLARI NASIL DEĞERLENDİRDİKLERİNİN İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Emine ERATAY[5*]

ÖZET

Problem Durumu: Zihinsel yetersizliği olan gençlerin yetersizliği olmayanlar kadar serbest zamanları nasıl değerlendirdikleri mevcut ya da yeni hazırlanacak programlara ışık tutması bakımından son derece önemlidir.

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı zihinsel yetersizliği olan gençlerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini belirlemektir.

Method: Nicel desenlenen çalışmada Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesinde bir ilde bulunan orta düzeyde zihinsel yetersizliği olan 16'sı kız,16'sı erkek 32 gencin ailelerine Aseba CBCL/6-18 Formunun açık uçlu soruları sorulmuştur. Veriler frekans, yüzdelik, sıklıkve derecelerine göre gruplandırılmıştır.

Bulgular ve Yorumlar: Görüşmeler sonucunda gençlerin yarısından fazlasının hiç spor yapmadığı, yarısının hiçbir aktiviteye katılmadığı; spor dışındaki aktiviteler olarak en çok bilgisayar oyunu oynama, şarkı söyleme, resim yapma ve elişi yapma ile meşgul oldukları; hiçbirinin üyesi olduğu kulüp ya da takımın olmadığı; ev içi ve dışındaki işler olarak en çok bakkala gitme ve sofra kurmaya zaman ayırdıkları ve ailelerinin tümünün çocuklarının bir işte çalışmasını istedikleri saptanmıştır.

Tartışma: Bu gençlerin programlarında daha fazla spor ve serbest zaman aktivitelerine yer verilmesi ve gençlerin yönlendirilmeleri gerekli görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel yetersizliği Olan Bireyler, Serbest Zaman.

5 * Özel Eğitim Bölümü. Eğitim Fakültesi
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ emineeratay@superonline.com eratay_e@ibu.edu.tr

STUDY OF HOW YOUNG INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITY MAKE USE OF THEIR LEISURE TIME

Assistant Prof. Dr. Emine ERATAY[6*]

ABSTRACT

Problem Statement: How young individuals with intellectual disability make use of their leisure time is extremely important as those without intellectual disability in terms of shedding light to the existing or new programs to be prepared.

Purpose of Study: The objective of this study is to determine how young individuals with intellectual disability make use of their leisure time.

Methods: Open ended questions of Aseba CBCL / 6-18 Form have been directed to families of 32 young individuals, consisting of 16 girls and 16 bots with medium level of intellectual disability, living in a province at the Western Black Sea Region of Turkey, in this qualitative study. Data have been grouped based on frequency, percentage, rate and degrees.

Findings and Results: As a result of the interviews, it has been determined that more than half of the young individuals were not involved in any sports and half did not participate in any activities; that the activities of involvement other than sports were mainly playing computer games, singing, drawing and handcrafts; that none of them were a member of a club or team; that the tasks inside and outside the house mainly included going to the store and setting the table; and that all families wanted their children to be employed in a job.

Conclusions: It has been seen that more sports and leisure time activities must be included into the programs of said young individuals and that they should be oriented towards said activities.

Key Words: Intellectual disability persons, leisure time.

6 * Department of Special Education, Faculty of Education
ABANT IZZET BAYSAL UNIVERSITY emineeratay@superonline.com eratay_e@ibu.edu.tr

ZİHİN ENGELLİ GENÇLERİN SERBEST ZAMANLARINI NASIL DEĞERLENDİRDİKLERİNİN İNCELENMESİ

İnsanların kıymetini bilmediği iki şeyden birisinin serbest zaman olduğu ifade edilmektedir (Buhari, Rikak,1). Serbest zaman etkinlikleri aracılık, yenilik, bir gruba ait olma, servis sağlama, duygusal hoşnutluk, bilişsel uyarı, kendini ifade etme, rekabet yaratma, rahatlama gibi gereksinimler sonucu deneyimlenmektedir (Tinsley, Eldredge; 1995). Cinsiyetlere göre; kitap-dergi okuma, hikaye, şiir yazma, çizim, kil ve boyadan sanat çalışmaları, müzik enstrümanı çalma, dans, yüzme, ev hayvanlarıyla oynama, bahçe bakımı, bebekle oyun kızlara ait etkinlikler; spor, avcılık, balık tutma, oyuncak araba ve aksiyon figürleriyle oyun erkeklere ait etkinlikler; bilgisayar, video oyunu, dini aktiviteler, sallanmak, ip atlamak, bisiklet, koleksiyon, kulübe katılım, TV izleme, puzzle, kartlarla oyun, kamp, yürüyüş tarafsız etkinlikler olarak gruplandırılmaktadır (McHale, Kim, Whiteman, Crouter; 2003. Cinsiyet değişkeninin yanı sıra bu etkinlikler etnik kimlik, ırk, bağlı bulunulan ülke, evlilik, eğitim ve sosyo-ekonomik duruma göre farklılık gösterebilmektedir (Capodilupo, 1990; Zvonoskii ve Lutseva, 2004

Tüm bireylerin yanı sıra yetersizliği olan bireylerde de sosyal etkinliklerin yanısıra serbest zamanları değerlendirme de önemlidir. Ancak yetersizliği olan bireylerden zihinsel yetersizliği olanların serbest zamanları değerlendirmeleri için sağlanan olanaklar ihmal edilmiştir. Bu bireyler akranları tarafından zaman zaman dışlanmakta, aileler onları sokağa çıkarmamakta, sınırlı oranda eğitim kurumlarından yararlanmakta ve evde çok az serbest zaman değerlendirmeye zaman ayırmaktadırlar. Bu etkinlikler zihinsel yetersizliği olan bireylerde toplumsal uyarlama ve grup etkileşimi açılarından yarar sağlarken, onların bireysel kapasitesini, genel sağlığını geliştirmekte ve çevrede kabul edilen bir birey durumuna gelmesini sağlamaktadır. Bu etkinliklerle yetersizliği olan birey gerekli becerileri öğrenmekte ve uygulayabilmektedir. Zihinsel yetersizliği olan birey ve ailesi arasında sürekli ilişki gerektiren etkinliklerle aile çocuğunun çevre, program ve olanaklardan yararlanmasını kabul etmekte aynı zamanda bu etkinliklerde sorumluluk sahibi olmayı kabul etmektedir (Karaküçük, 2005; Tezcan, 1994).

Zihinsel yetersizliği olanlarda serbest zaman etkinlikleri hafta sonları gerçekleşmekte, bu etkinlikler daha çok TV izleme ve müzik dinleme şeklinde olmakta, bu etkinlikler profesyoneller, aileler ve gönüllülerce çok az desteklenmekte ve etkinlikler cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Yetersizliği olan bireyler için serbest zaman etkinlikleri; özel ortamlarda etkinlikler, fiziksel oryantasyon etkinlikleri, iş oryantasyonları, artistik, dini, işitsel-görsel, yeme içme, oyun etkinlikleri ve ziyaretler şeklinde gruplanabilmektedir (Zijstra ve Vlaskamp; 2005).

Alanyazında zihinsel yetersizliği olan bireylerde resimli tarife kartlarına bakarak hazır çorba pişirme becerisi (Atmaca-Karakaş, 1996); goblen iğne kanaviçe işleme (Eratay, Güler Özkan, 2004); döküm çamuru hazırlama (Demirezen, 2006); dikiş dikme (Özokçu, 1997); düğme dikme (Demir, 1996); becerilerinin öğretildiği çalışmalara ;. iş ve meslek becerilerinden iş becerilerinin (Özbey, 2005); oto yıkama (Topsakal, 204); fotokopi çekme (Yücesoy, 2002); pul işleme (Aslan ve Eratay, 2011); haroşa örgü örme (Çankaya ve Eratay, 2011); otistiklere artan ipucuyla kilden sepet yapma (Vuran, 2008);bunun yanısıra mutfak becerilerinden sandviç hazırlama, sıcak oralet hazırlama ve servis yapma becerisi (Bozkurt ve Gürsel, 2005); otistik çocuklara su oyunları (Yılmaz, Birkan, Konukman ve Erkan, 2005) ;fotoğraf çekme ve CD çalar çalıştırma becerilerinin öğretimi (Kurt&Tekin-İftar, 2008) makarna pişirme (Halisküçük ve Çifçi-Tekinaslan, 2007); resimli etkinlik çizelgeleri ile serbest zaman becerilerinin öğretimi(Birkan, 2007)beden eğitimi ve spor çalışmaları (İlhan, 2008) ;badminton öğretimi (Çiftçi, 2001) seramik eğitimi (Köse, 2006; Vuran, Vuran ve Bakar, 2001).resim-iş çalışmaları (Paksoy, 2003)gibi çalışmalara rastlanmıştır..

Literatürdeki bu araştırmalarda daha çok bu bireylerin üzerinde serbest zaman etkinliklerinin ya da kullanılan yöntemlerin etkililiği araştırılmıştır.Bu araştırmada ise orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan gençlerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla orta düzeyde öğrenme yetersizliği olan gençler;

1) Hangi spor etkinlikleriyle uğraşmaktadırlar?
2) Bu spor etkinliklerindeki başarısı nasıldır?
3) Spor dışında hangi etkinliklerle uğraşmaktadırlar?
4) Bu etkinliklerdeki başarısı nasılsır?

5) Herhangi bir klübe üyelik, koro ya da takım çalışmalarına katılımları nasıldır?
6) Evde ve ev dışında hangi etkinliklerle zaman geçirmektedirler?
7) Sosyal ilişkileri nasıldır?
Sorularına yanıt aranmıştır.

1. YÖNTEM:

1.1. Araştırma Modeli

Belli bir grubun özelliklerini belirleme için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara tarama (survey) araştırması denilmektedir. Veriler anketlerle bireylere e-posta, telefon ya da bizzat bireylerin kendilerine sorularak elde edilmektedir. Verilerin yanıtlayan kişilere ait sıklık, derece ve yüzdeler rapor edilerek sunulmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2010).

Bu araştırma tarama (survey) araştırmasıdır.

1.2. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

• Veri toplama aracı olarak Aseba 6-18 yaş çocuk ve gençler için davranış değerlendirme ölçeği (CBCL / 6-18)'nin açık uçlu sorularıyla veri toplanmıştır. Bu sorular ölçeğin puanlamasına dahil edilmeyen çocuğun güçlü yanlarını ve güçlüklerini belirlemeye yarayan sorulardır ve ölçeğin ilk iki sayfasında yer almaktadırlar (Erol & Şimşek, 2010). Verilerin analizinde frekans, sıklık ve dereceleri verilmiştir.

• Çalışma Grubu: Çalışma grubunu yaşları 15-39 arasında değişen orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliğine sahip 16'sı kız, 16'sı erkek 32 gencin anne ve babaları oluşturmuştur.

• Orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireyler zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki sınırlılık nedeniyle temel akademik, günlük yaşam ve iş becerilerinin kazanılmasında özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerine yoğun şekilde ihtiyaç duyan bireylerdir (MEB, 2006).

• Bu gençlerin Aseba formunu yanıtlayan anne ve babalarının meslek, eğitim durumu ve yaşları tablo 1'de özetlenmiştir.

Baba iş	Frekans	Yüzde	Baba eğitim		Frekans	Yüzde
Kapıcı-müstahdem	2	6,3	Valid	İlkokul	19	59,4
İşçi	5	15,6		Ortaokul-lise	11	34,4
Memur	4	12,5		Üniversite	2	6,3
Emekli	8	25,5		Total	32	100,0
Aşçı	3	9,4	Anne eğitim		Frekans	Yüzde
Şoför	1	3,1	Valid	İlkokul	26	81,3
Marangoz	1	3,1		Ortaokul-lise	3	9,4
Çiftçi	1	3,1		Üniversite	3	9,4
Serbest meslek	6	18,8		Total	32	100,0
Tamirci	1	3,1				
Total	32	100,0				
Anne iş	Frekans	Yüzde	Baba yaş		Frekans	Yüzde
Ev hanımı	2	6,3	Valid	30-40	3	9,4
Hemşire	27	84,4		40-50	16	50,0
İşçi	2	6,3		50 yaş üstü	13	40,6
Esnaf	1	3,1		Total	32	100,0
Total	32	100,0				
			Anne yaş		Frekans	Yüzde
			Valid	30-40	7	21,9
				40-50	20	62,5
				50 yaş üstü	5	15,6
				Total	32	100,0

Verilerin Toplanması: Veriler Aseba formuyla Batı Karadeniz Bölgesi'ndeki bir ilde bulunan ve Eğitim Uygulama Okulu ve özel eğitim merkezlerinde eğitim gören gençlerin anne babalarına okulda görüşme yapılarak toplanmıştır.

2. BULGULAR

1) Gençlerin ne gibi sporlarla meşgul oldukları:

Gençlerden;
- 2'si kız, 3'ü erkek basketbol
- 4'ü kız, 2'si erkek voleybol
- 1 erkek halk oyunu
- 1'i kız, 2'si erkek yüzme
- 1 erkek atletizm
- 1 kız bowling
- 1 kız jimnastik ile meşgul olmaktadır.

2) Ebeveynlere göre gençlerin spordaki başarıları;

1 kız, 7 erkek futbolda
2 kız, 3 erkek basketbolda
4 kız, 2 erkek voleybolda
3 kız, 4 erkek bisiklete binmede
1 erkek halk oyununda
1 kız, 2 erkek yüzmede
1 kız, 2 erkek atletizmde
2 kız bowlingde
1 kız, 1 erkek jimnastikte başarılı olarak ifade edilmiştir. Ancak çoğunlukla normalden fazla yerine, normal oranda başarılıdır şeklinde görüş bildirmişlerdir.

3) Ebeveynlere göre gençlerin spor dışında ne tip etkinliklerle uğraştıkları.

3 kız TV izleme
6 kız, 4 erkek elişi yapma
3 kız kitap okuma
1 erkek arabayla gezme
6 kız, 6 erkek şarkı söyleme
3 kız, 5 erkek resim yapma
3 kız, 6 erkek enstrüman çalma ile meşgul olmaktadır.

4) Ebeveynlere göre gençlerin spor dışındaki etkinliklerde başarısı

2 kız, 1 erkek TV izlemede
6 kız, 3 erkek elişi yapmada
3 kız kitap okumada
1 erkek arabayla gezmede
6 kız, 5 erkek şarkı söylemede
3 kız, 5 erkek resim yapmada
6 kız, 7 erkek bilgisayar oynamada
1 erkek enstrüman çalmada başarılıdır. Bu başarılarını ebeveynler daha çok normalden az ve normal oranda başarılıdır şeklinde ifade etmişlerdir.

5) Gençlerin Klübe Üyelik, Koro, Müzik, Takım Sporuna Katılımları
Ebeveynlerin görüşlerine göre gençlerden klüplere üye olan, koro çalışmasına katılan yoktur. Takım sporuna yalnızca 1 genç, müzik çalışmasına yalnızca 1 genç katılmaktadır.

6) Gençlerin Ev ve Ev Dışında Yaptıkları İşler; tarlada çalışma, hayvan bakımı, markete gitme, su doldurma, garsonluk yapma, sofra kurma kaldırma, gazete okuma, fatura ödeme, çocuk bakımı, bulaşık yıkama, ders çalışma çalışmalarıdır. Bu işleri yalnızca bir ya da iki genç ve normalden daha az olarak yapmaktadırlar.

7) Gençlerin Sosyal İlişkileri:
a) Gençlerden
1 erkeğin 1 yakın arkadaşı
2 kızın 2 ya da 3 yakın arkadaşı
6 erkeğin, 6 kızın 4'ten fazla arkadaşı varken
9 erkeğin, 8 kızın hiç yakın arkadaşı yoktur.
b)
6 kız, 11 erkeğin 1'den az
7 kız, 2 erkeğin 1 ya da 2
3 kız, 3 erkeğin 3 ya da daha fazla arkadaşı vardır.
c) 3 kız, 1 erkeğin kardeşi yokken, 7 kız, 4 erkeğin kardeşleriyle ilişkisi normal, 6 kız 10 erkeğin oldukça iyi, 1 erkeğin kardeşiyle ilişkisi kötüdür.
d) Diğer çocuklarla arası 3 kızın kötü, 11 erkek, 11 kızın normal, 2 kız 5 erkekğin oldukça iyidir.
e) Ana-babaya karşı davranışları: 1 kızın kötü, 10 kız, 6 erkeğin normal, 5 kız, 10 erkeğin oldukça iyidir.
f) Gençlerin kendi başına oyun ve iş yapması: 2 kız, 1 erkeğin kötü, 9 kız, 8 erkeğin normal, 5 kız, 7 erkeğin oldukça iyidir.
g) Ailelere Aseba formunda olmayan – "Çocuğunuz iş sahibi olmasını ister misiniz?" sorusu sorulduğunda tüm aileler "evet" yanıtını vermişlerdir.

3. TARTIŞMA

- Araştırmanın bulgularına göre gençlerin yarısından fazlası hiç spor yapmamakta, yarısı hiçbir aktiviteye katılmamakta; spor dışındaki aktiviteler olarak en çok bilgisayar oyunu oynama, şarkı söyleme, resim yapma ve elişi yapma ile meşgul olmakta; hiç birisinin üyesi olduğu kulüp ya da takım bulunmamakta; ev içi ve dışındaki işler olarak en çok bakkala gitme ve sofra kurmaya zaman ayırdıkları saptanmıştır.
- Aslında zamanı olduğu halde gençlerin bu denli az ve üstelik normalden az başarılı olarak serbest zaman etkinlikleri ve spora zaman ayırmaları düşündürücüdür. Orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan gençlerin de serbest zamanlarını yetersizliği olmayan gençler gibi kıymetini bilmeyerek geçirdikleri ve yeterince yetişkinler tarafından yönlendirilmedikleri sorunsalını gündeme getirmektedir.
- Gençlerin sosyal ilişkileri incelendiğinde çok az yakın arkadaşı ve arkadaşı olmaları serbest zaman etkinliklerinin de sosyal sınırlılıklarıyla açıklanabilir. Serbest zaman etkinlikleri yenilik, bir gruba ait olma ve sosyalleşme ve yeni arkadaşlar edinmeyi sağlamaktadır. Gençlerin hiç takım sporuna katılmamaları, kulübe üye olmamaları sınırlı sosyal yaşantılarını ve deneyimlerini göstermektedir.
- Çok sınırlı da olsa bu gençler McHale ve ark. (2003)'nın cinsiyetlere göre gruplandırdığı kitap okuma, ev hayvanlarına bakım, bilgisayar oyunu, TV izleme, müzik enstrümanı çalma, resim yapma, yüzme ile meşgul olmaktadırlar. Ancak dans, dini aktiviteler, avcılık, balık tutma, hikaye-şiir yazma, puzzle ve kartlarla oyun, kamp, yürüyüş, koleksiyon gibi aktivitelerle hiç meşgul olmamaktadırlar.
- Gençlerin serbest zaman etkinliklerindeki sınırlılıkları ebeveynlerinin yaşlı olması, eğitim durumu ve meslekleri göz önüne alındığında çocuklarını çok iyi yönlendiremedikleri düşüncesini akla getirmektedir. Serbest zaman etkinlikleri eğitim ve sosyo-ekonomik duruma göre farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda araştırma verileri Capodilupo (1990) ve Zvonoskii ve Lutseva (2004)'nın görüşlerini destekler niteliktedir.
- Gençlerin etkinliklerdeki sınırlılıkları bu gençlerin serbest zaman etkinliklerinde ihmal edildiği görüşünü savunan Karaküçük (2005) ve Tezcan (1994)'ın görüşlerini doğrular niteliktedir.
- Kızlar ve erkeklerin yakın oranlarda etkinliklerle meşgul olmaları yetersizliği olan bireylerin etkinliklerde cinsiyetlere göre farklılık göstermemesi Zijstra ve Vlaskamp (2005)'ın verilerini doğrular niteliktedir.
- Bu çocuk ve gençlerle Türkiye'de çorba pişirme, düğme dikme, kanaviçe işleme, oto yıkama, fotokopi çekme, kil işleri, seramik çalışması, spor etkinlikleri gibi etkinliklerde kullanılan yöntemlerde başarı sağlanmış, etkinliklerin olumlu etkileri olmuştur. Bu bağlamda araştırma verilerinde gençlerin sınırlı etkinlikleri normalden az başarılı olmaları Türkiye'de pek çok araştırmada ortaya konmuş başarılı etkinliklerle örtüşmemektedir.

Bu bulgu bu gençlere etkili yöntemlerin ve bu etkinliklere katılım için gençlerin hiç cesaretlendirmemesi açıklanabilir. Bu başarılı etkinlikler ve örnekleri yaygınlaştırılmalıdır.

- Bu gençlerin ebeveynlerinin çocuklarının bir işte çalışmasını istemesi bu çocuklar için mesleki eğitim çalışmalarına daha fazla önem verilmesini gündeme getirmektedir.
- **Araştırmaya yönelik öneriler olarak**; bu gençlerin okul programlarında daha fazla spor ve serbest zaman aktivitelerine yer verilebilir. Aile eğitimi yapılabilir. Ebeveynler ve gençlerin birlikte katıldığı etkinlikler düzenlenebilir. Hizmet içi kurslarla öğretmenler bilgilendirilebilir ve öğrencisi olan gençlere serbest zaman etkinliklerini uygulayabilirler.
- Ülke genelinde yetersizliği olan gençler için spor, takım çalışmaları, kurslar, kamplar ve etkinlikler yaygınlaştırılabilir. Mesleki eğitim ve istihdama daha fazla önem verilebilir.
- İleri Araştırmaya Yönelik Öneriler Olarak; Farklı engel grupları ile nicel yanı sıra nitel veriler toplanabilir. Serbest zaman programlarının etkisine bakılabilir.

KAYNAKÇA

1. Aslan, Y. & Eratay E. (2009). Zihin engelli bireylere kumaş üzerine çizilen desene pul işleme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. (Effectiveness of teaching with simultaneous prompting in teaching the skill of sequin embroidering on a pattern drawn on fabric for individuals with mental disability). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Dergisi 10(2):15-34.
2. Atmaca-Karataş I. (1996). Zihinsel engelli çocuklara yemek pişirme becerilerini kazandırmada bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkisi. [Effect of individualized teaching materials on teaching cooking skills to children with intellectual disability] Unpublished Master's Thesis. Gazi University, Ankara. Turkey.
3. Beitz, S. (1996). Sports in Germany. (ED. 399 226). Boon, Germany: Inter Nationes. Kennedyallee.
4. Bozkurt, F. & Gürsel, O. (2005). Effectiveness of constant time delay on teaching snack and drink preparation skills to children with mental retardation. Educ. Train. Dev. Disabil. 40(4):394-400.
5. Buharî, Rikâk, 1. http://siyerarastirmalari.ogr/haber/MEDRESE_ILK_DERSLER/28.hafta.htm. 11.12.2013
6. Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri. 7. Baskı, Ankara, Turkey: Pegem akademi.
7. Capodilupo, A.M. (1990). Leisure trends in Ontarino. Working paper. (ED. 334 110). Tv Ontarino, Toronto: Reports – Research Technical.
8. Çankaya, Ö. & Eratay, E. (2011). Zihinsel engelli öğrencilere örgü örme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkiliği. [Effectiveness of simultaneous prompting on teaching stockinette stitching skill to students with mental retardation].Abant İzzetBaysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 11(2):11-34.
9. Çiftçi, C. (2001). 12-16 yaş eğitilebilir düzeyde zihinsel engelli çocuklarda beden eğitimi ve spor derslerinin bazı motorik özelliklere etkisi (Türkiye ve Almanya uygulaması). [Effect of Physical Education and Sports Lessons on Certain Motoric Characteristics of 12-16 age Trainable Children with Intellectual Disability] Unpublished Master's Thesis. Sakarya University, Sakarya. Turkey.
10. Demir, H. (1996). Zihin engelli öğrencilere düğme dikme becerilerinin kazındırılmasında model olma ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş düğme dikme becerisi öğretim materyalinin etkisi. [Effect of materials for teaching sewing button skill by modelling and verbal prompting to teach button sewing skills to the students with intellectual disability] Unpublished Master's Thesis. Gazi University, Ankara. Turkey.
11. Demirezen, R. (2006). Teknoloji eğitiminde zihinsel engelli öğrencilere döküm çamuru hazırlama becerilerinin kazandırılması üzerine bir araştırma. [Study on teaching casting dough preparation to the sutdents with intellectual disability in technology education] Unpublished Master's Thesis. Gazi University, Ankara. Turkey.
12. Eratay, E. & Güler-Özkan, A. (2004). Goblen iğne kanaviçe işleme becerisinin kazandırılmasında fiziksel yardım ve sözel ipucu ile sunulan bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkililiği. XIII. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri, [Effectiveness of indvidualized teaching material for teaching ebroidery with tapestry needle to school age children and young individuals by physical assistance and verbal prompting] Ankara: Kök Yayıncılık pp.177-187.
13. Erol, N. & Şimşek, Z. (2010) .Okul çağı çocuk ve gençler için davranış değerlendirme ölçekleri el kitabı (CBCL, YSR ve TRF) [Behavior assessment Scales Handbook for school age children and young individuals (CBCL, YSR and TRF]. Ankara, Turkey: Mentis Yayıncılık.
14. Halisküçük, E.S. & Çiftçi-Tekinaslan, I. (2007). Zihinsel yetersizliği olan öğrencilere makarna pişirme becerisinin öğretiminde videoyla model olmanın etkiliği. [The effect of video modeling to children with mentally retarded on teaching ability of cooking macaroni]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 7(2):113-129.
15. İlhan, L. (2008). Eğitilebilir zihinsel engelli çocuklarda bedeneğitimi ve sporun sosyalleşme düzeylerine etkisi. (Effect of physical education and sports on socialization level in trainable children with intellectual disability) Kastamonu Eğitim Dergisi 16(1):315-324.
16. Karaküçük, S. (2005). Rekreasyon. boş zamanları değerlendirme. [Recration. Making use of leisure time] 6. Baskı. Ankara, Turkey: Gazi Kitapevi.

17. Köse, E. (2006). Özel eğitim gereksinimi olan çocukların gelişimine seramik eğitiminin etkisi. (Effect of ceramic training on the development of children with special education needs) Unpublished Master's Thesis. Gazi University, Ankara, Turkey.
18. Kurt, O. & Tekin-İftar, E. (2008). A comparison of constant time delay simultaneous prompting within embedded instruction on teaching leisure skills to children with autism. Topics in Early Childhood Special Education. 28(1). 53-64.
19. McHale, S.M., Kim, J.Y., Whiteman, S. & Crouter, A.C. (2004). Links between sex-typed time use in middle childhood and gender development in early adolescence. Developmental Psychology. 40(5). 868-881.
20. MEB (2006). Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği. 31.05.2006 – 26184 Sayılı Resmi Gazete.
21. Özbey, F. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere iş becerilerinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkiliği. [The effectiveness of simultaneous prompting procedure on teaching vocational skill to students with mental retardation].Unpublished Master's Thesis. Abant İzzet Baysal University, Bolu, Turkey.
22. Özokçu, O. (1997). Zihin engelli çocuklara dikiş dikme becerilerinin kazandırılmasında model olma ve sözel ipucuyla sunulan bireyselleştirilmiş öğretim materyalinin etkililiği. [Effectiveness of individualized materials for teaching sewing skill by modeling and verbal prompting to teach sewing skills to the students with intellectual disability] Unpublished Master's Thesis. Gazi University, Ankara; Turkey.
23. Paksoy, S. (2003). 8-12 yaş eğitilebilir zihinsel engelli çocukların resim-işeğitimi. [Drawing-Art Education of age 8-12 trainable children with intellectual disability]. Unpublished Master's Thesis. Marmara University, İstanbul; Turkey.
24. Tezcan, M. (1994). Boş zamanlarin değerlendirilmesi sosyolojisi. [Sociology of making use of leisure time] 4. Baskı. Ankara, Turkey: Atilla Kitapevi.
25. Tinsley, H.E.A. & Elredge, B.D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. Journal of Counseling Psychology. 42(2). 123-132.
26. Topsakal, M. (2004). Zihin özürlü çocuklara oto yıkama becerisinin öğretimine hata düzeltmesi yapılarak gerçekleştirilen eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. [Effectiveness of simultaneous prompting with error correction for teaching car washing skills to children with mental disability] Unpublished Master's Thesis. Anadolu University, Eskişehir, Turkey.
27. Vuran, S. (2008). Empowering leisure skills in adults with autism: An experimental investigation on through the most to least prompting procedure. Int. J. Special Educ. 23(1):174-181.
28. Vuran, S., Vuran, S. & Bakar, S. (2001). Zirem seramik atölyesi çalışmaları. 10. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri. [Zirem Ceramic workshop activities. 10th National Special Education Congress Papers] Hatay, Turkey: İkiz Ofset, pp. 207-214.
29. Yılmaz, I., Birkan, B., Konukman, F. & Erkan, M. (2005). Using a constant time delay procedure to teach aquatic play skills to children with autism. Education and Training in Developmental Disabilities. 40(2). 171-182.
30. Yücesoy, Ş. (2002). Zihin özürlü öğrencilere fotokopi çekme becerisinin öğretiminde eşzamanlı ipucuyla öğretimin etkililiği. [The effectiveness simultaneous prompting on teaching photo copy skills to students with mental disabilities].Unpublished Master's Thesis. Anadolu University, Eskişehir, Turkey.
31. Zijlstra, H.P. & Vlaskamp, C. (2005). Leisure provision for persons with profound intellectual and multiple disabilities: Quality time or killing time. J. Intellectual Disability Res. 49(6):434-448. (doi: 10.1111/j.1365-2788.2005.00689.x).
32. Zvonoskii, V. & Lutseva, S. (2004). Young people's favorite leisure activities. Russian Education and Society. 46(1). 76-96.

HAYAT BOYU REHBERLİK KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİNDE TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİNİN YERİ

Yakup Hakan Coşkun[7*]

ÖZET

Hayat Boyu Rehberlik anlayışının önemli bir bölümünü her yaştan bireylere, yaşamlarının herhangi bir döneminde eğitsel ve mesleki alanlarda kendilerini geliştirmeleri için verilen destekleri içeren mesleki rehberlik faaliyetleri oluşturmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin istenilen seviyede yürütülebilmesinin en önemli dayanaklarından birini, rehberlik hizmetlerinde kullanılan araçların kalite güvencesinin sağlanmış olması oluşturmaktadır. Kişilerin sahip oldukları yeterliliklerin tanımlanması ve bu yeterliliklerin kazanımına ilişkin hususların kalite güvencesi sağlanmış bir sistem çerçevesinde düzenlenmesi, rehberlik hizmetlerinin sunumuna ilişkin kalite güvence sistemini doğrudan etkileyecektir.

Ulusal yeterlilik çerçeveleri, ülkelerin öncelikle yeterliliklerini tanımlamak, sınıflandırmak ve karşılaştırmak; sonrasında ise yeterlilik sistemlerini yeniden yapılandırmak, bütünleştirmek ve yeterlilik sistemleri arasında eşgüdümü sağlamak amacıyla kullandıkları en güncel yaklaşımdır. Eğitim ve öğretim sisteminin kalitesini artıracak, istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiyi güçlendirecek bir ulusal yeterlilikler çerçevesi oluşturulması Türkiye'nin öncelikli ihtiyaçları arasında yer almaktadır. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununa göre, ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, mesleki, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilik esasları, ulusal yeterlilik çerçevesi kapsamında düzenlenmektedir.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi olarak adlandırılan Türkiye'ye özgü ulusal yeterlilikler çerçevesiyle, ülkemizdeki mevcut yeterliliklerin kapsamlı bir şekilde bir araya getirilmesi, yeterliliklerin kalitesinin artırılması, hayat boyu öğrenmenin yaygınlaştırılması ve sistemli bir şekilde desteklenmesi, ulusal ve uluslararası şeffaflığın ve tanınabilirliğin en üst düzeyde karşılanması ve toplumun tüm bireyleri için fırsatlar yaratılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda TYÇ'nin uygulanması, rehberlik hizmeti sunanların yürütmekte oldukları hizmetleri daha kolay ve daha güvenilir bilgiye dayanarak sunmaları, rehberlik hizmetinden beklenen sonuçların istenilen seviyede olmasına katkı sağlanması anlamına gelecektir.

Bu çalışmada, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sorumluluğunda işletilen Ulusal Yeterlilik Sisteminden ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinden bahsedilerek, çerçevenin Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvence Sistemindeki yeri işlenecektir.

Anahtar Kelimeler: Ulusal Yeterlilik Sistemi, Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvencesi, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

1. ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ VE TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

Ulusal Yeterlilik Sistemi, Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) ve bu standartlar veya uluslararası standartları temel alan Ulusal Yeterliliklerin hazırlanması, söz konusu Ulusal Yeterlilikler dikkate alınarak sınav ve belgelendirme ile akredite eğitim yapılması ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulmasına yönelik faaliyetleri kapsar.
Ulusal Yeterlilik Sistemine ilişkin faaliyetler Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) koordinasyonunda yürütülmektedir.

1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu

MYK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Kurumun 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu kapsamında sayılan bazı görev ve yetkileri şu şekildedir:

7 * Mesleki Yeterlilik Kurumu, Atatürk Bulvarı 227, Kavaklıdere, ANKARA Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı, MYK Uzmanı Tel: +90 312 428 72 08 Faks: +90 312 428 72 07 hcoskun@myk.gov.tr

- Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek,
- UMS ve Ulusal Yeterlilikleri hazırlayacak kurum ve kuruluşları yetkilendirmek,
- Ulusal Yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme yapacak kurum/kuruluşları yetkilendirmek,
- Teknik ve mesleki alanlarda UMS'ye göre eğitim verilmesi amacıyla yükseköğretimde Yükseköğretim
- Kurulu ile ortaöğretimde Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak,
- Ulusal Yeterliliklere göre eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek,
- Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek şeklinde sıralanabilir.
  MYK faaliyetleri kamu kurumları ile çalışan ve işveren temsilcilerinin bulunduğu üçlü bir yapıda yürütülmektedir.

1.2. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Unsurları ve Yürütülen Faaliyetler

Ulusal Yeterlilik Sistemi eğitim ve istihdam alanında önemli etkileri olan bir çalışma alanına sahiptir. Sistemin unsurlarını aşağıdaki şekilde gruplamak mümkündür:

- Ulusal Meslek Standartları
- Ulusal Yeterlilikler
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
- Belgelendirme
  - Ölçme-Değerlendirme
  - Eğitim Akreditasyonu
- Yabancı Yeterliliklerin Doğrulanması

1.3. Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) kavramı ilk olarak Yeni Zelanda'da kullanılmıştır. Ancak, bu kavramın temelleri 1980'li yıllarda İngiltere'de eğitim alanındaki gelişmelere kadar dayanmaktadır.
UYÇ, esas olarak yeterliliklerin sınıflandırıldığı bir sistemdir. Yeterlilik çerçeveleri yeterlilikleri sınıflandırmakta; karmaşıklıklarına ve zorluklarına dayanılarak belirli seviyelere yerleştirmektedir.
Bir çerçevede bulunan seviyelerin sayısı ulusal veya uluslararası ihtiyaçlara bağlı olarak değişmektedir. Neredeyse bütün modern yeterlilikler, bireylerin bir yeterliliği elde etmek için sahip olmaları beklenen bilgi, beceri ve yetkinlik ifadelerinden oluşan öğrenme kazanımlarıyla tanımlanmaktadır.
Yeterlilikler, çerçeveler kullanılarak bir sınıflandırmaya tabi tutulduklarında bireyler, işverenler ve kurumlar tarafından daha kolay anlaşılır ve karşılaştırılabilir hale gelmektedir.
Son yıllarda yeterlilik çerçevesi kavramını benimseyen ülke sayısında belirgin bir artış olmuştur[8]. UYÇ'lerin uygulanması, etkili uluslararası örgütler ve ikili kuruluşlar tarafından büyük ölçüde desteklenmekte ve bu çalışmalar için para yardımları yapılmakta, hatta kredi desteği verilmektedir.

İlgili tavsiye kararında UYÇ kavramı şu şekilde açıklanmaktadır:
"Yeterliliklerin; başarılmış öğrenimlerin belirli seviyeleri için geliştirilmiş bir dizi ölçüte göre sınıflandırılmasını sağlayan, ulusal yeterlilik alt sistemlerini bütünleştirme ve koordine etmeyi, iş piyasası ve sivil toplum açısından yeterliliklerin şeffaflığını, kalitesini, yeterliliklere erişim ve ilerleme imkânlarını geliştirmeyi amaçlayan bir araçtır."
5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda ise UYÇ'nin tanımı şu şekilde ifade edilmiştir:
"Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, AB tarafından benimsenen yeterlilik esaslarıyla uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğrenim dahil tüm teknik ve mesleki eğitim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazanılan yeterlilik esaslarıdır."

8 Bugün UYÇ hazırlayan, uygulayan, UYÇ fikrini değerlendiren veya bölgesel yeterlilikler çerçevelerine dâhil olan 120'yi aşkın ülke bulunmaktadır.

Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), ülkelerin yeterlilik sistemlerinin daha açık ve kolay anlaşılabilmesi için Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde bir tavsiye kararı[9] ile resmi olarak kabul edilmiştir. AYÇ, yeterliliklerin işverenlerce, bireylerce ve kurumlarca daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, işçilerin ve öğrenicilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır.

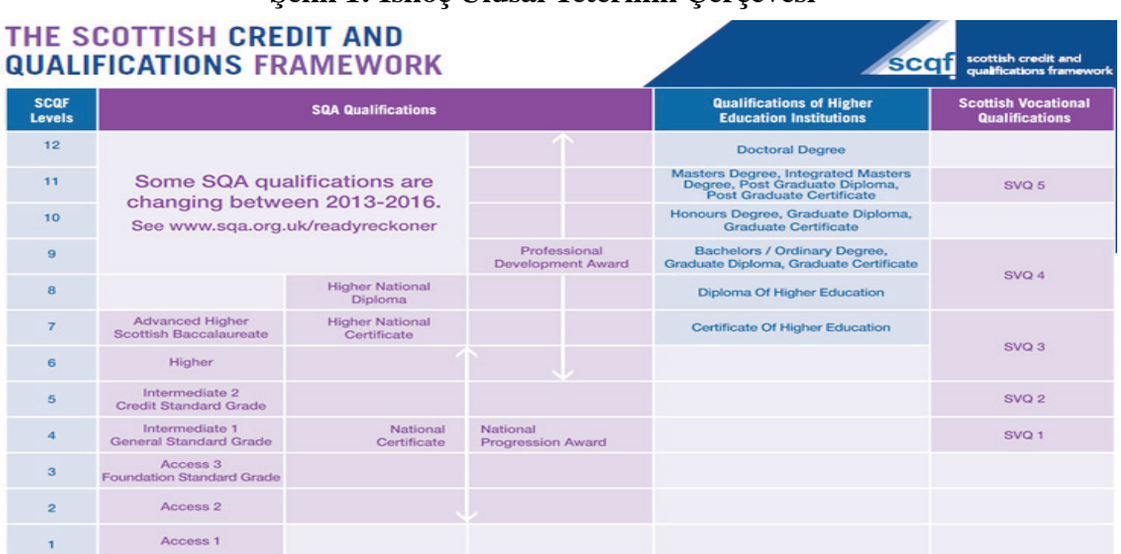
AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, örgün ve yaygın eğitim ile informal öğrenme sonucu elde edilen tüm seviyelerdeki öğrenme çıktılarına hitap etmektedir. 8 referans seviye öğrenme çıktıları bazında tanımlanmaktadır. AYÇ, Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin çok çeşitlilik gösterdiğini ve ülkeler ve kurumlar arasında kıyaslama ve işbirliği yapabilmek için öğrenme çıktılarına bir yönelimin gerekliliğini kabul etmektedir. Tavsiye kararında

- AYÇ'nin referans aracı olarak kullanılması,
- 2012'ye kadar, tüm yeni yeterliliklerin AYÇ seviyelerine uygun bir referans taşıması,
- Öğrenme çıktıları/kazanımları yaklaşımı,
- Yaygın ve informal öğrenmelerin tanınması,
- Eğitim sisteminin AYÇ ile ilişkilendirilmesi,
- Eğitim ve öğretimde kalite güvencesi,
- Ulusal koordinasyon noktalarının belirlenmesi,

önerilmektedir.

Çerçeveler farklı yapılarda ve şekillerde tasarlanabilmekte, ulusal ihtiyaçlara uygun şekilde tasarlanmaktadır. Şekil 1 ve Şekil 2'de İskoçya ve Fransa Yeterlilik Çerçevelerinin yapısı örnek olarak verilmiştir.

Şekil 1: İskoç Ulusal Yeterlilik Çerçevesi



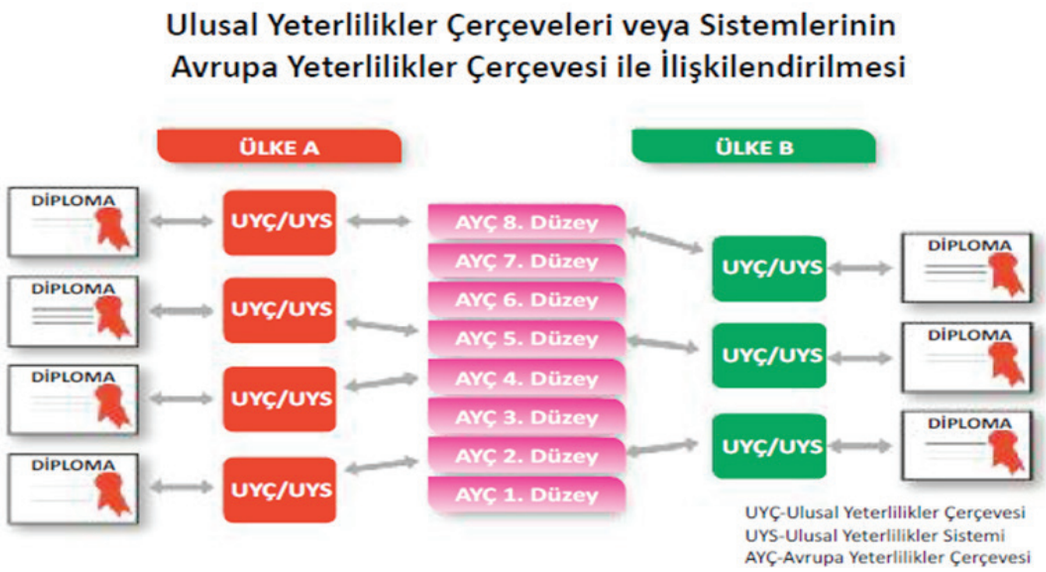
Şekil 2: Fransa Ulusal Yeterlilik Çerçevesi

1969 list
I- Doctorate Grade
I- Master Grade
II- Bachelor Grade
III
IV
V

9 Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi-2008/C 111/01 Tavsiye Kararı

UYÇ'ler işgücünün şeffaflığı ve biriktirilebilir yeterlilik anlayışını benimsemekte ancak bu sistem hakkındaki raporların çoğunda ülkeler dahilinde ve sektörler veya meslekler arası kariyer hareketliliklerine vurgu yapılmaktadır. Bu kapsamda, sistemler arası bir platform oluşturması, uluslararası şeffaflık ve hareketlilik açısından AYÇ önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Şekil 3: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin Ulusal Yeterlilik Çerçevesinde Kullanımı



AYÇ kullanımını örneklemeye çalışırsak, bir İngiltere vatandaşının Fransa'daki bir pozisyona başvuruda bulunduğunu varsayalım. Bu durumda Fransa'daki şirket İngiltere vatandaşı adayın yeterliliğinin seviyesini anlayamadığı için bu kişiyi istihdam etmekten kaçınabilir. Ancak, AYÇ tam olarak uygulandığında, İngiltere vatandaşının sahip olduğu sertifika, AYÇ'deki bir seviyeye denk geleceği için İngiltere otoritelerinin kendi yeterlilik sistemlerinde AYÇ'deki ilgili seviyenin yerine karar vermiş olması sayesinde, Fransa'daki şirket İngiltere vatandaşının yetkinliğini daha net olarak anlayabilecek ve bu durumu Fransız yeterlilikleri ile kıyaslayarak istihdam kararını daha sağlıklı şekilde verecektir.

Tablo 1: Yeterlilik Çerçevelerinin Karşılaştırmada Kullanımı

Fransa Yeterlilik Çerçevesi	AYÇ	İngiltere Yeterlilik Çerçevesi
1	8	8
1	7	7
2	6	6
3	5	5 4
4	4	3
5	3	2
Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	2	1
Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	1	Giriş Seviyesi 3
Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	Giriş Seviyesi 2
Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	Karşılık gelecek seviye bulunmamaktadır.	Giriş Seviyesi 1

Kaynak: http://ec.europa.eu/eqf/compare_en.htm Erişim 15 Kasım 2013

5544 Sayılı MYK Kanunu ve 2010 yılı Temmuz ayı içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilen ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) gereğince; Ağustos 2010'da MEB, YÖK ve MYK temsilcilerinden oluşan ve UYÇ'nin oluşturulması için gerekli kararların alınmasından sorumlu UYÇ Hazırlama Komisyonu kurulmuştur.

UYÇ'nin planlama ve geliştirme sürecine ilişkin faaliyetler UYÇ Hazırlama Komisyonunca yürütülmüştür. Yine Komisyon tarafından ülkemize özgü UYÇ'nin isminin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) olması kararlaştırılmıştır. TYÇ'nin uygulanmaya başlamasıyla birlikte;

a) Yeterlilikler arasındaki geçişler, önceki öğrenmelerin tanınması ve bireyin tüm kazanımlarının değerlendirilmesi kolaylaşacaktır.

b) İş piyasası için daha nitelikli işgücüyle gelen bir katma değer; öğrenenler ve bireyler için daha fazla istihdam imkânı ve öğrenme olanaklarına erişim fırsatı; eğitim ve öğretim kurumları için kalite referansları ve ulusal/uluslararası referanslandırma olanakları sunulacaktır.

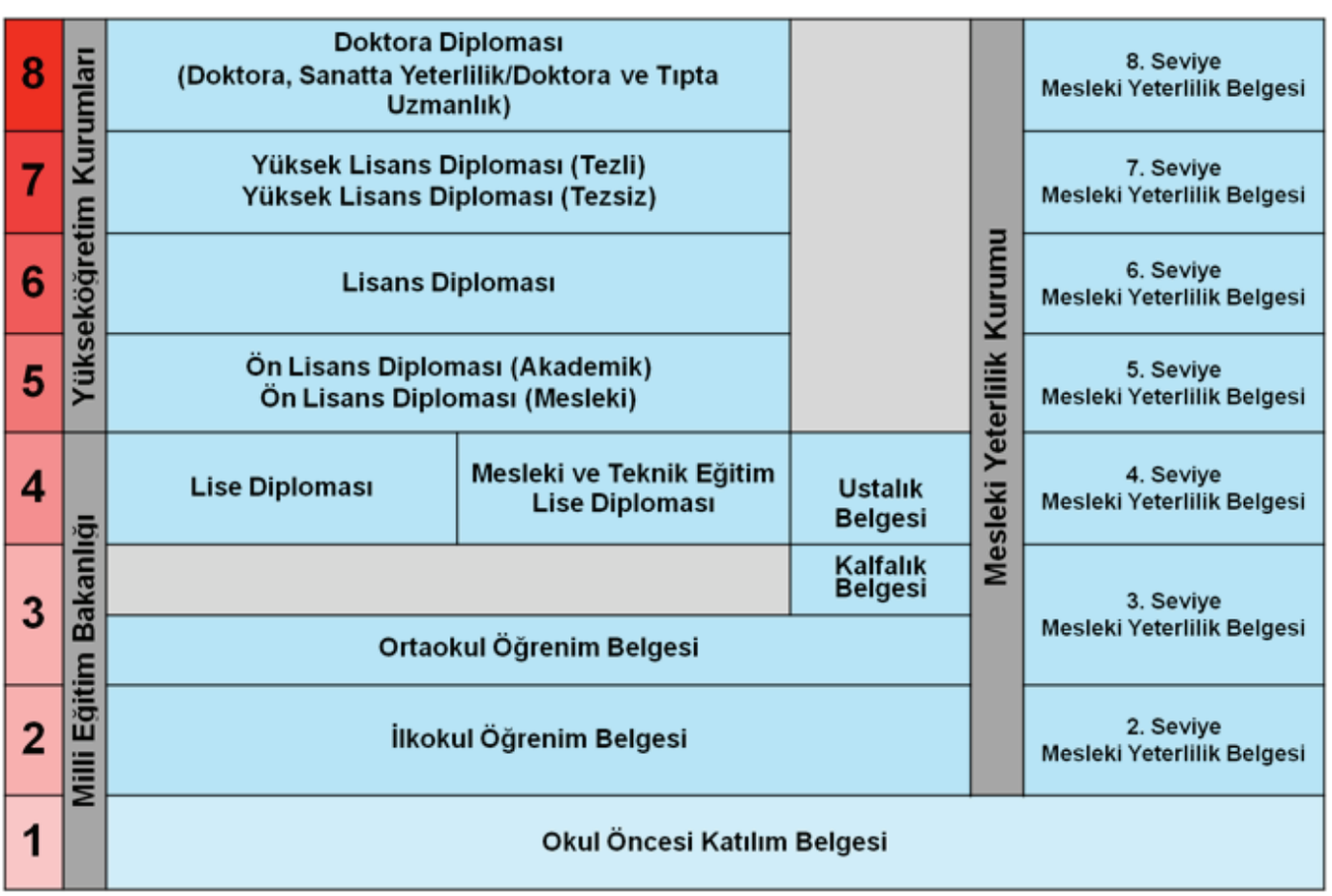
c) Yeterliliklerin uluslararası alanda tanınırlığını ve şeffaflığını sağlayarak bireylerin hareketliliği desteklenecektir.

d) Toplumun giderek çeşitlenen gereksinimlerini karşılamak için yeni yeterliliklerinin geliştirilmesine sağlam bir temel sunulacaktır.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, "İlk, orta ve yükseköğretim dâhil, mesleki, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme ortamlarında kazanılan tüm yeterlilik esaslarını tanımlayan, AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan Türkiye'nin ulusal yeterlilik çerçevesidir."

- ✓ Türkiye'deki yeterlilikleri tanımlamak ve karşılaştırmak,
- ✓ Kalite Güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri kapsayan bütünleşik bir çerçeve sunmak,
- ✓ Geçmiş öğrenmelerin tanınmasını sağlayacak doğrultuda yeterlilik sistemi reformunu sürdürmek,
- ✓ Karşılaştırma aracı işlevi görmek.

Şekil 4: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi



2. HAYAT BOYU REHBERLİKTE KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ

Rehberlik hizmetlerinin tutarlı, düzenli ve verimli şekilde sunulabilmesi ve Hayat Boyu Rehberlik hizmetlerinde yüksek kaliteli hizmet tedariki sağlanabilmesi için bir kalite güvence sistemi tasarlanması gerekmektedir.

Rehberlik hizmetlerindeki çeşitlilik ve süreklilik anlayışının artmasına bağlı olarak, Almanya, İrlanda, İngiltere gibi pek çok ülkede, sunulan hizmetlerdeki standartlaşmanın sağlanması ve hizmetlerin etkinliğinin geliştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çerçevede yürütülen çalışmalarda, hizmetlerin sunumunda kullanılabilecek çok sayıda kriter geliştirilmiş ve değerlendirilmek üzere kamuoyuna sunulmuştur. Bu kriterler arasında, erişilebilirlik, uygunluk, gizlilik, fırsat eşitliği, tarafsızlık, hizmet kalite standartları, şeffaflık, itiraz-şikayet yönetimi, iç-dış değerlendirme gibi konular göze çarpmaktadır. Bu ilkeler tabiî ki tartışmaya ve gelişime açık olup, ülkeler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin Danimarka'da müşteri-odaklılık, bağımsızlık, açıklık, güvenilirlik ve doğruluk (bilginin güncellenmesi anlamında) kriterleri hizmet kalitesi için sayılan temel unsurlardır.

Rehberlik hizmetlerindeki kalite sisteminin, iki açıdan ele alınması doğru bir yaklaşım olarak kabul edilebilir. İlki hayat boyu rehberlik sisteminde kalite güvencesinin rolü ve sistem için kalite güvence yaklaşımı geliştirilmesi; ikincisi ise, rehberlik faaliyetlerini desteklemek, açıklamak, geliştirmek için üretilen/üretilebilecek verinin kalitesinin sağlanması.

Bu yaklaşımdaki ilk husus, uluslararası ve ulusal bir kalite güvence sisteminin oluşturulmasını içermektedir. Bu alanda gerek AB'de gerekse Türkiye'de önemli çalışmalar yapılmakta, ortak kriterler ve sistem yönetimi geliştirilmesi ve ulusal düzeyde özellikle Ulusal Forumlar aracılığıyla kalite güvence sistemi kurulmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

İkinci husus olan doğru ve güncel veriye uygun şekilde ulaşılabilmesi ile bu verinin danışanlara uygun araçlarla aktarılabilmesi, bu çalışmanın temel dayanağı olan eğitim ve iş yaşamı hakkındaki doğru ve güncel verinin sağlanmasında ve kişi ve kurumlardaki farkındalığın artırılmasında önemli bir araç olan TYÇ'nin sistemde kullanımının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından ortaya koyulan kalite güvence sisteminin referans noktaları incelendiğinde:

- ✓ Kullanıcı ve vatandaş katılımı
- ✓ Danışman yeterliliği
- ✓ Hizmet gelişimi
- ✓ Tutarlılık
- ✓ Çıktılar/Etki

5 referans noktasının toplamda 22 gösterge ile izlenmesi önerilmektedir. Göstergeler hem nitel hem de nicel unsurları içermekte olup Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Referans Noktaları ve Göstergeler

Referans Noktası	Seçilen Göstergeler
Kullanıcı ve vatandaş katılımı	• Haklar ve hizmet ile ilgili bilginin bulunabilirliği • Kullanıcı reaksiyon sistemleri işler ve kullanır durumda • Düzenli olarak yayınlanan/kullanılan kullanıcı memnuniyeti araştırmaları
Danışman yeterliliği	• Ulusal/bölgesel olarak tanımlanmış standartlar • Sertifika/akreditasyon sistemi • Eğitim gereklilikleri ve gerçekleştirilebilirliği • Gerekli denetim (süpervizyon) • Profesyonel davranış ve uygun metodların kullanımı
Hizmet gelişimi	• Mevcut ve zorunlu Kalite Güvence sistemlerinin kullanımı • Hizmet sunumu için tanımlanmış standartların olması (etik kodları, metodoloji, danışman-danışan oranları, hizmet koşulları, finansal kaynaklar, yönetsel prosedürler, BİT ekipmanı, güncel bilgi, iş piyasası bilgisi, özel ihtiyaçlarıolan kullanıcılar için hizmet sunumu, v.s) • Kullanıcılarla bir eylem planının geliştirilmesi • Rehberlik süreci ve sonucu ile ilgili dokümantasyon • Hizmet gelişimini ve sonucunu değerlendirmek için izleme
Tutarlılık	• Tüm yaşlara hizmet verilebilir olunması ve/veya değişik hizmet sağlayıcılarla işbirliği ve koordinasyon • Ortak prensipler de uzlaşma
Çıktılar/Etki	• Kullanıcı bilgisinde ve yeterliliklerinde, mesleki gelişim becerilerinde, kendine olan güveninde, karar verme becerilerinde, işe hazır bulunuşluk v.s deki gözle görülür gelişme • Bir sonraki öğrenim/eğitim/istihdam seviyesindeki geçiş oranı • Çocukların okulda bulunma sürelerinin arttırılması ve okul erken terk oranlarının İstihdam piyasasında başarılı eşleştirme süreci • İşsizlik seviyesi ve süresi • Talebe bağlı olarak işgücü arzındaki gelişme • Hizmetlerin maliyet etkililiği

Hizmet gelişimi ve çıktılar konusundaki göstergeler değerlendirildiğinde TYÇ'nin bu sisteme olumlu etkiler sağlayacağı değerlendirilmektedir.

SONUÇ

MYK'nin en önemli görevlerinden biri Türk işgücünün küresel düzeyde rekabet edebilecek nitelik ve hareketliliğe sahip olmasına katkıda bulunmaktır. Bunun için gerek MYK'nin yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları tarafından verilen mesleki yeterlilik belgelerinin gerek örgün, yaygın ve informal yollarla elde edilen belgelerin Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uyumlu bir yapıya sahip olması büyük önem taşımaktadır. MYK bu kapsamda Avrupa Yeterlilikler Çerçevesiyle uyumlu Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin geliştirilmesine yönelik çalışmaları kendi sorumluluğunda ve ilgili tarafların katılımıyla yürütmektedir.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin, yürürlüğe girmesi ile eğitim ve öğretim kurumları, öğrenenler, çalışanlar ve işverenler için şu yararlar sağlanacaktır:

a) TYÇ'nin öğrenme kazanımlarına dayalı, kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikleri kapsayıcı bütünleşik bir yapıda olması; yeterlilikler arasındaki geçişleri, önceki öğrenmelerin tanınmasını ve bireyin tüm kazanımlarının değerlendirilmesini kolaylaştıracaktır.

b) TYÇ, iş piyasası için daha nitelikli işgücüyle gelen bir katma değer; öğrenenler ve bireyler için daha fazla istihdam imkânı ve öğrenme olanaklarına erişim fırsatı; eğitim ve öğretim kurumları için kalite referansları ve ulusal/uluslararası referanslandırma olanakları sunacaktır.

c) TYÇ, yeterliliklerin uluslararası alanda tanınırlığını ve şeffaflığını sağlayarak bireylerin hareketliliğini destekleyecektir.

ç) TYÇ, ayrıca toplumun giderek çeşitlenen gereksinimlerini karşılamak için yeni yeterliliklerinin geliştirilmesine sağlam bir temel sunacaktır.

Bu çerçevede, TYÇ'nin;

- ✓ Rehberlik hizmetlerinde (danışanın durumunun tespit edilmesi, hedeflerin belirlenmesi ve bilhassa yatay ve dikey hareketliliklerin tespit edilmesinde) etkin şekilde kullanılması,
- ✓ Eğitim ve işgücü piyasasında kalite güvencesi açısından önemli değişikliklere yol açması,
- ✓ İş piyasası ve eğitim sistemi hakkında önemli bir kaynak oluşturması,
- ✓ Danışman ve rehberlerin faaliyetlerinde kolaylık sağlaması,
- ✓ AB tarafından tavsiye edilen hayat boyu rehberlik hizmetlerindeki referans noktalarından "Hizmet gelişimi" ve "Çıktılar/etki" başlıklarının ve bu başlık altındaki göstergelerin izlenmesinde belirleyici olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

1. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu
2. Akbıyık O.S., Ulusal Yeterlilik Çerçevelerinin Eğitim ve İşgücü ile İlişkileri, Yayınlanmamış Mesleki Yeterlilik Kurumu Uzmanlık Tezi, 2013.
3. Akbıyık, O.S., Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Yaklaşımı ve Türkiye, TESK Vitrin Dergisi, 2013 sayı 217, s.66-69.
4. Borat O., AB Kopenhag Süreci ve Mastriht Bildirgesi Açısından Yeterlilikler Çerçevesi, V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2005.
5. CEDEFOP, Access to Success-Lifelong Guidance For Better Learning And Working In Europe, 2010.
6. CEDEFOP, Establishing And Developing National Lifelong Guidance Policy Forum- A Manual for Policy Makers And Stakeholders, Cedefop Panorama Serisi-153, 2008.
7. CEDEFOP, Lifelong Guidance Across Europe: Reviewing Policy Progress And Future Prospects, Working Paper No:11, Publications Office of the EU, 2011.
8. CEDEFOP, The Role of Qualifications In Governing Occupations and Professions, 2013.
9. CEDEFOP, The Shift To Learning Outcomes, Policies and Practices In Europe, Cedefop Reference Series 72, 2009.
10. CEDEFOP, Yeterliliklerde Görülen Değişimler – Yeterlilik Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Cedefop Referans Serisi 84, 2010.
11. Council of the European Union, Counsil Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance Into Lifelong Learning Strategies, 2905. Education, Yout and Culture Council Meeting Conclusion Report, 2008.
12. Eğitim Reformu Girişimi, Meslek Eğitiminde Kalite İçin İşbirliği Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Beceri Kazanımı- Uluslar arası Eğilimler, 2012.
13. ETF-CEDEFOP-UNESCO, Global National Qualifications Framework Inventory-Prepared for Asem Education Ministers Conference, Kuala Lumpur, 2013.
14. European Lifelong Guidance Policy Network, Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, ELPGN Tools No.1, 2012
15. European Lifelong Guidance Policy Network, Lifelong Guidance Policies: Work in Progress A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10, 2010.
16. Gözüküçük, A., Akçay, Y., Kaynakçılık Yeterlilikleri ve Ulusal Yeterlilik Sistemine Genel Bir Bakış, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı 624, Ocak 2012, s.32-41.
17. Guide Me, Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Grup Rehberliğinde Kalite Durumu ile İlgili Sentez Raporu, 2010.
18. Murray J., Quality Assurance in Qualifications Frameworks, Issues Paper to Support the Dublin Conference, 2013,
19. Plant P., Quality in Careers Guidance, OECD, 2001.
20. Yeşilyaprak B., Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12 (1), 2012, s. 97-118.

İŞKUR'UN "İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI" EĞİTİMİNE KATILAN ADAYLARIN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞINA İLİŞKİN YETERLİK ALGILARI

Arş. Gör. Sedat GELİBOLU, Doç. Dr. Metin PİŞKİN[10*]

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, İŞKUR tarafından finanse edilen ve üniversiteler aracılığıyla verilen 360 saatlik "İş ve Meslek Danışmanlığı" eğitimini alan adayların, "İş ve Meslek Danışmanlığı" mesleğini icra edebilmek için gereken yeterliklere yönelik kendi yeterlik algılarını ortaya koymaktır. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve veri toplama tekniği olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve bu eğitimi almış olan 17 kişiden oluşmaktadır. Verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Bulgular, katılımcıların kendilerini en çok tutum, sonra beceri en az ise bilgi bağlamında yeterli gördüklerini; zaman ilerledikçe ve deneyim kazandıkça daha yeterli olacaklarına inandıklarını ortaya koymuştur.
Anahtar Sözcükler: İŞKUR, İş ve meslek danışmanlığı, yeterlik algıları.

GİRİŞ

Sanayi devriminden sonra çeşitlenen iş alanları, artan işgücü ihtiyacı, işyeri sahiplerinin verimlilik talepleri, bunların sonucunda ortaya çıkan doğru adamı doğru işe yerleştirme çabaları yeni bir bilim dalının doğuşuna öncülük etmiştir. Pek çok kaynakta belirtildiği üzere Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanının başlangıcı, Parsons'un ilk mesleki büroyu kurması ve mesleki yerleştirme hizmetlerini yürütmeye başlaması olarak gösterilir.

İşletmelerde insan kaynağının etkin kullanılmadığını ve potansiyelin bir bakıma boşa harcandığını gören Parsons, çalışanlardan yeterince verim alınamamasının nedenini endüstride çalışanların önemli bir bölümünün rastgele işlerde çalışmalarına bağlar. Bu soruna çözüm bulmak amacıyla meslek seçiminde bireylere yardım edecek, bilimsel yöntemlerin kullanıldığı bir merkezin açılmasını gerekli görür. Böylece dünyanın ilk "İş ve Meslek Danışmanlığı Merkezi" olarak adlandırılabilecek "Mesleki Rehberlik Bürosu" 13 Ocak 1908 tarihinde Parsons'un başkanlığında açılır. Böylece 1908 yılı dünyada meslek rehberliği, iş ve meslek danışmanlığı ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin başlangıç yılı olarak kabul edildiği gibi, Frank Parsons da meslek rehberliğinin, iş ve meslek danışmanlığının ve kariyer danışmanlığının babası olarak kabul edilir (Pişkin, 2012).

Günümüzde meslek rehberliği, bireylerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleri şeklinde tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2009).

Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de meslek rehberliği hizmetleri farklı hedef gruplara farklı kurumlar tarafından verilmekte ve bu hizmeti verenler farklı ad veya unvanlarla anılmaktadır. Örneğin Türkiye'de ilk ve ortaöğretim kurumlarında sunulan mesleki rehberlik hizmetleri okul psikolojik danışmanları (rehber öğretmenler), üniversitelerde sunulan kariyer hizmetleri üniversite kariyer merkezlerinde farklı ad ve unvanlarla çalışan uzmanlar, kamu istihdam ofisi olan İŞKUR'da ise "İş ve Meslek Danışmanları" tarafından sunulmaktadır.

Pek çok ülkede meslek mensuplarının sahip olması gereken eğitim standardının da farklı olduğu dikkati çekmektedir. Örneğin bazı ülkelerde sertifika derecesi yeterli olurken, bazı ülkelerde lisans (Avrupa Birliği ülkelerinin çoğu) bazı ülkelerde ise (örneğin ABD) yüksek lisans derecesi gerekli görülmektedir. Türkiye'de ise "iş ve meslek danışmanlığı" mesleğinin yeterlik standartları arasında lisans derecesi almaya ek olarak "iş ve meslek danışmanlığı sertifikası"na sahip olmak gerekli görülmektedir (MYK, 2011).

10 * Ankara Üniversitesi, sgelibolu@gmail.com

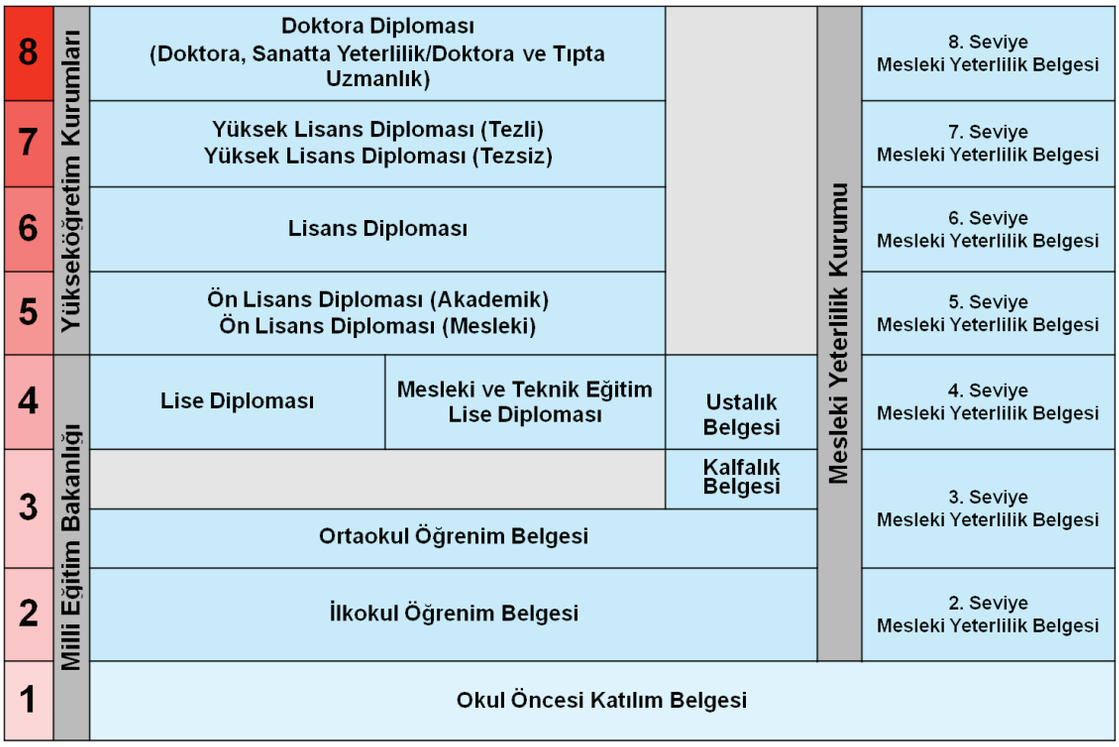
İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, İŞKUR tarafından hazırlanan bir kaynakta (Erdoğmuş, 2011) şöyle tanımlanmaktadır: "İş ve meslek danışmanlığı; bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir".

Yurtdışındaki uygulamalara bakıldığında, özellikle bu alanın anavatanı olarak kabul edilen Amerika Birleşik Devletleri'nde, kariyer danışmanlarının yüksek lisans derecesi gerektiren bir yeterlilik belgesine sahip olmalarının zorunlu olduğu görülmektedir. ABD'de kariyer danışmanlarının yeterlikleri ve performans göstergelerini hazırlayan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği'nin meslek standartlarını belirleme komitesi tarafından kariyer danışmanlarının 11 temel alanda yeterli olmalarının gerekliliklerini belirtmektedir. Bu alanlar şunlardır (NCDA, 1997): 1) Kariyer gelişimi kuram ve modelleri konusunda bilgi sahibi olma, 2) Bireysel ve grupla danışma becerilerine sahip olma, 3) Bireysel ve grup halinde ölçme ve değerlendirme yapabilme, 4) Kariyer bilgileri ve kaynaklarını tanıma, 5) Farklı ihtiyacı olan gruplara kariyer gelişim programlarını planlama, yönetme ve uygulayabilme, 6) Bireysel ve örgütsel kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunabilecek bilgi ve becerilere sahip olma, 7) Kariyer danışmanlığı ve gelişimi süreçlerini farklı gruplara uygulayabilme, 8) Süpervizyon verebilme, 9) Etik konulara riayet etme yasal mevzuatı bilme, 10) Kariyer konusunda araştırma yapabilme ve diğer araştırmaları anlayabilme ve değerlendirebilme konusunda bilgi ve beceri sahibi olma, 11) Kariyer danışmanlığı hizmetlerinde teknolojik araçlardan yararlanabilme.

Britanya'da yapılan bir araştırmada, üniversitede beş yıl boyunca danışmanlık eğitimi almış ve en az diploma derecesine sahip olan ve 143 öğrenciye anket uygulanmıştır. Sonuç olarak öğrencilerin, hem profesyonel hem de kişisel gelişim açısından danışmanlık eğitimine büyük önem yükledikleri görülmüştür. Katılımcıların %82,3'ünün BACP (British Association for Counselling and Psychotherapy) akreditasyon belgesinin zaruri ve önemli olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Bu araştırmada katılımcıların sadece %6'lık gibi görece küçük bir bölümünün bu akreditasyonun çok da önemli olmadığı konusunda kanaat belirttikleri saptanmıştır (King, 2007). BACP kriterlerine bakıldığında ise, öncelikle akreditasyon eğitimine başlamadan önce psikoterapi veya danışmanlık alanında temel uygulamalı eğitim almanın ve bunu belgelemenin gerektiği; psikoloji, insan kaynakları, sosyal hizmetler, hemşirelik, din hizmetleri ve alternatif tıp gibi diğer alanlarda alınmış eğitimlerin, her ne kadar ilgili ve yardımcı olcağı varsayımsal olarak düşünülse bile bunun kabul edilebilir olmadığı belirtilmektedir (BACP Professional Standards, 2011).

ABD Çalışma Bakanlığı tarafından geliştirilen, iş gücü ve meslekler hakkında bilgi toplayan, tanımlayan, organize eden ve paylaşımını sağlayan oldukça kapsamlı bir sistem olan O*Net'te okul ve meslek danışmanlığı meslekleri hakkında aşağıdaki bilgilere yer verilmektedir (http://www.onetonline.org/link/summary/21-1012.00): 1) Danışmanların sahip olması gereken bilgiler: Psikoloji, terapi ve danışmanlık, dil bilgisi, eğitim ve öğretim, müşteri ve personel yönetimi, sosyoloji ve antropoloji, yönetim ve işletme, büro işleri, bilgisayar ve elektronik, 2) Danışmanların sahip olması gereken beceriler: Aktif dinleme, konuşma, okuduğunu anlama, anlayışlı olma, eleştirel düşünme, yazma, yargılama ve karar verme, aktif öğrenme, karmaşık sorunları çözebilme, hizmet sunabilme, 3) Danışmanların sahip olması gereken yetenekler: Sözel anlatım, sözel değerlendirme, yazılı anlatım, yazılı değerlendirme, tümdengelimli akıl yürütme, sorunlara duyarlılık, düzgün konuşma, tümevarımlı akıl yürütme, konuşulanları anlama, bilgileri düzene sokabilme, 4) Danışmanların sahip olması gereken eğitim düzeyi: Yüksek lisans derecesi.

Türkiye'de iş ve meslek danışmanlarının mesleki yetkinlikleri/yeterlilikleri hakkında Mesleki Yeterlilikler Kurumu'nun (MYK) yaptığı çalışmalar sonucunda bu mesleğin standartları tanımlanmış bulunmaktadır. Bu standartlar; bilgi ve beceriler başlığı altında 35 madde, tutum ve davranışlar başlığı altında ise 25 maddeden oluşmaktadır (MYK, 2011).
ABD, İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde bu mesleği icra etmek için gerekli yeterlikler incelendiğinde, sadece her hangi bir alandan lisans mezunu olup ekstra bir eğitim almadan bu mesleği icra etmenin mümkün olmayacağı anlaşılmaktadır.



Türkiye'de İŞKUR tarafından 23.08.2011 tarihinde yayımlanan bir ilan neticesinde yükseköğretim programı ayırt edilmeksizin, lisans derecesine sahip olan herkese, KPSS Genel Puan Ortalaması dikkate alınarak üniversitelerde 360 saatlik iş ve meslek danışmanlığı eğitimi verilmiştir. Ancak bu eğitimlere seçilen iş ve meslek danışmanı adaylarında, herhangi bir lisans programından mezuniyetin yeterli görülmesi, hatta sonraki dönemlerde iş ve meslek danışmanlığı eğitimini almadan sadece sertifika almış olmanın yeterli görülmesi yurtdışındaki uygulamalarla kıyaslandığında önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

İş ve meslek danışmanlarının yeterlikleri kuşkusuz çeşitli yöntemlerle test edilebilir. Ancak, işin bir diğer boyutu ve belki de göz ardı edilmemesi gereken başka bir boyutu da, bu eğitime katılan adayların kendi öz-yeterlik algılarıdır. Adayların iş ve meslek danışmanlığı konusunda kendi yetkinliklerini değerlendirmeleri ve öznel gerçeklikleri de en az test sonuçları kadar önemli olabilmektedir. Dolayısıyla, bu araştırma 'İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi'ne katılmış adayların kendilerini iş ve meslek danışmanlığı mesleğine ilişkin ne kadar yeterli algıladıklarını belirlemeye dönüktür. Bir başka ifade ile İŞKUR tarafından finanse edilen, bünyesinde RPD ve Çalışma Ekonomisi Anabilim dallarının olduğu üniversitelerde verilen 'İş ve Meslek Danışmanlığı' eğitimine katılan adayların 'İş ve Meslek Danışmanlığı' mesleğini icra edebilmek için gereken bilgi, beceri ve tutumlar bağlamında kendilerini ne kadar yeterli gördüklerini belirleme amacı gütmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

İş ve meslek danışmanlığı eğitim programına katılan kursiyerlerin iş ve meslek danışmanlığı konusunda kendilerini ne derece yeterli gördüklerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın verileri nitel araştırma yöntemleri kullanılarak toplanmıştır. Bilindiği üzere, nitel araştırmalarda en önemli amaçlardan biri araştırmaya dahil edilen bireylerin algılarının ve deneyimlerinin ortaya konmasıdır. Araştırmaya katılan bireylerden nicel araştırmalarda olduğu gibi bir teste yanıt vermeleri ya da daha önceden formüle edilen sınırlı sorulardan oluşan bir anketi doldurmaları beklenmez. Araştırmacılar, bu bireylerin dış dünyayı nasıl algıladıklarını ve nasıl yorumladıklarını anlamak amacıyla onlarla konuşur, onları gözler (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Katılımcılar

Bu araştırmanın çalışma grubu İŞKUR tarafından finanse edilen ve Eylül – Aralık 2010 tarihleri arasında üniversitelerde verilen 360 saatlik iş ve meslek danışmanlığı eğitimini tamamlamış ve ardından iş ve meslek danışmanlığı sertifikasını almış 17 kişiden oluşmuştur. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireyler nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu veya zincir örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Veri toplama yöntemi olarak veri toplama teknikleri arasında en çok kullanılan teknik olan görüşme tekniği kullanılmıştır.

Görüşme formu, kaynakların taranması ve alan uzmanlarının görüşleri alınarak oluşturulmuştur. Uzman görüşü neticesinde 11 olan soru sayısı 6 ile sınırlandırılmış ve sorular alanyazın doğrultusunda yapılandırılmıştır. Görüşme formunda demografik veriler elde etmek için konulan sorulara ek olarak, bireylerin yeterlik algılarını belirlemeye dayalı altı temel soru yer almıştır.

Ayrıca uzman görüşü doğrultusunda araştırmada kullanılacak mesleki yeterlikler için MYK'nın belirlediği, bilgi ve beceriler başlığı altında 35 madde, tutum ve davranışlar başlığı altında 25 maddeden oluşan yeterlikler yerine, NCDA (National Career Development Association) tarafından belirlenen 11 maddelik daha derli toplu olan yeterlik alanları kullanılmıştır. Uzman görüşü doğrultusunda; *"Farklı gruplara yönelik kariyer gelişim programlarını hazırlama, yönetme ve uygulama becerisi","Koçluk, danışma ve performans iyileştirme becerisi" ve "süpervizyon verebilme becerisi"* olmak üzere üç yeterlik alanı eğitimde yer almadığı gerekçesiyle çıkarılmış, araştırmanın kapsamı 11 yerine 8 yeterlik alanıyla sınırlandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde araştırmanın kavramsal yapısı ve temaları önceden belirlendiği için nitel veri analizi yöntemlerinden betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz yaklaşımına göre elde edilen veriler daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Sorular literatüre dayalı olarak yapılandırılmış ve oluşturulmuş, elde edilen veriler de yine bu çerçeveye göre düzenlenmiştir. Her soru için verilen yanıtlar doğrudan alıntılarla da desteklenerek genel olarak bir resim ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bazı sorulara verilen yanıtlardaki temaları ortaya çıkarabilmek için içerik analizinden de faydalanılmıştır.

Araştırmanın geçerliğini sağlamak için, toplanan veriler ayrıntılı olarak rapor edilmiş, herhangi bir yorum katılmadan genel betimlemelerle birlikte doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmacıların araştırma konusuna olan yakınlıkları da geçerliğin sağlanması açısından araştırmacılara katkı sunmuştur. Ayrıca araştırmacıların iş ve meslek danışmanlığı eğitim programının planlanması ve sunulmasında aktif olarak rol almaları, dolayısıyla eğitime katılan kursiyerler hakkında bilgi sahibi olmaları, ek olarak uzman görüşüne vaşvurulan kişilerin de iş ve meslek danışmanlığı eğitim programında ders veren öğretim elemanlarından oluşması araştırmanın geçerliğini güçlendirmiştir.

Araştırmanın amacı katılımcıların öz yeterlik algılarını ortaya koymak olduğundan, verilen yanıtlar sadece betimlenmiş, herhangi bir yorum veya çıkarımda bulunmaktan azami ölçüde kaçınılmıştır. Böylece toplanan veriler betimsel bir yaklaşımla doğrudan sunulmuş, araştırmacılar elde ettiklere verilere herhangi bir yorum katmamış, yorumu sonraya bırakmışlardır (LeCompte ve Goetz, 1982, akt: Yıldırım ve Şimşek, 2006).

BULGULAR

Bu bölümde önce çalışma grubunun demografik özellikleri tanıtılacak, ardından katılımcıların yeterlik algılarını belirlemeye dönük sorulan her bir soruya verilen yanıtlar ayrı ayrı betimlenecektir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubu daha önceden de belirtildiği üzere İŞKUR tarafından finanse edilen ve üniversitelerde verilen 360 saatlik iş ve meslek danışmanlığı eğitim programını tamamlamış ve ardından sertifika almış 17 kişiden oluşmuştur. Verilerin toplandığı zaman diliminde, bu katılımcıların bir kısmının İŞKUR hizmet birimlerinde kısa bir süre önce istihdam edildiği, bir kısmının ise atama beklediği görülmüştür. Bulgular katılımcıların yaş ortalamasının 29,41 olduğunu; yaş ranjının 24-37 arasında değiştiğini, mezuniyet yıllarının ise 1999 ile 2010 yılları arasında olduğunu ortaya koymuştur.

Katılımcıların mezun oldukları fakülte ve programlar incelendiğinde, 10 kişinin fen-edebiyat, 7 kişinin ise eğitim fakültelerinden mezun oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, fen-edebiyat fakültesi mezunlarından 4 kişinin Kimya, 2 kişinin Matematik, 2 kişinin Fizik, 2 kişinin Biyoloji programlarından mezun olduğu; eğitim fakültelerini bitirenlerden 3 kişinin Fen Bilgisi Öğretmenliği, 1 kişinin Matemeatik Öğretmenliği, 1 kişinin, Fizik öğretmenliği, 1 kişinin Türkçe öğretmenliği ve 1 kişinin ise eğitim bilimleri lisans programlarından mezun olduğu görülmektedir.

Bulgular ayrıca, 15 katılımcının daha önce bir işte çalıştığını, 2 katılımcının ise henüz bir iş deneyiminin olmadığını ortaya koymuştur.

Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanlığı Yeterliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların NCDA ölçütleri dikkate alınarak oluşturulmuş sorulara verdikleri yanıtlardan hareketle, kendilerini iş ve meslek danışmanlığı alanında ne derece yeterli gördüklerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

1. ***Sizce iş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken yeterlikler nelerdir?***

Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, en sık tekrarlanan temaların şu şekilde oluştuğu görülmüştür: "İnsan ilişkilerinde iyi olmak" (8 kişi), "danışanlarla empati yapabilmek" (8 kişi), "iletişimi iyi olmak" (6 kişi), "araştırma yapabilmek" (5 kişi), "lisans mezunu olmak" (4 kişi), "kariyer kuramlarını bilmek" (4 kişi), "işgücü piyasasını bilmek" (4 kişi), "ölçme değerlendirme yapabilmek" (4 kişi), "psikoloji bilgisine sahip olmak" (3 kişi), "aktif olmak" (3 kişi), "mevzuat ve kanunları bilmek" (2 kişi), "teknolojiyi kullanabilmek" (2 kişi), "ikna kabiliyetine sahip olmak" (2 kişi), "sabırlı ve özverili olmak" (2 kişi).

Verilen cevaplara bakıldığında en fazla frekans değerine sahip temaların insan ilişkileri, iletişim ve aslında bunların altında da konumlandırılabilecek olan empati olduğunu görebiliriz. Bu bulgulara göre katılımcıların iletişim ve danışma becerilerini bir iş ve meslek danışmanının sahip olması gereken yeterlikler arasında ilk sıraya koydukları anlaşılmaktadır.

2. ***İyi bir iş ve meslek Danışmanında olması gereken özellikler nelerdir?***

Bu soruya verilen yanıtlar ile birinci soruya verilen yanıtların benzerlik gösterdiği dikkati çekmiştir. En fazla vurgulanan özellikler sırasıyla şunlardır: "etkili iletişim kurmak" (7 kişi), "empatik olmak" (6 kişi), "sabırlı ve soğukkanlı olmak" (6 kişi), "girişken ve aktif olmak" (5 kişi), "hoşgörülü ve anlayışlı olmak" (5 kişi), "ikna yeteneğine sahip olmak" (4 kişi), "güleryüzlü olmak" (4 kişi), "işgücü piyasasını bilmek" (4 kişi), "yönetmelik ve mevuzat bilgisine sahip olmak" (3 kişi), "analitik ve rasyonel düşünmek" (3 kişi).
Birinci soru ile benzer şekilde bu soruya verilen yanıtlarda da iletişim ve danışma becerilerine yapılan vurgu belirgin bir biçimde dikkat çekmektedir.

3. ***Saydığınız özelliklerden hangilerine sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?***

Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, genelde beceri ve tutum ağırlıklı özelliklerin kendilerinde olduğunu düşündükleri görülmektedir. Yanıtların hiçbirinde bilgi bağlamındaki özelliklerden söz edilmediği dikkati çekmektedir. Bu soruya yalnız üç katılımcı ikinci soruda bahsettiği bütün özelliklere sahip olduğu biçiminde cevap vermiş, ancak bu özelliklerin neler olduğunu açık bir biçimde belirtmemiştir. Bu ifadeler şunlardır:

> *"Saydığım özelliklerden daha fazlasına sahip olduğumu düşünüyorum"(1).*
> *"Saydığım tüm özelliklere sahibim. Güler yüzlüyüm, sabırlıyım, insan ilişkilerim kuvvetli ve iyi niyetli bir insanım. Kanunları öğrenmeye çalışıyorum"(2).*
> *"Daha önce uzun yıllar öğretmenlik deneyimlerimden dolayı ve özel sektör tecrübesi ile bütün saydığım özelliklerin çalışkan bir insanda olması gerekliliği ile hepsine sahip olduğumu düşünüyorum" (3).*

Saydığı özelliklere sahip olduğunu söyleyen kişilerin, ikinci soruda saydığı özelliklerin neler olduğuna bakıldığında, genelde "insan ilişkilerinde iyi olmak", "güleryüzlü olmak", "önyargılı olmamak", "empati kurabilmek", "sabırlı olmak", "danışana saygılı davranmak" gibi beceri ve tutumlarla ilişkili özellikler olduğu görülmüştür. İkinci cevapta görüleceği üzere, katılımcı saydığı bütün özelliklere sahip olduğunu düşünse bile bilgi bağlamındaki eksikliğini dile getirmeyi de ihmal etmemiştir.

Bilgi eksikliği ile ilgili olarak bazı katılımcıların verdikleri yanıtlar da şu şekildedir:

"Kanunlarla ilgili, yasalar ve yönetmelikler hakkında bilgi sahibi olmak için uğraş veriyorum.".
"İnsan ilişkilerimin çok iyi olduğunu düşünüyorum, yardımseverim. Alçak gönüllüyüm. Güncel bilgiler konusunda çok yeterli olduğumu düşünmüyorum. Ama bu konuda çalışma ortamında gerekli şartlar sağlandığında aşabileceğimi düşünüyorum".
"Bilgim tam değil, ancak beceri ve tutumlarımın yeterli olduğunu düşünüyorum".

Özellikle son cümleye bakıldığında bu durumun çok net bir şekilde ifade edildiği görülebilir.
Bilgi konusundaki bu eksikliğin aksine katılımcıların hepsi beceri ve tutumlar bağlamındaki insan ilişkileri, iletişim gibi özelliklere sahip olduklarını düşünmektedirler. Verilen cevaplardan birkaçı şu şekildedir:

"Birçoğunun bende olduğunu düşünüyorum, konuşkanım, bir de son zamanlarda şubeye giren bir danışanın çalışkan veya tembel, iş beğenmeyen bir karaktere sahip olduğunu anlamaya, kestirmeye başladım. Bu işi yavaştan öğrenmeye başladığımı gösteriyor bence…".
"Sabırlıyım ve insan ilişkilerinde saygılıyım".
"Empati yeteneğimin yüksek olduğunu düşünüyorum. Kolay iletişim kurarım. İnsanları analiz etmeyi bilirim ve bu konuda çok yanıldığımı söyleyemem".
"Kişilerarası diyalogda aktif olmaya çalışıyorum. Daha önce pasiftim. Telefonla konuşma noktasında, iletişim noktasında… Şimdi bunları aşmaya çalışıyorum".
"Strese karşı dayanıklıyım. Evde veya başka yerlerde başıma gelen şeyleri iş ortamına yansıtmam".
"Sabırlıyım, iyi insan ilişkileri kurabilirim, girişkenim".

Katılımcıların verdiği yanıtlar genel olarak değerlendirildiğinde, kendilerini en fazla tutumlar, ardından ise beceriler bakımından yeterli gördükleri anlaşılmaktadır.

4. Kendinizi hangi alanda yeterli görüyorsunuz?

Tabloda görüleceği üzere dokuz katılımcının "bireysel ve grupla danışma becerileri", sekiz katılımcının ise "farklı gruplar için kariyer programlarını planlama, yönetme ve uygulama" alanında kendisini yeterli gördüğü anlaşılmaktadır. Katılımcıların kendilerini en fazla yeterli algıladıkları bu alanlarda bile kendilerini yeterli algılayanların oranının %50 civarında olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların yaklaşık üçte birinin kendilerini "etik ve yasal konular", "kariyer danışmanlığı hizmetlerinde teknoloji kullanımı" ve "kariyer bilgileri ve kaynakları" alanında yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların kendilerini en az yeterli gördükleri alanın ise "kariyer kuram ve modelleri" olduğu, bunu sırasıyla "bireysel ve grup olarak ölçme ve değerlendirme becerisi" ile "araştırma ve değerlendirme" yeterlik alanının izlediği görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Kendilerini Yeterli Gördükleri Alanlara İlişkin Frekans Dağılımı Tablosu

		N	%
1.	Bireysel ve grupla danışma becerileri	9	52,9
2.	Farklı Gruplar İçin Kariyer Danışmanlığı Programlarını Planlama, Yönetme ve Uygulayabilme	8	47,1
3.	Etik ve Yasal Konular	6	35,3
4.	Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinde Teknoloji Kullanımı	6	35,3
5.	Kariyer Bilgileri ve Kaynakları	5	29,4
6.	Araştırma ve Değerlendirme	5	26,4
7.	Bireysel ve Grup Olarak Ölçme ve Değerlendirme Becerileri	4	23,5
8.	Kariyer Kuram ve Modelleri Konusunda Bilgi Sahibi Olma	3	17,6

Tabloda görüleceği üzere katılımcıların çok büyük bir bölümü kendilerini kariyer kuram ve modelleri konusunda yetersiz algılamaktadırlar. Üçüncü soruda bahsedilen bilgi eksikliğinin bu soruda katılımcıların ifadelerine de açık bir biçimde yansıdığı görülmektedir. Örneğin aşağıdaki iki katılımcının aşağıdaki ifadeleri bu duruma örnek verilebilir:

"Kariyer kuramları konusunda temel bilgi düzeyinde olduğumu düşünüyorum".
"Kariyer kuramları en sevmediğim konu, pek yetkin değilim."

Bulgulara göre katılımcıların kendilerini en az yeterli gördükleri ikinci alanın "bireysel ve grup olarak ölçme ve değerlendirme becerileri" olduğu söylenebilir. Aşağıda bu yönde dile getirilen örnek ifadeler yer almaktadır:

"Eğitim alırken bu konuda bişey görmedik. Teoride gördük ama pratik öyle değil. Yüzde yüz yapabilirm diyemem".
"Kendimizi bu konuda çok mükemmel göremeyiz. Bu profesyonellik gerektiren bir şey. Uygularım ama yorumlayamam".
"Test ve envanter uygulaması için bişey söyleyemeyeceğim çünkü yapmamız gereken bu uygulama teknik imkansızlık sebebiyle mümkün olmuyor".

Daha önce söz edildiği gibi "bireysel ve grupla psikolojik danışma becerileri" en fazla katılımcının kendisini yetkin gördüğü alan olarak dikkat çekmektedir. Nitekim üçüncü soruya verilen cevaplar incelendiğinde de katılımcıların kendilerini genellikle danışma becerileri ile ilgili konular olan iletişim, insan ilişkileri, empati gibi alanlarda yeterli gördüklerine ilişkin ifadelerde bulundukları görülmektedir.

Genel olarak bir değerlendirme yapılacak olursa; katılımcıların kendilerini iş ve meslek danışmanlığı alanında pek de yetkin algılamadıkları, ancak kendilerini geliştireceklerine inandıkları, süreç içerisinde bu konulara daha çok vakıf olacakları inancında oldukları söylenebilir. Nitekim katılımcılar tarafından dile getirilen şu ifadeler bu duruma örnek verilebilir:

"Tam olarak yetkin görmüyorum. Ancak kendimi geliştirmeye ve yetkin olmaya çalışıyorum".
"Bunların zaman içerisinde meslekle birlikte öğrenileceğini düşünüyorum".
"Bu konuların hepsinde gelişmekte olan, kendimi güncellemeye, yeniliklere açık olarak var olan yetkinliklerim var".
"Atanmadığımız için bu problemler bizi ümitsizliğe sevketti, ama atanırsam kendimi geliştiririm".

5. Bu mesleği icra ederken ne gibi zorluklarla karşı karşıya kalabileceğinizi ve bunları aşmak için neleri yapabileceğinizi düşünüyorsunuz?

Veriler incelendiğinde, katılımcıların bu mesleğin zor tarafları arasında en fazla dezavantajlı gruplarla yapılacak danışmanlığı ve insan ilişkilerinde yaşanacak sorunları gördüklerini belirtmiş, mesleğin sabır ve hoşgörü gerektirdiğinin altını çizmişlerdir. Katılımcıların aşağıdaki ifadeleri buna örnek verilebilir:

"Gerçekten bu meslek dışardan göründüğü gibi kolay değil. Çünkü danışanın yani işsizin nasıl geleceği belli değil. Özürlü olabilir. Eski hükümlü olabilir. Bunlar geldiğinde ise sabırlı ve olabildince sakin olmak gerekir".
"Farklı kişiliklerle karşılaşacağımız için karşılaştığımız kişiler için iletişim becerilerimizi arttırmamız gerekir. Sinirlerimizi aldırmamız gerekebilir".
"Zorluklar; özürlülerle ve hükümlülerle çalışmak. Bunları aşmak için ise sabırlı veanlayışlı davranmalı, empatik olunmalı".
"Engellileri, özürlüleri anlamak ve onlarla empati kurabilmek. Bunu aşmak içinse sürekli onlarla konuşmak ve onları anlamak gerekiyor".
"Zor danışanlar en başta geliyor sanırım. Gelen insanlar kurumun hemen iş bulmayacağını, ya da pek ilgi görmeyeceklerini sanıyorlar fakat danışma sonunda işin ciddiyetini anlayan birçok danışan (özellikle ev hanımları) gerçekten çalışmak istiyor muyum sorusunu kendine soruyor ve yüzlerinde bu tereddüdü görebiliyorsunuz".
"Özürlü danışanların toplum içine karışmaktan çekinmeleri, agresif olmaları, sıkıntılarını anlatmaktan çekinmeleri, durumlarından utanmaları gibi zor durumlarla karşılaşabiliriz. Bunun için engellilere daha fazla ilgi gösterip onların kendilerini açmalarını sağlamalıyız".
"İşverenlerin özürlü çalıştırmak istememesi nedeniyle, haliyle özürlüleri işe yerleştirmeye çalışırken sıkıntı yaşıyoruz".

Bu yorumlardan da anlaşılacağı gibi katılımcılara göre mesleğin en zor tarafı engelli, eski hükümlü ve psikolojik sorunları olan dezavantajlı gruplarla çalışmaktır. Bunlara ek olarak belirtilen diğer zorluklar arasında ise şunlar sıralanmıştır: Değişen kanunlardan haberdar olmama (1 kişi), işverenlerin nitelikli işçi çalıştırmak istemesi ancak İŞKUR'un portföyünde kayıtlı bulunan işsizlerin çok kaliteli olmaması (1 kişi), yardım yapılan kişinin iş bulamaması ya da işinden memnun olmaması (2 kişi), kalabalık iş ortamında çalışma (1 kişi), altyapı eksikliği (1 kişi).

6. Bunların dışında eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Bu soruya 11 kişi yanıt vermemiştir. Yanıtlayan 6 kişiden üçü sadece temenni ve iyi dileklerini iletmekle yetinirken diğer üçünün ifadeleri ise şu şekildedir:

"İleriki yıllarda belli bir tecrübeden sonra tekrar yorum yapabilirim".

"İş ve meslek danışmanlığı ile ilgili üniversitelerde bölüm açılması daha çok verimli olur diye düşünüyorum".

"Bu mesleğin yalnızca sınav ile olmaması gerektiği kanaatindeyim. Mesleğe girecek kişiler mutlaka bizim gibi, belki de daha fazla bir eğitimden geçmeliler".

Özellikle son cümlede dile getirilen temenni, iş ve meslek danışmanlığı adaylarınnın daha fazla eğitimden geçmesi gerektiğinin katılımcılar tarafından da teyit edilmesi anlamına geliyor.

SONUÇ

Katılımcıların çoğunluğu Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik gibi sayısal alan mezunudurlar. Bu eğitime katılabilmek için gerekli şartın sadece KPSS puan üstünlüğü olduğu göz önünde bulundurulduğunda, alan ayrımı olmaksızın KPSS puanları yüksek olan lisans mezunlarının bu eğitime katıldıkları gözlenmiştir.

Katılımcılar iş ve meslek danışmanlarının sahip olması gereken yeterlik boyutlarından özellikle tutum ve beceriler kısmında kendilerini yeterli gördükleri, bu bağlamda en çok vurgulanan iki temanın "etkili kişilerarası ilişkiler", etkili iletişim" ve bu tema altında toplanabilecek olan "empati", "hoşgörü", "sabırlı olmak" olduğu dikkati çekmiştir.

Katılımcıların mesleğin gereklerinden danışma becerileri konusunda kendilerini yeterli gördükleri, ancak bilgi gerektiren konularda (kariyer kuram ve modelleri, etik ve yasal konular, araştırma ve değerlendirme, kariyer bilgileri ve kaynakları) kendilerini daha az yeterli gördükleri anlaşılmaktdır. Nitekim en çok vurgulanan temaların, danışma sürecinde gerekli olan etkili iletişim başlığı altındaki özellikler olması da bu durumu doğrular niteliktedir.

Katılımcılar ayrıca mesleklerini icra sürecinde karkı karşıya kalabilecekleri en büyük zorluğun dezavantajlı danışanlarla çalışmak olduğunu belirtmişlerdir. Buna rağmen katılımcıların anlatılarından bu zorluğu aşabileceklerine dair inançlarının olduğu anlaşılmaktadır. Ancak verilen yanıtlardaki gelecek vurgusu dikkati çekmektedir. Şöyle ki, eksikliklerini kabul edenler, ileriki yıllarında mesleki deneyimleri arttıkça bu eksiklerini gidereceklerini, işi yaptıkça eksikliklerini kapatacaklarını belirtmişlerdir. Kısacası katılımcıların şimdi kendilerini yeterli görmeseler dahi ilerde deneyim kazandıkça eksiklerini gidereceklerine dair umut içinde oldukları görülmüştür.

Son olarak bu araştırmanın sınırlılıklarından söz etmek gerekir. Bu araştırma sınırlı sayıda katılımcı ile yapılmış ve veriler çoğunlukla görüşme formu yoluyla elde edildiği için iş ve meslek danışmanlarının yeterlik düzeylerini ancak sınırlı ölçüde yansıttığı söylenebilir. Ayrıca nitel araştırma tekniğinin kendine özgü sınırlılıklarından dolayı da genelleme yapmak mümkün değildir. Ancak elde edilen derinlemesine bilgilerin, bahsi geçen durumun anlaşılmasına belli oranda da olsa katkı sunduğu söylenebilir.

İş ve meslek danışmanlığı adaylarının kendilerini ne kadar yeterli gördüklerinin yanına ayrıca kendilerine verilen eğitimin yeterliliğinin de sorgulanacağı başka araştırmaların ve evreni temsil edecek örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilecek, genellemeye müsait nicel destekli araştırmaların yapılması önerilebilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle, atama öncesi aldıkları eğitimlere ek olarak, ataması yapılan iş ve meslek danışmanlarının göreve başladıktan sonra da eksikliklerini giderebilmek için hizmet içi eğitim desteği almaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

1. BACP-British Association for Counselling and Psychotherapy (2011). *Applying for accreditation as Counsellor/Psychotherapist – a guide for members*.
2. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, *Occupational Outlook Handbook, 2012-13 Edition*, School and Career Counselors, on the Internet. Alınan yer http://www.bls.gov/ooh/community-and-social-service/school-and-career-counselors.htm
3. Erdoğmuş, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı (1. Baskı). İş ve Meslek Danışmanlığı. Ankara.
4. King, G. (2007). Career development of counsellors. *British Journal Of Guidance & Counselling*, 35(4), 391-407.
5. Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma (8. Baskı)*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
6. MYK. (2011). Ulusal meslek standardı iş ve meslek danışmanı.
7. National Career Development Association. (1997). *Career Counseling Competencies*. Alınan yer http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_details/false
8. O*Net Online. Summary Report for: 21-1012.00 - Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors. Elde edilme Tarihi: 24 Mayıs 2012. http://www.onetonline.org/link/summary/21-1012.00
9. Pişkin, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer Danışmanlığının Babası**,** *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi***,** 1, 24-29.
10. Yeşilyaprak, B. (2009). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım (17. Baskı)*. Ankara: Nobel.
11. Yıldırım, A ve Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara. Seçkin.

TEMA 6/ HAYAT BOYU REHBERLİKTE KALİTE GÜVENCE SİSTEMLERİ

Göknur Ürkmez[11*]

ÖZET

Hayat boyunca rehberlik desteğinin verilmesi ve rehberlik hizmetlerinin gerek duyulduğu yer ve zamanda erişilebilir olması önemli bir ihtiyaçtır. Hayat boyunca rehberlik hizmetlerinin sağlanması üzerine odaklanılması, işgücü piyasasındaki gelişmeleri yansıtmaktadır. Bu açıdan bakıldığında 'Kalite Güvence Sistemlerinin' hayat boyu rehberlik yaklaşımıyla geliştirilmesinin ve izlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Hayat boyu rehberlik için, her yaşta ve geniş alanlarda öğrenmeyi desteklemek üzere rehberlik politika ve uygulamalarında, kalite güvence sistemlerinde reform yapılmasını gerektirmektedir. Sağlanan rehberliğe erişimin genişletilmesine, kalite güvence mekanizmalarının iyileştirilmesine, vatandaşların kendi kariyer ve öğrenmelerini yönetmeleri için güçlendirilmesine, rehberlik hizmetlerinin koordinasyonunun geliştirilmesine ve ulusal ve bölgesel düzeylerde kilit rehberlik paydaşlarıyla ilgili politika gelişimi için yapıların oluşturulmasına özel bir önem verilmektedir.

Bildirinin kalbinde, tüm rehberlik hizmetlerinin odak referans noktası olarak kendini vatandaşa adama yer almaktadır. Önerge, kalite güvence sistemlerinin odak noktasına alarak; bir yaşam planı inşa etmek ve yürürlüğe koymak için, kişisel yeterlik geliştirilmesi ve diğer toplumların desteğiyle, vatandaşları yetkili kılmak üzere – hem eğitim hem de istihdam sektörlerinde – hizmet sunumunun kalkınmasını teşvik etmeye çabalamaktadır.

Bu çalışmada, kalite ölçüm sistemlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliği, hizmetlerin etkin ve etkili yürütülmesine en önemli katkıyı verecek unsurları sağlayarak; vatandaşların yüksek kalitede rehberlik hizmetlerine hayat boyu erişim ihtiyacında olduğunu ve hayat boyu rehberlik anlayışının desteklenmesi gerektiği vurgulanacaktır. Hayat boyu öğrenim ve rehberliğin toplumlar ve bireyler için uzun vadeli faydaları ve değeri üzerinden gidilerek; vatandaşlara rehberlik hizmetlerinin sağlanması, bütünleşik bir şekilde, öğrenmenin resmi ve gayrı resmi boyutlarını, sosyo-profesyonel yönlerini kapsayan ve hayat boyu öğrenim ve istihdam politikalarını destekleyecek projeler sunulacaktır.
Anahtar Kelimeler: Hayat Boyu Rehberlik, Hayat Boyu Öğrenme, Kalite Güvence Sistemleri.

GİRİŞ

Rehberlik; bireyin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini kendine en uygun şekilde geliştirmesi, çevresiyle dengeli ve sağlıklı uyum içerisinde olması ve böylece kendini gerçekleştirmesi için bireye sağlanan sistematik ve profesyonel bir yardım sürecidir.

Hayat boyu rehberliğe dair Avrupa'daki yakın tarihli politik ve stratejik gelişmeler belirgin bir vizyon ile yönetilmiştir. Avrupa Birliği öğrenme ve istihdam politikalarında rehberliğin rolünü güçlendirme yolunda çok önemli kilometre taşları, yüksek düzeyli girişimler ve gelişim süreçleri olmuştur (2).
Hayat boyunca rehberlik hizmetlerinin sağlanması üzerine odaklanılması, işgücü piyasasındaki gelişmeleri yansıtmaktadır. Bilgi tabanlı toplum ve ekonomilerde, eğitim, öğretim ve iş arasındaki geçişler daha az doğrusal hale gelmekte, bunun sonucunda eğitim, öğretim ve mesleki seçeneklere ulaşmasıyla ilgili becerilere tüm vatandaşlar tarafından ömürleri boyunca gittikçe daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Kariyer yönetiminde yeterliklerin geliştirilmesine ve artan ekonomik hassasiyet bağlamında öğrenmeye duyulan ihtiyaç üzerindeki vurgu, karışık tepkilere yol açmıştır (Cedefop, 2005).

Hayat boyu bakış açısına sahip bir rehberlik hizmeti, danışanların çeşitli ihtiyaçları ve yaşam durumlarına karşı duyarlıdır. Herkese uyan tek bir beden yaklaşımından ziyade esnek biçimde sağlanan hizmet anlayışı sayesinde erişimi kolaylaştırarak bu ihtiyaçlara cevap verir. Ayrıca, böylesi bir hizmetin kullanıcılar tarafından "hayat boyu" olduğu algılanmaktadır. Bu anlamda, bütünsel ve kesintisiz biçimde bağlantılı olan bir hizmet almaktadırlar. Tersine, sağlanan bu hizmet, eğitim, öğretim ve istihdam hakkındaki bilgilerle hayatı boyunca bireyin kendini gerçekleştirmek için aradıkları arasında bir dizi ardışık ve parça parça olan bağlantı kurma çabalarının başarısızlığı olmamalıdır (Cedefop, 2005).

11 * Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, goknur.urkmez@iskur.gov.tr

(2)Genel bir bakış için bkz: Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı 2009–2010 Çalışması, Yaşam Boyu Rehberlik Politikaları: Yürütülmekte olan Çalışma. (2011).
Bunlar ve hayat boyu rehberlik 'sistemi'ni inşa etmeye yardımcı olan diğer yapı taşları, ortamdaki özel nitelikleri dikkate almayan, eşit derecede uygun ve geçerli olan ayrık bir proje planı olarak düşünülmemelidir. Hayat boyu rehberlik hizmetlerinin etkin ve etkili yürütülmesine en önemli katkıyı verecek unsurları sıralayacak olursak eğer;

-Rehberliğe erişimin genişletilmesi
-Hizmetlerin genişletilmesi
-İşyerinde rehberlik verilmesi
-Hizmetlerin hedeflenmesi
-Topluluğa el uzatılması
-Hizmetlerin pazarlanması'dır.

1. TEMEL UNSURLAR

1.1. Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvence Sistemleri

Rehberlik, kariyer rehberliğiyle ilgili 'uygun olduğu şekilde ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde, rehberlik hizmetleri, bilgi ve ürünleri (çevrimiçi hizmetler dahil) için, özellikle bir vatandaş/tüketici görüş açısından, daha iyi kalite güvence mekanizmalarının geliştirilmesini de spesifik bir öncelik olarak nitelemektedir.

1.2. Kalite Güvence Sistemine Yaklaşımlar

Kalite güvencesi, hem vatandaş bakış açısından hem de kamu fonlarının kullanımında verimlilik ve hesap verebilirlik sebeplerinden ötürü merkezi bir konumdadır. Kaliteyi garantilemek çabası içerisindeyken bu hizmetlerin kullanabilecekleri üç kilit KG (Kalite Güvence) model ve mekanizma söz konusudur:
• Yönetsel merkezli;
• Uygulayıcı merkezli;
• Kullanıcı merkezli.

Her birinin kendi avantajları ve kısıtlamaları söz konusudur ve farklı yaklaşımların spesifik kombinasyonu, söz konusu kombinasyonun uygulandığı içeriğe bağlıdır. Yukarıda
bahsedilen üç stratejinin tümünden faydalanarak rehberlik hizmetlerinin sunumunda kaliteyi ortaya koyan yeterli kapsamda sistem neredeyse yok gibidir. Şu anki bilgi düzeyi göstermektedir ki, Avrupa çapındaki kariyer rehberlik hizmet temininde KG sistemlerinin uygulanıyor olduğu yerde, en çok kullanılan yaklaşım yönetsel merkezlidir. Böylesi hizmetler, yukarıdan aşağıya, merkezileştirilmiş bir yaklaşım benimserler ve merkezileşmemenin bölgeler arasında hizmet sunumunun standartlarında değişmeye yol açtığı ülkeler için caziptir. Bu tür ortamlarda, ulusal politika çerçeveleri –ulusal standartlar, hedefler veya kılavuz bilgiler dahil olmak üzere – daha adil hizmet sunumu sağlamanın yolları olarak görülmektedir (Kuhn, Sultana, 2006).

Yukarıdan aşağıya yaklaşımlar kapsamlı olabilir – tüm rehberlik sağlayıcılarına geçerli olacak şekilde ya da farklı hizmetler için farklı yaklaşımlar ve sistemler olacak şekilde bölünmüş olabilir. Bunlar yönetmelik gibi mekanizmaları içerebilir. Ulusal çerçeveleri, kılavuzları ve geliştirilmiş hizmet sağlama standartlarını temel alan bir grup ilkeyi temel alabilir. Ek olarak, standartlara ulaşıldığını doğrulamak üzere izleme, değerlendirme ve inceleme prosedürlerinin yürürlüğe konması gibi mekanizmaları içerebilirler. Kariyer rehberliğindeki KG sistemleri, ilk işe alınma evresinde genellikle personel nitelikleri ile eğitimin belirlenmesini içerirken, ilerleyen kariyer yıllarında da ara sıra farklı adımların belirlenmesini içerir.
Personel yeterliklerinin belirtilmesi de gittikçe artan bir eğilimdir. Bazı durumlarda söz konusu listeler, resmi nitelikleri olmayabilen pratisyenleri akredite etmek üzere kullanılır (Kuhn, Sultana, 2006).

Yönetsel merkezli KG sistemlerinin tersi *uygulayıcı merkezli* olanlardır. Bunlar, profesyonel kurumlar ve dernekler tarafından yayılan, aşağıdan yukarı KG protokolleridir. 'Profesyonel Meslek' kavramı, uygulamacıların hizmet seviyelerini sistemli bir biçimde çaba göstererek artırmaları amacıyla sorumluluk almayı ve bağlılığı vurgulamaktadır. Ayrıca, danışanların gereksinimlerini en "profesyonel" şekilde karşılayabilen belirli etkinliklerin yapılmasıyla ilgili standartları garanti ederler.

Bu şekilde, bir profesyonel meslek, bir bilgi tabanıyla desteklenen bir takım somut uygulamalardan oluşan bir etkinlik olarak tanımlanabilir. Ayrıca, profesyonel yaşantı ve deneyimlerle ilgili araştırma bulgularını temel alarak sistemli biçimde geliştirilen yeterliklerin de bulunması gereklidir.

Üçüncü bir KG yaklaşımı *kullanıcı merkezlidir*. Söz konusu sistemler kullanıcılara, aldıkları rehberlik hizmetlerinin kontrolü üzerinde daha fazla doğrudan güç vermeye yöneliktir. Bir önceki iki modelde, hizmet sunumunda kaliteyi neyin belirlediğini sistem yöneticileri veya hizmet sağlayıcılar belirlemektedir. Böylece hizmet verdikleri danışanlar adına muhakemelerde bulunmaktadırlar. Bu yaklaşımda ise danışanlar kendileri olarak – bir birey ya da bir kurum (örneğin, okul, KİS, firma, ticari birlik, işverenler derneği) şeklinde – ve hizmet alıcısı olarak (a) hizmet standartlarına ulaşılıp ulaşılmadığını belirlerler ve/veya (b) rehberlik hizmetleri ve ürünlerinin tasarım, yönetim ve değerlendirmesiyle doğrudan ilgilenirler. Aşağıda belirtildiği gibi, ülkelerin yaptıkları güncellemelere göre, rehberlik hizmetlerini alan kişilere almış oldukları hizmetlere dair memnuniyetleri veya başka yorumları hakkında başvurulmaktadır. AB çapında bu konuda gittikçe artan bir eğilim söz konusudur. Bu eğilim, örneğin, istihdam sektöründe göze çarpmaktadır (10).

1.3. Kalite Güvence Sistemlerinin Kısıtlı Uygulaması

Mevcut olan verilerden, eğer varsa, çok az sayıdaki ülkenin kariyer rehberliği için kapsamlı KG sistemleri geliştirmiş olduğu ve bunu geliştirmiş olanların da kısıtlı KG uygulamaları yerleştirmiş olduğu açıkça görülebilmektedir (Kuhn, Sultana, 2006). Bu ülkeler birkaç şekilde sınırlandırılmışlardır. İlk olarak, bir ülkede tek bir sektörle veya az sayıdaki sektörle kısıtlanma eğilimindedirler. İkincisi, kurumlar arası ve bakanlıklar arası etkin koordinasyonu sağlamak üzere çok az mekanizma söz konusudur. Bu da rehberlikte KG'ne yaklaşımların tutarlı bir şekilde izlenmesini zorlaştırmaktadır.

Dış kaynak kullanımının gittikçe daha fazla olması bunu özellikle önemli kılmakta ve herhangi spesifik koruma veya telafi olmadan, vatandaşın ne ölçüde risk altında olduğuna dair endişeler yaratmaktadır. Üçüncüsü hali hazırda mevcut olan KG stratejileri, rehberlik hizmetlerinin ihtiyacını karşılayacağı bütün danışan çeşitliliğini (farklı yaş grupları; farklı vatandaş grupları; farklı bölgesel kapsamlar) kapsamlı bir şekilde hedeflememektedir. Dördüncüsü, kariyer rehberliğinin içerebileceği faaliyetlerin çeşitliliği düşünüldüğünde de kısıtlı kalmaktadırlar. Çoğu durumda ana odak, 'bilgilendirme' ve 'değerlendirme' üzerinedir. Beşincisi, kariyer rehberliği ve bilgisine odaklanmak yerine, bütün hizmetlerin bir parçası olarak ele almaktadırlar.

(10) Genel bir bakış için bkz: Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Derneği. (2008).
Rehberlikte KG'ni iyileştirmenin diğer yönleri, KG unsurlarının daha belirgin olma eğiliminde olduğu yerlerde bile – örneğin istihdam sektöründe – sıklıkla nicel hedeflere ulaşmakla meşgul olmaktır. Örneğin, süreçler ve hizmet kalitesinin değerlendirilmesine daha uygun olan nitel tedbirlere yoğunlaşmak yerine, hızlı ve başarılı bir şekilde işe yerleştirmekle uğraşılabilir. Kariyer bilgi ve rehberliği için KG stratejileri ve mekanizmaları eğitim sektörüne yerleştirilmektedir ve bunlar zorunludan ziyade genellikle gönüllülük ilkesine dayanmaktadır. Hedeflere ulaşılamaması halinde yaptırımlar veya düzeltici prosedürlerin uygulanması amacıyla düzenlemeler yapan KG sistemlerini benimsemişlerdir. Bu nedenle, böylesi 'yumuşak' tavsiye niteliğindeki kılavuz bilgileri kalite garantisi sağlayamamakta ya da vatandaşlara kaliteli hizmet veya kusuru düzeltme hakkı tanımamaktadır. Bundan dolayı, kalite güvenceye gelindiğinde rehberlikte açıklar söz konusudur. Fakat şunu kesinlikle belirtmek gerekir ki, rehberlik hizmetlerini izlemek veya hedeflenen sonuçların kanıtlarını sağlayan göstergeler üretmek olabildiğince zordur.

Rehberlik, karmaşık bir insan faaliyetidir, yönlerinin ölçülmesi özellikle de nicel olarak, zor olmaktadır. Buna ek olarak, rehberlik genellikle diğer faaliyetlerin içine gömülü durumdadır (eğitim, insan kaynakları gelişimi, kişisel psikolojik danışmanlık, vb.) ve sebep sonuç ilişkileri belirlemek üzere izole edilmesi neredeyse imkansızdır. (Kuhn, Sultana, 2006).

1.4. Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvence Çevrimi

Şekil-1: Hayat Boyu Rehberlikte Kalite Güvencesi Sisteminin Çevrimi.

Tablo-1: Kalite Güvence Sistemi Döngüsünün Aşamaları.

Kalite Güvence Sistemi Döngüsünün Aşamaları	Ortak Çekirdek Kalite Kriterleri
Planlama	Açık amaçlar ve belirlenen amacı gerçekleştirmeye yönelik tutarlı planlama Sistematik bir kalite yaklaşımının varlığı
Uygulama	Bir uygulama planının varlığı Kaynakların ve sorumlulukların açık bir şekilde tahsisi
Değerlendirme	İyi tanımlanmış bir değerlendirme sisteminin ve sistematik bir değerlendirme stratejisinin varlığı Değerlendirme için tutarlı ve hesap verebilir bir yöntemin kullanılması
Gözden Geçirme	Değerlendirme sonuçları, geri bildirim mekanizmaları ve planlama süreci arasında görünür ve belgelendirilmiş bir bağlantı

1.5. Kalite Güvence Sistemleri Referans Çerçeveleri

Haziran 2009 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Mesleki Eğitim ve Öğretim (EQARF Tavsiye) için bir Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi kurulmasına ilişkin Konsey önerisi verildi. Bu bağlamda EQARF ile üye devletlere şunlar tavsiye edildi:

Hayat boyu rehberlik stratejileri desteklemek için Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi, kalite kriterleri, gösterge tanımlayıcıları ve referans göstergelerini geliştirmek ve kullanarak; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ve Hareketlilik için Avrupa Kalite Şart'ının ve her düzeyde kalite geliştirmek ve inovasyon kültürünü teşvik etmek. Mesleki teknik eğitim için yüksek öğrenime geçiş konulması husununa ekstra vurgu yapılmalıdır (Natassa, 2013).

1.5.1. Genel Çerçeve

EQAFR önerileri, bir kalite güvence ve geçerli kalite kriterleri, tanımlayıcıları ve göstergelere dayalı iyileştirme döngüsü (planlama, uygulama, değerlendirme / değerlendirme ve yorum / düzeltme) içeren bir Avrupa kalite güvence referans çerçevesi ('çerçeve') kurulmasını sağlamakta ve böylece hem mesleki eğitim sistemi hem de mesleki eğitim sağlayıcıları düzeyinde kalite yönetimi oluşturmaktadır. Burada amaç, yeni standartları tanıtmak değil üye devletlerin yaklaşımlarının çeşitliliğini korurken çabalarını desteklemektir. Çerçeve çeşitli kullanıcıların bu tanımlayıcıları ve onların özellikle kalite güvence sisteminin gereklerine en uygun olduğu düşünülen göstergelerin seçildiği bir araç olarak kabul edilmelidir. Önerilen tanımlayıcılar ve göstergeler yalnızca kılavuz olarak verilmiştir ve onların gereksinimleri, mevcut ayarları bir kısmının veya tamamının uygun çerçeve kullanıcıları tarafından seçilir ve uygulanabilir (Hayes, Murray, 2006).

1.5.2. *Kalite Güvence Sistemleri ve Açıklayıcı Göstergeleri*

Tablo-2: Kalite Güvence Sistemleri ve Kapsayıcı Göstergeleri (Natassa, 2013).

Gösterge	Göstergenin Türü	Politikanın Amacı
Kalite Güvence Sisteminin Kapsayıcı Göstergeleri		
No: 1 Mesleki eğitim sağlayıcıları için kalite güvence sistemlerinin geçerliliği: (a) Mesleki eğitim sağlayıcılarının yasayla veya kendi insiyatifleri ile uyguladıkları iç kalite güvence sistemlerinin paylaşılması. (b)güvenilen mesleki teknik eğitim sağlayıcılarının paylaşımı	İçerik / Giriş Göstergesi	Mesleki teknik eğitim sağlayıcıları düzeyinde kalite iyileştirme kültürünün teşvik edilmesi. Eğitim kalitesinin şeffaflığının arttırılması. Eğitim karşılığına ilişkin karşılıklı güven geliştirilmesi
No: 2 Öğretmen ve eğiticilerin eğitim yatırımları: (a) öğretmenlerin ve eğitmenlerin ileri eğitimlerinin paylaşılması (b) yatırım fonları paylarının tutarı	Giriş / Süreç Göstergesi	Mesleki eğitim ve öğretimde kalite geliştirme sürecinde öğretmenlerin ve eğitmenlerin sahiplenmesini teşvik edilmesi. İşgücü piyasasının değişen taleplerine mesleki teknik eğitim yanıtlarının geliştirilmesi. Bireysel öğrenme kapasitesinin arttırılması.

2. BULGULAR VE TARTIŞMA

2.1. Kalite Güvence Sistemindeki Hizmetler

Rehberlik hizmetleri ülkelerde ve bölgelerde vatandaşların ihtiyaçlarına hizmet vermek üzere kurulmuştur. Rehberlik hizmetleri, bilgileri ve ürünleri için kalite güvence sisteminde kilit bilgi ve geribildirim kaynağı vatandaşlardır. Günümüze dek çok az ülke toplumun rehberlik hizmetlerine ilişkin deneyim ve görüşlerine dair çalışmalar yürütmüştür. Söz konusu çalışmalar ulusal rehberlik forumlarına hizmetlerin yeterliliği ve nasıl iyileştirebileceklerine dair fikir üretimine imkan sağlayacak oldukça zengin veri kaynağı olabilir (Cedefop, Henderson ve ark., 2004).

2.2. Hizmet Kalitesinin Arttırılması

Hizmet kalitesinin arttırılması şu anlamları taşımaktadır:

- Kalite standartları ve kalite güvence sistemlerinin geliştirilmesi;
- Psikolojik danışma ve rehberlik personeli için yeterlik çerçeveleri ve akreditasyon planlarının geliştirilmesi (Anafarta, 2002, s. 119).

2.3. Kalite Standartları ve Kalite Güvence Sistemlerinin Geliştirilmesi

Hayat boyu rehberlik sistemleri için kalite güvence çerçeveleri ve kılavuz bilgileri, sadece paydaşlara yönelik önemli bir bireysel ve toplu yansıtma alıştırması değildir. Bunlar, eğitim, istihdam ve kamu sektörlerinde, rehberlik hizmeti sağlayıcıların çeşitliliği de düşünülürse, vatandaşlar için rehberlik hizmet standartlarının tutarlığının sağlanmasında kilit bir konum teşkil etmektedir. Rehberlik hizmetleri sunumunun merkezi devletten bölgelere, belediyelere ve/veya kurullara dağıtıldığında, yaklaşımın mantıklılığına ve ayrıca vatandaşlara yönelik hizmet standartlarının tutarlılığına katkıda bulunurlar. Bu nedenle birçok ülkenin ulusal rehberlik forumlarının paydaşları, rehberlik hizmetlerinin kalite güvencesi ve değerlendirmesi için kılavuz bilgiler geliştirmişlerdir (2).

2.4. Kalite Güvence Sistemindeki Gelişmeler ve Günümüze Kadar ki İlerlemesi

Hayat boyu rehberliğin çapraz etkisi yüksek kaliteli hizmet tedariki ve rehberlik içinde bir kalite güvence sistemi tasarlamaya yönelik sektörler arası yaklaşımı gerektirir. Bazı AB üyesi ülkeler kapsamlı ancak yine de sektör tabanlı kalite güvence sistemleri geliştirmiştir (örneğin DK; UK).

---

(2)Genel bir bakış için bkz: Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı 2009–2010 Çalışması, Yaşam Boyu Rehberlik Politikaları: Yürütülmekte olan Çalışma. (2011).

Örneğin İskoçya'da ekonomik faydalar da dâhil olmak üzere kanıtın bir dizi bireysel ve toplumsal çıktı olarak tanımlandığı kapsamlı, tüm yaş gruplarına hizmet eden bir rehberlik yaklaşımı mevcuttur. Almanya'da ortak kalite standartlarının geliştirilmesine yönelik koordineli bir süreç başlatılmıştır (Natassa, 2013).

2.5. Kalite Güvence Sistem Çerçevesinin Unsurları

Mesleki rehberlikte kalite güvence ile ilgili olarak katılımcı ülkelerdeki politika girişimleri ve ilginç uygulamaları, politika geliştirmek için bir veri tabanı oluşturmak, gerçekleştirilen araştırmayı gözden geçirdikten sonra kalite güvence çerçevesine dâhil edilmek üzere öneri unsurlar listesinin oluşturulmasına karar verilmiştir. Avrupa Komisyonu Yaşam Boyu Rehberlik Uzman Grubu tarafından beş "rehberlik hizmeti için kalite güvence sistemine yönelik beş ortak referans noktası geliştirilmiştir. Çıkan çerçeve girdi-süreç-çıktı modeline dayanan bir "referans noktaları" ve göstergeler matriksini ve göstergenin nasıl ve ne ölçüde karşılandığı değerlendirmek için toplanacak verilere yönelik önerileri de içermektedir.

Tablo-3: Kalite Güvence Sistem Çerçevesinin Referans Noktaları ve Seçilen Göstergeler (Natassa, 2013).

Referans Noktası	Seçilen Göstergeler
Kullanıcı ve vatandaş katılımı	-Haklar ve hizmet ile ilgili bilginin bulunabilirliği -Kullanıcı reaksiyon sistemleri işler ve kullanır durumda -Düzenli olarak yayınlanan/kullanılan kullanıcı memnuniyeti araştırmaları
Danışman yeterliliği	-Ulusal/bölgesel olarak tanımlanmış standartlar -Sertifika/akreditasyon sistemi -Eğitim gereklilikleri ve gerçekleştirilebilirliği -Gerekli denetim (süpervizyon) -Profesyonel davranış ve uygun metodların kullanımı
Hizmet gelişimi	-Mevcut ve zorunlu Kalite Güvence sistemlerinin kullanımı -Hizmet sunumu için tanımlanmış standartların olması (etik kodları, metodoloji, danışman-danışan oranları, hizmet koşulları, finansal kaynaklar, yönetsel prosedürler, güncel bilgi, iş piyasası bilgisi, özel ihtiyaçları olan kullanıcılar için hizmet sunumu, v.s) -Kullanıcılarla bir eylem planının geliştirilmesi -Hizmet gelişimini ve sonucunu değerlendirmek için izleme
Tutarlık	-Tüm yaşlara hizmet verilebilir olunması ve/veya değişik hizmet sağlayıcılarla işbirliği ve koordinasyon
Çıktılar/etki – Öğrenme çıktıları – İş piyasası/ekonomik çıktılar – Sosyal içerme çıktıları	-Kullanıcı bilgisinde ve yeterliliklerinde, mesleki gelişim becerilerinde, kendine olan güveninde, karar verme becerilerinde, işe hazır bulunuşluk v.s deki gözle görülür gelişme -Bir sonraki öğrenim/eğitim/istihdam seviyesindeki geçiş oranı -Çocukların okulda bulunma sürelerinin arttırılması ve okul erken terk oranlarının -İstihdam piyasasında başarılı eşleştirme süreci -İşsizlik seviyesi ve süresi -Talebe bağlı olarak işgücü arzındaki gelişme -Hizmetlerin maliyet etkililiği

Taslak çerçeve nitel ve nicel göstergelerin her ikisini de kapsamaktadır. Sıklıkla karşılaşılan metodolojik problemler ile karşılaşıldığı göz önüne alındığında çerçeveyi yoğunlukla nicel verilere dayalı olarak hazırlamak iddialıdır. Bununla birlikte eğer kalite güvence sadece nicel verilere dayandırılacak olursa istenmeden yapılan hatalardan doğacak problemler ortaya çıkabilir. Nicel değerlendirmeler için profesyonel tercihler ile deneysel bulgular için servis sağlayıcıların ve politika yapıcıların talepleri ve maliyet etkinlik analiz arasında bir dengenin sağlaması gerekmektedir ki hizmetler etkili olsun ve vergi ödeyenlerin paralarının bu tarz hizmetlere yönlendirilmesi onları tatmin etsin.

Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı'nın gelecek safhasında göstergeler ve verilerle ilgili detaylı çalışma yapılmalıdır. Amaç çerçeveyi üye ülkelere zorla kabul ettirmek değil, mesleki rehberlikteki kalite güvence yaklaşımına dâhil edilecek unsurlar üzerinde ortak görüş birliğine varılmasını sağlayacak bir müzakere ortamı sağlamaktır. Bu diğer alanlarda benzeri diğer işleri ortaya çıkmasına vesile olacaktır, örneğin yüksek öğretimde Mesleki Eğitim için Avrupa kalite güvence çerçeveleri ve dolayısıyla da "kamu yararına uygun hizmetler". Çerçevenin fizibilitesi ve potansiyel uygulaması için Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı'na üye ülkeler arasında geniş tabanlı ortak bir anlayış ve sahiplenme olması gereklidir. Bu süreç de Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı'nın bir sonraki safhasının işi olacaktır.

2.6. Kalite Güvence Sistemindeki Roller ve Sistemin İşlevleri

Kalite güvence sisteminin temel taşları kullanılarak; (Sultana, Watts, 2005).

- Kariyer yönetim becerileri
- Rehberlik servislerinde daha iyi koşullar
- Dezavantajlı gruplara odaklanma
- Bütünleştirilmiş politikalarla rehberlik
- Herkes için eşit rehberlik şartları
- Okulu erken ve yetersiz kapasiteyle terk

kapsamında çeşitli paradigmaları hayat boyu rehberlik alanında başarı sağlayabiliriz.

Roller;

- ✓ Diyalog: Temel ürünü ortak bir anlayışın oluşturulması ve faaliyetlerde gönüllü koordinasyonunun sağlanması olan, aktörler ve paydaşların bilgi ve bakış açılarını tartışmak ve bilgi ve bakış açısı alışverişinde bulunmak üzere bir araya geldikleri bir platform,
- ✓ Konsültasyon: Hükümet girişimleri ve politikaları için tepkili bir platform olarak görev yapmak üzere oluşturulmuş bir kuruluş,
- ✓ Politika Gelişimi: Somut politika teklifleri ve girişimleriyle hayat boyu rehberlik kavramını tanıtmak / yaygınlaştırmak için bir proaktif forum,
- ✓ Sistem Gelişimi: Hayat boyu rehberlik çerçevesi dahilinde somut, uygulamaya yönelik hususların geliştirilmesi için bir mekan (kalite güvence çerçeveleri veya eğitim temini),

İşlevler;

- ✓ İletişimin arttırılması: Kilit politik konuların tartışılması için bir forum sağlanması; rehberlik için ortak bir tanımın oluşturulması; rehberlik için ortak bir terminolojinin geliştirilmesi;
- ✓ İşbirliğinin teşviki: Belli faaliyetlerde (etkinlikler, projeler, araştırma) kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonun tetiklenmesi; çeşitli sektörler ve hizmetleri kapsayan konularda çaprazlama insiyatifler alınması;
- ✓ Vatandaşların ihtiyaçlarının tanımlanması: Mevcut hizmetlerin haritasının çıkartılması ve hizmet sunumundaki boşlukların tespiti; tüketici araştırma ve kamusal konsültasyon alıştırmalarının yönetimi; vatandaşlar için kariyer yönetimi yeterlik çerçevelerinin geliştirilmesi;
- ✓ Hizmet kalitesinin arttırılması: Kalite standartları ve kalite güvence sistemlerinin geliştirilmesi; psikolojik danışma ve rehberlik personeli için yeterlik çerçeveleri ve akreditasyon planlarının geliştirilmesi;
- ✓ Politikanın etkilenmesi: Hayat boyu rehberlik hizmet sunumunu desteklemek için daha iyi yapıların ve stratejilerin geliştirilmesi; hayat boyu rehberliğin ulusal öğrenim, istihdam ve sosyal katılım politikalarının bir parçası olarak tanıtılması; hayat boyu rehberlik hizmeti sunumundaki boşlukları doldurmak için politik destek aranması;
- ✓ Uluslararası işbirliğinden faydalanılması: Avrupa hayat boyu rehberlik politika ağına ulusal katılımın desteklenmesi; ulusal politika sempozyumlarına ulusal katılımın desteklenmesi;
- ✓ Avrupalı ve uluslararası girişimciler tarafından ortaya konan yeniliklerin ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılması.

SONUÇLAR

Bu çalışmada, hayat boyu öğrenim ve rehberliğin toplumlar ve bireyler için uzun vadeli faydaları ve değeri sunulmuştur. Rehberlik hizmetlerinin sağlanması, bütünleşik bir şekilde, öğrenmenin resmi ve gayrı resmi boyutlarını, sosyo-profesyonel yönlerini kapsamalı ve hayat boyu öğrenim ve istihdam politikalarını destekleyecek vatandaşlar yetiştirmelidir.
Çeşitli ve çoklu ihtiyaçları ile bireysel kullanıcılar her zaman hayat boyu rehberlik politikası ve hizmetlerin merkezinde olmalıdır.

Bu nedenle;

(a) Ülkelerin bütünsel, bağlantılı hizmet tasarlama ihtiyacının gittikçe daha çok farkına varmaya başladıklarına ve hizmet sağlayıcıların ömür boyunca vatandaşların ihtiyaçlarıyla ilgilenmek üzere işbirliği yaptıklarına dair çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca şu bir gerçek ki;

Eğitim ve işgücü sektöründeki hizmet sağlayıcılar yine de farklı bir mantıkla hareket etmekte ve birbiriyle çelişen kariyer psikolojik danışmanlığı yorumlamaları kullanmaktadırlar ki bu da işbirliğini zorlaştırmaktadır; Ulusal rehberlik forumları, farklı sağlayıcılar ve paydaşları bir araya getiren diğer yapılar, hala erken bir evrededir ve sistem gelişimini şekillendirecek bir konuma gelebilmek için güvenilirlik ve destek kazanmaları gerekmektedir;

(b) Kariyer psikolojik danışma hizmetlerinin kalite güvencesine olan ilgi artmakta ve birçok ülke, KG modellerinin stratejik seçiminde seçeneklerini gözden geçirmektedir.

Kalite güvence mekanizmalarını benimsemiş olan ülkeler de genellikle yönetim ve uygulamacı odaklı olanları seçmiştir. Kalite güvence uygulamasındaki kilit oyuncunun danışan olduğu tüketici odaklı modellerin uygulama örnekleri neredeyse yok gibidir. Sıklıkla kullanıcının rolü, alınan hizmete dair memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini ifade etmekle sınırlıdır. Çoğu durumda vatandaşın tazmin hakkı bulunmamaktadır;
Bildirilen çoğu vakada, KG mekanizmalarının uygulanması, belli bir sektör, dar bir aralıktaki danışan grupları ve rehberliğin içerebileceği geniş faaliyet repertuarının çok az yönüyle sınırlanmıştır. Çoğu durumda odak noktası, aynı zamanda hizmet sağlanması süreciyle ilgili hususları yakalayamayan nicel göstergeler üzerindedir.

(c) Rehberlikle ilgili politikaların ve ayrıca kariyer sistemlerinin gelişimi, birkaç stratejiyle güçlendirilmektedir. Bu stratejiler kapsamında hizmet sağlayıcılar ve paydaşlar arasında ortaklıkların kurulması ya da alanı şekillendirmek ve bir yön vermek için gereken verileri üretmek üzere araştırma merkezlerinin kurulması bulunmaktadır (İŞKUR, 2005).

Kariyer psikolojik danışmanlığındaki personelin uzmanlaştırılması halâ erken bir evrededir ve yeterlik profilleri sıklıkla sadece kısmî olarak hayat boyu rehberlik modelinin gereklerine uyabilmektedir.
Temel açıdan çalışmaya baktığımızda teorik anlamda hayat boyu rehberlikteki kalite güvence sistemlerini incelemiş bulunduk. Kalite ölçüm sistemlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliği, hizmetlerin etkin ve etkili yürütülmesine en önemli katkıyı verecek unsurları sağlayarak; vatandaşların yüksek kalitede rehberlik hizmetlerine hayat boyu erişim ihtiyacında olduğunu ve hayat boyu rehberlik anlayışının desteklenmesi gerektiği vurguladık.

KAYNAKÇA

1. Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Dergisi, 1(3), 115-128.
2. Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı 2009–2010 Çalışması, Yaşam Boyu Rehberlik Politikaları: Yürütülmekte olan Çalışma. (2011). Ankara.
3. Cedefop, Henderson ve ark. (2004). Rehberlikle ilgili inceleme raporları, ortak öğrenme toplantıları ve Cedefop'un Rehberlikte kalite kılavuzları ve ölçütleri.
4. Cedefop. (2005). Improving lifelong guidance policies and systems: using common European reference tools. Lüksemburg: Basım Ofisi.
5. Hayes,C.Murray,M.(2006).Perceptions of the general public on guidance and guidance services:consultative process report. Dublin: Ulusal Rehberlik Forumu.
6. İŞKUR, (2005). Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Ulusal Politika ve Eylem Planı Oluşturma Çalıştayı Sonuç Raporu. Kocaeli: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
7. Kuhn, Sultana. (2006). Hayat boyu öğrenmeye ilişkin söz konusu konumlara genel bir bakış.
8. Natassa Kazantzidou. (2013). Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kalite Güvencesi (EQAVET),
9. Sultana, R.G., Watts, A.G. (2005). Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges. Brüksel: Avrupa Komisyonu – DG İstihdam ve Sosyal Hizmetler.
10. Uluslararası Eğitsel ve Mesleki Rehberlik Derneği. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners. Berne: IAEVG.

2011 ORTAÖĞRETİM REHBERLİK VE YÖNLENDİRME DERSİ PROGRAMININ İŞLEVSELLİĞİ

Prof. Dr. Şermin KÜLAHOĞLU[12*]

ÖZET

Bu çalışmada, 2011 yılında yürürlüğe girmiş olan "Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" çerçeve programının, biçim ve içerik açısından analizi ve değerlendirmesi yapılmıştır. Program metninde ele alınan konular, programın alt bölümleri, program içeriğindeki kazanımların ifade ediliş biçimi, program kazanımlarının yeterlik alanlarına, sınıf düzeylerine ve yıllık çalışma takvimine göre dağılımı, sınıf rehberlik etkinliklerinin kazanımlara uygunluğu gibi birçok özellik analiz edilerek; program, bu yönlerden uygulanabilirliği ve işlevselliği açısından değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan araştırma modeli, doküman incelemesidir. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan analiz formu kullanılmıştır. Bu analiz formunda, Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi çerçeve program metnini yukarıda belirtilen yönlerden analiz etmeye yönelik ölçütlere yer verilmiştir.

Yapılan değerlendirmede şu sonuçlara ulaşılmıştır: Program metninde birbiriyle uyumsuz ve ters düşen anlatım ve tablolar yer almaktadır. Sınıf plan tablolarında, kazanımların ana tablo numaralarına bağlı kalınmamış olması, sınıf planı-kazanım-etkinlik ilişkisinin kurulmasını zorlaştırmaktadır.

Programa içerik yönünden bakıldığında ise şu aksaklıklar gözlenmiştir: Bazı kazanımlar düzgün cümlelerle ifade edilmemiştir. Kazanım sıralamalarında duyuşsal taksonomiyle uyumsuzluklar bulunmaktadır. Bazı kazanımlar, içinde yer aldıkları yeterlik alanından daha çok, bir başka yeterlik alanına uygun görünmektedir. Kazanımların sınıf düzeylerine ve haftalara göre dağılımının hangi ölçütlere göre düzenlendiği anlaşılmamaktadır.

Programın uygulanabilirlik ve işlevselliğinin geliştirilmesi için yukarıda sıralanan aksaklıklar düzeltilmeli ve bunun yanı sıra; program içeriği, şu temel açıdan yeniden düzenlenmelidir: Programda kazanımların sınıf düzeylerine ve haftalara göre dağılımı yeniden planlanmalıdır. Rehberlik saatlerinde, tüm sınıflarda aynı zaman dilimi içinde, aynı/ortak tema etrafında çalışılmasını sağlayacak biçimde kazanımları bir araya getirmek gerekmektedir.

Anahtar sözcük: Ortaöğretim Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programı

ABSTRACT

In this study, the framework program named as ''The Guidance and Orientation Lesson in high schools'' effectuated in 2011, was evaluated and analysed in terms of the form and the content. The subjects which are dealt in the program context have been analysed on many aspects and evaluated about practicability and functionality in terms of the sub-sections of the program, the expression form of the acquisitions in the program's content, the distribution of program acquisitions with regard to efficacy areas, class levels and annual working calendar.The research model of this study is document analysis. Analysing form prepared by the researchers was used as the data collection instruments. In this analysing form, criterias are given to analyze the framework program named '' The Guidance and Orientation Lesson in High schools'' in the aspects illustrated above. The evaluations conclude as: In the program text there are contrary and incompatible tables and expressions to each other. In the class plan tables, the acquisitions ranked differently from main table numbers make difficulties to associate with the class plan-acquisitions-efficiency. When the program is evaluated in terms of content ,these malfunctions are observed : Some acquisitions haven't been defined with correct sentences. Acquisition sequencing includes incompatibility with the affective taxonomy. Some acquisitions seem more suitable for some other efficacy areas rather than the efficacy areas involved. The distribution of the acquisitions according to the class levels and weeks haven't been understood which criterias were used. The malfunctions illustrated above must be corrected in order to enhance the practicability and functionality of the program. Besides, the program's content must be rearranged in this main aspect : The distribution of acquisitions for the class levels and weeks must be rearranged for the program. The acquisitions must be gathered to work on the same/common subject at the same time in the classes in the guidance hours.

Keywords: The Program of the Guidance and Orientation Lesson In High Schools.

12 * Uludağ Üniversitesi

GİRİŞ

2005-2007 yılları, eğitim sistemimizde aşağıdaki büyük değişikliklerin gerçekleştirildiği önemli yeniden yapılanma dönemlerindendir. Bu yıllarda gerçekleştirilmiş olan değişikliklerden, rehberlik alanıyla ilişkili olanları, şöyle özetlenebilir:

- 2005 öğretim yılından itibaren, bütün ortaöğretim kurumlarının öğretim süresi, kademeli olarak 4 yıla çıkarıldı,
- 9uncu sınıf, genel liseler ile meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarında ortak sınıf olarak kabul edildi ve 9. sınıfın sonunda bir üst sınıfa geçmeye hak kazanan öğrencilerin öğrenimlerine devam edecekleri bir alan seçerek 10'uncu sınıftan itibaren eğitim-öğretimlerini sürdürmelerini sağlayacak düzenlemeler yapıldı. (*07.06.2005 tarih ve 184 Sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararı, MEB, 2005)*.
- Avrupa Birliği ile imzalanarak yürürlüğe giren "Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)" kapsamında, 2005-2006 öğretim yılından itibaren tüm ortaöğretim kurumlarının 9.sınıflarında haftada 2 saat olmak üzere Tanıtım ve Yönlendirme dersi uygulamaya konuldu. 2006–2007 öğretim yılında, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları sınıf rehberlik programı (MEB, 2006a) uygulamaya konuldu. *(02.08.2006 tarihli ve 329 sayılı Kurul Kararı*).

İlköğretim ve ortaöğretim kurumları sınıf rehberlik programı ile Tanıtım ve Yönlendirme dersi düzenlemeleri, öğrencilerin, gelişimsel ihtiyaçları, bireysel potansiyelleri ve kişisel gelişimlerine odaklı kapsamlı Gelişimsel Rehberlik (KGR) modelinin hayata geçirilmesi açısından **önemli gelişmelerdir.** Bu düzenlemeler çerçevesinde, geleneksel rehberlik anlayışından, gelişimsel anlayışa geçişi simgeleyen önemli bir yeniden yapılanma adımı atılmıştır. Fakat ne yazık ki, bu önemli adımın ardından geçen 11 yılın sonunda gelinen noktada, yaşanan sorunlara dikkat çekilmektedir:

- Araştırma sonuçları, Milli Eğitim Bakanlığının 2005-2006 öğretim yılından itibaren 9.sınıflarda programa koyduğu Tanıtım ve Yönlendirme dersi ve 2006 –2007 öğretim yılında başlattığı İlköğretim ve Ortaöğretim Sınıf Rehberliği Programlarının toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayamadığını göstermektedir. Öğretmenler, Tanıtım ve Yönlendirme dersi amaçlarının öğrenci seviyesine uygun olmadığını, programın öğrenci ihtiyaçlarını karşılamadığını ve öğrencilerin öğrendikleri bilgileri davranışa dönüştüremeyeceğini düşünmektedirler (Mızrak Tok, 2010).
- İlköğretim ve Ortaöğretim Sınıf Rehberliği Programı konusunda ise, psikolojik danışmanların gelişimsel yaklaşım, program yönetimi ve sınıf rehberliği rolleri konularında yetersizlik algılarına sahip olmaları, diğerleri arasında en önemli sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Nazlı, 2008a, Terzi, Tekinalp ve Leuwerke, 2010, Öztürk, 2010).

2012 öğretim yılı, eğitim sistemimizde, 8 yıllık kesintisiz eğitimin 4+4+4 şeklinde 12 yıllık zorunlu eğitime çevrilmesi, okula başlama yaşının 5 yaşa indirilmesi, ortaokulun ve ortaöğretimde din eğitiminin geri getirilmesi gibi birçok büyük değişimlerin gündeme getirildiği bir yeniden düzenleme aşaması olmuştur. Rehberlik alanında da yukarıdaki sorunlara hangi çözümleri getirebileceği sorgulanan şu değişiklikler gerçekleştirilmiştir:

- İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı (1-12. Sınıflar) yeniden düzenlenmiş ve programın 1-8. sınıflar düzeyinde, "İlköğretim Sınıf Rehberlik Programı" şeklinde devam etmesi; ortaöğretim düzeyinde (9-12. Sınıflar) ise "Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programı" olarak yapılandırılması kararı alınmıştır.
- İstenilen hedeflere ulaşmadığı ve öğretmenlerin bu dersi okutmada yeterli donanıma sahip olmadığı gerekçeleriyle, 2009 yılında yürürlükten kaldırılmış olan "Tanıtım ve Yönlendirme" dersinin kazanımları, rehberlik programı içine alınarak, "Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi adı altında düzenlenmiştir. (07.06.2005 tarih ve 184 sayılı Kararı)

Milli Eğitim Bakanlığının, 2006 yılında kapsamlı - gelişimsel rehberlik anlayışı ile hayata geçirdiği Okul Rehberlik Hizmetleri yaklaşımı, "program" odaklı bir modeldir. (Gysbers ve Henderson, 2006). Program canlı ve geliştirilen bir yapıdır. Bu yüzden "program hazırlamak"tan çok, "program geliştirmek"ten söz edilir.

2006 İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı ile "tanıtım ve yönlendirme" dersi programları, yürürlüğe kondukları andan itibaren, analiz ve değerlendirmelere tabi tutularak, uygulamalar içinde test edilerek, her yıl yeniden düzenlemelerle, yıldan yıla geliştirilmelidir. Geliştirilmeyen programlar, eskir, geriler ve gittikçe daha çok işlevsiz hale gelirler. 2012 öğretim yılından itibaren, 2006 İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı ile "tanıtım ve yönlendirme" dersi programları birleştirilerek, 12. Sınıflar düzeyi için yapılandırılmış olan "Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" programı için de aynı sorun söz konusudur. Milli Eğitim Bakanlığının "hazırlayıp" "çerçeve" olarak önerdiği programın, sürekli "geliştirilmesi" ve okullarda en iyi şekilde uygulanabilir olması için sürekli analiz ve uygulama verileriyle değerlendirilerek yeniden düzenlemelere tabi tutulması gerekir.

Kapsamlı gelişimsel rehberlikte, psikolojik danışmanlar, programın edilgin bir uygulayıcısı değil, etkin bir yapılandırıcısı konumundadırlar. Psikolojik danışmanlarının okul rehberlik programlarında, aktif rol alması gerekmektedir. Rehberlik hizmetlerini programlı olarak sunmak konusunda, kendi kurumlarının ve öğrencilerinin ihtiyaçlarının neler olduğunu, bu ihtiyaçları karşılamak için neleri, nasıl yapabileceklerini değerlendirerek çerçeve programı kuruma uyarlamaları, böylelikle ona özgün bir kimlik kazandırmaları beklenmektedir. Etkili bir program geliştirme; öncelikle kendi hedeflerinin farkında olmayı, buna göre planlamayı ve sürekli değerlendirmeyi gerektirir (Gysbers ve Henderson, 2006).

Okul rehberliği çerçeve program ve planlarının analiz ve değerlendirmelere tabi tutulmaması, okul ihtiyaçlarına uyarlanmadan uygulanmaya çalışılması, okullarımızda yürütülen rehberlik çalışmalarının kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu tutumun aşılabilmesi için, MEB çerçeve programlarını geliştirme konusunda daha çok sayıda akademik çalışmaya ve okul psikolojik danışmanlarının kendi okul rehberlik programını geliştirme becerisi kazanmalarına ihtiyaç vardır.

AMAÇ

Bu çalışmada, 2011 yılında yürürlüğe girmiş olan "Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" çerçeve programını geliştirmeye yönelik analiz ve değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır. Programın içeriğindeki yeterlik alanları, kazanımları kazanımların sınıf düzeyleri ve yıllık takvimdeki dağılımı analiz edilerek; program, uygulanabilirliği ve işlevselliği açısından incelenmiştir.
Bu amaç kapsamında, şu soruların yanıtı aranmıştır:

2011 Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" programında;

1. Biçimsel yapı ne ölçüde iyi düzenlenmiştir?
2. Kazanım ifadeleri, hedef yazma ilkelerine, duyuşsal taksonomiye ne ölçüde uygun yazılmıştır?
3. Yeterlik alanı/Kazanım uyumu ne ölçüdedir?
4. Kazanımlar sınıf düzeyleri arasında hangi ölçüte göre ve ne ölçüde dengeli dağıtılmıştır?
5. Kazanımların işleniş planlaması (haftalara göre dağılımı) ne ölçüde işlevseldir?
6. Sınıf rehberlik saati haftalık planı ile bireysel planlama, müdahale ve sistem desteği hizmetlerinin haftalık planları arasında ne ölçüde uyum gözetilmiştir?
7. Ortaöğretim rehberlik ve yönlendirme dersinin işlevselliği nasıl arttırılabilir?

"Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" çerçeve programının işlevselliğinin yukarıdaki sorular çerçevesinde analiz edilmesi; programda yeniden düzenleme ihtiyacı hissettiren yönlerinin belirlenmesine, sorunlu görülen durumlara çözüm önerileri geliştirilmesine ve böylece uygulanabilirliğinin gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma sonuçları, programın sürekli geliştirilmesi için bundan sonra yapılabilecekler konusunda okul psikolojik danışmanlarına yön verebilir.

YÖNTEM

Bu çalışmada kullanılan araştırma modeli, doküman incelemesidir. Şimşek ve Yıldırım'a göre (2011); doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar. Mevcut kayıt ve ya da belgelerin veri kaynağı olarak kullanması, doküman incelemesi olarak tanımlanmaktadır (Best, 1959; Rummel, 1968; Akt. Karasar, 2005). Doküman incelemesinin genel tarama ve içerik çözümlemesi şeklinde iki ayrı amaçlı türü vardır.

Genel tarama, belli bir kitap veya belgenin belli bir takım özelliklerinin betimlenmesi amacıyla yapılır (Karasar, 2005). Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" program metninin kuramsal yapısı ve içeriği üzerinde yukarıdaki soruların yanıtlarını bulmaya yönelik analiz ve değerlendirmelerin gerçekleştirileceği bu çalışmanın amacı da içerik tarama türüne uymaktadır.
Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi program metninin içerik taraması sonucunda toplanacak veriler, araştırma sorularında belirtilen analiz ölçütlerine dayandırılmıştır.

BULGULAR

Bulgular araştırma sorularında belirtilen analiz temalarına göre aşağıda verilmiştir.

Birinci Analiz: 2012 Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi" programının biçimsel yapısı

2011 yılında yazılmış olan **"**Ortaöğretim Rehberlik Ve Yönlendirme Dersi Programı"nın toplam 89 sayfalık metni incelendiğinde, şu yönler dikkat çekmektedir:
Program metninin birçok sayfası "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı" metninden aynen alınmış görünmektedir. (**Örneğin; ilk 24 sayfa, 29-30. sayfalar arası tıpkı baskı yapılmış. Programın gerekçeleri (s.10) genel amaçları (s.12), vizyonu (s.10) üzerinde ortaöğretim düzeyine göre değişiklik yapmaya gerek duyulmamıştır.** Programın 38-52. Sayfalar arası ile İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı metninin 62- 77 sayfaları tümüyle aynıdır. Programın 31-35. sayfalar arası, yalnızca 9-12. Sınıflar düzeyindeki kazanımları kapsayan bir tablo olması açısından faklıdır).

- Programın 53-57. sayfaları arasında, kazanımların sınıflarda işleniş sırasını gösteren tablolar yer almaktadır. 9-12. sınıflar kazanım işleniş tabloları, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programında da (129- 132 sayfalar) mevcuttur ve iki kaynaktaki tablolar birbirine uymamaktadır.
- Program metninin iki ayrı yerinde (s. 31-35.ve s.72-88deki tablolar) verilmiş olan tablolardaki bazı 9-12. sınıf kazanımları farklıdır.
- Söz konusu tablolardan birincisinde (31-35. Sayfalar) kazanım numaralandırma 1 den başlamış olduğundan, aynı kazanımın numarası diğer tabloda (72-88 sayfalar), farklıdır. (ilk tabloda 1 no.lu kazanım, diğer tabloda 12 no.lu kazanım olarak görülüyor)
- Sınıf Kazanım Açıklama tablolarındaki (s.37-52) kazanım numaraları da farklıdır ve diğer tablolardaki numaralandırmalara uymamaktadır.
- **"**Hobilerin insan hayatındaki önemini belirtir." kazanımı (no. 26 -11. Sınıf-11. Hafta) 11. sınıf kazanım açıklama tablosunda unutulmuş (Bknz: s. 46)
- **İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programında mevcut (s.26) olan ve altında** "Bu gözlem formu 9. sınıflara yönelik olarak geliştirilmiş, yalnızca bir sınıf düzeyi için ve sınıf rehber öğretmenlerinin kullanması için hazırlanmıştır "şeklinde bir not bulunan gözlem formuna, 9-12. Sınıflara yönelik Ortaöğretim Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programı metninde yer verilmemiştir.
- **Öte yandan, 2006 yılında yazılmış olan İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı, üzerinde hiçbir değişiklik yapılmamış olarak,** Ortaöğretim Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programının yanında, 1-8. Sınıflar düzeyi programı olarak yer almaktadır.
- Sonuç olarak, Ortaöğretim Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programı metninin titizlikle gözden geçirilerek, yeniden düzenlenmesine ihtiyaç olduğu görülmektedir.

İkinci Analiz: Kazanım ifadelerinin, hedef yazma ilkelerine ve duyuşsal taksonomiye uygunluğu

- Genel olarak kazanımların, düzgün cümlelerle ifade edilmiş olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, aşağıdaki örneklerde görüldüğü gibi, anlamakta güçlük çekilebilecek kazanım ifadeleri bulunmaktadır.

Kazanım no.16: Yükseköğretim kurumlarına geçiş için akademik başarısını artırıcı çalışma planının etkililiğini değerlendirir.

- Kazanım no.55. Kitle iletişim araçlarında sunulan yanlış mesaj ve modellerin bireysel ve toplumsal değerlere uygunluğunu analiz eder.

- Kazanım no.70. Toplumu ve dünyayı ilgilendiren ortak sağlık sorunlarından korunma yollarını ifade eder.
- Kazanım ifadeleri sıralamasının, duyuşsal taksonomiye uygunluğu açısından, aşağıdaki örnekte, 9 sınıfın 5,6 ve 8.kazanımları değerlendirildiğinde; öğrencinin önce verimli ders çalışma tekniklerini öğrenmesi ve ders çalışma alışkanlıklarını bu bilgiler ışığında gözden geçirmesinin, duyuşsal taksonomiye daha uygun bir sıralama olacağı düşünülmektedir.

Tablo1: Kazanım Sırası/ Duyuşsal Taksonomi Uyumu

Hafta	K. no	Kazanım	Duyuşsal taksonomi
3	4	Başarı ve başarısızlığa neden olan etmenleri belirler.	Tepkide bulunma (2. Düzey)
4	5	Ders çalışma alışkanlıklarını verimlilik açısından değerlendirir.	Değer verme(3. Düzey)
5	6	Verimli ders çalışma tekniklerini açıklar.	Anlama(1. Düzey)
14	8	Eğitsel alanlardaki güçlü ve zayıf yönlerini geliştirir.	Örgütleme(4. Düzey)

Bu örnekteki gibi, aynı temaya ilişkin kazanımların kendi aralarında duyuşsal taksonomiye uygun bir sıraya göre düzenlenmeleri açısından gözden geçirilmeleri gerekmektedir.

Üçüncü analiz: Yeterlik alanı/Kazanım uyumu

Aşağıda örnek verilen üç kazanım da farklı yeterlik alanlarına aittirler, fakat bu kazanımların okul ve çevreye uyum yeterlik alanı içinde yer almaları daha uygun olabilir. Bu kazanımlar, öğrencinin okulda karşılaşabileceği sorunlarla baş etme becerilerini erkenden kazanmasını sağlayarak uyumunu kolaylaştırabilecek özelliktedir. Okul ve çevreye uyum yeterlik alanı içinde, ilk haftada işlenmesi düşünülebilir.
37. kazanım: Yaşıtlarının ya da kendinin karşılaşabileceği kişisel-sosyal ve eğitsel sorunların farkında olur. *(Kişiler arası İlişkiler)*
38. kazanım: Eğitsel ve kişisel-sosyal sorunlarla karşılaştığında yardım alabileceği birimlere başvurur.*(Kişiler arası İlişkiler)*
64. kazanım: Acil durumlarda nasıl davranacağını açıklar *(Güvenli ve Sağlıklı Hayat)*

Dördüncü analiz: Kazanımların sınıf düzeyleri arasında dağılımı

Çerçeve planlamada yer alan 240 kazanımın, sınıf düzeylerine göre dağılımına bakıldığında; aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2: Kazanımların Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı

YETERLİK ALANI	KAZANIMLARIN SINIF DÜZEYLERİNE GÖRE DAĞILIMI														
	1. S	2 S	3 S	4 S	5 S	6 S	7 S	8 S	9 S	10	11	12	İÖ	Lise	Toplam
OKULA VE ÇEVREYE UYUM	4	3	1	2	1				3				11	3	14
EĞİTSEL BAŞARI	2		4	5	4	7	3	5	5	5	5	2	30	19	49
KENDİNİ KABUL	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	14	7	21
KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER	5	7	5	5	6	5	4		9	9	3	2	37	23	60
AİLE VE TOPLUM		1	1		2	1	2			1	6	4	7	11	18
GÜVENLİ VE SAĞLIKLI HAYAT	1	1					1		1	3	5		3	9	12
EĞİTSEL VE MESLEKİ GELİŞİM	2	1	2	1	1	1	2	8	10	9	10	21	18	48	66
Toplam	15	15	15	15	15	15	15	15	30	30	30	30	120	120	240

Bu tablo şu sorulara yol açmaktadır:

- Okula ve Çevreye Uyum yeterlik alanında, üçüncü sınıfta tek, 4. Sınıfta iki ve 5. sınıfta yeniden tek bir kazanıma yer verilmesindeki mantık nedir? Yeni düzenlemede, bir geçiş sınıfı olan (ortaokulun ilk yılı), 5. sınıf düzeyinde, neden tek bir kazanım yer almaktadır?
- Eğitsel Başarı yeterlik alanında, 1.. sınıfta iki kazanıma yer verilip, ikinci sınıfta hiç kazanım bulunmaması nasıl açıklanabilir?
- Kişiler arası ilişkiler yeterlik alanında, 8. sınıfta boşluk bırakılmasının gerekçesi nedir?
- Aynı şekilde, güvenli ve sağlıklı hayat yeterlik alanında 1. ve 2. sınıflardan sonra neden 4 yıl boyunca bu konuda çalışmaya ara verilmiş, 7 sınıfta geri dönülmüş, sonra, 8 sınıf atlanmış ve yeniden 9, 10, 11. sınıflarda sürdürülmüştür?

Sonuç olarak, yıllık takvimde kazanımların sınıflar arasında hangi ölçüte göre dağıtıldığı anlaşılamamaktadır.

Beşinci analiz: Kazanımların işleniş planlaması (haftalara göre dağılımı)

Yukarıdaki 1 no.lu tabloda örnek verilen 9. sınıf .kazanımlarına, işleniş sırası açısından yeniden bakılırsa; hepsi verimli ders çalışma becerilerinin kazanımına ilişkin olan 4,5,6. Kazanımlar, 3., 4. ve 5. haftalarda arka arkaya işlenirken, aynı konudaki 8. Kazanımın 14. Haftaya yerleştirilmiş olmasının nedeni anlaşılamamaktadır. Kazanımların haftalara göre dağılımlarının gözden geçirilerek, birbiriyle ilişkili kazanımların işleniş sıralarının bağlantılı olmasını sağlamak gerekmektedir.

Altıncı analiz: Sınıf rehberlik saati haftalık planı ile bireysel planlama, müdahale ve sistem desteği hizmetlerinin haftalık planları arasındaki uyum

Ortaöğretim Kurumları Rehberlik ve Yönlendirme Dersi Programına göre okulun ilk iki haftasına yerleştirilmiş olan kazanımlar, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 3a. Çerçeve planda okulun ilk iki hafta kazanımları *

Sınıf	1. Hafta Kazanımları	1. Hafta Kazanımları
9	71. Eğitsel ve mesleki planlama dosyası düzenler	2 1. Okulda, yönetmeliklerin kendisini ilgilendiren bölümleri hakkında bilgi edinir.
10	9. Geleceğe ilişkin amaçlarını açıklar.	2 37. Yaşıtlarının ya da kendinin karşılaşabileceği kişisel-sosyal ve eğitsel sorunların farkında olur
11	52. Kişisel özgürlükler ile toplumsal yaşamı düzenleyen kurallar arasında bağlantı kurar.	2 53. Toplumsal hayatı düzenleyen kurallara uygun davranır.
12	100. Ortaöğretim süresince aldığı eğitimin hedeflediği mesleğe katkısını değerlendirir.	2 58. Toplumsal sorunlarla ilgili çözüm üretir.

***Kaynak: ortaöğretim Çerçeve plan Örneği (s.12) www.meb.gov.tr**

Okulun ilk haftasında oryantasyon çalışmalarına yer verilmesi, yani Okul ve Çevreye Uyum yeterlik alanındaki kazanımlar üzerinde çalışılmasının uygun olacağı düşünülünce; ilk hafta kazanımlarının şu şekilde planlaması, daha uygun görünmektedir.

Tablo 3b: Çerçeve Plan İlk Hafta Kazanımlarının Yeni Düzenlemesi

Sınıf	1. Hafta: OKULA UYUM - KURALLAR
9	2 1 Okulda, yönetmeliklerin kendisini ilgilendiren bölümleri hakkında bilgi edinir.
10	2 37 Yaşıtlarının ya da kendinin karşılaşabileceği kişisel-sosyal ve eğitsel sorunların farkında olur
11	52 Kişisel özgürlükler ile toplumsal yaşamı düzenleyen kurallar arasında bağlantı kurar.
12	2 53 Toplumsal hayatı düzenleyen kurallara uygun davranır.

Bu düzenlemede, tüm sınıflardaki kazanımlar, Okula Uyum yeterlik alanıyla ilgili ve ortak bir tema (kurallar) etrafında birbirleriyle ilişkilidir, yani ortak temalı kazanımlar bir araya getirilip, aynı hafta içinde tüm sınıflarda aynı konu işlenecek biçimde, sınıflar arasında dağıtılmıştır. Böyle bir düzenleme, rehberlik çalışmalarının, okulun tümüne hakim olan ortak bir "haftanın konusu" çerçevesinde planlanmasını sağlamaktadır.

Aşağıdaki tabloda, okulun ilk haftasında, kazanımların ve programın diğer unsurlarının (okul kapsamlı rehberlik, bireysel planlama, müdahale hizmetleri,…) birbirini destekler nitelikte yeniden düzenlemesine ilişkin bir örnek verilmiştir.

Tablo 3c: - MEB. ÇERÇEVE PLANININ İLK HAFTASININ YENİDEN DÜZENLENMİŞ HALİ

EYLÜL 3. HAFTA (Okulun ilk haftası): OKUL ve ÇEVREYE UYUM - Haftanın Teması: KURALLAR ÖZGÜRLÜKTÜR!						
Grup Rehberliği			**Bireysel Planlama**	**Müdahale Hizmetleri**	**Program Geliştirme**	**Diğer**
Sınıf		**Okul Kapsamlı**				
Sınıf	**Kazanım**					
9	**21.** Okulda, yönetmeliklerin kendisini ilgilendiren bölümleri hakkında bilgi edinir.	Yönetmelikler ve okul kurallarıyla ilgili bilgi panosu, web sayfası (9-10-11-12			Velilere Yönetmelikler ve okul kurallarıyla ile ilgili müşavirlik	
10	**237**.Yaşıtlarının ya da kendinin karşılaşabileceği kişisel-sosyal ve eğitsel sorunların farkında olur					
11	52.Kişisel özgürlükler ile toplumsal yaşamı düzenleyen kurallar arasında bağlantı kurar.	Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Servisinin ve Okulun Tanıtımı			Velilere Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Servisinin ve Okulun Tanıtımı	
12	2 53. Toplumsal hayatı düzenleyen kurallara uygun davranır.					

Burada, aynı konuyu işleyen kazanımlar bir araya getirilerek belirlenmiş olan haftanın teması etrafında, programın diğer unsurları da birbirini destekler nitelikte yeniden düzenlenmiştir. Programın tüm unsurlarıyla birlikte okulda ortak bir atmosfer oluşturmak amaçlanmıştır.

Belli bir ortak tema içinde bir araya getirilen kazanımlar, aynı haftaya yerleştirildikten sonra, tüm sınıf düzeylerinde aynı konu üzerinde çalışılarak, birbirini pekiştiren, ilişkili sonuçlara varılabilir, ortak ürünler elde edilebilir.

Yukarıda örnek verilen türden bir düzenleme, yıllık takvimin izleyen hafta ve ayları için de sürdürülebilir. Örnekteki düzenlemenin devamında, izleyen haftada eğer, okul ve çevreye uyum yeterlik alanında işlenecek başka kazanımlar varsa, aynı yeterlik alanındaki bir başka tema *(örneğin; okulumu seviyorum!)* ile devam edilebilir veya başka bir yeterlik alanının *(örneğin; eğitsel başarı)* kazanımlarına geçilerek, bu kazanımlar belli ortak temalar (örneğin; Verimli Ders Çalışma) etrafında düzenlenerek planlama sürdürülür.

<u>Yedinci analiz:</u> Ortaöğretim rehberlik ve yönlendirme dersinin işlevselliği nasıl arttırılabilir?

Yukarıda ilk hafta için verilen örnek izlenerek, programda öğretimin ilk haftalarındaki okul ve çevreye uyum çalışmalarından sonraki haftalar, "eğitsel başarı" yeterlik alanı ile ilgili çalışmalara ayrılabilir. Eğitsel Başarı yeterlilik alanında kazanımlar, alt tema gruplarına göre düzenlenmelidir. Bu düzenleme ile *Verimli ders Çalışma Becerileri, Grup Çalışması, Amaçlar, Etkili Karar verme, Sınavlar, Sınav Kaygısı* şeklinde ayrı temalar ortaya çıkabilir ve dolayısıyla "eğitsel başarı" yeterlik alanı ile ilgili çalışmalar için örneğin, ekim ayının 1. Haftasından, Kasım 3. Haftasına kadar uzanan, altı haftalık bir zaman dilimi ayrılabilir.

Aşağıdaki tabloda, Ortaöğretim rehberlik ve yönlendirme dersi, çerçeve planında, kasım ayının 3. ve 4. Haftalarının kazanımlarının, hangileri olduğu ve nasıl düzenlendiği görülmektedir.

Örnek Alıntı

OKUL PDR HİZMETLERİ PROGRAMI MODELİ"

T.C ……. KAYMAKAMLIĞI Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü

200..–200.. EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI ORTAÖĞRETİM KURUMLARI

OKUL PDR HİZMETLERİ PROGRAMI TABLOSU

Tablo 4a: ÇERÇEVE PLAN- KASIM- 4. HAFTA

Hafta	Grup Rehberliği			Bireysel Planlama	Müdahale Hizmetleri	Program Geliştirme	Diğer
	Sınıf		Okul				
	Sınıf Düzey	K no					
3.HAFTA	9	79		Eğitsel – mesleki amaçlı bireysel görüşme	PSPE Bireysel ya da Grupla Danışma Özel durumu olan öğrencileri gerekli kurum ve kuruluşlara yönlendirme	PSPE Sınıf Rehber Öğretmenlerine, etkinliklere ilişkin müşavirlik Öğretmenlere ve Velilere müşavirlik	
	10	81					
	11	57					
	12	84					
4.HAFTA	9	46		Eğitsel – mesleki amaçlı bireysel görüşme	Bireysel ya da Grupla Danışma PSKG Özel durumu olan öğrencileri gerekli kurum ve kuruluşlara yönlendirme	Sınıf Rehber Öğretmenlerine müşavirlik Öğretmenlere ve Velilere müşavirlik PSKG Velilere okul yaşamı ve akademik başarı ile ilgili müşavirlik	
	10	82					
	11	58					
	12	236					

*Çerçeve programda Kasım ayının 3. haftasında **MÜDAHALE HİZMETLERİ** sütununda yer alan **PSPE"Psiko-eğitim çalışması" Öğrencileri travmatik yaşam olaylarına hazırlama ve baş etme becerileri geliştirme çalışmalarını belirtmektedir.**

Çerçeve programda Kasım ayının 4. haftasında **PROGRAM GELİŞTİRME, ARAŞTIRMA, MÜŞAVİRLİK VE PROFESYONEL GELİŞİM** sütununda yer alan **PSKG "Bulaşıcı ve tehlikeli hastalıklardan korunma yolları (hepatit, tüberküloz, kuş gribi, kırım-kongo kenesi gibi)" çalışması bağlamında velilere ve öğretmenlere gerekli bilgilerin verilmesini belirtmektedir.**

*Kaynak: ortaöğretim Çerçeve plan Örneği (s.14) www.meb.gov.tr

Çerçeve program tablosu üzerinde kazanım ifadeleri belirtilmemiştir. Aşağıdaki listede kasım ayı 3. ve 4. haftalarının kazanımlarının içeriğini görelim.

Tablo 4b: ÇERÇEVE PLAN- KASIM- 3 ve 4. HAFTA KAZANIMLARI

	Sınıf	K	Kazanım
3.HAFTA	9	79	Ergenlik dönemindeki bedensel ve duygusal değişimlerle baş etme yollarını kullanır.(KK)
	10	81	Bireyin kendini algılama biçiminin davranışlarını nasıl etkilediğini fark eder.(KK)
	11	57	Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavları ile ilgili bilgi toplar.(EB)
	12	84	Kültürel birikimin kişiliğine ve kariyerine katkılarını belirtir.(KK)
4.HAFT	9	46	Eğitsel alanlardaki güçlü ve zayıf yönlerini geliştirir. (EB)
	10	82	Başkalarının kendisi ile ilgili görüşlerinin bireyin kendini algılama biçimini nasıl etkilediğini fark eder. (KK)
	11	58	Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavına hazırlanırken çalışma planı yapar. (EB)
	12	236	Yükseköğretim programını seçerken "eğitsel ve mesleki planlama dosyası"ndan yararlanır (EMG)

Çerçeve planlamasında kazanımların, Kendini Kabul (KK), Eğitsel Başarı (EB) Eğitsel ve Mesleki Gelişim (EMG) olmak üzere farklı yeterlik alanlarına ait ve çok değişik konularla ilişkili olduğu görülmektedir. Kazanımlar arası bu farklılığın yanı sıra, Psiko-eğitim ve Bulaşıcı ve tehlikeli hastalıklardan korunma yolları gibi birbirinden çok farklı konularda hem öğrencilerle hem de velilerle çalışma yapmak, ayrıca, velilere okul yaşamı ve akademik başarı ile ilgili müşavirlik yapmak gibi birçok çalışmanın da yapılması istenmektedir. Bu planlama, çok yüklüdür ve bu nedenle uygulanabilirliği düşük görünmektedir.

Kazanımların yerleri değiştirilerek, yukarıdaki tablonun yerine, aşağıdaki biçimde daha uyumlu ve işlevsel bir takvim oluşturulabilir.

Tablo 4c: YENİDEN DÜZENLEME - KASIM- 3. Ve 4. HAFTA

KASIM 3. HAFTA- SINAVA HAZIRLANIYORUM!								
Hafta		Grup Rehberliği			Bireysel Planlama		Müdahale Hizmetleri	Sistem desteği
	Sınıf		Okul					
	Sınıf	Kazanım						
3.HAFTA	9	60-Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavı için kendine özgü bir sınav taktiği belirler. *(11. sınıftan aktarıldı)*	Sınav kaygısı panosu		Bireysel görüşme	Bireysel ya da Grupla Danışma	Öğretmenlere ve Velilere Sınav kaygısı konusunda müşavirlik	
	10	61-Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavı öncesi, fiziksel açıdan sınav başarısını etkileyen etmenleri açıklar. *(12. sınıftan aktarıldı)*						
	11	62-Sınava ilişkin duygularını sınav performansına etkileri açısından değerlendirir. *(12.sınıftan aktarıldı)*						
	12	63-Sınav kaygısıyla başa çıkma yollarını kullanır. *(12.sınıf)*						
KASIM 4. HAFTA- ERGENLİĞE GEÇİŞ- Bana Neler Oluyor?								
	9	79-Ergenlik dönemindeki bedensel ve duygusal değişimlerle baş etme yollarını kullanır.	Ergenlerde cinsel gelişim ile ilgili bilgi verilmesi (9-10)		Eğitsel –mesleki amaçlı bireysel görüşme		Velilere Ergenlik dönemi ile ilgili müşavirlik	
	10	131-Karşı cins ile sağlıklı arkadaşlık ilişkileri geliştirmenin önemini kavrar.						
	11	159-Eş seçiminin önemini ve eş seçiminde dikkate alınacak unsurları açıklar. *(12.sınıftan aktarıldı)*						
	12	160-Aile yaşamında değişen kadın erkek rollerini fark eder.						

Bu örnekte, Kasım ayının 3. Haftası,"Sınav Kaygısı", 4. Haftası ise, "Ergenliğe Geçiş" konularına ayrılarak, 9-12. Sınıfların tümünün rehberlik saatlerinde belli bir ortak temaya ilişkin kazanımların işlenmesi sağlanmıştır.

Bunun için, çerçeve programda, ortak bir temayla ilgili olan fakat farklı haftalara ve sınıflara yerleştirilmiş olan kazanımların yerleri değiştirilerek, aynı hafta içinde bir araya getirilmiştir. Bu düzenlemeyi yaparken, bir sınıf düzeyinde aynı temada birden çok sayıda kazanım olduğunda, bu kazanımların sınıf düzeylerinde değişiklikler yapılarak farklı sınıf düzeyleri arasında paylaştırılmıştır.

Diğer program unsurları da *(bireysel planlama, müdahale hizmetleri ve sistem desteği)* haftanın temasında yer alan kazanımlarla ilişkili olarak, eğitsel başarı gelişimini destekler nitelikte yeniden yapılandırılır.
Kazanımların yeniden yerleştirilmesi için özetle, şu işlemler gerekmektedir:

- Her yeterlik alanı içindeki kazanımlar, ortak temalara göre alt gruplar halinde yeniden düzenlenir,
- Her alt tema grubundaki kazanımlar, sınıf düzeyleri arasında eşit sayıda dağıtılır. Gerekirse, ait olduğu yeterlik alanı ve sınıf düzeyinde değişiklik yapılır ve birbirini destekler nitelikte ardışık bir sıra izlenir,
- Kazanımların sınıflar arası dağılımında, duyuşsal taksonomi ve öğrencilerin gelişim düzeyleri dikkate alınır,
- Her yeterlik alanının işleniş süresi, alt temalar halinde gruplanmış olan kazanımların yoğunluk ve önemine göre belirlenir,
- Diğer program öğeleri de (bireysel planlama, müdahale hizmetleri ve sistem desteği) haftanın temasında yer alan kazanımlarla ilişkili olarak düzenlenir.

Kazanımların yeterlik alanı içindeki alt temalara göre bir araya getirilerek, uygun düşen sınıf düzeylerine birbirini tamamlayan bir sıralama ile dağıtılması sayesinde, okul rehberlik programının alt program kollarının da, verilen örnekte görüldüğü gibi, haftanın ortak çalışma konusu etrafında yapılandırılması mümkün olacaktır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Milli Eğitim Bakanlığının Yeni Okul PDR Hizmetleri Program Modelinde (2006b) önerdiği aşağıdaki planlamada çok işlevsel görünmeyen şu yönler dikkat çekmektedir:

- Sınıf rehberliğinde, her sınıf düzeyinde farklı bir yeterlik alanına ait ve birbirinden çok farklı konulardaki kazanımlar üzerine çalışılması istenmektedir. Oysa bu çalışmada birçok kez vurgulandığı gibi, planlamanın tüm sınıf düzeylerinde ortak bir konuyla ilgili kazanımlar üzerinde çalışılacak biçimde yapılması, birçok açıdan daha işlevsel görünmektedir.

- Sınıf rehberliği çalışmaları farklı konularda olduğu gibi, diğer alt program kollarındaki çalışmalar da hem sınıf rehberliği kazanımlarıyla, hem de birbirleriyle ilişkisizdir. Böyle bir planlama, çok yüklüdür ve bu nedenle uygulanabilirliği düşük görünmektedir.

Okul rehberlik hizmetlerinin tüm program unsurlarının programlanması, MEB'in sınıf rehberliği programı için belirlediği yeterlik alanları ve kazanımlara dayandırılmalıdır. Zira bu yedi yeterlik alanı ve kazanımları, kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı modelinin temelini oluşturmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin tüm program unsurlarının ortak nihai hedefi, ülkemiz gençlerinin 12 yıllık öğrenim yaşantılarının sonucunda, yedi temel yeterlik alanına ilişkin kazanımları edinmiş olmalarını sağlamaktır. Bu gelişim, yalnızca sınıf rehberliği çalışmalarıyla gerçekleşemeyeceğine göre, rehberlik hizmetleri programını, sınıf rehberliği ile sınırlı olarak ele almak yanlıştır. Bireysel planlama, müdahale ve sistem desteği hizmetlerinin, sınıf rehberlik hizmetleri kapsamında çalışılan konuları destekleyecek biçimde programlanması gerekir. Okul psikolojik danışmanı, hafta boyunca sürdüreceği bireysel planlama, müdahale ve sistem desteği çalışmalarını, o haftanın sınıf rehberlik saatlerinde ele alınan kazanım konularıyla ilişkilendirecek biçimde planlamaya çalışmalıdır.

Okul psikolojik danışmanları, rehberlik programlarının geliştirilmesi konusunda kendilerine düşen rol ve görev bilincinin arttırılması gerekir. Psikolojik danışmanlara bu konudaki rol ve görevleri konusunda hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir. Bunun için Milli Eğitim Bakanlığı'nın koordinasyonunda, RAM'lar ve üniversiteler, düzenli ve kaliteli eğitim programları ile psikolojik danışmanların okul rehberlik programlarını geliştirmeye yönelik becer kazandırmak için destek çalışmaları başlatabilmelidir.
Okul rehberlik programlarını geliştirilmek amacıyla çeşitli yönleriyle analiz ve değerlendirme konusu yapan başka nitel-nicel araştırmalara ihtiyaç vardır. Okul rehberlik programlarının geliştirilmesi konusunda, psikolojik danışmanlarla birlikte eylem araştırmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

1. Erkan, S. (2006a). *Rehberlik Programlarının Hazırlanması*.3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
2. Erkan, S. Ve Bükel, S.; Çetin, H.; Gülebağlan, C.; Gülsaran, D.; Güven ,M.; Kılıç, Ş.; Sırıklı, A. (2006b). Yeni okul pdr hizmetleri program modeli. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İlköğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı Formatörlük Kursu Hizmet İçi Eğitim Ders Notu. Kuşadası.
3. Fitch, T.J., & Marshall, J.L. (2004). What counselors do in high-achieving schools: a study on the role of the school counselor. *Professional School Counseling*, Feb., www.findarticles.com
4. Gysbers, N.C. (2004). Comprehensive guidance and counseling programs: The evoluation of accountability. *Professional School Counseling,* 8, 1, 1-14.
5. Gysbers, N.C., & Henderson, P. (2006). *Developing and Managing Your School Guidance Program***.** Fourth Edition, Alexandria, VA: ACA.
6. Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi-Kavramlar-İlkeler- Teknikler**-**, 14.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.
7. Külahoğlu, Ş. (2004). *Okul Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi*. 2. Baskı, Ankara:PegemA Yayıncılık.
8. Mızrak Tok, Ş. (2010) Tanıtım Ve Yönlendirme Dersi Öğretim Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
9. Eğitim Programları Anabilim Dalı, Program Geliştirme Programı
10. Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). Ortaöğretim Rehberlik ve Yönlendirme dersi Programı. www.meb.gov.tr
11. Milli Eğitim Bakanlığı. (2006a). İlköğretim ve Ortaöğretim Sınıf Rehberliği Programı. www.meb.gov.tr
12. Nazlı, S. (2007). Psikolojik danışmanların değişen rollerini algılamaları. *BAÜ Sosyal Bilimler Dergisi,* 10, 1-17.
13. Nazlı, S. (2008a). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları*. 3. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.
14. Nazlı, S. (2008b). Öğretmenlerin değişen rehberlik hizmetlerini ve kendi rollerini algılamaları. *BAÜ Sosyal Bilimler Dergisi,* 20, 11-25.
15. Öztürk, A. (2009) Kapsamlı rehberlik programı uygulama sürecine ilişkin okul müdürleri, sınıf rehber öğretmenleri ve okul rehber öğretmenlerinin görüşleri. X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi bildiri özetleri. Adana, Çukurova Üniversitesi, Ankara Pegem-A
16. Şimşek, A. ve Yıldırım, H. (2011) Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 8. Baskı Tıpkı Basım, Seçkin Yayınları, Ankara
17. Terzi, Ş.; Tekinalp, B. E; Leuwerke W. (2009) Rehber öğretmenlerin okul PDR hizmetleri modeline dayalı olarak geliştirilen PDR programını değerlendirmeleri. *X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi bildiri özetleri*. Adana, Çukurova Üniversitesi, Ankara Pegem-A

OTURUM 1C
Oturum Başkanı:
Doç. Dr. Ali KİTİŞ

Özel Gruplar İçin (Kadınlar, Gençler, Engelliler vb.) Danışmanlık Hizmetleri

YEREL SOSYAL POLİTİKA BAĞLAMINDA "İŞ'TE ENGEL YOK PROJESİ"

Ramazan TİYEK[13*]

ÖZET

Kısaca vücudunda eksik veya kusuru olan, engelli olan şeklinde tanımlanabilen ve toplumsal hayatta dezavantajlı birey olarak adlandırılan engelli kimselerin istihdamına yönelik özellikle son dönemlerde birçok kanuni düzenlemeler yapılmıştır. 16.08.2006 tarihinde 26261 sayılı Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmelik büyükşehir belediyelerine, 'engellilere mesleki rehabilitasyon hizmetleri verilmesi' ve 'engellilerin nitelikli işgücü haline getirilerek çalışma yaşamına katılımlarını sağlamaları' görevini vermektedir.
Engellilerin çalışma hayatındaki yerlerini alabilmeleri hem kendilerini gerçekleştirmeleri hem de diğer çalışanların onları kabullenebilmeleri açısından önemlidir. Bu çalışmada engellilerin istihdamı konusunda örnek olmaya aday İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü'nün "İş'te Engel Yok Projesi" detaylı bir şekilde incelenmiştir. Projenin ana temasını engelli gençlerin niteliklerinin mesleki eğitimler yoluyla işyerlerinin isteklerine uygun hale getirilmesi ve istihdamı oluşturmaktadır. T.C. Kalkınma Bakanlığı, İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından da desteklenen proje kapsamında şuana kadar çeşitli branşlarda olmak üzere toplamda 1249 engelli genç özel ve kamu işyerlerinin istedikleri niteliklere haiz bir şekilde istihdam edilmiştir.
Anahtar kelimeler: Engelli, yerel yönetimler, istihdam, engellilerin istihdamı

GİRİŞ

Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım veya rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanan engelli kimselerin toplumsal hayata katılabilmeleri için özellikle son dönemlerde birçok kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu süreçte daha önce gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda özel sektör işyerlerine ve kamu kurumlarına belirli oranlarda engelli istihdamı zorunluluğu getirilmişti. Engellilerin istihdamının devlet güvencesi ile sağlanması amacıyla sadece kendilerinin girdikleri bir sınav ile devlet memurluğuna atanmaları 3 Ekim 2011 tarihinde çıkarılan yönetmelik ile mümkün hale gelmiştir. Bu kapsamda ilk defa 29.04.2012 tarihinde Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) yapılmış ve 09.08.2012 tarihinde toplam 2491 kişi, daha sonra 14.03.2013 tarihinde ise toplam 591 kişi kamu kurumlarında istihdam edilmiştir (www.osym.gov.tr). Bu kapsamda yerel yönetimler merkezi idarelerin yapmaları gereken kamusal işlerin bazılarını da yapmakla yükümlü hale gelmektedir. 16.08.2006 tarihinde çıkarılan 26261 sayılı Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği de yerel yönetimlere engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda yeni sorumluluklar yüklemiştir.
Bu çalışmada engellilerin istihdamı konusunda öncü ve örnek olmaya aday olması düşünülen İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü'nün "İş'te Engel Yok" projesi detaylı bir şekilde incelenmiştir. Projenin ana temasını engelli gençlerin niteliklerinin mesleki eğitimler yoluyla işyerlerinin isteklerine uygun hale getirilmesi ve istihdamı oluşturmaktadır. Böylece hem engelliye göre iş hem de işe göre engelli ilkeleri birlikte sağlanmış olmaktadır. T.C. Kalkınma Bakanlığı, İstanbul Kalkınma Ajansı tarafından da desteklenen ve devam eden proje kapsamında şuana kadar (Kasım 2013) 1249 engelli genç işyerlerinin istedikleri niteliklere haiz bir şekilde yetiştirilerek istihdam edilmiştir.

13 * Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ramazan.tiyek@klu.edu.tr, ramazantiyek@gmailcom.

YEREL SOSYAL POLİTİKA BAĞLAMINDA "İŞ'TE ENGEL YOK PROJESİ"

1. ENGELLİ KAVRAMI

Günlük hayatta birbirlerinin yerlerine kullanılan "sakat", "özürlü" ve "engelli" kavramları gerçekte farklı anlamlar ifade etmektedir. Bu kavramların içerikleri insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklı insanlardan farklı olduklarını göstermekle birlikte farklı tanımlamalar sağlıksız kişilerin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre "*Sakat*"; "Vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan", "*Özürlü*"; "kusuru olan, defolu", "*Engelli*"; "Vücudunda eksik veya kusuru olan" olarak tanımlanmaktadır.

Yasaya göre; Engelli, "Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi" olarak ifade edilmektedir (ÖİB, 2010: 33).
WHO, engellilik konularına ilişkin terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi için 1980 yılında "Bozukluklar, Yeti Yetimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması"nı geliştirmiştir (Burcu, 2007: 7):

Bozukluk (Impairment): Sağlık bakımından psikolojik, fizyolojik ve anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlarındaki eksiklik ve anormallik,
Özürlülük (Disabilitiy): Bir yetersizlik sonucu normal tarzda veya normal kabul edilen sınırlar içinde bir aktiviteyi gerçekleştirme becerisinde kısıtlılık veya yetersizlik,
Engellilik (Handicap): Bozukluk veya engellilik nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yerine getirilememesi olarak sınıflamakta ve tanımlamaktadır.

2. SOSYAL POLİTİKA

Sosyal politika; Latince kökenli "sosyal" (ortak, arkadaş, yoldaş) ve "politika" teriminin kökenindeki politik kelimesinin Yunanca "polis" (devlet ve şehir) kelimelerinden gelmekte olduğu anlaşılmaktadır. Tek tek değerlendirildiğinde birbirinden oldukça farklı anlamlara sahip Yunanca ve Latince iki kelime, daha sonraları birleşerek Almanya'da bir ilmi disipline ad olarak verilmiştir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 21-26).
Sosyal politika, toplumsal yaşamda ortaya çıkan ve bu bilim dalının kapsamına giren tüm problemlerle ilgilenir. Bu kapsamda sosyal politikanın özellikle ayrı bir bakıma ve korunmaya ihtiyacı olanlar için, koruyucu, güçlendirici, sosyal adaleti ve eşitliği sağlayıcı bir işlevi olduğu söylenebilir. Çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sosyal politikalar daha yeni olmasına karşın, geniş anlamdaki sosyal politikalar insanlık tarihi kadar eski olup, işçi ve işveren sınıfı ve bunlar dışındaki tüm sosyal sınıflar ve problemleriyle ilgilenmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 27-30; İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 33). Kavramsal olarak sosyal ihtiyaçların karşılanması ve insanın refah seviyesinin yükseltilmesi anlamlarına gelen sosyal politika (Midgley ve Tang, 2001: 244), sosyal hizmetler ve refah devleti uygulamalarını konu edinerek genel olarak sosyal refah ve bunun politika ve toplum ile olan ilişkilerini incelemektedir (Vargas-Hernandez vd., 2011: 287).

3. YEREL YÖNETİMLERİN SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARINDAKİ ROLÜ

Yerel yönetimleri tanımlayabilmek için yerinden yönetim kavramının iyi anlaşılması gerekmektedir. Yerinden yönetim kısaca, yerel nitelikteki kamusal hizmetlerin devletin tüzel kişiliği dışındaki kamu tüzel kişilerince gerçekleştirilmesi için kamu yönetimiyle ilgili kararların, devlet tüzel kişiliğinin dışında, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bu kuruluşların idarecileri tarafından alınabilmesi sistemine denir. (Türkoğlu, 2007: 10) Yönetsel yerinden yönetim, yerel ortak hizmetlerin, gerekli yasal, mali, yönetsel ve siyasal yetkilerle donatılmış, merkezden özerk yerel yönetim kuruluşları eliyle ya da diğer yöntemlerle görülmesidir (Gül, 2008: 96). Ülkemizde üç ayrı türde yerel yönetim kuruluşu vardır. Bunlar, kentsel yörelere hizmet eden belediyeler, kırsal topluluklar yerel yönetim kuruluşu olan köyler ve il sınırları içindeki yerel topluluğa hizmet yapan il özel idareleridir. Ayrıca 1984 yılında büyükşehir niteliğinde olan yerleşim yerleri için de yeni bir belediye modeli oluşturulmuştur. (Yalçındağ, 1995: 25; Eryılmaz, 2008: 139; Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2006: 108-129)

Yerel yönetimlerin sosyal politikanın sağlanmasına katılımı incelendiğinde, bu kurumların dönem dönem ve ülkeden ülkeye değişmekle birlikte önemli sosyal politika fonksiyonlarını yerine getirdiği görülmektedir. Ekonomik istikrarın sağlanması, gelir dağılımı ve kamu hizmeti işlevlerine sahip olan yerel yönetimler, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde ilk iki fonksiyonu yeterince yerine getirememektedir. Bu kurumlar sosyal politikanın sağlanmasına temelde kamu hizmeti çerçevesinde merkezi idarenin bölgesel düzeydeki temsilcisi veya partneri rolünü üstlenerek katılmışlardır (Ersöz, 2011: 65-66). Yerel yönetim birimleri, hizmet ettikleri alandaki kişilerin yoksullukları ile doğrudan muhatap olmakta ve sosyal politika harcamalarını bu çerçevede yapmaktadırlar (Craw, 2010: 906-907). Bu kapsamda özellikle ekonomik olarak problemlerin yaşanmasına neden olabilecek kötü uygulamaların önlenebilmesi için yerel yönetimlerin merkezi devlete yardımcı olması, ortak çalışmalarda bulunması gerekmektedir (Stevens ve McGowan,1983:414).
Yerel yönetimler merkezi devletle birlikte kamu hizmetini yerine getiren kuruluşlar olarak daha çok geniş anlamda sosyal politikanın konusuna giren hizmetlerin yerine getirilmesinde görev almışlardır. Çünkü işçi sınıfı merkezli ve çalışma hayatını düzenleme amaçlı sosyal politika önlemlerinin neredeyse tamamı yasama erkine sahip merkezi devlet tarafından yürütülebilecek bölgesel nitelikli değil, ulusal düzeydeki politikalardır (Ersöz, 2011: 66).
Ülkemizdeki yerel yönetim kuruluşlarından sosyal politika uygulamalarında önemli bir rol alan büyükşehir belediyelerinin fonksiyonları başlıklar halinde aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Ersöz, 2011: 159-204; Aydın, 2008: 152-157):

1. Yoksulluk merkezli hizmetler

1.1. Sosyal yardımlar
(nakit yardımı, giyecek ve yiyecek yardımı, yakacak yardımı, öğrenci bursları vb.)

1.2. Sosyal hizmetler

1.1.1. Yaşlı ve engellilere yönelik sosyal hizmetler

1.1.2. Korunmaya muhtaç çocuklara yönelik hizmetler

1.1.3. Kadın ve aileye yönelik hizmetler

2. Kadınlar, gençler, engelliler ve yaşlılar merkezli genel hizmetler

1. Temel sosyal politika alanındaki hizmetler

2.1. Sağlık
(sağlık taraması, ambulans hizmetleri, hastane ve özellikle yaşlılara bakım hizmeti vb.)

1.1. Eğitim (kreş, yuva, anaokulu, meslek edindirme kursları vb.)

1.2. Konut (özellikle gelir seviyesi düşük olanlara yönelik olmak üzere vb.)

4.ENGELLİLERİN İSTİHDAMI

Çalışma hayatında var olmak isteyen engelli işgücünün genel eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon gibi hizmetlerden tam olarak faydalanabilmesi gerekmektedir. Engellilerin topluma dahil olup sosyalleşebilmeleri için çalışma koşulları yaratılmalı, istihdam olanakları arttırılmalıdır (Köksal, 2010: 95). Engelliler, toplumda kendilerine yer açılmasını, acınılmasını, kontenjan ayrılmasını, herhangi bir surette ayrım yapılmasını değil, sadece ve sadece bu hayata ortak ve bu hayatın bir parçası olduklarının "ötekiler" tarafından bilinmesini istemektedirler (Öz, 2013: 88). Engellilerin yoksulluk durumunun değerlendirilmesinde belki de en çok üzerinde durulması gereken nokta, engellilerin işgücüne katılım durumudur (Erbil Erdugan, 2010: 71).
Engelliler için çalışmanın anlamı daha özeldir. Çalışan engelli kendisini topluma daha çok katılan ve ekonomik olarak özgür olan bir birey olarak görmekte, hatta çalışma, sonradan engellilik vasfı kazananların rehabilitasyon ve tedavi süreçlerinde etkili bir yöntem olarak da kullanılmaktadır (Tokoğlu, Aydıntan, Polat ve Burmaoğlu, 2011: 2).

5. İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ İŞ'TE ENGEL YOK PROJESİ

5.1. Projenin Amacı

"İş'te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi"nin genel amacı; İstanbul'da yaşayan engelli gençlerin bilgi, beceri, yapılabilirlik ve farkındalıklarını artırarak toplumsal hayata aktif katılım sağlayan bireyler olmalarına ve eğitimsizlik, engellilik, zor yaşam çevreleri ve yoksulluk gibi nedenlerle ortaya çıkan dezavantajlılığın azaltılması, engelli gençlerin eğitim, kültür, sanat, spor gibi sosyal hizmetlere erişiminin artırılarak eşit fırsatlar sunulmasına ve sağlıklı bir toplum inşa edilmesine katkı sağlamaktır.
Projenin ayrıca diğer bir amacı da engelli gençlerin insan hak ve özgürlüklerinden tam olarak yararlanmalarını, kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini ve toplumla bütünleşmelerini sağlamak üzere işgücüne katılımlarını ve istihdam olanaklarını artırmaktır.
Bu genel hedefi gerçekleştirmek için proje 4 temel üzerine oturtulmuştur:

- Birinci ve öncelikli olarak engelli gençlerin sosyal yaşama katılımlarının önündeki engelleri kaldırmaya yönelik tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İkinci olarak engelli gençlerin kalifiye olmasını sağlayacak ve reel sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde istihdama hazır hale getirilmesi,
- Üçüncü olarak işverenlerin kendi üzerlerine düşen görevleri gerçekleştirebilmeleri ile ilgili çalışmalar yapılması,
- Son olarak da toplumda bu meseleyle ilgili farkındalık oluşturarak engelli ve işverenin engelli istihdamıyla ilgili uzun vadede girişimlerini devam ettirmede destekleyici bir çevre oluşturulması hedeflenmektedir.

5.2. Projenin Hedef Kitlesi

İstanbul'da yaşayıp, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle işitme, görme, ortopedik, zihinsel, ruhsal-duygusal ve sosyal yeteneklerini % 40 ve üzerinde kaybettikleri için toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, danışmanlık, rehabilitasyon, özel eğitim ve çeşitli destek hizmetlerine ihtiyaç duyan engelli gençlerdir.

5.3. Proje Kapsamında Ulaşılması Beklenen Sonuçlar

"İş'te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi" ile birlikte elde edilmesi amaçlanan sonuçlar şunlardır:

- Engelli gençlerin sosyal yaşama katılımları, üretkenlikleri, çalışma arzu ve istekleri artacaktır.
- Engelliler Bağımsız Yaşam Akademisi ve Sosyal Gelişim Merkezi'nde verilecek eğitimlerle engelli gençlerin en başta bağımsızlaşmaları, mesleki bilgi ve becerileri edinmeleri sağlanacak, bu sayede reel sektörün istihdam etmeyi isteyeceği nitelikli işgücü sağlanmış olacaktır. Bu amaçla engelli gençlerin kurulacak ünitelerde eğitim aldıktan sonra istihdam edilmek üzere reel sektörde faaliyet gösteren firmalara yönlendirilecektir.
- Düzenlenecek seminerler, teknik geziler ve toplantı organizasyonları ile gerek engelli gençlerin gerekse onların istihdamı ile ilgili olan kurum/kuruluş/firmaların motivasyonları ve farkındalıkları artacaktır. Proje kapsamında düzenlenecek tanıtım faaliyetleri ile direkt ve dolaylı 1.000.000 kişiye ulaşılacaktır.
- Proje kapsamında verilecek Girişimcilik eğitimlerine katılan engelli gençlerden 5 kişi KOSGEB yada Kaymakamlıkların Mikro Kredi Desteğini almaya hak kazanarak kendi işlerini kurması sağlanacaktır.
- İstihdamına destek olunan engelli gençlerin maddi refah seviyeleri artacak. Bu nedenle destek olunan engelli gençlere kamu kurumlarının yaptığı nakdi ve ayni yardımlar farklı ihtiyaç sahibi kişilere yapılacaktır.
- Engelli gençlere uygulama olanağı yapmayı sağlayacak olan Türkiye'de bir ilk olmayı amaçlayan engelli mesleki eğitim ve iş uygulama (simülasyon) üniteleri kurulacaktır.

5.4. İnsan Kaynakları Uzmanları ile İşe Yerleştirme Hizmetlerinin Yürütülmesi

Proje kapsamında İstanbul Özürlüler Merkezi (İSÖM)'e başvuran ve nitelikli birer işgücü olan engelli gençlerin kamu ve özel sektörde işbirliği yapılacak firmalarda istihdamlarının sağlanması en önemli faaliyetlerden biri olacaktır. Bu hizmet verilirken de, daha öncesinde kurslara aday seçimi yapılırken de en büyük seçim kriteri engelli gençlerin İŞKUR'a kayıtlı olması gerekmektedir. Bu kriter firmaların engelli gençlerin istihdamı konusunda var olan yasal zorunlulukları da yerine getirmelerini sağlayacağı için önemlidir. Ayrıca proje yürütülürken projeye en büyük doğal destek sağlayıcı kurum İŞKUR olacaktır. Dış paydaşlar birisi olması nedeni ile İŞKUR ile iletişim ve koordineli çalışma önem arz etmektedir. İSÖM'ün portföyünde yer alan yada proje kapsamında yeni işbirlikleri sağlanan firmaların İnsan Kaynakları Uzmanları ile engelli gençleri iş görüşmesi yapmak üzere "Bağımsız Yaşam Akademisi ve Sosyal Gelişim Merkezi" çatısı altında kurulacak mülakat ortamında bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Görüşme öncesinde ve sonrasında gerek engelli gençler gerekse firmalar ile tüm iletişim ve koordinasyon proje kapsamında görev alacak insan kaynakları uzmanları tarafından yürütülecektir. Görüşme öncesinde insan kaynakları uzmanları mülakat ve iş görüşmesi teknikleri konularında engelli gençlere küçük seminerlerle eğitim vereceklerdir. Uzmanlar, işe kabul edilen engelli gençlerin evrak hazırlama, oryantasyon ve deneme süreçlerinde, engelli gençlerle ve firmaların İK birimleri ile iletişim halinde olacaklar ve engelli gencin kariyer gelişimini ve işe uyumunu takip edeceklerdir. Proje kapsamında bağımsız yaşam eğitimi ve mesleki eğitimlere katılan ve başarılı olan engelli gençlerin kamu ve özel sektörde istihdamlarının sağlanması planlanmaktadır.

5.4.1. İstihdam Biriminin Kurumsal Yapısı

Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği başlığı ile 26261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, çalışma esasları ve görevleri belirleyen Yönetmelikte, bu birimlerin 'mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermesi, bu çalışmaları koordine etmesi' ve 'engellileri nitelikli işgücü haline getirerek çalışma yaşamına katılımlarını sağlaması' görevleri verilmiştir. Görüldüğü üzere yasa ile Büyükşehir Belediyeleri'ne engellilerin istihdamı konusunda doğrudan bir görev verilmektedir. Bu kapsamda kurulan Engelli İstihdam Birimlerinin İstanbul gibi metropoliten bir şehirde koordinasyonu sağlayabilecek yapıda kurgulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

İstihdam Biriminde çalışmalarını planlayan meslek elemanları, alanın yapısı itibariyle Sosyal Hizmetler, İnsan Kaynakları Yönetimi, Endüstri/ Çalışma Psikolojisi ve Ergoterapi alanlarının disipliner bilgisine hâkim olmalı ya da ilgili meslek elemanlarının bilgi ve enerjisini bu çalışmalara ortak edecek bir şekilde istihdam süreçlerinin tamamını yönetmelidir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü bünyesinde kurulan Engelli İstihdam Birimi, engellilerin istihdamı konusunda uzmanlık bilgisine ihtiyaç duyulan kişilerle iletişim halinde olmakta ve engellilerin istihdamı konusunda doğru kararların alınmasına hizmet etmektedirler.

5.4.2. İstihdam Birimi Temel Çalışma Başlıkları

İstihdam Birimi bütün çalışmalarında sahadan gelen bilgileri göz önüne almakta ve çalışmalarını istihdam talebi olan engellilerin niteliğine göre yeniden yapılandırmaktadır. Engelli Hizmet Birimleri ile koordineli şekilde çalışan İstihdam Biriminin temel çalışma başlıkları şunlardır:

1. **Engellinin Özgeçmiş Formunu Düzenleme:** Sosyal Servisin birimde veya sahada ya da İstihdam Biriminin merkezde görüştüğü iş talebi olan çalışabilir Engellinin özgeçmiş bilgilerini içeren CV'si standart bir formatta alınmakta ve arşivlenmektedir. Bu formda temel kişisel bilgiler, özür durumu bilgileri, vasıflar, yeterlilikler, iş tecrübeleri, ilgi alanları kaydedilir ve bu form kişiye uygun iş belirdiğinde işveren görüşmelerinde önerilmek üzere arşivlenir.

2. **İstihdam Süreçlerine Uyum Desteği:** İstihdam talebini belirten her engellinin çalışma süreçlerine hazır olduğu düşünülemeyeceğinden öncelikle kişinin iş arayışı sürecine pasif değil aktif katılımı sağlanır. İşgücü piyasasının yapısı ve kişinin vasıf durumu göz önüne alınarak beklentiler makul bir düzeye çekilir ve kişi öngörülen mesleki eğitim süreçlerine hazırlanır. Bunun ötesinde engelli kişi ve gerekli görüldüğünde ailesi istihdam sürecinin başlangıcı öncesinde psiko-sosyal destek yoluyla ikna edilir. Engellinin ailesi sürecin destekleyicisi olarak çalışmaya eklemlenir.

3. **Firma Görüşmeleri:** Elinde iş talebi ve özgeçmiş arşivi bulunan İstihdam Birimi piyasadaki firmalarla görüşerek engellilerin özelliklerine uygun işlerde çalışmaları amacıyla firma yetkilileriyle görüşmeler yapar. Aynı zamanda firmaların engelliye bakışını değiştirmek amacıyla firma bilgilendirme, bilinçlendirme çalışmaları yürütülür. Engelli emeğini değerli ve verimli bulan bir iş kültürü oluşturmak için işverenleri bizzat engellilerin çalışma pratikleri ile ikna etmeye çalışır. İş ortamının makul bir düzenleme ile engelliye uygunlaştırılması için desteklenir, işveren beklentilerinin makul düzeye çekilmesi sağlanarak bizzat işveren engelli personel ile çalışmaya hazırlanır.

4. **Açık İş Pozisyonu Takibi:** 4857 sayılı İş Kanunu gereği orta ve büyük ölçekli firmalar çeşitli pozisyonlarda engelli çalıştırmak mecburiyetindedirler. Bu firmalar doldurmaları gereken kontenjanlara uygun personel yerleştirmek için işgücü piyasasına ilanlar bırakırlar. Çoğu zaman ise İstihdam Birimi, İş-Kur İl Müdürlükleri vasıtasıyla açık pozisyon bilgisine ulaşabilir. Engellilere yönelik bu açık iş pozisyonlarını takip eden İstihdam Birimi firma ile iletişime geçip ilk bilgilendirme görüşmelerini yaptıktan sonra firmanın engelli personel çalıştırma niyetinin ciddiyetine göre açık pozisyon için uygun olan engelli özgeçmişlerini yönlendirir.

5. **Görüşme Süreci ve İstihdam Takibi:** Özgeçmiş formlarının firmalara yönlendirilmesinin ardından, firmalar ile mülakat sürecinin organizasyonu planlanır. Mülakat sürecinin bütün aşamalarında İstihdam Birimi firma ile bilgi alışverişi yapar ve gerektiğinde mülakat sürecine müdahale eder veya doğrudan eşlik eder. İstihdam Birimi firmaların personel rejimlerinin ve insan kaynakları yönetiminin farklılığı veya engellilik olgusu hakkındaki bilgi eksikliğini göz önüne alarak bu süreci planlamaktadır. Mülakat süreci sonunda işe yerleştirilen engelli için açık pozisyon takibi durdurulur ve istihdam izleme süreci başlatılır.

6. **İstihdam İzleme Süreci / Çalışan Takibi:** İstihdam Birimi aracılığı ile işe yerleştirilen engelli personel ortalama altı aylık periyotlarla takip edilir. Konuyla ilgili olarak gerek firmanın İnsan Kaynakları Bölümünden gerekse engelli personelden iş ortamı, uyumu ve memnuniyeti hakkında görüş alınır ve öneriler yapılır. İhtiyaç oluştuğunda ise altı aylık periyotlar beklenmeden engelli personelin istihdamının sürekliliğini sağlamak amacına yönelik görüşmeler yapılır ve gerektiğinde bütün istihdam süreci yeniden planlanır. İstihdam izleme süreçleri gerektiğinde en yakında ki Engelli Hizmet Birimi Sosyal Servisi tarafından yürütülür.

7. **Mesleki Eğitimler:** Çeşitli sektörlerde ve iş alanlarında kalifiye işgücü açığı tespiti çalışmaları yapılır. Açık tespit edilen alanlarda çalışabilecek engelli işgücü yapısı saptanır ve bu engelli işgücü yapısının yeterli donanıma kavuşması için ihtiyaç duyulan meslek edindirme kursları ve çalışmaları planlanır. Ayrıca imkânları, enerjisi ve birikimine ihtiyaç duyulan kamu kurumları, sosyal taraflar ve piyasa aktörlerinin desteği alınarak bu eğitimlerin doğrudan istihdam aşamasına geçişini sağlayacak şekilde süreç yönetilir. Bu çalışmalarla beraber engellilerin çeşitli kamu kurumlarınca düzenlenen uygun meslek kurslarına yönlendirilmesi, kayıtları ve devamı da sağlanır.

8. **Kariyer Planlama Desteği:** İstihdam talebi bulunan engellilerin eğitimi, birikimi, yeteneği ve işgücü piyasasının talep yapısı göz önüne alınarak kişinin durumuna uygun bir kariyer planlaması yapılır. Bu planlama da engelli kişi kendi geleceğine müdahil bir özne olarak sürece ortak edilmelidir. Planlamaya bağlı olarak gerekli eğitim çalışmaları başlatılır ve takibi yapılır.

9. **Kamu Personel Alımı Duyuruları:** İlgili Kamu kurumları tarafından çeşitli dönemlerde ilanı verilen açık pozisyonların takibi yapılır ve bu pozisyonlar için uygun vasıf sahibi kişilere personel alımı duyurusu yapılır. Başvuru sürecinde gerekli danışmanlık hizmeti verilir.

2007-2013 KASIM AYINA KADAR İSTİHDAM EDİLEN ÖZÜRLÜ PERSONEL SAYISI VE İSTİHDAM EDİLDİKLERİ ALANLAR

NO	İSTİHDAM EDİLEN ALANLAR	SAYI	NO	İSTİHDAM EDİLEN ALANLAR	SAYI
1	BÜRO ELEMANI	323	13	TEKSTİL	10
2	ÇAĞRI MERKEZİ	156	14	TEKNİK SERVİS	6
3	SATIŞ ELEMANI	110	15	ŞOFÖR	7
4	ARŞİV	5	16	BANKA	11
5	MÜHENDİS	2	17	OFİS BOY	24
6	KASİYER	55	18	BAHÇIVAN	3
7	REYON	34	19	KARGO	1
8	GARSON	41	20	SANTRAL	11
9	TEMİZLİK	317	21	ÜRETİM	27
10	BULAŞIKÇI	9	22	MONTAJ & PAKETLEME	24
11	ÇAYCI	22	23	AŞÇI YARDIMCISI	18
12	DEPO ELEMANI	31	24	AYAKKABI SAYA DİKİMİ	2
13	TEKSTİL	10		**TOPLAM**	**1249**

Tablo 1. İş'te Engel Yok Projesi Kapsamında İstihdam Edilenlerin Sayısı

Kaynak. İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Büyükşehir Belediyelerinin yasa yolu ile kurmakla yükümlü kılındıkları Engelli Hizmet Birimlerinin yasada belirtilen işleri görmek üzere çalışmalarını sürdürmeleri gerekmektedir. Engelli Hizmet Birimleri sahada engelli ve ailesi ile yüz yüze olan bir organizasyon olması nedeniyle yaşanan bütün sorunları muhataplarından dinleme ve tanıma avantajına sahiptirler. Engelli ve ailelerinin kamu kurumlarında ve toplumsal alanda karşılaştıkları sorunları ve üstesinden gelemedikleri çözümsüzlükleri bu kişilerin perspektifinden görmektedirler. Diğer taraftan Kamu Yönetimi Aygıtının bir parçası olan Engelli Hizmet Birimleri çeşitli kamu kurumlarının perspektifiyle de tanışık olmakta, kamu yönetimi kültürü ve verili hukuk sistemi açısından sorunların kaynağı ve çözüm imkânlarını bu perspektiften görebilme şansına da sahip olmaktadırlar.
Engelli istihdamı alanında çeşitli tarafların perspektiflerinin farkında olan, imkânları ve eksiklikleri aynı anda görebilecek bir kurum olarak Engelli Hizmet Birimleri; işgücü piyasasında var olan personel açığı ve talebi karşısında ihtiyacı hissedilen rasyonel personel arzını sağlayacak kurumsal boşluğu fiilli olarak doldurabilir.
Engelli Hizmet Birimleri kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yapmış olduğu "İş'te Engel Yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi'nin engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunlara aşağıda sağlayacağı faydalarından dolayı çözümler üreteceği düşünülmektedir:

- Dezavantajlı durumda olan engellilerin istihdamnda danışmanlık işinin yerine getirilmesi, onların toplumsal hayata katılımları açısından önemli bir uygulama olacaktır.
- Engellilerin istihdam edileceklere işlerin gerektirdiği vasıflara göre eğitilmeleri adama göre iş ve işe göre adam ilkesinin her ikisinin birlikte karşılandığı bir sistemi oluşturmaktadır.
- İstihdam edilecek engellilerin herşeyden önce *istihdam edilecekleri işlere uygun bir şekilde eğitilmeleri*, işverenlerin engellilerin çalışmalarına yönelik olarak sahip oldukları önyargılarının gereksiz olduğunu gösterecektir.
- İş'te Engel Yok Projesi'nin daha sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için İş ve Meslek Danışmanlığı uygulamasını başlatan ve devam ettiren başta İŞKUR olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarının destek olmaları gerekmektedir.

- Engellilerin istihdamında önemli bir engel olan engellilerin eğitim durumunun düşüklüğü, engellilerin istihdam edilecekleri alanlarla ilgili eğitilmeleri ile ortadan kaldırılacaktır. Hatta, engellilerin giderek daha fazla oranda istihdam edilmeleri diğer engellilerin eğitim durumlarını yükseltmelerini sağlayacaktır.
- Meslek, bireyin toplumda edineceği yeri belirlerken, saygı görmesini ve bir işe yaradığı duygusu neticesinde doyuma ulaşmasını sağlar. İş hayatındaki doyum bireyin genel hayatında da doyuma ulaşmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla engellilerin meslek kazanarak bir iş sahibi olmaları "iş sahibi" olmaktan daha fazlasını sağlamaktadır.
- Hiçbir işte çalışmamış yada 'gücenmiş işçi' rolünde işsizlik oranı içerisinde yer almayan yani son 3 ay içerisinde herhangi bir işte çalışmamış engellilere özgüven sağlayarak çalışma hayatına katılmaları sağlanmış olacaktır.
- Engellilerin istihdamı, başkalarına muhtaç olmadan geçimlerini sağlamanın dışında, onların toplumsal hayata katılmaları ve toplum tarafından kabullenilmeleri ve kendileri ile barışık yaşamaları açısından da önemlidir.
- İş'te Engel Yok Projesi'nin yasa ile büyükşehir belediyelerinden yapılması istenen engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı uygulamasının tüm büyükşehir belediyelerine örnek olarak kullanılması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Aydın, Murat (2008), **Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler,** İstanbul : Yedirenk Yayınları.
2. Burcu, Esra (2007), **Türkiye'de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırm,** Ankara: Hacettepe Üniversite Yayınları.
3. Craw, Michael (2010), "Deciding to Provide: Local Decisions on Providing Social Welfare", **American Journal of Political Science** Cilt: 54, No: 4, s. 906-920.
4. Erbil Erdugan, Fatma (2010), **Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği**. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No: 50.
5. Ersöz, Halis Yunus (2008), **Sosyal Politikada Yerelleşme**. İstanbul: İTO Yayınları.
6. Eryılmaz, Bilal (2008), **Kamu Yönetimi**. Ankara: Okutman Yayıncılık.
7. Gül, Hüseyin (2008), "Yerinden Yönetim Kavramının Gelişimi, Tanımı, Türleri ve Özellikleri" **Türkiye'de Yerel Yönetimler** içinde, yazan Recep Bozlağan ve Yüksel Demirkaya, 85-118. Ankara: Nobel Yayınları.
8. İçağasıoğlu, Arzu Çoban, ve Cengiz Özbesler (2009), "Türkiye›de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler"**Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi**, s.31-41.
9. Köksal, Ayşe (2010), **Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma** Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi.
10. Midgley, James ve Kwong-leung Tang (2001), "Social Policy, Economic Growth and Developmental Welfare", **International Journal of Social Welfare,** Sayı: 10, 244-252.
11. Stevens, John M., ve Robert P. McGowan (1983), "Financial Indicators and Trends for Local Governments: A State-Based Policy Perspective", **Policy Studies Review,** Cilt: 7, No: 3, 407-416.
12. Tokoğlu, M. Ersan, Belgin Aydıntan, Mustafa Polat, ve Serhat Burmaoğlu (2011), "Bedensel Engelliler ile Bedensel Engelli Olmayanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Kamuda Bir Araştırma" **Akademik Bakış Dergisi**, s. 1-14.
13. Tortop, Nuri, Burhan Aykaç, Hüseyin Yayman, ve M. Akif Özer (2006), **Mahalli İdareler**, Ankara: Nobel Yayınları.
14. Tuna, Orhan, ve Nevzat Yalçıntaş (1999), **Sosyal Siyaset**, İstanbul: Filiz Kitabevi.
15. Türkoğlu, İrfan (2007), **Yerel Yönetimlerde Mali Reform Arayışları: Türkiye'de Belediyelerde Mali Özerklik ve Belediye Başkanlarının Mali Özerklik Algılaması,** Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
16. Vargas-Hernandez, Jose G., Muhammed Reza Noruzi, ve FarhadNezhad Haj Ali Irani (2011), "What is Policy, Social Policy and Social Policy Changing", **International Journal of Social Science**, Cilt: 2, No: 10, s. 287-291.
17. www.osym.gov.tr
18. www.tdk.gov.tr
19. Yalçındağ, Selçuk (1995), **Yerel Yönetimler:Sorunlar, Çözümler,** İstanbul: Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD).

GİDEREK YAŞLANMA EĞİLİMİ GÖSTEREN NÜFUS YAPIMIZDA SAYILARI ARTAN YAŞLI İNSANLARIMIZA YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETİ UYGULAMASI: ALMANYA ÖRNEĞİNİN İNCELENMESİ VE YAPILABİLECEKLERİN ORTAYA KONULMASI

Yrd. Doç. Dr. Fahri Erenel[14*]

ÖZET

Yaşlanmanın, toplumsal ve bireysel anlamda dikkate alınması ve incelenmesi gereken çeşitli yönleri bulunmaktadır. Bu konuda gerek dünya çapında, gerekse Türkiye de çeşitli çalışma ve araştırmalar yapılmakta, organizasyonlar kurulmakta, hukuki düzenlemeler yapılmakta, politikalar geliştirilmektedir. Bu çalışma ile Türkiye'yi giderek daha çok etkisi altına alacak olan yaşlanma olgusunu, sadece tıp adamı, sosyal hizmetler uzmanı, fizyoterapist, politikacı gözüyle inceleyerek, öncelikle kendi ortamlarında yaşlanmalarına imkan sağlayacak tedbirler alma yerine, çalışma ekonomisi, insan kaynakları yönetimi, yaşam boyu öğrenme, yeni beceriler edinme, aktif olarak çalışma hayatına katılma, koçluk ve mentörlük yapma gibi çeşitli boyutları ile incelenmesi ve Dünyanın en gelişmiş ülkeleri arasında yer alan Almanya'nın bu konuda yaptıklarını değerlendirmek suretiyle Türkiye açısından "Ne Yapmalıyız?" sorusuna cevap verilmesi ve bu konuya dikkat çekilmesi amaçlanmıştır.
Anahtar Kelimeler: Yaşlanma, Aktif Yaşlanma, Gerontoloji, Aile Danışmanı, Sosyal Güvenlik

GİRİŞ

Günümüz dünyası, geleceğini tehdit edebilecek, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi alanlarda, çeşitlilik arz eden birçok sorunla mücadele etmektedir. Bunlar içerisinde "Yaşlanma ve Yaşlılık" üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.
Yirminci yüzyılda bilimsel ve teknolojik gelişmeler demografik değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler, hastalıkların erken dönemde teşhis ve tedavisinin sağlanarak önlenmesi, koruyucu sağlık hizmetlerinin gelişmesi, doğurganlık hızının, bebek ölümlerinin azalması ve ortalama yaşam süresinin artması olarak sıralanabilmektedir. "Yaşlı nüfusun genç nüfusa göre sayı ve oran olarak artması" biçiminde tanımlanan "nüfusun yaşlanması" olgusu da bütün bu gelişmelerin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Öz, 1999; Onat, 2001).

1.YAŞLILIK KAVRAMI

1.1.Tanımı

Literatürde faklı tanımlarına rastlanılan yaşlılık; genel anlamda bireyin fiziksel ve bilişsel fonksiyonlarında bir gerileme, sağlığın, gelir düzeyinin, saygınlığın, rol ve statünün, bağımsızlığın, sosyal yaşantının ve sosyal desteklerin azalması ve kaybı gibi pek çok sorunun yaşandığı bir kayıplar dönemi olarak tanımlanmaktadır (Konak ve Çiğdem, 2005).

Dünya Sağlık Örgütü yaşlılığı kronolojik olarak ele almış ve yaşlılıkla ilgili yayımladığı raporlarda yaşlılığın başlangıcını 65 olarak belirlemiştir (WHO, 1998). Ancak bu tanımlama kültürel ve sosyal ortamlara göre değişebilmektedir.

Yaşlılar; yaşlanma şekline bağlı olarak "Düşkün Yaşlılar," "Geleneksel Yaşlılar" ve "DinçYaşlılar" şeklinde bir tasnife tabi tutulmaktadır. Sağlıksız yaşlanma ve ekonomik, toplumsal ve kültürel sebeplerle düşkünlük yaşamak şeklinde iki boyutu olan düşkün yaşlılık istenilmeyen bir yaşlanmayı göstermektedir Geleneksel yaşlılar, pasif yaşlanmayı temsil ederken, dinç yaşlılık ise çağımızın yeni kavramı olarak başarılı yaşlanma ve aktif yaşlanma olarak iki özelliği ile öne çıkmaktadır.

Başarılı yaşlanma; sağlıklı ve fiziksel bakımdan fit yaşlanma, aktif yaşlanma ise ekonomik, toplumsal, siyasal, spor, iş, üretim, kültürel yeteneklerini kullanarak yaşlı yıllarını yaşayabilmek şeklinde tanımlanabilmektedir (Dülger 2012).

14 * İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Meslek Yüksekokulu fahri.erenel@kemerburgaz.edu.tr

Yaşlı-toplum ilişkisi açısından konuya yaklaşıldığında gelişmiş ülkelerde gündemde olan diğer ülkelerinde gündemine girmeye başlayan aşağıda belirtilen yaşlıların çevrelerini kaybetmeleri durumları ile karşılaşılmaktadır.

-Yaşlıların Toplumda Yalnızlaşmaları: Yaşıtlarının işten ve hayattan çekilmesi, çocuklarının uzaklaşması
-Yaşlıların Toplumda Kenarsanmaları: Toplumsal ve ekonomik refahlarından uzakta kalma
-Yaşlıların Toplumda Güçsüzleştirilmeleri: Yeterliliklerini kullanma alanlarının ellerinden alınması
-Yaşlıların Toplumdan Dışlanmaları: Duyarsız bir çevrede hayat desteklerinden mahrum kalma, toplumsal yaşama alanlarının dışına itilmeleri.
Yaşlının çevresini kaybetmesinin aşamalarının, batı toplumlarında yaşlılara karşı olumsuz tutum artışı ile paralel yürüdüğü görülmektedir. Bunun başlıca nedeninin, çalışanların artan yaşlı nüfus nedeniyle giderek daha yüklü bir sosyal güvenlik faturasını paylaşmak zorunda kalmaları olduğu düşünülmektedir.

1.2.Aktif Yaşlanma

Yaşlı insanların hayatlarının son evresinde, çalışmaya devam etme veya sosyal olarak üretken etkinliklerde bulunma arzusu ve yeteneği olarak tanımlanan aktif yaşlanma kavramı ilk olarak 1997 yılında Amerika Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanına ait "Aktif Yaşlanma: Paradigmada Kayma" adlı toplantı raporunda yayımlanmıştır (U.S. Department of Health and Human Services, 1997). OECD'nin 1998 tarihli raporunda, aktif yaşlanmanın, üretken bir hayat sürdürebilmek ve kişisel seçimlerde özgür olmak şeklinde belirtilen iki boyutu olduğu belirtilmiştir (OECD, 1998).
Yaşlanma kelimesi ile birlikte kullanılan "Aktif" kelimesinin; fiziksel olarak aktif olma yeteneğinin yanında sosyal, ekonomik, kültürel, ruhsal ve halkla ilişkilerde sürekli bir katılımı içerdiği Dünya Sağlık Örgütünün 2002 yılında yayımladığı raporda belirtilmiştir (WHO, 2002).
Yaşlı insanların işgücü pazarında daha uzun süre kalmalarının, gönüllüler ve bakıcılar olarak topluma katkı bulunmalarının, olabildiğince kendi kendilerine yetmelerine imkan sağlayabileceği, bunun için insanların yaşlanırken aktif kalmalarına izin verecek koşulların oluşturulmasının gerekli olduğu Avrupa Birliği Komisyonunun 2011 tarihli raporunda önemle vurgulanmıştır (Commission of the European Union, 2012).
Toplumlar giderek yaşlanır, çalışma çağındaki nüfus giderek azalırken, eğitimli, tecrübeli insan kaynağının harcanmasını engellemek üzere istihdam edilebilirlik ve mesleki geçişleri kolaylaştıran politikaların izlenmesi gerektiği konu üzerinde yapılan çalışmaların ortak noktasını oluşturmaktadır.

1.3.Toplumların Yaşlılık Evreleri Bakımından Sınıflandırılması

Toplumların yaşlılık evreleri açısından bulundukları konumu belirleyebilmek maksadıyla değişik sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Genel kabul gören yaklaşıma göre; toplumlar yaşlı nüfus açısından dört grupta sınıflandırılmaktadır. Genç toplumlarda 65 yaş ve üzeri nüfus % 4'ten azdır. Erişkin toplumlarda 65 yaş ve üzeri nüfus % 4 ile %7 arasında, yaşlı toplumlarda 65 yaş ve üzeri nüfus % 7 ile % 10 arasında, çok yaşlı toplumlarda ise 65 yaş ve üzeri nüfus %10'un üzerindedir. (Güleç, 1997)
Tüm dünya topluluklarının nüfus dinamikleri incelendiğinde, genel nüfus artış hızının giderek zayıfladığı, bu durumun toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranının artmasına sebep olduğu ve dünyanın artan bir ivmeyle demografik yaşlanma sürecine girmekte olduğu görülmektedir (Hotar, 2012).

1.4.Dünya'da yaşlılık

Dünyada, 2010-2015 dönemi tahminlerine göre 69 olan doğuşta beklenen yaşam süresinin, 2045-2050 döneminde 76 yıl olması beklenmektedir (OECD, 2000). 1998 yılında dünya genelinde ilk defa yaşlı bireylerin oranı, % 19,1'e karşılık, %18,8 ile çocukların oranını geçmiştir. Bundan sonraki süreç göstermektedir ki, çocuk-genç nüfus artışları geride kalacak ve tavan nüfusta artış kaydedilecektir. Yaşlı bireylerin sayısı 1998'de 580 milyon iken, 2050 yılında 1.97 milyara ulaşacağı hesaplanmaktadır (Hotar, 2012).

Yaşlı nüfustaki artışın önemli bir bölümünün Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşeceği düşünülmektedir. Gelişmiş ülkelerde yaşlı nüfusun 2 misline çıkması 100 sene almışken, günümüzde gelişmekte olan ülkelerde yaşlı nüfusun 2 misline çıkmasının 20 sene aldığı görülmektedir.

Bu ülkelerin karşılaşacakları ekonomik güçlükler, sosyal hizmet alt yapılarının yetersizliği ve aile üyelerince sağlanan geleneksel bakımın değişen sosyal yapı sonucu sınırlı ölçülerde yapılabilmesi gibi olgular karşısında, gelişmekte olan ülkelerin yaşlı nüfuslarına refah hizmetleri sunmada çok ciddi sorunlarla karşılaşılacağı öngörülmektedir (WHO,1998).

1.5.Türkiye'de Yaşlılık:

Veriler, Türkiye nüfusunun da giderek yaşlanmaya başladığını göstermektedir. Türkiye için, 2010-2015 döneminde 74,6 yıl olacağı tahmin edilen doğuşta beklenen yaşam süresinin, 2045-2050 döneminde 78,5'e yükseleceği değerlendirilmektedir (TÜİK, 2009).

Türkiye İstatistik Kurumu 2009 yılı verilerine göre, 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus, toplam nüfusun % 67'sini oluşturmaktadır. Yaşlı nüfus sayısındaki artış, azalan doğum oranları nedeniyle çalışma çağındaki nüfusun azalması anlamını taşımaktadır. 15 yaşın altındaki nüfusun 1990 yılında toplam nüfus içinde %65 olan oranının 2015 yılında %60'a gerileyeceği, buna karşılık, 65 yaş ve üzeri nüfusun 1990 yılında %45 olan oranının 2015 yılında %69'a yükseleceği tahmin edilmektedir (TÜİK,2009).

1935-1990 yılları arasında 65 yaş üzeri % 4 olan nüfus payı ile "Genç Nüfus Ülkesi" olan Türkiye'nin; 1995-2008 yılları arasında %5,7 ile "Olgun Nüfus Ülkesi", 2012 yılında ise %7,1 ile "Yaşlı Nüfus Ülkesi" konumuna geldiği, 2025 yılında ise 65 yaş üzeri nüfusun %22,4'e ulaşacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2005).

1.6.Türkiye'de Yaşlılık Üzerine Yapılan Çalışmalar

Akdeniz Üniversitesi Gerontoloji Bölümünün Prof.Dr. İsmail Tufan öncülüğünde, TÜBİTAK desteği ile gerçekleştirdiği ve 2012 yılında yayımlanan, "Türkiye Gerontoloji Atlası Araştırması" 60 yaş ve üzeri nüfusun yaşam tarzı, sorunları ve ihtiyaçlarını ortaya koymakta,veriler Türkiye'nin yaşlı nüfusunun aktif yaşlanmadan çok uzakta olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan 35.236 yaşlının; eğitim seviyelerinin son derece düşük (yarıya yakını ilkokul mezunu, dörtte biri diplomasız okuryazar) olduğu,%83'nün gelirinin olmadığı, %63'nün sosyal güvenceden yoksun olduğu, %88'nin düzenli doktor kontrolü yaptırmadığı, %33'nün bakıma ihtiyaç duyduğu, en büyük korkularının %92 ile çocuklarına yük olmak ve % 85 ile hastalanmak olduğu, zamanlarını en çok (% 93) televizyon izleyerek geçirdikleri, yalnızca %4'nün spor (%66 yürüyüş) yaptığı, sivil toplum örgütlerine erkeklerin %4,2'sinin, kadınların ise %0,3'nün üye olduğu belirlenmiştir (Tufan, 2011).
2010 yılında gerçekleştirilen "Türkiye Emeklilik Profili Araştırmasına göre; emeklilerin %62,2'sinin 50 yaş altında, % 34,8'nin 50-60 yaşlar arasında, sadece %3'nün 60 yaş üzerinde olduğu %89,3'nün bir işte çalışmadığı araştırmanın ulaşılan bulguları arasında yer almıştır (TİED, 2010).

Türkiye İstatistik Kurumunun 2011 yılında, 64 ve üzeri yaş grubuna yönelik olarak düzenlediği araştırmaya katılanların %47,8'inin mutlu, %49'unun torun baktığı, %5'inin gönüllü çalışmalarda bulundukları, en çok önem verdikleri değerin %85,6 ile sağlık olduğu, sağlığı %7,5 ile sevgi, %4 ile paranın takip ettiği, %34'ünün çalışmak istediği sonucu ortaya çıkmıştır (TÜİK, 2011).

Türkiye İstatistik Kurumu, Mart 2013 tarihinde "Yaşlılara Saygı Haftası" çerçevesinde ilk kez yaşlılar istatistiği yayımlayarak konunun Türkiye açısından önemine dikkat çekmeyi ve çalışma yapacaklara veriler sunmayı amaçlamıştır. İstatistik sonuçları, 65 yaş üstü kadınların yarısının dul ve yalnız kaldığı, 2013 yılı itibariyle 76 milyonun 5 milyon 879 bininin 65 yaşın üstünde olduğu, her 100 erkek yaşlının %67,4'ünün, kadın yaşlının %28,5'nin ana gelir kaynağının emekli maaşı olduğu, her 100 yaşlı kadının %56,6'sının sosyal yardımlardan yararlandığı, erkeklerin %15,9'nun, kadınların %17,9'nun yoksul durumda, %38,6'sının borcu olduğu, bütün bunlara rağmen 100 yaşlımızdan %60,3'ünün mutlu olduğunu bize göstermektedir (TÜİK, 2013)."Türkiye Gerontoloji Atlası Araştırması" ile paralellik gösteren istatistik sonuçları, yaşlanma konusunda çalışma yapacaklar için güvenirlilik ve geçerliliği yüksek veriler vermektedir.

2. YAŞLILIK ÜZERİNE DÜŞÜNCELER VE BEKLENTİLER

2.1.Yaşlı İnsanların Ekonomilere Yük Olacağı Endişesi

Aktif nüfusun içinde yer alamayan yaşlı nüfusun sayısal ve oransal olarak artması, makroekonomik açıdan yaşlıların sadece tüketici grubu içerisinde yer alacağı anlamına gelmektedir. Bu nedenle, yaşlı nüfusun bağımlılık oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, millî gelire katkılarının olmamasından dolayı yaşlıların, çalışma çağındaki nüfus için bir yük olacağı belirtilmektedir. Bu durum ise, ekonomik açıdan "rasyonel" olmayan bir hâl olarak algılanmaktadır (Altan, 2006: 271). İşverenlerin yaşlılara yönelik algısı da bu çerçevenin içindedir. Zira onlar için yaşlılık, yeni teknolojilere uyum sağlayamayan, eğitimleri zor, fazla ihtiyatlı, esnek olmaktan uzak, dolayısıyla "uygun yeteneklerden yoksun" bir hâl demektir (Walker & Maltby, 2011: 515). Dolayısıyla olması gereken, sistemin yeniden üretimi noktasında "sorunlu" olarak algılanan yaşlının devreden çıkması ve daha genç, enerjik, beceriklilerin işin içine dâhil edilmesidir (Akçay, 2011: 43).

Sonuç olarak, yaşlı nüfusun artması, bu artan nüfusun üretim içindeki oranının düşmesi neticesinde giderlerin artması (Arpacı, 2005: 122) ve sadece tüketici pozisyonunda olmaları ile bunlara yönelik sosyal harcamaların yükselmesi, "yaşlıların sistemi tüketmesi" tehlikesini gündeme getirmektedir. Çalışma dönemi sonrası herhangi bir emeklilik adımı, (en azından Batı toplumları için) toplumun çöplüğüne atılmakla eşdeğer görülmektedir. Bunun diğer manası ise "sosyal ölüm" olmaktadır (Akçay, 2011: 99). Yaşlılara yönelik bu tarz sert ve genel algıyı daha özelde "bağımlılık oranları" ve "sosyal harcamalar" yaklaşımları üzerinden de anlamak mümkündür. Bağımlılık oranı, "üretime katılan her yüz kişiden kendisiyle birlikte kaç kişiye yetecek kadar üretimde bulunması gerektiğini" bildirmektedir. Buna göre, bir ülkenin tamamı tüketicidir, fakat çalışma çağındaki nüfus hem tüketici hem de üretici durumundadır. Üretim-tüketim dengesini sağlamak için üretime katılanların kendileriyle birlikte üretime katılamayanlara da yetecek kadar üretimde bulunması gerekmektedir (Murat, 2003: 78). Yapılan tahminlere göre 2050 yılında Avrupa'nın bağımlılık oranı % 50'e düşecektir (Alper, 2011: 3). Yaşlı bağımlılık oranlarına göre, 2005 yılı itibariyle Türkiye'nin % 52,6 ile AB ortalaması üzerinde olduğu; ancak 2050 yılı projeksiyonunda durumun tamamen ters bir hâl alacağı; Türkiye için oranın % 31 ve AB için ise % 52–53 civarında olacağı tahmin edilmektedir. Tahminler, AB için bu oranların sürekli bir artış eğilimde seyredeceği yönündedir (EUROSTAT, 2011).

Bu imkânlarını ortaya koyabilmeleri, yaşlıların sosyal güvence sahibi olmada yol aldıklarını, çocukları onları gözeteceğine, onların çocuklarını gözetmeye devam ettiklerini göstermektedir.

2.2.Yaşlı İnsanların Çalışma Ortamında Artan Önemi

Çok sayıda insanın kapitalist sistem kuralları ile 65 yaşında zorunlu olarak emekliye sevk edildiği görülmektedir. Dinç bir insanın çalışma hakkının elinden alınmasının en büyük insan hakları ihlâli olduğu düşünülmektedir. Dinç bir insanın emekli olması ile birikimleri, bilgi ve becerileri, deneyimleri ile atıl duruma düşmekte, bunun yanı sıra gelirleri de azalmaktadır. Bu insanların; kendine bakım, hareketlilik, düşünce gücü, doğru beslenme ve iyileşen sağlık hizmetleri ile giderek daha uzun yaşadıklarını ve sayılarının hızla artığını araştırma sonuçları göstermektedir. Yaratılan bu emeklilik yüküne; toplum, ekonomi ve sosyal sigorta kuruluşlarının dayanabilmeleri mümkün görülmemektedir (Dülger, 2012).

Ekonomilerde kriz, işsizlik ve erken emeklilik uygulamalarına rağmen, devre dışı bırakılmaya direnç hızla artmaktadır. Yaşlılardaki birikimi birkaç gencin karşılayamadığını gören işverenler de yaşlılara yönelme eğilimi gözlenmektedir. Yaşlılar; genç meslektaşlarına deneyim aktarımı yapmakta, hatta Japonya ve Çin'de çalışma hayatının son bölümü deneyim aktarımına yönelik geçirilmektedir. Yaşlı gücüne değer bulma amaçlı kurumların sayısı artmakta, yaşlılara deneyimleri olan alanlarda ücretli iş, danışmanlık, gönüllü hizmet alanları önerilmektedir. Gençleri endişelendirebilecek kadar talep alan tecrübe, bilim, proje, yönetim alanları bulunmaktadır. Deneyimleri olan alanlarda kurumlara ve şirketlere küçük ücretler karşılığı kısa süreli gönüllü katkı örgütlenmeleri artmaktadır. Mezunlar dernekleri, emekliler dernekleri, kurum mensupları birlikleri ile başlayan STK'lardan diğer gönüllü hizmet alanlarına akış kendiliğinden genişlemekte olan bir alan olarak görülmektedir (Dülger, 2012).

Yaşlıların sayılarının hızla artması ve aktif yaşlanma anlayışı, yaşlılara yönelik büyük bir pazar oluşturmaktadır. Dinç ve aktif yaşlılık dönemlerinin çok uzayacağı belli olduğuna göre, yaşlıların yeni bir faaliyet dönemine girmenin eşiğinde olduklarını da çıkarsayabiliriz. Bu kadar nüfusu sadece pasif konumda ve boş zaman öldürme faaliyetleri ile tutmayı düşünmek, hem insanî bakımdan büyük bir hata, hem de ekonomik bakımdan büyük bir insan gücü kaynağı kaybı doğurabilecektir. Ülkeler hızla bu kaynağı değerlendirme yoluna gireceklerdir. Türkiye gibi birikimli bir yaşlı nüfusa sahip olan bir ülkenin bu alanda gecikmemesi gerektiği düşünülmektedir.

2.3.Türkiye'de Yaşlı İnsanlara Yönelik Yapılan İyileştirmeler

Dünyanın en büyük 10 ekonomisi içinde yer almak ve bunu sürekli hale getirmek için, belirli bir zaman sonra çalışma çağındaki nüfusun yetersiz kalacağını düşündüğümüzde, 60 yaş ve üzeri nüfusun sorunlarını çözmek, yeni bilgi aktarımı ile çalışma ortamı ile ilişkilerini sürdürmeye yönelik tedbirler almak, çalışma hayatına ve kültürel yaşama aktif ve üretken olarak katılımlarını sağlamak önem taşımaktadır.

Türkiye'de bu alanda çeşitli çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Sayıları az da olsa Üniversite hastanelerinde gerontoloji bölümlerinin açılması ve bu bölümler vasıtasıyla yapılan araştırmalar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde kurulan Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve bu müdürlüğün plan ve program bazında yaptığı çalışmalar, başta belediyeler olmak üzere çeşitli kamu ve özel kurumların çalışmaları konuya önem verilmeye başlanıldığının göstergesi olmakla birlikte, çalışmaların ağırlığını sağlık hizmetleri ve boş zamanları değerlendirme faaliyetleri almaktadır. Çalışma çağındaki nüfus sayısının artması yönünde alınan tedbirlerin toplumda gerekli karşılığı bulamayabileceğini değerlendirdiğimizde, ülkenin ve bireylerin refah seviyelerindeki artışı devam ettirebilmek veya en azından koruyabilmek, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükü azaltabilmek için çalışma çağı nüfusunun kapsamının genişletilmesi, 60 yaş ve üzeri için yeni çalışma modelleri geliştirilmesi, konunun, çalışma ekonomisi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi vb. bilim dalları açısından da ele alınarak incelenmeye başlanması gerektiği değerlendirilmektedir. Konu ülkemizin geleceği ve yaşlı insanlarımızın refahının korunması/geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2012 yılında 65 yaş ve üstünde iş arayan 3195 kişiden 320'si işe yerleştirilmiştir (Türkiye İş Kurumu, 2012). Bu verilerin Türkiye İstatistik Kurumu sonuçları ile birlikte değerlendirilmesi aktif yaşlanma sürecinin neresinde olduğumuzu gösterebilecektir.

Konuya çözüm getirmek ve yaşlı nüfusun aktif yaşlanması için gerekli koşulları sağlamak üzere T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca 2012 yılında "Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Program"ı yayımlanmıştır. 2013-2015 yıllarını kapsayan programda; yaşlıların toplum ve kalkınma alanında karar verme süreçlerinin bütün aşamalarına katılımlarının sağlanması, çalışmak isteyen yaşlılar için istihdam imkanının yaratılması, kırsal kesimlerde yaşam koşullarının ve alt yapının iyileştirilmesi, sağlık ve refahın sağlanması, kendi ortamlarında yaşlanmalarının teşvik edilmesi, yaşamlarını kolaylaştırıcı ve destekleyici ortamların sağlanması, yaşlının otorite, bilge, üretken özelliklerinin ve diğer önemli katkılarının toplum tarafından tanınmasının sağlayacak tedbirlerin alınması hedef olarak belirlenmiş ve bu hedeflere ulaşabilmek için yapılması gereken eylem planları listelenmiştir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2012).

Türkiye Yaşlı Bilimleri ve Teknolojileri Vakfı yaşlılar hakkında farkındalık ve bilinçlenmenin gelişmesine katkıda bulunmak üzere çalışmalarını sürdürmektedir. Vakıf, 2011 yılında düzenlediği, "Uluslararası Yaşlanma ve Yaşlılık Kongresi ile yaşlılık politikaları, yaşlı bakım modelleri, sosyal yaşam ve yerel yönetimlerin rolü ve geriatrik hizmetlerin birçok yönleri ile tartışılmasına ortam yaratmıştır.

3.ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİ VE YAŞLILIK

Dünya'nın en gelişmiş ülkelerinin başında gelen ve Avrupa Birliğinin lideri konumunda olan Almanya giderek artan ölçüde yaşlı insanlara yönelik sorunlarla uğraşmak zorunda kalmıştır.2009 yılı itibari ile 82 milyon nüfusunun 17 milyonunu (% 21) 65 yaş ve üstü insanlar oluşturmaktadır.2030'lu yılların ortasına doğru 65 yaş ve üzeri nüfusun 24 milyon'a ulaşacağı,2060 yılında bu sayının 22 milyon'a gerileyeceği, bu tarihte yaklaşık 3 Almandan birinin emeklilik yaşına geleceği öngörülmektedir.

Almanya, 2010 yılı verilerine göre 65 yaş ve üzeri nüfus açısından AB ülkeleri arasında %20,7 ile ilk sırayı almakta, onu %20,2 ile İtalya ve % 18,9 ile Yunanistan izlemektedir. 27 AB üyesi ülkenin ortalaması %17,4 olmaktadır.1970-2010 yılları arasındaki istikrarlı düşük doğum oranları ve yaşam süresi beklentisindeki artış 15 yaş altı ve 65 yaş üzeri nüfus oranlarının yer değiştirmesine neden olmuştur.

Almanya, gayri safi yurtiçi hasılanın %26,7'sini kamunun sosyal giderlerine ayırmak zorunda kalmaktadır. Bu oran ABD'de %15,9, OECD ülkeleri ortalamasında ise %20,5 düzeyinde olmaktadır. 4 milyonu aşan çalışanı ile sağlık sektörü ilk sıraya yerleşmiştir. Gayrı safi yurtiçi hasılanın %10,4'ü sağlık giderlerine yönelmektedir. Bu rakam OECD ülkeleri ortalamasının 1,5 puan üzerinde yer almaktadır.

Almanya yaşlanan nüfusunun sağlık ve sosyal güvenlik sistemine getirdiği maliyeti karşılayabilmek için bir takım reformlara başvurmak zorunda kalmış, emeklilik sisteminde değişime gitmiştir. Bu kapsamda yapılan düzenlemeler arasında emeklilik yaşının 65'den 67'ye yükseltilmesi de yer almaktadır. Halen Almanya'da 17 Milyon emekliden yaklaşık 1 milyonu çalışmaya devam etmektedir.

26 Aralık 2012 tarihli "The Guardian" gazetesinde yer alan yazı Almanya'nın içine düştüğü zor durumu gözler önüne sermektedir. Bu haberde; Almanya'nın artan maliyetler ve düşen standartlar nedeniyle sayıları giderek artan yaşlı ve hasta emeklilerini görece daha uygun fiyatlara sahip Doğu Avrupa ve Asya'da ki bakım programlarına göndermekte olduğu, emekli insanların gönülsüzde olsa bu duruma katlanmak zorunda kaldıkları, sadece 2011 yılı içinde 7146 Emekli Alman vatandaşının Macaristan'a gönderildiği konusuna yer verilmiştir.

Almanya'da yapılan araştırmalar yaşlanma sürecinde mesleki performansın bazı boyutlarında artış sağladığını ortaya koymuştur. Artış sağlanan boyutlar arasında; tecrübe, iş tatmini, şirketle ilgili her türlü bilgiye tam hakim olma, müşteri oryantasyonu, kalite bilinci, iş kazası ve güvenliğine artan duyarlılık, stratejik düşünme ve harekete geçme, kendi işini kurma, sağlığını korumak ve geliştirmek, yeteneklerini geliştirmek konuları yer almaktadır.

Almanya içine düştüğü açmazdan kurtulabilmek için işsiz yaşlı insanlara yönelik çeşitli programlar başlatmış, bir kısmını uygulamaya koymuştur. Bu programlar arasında; İş dünyasında ve çalışanlar arasında toplumsal farkındalık yaratmak, yaşça büyük çalışanlar için mesleki eğitimler açmak, KOBİ'lerde yaşça büyük çalışanlara özel ilgi gösterilmesini sağlamak,ikincil emek piyasalarında yaşça büyük çalışanlar için özel maaş düzenlemeleri yapmak,işverenlerin yaşlı insanların bireysel gelişimi kontrol etmelerini zorunlu kılmak,ilave mesleki eğitimler düzenlemek,serbest mesleği desteklemek,uzun süreli işsizlik için kısa dönemli eğitim önlemleri almak,iş yaratma önlemleri planlamak yer almaktadır.

Almanya'da 156 Federal İş Ajansı bulunmaktadır. Bu iş ajanslarında, genç ve yaşlı insanlara yönelik iş arayışlarına destek sağlamakta, yerel iş ajansları aracılığı ile genç ve yaşlı insanlara yönelik mesleki anlamda danışmanlık hizmeti verilmektedir. [15]

3.1.Türkiye'de Yaşlı İnsanları Aktif Hale Getirebilme Konusunda Yapılanlar / Yapılabilecekler

Yaşlılık ve ekonomi arasında ilişki genelde tek boyutlu olarak görülmekte, yaşlı insanların sosyal güvenlik harcamalarının yüksek seviyelere ulaşması nedeniyle ekonomi üzerinde negatif etkisi olduğu belirtilmektedir. Türkiye gibi işsizliğin %9-%10 gibi yüksek seviyede olduğu ülkelerde yaşlı insanlara iş bulunması veya bu yönde girişimde bulunulması günümüz için anlamsız gelebilecektir. Yaşlıları istihdamın yaratacağı katma değerin gençlere yeni iş imkanları yaratabileceği dikkate alınmalıdır. Bu bağlamda çevrenin yaşlıya, yaşlının çevreye uyum göstermesi gerekmektedir (Alataş, 2012).

15 Konuyla ilgili; 9-11 Temmuz 2011 tarihlerinde Dublin'de düzenlenen ''Active Ageing – the Potential for Society'' isimli çalıştayda, TU Dortmund Üniversitesi Gerontoloji Enstitüsü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gerhard Naegele tarafından sunulan ''Active Ageing in employment – The German Case'' isimli çalışmadan yararlanılmıştır.

2012 yılı yaşlanmakta olan işgücünün temel ihtiyaçlarına dikkat çekebilmek maksadıyla,"Avrupa Aktif Yaşlanma ve Kuşaklararası Dayanışma yılı" olarak belirlenmiştir. Yıl boyunca düzenlenen çalışmalarda toplumun aktif yaşlı gücünün değerlendirilmesi konusunda bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar arasında;emeklilik yaşının 70'e alınması,emekliliğe kademeli geçiş seçeneklerinin belirlenmesi,kısa zamanlı çalışmanın düzenlenmesi,çalışma saatleri esnekliği ile daha uzun süreli çalışma,deneyimlerin genç çalışanlara aktarılmasının düzenlenilmesi,yeni teknolojilere uyum eğitim,iş ve meslek gelişmeleri karşısında yenilenme yer almaktadır (Dülger, 2012).

Bu çalışmaların, Türkiye'de uygulanması yolunda çeşitli çabalar sürdürülmektedir. Ancak mevcut kurumsal yapının sorunların çözümlerine yönelik girişimlere engel olabileceği kıymetlendirilmektedir.

Yaşlı insanların artan sorunlarını toptancı bir anlayışla çözümlemek yerine bireysel çözümler üretmek bu sorunu çözmek isteyen ülkelerde giderek yaygınlaştırmaktadır. Türkiye'de uygulama aşamasında olan "Aile Destek Projesi", sorunları bireysel girişimler ile çözmeye yönelik önemli bir girişimdir. Bu proje kapsamında, her ailenin bir sosyal danışmanı veya sosyal destekçisinin olması, danışmanın sorumlu olduğu aileleri ve bu aileler içindeki dezavantajlı grup kapsamında olanları yakından takip etmesi, onları yönlendirmek veya bilgilendirmek suretiyle destek sağlaması düşünülmektedir (Alataş, 2012). 2008 yılında İzmir'de kurulan "Aile Danışmanları Derneği"ni bu konuda örnek gösterebiliriz.

Örgütler, farklı bakış açılarından geniş bir fikir yelpazesi oluşturmayı bir zenginlik olarak görmekte, çalışanların başarısını dolayısıyla işin verimliliğini arttırmak üzere çalışanların ikinci kariyerleri üzerine yatırımlar yaparak onların istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktadırlar (Erçil, 2012). Tecrübe ve bilgi birikimine sahip bu insanlar emekli olmadan önce ikinci bir çalışma hayatına hazırlanmalıdırlar. Bu konuda kendileri arayış içinde olabilecekleri gibi danışmanlık sistemleri vasıtası ile yönlendirilmeleri üzerinde çalışmalar gerek ülkemizde gerekse yurt dışında aratarak sürdürülmektedir.

"Boğaziçi Üniversitesi"nin, "Harvard Institute for Learning in Retirement " programlarından esinlenilerek; başlattığı "Hızla değişen dünyada, ihtiyaç duyulan temel bilgilerin yenilenmesi" amaçlı eğitim çalışmalarını bu alanda örnek olarak gösterebiliriz

(**http://www.yuzdeyuzhaber.com/egitim/emeklilere-universite-yolu-h8019.html-14/11/2013**)

ABD'de bir resesyon dönemi sırasında yapılan saha araştırmaları ,çalışma eğiliminde bulunan ve ikinci kariyerlerini oluşturmak isteyenlerin önemli bir bölümünü erkeklerin oluşturduğu, statüsü yüksek olanların yönetim kurulu üyesi olarak danışmanlık şirketi kurarak veya kendi işlerini kurmak için girişimcilik çabalarında bulunarak sorunlarını kendilerince çözmeye çalıştıkları görülmüştür. ABD ve diğer ülkeler yaşlı insanların büyük bir bölümünün birikimlerinden sektörler içinde oluşturdukları kademelerde ve uluslararası danışmanlık yapılanmaları içinde ulusal ve uluslar arası alanda faydalanmaktadırlar. Türkiye'de bu tür uygulamalara Türk Silahlı Kuvvetlerinde, Vakıf Üniversitelerinde ve bazı Aile Şirketlerinde yer verilmektedir (Erçil, 2012).

SONUÇ

Demografik değişimler ile birlikte ortaya çıkan birçok ekonomik ve sosyal mücadele alanları ile baş edebilmek için yenilikçi çözümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da toplumdaki ekonomik ve sosyal politikaların yeniden değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesini gerekli hale getirmektedir. Bireylerin aktif ve sağlıklı bir şekilde yaşlanarak üretim süreçlerine katılmaları, "yaşlanan toplumlar"ın demografik değişimler ile daha kolay baş edebilmelerini sağlayacaktır. Bu süreçte yaşlılara yönelik sosyal politikalar ile yaşlılara götürülen hizmetlerin yaşlı nüfusun ihtiyaçlarına göre değerlendirilmesi önemli görülmektedir.

Gelişmeler, Türkiye'de bugüne kadar genç nüfusun gereksinimlerine göre şekillenen sosyal politikaların artık yaşlı nüfusun gereksinimlerine göre şekillenmesi gerektiğini göstermektedir. 21.Yüzyılın ikinci çeyreğinde 12 milyon yaşlı nüfusun baskısıyla karşılaşacak olan Türkiye'nin yeni durumun trajediye dönüşmesini engellemek için uzun dönemli planlama yapmak durumunda olduğu kabul edilmektedir (Dülger, 2012).

Yaşlıların, sosyal ve ekonomik yaşamda aktifleştirilmesine yönelik programların uygulanabilir ve dinamik bir anlayışla hazırlanması gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda, emekli insanlara yönelik olarak mali kaynak yaratılmasının, bu kaynağın danışmanlar veya uzmanlar nezaretinde yeni işyeri vb. kurumlar açılmasında kullanılmasının teşvik edilmesinin, Boğaziçi Üniversitesinin planladığı eğitimlerinin benzerlerinin giderek yaygınlaşmasının sağlanmasının, Aile Danışmanı yetiştirecek programlar açılmasının, emeklilik öncesi emekliliğe hazırlık programları ile kişilerin emekliliğe geçişlerinin kolaylaştırılmasının, ileriki süreçlerde emekli insanlara Kamu ve özel işyerlerinde belirli oranlarda istihdam zorunluluğu getirilmesinin, esnek çalışma modellerinin geliştirilmesinin, gönüllülük hizmetlerine katılımlarının teşvik edilmelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. Tufan, İ. (2011) "Violence against the elderly in Turkey: A section from 1st Turkey atlas of gerontology (GEROATLAS), *National Social and Applied Association of Gerontology,* 1st Edition, Antalya.
2. Bloom D. E., Boersch-Supan A., McGee P., Seike A. (2011). "Population aging: Facts, challanges, and responses", *Harvard Initiative for Global Health*, PDGA Working Paper No. 71.BrandStrom A. (2007). "Ageing- a cross-cutting research and policy challenge, *Scandinavian Journal of Public Health*, No. 25: 225.
3. T.C. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Ankara, 2010.
4. http://www.geroatlas.com/support.html (last accessed on 10.01.2013).
5. OECD, Reforming public pensions. Paris, France, 1988.
6. OECD, Ageing populations. The social policy implications. Paris, France, 1988.
7. World Bank, "Averting the old age crisis". New York: Oxford University Press, 1994.
8. OECD, Reforms for an ageing society, Paris, France, 2000.
9. http://www.akparti.org.tr/english/hedef/8784/dunyanin-ilk-10-ekonomisi-arasina-girecegiz (last accessed on 10.01.2013).
10. D.E. Bloom, D. Canning, G. Fink, "Implications of population aging for economic growth", *Harvard Initiative for Global Health,* PDGA Working Paper No. 64, 2011.
11. U.S. Department of Health and Human Services, "Active aging, a shift in the paradigm", May, 1997.
12. Onat, Ü. (2001). Toplumsal gelişme ve değişme sürecinde yaşlı hizmetlerinin Düzenlenmesi. Sosyal Hizmet Sempozyumu 16-18 Ekim 1996, Bildiriler, T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Yayınları, Ankara.
13. Öz, F. (1999). Yaşlılıkta psiko-sosyal özellikler. Sosyal Hizmetler Dergisi, 1(9), 19-27.
14. Güleç M. ve Tekbaş Ö. F. (1997). Sağlık Perspektifinden Yaşlılık. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri, 17 (6), 369-378.
15. Hotar, N. (2012). Türkiye'de Yaşlılık ve Yaşlanma. Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu 20-21 Mart 2012, Bildiriler. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi İşbirliği yayını, Ankara.
16. Alataş, G. (2012) T.C. Aile ve sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Yaşlılığa Bakışı ve Yaşlılık Politikaları. Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu 20-21 Mart 2012, Bildiriler. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi İşbirliği yayını, Ankara.
17. Dülger, İ. (2012). Dünyada ve Türkiye'de Yaşlılığın değişen Görünümü, Değişen Politikaları ve Gelişen Aktif Yaşlanma Kavramı. Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu 20-21 Mart 2012, Bildiriler. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi İşbirliği yayını, Ankara.
18. Erçil, İ.K. (2012). Yaşlılıkta İkinci Kariyer: Yaşlılık Ekonomik Bir Sektör Mü? Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu 20-21 Mart 2012, Bildiriler. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi İşbirliği yayını, Ankara.
19. **İçli, G. (2008). Yaşlılar ve Yetişkin Çocuklar, Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (1), 28-32**
20. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2009), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
21. Konak, A. Ve Çiğdem, Y. (2005). Yaşlılık Olgusu: Sivas Huzurevi Örneği, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 29(1), 23-63
22. Türkiye İstatistik Kurumu (2009). Nüfus Projeksiyonları: 2008-2050, Yayınlanmamış Çalışma.
23. Türkiye İstatistik Kurumu (2013). Yaşlılara Saygı Haftası, Ankara.
24. Altan, Ö. Z. (2006). Sosyal Politika, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınevi.
25. Eurostat, http://epp.eurostat-ec.europa.eu (18.02.2011)
26. http://www.yuzdeyuzhaber.com/egitim/emeklilere-universite-yolu-h8019.html-14/11/2013
27. Arpacı, F. (2005). Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık, Ankara: Türkiye İşçi Gönüllüleri Derneği.

28. Walker, A. Ve Maltby T. (2011). Yaşlılar (Çev. Osman Tezgel), Alcock Pete, Margaret May ve Karen Rowlington (Eds.) Sosyal Politika: Kavramlar ve Uygulamalar, Ankara: Siyaset Kitabevi: 511-520
29. Dülger, İ. (2012). Aktif Yaşlanma Değerlendirilmesinin Önemi, Ekonomik ve Toplumsal Kazançlar: AB Grundtvig İzleme Toplantısı, Gaziantep.
30. Akçay, C. (2011). Yaşlılık: Kavramlar ve Kuramlar, İstanbul: Kriter Yayınevi.
31. Türkiye İşçi Emeklileri Derneği, (2010). Türkiye Emeklilik Profili Araştırması, Ankara.
32. Avrupa Birliği Komisyonu,(2011), Active Ageing and Solidarity Between Generations – A Statistical Portrait of The European Union 2012. Esrostat Statistical Books, Luxembourg: Publications Office of The European Union, 2011. Available on: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-11-001/EN/KS-EP-11-001-EN.PDF
33. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,(2007)Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı .

FEN-BİLİMLERİ, TEKNOLOJİ, MÜHENDİSLİK VE MATEMATİK (FTMM) ALANLARINDA SEMBOL İÇEREN AKTİVİTLERE İLGİLER: KADIN-ERKEK FARKLARI

Yonca Toker[16*]

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FTMM) alanlarındaki temel aktivite boyutlarından biri olan "sembolik" bilgiler içeren aktivitelere karşı duyulan ilgilerdeki cinsiyet farklarını incelemektir. Sembolik ilgiler incelenirken Holland'ın mekanik ve araştırmacı alanlarında karmaşıklık düzeyi bakımından farklılık gösteren meslek aktivitelerinin ölçüldüğü FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi Envanteri (Toker, 2010; Toker & Ackerman, 2012) kullanılmıştır. İlgili yazın, mekanik, araştırmacı, fen bilimleri, matematik ve mühendislik alanlarına erkeklerin kadınlardan daha ilgili olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada da FTMM alanında okuyan üniversite öğrencileri arasında erkeklerin sembolik aktivitelere kadınlara kıyasla daha ilgili olacağı hipotez edilmiştir. Çalışmanın örneklemini ABD'de bir teknik üniversitede okuyan 274 öğrenci oluşturmaktadır. Hipotez testinden önce Madde Tepki Kuramı temelinde kadın-erkek gruplarının farklı tepki verdiği maddeler ayrıştırılmıştır. Geriye kalan maddelerle yürütülen Gizil Değişken Ortalama Farkı Analizi ile hem orta düzey ($B = .643$, $t = 4.89$, $p < .05$) hem de yüksek düzey ($B = .734$, $t = 6.38$, $p < .05$) karmaşıklık içeren boyutlarda erkeklerin kadınlardan daha çok ilgileri olduğu bulunmuştur. Bulgular, kadınların FTMM alanlarındaki temsilini arttırma hedefi ve bu doğrultuda gerçekleştirilen danışmanlık ve eğitim faaliyetleri göz önünde bulundurularak tartışılmaktadır.

Anahtar sözcükler: mesleki ilgi envanteri, semboller, mesleki karmaşıklık düzeyi, fen bilimleri ve mühendislik, cinsiyet farkları

ABSTRACT

Aim of the present investigation was to delineate gender differences on one specific domain (i.e. symbolic interests) of the vocational interest measure focusing on interests toward the Science, Technology, Engineering, and Math (STEM) areas; STEM Interest Complexity Measure (Toker & Ackerman, 2012). The measure was developed to incorporate STEM-related tasks that vary in their complexity levels to represent a more comprehensive assessment of interests that pertain to Holland's Realistic and Investigative themes along the span of occupational complexity levels (Gottfredson, 1986). The measure covers tasks dealing with numeric, symbolic, spatial information, and STEM-related ideas. Each of these domains include items that cover the "data" complexity levels identified in the Dictionary of Occupational Titles; which are copying, comparing, computing, compiling, analyzing, synthesizing, and generating in order of ascending complexity. Furthermore, items were developed with a focus on the work activities outlined by the Occupational Information Network (O*NET) for STEM-related jobs. The 121-item measure was shown to have good construct and criterion-related validity (Toker & Ackerman, 2012). In the prediction of vocational criteria (i.e. STEM major satisfaction, intentions to further pursue the field) the relative contribution of measures revealed that the relevant Holland themes explained from 0% to 3%; math-and-science self-concept explained from 1% to 7%; and STEM Interest Complexity explained from 5% and 12% of the variance in criteria. STEM Interest Complexity added 5% variance on the above-mentioned interest measures in the prediction of STEM-GPA.

Gender differences have been documented for Holland's (1997) interest themes and STEM-subject interests with a recent meta-analysis (Su, Rounds, & Armstrong, 2009). Effect sizes of observed differences were large for realistic and engineering interests, and small for investigative, science, and math interests, with men reporting higher preferences than women.

I hypothesized that men would have higher interests on the STEM Interest Complexity-Symbolic domain. The sample was 273 undergraduate students in an American college (126 men and 147 women). Latent Mean Differences was tested using EQS6.1 for the moderate- and high-complexity symbolic-interest factors, after omitting the items with differential slope and thresholds across the genders based on Differential Item

16 * Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü ytoker@metu.edu.tr

Functioning. As a result 21 items, 14 as indicators of the moderate-complexity latent factor and 7 of the high-complexity latent symbolic-interests factor, were included in the analysis. The women sample was designated the reference group and latent factor loadings were set to zero. For the sample of men, latent factor loadings were freely estimated to yield this group's latent factor means relative to the reference group. According to the results (S-Bc2(329) = 468.41, p < .001, CFI = .97, RMSEA = .058, CI .046, .069, MACS RMSEA = .056, CI. .044, .067), men reported higher preferences on symbolic-interests than did women. Latent mean differences were significant for moderate-complexity symbolic-interests (B = .643, t = 4.89, p < .05) and also for high-complexity symbolic-interests (B = .734, t = 6.38, p < .05). Results are discussed in relation to the desire of increasing the representation of women in STEM-areas and related vocational counseling and interest-stimulating activities.

Keywords: Vocational interests, interest complexity, symbolic interests, gender differences

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FTMM) alanlarına karşı duyulan ilgilinin bir boyutu olan "sembolik" bilgiler içeren aktivitelere karşı duyulan ilgilerdeki cinsiyet farklarını incelemektir. Bu alanda cinsiyet farklarını incelemek için seçilen teorik çerçeve ile karmaşıklık düzeyi farklılık gösteren mesleki aktivitelere odaklanılmaktatır. Orta-düzey karmaşıklık gösteren ve yüksek-düzey karmaşıklık gösteren sembolik aktiviteler öncelikle madde tepki kuramına göre incelenmiş ve kadın-erkek arasında farklı tepki veren maddeler ayrıştırılmıştır. Bu analizi takiben orta ve yüksek-düzey karmaşıklık gizil faktörlerinin kadın-erkek ortalama farkları test edilmiştir.

1. KİŞİ-MESLEK UYUMU LİTERATÜRÜ

Bu çalışmada sembolik ilgilerdeki kadın-erkek farkları, mesleki uyum ve başarı ölçütlerini benzerlerine göre daha iyi yordayan ve mesleki karmaşıklık düzeyine ilgiyi ölçen bir envanter kullanılarak çalışılmıştır. Aşağıda sunulan literatürün ilk bölümünde çalışmanın odağını oluşturan FTMM mesleki karmaşıklık düzeyine ilgi ölçümünün temelinde yatan iş ve meslek kuramları ve veri tabanları ile beraber bu ölçümün mesleki uyumu yordamadaki geçerliği anlatılmaktadır. Literatürün ikinci bölümünde mühendislik ve ilgili alanlara karşı kadın ve erkek grupları arasında rapor edilmiş farklara değinilmektedir.

1.1. FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi

Kişi ve meslek arasındaki uyum (person-occupation fit) geleneksel olarak Holland'ın (1959, 1997) altı mesleki ortam (work environments) kuramı çerçevesinde çalışılmıştır. Mesleki ilginin yalnızca "yönünü" belirleyen bu altı ortam sırasıyla 1) Mekanik (Beden gücüne dayalı uğraşları tercih etmek), 2) Araştırmacı (Soyut düşünceyi ve bilimsel araştırma yapmayı sevmek), 3) Sanatsal (Sanat icra etmeyi tercih etmek), 4) Sosyal (Sosyalleşmeyi ve yardım etmeyi sevmek), 5) Girişimci (İş hayatı ve parasal mevzularla ilgili olmak) ve 6) Gelenekseldir (Ofis işlerini ve kurallı işleri tercih etmek). Bu kuram temelli ölçümler bilimsel araştırmalara göre, üniversite başarısı, seçilen mesleki alanda devam etme, seçilen alanda olmaktan duyulan doyum ve meslekteki başarı gibi ölçütleri yordamada %3 ile %6 arasında varyans açıklamaktadır (ör., Spokane, Meir ve Catalano, 2000; Tracey ve Robbins, 2006; Van Iddekinge, Putka ve Campbell, 2011).

Bazı araştırmacılar (ör., Armstrong, Rounds ve Hubert, 2008; Nauta, 2010) Holland'ın teorisinin ilgili ölçütlerde açıkladığı varyansın düşük olduğunu ve ölçütlerdeki varyansı daha iyi açıklayabilecek kuramlara ve ölçümlere ihtiyaç olduğuna dikkat çekmişlerdir. Özellikle de Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) FTMM alanlarında lisans eğitimini tamamlayanların oranları diğer lisans alanlarına göre geriden gelmekte olduğundan (Hurtado, Eagan ve Chang, 2010) FTMM alanlarına olan mesleki ilginin etkin ve geçerli bir şekilde ölçüm ihtiyacı ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, mesleki ilgi envanterlerinin ilk etapta FTMM alanında iyileştirilmesi için yalnızca mesleki ilginin "yönünü" ölçen geleneksel yöntemlerin ötesine geçerek belirli bir mesleki alanda ilginin "düzeyini" ölçmek amaçlanmıştır.

Örneğin, mesleki ilgili envanterlerinde yer alan pek çok aktivitenin gerektirdiği bilişsel yetenek düzeyi ve karmaşıklığı net değildir. Dolayısıyla bu envanterlerdeki "Yıldız oluşumu hakkında bilgi edinme" (UNIACT; Swaney, 1995) maddesine "çok ilgi duyuyorum" şeklinde yanıt veren iki kişinin hangi karmaşıklık düzeyini düşünerek yanıtladıkları da net değildir.
Bir katılımcı yıldız oluşumları hakkında yalnızca düz yazı içeren metinleri veya görselleri takip etmeye ilgi duyuyor olabilir. Örneğin "Bir yıldız soğuk ve yoğun moleküler gazdan meydana gelir. Bu gaz bulutunun potansiyel bir yıldız olabilmesi için gaz bulutunun kendi üzerine çöküp yoğunluğunun artması gerekir" (Universe Today, 2010) yazısını ilgi ile takip edebilir. Ancak aynı kişi bilişsel yükü daha fazla olan bir göreve, örneğin gaz bulutunun gözlenebilir yüzey yoğunluğu ve yıldız oluşumunu "gaz-yoğunluğu güç yasası: åSFR\ AåNgas" (Kennicutt, 1998) ile tanımlamaya karşı hiç ilgi duymayabilir.

Bu ayrıımı yakalayabilmek amacıyla, mekanik ve araştırmacı alanlarının kapsandığı mesleklerin karmaşıklık (zorluk) düzeylerinin de entegre edildiği "FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi" adlı envanter geliştirilmiştir (Toker, 2010; Toker ve Ackerman, 2012). FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi envanterinin geliştirilmesinde, mesleklerin bilişsel yetenek gereklilikleri temelinde sıralamaları (Gottfredson, 1986), Mesleki Bilgi Ağı (O*NET, 2007) ve Meslekler Sözlüğü (Dictionary of Occupational Titles; U.S. Department of Labor, 1991) kaynaklarından yararlanılmıştır. Bu veritabanlarında öncelikle FTMM alanlarının da içinde bulunduğu Mekanik ve Araştırmacı meslek ortamlarında yer alan tüm meslekler içerikleri ve karmaşıklık düzeyleri bakımından incelenmiştir. İçerikleri incelendiğinde görev, sorumluluk ve gerekli bilgi ve becerilerin sayısal, sembolik ve uzamsal boyutlarını içerdiği ve fikirlerle etkileşim boyutunu da içerdiği görülmüştür. Aynı zamanda karmaşıklık düzeyi bakımından farklılık gösteren mesleklerde görevlerin karmaşıklık düzeyini tanımlayan boyutlar elde edilmiştir. Buna göre, Mekanik ve Araştırmacı meslek ortamlarında karmaşıklık düzeyi düşük olan makine operatörü gibi meslekler "kopyalama", "karşılaştırma" ve "hesaplama" gibi görevler içermekte, karmaşıklık düzeyi orta olan kalite-kontrol teknisyeni veya radyo-terapist gibi meslekler "bilgi toplama", "analiz etme" gibi görevler içermekte, karmaşıklık düzeyi yüksek olan mühendislik, akademisyenlik gibi meslekler ise "sentezleme" ve "yeni fikir/ürün geliştirme" gibi görevler içermektedir.

Karmaşıklık düzeyi boyutları ve görev içerikleri birleştirilerek 127 madde geliştirilmiştir. Örneğin, sembolik verilerle etkileşim boyutunda düşük karmaşıklık maddesine örnek olarak "Bilimsel notasyonlar barındıran bir formülün aynısını bakarak kağıda yazmak", orta karmaşıklık maddesine örnek olarak "Sembolik formüllerle tanımlanmış, az ya da hiç sayı içermeyen eşitlikleri çözmek (örneğin, $y(t) = 1/\sqrt{2}\int \sin \sqrt{2}(t-\tau.)d\tau$)," ve yüksek karmaşıklık maddesine örnek olarak da "Teknik bir kavramı ilk kez matematiksel ve bilimsel parametreler (ör. formüller) kullanarak tanımlamak" gösterilebilir. Sayısal verilerle etkileşim boyutuna da örnek olarak da "Sayısal değerlerin olduğu göstergeleri takip etmek" maddesi düşük karmaşıklığı, "Teknik makaleler veya kitaplarda sunulan sayısal bulguların doğruluğunu incelemek" maddesi orta karmaşıklığı, "Sayısal sonuçları birleştirip sentezleme yapmayı gerektiren problemler üzerinde çalışmak" maddesi de yüksek karmaşıklığı ölçmektedir.

Geçerliği ABD üniversite örnekleminde çalışılan FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi envanterinin yapı geçerliği mekanik ilgi, araştırmacı ilgi, matematik alanında öz-yeterlilik, fen bilimleri alanında öz-yeterlilik, uzamsal alanda öz-yeterlilik, öğrenme-hedefli motivasyon, kaygılı-kaçınma-hedefli motivasyon, entellektüel aktivitelerde bulunma eğilimi, sayısal ve uzamsal bilişsel yetenekler değişkenleri ile olan istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler temelinde gösterilmiştir (Toker & Ackerman, 2012). Ölçüt bağıntılı geçerliği ise iki farklı örneklemde akademik başarı ve mesleki devamlılık ve doyum ölçen değişkenlerle çalışılmıştır. Birinci örneklemde uygulanan hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre, FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi envanterinin, hem geleneksel ilgi ölçümlerinin hem de sayısal yeteneklerin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı varyans açıkladığı (%4 ve %12 arasında) bulunmuştur. İkinci örneklemde FTMM derslerinden edinilen akademik not ortalaması, FTMM alanlarına devam niyeti, FTMM alanlarında duyulan doyum ve mezun olduktan sonra karmaşıklık düzeyi yüksek olan bir FTMM alanında çalışma isteği ölçütleri ile karmaşıklık düzeyine ilgi arasında .31 ve .39 arasında korelasyonlar bulunmuştur. Geleneksel mesleki ilgi ölçümlerinin bu ölçütlerle korelasyonları ise .12 ve .26 arasında bulunmuştur. Uygulanan göreceli önem analizi (Relative importance analysis; Budescu, 1993) adı verilen istatistiksel analiz sonucunda ölçütlerde açıklanan toplam varyansın %42 ile %77'sinin karmaşıklık düzeyine ilgi tarafından açıklandığı, ölçütlerde açıklanan varyansın %15 ile %56'sının öz-yeterlilik tarafından, ölçütlerde açıklanan varyansın ancak %2 ve %16'sının ise mekanik ve araştırmacı ilgiler tarafından açıkladığı bulunmuştur. Özetle, karmaşıklık düzeyine ilginin geleneksel mesleki ilgi ölçümlerine kıyasla daha yordayıcı olduğu ortaya konmuştur.

1.2. Mesleki İlgilerde Kadın-Erkek Farklılıkları

Kadın-erkek arasında mesleki ilgilere yönelik farklar olduğu bilinmektedir. Yakın zamanda yayımlanan bir meta-analiz (Su, Rounds ve Armstrong, 2009) Holland'ın (1997) mesleki ortamlarında ve FTMM ile ilgili alanlarda (**ör**. kimya, fizik, matematik) istatistiksel olarak anlamlı kadın-erkek farkları olduğunu göstermiştir. Bu farklar mekanik ilgiler (d = .84) ve mühendislik (d = 1.11) alanlarına duyulan ilgiler için büyük; araştırmacı ilgiler (d = .26), fen (d = .36) ve matematik (d = .34) alanına duyulan ilgiler için orta büyüklüktedir ve erkeklerin bu alanlara kadınlara kıyasla daha çok ilgi duymaları yönündedir. Matematik ve mühendislik alanlarında kadın-erkek arasında başarı farkı bulunmamakla beraber, ilgilerde ve öz-yeterlilik algılarındaki farklar çalışmadan çalışmaya tutarlılık göstermektedir (**ör**., Betz ve Fitzgerald, 1987; Else-Quest, Hyde ve Linn, 2010; Inda, Rodriguez ve Peňa, 2013).

Bu araştırmada Gizil Değişken Ortalama Analizi (Latent Mean Differences) kullanılarak kadın-erkek farkları test edilmektedir. Orta-düzey ve yüksek-düzey karmaşıklık gösteren sembolik ilgi boyutlarında erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla ilgi rapor etmeleri hipotez edilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem ve Prosedür

Çalışmanın örneklemini ABD'nin bir teknik üniversitesinde yaşları 18 ile 25 arasında değişen 274 öğrenci (%46'sı kadın, %54'ü erkek) oluşturmuştur. Bu örneklem ile Madde Tepki Analizleri yürütülmüştür. Bu örneklemin %30.3'ü üniversitede birinci yılını, %30.3'ü ikinci yılını, %19'u üçüncü yılını, %13.1'i dördüncü yılını ve %6.2'si de beşinci yılını okumakta olduğunu rapor etmiştir. Kadın-erkek farklarının incelenmesinde yalnızca FTMM ile ilgili bölümlerde okuyan öğrenciler analize dahil edilmiştir (N = 184). Bu öğrencilerin %38.7'si bir mühendislik bölümünde, %15'i bilgisayar bilimlerinde, %11.7'si biyoloji bilimlerinde ve %1.8'i matematik bölümünde okuduklarını belirtmiştir.

Katılımcılar, FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyine İlgi Envanteri'ni internet ortamında yanıtlamışlardır. Çalışma, daha geniş bir çalışmanın parçası olan diğer bazı mesleki öz-yeterlilik, ilgi ve kişilik ölçümleri ile beraber toplam bir saat sürmüştür. Katılımcılar çalışmaya gönüllülük temelinde katılmışlardır. Katılımları karşılığında kayıtlı oldukları Genel Psikoloji dersi için bonus puan verilmiştir. Bu çalışmanın odağını oluşturan sembolik ilgiler testinin 26 maddesi 6-noktalı Likert-tipi bir derecelendirme ölçeği (1 = beni hiç yansıtmıyor, 6 = beni tamamen yansıtıyor) temelinde değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha iç-tutarlık katsayıları orta düzey karmaşıklık boyutu için .95 ve yüksek düzey karmaşıklık boyutu için .93'dir.

2.2. Analizler

FTMM Mesleki Karmaşıklık Düzeyi Testi Sembolik aktivitelerle etkileşim boyutunda orta ve yüksek düzey karmaşıklık ölçen 26 madde Madde Tepki Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. PARSCALE programı kullanılarak madde eğim/ayırt edicilik (item discrimination) ve madde yerleşim/güçlük (item location) olmak üzere 2-parametreli Düzeltilmiş Ağırlıklandırılmış Tepki Modeli (Modified Graded Response Model; Samejima, 1997) yürütülmüştür.

Madde eğim parametresi, bir maddenin ölçülen psikolojik yapıdaki varyansı ne kadar yakalayabildiğini göstermektedir. Bu parametre gruplar arasında farklı ise, bir grubun maddeyi diğer gruba göre farklı yorumladığı anlamına gelmektedir. Madde yerleşim parametresi ise bir maddeye belli bir cevabı verebilmek için (doğru cevap veya Likert-tipi bir ölçekte daha yüksek derecelendirmeler gibi) gerekli olan psikolojik yapı düzeyini belirtmektedir. Gruplar arasında farklı madde yerleşim parametrelerine sahip bir madde, o maddenin bir grup için daha zor olduğu anlamında gelmektedir.

Madde parametrelerinin gruplar arasında farklı olması testte madde ölçüm yanlılığına (test item bias) ve dolayısıyla gruplar arasında gerçekte olmayan ortalama farklarının görülmesine veya gerçekte olan farkların maskelenmesine neden olabilmektedir (Thissen, Steinberg ve Gerrard, 1986). Madde yanlılığı diğerleri ile aynı boyutu ölçüyor gibi görünen bir maddenin aslında başka bir özelliği de ölçüyor olmasından kaynaklanabilir.

Bu çalışmada kadın ve erkek grupları arasında madde eğim ve yerleşim parametrelerinde fark olup olmadığı Madde İşlev Farklılıkları (Differential Item Functioning) ile test edilmiştir. Bu analiz ile, Gizil Değişken Ortalama Farkı analizinden önce kadın-erkek grupları arasında eşdeğer bir ölçüm elde etmek amacıyla gruplar-arasında farklı parametreye sahip maddeler çıkarılmıştır.

Bunu takiben Gizil Değişken Ortalama Farkı analizi EQS6.1 programı kullanılarak yürütülmüştür. Bu analiz Ortalama ve Varyans Yapılarını (Means and Covariance Structures approach; Browne ve Arminger, 1995) temel almaktadır. Analizde kadın grubu referans grubu olarak belirtilmiş ve her iki boyuttaki gizil faktör yükü (yani ortalaması) sıfıra sabitlenmiştir. Erkek grubunun gizil faktör yükü (yani ortalaması) ise kadın grubuna kıyasla serbestçe belirlenmiştir. Dolayısıyla, bu analiz sonucunda elde edilen bulgular grupların 6-noktalı derecelendirme ölçeği üzerindeki mutlak ortalamaları değil, *Z*-değeri temelinde erkeklerin kadınlardan ne kadar uzakta olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

3.1. Madde Tepki Analizi Sonuçları

Madde eğim ve madde yerleşim parametreleri kadın ve erkek grupları arasında farklılaşan maddeler ki-kare anlamlılık testine göre belirlenmiştir. Buna göre orta düzey karmaşıklık ölçen bir madde ve yüksek düzey karmaşıklık ölçen dört maddenin erkek katılımcıların ilgi düzeylerini kadınlara göre daha iyi ayırt ettiği bulunmuştur. Kadın grubu madde eğim parametresinin erkek grubu madde eğim parametresine bölünmesi ile elde edilen madde işlev farkı madde eğim parametreleri bu beş madde için .44 ve .64 arasında değişmektedir. Madde yerleşim parametresi yalnızca bir yüksek düzey karmaşıklık maddesi için kadın-erkek arasında farklılık göstermiştir.

Geriye kalan 21 madde için gruplar arasında eşdeğer bulunan maddelerin eğim parametreleri kadın grubunda 0.49 ile 1.95 arasında değişmekte, erkek grubunda ise 0.42 ile 1.45 arasında değişmektedir. Madde yerleşim parametreleri ise kadın grubunda -1.10 ile 0.29 arasında, erkek grubunda da -0.70 ile 0.07 arasında değişmektedir.

3.2. Gizil Değişken Ortalama Farkı Analizi Sonuçları

Kadın grup ortalamasının sıfıra sabitlenmesi ve erkek grup ortalamasının kadınlara kıyasla serbestçe belirlenmesi ile yürütülen iki-karmaşıklık düzeyi boyutlu modelin veriye çok iyi uyduğu bulunmuştur (*S-B* $c2$ (329) = 468.41, $p < .001$, *CFI* = .97, *RMSEA* = .058, *CI* .046, .069, *MACS RMSEA* = .056, *CI* .044, .067). Erkekler orta düzey karmaşıklık boyutunda da ($B = .643$, $t = 4.89$, $p < .05$), yüksek düzey karmaşıklık boyutunda da ($B = .734$, $t = 6.38$, $p < .05$) sembol içeren aktivitelere kadınlardan daha çok ilgi duyduklarını belirtmişlerdir. Bu farklar istatistiksel olarak .05 değerinde anlamlıdır.

4. TARTIŞMA

FTMM mesleki alanlarına duyulan ilgi literatürüyle tutarlı olarak orta ve yüksek karmaşıklık düzeyinde semboller içeren aktivitelere ilgilerde de kadın-erkek arasında istatististiksel olarak anlamlı farklar elde edilmiştir. Erkeklerin daha çok ilgi duyduğunu belirttiği bu örneklem hali hazırda bir teknik üniversitenin FTMM alanlarında okuyan öğrencilerdir. Su ve arkadaşlarının (2009) ortaya koyduğu meta-analiz farkları ise çoğunlukla lise öğrencileri arasında yürütülen mesleki ilgi envanter çalışmalarına dayanmaktadır (69 çalışmadan 46'sı). Bu meta-analizde yaş değişkeni kadın-erkek arasında mühendislik alanlarına duyulan ilgi farkında bir moderatör değişkeni olarak bulunmuştur; yaş yükseldikçe kadın-erkek farkının azaldığı gözlenmiştir. Kişi gerek ilgilerine bağlı olarak mesleki alanda seçimler yaptığından gerekse ilgi duyduğu müddetçe tanımakta olduğu seçilmiş alanda kaldığından, yaş ilerledikçe mesleğine uyum sağlamadığını düşünen kişiler ayrılmakta ve kadın-erkek farkları azalmaktadır. Üniversitede okunan alan mesleki kariyer seçim basamaklarından ilkidir, dolayısıyla lise düzeyine göre farkların azalmış olması beklenir. Ne var ki, FTMM alanlarını seçmiş olan katılımcılar arasında dahi erkeklerin daha ilgili olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu, Low, Yoon, Roberts ve Rounds (2005) tarafından yürütülmüş bir meta-analiz ile tutarlıdır; 12 yaş civarında ergenlikte belirtilen mesleki ilgiler 40 yaşa kadar az değişiklik göstermektedir (r .55 ile .83 arasındadır).

Görülen odur ki, ilgilerinin yanı sıra diğer sosyo-kültürel faktörlerin de etkisinde (ör., Eccles, 1993, 1994) mesleki tercihlerde bulunan ancak tercih ettiği meslek dalında diğer bazı kişiler kadar ilgi duyarak ilerlemeyen bireyler mevcuttur ve FTMM alanlarında okuyan kadınlar buna bir örnektir.

Erkekler kadar ilgi duymadıkları halde, kadınların matematik alanındaki başarılarının erkeklere eşdeğer olduğu bulunmuştur (Else-Quest, Hyde ve Linn, 2010; Hyde, Lindberg, Linn, Ellis ve Williams, 2008). Bu çalışmaya temel oluşturan örneklem verisinden (Toker, 2010) elde edilen bilgilere göre de, kadın (M = 2.90, SD = .74) ve erkek (M = 2.85, SD = .90) gruplarının FTMM alan dersi not ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($t(117) = -0.39$, $p = 697$). Aynı zamanda, kadın grubunun FTMM not ortalaması ile FTMM ilgisi arasındaki ilişki küçüktür (r = .23). Erkek grubunda bu ilişki büyüktür (r = .46). FTMM ilgileri ile başarı arasındaki ilişki düşük olmakla beraber, kadınların zamanla FTMM bölüm veya mesleklerinden ayrılma oranının erkeklerden daha fazla olduğu gözlenmektedir (Mau, 2003; National Science Foundation, 1999). Onsekiz yaşından 25 yaşına kadar boylamsal olarak incelenen bir kadın grubunda erkek-egemen FTMM mesleklerinden ayrılmayı yordayan değişkenlerin daha esnek bir iş hayali ve fen bilimlerine yeterince değer vermeme olduğu bulunmuştur (Frome, Alfeld, Eccless ve Barber 2006). Diğer bazı etmenlerin yanı sıra, ilgilerin de uzun vadede kadınların meslek gruplarından kaybedilmesine neden olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Kadınları FTMM alanlarına kazandırmak üzere çeşitli politikalar ve faaliyetler mevcuttur. Buna rağmen kadınların bu alanlara erkekleden daha az ilgi göstermeleri, zamanla bu alanlara az değer verdiklerinden ayrıldıkları da ilgili yazında gösterilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre de FTMM alanında okuyan kadınların orta ve yüksek karmaşıklık düzeylerinde sembollerle etkileşimi gerektiren aktivitelere ilgileri erkeklerinkinden azdır. Bu bulgunun iş ve meslek danışmanları ve eğitimciler için implikasyonu, kadınlara gerçekçi bir mesleki önizleme sağlayabilmenin önemidir. Mesleki ilgi düzeyini arttırmaya yönelik lise düzeyi faaliyetleri, fen bilimleri alanında ilgi çekici, eğlenceli aktiviteler sunmanın yanı sıra, karmaşıklık düzeyi yüksek olan aktivileri de içermelidir. Mesleki seçimler yalnızca ilgilere bağlı kalarak çevresel faktörlerden izole bir ortamda yapılmamaktadır. Ancak kişi, meslekte etkileşime gireceği aktiviteleri yakından tanıma şansı bulursa, ilgilerini daha gerçekçi değerlendirebilecek ve diğer faktörleri değerlendirirken bunu da göz önünde bulundurabilecektir.

KAYNAKÇA

1. Armstrong, P. I., Rounds, J., & Hubert, L. (2008). Re-conceptualizing the past: Historical data in vocational
2. interest research. Journal of Vocational Behavior, 72, 284–297.
3. Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
4. Browne, M. W., & Arminger, G. (1995). Specification and estimation of mean- and covariance-structure
5. models. In G. Arminger, C. C. Clogg, & M. E. Sobal (Eds.), *Handbook of statistical modeling for the social and behavioral sciences*. New York: Plenum.
6. Budescu, D. V. (1993). Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of
7. predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin, 114*, 542-551.
8. Eccles, J. S. (1993). School and family effects on the ontogeny of children's interests, self-perceptions, and
9. activity choice. In J. E. Jacobs & R. Dienstbier (Eds.), *Developmental perspectives on motivation* (Vol. 40, pp. 145–208). University of Nebraska Press.
10. Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et
11. al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly, 18*, 585–609.
12. Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., & Linn, M. C. (2010). Cross-national patterns of gender differences in
13. mathematics: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 136*(1), 103–127.
14. Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccless, J. S., & Barber, B. L. (2006). Why don't they want a male-dominated
15. job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice, 12*(4), 359-372.
16. Gottfredson, L. S. (1986). Occupational aptitude patterns map: Development and implications for a theory of
17. job aptitude requirements. *Journal of Vocational Behavior, 29*, 254-291.
18. Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*(1), 35-45.
19. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work*
20. *environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
21. Hurtado, S., Eagan, M. K., Jr., & Chang, M. (2010). Degrees of success: Bachelor's degree completion rates
22. among initial STEM majors. Retrieved July 15, 2011, from University of California Los Angeles, Higher Education Research Institute Web site: http://heri.ucla.edu/publications-main.php.
23. Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A., & Williams, C. (2008, July 25). Gender similarities
24. characterize math performance. *Science, 321*, 494–495.
25. Inda, M., Rodriguez, C., & Peňa, J. V. (2013). Gender differences in applying social cognitive career theory
26. in engineering students. *Journal of Vocational Behavior 83*, 346–355.
27. Kennicutt, R. C., Jr. (1998). Star formations in galaxies along the hubble sequence. *Annual Review of*
28. *Astronomy and Astrophysics, 36*, 189-232.
29. Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from
30. early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, *131*, 713–737.
31. Mau, W. C. (2003). Factors that influence persistence in science and engineering career aspirations. *The*
32. *Career Development Quarterly, 51*, 234 – 243.
33. National Science Foundation. (1999). *Women, minorities, and persons with disabilities in science and*
34. *engineering: 1998* (NSF 94-333). Arlington, VA: Author.
35. Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities:
36. Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*(1), 11–22.
37. O*NET (2007). O*NET-SOC 2000 Occupations. Retrieved August 5, 2007 from
38. http://online.onetcenter.org/find/career?c=15&g=Go.
39. Samejima, F. (1997). Graded response model. In W. J. van der Linden and R. Hambleton (Eds), *Handbook of*
40. *modern item response theory*. New York: Springer-Verlag.
41. Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A
42. review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior, 57*(2), 137–187.
43. Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex
44. differences in interests. *Psychological Bulletin, 135*, 859-894.
45. Swaney, K. B. (1995). *Technical manual: Revised Unisex Edition of the ACT Interest Inventory* (UNIACT).
46. Iowa City, IA: American College Testing.
47. Thissen, D., Steinberg, L., & Gerrard, M. (1986). Beyond group-mean differences: The concept of item bias.

48. *Psychological Bulletin, 99*, 118-128.
49. Toker, Y. (December, 2010). *Non-ability correlates of the science/math trait complex: Searching for*
50. *personality characteristics and revisiting vocational interests*. Doctoral Dissertation: Atlanta: Georgia Institute of Technology.
51. Toker, Y., & Ackerman, P. L. (2012). Utilizing occupational complexity levels in vocational interest assessments: Assessing interests for STEM areas. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 524-544.
52. Tracey, T. J. G., & Robbins, S. B. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 64–89.
53. Universe Today. (2010). How does a star form? Retrieved September, 2010 from http://www.universetoday.com/24190/how-does-a-star-form/.
54. U.S. Department of Labor (1991). *Dictionary of occupational titles* (Revised 4th Edition). Employment and Training Administration.
55. Van Iddekinge, C. H., Putka, D. J., & Campbell, J. P. (2011). Reconsidering vocational interests for personnel selection: The validity of an interest-based selection test in relation to job knowledge, job performance, and continuance intentions. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 13–33.

ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAM EDİLMESİNDE YAŞANAN SORUNLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

ARAS MORKOÇ[17*]

ÖZET

Engelli insanlar da herkes gibi eşit olanaklarda bir işe sahip olmak istemektedirler. Sosyal çevreden gerekli ilgiyi ve yardımı bulamayan engelli birey, birçok kısıtlamalarla ve olumsuz etkenlerle yüz yüze kalmaktadır. Engellileri topluma kazandırmanın, kimseye muhtaç olmadan bağımsız yaşayabilmelerini sağlamanın en önemli yolu onların istihdam etmektir. Engellerin istihdamı önündeki sorunların bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu sorunların birbirlerine bağlı etmenler olduğu görülmektedir. İşverenlerin engelli istihdamı konusunda yaşadıkları başlıca sorunlar, işyerlerinde engelli çalışanların performansını arttırmaya dönük öneriler, işverenlerin çalıştırmayı tercih ettiği ve etmediği engel grupları, engelli çalışanların iş yerine olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilerek İşgücü piyasasının engelliler açısından analiz çalışması yapılması, işveren ve yöneticilerin engelli istihdamını arttırmaya yönelik öneriler sunulacaktır. Çalışmamda ayrıca örneklem olarak Ülkemizde kariyer koçu olarak konusunda uzman İş ve Meslek Danışmanlarına engelli bireylerin istihdamı önündeki sorunların belirlenmesine yönelik açık uçlu soruların yer aldığı bir anket düzenlenmiştir.

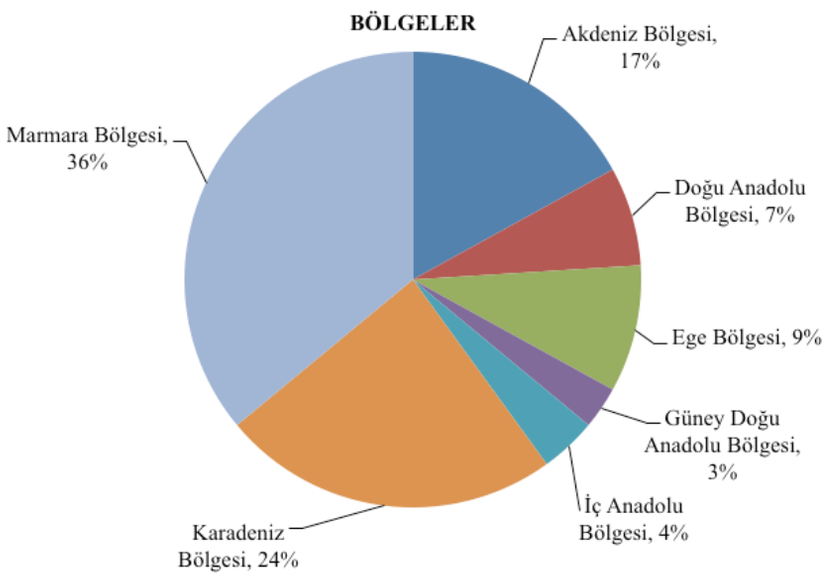
Anahtar Kelimeler: Engellilik, İstihdam

17 * İş ve Meslek Danışmanı aras.morkoc@iskur.gov.tr T.C ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İSTANBUL KADIKÖY HİZMET MERKEZİ

1. GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de engelli bireyler toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Yapılan son araştırmalarda ülkemizde 8,5 milyona yakın engelli vatandaşımızın olduğunu göstermektedir. Ülkemizde yaklaşık her dokuz kişiden biri kısıtlayıcı bir engele sahipken, dünyada bir milyardan fazla insan herhangi bir tür engellilik ile yaşamakta, bu insanların yaklaşık 200 milyonu hayatlarını devam ettirme konusunda kayda değer zorluklar yaşamaktadır.[1,2]
Engelli meselesi sadece bir sağduyu değil, aynı zamanda bir hak ve adalet meselesidir. Engelli insanlarımızda eşit muamele, itibar, yaşamlarını bağımsız idame ettirme ve toplumun önemli bir parçası olma gibi eşit haklara da sahip olmalıdırlar. [2] İş ve Meslek Danışmanları olarak üzerimiz düşen görev engelli vatandaşlarımıza bu haklardan faydalanmaları için imkân ve fırsatları iyileştirmek ve sağlamak olmalıdır.
Bu çalışma, İŞKUR' da görev alan İş ve Meslek Danışmanlarının engelli istihdamında yaşanan sorunların çözümüne yönelik neler yapılabileceğini mercek altına alan, araştırmanın raporudur. Sözü edilen veriler, Türkiye çapında 81 ilde 358 danışman ile anket tekniği ve açık uçlu soru sorularak derlenmiştir.

Grafik 1: İş ve Meslek Danışmanlarının Bölgeler Oranında Ankete Katılımı



İş ve Meslek danışmanlarının konuya ilişkin tutum ve davranışları şu başlıklar altında araştırılmıştır:

- Özürlü istihdamında mevcut durum,
- Özürlü çalıştırma ve çalıştırmama nedenleri,
- Özürlü istihdamında özür grubu ve özür türü tercihleri,
- Özürlü istihdamında engel olarak görülen haller,
- Özürlü istihdamının arttırılması için devletten ve özürlülerden beklentiler,

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın ortaya koyduğu betimleyici sonuçlar, engellilerin eğitim ile istihdam artıracak çalışmaların hangi alanlarda olması gerektiğine yönelik izlenecek çalışmalara zemin oluşturmasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

İş ve Meslek Danışmanlarının gözüyle, engelli işgücünün istihdam alanında yaşadığı sorunların neler olduğunun belirlenmesi ve çözüm önerilerinin değerlendirmesini konu alan bu çalışmanın birbiriyle bağlantılı amaçları şu şekilde sıralanabilir:
İş ve Meslek danışmanlarının engelli istihdamında yaşanan sorunların çözümüne yönelik yaklaşımları ile İşveren ya da yöneticilerin engelli istihdamında yönelik yaklaşımlarının kıyaslanarak kavranması;

Engelli istihdamında tercih edilen özür gruplarının neler olduğunun tanımlanması; Engelli istihdamının arttırılmasına yönelik olarak İş ve Meslek Danışmanlarının devletten ve engelli bireylerden beklentilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

Yukarıda özetlenen amaçlarla engelli istihdamının nasıl artırılacağına odaklanan bu araştırma şu sırayı izleyecektir: Öncelikle eğitim ve engelli istihdamının genel görünümü üzerinde durulacaktır; bu bakımdan Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 2011 yılında yayımladığı "İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi" önemli bir referans teşkil edecektir. İzleyen bölümde ise anket çalışmasının bulgularına dayalı çözümlemelere yer verilecektir. Ardından engelli istihdamını kolaylaştıracağı düşünülen önlemler konusundaki danışman görüşlerine yer verilecektir.

2. GENEL EĞİTİM VE MESLEKİ EĞİTİM DÜZEYİNDE ENGELLİ BİREYLER

Engelli bireylerin istihdamı önündeki en büyük sorun eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Toplam nüfus içinde %12.29 gibi önemli bir orana sahip olan engelli vatandaşlarımızın yaklaşık %80'i, ya okur-yazar değil ya da sadece okur-yazar. Çok az bir kısmı ise, ilkokul mezunu. Oysa engelli vatandaşlarımızın yaklaşık %70'i çalışabilecek durumdadır. Fakat bu vatandaşlarımız engellerinden dolayı değil, herhangi bir eğitime sahip olmadıklarından iş bulamamaktadırlar. Dolayısıyla eğitim olmadan, ne iş hayatının ne de sosyal hayatın bir parçası olmaları mümkün olmaktadır.

Oysaki ülkemizde ve dünyada, göremeyen, duyamayan, konuşamayan ve yürüyemeyen fakat buna rağmen bugün çok önemli yerlerde bulunan yüz binlerce engelli var. Onları diğerlerinde ayıran tek fark, eğitim almış olmalarıdır.

2.1 Genel Eğitim Sürecinde Engelli Bireyler

Eğitimin amacı; bireylerin zihinsel, bedensel, duygusal, toplumsal açılardan yetenekleri ve davranışlarının geliştirilmesi veya bireylere yeni yetenekler davranışlar bilgiler kazandırılması olarak ortaya konulabilir. Engelli bireyleri sosyalleştirmek ve topluma kazandırmak, özellikle onları meslek sahibi yapabilmek toplumsal devletin en önemli görevlerinden biridir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığı engelli çocukları eğitim sistemine ya entegre biçimde ya da özel eğitim okulları aracılığıyla dahil etmektedir. Özel eğitim hizmetleri 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 31.05.2006 tarih ve 26184 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilen esaslar doğrultusunda yürütülür .[3]

2.2 Mesleki Eğitim Sürecinde Engelli Bireyler

Mesleki Eğitim ile ilgili kanun maddelerinin bilinmesi gerek uygulayıcı kurumu gerekse eğitim alma hakkını elde etmeye çalışan bireyleri yakından ilgilendirmektedir. Engellilerin Mesleki Eğitimleri; 01.07.2005 tarihinde yenilenen Özürlüler kanun ve kanun hükmünde kararnamelerin 13. maddesinde ise şu şekilde yer almaktadır: "Özürlülerin yeteneklerine göre mesleğini seçme ve bu alanda eğitim alma hakkı kısıtlanamaz."Madde gereğince Engelli bireyler yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri bir işte eğitim talep hakkına sahiptirler. İlgili kurumların ise engellilerin meslek sahibi olmalarını sağlayıcı mekân ve eğitim branşları tahsis ederek istihdam alanında vasıflı olmalarını sağlamaktır. Bireylerin ekonomik ve sosyal refahının sağlanması amacıyla meslekî rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması esastır.[4]
Engelli bireylerde mesleki eğitim gerekliliği şu şekilde tanımlanabilir; ulaşım ve mekanın engelliye uygun olmaması nedeni ile temel eğitime devam edemeyen ya da meslek edindirme kurslarına gidemeyen yetişkin engellilerin hayata kazandırılması, beceri ve özür durumlarına göre çalışabilecekleri bir alanda istihdam edilmelerini sağlamak amacı ile düzenlenen kurslardır [5]
Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Sivil Toplum Kuruluşları ve yerel yönetimler bünyesinde çeşitli mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim/meslek edindirme hizmetleri yürütülmektedir

3. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI VE İŞKUR MESLEKİ EĞİTİM SÜRECİNDEKİ ROLÜ

Ülkemizde engelli bireylere yönelik meslek edindirme kurslarını Türkiye İş Kurumu ve MEB Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü düzenlemektedir.

Engelli bireylerin meslek sahibi olmalarında devlet destekli kurslar son derece önemlidir. Bu bağlamda Türkiye İş Kurumu bünyesinde açılan engelli bireylere yönelik kurslar son derece önem kazanmaktadır. Meslek edinmek ve edindiği meslekte istihdam edilebilirliğini arttırabilmek için bu kurslara başvurular yapılırken kişilerin yeteneklerinin ve niteliklerinin belirlenip bu yetenekleri göz önünde bulundurularak değerlendirilip, özrüne uygun kurslara yönlendirilmesi yapılmalıdır. Burada kurslara yönlendirme yapacak İş ve Meslek Danışmanlarına büyük önem düşmektedir. Türkiye İş Kurumu bünyesinde açılan kurslarda, kursiyerlerin kurslara seçilmesinde İş ve Meslek Danışmanının önerisi de alınmaya başlanarak doğru işe doğru nitelikli insanın yönlendirmesi kısmında önemli bir adım atılmıştır.

Tablo 1: 2013 Ocak-Ağustos Dönemi İtibariyle İŞKUR Bünyesinde Engelli Bireylere Yönelik Açılan Kurs Sayısı ve İş Gücü Yerleştirme Sayıları

Açılan Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
419	2.833	1.763	4.596

http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx

Eğitim-istihdam ilişkisinde, temel ve mesleki eğitimden yararlanamama durumu daha az ya da daha vasıfsız işlerde istihdam edilebilirliği gündeme getirmektedir. Günümüz iş hayatında uzmanlaşma olgusu mesleki eğitimi daha da önemli hale getirmektedir. Bireylerin meslek edinmelerinde başlıca aktörlerden biri olan Türkiye İş Kurumu bünyesinde engelli bireylere yönelik açılan kurslar incelendiğinde 104 farklı meslek grubunda vasıf gerektiren işlerle ilgili kursların açıldığı ve iş hayatının ihtiyaç duyduğu nitelikli elamanı yetiştirme konusunda büyük bir rol üstlendiği görülebilir.

4. ENGELLİ BİREYLER, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İşsizlik, çok yönlü neden ve sonuçlara sahip bir olgudur. Bu sorunu, yalnız engellilerin değil tüm insanların gündeminde bir sorun olmaktan çıkarmak kuşkusuz en büyük amaç olmalıdır. Engelli bireylerin istihdamı alanında yaşanan sorunların temeline bakıldığında hem genel işsizlik sorununun bir parçası olduğu hem de kendine özgü özellikler taşımaktadır. Engelli bireylerde diğer sağlıklı bireyler gibi eşit fırsatlarda işlerde istihdam edilebilmelidir.

Engellilerin bireylerin toplumla bir bütün olmasının önündeki en önemli engel istihdam sorunudur. Çalışmanın gerek bireysel gerekse toplumsal refahın sağlanmasındaki önemi tartışmasız benimsenmektedir. Çalışmayı Özendirmenin hem bireysel hem de toplumsal açıdan sayısız yararı olduğu söylenebilir. Öte yandan çağdaş anlayışın bir gereği olarak "Çalışmak ve İşsizlikten Korunmak" bir insan hakkı olarak da değerlendirilmektedir[8]. İş bulamama ve çalışma hayatında bireyin yaşadığı sorunlar diğer sorunların oluşmasına temel teşkil etmektedir. Üretken ve yaratıcı çalışma, insanca ve onurlu bir yaşam sürdürebilmenin ön koşuludur. Bu yüzden engelli bireyin de topluma uyumunda, toplumla bütünleşmesinde bir işe sahip olması büyük önem taşır. Engelli birey işsiz kaldığı ve yaşadığı topluma üreterek katkıda bulunamadığı için kendini gerçekleştirmemektedir. Her sağlıklı bireyin yapabileceği bir iş olduğu gibi her engelli bireyinde özrüne ve yetkinliğine uygun yapabileceği bir iş de vardır. Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası sayıldığı toplumlarda, herkes gibi engelliler de çalışmaya/üretmeye isteklidirler.

Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı yaşanan sorunları beş noktada ele almak olanaklıdır.[6]

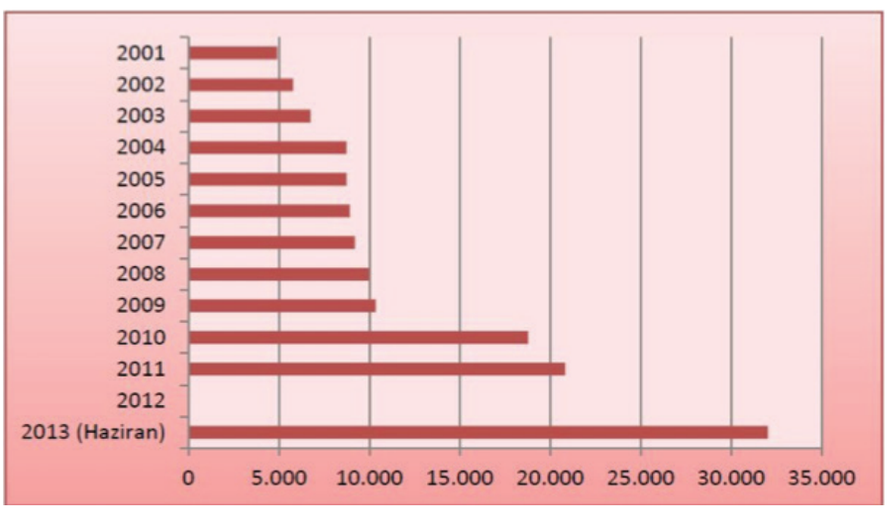
I. Bunlardan ilki ülkemizde, henüz engellileri de gözeten sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışmasının yapılmamış olması,
II. Engellilerin istihdamını güçleştiren sayısız neden arasında eğitim ve rehabilitasyon konusundaki yetersizlikler,

III. İçinde bulunduğumuz iktisadi yapının, engellileri de içerecek bir şekilde düzenlenmemiş olması,
IV. Bir başka güçlük de engelli istihdamını kolaylaştırmada kullanılan araçların yeterince geliştirilmemiş olması ve uygulanmaması,
V. Engellilerin istihdam gerçekleştikten sonra da ortaya çıkmakta ve iş yaşamı içinde de sürmektedir.

4.1. Kamuda Engelli Bireylerin İstihdamı

Engelli kişilerin devlet memuru olarak istihdamları Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonundaki ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Tâbi Kurum Ve Kuruluşlarda Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu: Devlet Memurları Kanununa göre; kurum ve kuruluşlar çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında özürlü personel çalıştırmak zorundadır.

Grafik 2: Kamuda İstihdam Edilen Engelli Personel Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı



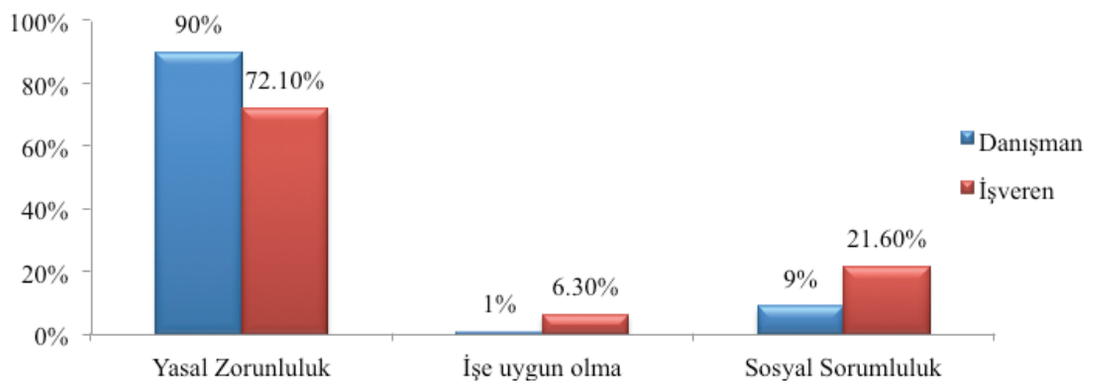
*2012 yılının verisi DPB tarafından veri yayınlanmıştır.
Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmeliğin 5 inci maddesi hükmü çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilecek engellilerin tespiti amacıyla Özürlü Memur Seçme Sınavını (ÖMSS) ve/veya kurayı yapabilecek veya kendi adına yaptırabilecektir. Bu hükme istinaden, 19.10.2011 tarihi itibariyle Devlet Personel Başkanlığı adına söz konusu ÖMSS sonucuna göre veya kura ile yerleştirme işlemlerini yapması için Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM)Başkanlığı ile protokol imzalanmıştır.

Engelli memur seçme sınavı yapılmıştır. ÖMSS sonucu ile 2012 ve 2013 yılında yapılan yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler aşağıdaki tablo 2'de verildiği gibidir.[7]

	Başvuru	Yerleştirme		
		2012 ÖMSS	2013 ÖMSS	Toplam
İlkokul/İlköğretim	65.800	988	591	1.579
Ortaöğretim	48.156	2.174	3.378	5.552
Ön lisans	7.074	1.093	1.343	2.436
Lisans	5.145.	999	614	1.613
		5.254	**5.926**	**11.180**

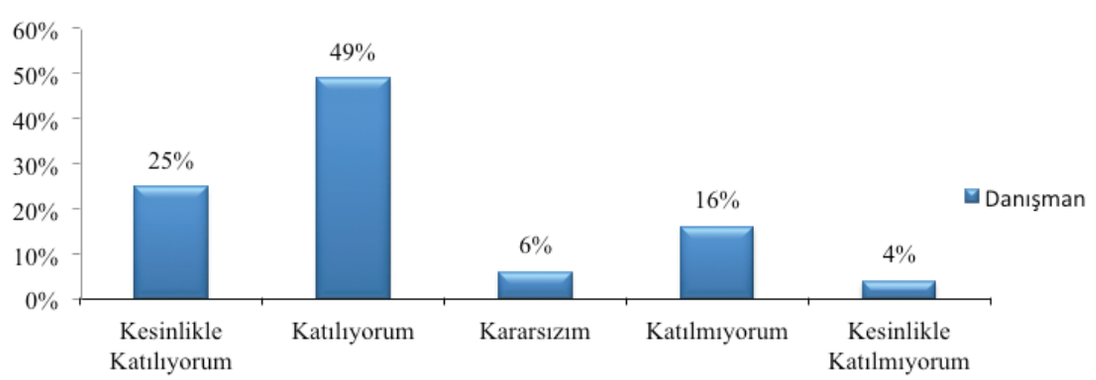
Tablo 2: ÖMSS Sonucu İle Yerleşen Adayların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı
http://www.osym.gov.tr/belge/1-14953/2013-omms-ozurlu-memur-secme-sinavi.html

Grafik 3: Elli Üstü Çalışanı Olan İşyerlerinin Engelli Personel İstihdam Etme Gerekçeleri Nedir?



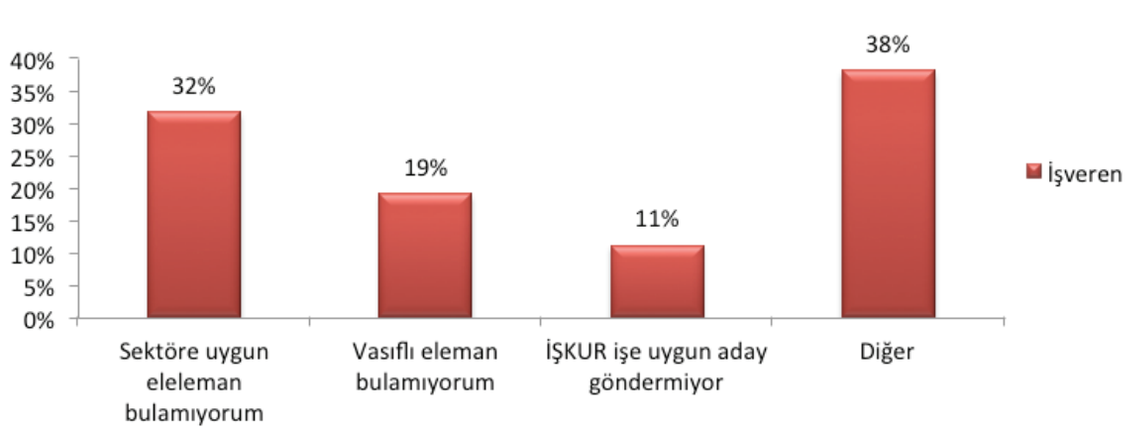
Engelli personel istihdam edilmesinde Danışanların %90 ve İşverenlerin %72,10 başat gerekçe olarak yasal zorunluluk olduğunu belirtmiştir. İşverenler tarafından engelli personel istihdam edilmesi sosyal sorumluk olarak görüldüğü zaman engelli kişilerin istihdam edil(e)meme sorunlarıda azalacaktır.

Grafik 4: Firmalar Vasıflı /Mesleki Eğitimli / Kalifiye Engelli Personel Bulamadığını Belirtir.



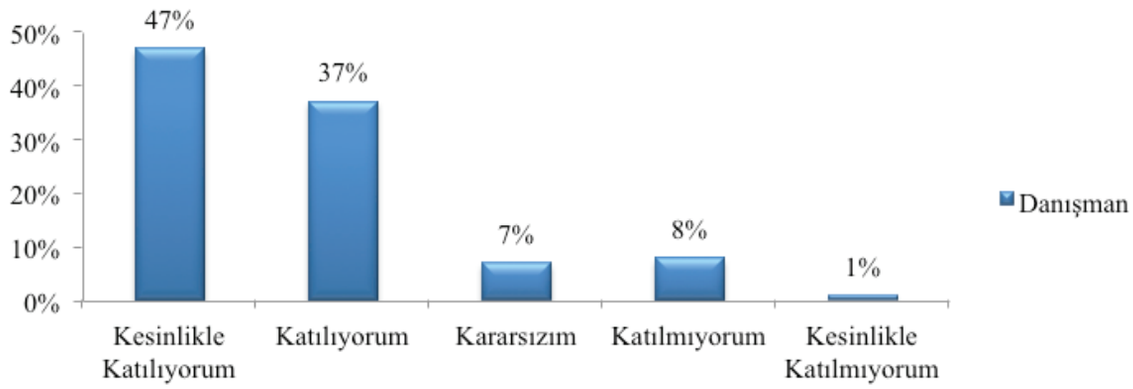
Danışanların %73'lük kısmı firmaların vasıflı ve mesleki eğitimli personel bulmakta zorlandıklarını, %6'lık kısmı kararsız olduğunu %20'lik bir kısmı da firmaların nitelikli engelli personel bulabildiklerini belirtmişlerdir. 2011 yılında yapılan iş gücü piyasasının özürlüler açısından analizi raporunda yer alan bilgilere göre işverenlerin engelli personel istihdam etmeme gerekçeleri aşağıda grafik 5'te yer verilmiştir.

Grafik 5: Firmaların Engelli Personel İstihdam Etmeme Gerekçeleri.



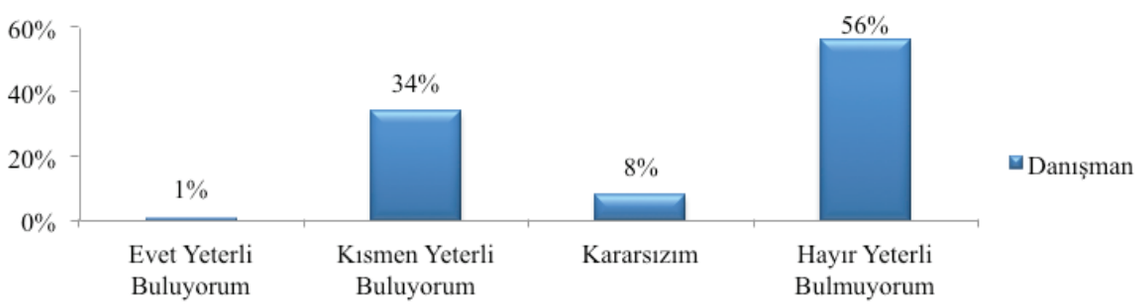
http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf
Firmaların engelli personel istihdam etmeme gerekçelerine bakıldığında öncelikli gerekçe olarak %32'lik bir kısmı sektöre uygun elaman bulamadığını belirtmiş, % 19'luk bir kısım ise İş ve Meslek Danışmanlarının görüşü ile aynı görüşü belirterek vasıflı elaman bulamadığını belirtmiştir. Grafik 5'te %38 olarak en büyük orana sahip diğer kısmında ise oran olarak birçok alt maddeyi barındırmakla beraber oranları düşük olan diğer gerekçelere yer aldığı kısımdır.[8]

Grafik 6: Kontenjan Dâhilinde Engelli Personel İstihdam Etmeyen İş Yerlerine Para Cezası Dışında Başka Yaptırımlarda Olmalıdır.



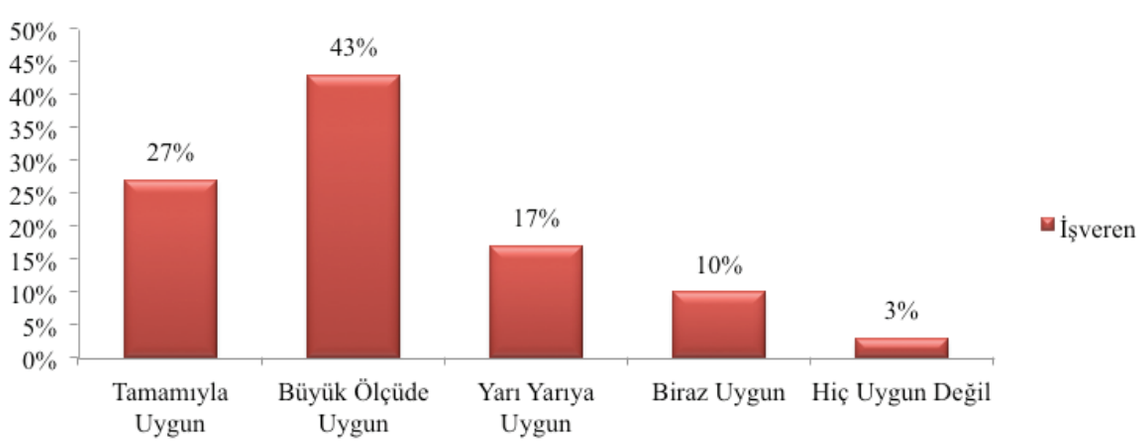
Danışanların %80'lik kısmı para cezası dışında başka yaptırımlarında olması gerektiğini,%7'lik kısmı kararsız kalmış %9'luk kısmı da katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar da işverenler arasında görüşlerin iki başlık altında değerlendirecek olursak bir kısmı %31'lik kısım cezanın gerekli olduğunu , %39'luk kısmı ise ceza dışında başka yaptırımlarında olması gerektiğini ,%14'lük kısmı cezanın azaltılması gerektiğini, %4'lük kısmın ise cezanın artırılması görüşüne yer vermiştir.[8]

Grafik 7: Engelli Bireylerin İş Arama Becerilerini Yeterli Düzeyde Buluyor musunuz?



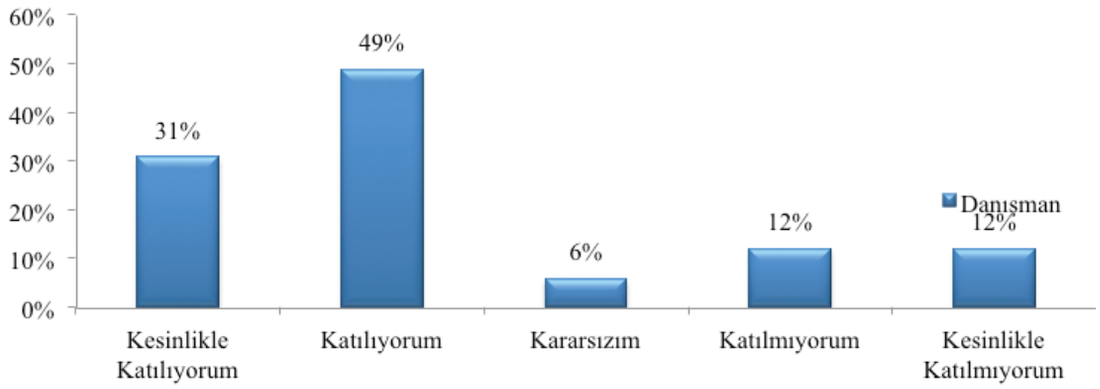
İş ve Meslek Danışmanlarının %56'lık bir kısmı engelli bireylerin iş arama becerilerini yeterli düzeyde bulmadıklarını, %34'lük bir kısmının ise iş arama becerilerini kısmen yeterli bulmuştur.

Grafik 8: İşyerinin Fiziki Koşulları Engelli Bireylerin Çalışmasına Uygun mu?



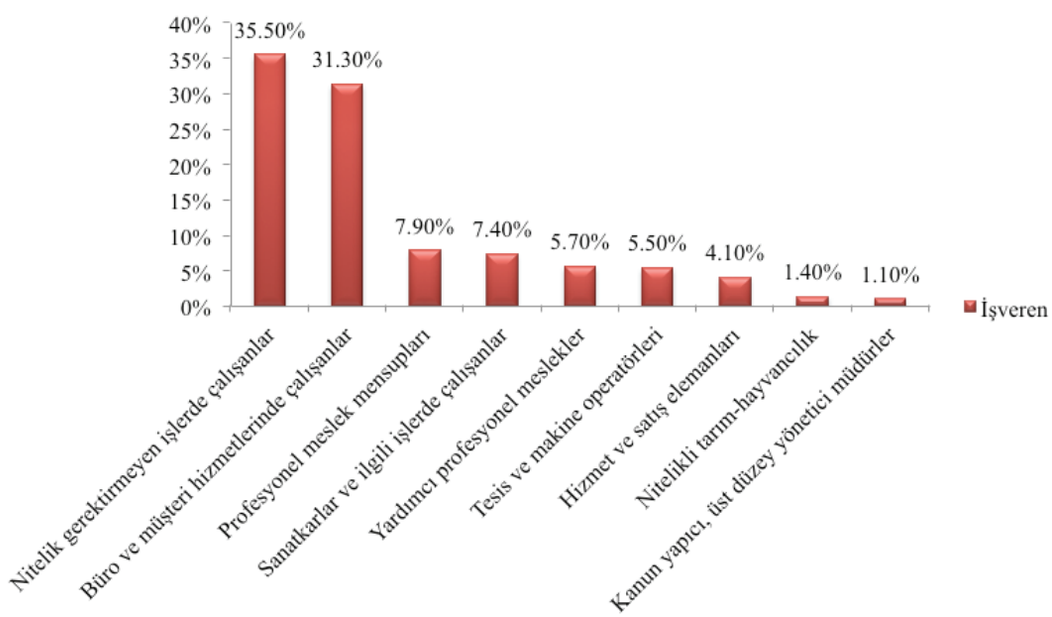
http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf

Grafik 9: Firmalar Çalışma Koşullarının Fiziki Yapısı Nedeni öne sürerek Engelli Personel İstihdam Etmek İstemezler.

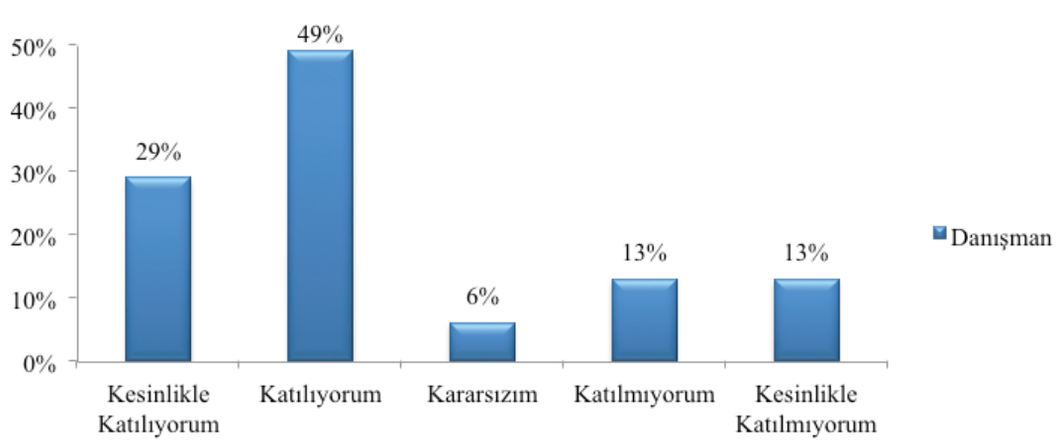


Grafik 8'de belirtildiği üzere işverenlerin büyük bir kısmı çalışma koşullarının fiziki yapısının engelli bireylerin çalışmasına uygun olduğunu belirtmişlerdir. İş ve meslek Danışmanlarının işveren ziyaretlerinde aldığı geri dönütlerde %80 oranında firmaların engelli personel istihdam etmeme gerekçesi olarak iş yerlerinin fiziki koşullarının uygun olmadığını dile getirmişlerdir.
http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf

Grafik 10: Engelli Bireylerin Çalıştıkları İş Ve Mesleklere Göre Sınıflandırılması



Grafik 11: Engelli Bireyler Firmalarda Nitelik Gerektirmeyen İşlerde İstihdam Ettirilmek İstenir.

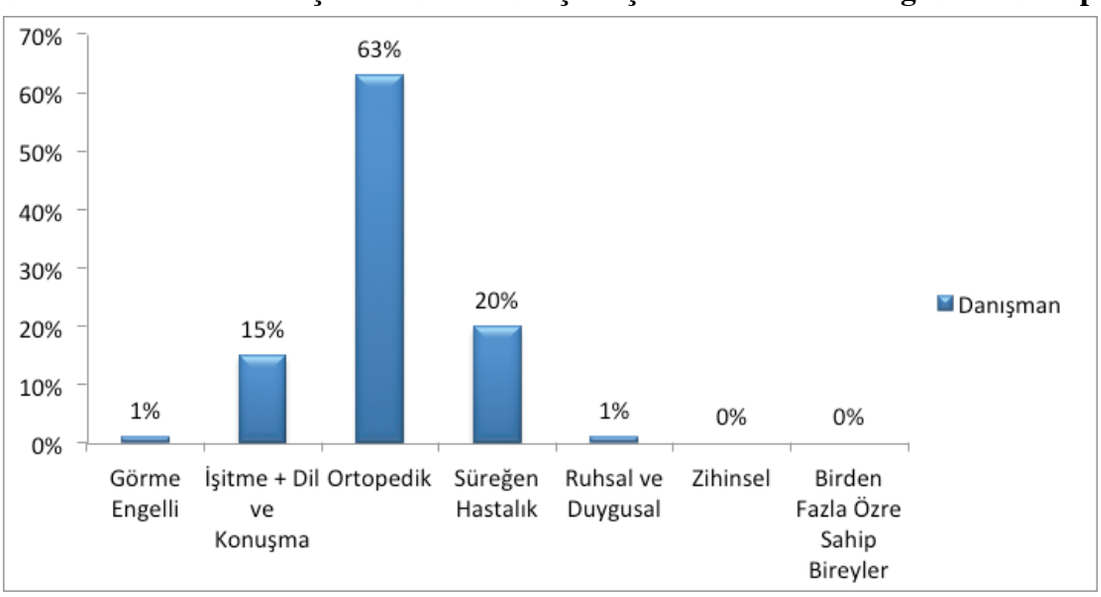


Grafik 10'da firmalarda çalışan engelli personellerin mesleklere göre sınıflandırılması bakıldığında engelli bireylerin %35,5 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı gözükmektedir. Grafik 11'de İş ve Meslek Danışmanları da %78 oranında engelli bireylerin nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılmak istendiğini belirtmişlerdir.

Tablo 3: İş Ve Meslek Danışmanlarının Engelli Bireylerin İşyerlerinde Performansını Artırmaya Dönük Önerileri

ÖNERİLER	EVET	KISMEN	HAYIR
Ekip çalışması engelli bireylerin performansını arttırır	%77	%21	%2
Ulaşım sorunun çözümlenmesi engelli bireylerin performansının arttırır.	%86	%13	%1
Doğru görev tanımlarının yapılması engelli bireylerin performansını arttırır.	%92	%7	%1
İş yerlerinde düzenlenen hizmet içi eğitim kursları engelli bireylerin performansını arttırır.	%87	%12	%1

Grafik 12: Firmaların İşe Alım Süreci Gerçekleşirken Öncelik Verdiği Özür Gurupları Sizce Hangisidir?



Engelli bireyler içerisinde Zihinsel, Ruhsal ve Duyusal, Görme özrüne sahip bireyler diğer özür grupları içerisinde iş bulma açısından daha büyük sıkıntılar yaşamaktadır. İşverenlerin tercih ettiği özür gruplarının başında %63'lük oranla ortopedik özre sahip bireyler gelmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizliğin giderek arttığı günümüzde, iş bulmakta zorluk çeken ve vasıf seviyesi düşük olan engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri için Mesleki Eğitimin önemi giderek artmaktadır. Bu çalışmada; Engelli bireylerin istihdamı hakkında bilgiler verilerek, Türkiye'de önemli boyutlara ulaşan işsizliği önlemede ve istihdamı arttırmada İş ve Meslek Danışmanlarının engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasında ki düşünceleri ve önerilerine yer verilmiştir. Bu öneriler;

1. Kontenjan dâhilinde engelli çalıştırması gereken ama çalıştırmayan işyerlerine uygulanan para cezası artırılarak uygulamaya devam edilmelidir.
2. İşe alınan engelli personelin hangi şartlarda hangi işlerde çalıştırıldığının denetiminin yapılması, engelli bireylerin işyerlerinde daha uzun süreli çalışmasına zemin hazırlayacaktır.
3. Engelli bireylerin niteliklerine göre çalıştırılması konusunda işverene rehberlik hizmeti verilmelidir.
4. Engelli bireylere iş arama becerileri, iş görüşmesi ve öz geçmiş hazırlama konularında eğitim verilmelidir.
5. Engelli bireylerin istihdamı konusunda görev alan İŞKUR'un bütün şubelerinde en az bir tane psikolog bulunmalıdır.
6. İŞKUR tarafından açılan engelli iş ilanlarının öncelikli olarak vasıflı meslekler düzeyinde olması engelli bireylerin istihdam edilmesinde olumlu etkileri olacağı ön görülmektedir.
7. İstihdam imkânlarının yetersizliği, ortalama reel ücretlerin düşüklüğü gibi nedenlerle İşverenlere çalıştırdıkları her engelli birey için daha fazla SSK teşviki artırması olumlu görülmektedir.

KAYNAKÇA

1. http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1328710754698/YoneticiOzeti.pdf (Erişim Tarihi 10.11.2013)
2. ÖZTÜRK, M.(2012), **Türkiye'de Engelli Gerçeği**
3. http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeligi_son.pdf (Erişim Tarihi 03.10.2013)
4. 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Özürlüler Ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
5. http://www.lokmanayva.net/haber_detay.asp?id=89 (Erişim Tarihi 10.11.2013)
6. KARATAŞ, K**. (2002).Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı.** Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, C.2
7. http://www.osym.gov.tr/belge/1-14953/2013-omms-ozurlu-memur-secme-sinavi.html (Erişim Tarihi 03.10.2013)
8. http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf (Erişim Tarihi 10.11.2013)

OTURUMLAR
29 KASIM 2013

CUMA
(13.15-14.45)

OTURUM 2A

OTURUM 2B

OTURUM 2C

OTURUM 2A
Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Banu Yazgan İNANÇ

Kaynak ve Yöntemler, Çalışan Yeterlilikleri

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUMLARI VE MESLEKİ DOYUMLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Seher ÖZDEMİR, Sibel ÇİTİM[18*]

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinin dört farklı hizmet merkezinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini saptamak ve olası ilişkili faktörlerin meslek doyuma etkilerini belirlemektir. Bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma İzmir Çalışma ve İş Kurumu'nda görev yapmakta olan 125 İş ve Meslek Danışmanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup ankette kişisel bilgileri içeren *kişisel bilgi formu* literatürden alınan *'mesleki doyum ölçeği'* ve çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek ve bu alandaki sıkıntılarını ortaya çıkarmak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan *iki açık uçlu soru* kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmış olup *frekans analizi*, *t-testi* ve *tek yönlü varyans analizi (ANOVA*) kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre; İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum puanları genel anlamda yüksek aralıkta (69-84) çıkmış olup cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu gibi faktörlerin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p>.05$) görülmüştür. Araştırmada kullanılan açık uçlu soruların analizleri doğrultusunda; iş ve meslek danışmanlarının mesleki memnuniyetlerini olumsuz etkileyen en belirgin problemlerin kurumla ilgili problemler %67 olduğu saptanmıştır. Katılımcıların mesleki doyumu arttırmaya yönelik önerilerine bakıldığında, kurum içi fiziksel problemlerin giderilmesine ilişkin önerilerin %90 oranla en fazla ifade edilen öneri olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki doyum, Mesleki doyum ölçeği, İş ve Meslek Danışmanlığı, İş doyumu.

GİRİŞ

Son yılların yönetim stratejisinde "insan" faktörü örgütlerin temel kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu durumdan yola çıkılarak örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden faktörler arasında "insan" faktörünün önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Taşdan ve Tityaki, 2008). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmeleri ve verimliliklerini arttırabilmeleri için çalışan personellerinin "mesleki doyumunu" etkileyen faktörleri belirlenmeleri ve bu faktörleri dikkate alarak mesleki doyumu arttıracak çalışmalarda bulunmaları büyük önem taşımaktadır (Dolaşır, 2006).

Bu bağlamda insanoğlunun yetişkinlik dönemi temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen meslek seçimi ve bunun sonucunda elde edilen ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel doyum insan yaşamında oldukça büyük önem taşımaktadır. İlk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkan mesleki doyum, Türkiye'de çeşitli kurum ve kuruluşlarda, farklı meslek guruplarında araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008). Literatürde meslek doyumu ile ilgili tanımlar incelendiğinde, tanımların büyük ölçüde benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Başaran'a göre (1991) mesleki doyum, çalışanların işleri ile ilgili hissetlikleri olumlu duygular bütünü olarak ifade edilmiş iken Locke (1983, 97) iş doyumunu, "kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hislerdir." şeklinde tanımlamıştır. (''Locke, 1983, 97'', Aktaran, Taşdan, Tityaki,2008).

Türkiye'de meslek olarak yakın bir geçmişe sahip olan "İş ve Meslek Danışmanlığı", ülkedeki istihdamı arttırmak ve bu sayede mevcut işsizliği azaltmak amacıyla gelişimini hızla sürdürmektedir.

---

18 * seher.ozdemir@iskur.gov.tr, sibel.citim@iskur.gov.tr
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Bornova Hizmet Merkezi İZMİR

Günümüz toplumunda işsizlik oranı yükseldikçe İş ve Meslek Danışmanları'na yüklenen görev ve sorumluluk değişmiş bu sayede İş ve Meslek Danışmanlığı; nitelik ve yeterlilik gerektiren, bireysel ve toplumsal boyutları olan, profesyonel bir meslek durumuna gelmiştir. İş ve meslek danışmanlığı Kaynak Kitabı'na göre, iş ve meslek danışmanlığı "Bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek sürecidir.'
Tüm bunlardan yola çıkılarak mesleğin tanımlanmış hedeflerinin istenilen yönde gerçekleştirilebilmesi ve sürekliliğinin sağlanabilmesi için bu mesleği icra eden kişilerin mesleki gereksinimlerini belirlemeye yönelik yapılacak çalışmalara önem verilmesinin mesleğin gelişimi ve toplumsal bir sorun olan işsizlik sorununun çözümü için etkili olacağı düşünülmektedir. Literatür taraması sonucu Türkiye'de mesleki doyum üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim kurumlarında çalışan personelin (Türk, 2008; Demirel, 2006), KİT' lerde çalışan personelin, hastane çalışanlarının (Gerçek, 2006) bunun yanı sıra banka personelinin mesleki doyumlarını belirlemek üzere yapılmış birçok çalışmaya rastlanmıştır. Literatürde mesleki doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır bunlar: *Bireysel faktörler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi, kişilik yapısı, sosyokültürel çevre, olarak sayılabilir. Çevresel veya örgütsel faktörler:* ücret, işin niteliği, iş yerinin sosyal ortamı, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler olarak ifade edilmektedir. (**Ertürk ve Keçecioğlu, 2012;** Durmuş ve Günay, 2007; Tözün, Çulhacı ve Ünsal, 2008). Mesleki doyumları etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler göz önüne alındığında, iş ve meslek danışmanları mesleki doyumları üzerine yapılacak bir çalışmanın literatürde var olan bir boşluğu dolduracağına ve bu alanda yapılacak diğer çalışmalara yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

Bu sebeple mevcut çalışmada iş ve meslek danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini tespit etmek ve çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Mevcut çalışmadan elde edilen veriler ışığında İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki memnuniyetlerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesinin, mesleğin gelişimi ve uygulanabilirliğini etkilemede işlevsel bir yol olacağı, ayrıca bu işi aktif bir şekilde yürüten kişilerden alınan önerilerin meslekle ilgili problemlerinin çözümünde yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Türkiye İş Kurumunda çalışan İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi ve mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

1.2. Örneklem Grubu

Araştırma İzmir Çalışma ve İş Kurumu şubelerinde görev yapmakta olan 125 İş ve Meslek Danışmanı üzerinde yürütülmüş olup Bornova hizmet merkezinden 41, Konak hizmet merkezinden 21, Çiğli hizmet merkezinden 31, Karabağlar hizmet merkezinden 32 İş ve Meslek danışmanı çalışmaya katılmıştır.

1.3. Veri toplama aracı ve verilerin analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde meslek doyumunu ölçmek için Kuzgun, Sevim, Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen *'Mesleki Doyum Ölçeği' (MDÖ)* ve çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek ve bu alandaki sıkıntılarını ortaya çıkarmak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan *iki açık uçlu soru* kullanılmıştır. Kullanılan mesleki doyum ölçeğinde 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı sorular "Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren: 2, Hiçbir zaman: 1" seklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir tersten puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun yüksek olduğu kabul edilir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı,1999)

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde, betimsel istatistiklerin yanı sıra, bağımsız değişkenlerin özelliğine göre çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi-ANOVA; ikili karşılaştırmalarda ise t-testi kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS-15 programı yardımıyla değerlendirilmiştir.

2. BULGULAR

2.1. İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki doyum puanları

Mesleki doyum ölçeği 20 maddeden oluştuğu için danışanlar ölçekten en az 20 (20x1) ve en fazla 100 (20x5) alabilmektedirler. Ayrıca mesleki doyum ölçeğinden iş ve meslek danışmalarının alabilecekleri ortalama puan 60'dır. Belirtilen puan durumlarına göre danışmanların mesleki doyum puanlarının dağılımı Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 1. iş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki doyum puanları

N	X	SS	Min-Max puanlar
125	74,60	9,8	47-100

Tablo 1' de görüldüğü gibi iş ve meslek danışmanlarının mesleki doyum puan ortalamasının (X= 74,60) ölçek ortalamasından (X=60) büyük olduğu görülmüştür.

2.2. Cinsiyete Göre İş Ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeyler

Tablo 2'de İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum puanlarının cinsiyete göre analizine ait sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Puanlarının T-Testi Analizi Bulguları

Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Kadın	84	74,79	9,65	.306	.760
Erkek	41	74,21	10,46		

Tablo 2'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan danışmanların 84'ü kadın danışmanlardan oluşmaktadır. Kadın danışmanlar için ortalama puan X= 74,79 bulunurken erkek danışmanlar için X= 74,21 olarak bulunmuştur. Bu veriler ışığında yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre danışmanların cinsiyetleri ile mesleki doyumları arasında istatistiksel olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

2.3. Yaşa Göre İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri

Tablo 3'de İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3. Yaşa Göre Mesleki Doyum Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Bulgular

Grup	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	21,91	3	7,304	,073	,974
Gruplar içi	12101,88	121	100,016		

Tablo 3'de görüldüğü gibi tek yönlü varyans analizi sonucunda F değeri, 073 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ışığında mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

2.4. Medeni Duruma Göre İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri

Tablo 4'de İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre t-testi analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum Puanlarının T-Testi Analizi Bulguları

Medeni durum	N	X	SS	t	p
Evli	48	75,45	10,11	,889	,758
Bekâr	77	74,07	9,77		

Tablo 4'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan danışmanların 48'i evli iken 77'si bekârdır. Evli danışmanlar için ortalama puan X= 75,45bulunurken bekâr danışmanlar için X= 74,07 olarak bulunmuştur. Bu veriler ışığında yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre danışmanların medeni durumları ile mesleki doyumları arasında istatistiksel olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

2.5. Öğrenim Seviyesine Göre İş Ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri

Tablo 5'de İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyum puanlarının öğrenim seviyesi değişkenine göre t-testi analizi bulgularına yer verilmiştir.

Öğrenim	N	X	SS	t	p
Lisans	89	74,68	10,20	,338	,137
Yüksek Lisans	36	74,41	9,18		

Tablo 5. Öğrenim Seviyesine Göre Mesleki Doyum Puanlarının T-Testi Analiz Bulguları

Tablo 5'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan danışmanların 89'u lisans mezunu iken 36'sı yüksek lisans mezunudur. Lisans mezunu danışmanlar için ortalama puan X= 74,68 bulunurken yüksek lisans mezunu danışmanlar için X= 74,41 olarak bulunmuştur. Bu veriler ışığında yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre danışmanların öğrenim seviyeleri ile mesleki doyumları arasında istatistiksel olarak $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 6.

İş ve meslek danışmanlarının mesleki memnuniyetini olumsuz etkileyen en önemli faktörler nelerdir?	Frekans	Yüzde
Maaş ve özlük hakları sorunları	***47***	%37
İş yükü fazlalığı	21	
Gelişme ve yükselme olanakları	17	
Maaş yetersizliği	9	
Kurumla ilgili problemler	***84***	%67
Performans beklentisi	45	
Memurlar arası jenerasyon farkı	14	
Evrak yükünün fazla olması	14	
Diğer kurumlarla / Sgk ile tam entegrasyon sağlanamaması	11	
Fiziksel problemler	***113***	%90
Çalışma ortamı ve koşullar	34	
Araç-donanım eksikliği	38	
İnternet/ portal yavaşlığı	41	
Mesleki problemler	***53***	%42
İmd'lerin işverenler üzerinde gerekli yaptırıma sahip olmamaları	25	
Mesleğin yeni olmasından kaynaklanan uzmanlaşma eksikliği	10	
İşverenlerin imd'lere itibar etmemesi	18	

Cevaplayıcıların % 37'si maaş ve özlük hakları ile ilgili bir takım sorunlar ifade etmişlerdir. Bu alandaki problemlere 47 kişi cevap vermiş, bu kişilerden 21'i iş yükü fazlalığı 17'si "gelişme ve yükselme zorluğu" 9'u "maaş yetersizliği" yönünde cevaplar vermişlerdir. Çalışmaya katılan İş Ve Meslek Danışmanlarının %67'si kurumla ilgili problemlerin olduğunu vurgulamış, bu yönde görüş bildirenlerden 45'i performans beklentisinin gerçekçi olmadığını ifade etmişlerdir.
Bunun yanında katılımcıların 14'ünün "kurum içi jenerasyon farkı" ve "evrak yükünün fazla olması", 11'inin ise "diğer kamu kurumları ile entegrasyonun yeterli düzeyde olmaması" yönünde cevaplar verdikleri görülmüştür.

Katılımcıların %90'ı fiziksel problemlerden bahsetmiş olup danışmanların 34'ünün "çalışma ortamı ve koşullar" konusunda 38'inin "araç ve donanım eksikliği" konusunda 41'inin ise "internet/portal yavaşlığının" mesleki memnuniyetlerini olumsuz etkilediği konusunda görüş bildirdikleri görülmektedir. Son olarak danışmanların %42'si mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyen bazı mesleki problemlerin olduğunu belirtmiş olup 25'i "İmd'lerin işverenler üzerinde gerekli yaptırıma sahip olmadıklarını", 10'unun "Mesleğin yeni olmasından kaynaklanan uzmanlaşma eksikliği" konusunda ve 18'inin de "İşverenlerin imd'lere itibar etmemesi" yönünde cevaplar verdikleri görülmüştür

Tablo 7.

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin daha işlevsel şekilde yürütülmesi için, deneyimlerinize dayanarak ne tür önerilerde bulunabilirsiz? Açıklayınız	**Frekans**	**Yüzde**
Fiziksel problemlerin giderilmesine ilişkin öneriler	***84***	% 67
Ekipman eksiklikleri giderilmeli	29	
Çalışma ortamı danışmanlık yapmaya uygun olmalı	18	
Portal/internet hızı arttırılmalı	22	
SGK ve İŞKUR sistemleri arasında entegrasyon sağlanmalı	7	
İş ve danışan eşleşmesinin daha doğru olması için sistem geliştirilmeli	8	
İşverenlerle ilişkilere yönelik öneriler	***14***	%11
İşverenlerden istenen evrak miktarı azaltılmalı	11	
İşverenlerin İŞKUR ile çalışması için daha çok teşvik verilmeli	3	
İtibar sorunlarının giderilmesine ilişkin öneriler	***51***	%40
İŞKUR tanıtımı sıklaştırılmalı	18	
İMD'lere işverenler üzerinde yaptırım gücü verilmeli, yetkileri arttırılmalı	33	
Kurumla ilgili öneriler	***42***	%33
Performans-plasman beklentileri gerçekçi olmalı	21	
Değişen kanun ve yönetmeliklerle ilgili İMD'lere eğitim verilmeli	21	

Katılımcılara İş ve meslek danışmanlı faaliyetlerinin daha verimli olması yönünde görüşleri sorulduğunda büyük bir çoğunluğun (% 67) fiziksel problemlerin giderilmesi yönünde tavsiyelerde bulunduğu görülmüştür. Bu yönde cevaplar verenlerin 29'unun "Ekipman eksiklikleri giderilmeli", 18'inin "Çalışma ortamı danışmanlık yapmaya uygun olmalı", 22'sinin "Portal/internet hızı arttırılmalı", 7'sinin "SGK ve İŞKUR sistemleri arasında entegrasyon sağlanmalı" ve 8'inin ise "İş ve danışan eşleşmesinin daha doğru olması için sistem geliştirilmeli" yönünde önerilerde bulunduğu görülmüştür. Danışmanların %11'i işveren ile ilişkilere yönelik önerilere değinirken, %40'lık dikkat çekici bir kesim ise itibar sorunun giderilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur. Bu başlık altındaki önerlere bakıldığında danışmanların 33'ünün "İMD'lere işverenler üzerinde yaptırım gücü verilmeli, yetkileri arttırılmalı" şeklinde öneride bulunduğu bunun yanında 18'inin de "İŞKUR tanıtımı sıklaştırılmalı" yönünde cevaplar verdikleri görülmüştür. Katılımcıların %33'ü kurumla ilgili önerilerde bulunmuş olup 21'i "Performans-plasman beklentileri" nin gerçekçi olması ve "Değişen kanun ve yönetmeliklerle ilgili İMD'lere eğitim verilmesi" yönünde önerilerde bulunmuşlardır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki doyumlarının genel anlamda yüksek olduğu görülmüştür. İş ve meslek danışmanlarının mesleki doyumlarının yüksek çıkmasının sebebi mesleğe yeni başlamalarının vermiş olduğu motivasyon ve güdülenmeden kaynaklanmış olabilir. Nitekim yapılan bazı çalışmalar meslek doyumunun uzun yıllar aynı işi yapan kişilerde daha düşük çıktığı sonucuna varılmıştır. Çalışmamız sonucunda mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde bu sonucu destekler çalışmalara rastlanmıştır (Can, Soyer ve Yılmaz, 2010; Tözün, Çuhalcı ve Ünsal, 2008). Analiz sonuçlarına göre danışmanların cinsiyetleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği çalışmasında cinsiyet faktörünün iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir. Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği rapor edilmiştir, aynı şekilde Ertürk, Keçecioğlu'nun (2012) öğretmenlerin mesleki doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında cinsiyetin mesleki doyuma etki eden bir faktör olmadığı saptanmıştır. Literatürde cinsiyetin mesleki doyum üzerinde etkili olduğunu gösteren birçok çalışmaya da rastlanmaktadır (Şahin,1999; Mersin,2007). Çalışmamız sonucunda mesleki doyum ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Durmuş, Günay'ın (2007) yapmış olduğu çalışma ve Tözün, Çuhalcı, Ünsal'ın (2008) aile hekimleri üzerinde yapmış oldukları çalışma bu çalışmayı destekler niteliktedir. Çalışmamız sonucunda mesleki doyum ile öğrenim seviyesi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Oysaki eğitim seviyesi bireylerin performansını ve yaptıkları işe dönük tutumlarını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak düşünülmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Araştırmanın nitel boyutundan elde edilen verilerışığında, iş ve meslek danışmanlarının mesleki memnuniyetlerini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörün kurum içindeki çalışma ortamı yetersizliklerinden, araç-donanım eksikliklerinden ve en önemlisi de internet\portal yavaşlığı gibi aktif olarak çalışmalarını engelleyici fiziksel koşullardan kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir (Taşdan ve Tiryaki'nin, 2008). Bu koşulların en iyi düzeye ulaşması, çalışanların morallerini etkileyeceği gibi kurumla bütünleşmelerini sağlayacak ve buna bağlı olarak da mesleki doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir (''Ardıç ve Baş, 2002'' Aktaran, Taşdan, Tityaki,2008)

Bunun dışında iş ve meslek danışmanlarının mesleki memnuniyetlerini etkileyen diğer önemli bir faktör ise "performans beklentisi" olarak belirlenmiştir. Performans beklentisi çalışanlar üzerinde stres ve sıkıntı oluşturması, ayrıca performans karşılığında farklı muameleyle karşılasan çalışanların adalet duygusunda incinme meydana getirmesi sebebiyle mesleki doyumu etkilediği söylenebilir. Mersin (2007) yapmış olduğu çalışmasında performans beklentisinin çalışanların mesleki tatminleri üzerinde oldukça etkili hususlardan biri olduğu sonucuna varmıştır. Bu yönüyle mevcut çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada iş ve meslek danışmanlarının işverenler üzerinde gerekli yaptırıma sahip olmamaları ve buna bağlı itibar sorunlarının mesleki doyumlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Nitekim saygınlık ya da itibar görme temel insan ihtiyaçlarından birisi olup bireylerin mesleki hayatlarında doyuma ulaşmalarını sağlayan önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Literatürde bu durumu konu alan herhangi bir çalışma olmaması sebebiyle mevcut bulgunun iş ve meslek danışmanlarının mesleki doyumlarını etkileme konusunda literatür için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca iş ve meslek danışmanlarının vermiş oldukları cevaplar değerlendirildiğinde danışmanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerden birisinin de maaş ve özlük hakları olduğu görülmüştür. Öyle ki çalışan bireyler için aylık maaş yada ücret , mesleki tatmin acısından oldukça önemli bir husustur. Çünkü bireyin ihtiyaçlarını o işten karşılıyor olması durumu kişinin işi ile ilgili tutumlarında belirleyici olmaktadır (''Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998'', Aktaran, Taşdan, Tityaki,2008). Bu bağlamda maaş ve özlük haklarının mesleki doyumu etkileyebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. Başaran,İ.E. (1991). Örgütsel Davranış, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları*, Ankara.
2. Bilgiç, R. (1998) "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers," Journal of Psychology, 132 (5), 549-558.
3. Can,Y., Soyer,F. ve Yılmaz,F. (2010). Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi,* 12 (2), 113–119.
4. Durmuş,S., Günay,O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler.http://tipdergisi.erciyes.edu.tr/download, 29 (2), 139-146.
5. Demirel,F. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
6. Dolaşır,S., Dolaşır,S. (2006). Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğretim elemanlarının İş Doyumu. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IV (3), 103-109.
7. Ertürk,E., Keçecioğlu,T. (2012, ocak). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkiler. *Ege Akademik Bakış*, 1(12), 39-52.
8. Gerçek,S. (2006). Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerin Bazı Sosyodemografik Özelliklelerle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
9. İş ve Meslek Danışmanlığı Kaynak Kitabı. Erişim http://www.sausem.sakarya.edu.tr/uploaded/imd-kitap.pdf
10. Kuzgun,Y., Sevim,S.A ve Hamamcı,Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,* (2), 11, 14-18.
11. Mersin,Y. (2007). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
12. Şahin, İ. (1999*). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
13. Tözün,M., Çulhacı,A. ve Ünsal,A. (2008). Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu. *TAF Prev Med Bull,* 7(5), 377-384.
14. Taşdan,M., Tiryaki,E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim,* 147 (33), 54-70.
15. Türk,Ö. (2008). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, İstanbul.

AVRUPA BİRLİĞİ DESTEKLİ HİBE PROJELERİ YÖNETİMİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLARIN YARARLANICI KURUMLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: AMASYA ÜNİVERSİTESİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ

Şerif Baldıran[19*]

ÖZET

Son yıllarda Avrupa Birliği Destekli projeler çalışma ve sosyal hayatımızda önemli bir yer tutmakta ve istihdam, eğitim, hayat boyu öğrenme, sosyal içerme ve teknik yardım gibi birçok alanlarda kurumlara hibe proje çağrıları yapılmaktadır. Hibe programları ile uygulanan projeler, uygulanan bölgelere önemli katkılar yaparken proje yararlanıcı kurumlara da uygulama süreci ve sonrasında yönetim kapasitelerinin artırılması yanında teknik alt yapılarının gelişmesine de önemli katkılarda bulunmaktadır.
Bunun yanında uzun bir proje hazırlama ve kabul sürecinden sonra büyük zahmetlerle imzalan projelerin yönetimi ve uygulanmasında yararlanıcı kurumlar birçok sorunlarla karşılaşmaktadır. Projeler yararlanıcı kurumlar açısından hayal kırıklıkları ve kurumsal riskleri de beraberinde getirebilmektedir.
Bu çalışmanın amacı, proje uygulamasında proje otoritesi ve proje uygulayıcı kurumlar ile kamuoyunun, hibe yararlanıcılarının karşılaştıkları sorunların çözümüne dönük bakış açılarının değerlendirilmesi ve proje uygulama ile ilgili sürecin tartışılmasının sağlanmasıdır. Bu nedenle, çalışmada Amasya Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu tarafından 2004–2013 yılları arasında uygulanmış olduğu projelerin hazırlık, uygulama, raporlama ve proje sonrası dönemlerde karşılaşılan sorunlar ele alınmakta ve bu sorunların çözülmesine dönük öneriler ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimler: Hibe Programı, Avrupa Birliği, Proje Uygulaması, Hibe Yararlanıcısı

ABSTRACT

In recent years, the projects supported by European Union have got an important place into the work and social life and the grant project calls to the institutions for a lot of subject in many areas such as employment, education, lifelong learning, social inclusion and technical assistance are made. The projects implemented by grant programs make significant contributions to the regions that grant program administered and the project beneficiary institutions, according to the purposes of the grant program, increase the capacity of the management and technical infrastructure in the implementation process of the project and after.
In addition, the beneficiary institutions face many problems after long process of project's preparation, acceptance, signing and painfully implementation and that projects can bring frustrations and the corporate risks together.

The purpose of this study is to provide an evaluation of the project authority and public opinion towards the solution of problems related projects faced by the project beneficiaries and to make discussion of the project implementation process. Therefore, in this study, the problems faced by Amasya University, Vocational School between the years 2004-2013 during implementation of the projects in the process of the preparation, implementation, reporting, and post-project period have been addressed and offers for solution of that problems are revealed.
Key Words: Grant Program, the European Union, Project Implementation, Grant Beneficiary

GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB) mali yardımlarının geçmişi, Topluluğun kurucu antlaşmalarına kadar uzanmaktadır. Avrupa Birliği kuruluş amacı olan ekonomik bütünleşme hedefinden çok farklı alanlarda ve amaçlar doğrultusunda dış yardımlar sunabilmektedir. Avrupa Birliğinin mali yardım sağlama nedenlerine bakıldığında ortak politikaların finansmanı, dayanışma ilkesi, aday ülkelerin Birliğe uyum sağlamasının güçlüğü ve Birlik dışındaki ülkelerle ilişkilerin geliştirilmesi olarak gözükmektedir (Karataş, 2010).

19 * Yrd.Doç. Dr., Amasya Üniversitesi, baldiran@hotmail.com

Türkiye 1963'te Türkiye-AT Ortaklık Anlaşmasından 1996 yılında imzalanan Gümrük Birliği'ne kadar mali protokoller aracılığıyla çoğu kredi niteliğinde olan mali yardımlardan yararlanmıştır. Daha sonra ise Gümrük Birliğinin tesis edildiği 1999 yılına kadar ise kredi ağırlıklı mali yardımlardan yararlandığı gözükmektedir (AB BAKANLIĞI, 2013).

Avrupa Birliği 10–11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleştirdiği Helsinki Zirvesinde Türkiye'yi aday ülke olarak kabul etmiştir. Bu tarihten sonra Avrupa Birliği (AB) arasındaki ilişki yeni bir sürece girmiş ve bu süreçte AB tarafından Türkiye'ye mali yardım mekanizması yeniden yapılandırılmıştır. Adaylık döneminde Türkiye'ye sağlanan AB yardımları; Katılım Öncesi AB mali yardımı, Topluluk Programları ve Avrupa Yatırım Bankası Kredileri olarak ortaya çıkmaktadır (Ankara: ABGS, 2010). Sivil toplum Kuruluşları (STK), Katılım Öncesi AB Mali Yardımı ve Topluluk Programları kapsamında sağlanan desteklerden yararlanırken işletmeler, belediyeler ve kamu kuruluşları büyük çaplı altyapı yatırımların finansmanında Avrupa Yatırım Bankası (AYB) kredilerinden yararlanmaktadırlar.

1996–2001 yıllarını kapsayan MEDA Çerçeve Anlaşması, Gümrük Birliğinin Güçlendirilmesine İlişkin Avrupa Stratejisi ve Ekonomik ve Sosyal Kalkınmaya Yönelik Avrupa Stratejisi çerçevesinde sağlan mali yardımlar "Türkiye için Katılım Öncesi Mali Yardım" programı altında birleştirilmiştir (Avcı, 2013). Katılım öncesi mali yardımın temel amacı Türkiye'nin üyelik sürecini ve AB müktesebatına uyumunu destekleyecek çalışmaların, faaliyetlerin ve projelerin finansmanının sağlanmasıdır. İlk uygulama dönemi 2002–2006 yılları arasını kapsamaktadır. Bu dönemde Türkiye 164 proje uygulamış ve yaklaşık 1,3 milyar Avro'luk hibe desteği kullanmıştır (Ankara: ABGS, 2010).

AB'nin yeni Mali Perspektifine paralel olarak 2007 yılında üyelik öncesi mali yardım programlarında da yeni bir dönem başlamıştır (Cankar, 2006). AB tarafından Türkiye'ye sağlanan Katılım Öncesi Mali Yardım 2007 yılıyla birlikte *Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (Instrument for Pre-Accession-IPA)* adını almıştır. IPA'nın temel amacı aday ülkenin AB'ye üye olma yolundaki ihtiyaç ve önceliklerine hizmet eden projelerin desteklenmesidir. Beş bölüm halinde yapılandırılan IPA, geçiş dönemi ve kurumsal yapılanma desteği yanı sıra çevre, ulaştırma, bölgesel rekabet, insan kaynakları kalkınması ve kırsal kalkınma olarak belirlenen yeni alanlarda katılım öncesi mali destek sağlamaktadır (AB BAKANLIĞI, 2013).

AB Bakanlığı verilerine göre IPA kapsamında 2007-2013 yılları itibarıyla ülkelere tahsis edilen fon yaklaşık 9.9 milyar Avro tutarındadır. Bu tutarın yaklaşık yarısını oluşturan 4,8 milyar Avro, nüfus ve yüzölçümü büyüklüğü dikkate alınarak Türkiye için ayrılmıştır (AB BAKANLIĞI, 2013). Avrupa Birliği Genel Sekreterliği'nin koordinasyonunda sağlanan mali yardımlar projeler aracılığı ile toplumun çeşitli kesimlerine kullandırılmaktadır. AB Bakanlığı verilerine göre 2002-2012 yılları arasında sosyal içerikli 58 farklı hibe programı kapsamında sivil toplum kuruluşları tarafından geliştirilmiş (odalar, il özel idareleri, dernekler, vakıflar, belediyeler, kooperatifler, üniversiteler, sendikalar, köye hizmet götürme birlikleri vb.) 3093 projeye finansman sağlandığı gözükmektedir.

Hibe programları ile uygulanan projeler, uygulanan bölgelere önemli katkılar yaparken proje yararlanıcı kurumlara da uygulama süreci ve sonrasında yönetim kapasitelerinin artırılması ve teknik alt yapılarının gelişmesi gibi alanlarda önemli katkılarda bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde hibe projeleri bölge ve uygulayan kurumlar açısından önemli fırsatlar yaratmaktadır. Bunun yanında uzun bir proje hazırlama ve kabul sürecinden sonra büyük zahmetlerle imzalan projelerin yönetimi ve uygulanmasında yararlanıcı kurumlar birçok sorunlarla karşılaşmakta ve projeler yararlanıcı kurumlar açısından hayal kırıklıkları ve kurumsal riskleri de beraberinde getirebilmektedir.

Uygulanan hibe projelerinde karşılaşılan sorunlarla ilgili çok fazla çalışma bulunmaktadır. Aktaşoğlu (2011) yaptığı çalışmada Türkiye'de uygulanan hibe projelerinde ortaya çıkan sorunların başında %40'lık bir oranla maliyet planlamasında sapmalar gelirken ikinci sırada ise %21,1 ile proje kontrol ve izleme aşamasında ki aksaklıklar olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında yine Aktaşoğlu (2011) proje yönetiminde ortaya çıkan sorunların tamamına yakının insan kaynaklı sorunlar olduğunu belirtmektedir. Tablo 1'de proje yönetiminde karşılaşılan sorunlar ve bunların ağırlıkları gösterilmektedir (Aktaşoğlu, 2011).

Tablo 1: Proje Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar ve Ağırlıkları

Karşılaşılan Sorun	Ağırlığı %
Maliyet planlamasında sapmalar	**40,0**
Proje kontrol ve izleme aşamasında aksaklıklar	21,1
Ekip çalışmalarında sorunlar	18,9
Proje grubunun oluşturulmasında sorunlar	16,7
Fizibilite ve değerlendirme aşamasında sorunlar	14,4
Proje enformasyon ve raporlama sisteminde tıkanıklıklar	14,4
Planlama aşamasında sorunlar	12,2
Kapasite ayarlamasında sorunlar	10,0
Yönetimden kaynaklanan sorunlar	8,9
Diğer	6,7

Bu çalışmada, öncelikli olarak AB tarafından sağlanan mali yardımların gelişimine bakılmakta ve daha sonra ise Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nun 2004-2011 yılları arasında uyguladığı hibe programları kapsamındaki projeler ele alınmaktadır. Hibe projeleri uygulamalarında yararlanıcı kurumların karşılaştığı sorunlar ortaya konulurken, söz konusu dönemdeki projelerle ilgili kayıtlar, proje raporları, Meslek Yüksekokulunda proje hazırlayan kişilerle yapılan görüşmeler ve uygulama dönemi ile ilgili gözlemlerden yararlanılmaktadır. Çalışmada amaç, Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu bünyesinde uygulanan hibe projelerden kazanılan deneyimler ışığında sorunları ortaya koymak ve proje uygulayıcı kurumların karşılaştıkları sorunları tartışmaya açmaktır.

1. Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Meslek Yüksekokulu'nun 2004–2011 Arası Uygulanan Projeler ve özellikleri

Amasya Meslek Yüksekokulu belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmek için 1975–1976 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitime başlayan iki yıllık ön lisans eğitimi veren bir yüksekokuldur. 1982 yılında ise 2547 Sayılı Kanunla yüksek öğretim kurumları arasına alınarak Ondokuz Mayıs Üniversitesi'ne ve 17 Mart 2006 tarih ve 5467 sayılı kanunla birlikte de Amasya Üniversitesi`ne bağlanmıştır. Daha sonra ise 12.07.2012 tarihli Yükseköğretim Kurul kararıyla Sosyal Bilimler ve Teknik Bilimler olarak iki ayrı meslek yüksekokuluna dönüştürülmüştür.

Amasya'da sözleşmeye bağlanan hibe projeleri sayısı 2012 yılına kadar 54 olup, toplam bütçeleri 6.473.752,98 Avro olduğu gözükmektedir. Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu 2004-2011 tarihleri arasında farklı hibe programları kapsamında 6 adet proje uygulamış ve 1 adet projede ortak olarak yer almıştır. Ortak olduğu bu projenin uygulaması Amasya'da yapılmıştır. Uygulan bu hibe projelerinin toplam bütçesi 629.936,00 Avro olarak gerçekleşmiştir. Bu projelerin 3 tanesi ilk dönemi kapsarken 2 tanesi de ikinci dönemi kapsamaktadır. Buda gösteriyor ki Amasya Meslek Yüksekokulu Amasya'da uygulanan hibe projelerin %11'ni uygularken ve kullanılan bütçenin %10'nu kullanmış durumdadır. Türkiye'de meslek yüksekokulları 4.587.626,82 Avro toplam bütçeli 45 proje uyguladığı gözükmektedir. Buna göre Türkiye'deki yüksekokulların uyguladığı projelerinde %13'nü ve kullandıkları bütçenin ise %14'nü tek başına Amasya Meslek Yüksekokulu kullanmıştır.

Tablo 2: Amasya Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu'nun 2004-2011 Tarihleri Arasında Uyguladığı AB Destekli Hibe Projeleri

SRN	Proje Adı	Hibe Programı	Uygulama Süresi	Bütçe (Avro)	Proje Ortakları
1	OMU Amasya Meslek Yüksekokulu Turizm Eğitim Programı (TR0205.01/002/01/180)	AB AİPP-Türkiye İş Kurumu'a (İŞKUR) Destek Projesi	24/12/2004-23/12/2005	69.756	Amasya Turizm Derneği – Amasya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği
2	Amasya İlinde Genç Kadınların Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Mesleğinde Kişisel Gelişimlerinin Sağlanması (TR0305.02/LDI/128)	Yerel Kalkınma Projesi	01/06/2006-28/02/2007	72.980	Amasya Türk Kadınlar Birliği
3	Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Eğitim Projesi (TR0503.02/LDI/002)	Yerel Kalkınma Projesi	01/06/2006-31/05/2007	92.287	Amasya Ticaret ve Sanayi Odası
4	İşsiz Genç Kadınların İstihdam Hedefli Aşçılık ve Pastacılık Eğitimi (TR07H1.02-001/340)	Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı	30/07/2010-29/07/2011	108 000	Amasya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Amasya Turizm Derneği
5	Gençler İçin İstihdama Dayalı Dış Ticaret ve Pazarlama Eğitimi (TR 08H1.01-01/422)	Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı	10/11/2010-09/11/2011	165. 613	Amasya Ticaret ve Sanayi Odası
6	Eğitimden İstihdama CAD ile Geçiş (TR 08H1.01-01/417)	Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı	10/11/2010-09/11/2011	186.982	Amasya Ticaret ve Sanayi Odası Harita Mühendisleri Odası
7	Eğitimden İstihdama Geçişte Gençlerin Desteklenmesi (TR08H1.01-01-PYE/788)	Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı	10/11/2010-09/11/2011	400.000	Ankara Olgunlaşma Enstitüsü (Proje Sahibi) Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Amasya Ticaret ve Sanayi Odası Amasya Merkez Kız Teknik ve Meslek Lisesi

Uygulanan hibe projelerinin genel amaçlarına bakıldığında, işsiz veya işini kaybetme riski olan kişilerin mesleki eğitim yolu ile istihdam edilebilirliklerinin sağlanması olarak özetlenebilmektedir. Projelerde aşçılık, servis elemanlığı, pastacılık, sekreterlik, dış ticaret ve pazarlama, modelistlik, stilistlik ve makinecilik, harita kadastro, elektronik, Otocad ve Netcad gibi çeşitli alanlarda mesleki eğitimler verilmiştir. Projelere katılan katılımcı profillerine bakıldığında, katılımcıların büyük kısmının il merkezinden katıldığı anlaşılmaktadır. Buda projelerin ilin tamamına yayılmasında yetersiz kalındığını göstermektedir.

Projelerin ortaklık yapılarına bakıldığında 4 projede Amasya Ticaret ve Sanayi Odası, 3 proje Amasya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, 2 projede Amasya Turizm Derneği ve 1 adet projede ise Amasya Türk Kadınlar Birliği'nin ortak olarak yer aldığı görülmektedir. Ortaklık açsından değerlendirildiğinde de ortaklık yapısında sınırlı olduğu gözükmektedir.

Uygulama projelerin personel özelliklerine bakıldığında büyük oranda aynı kişilerden oluştuğu gözlenmektedir. Projeyi hazırlayan kişiler 4 ayrı kişiden oluşmakta ve proje yürütücüler ise 2 ayrı kişiden oluşmaktadır. Buda göstermektedir ki bu tür projelerin hazırlanması ve yönetiminde deneyim ve süreklilik büyük önem taşımaktadır.

2. *Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Proje Uygulama Deneyimleri Işığında Sağlanan Yararlar*

Projelerin uygulaması sonucunda kurum alt yapısına, kurum yönetim yapısına ve bölgeye önemli katkıların sağlandığı gözlenmektedir. Projenin kuruma sağladığı yararlara bakıldığında en önemli katkının eğitim alt yapısına olduğu anlaşılmaktadır. Projeler özelikle 2004-2011 döneminde Yüksekokul'un sıkıntı çektiği bilgisayar ve diğer laboratuar araç gereçleri konusunda önemli katkılar sağlamıştır Projelerle birlikte yüksekokulda 3 adet 30'ar adet bilgisayar laboratuarı, 1 adet yiyecek içecek laboratuarı, 1 adet tekstil makineleri laboratuarı ve 1 adet elektronik laboratuarı kurulmuştur. Bunun yanında çok sayıda, kurumun ihtiyacı olan projeksiyon cihazları, akılla tahtalar, büro makineleri, büro bilgisayarları çeşitli yazıcılar, dizüstü bilgisayarlar ve özel amaçlı yazılımlar projelerle birlikte kuruma kazandırılmıştır. Sağlanan bu laboratuarlar ve eğitim araç gereçleri yüksekokulun mesleki eğitim kalitesine önemli katkılar sağlamış olup proje ile alınan teknik ve laboratuvar araç gereçlerin büyük kısmı hala eğitim amaçlı kullanılmaktadır.

Projenin kuruma sağladığı diğer yarar ise proje hazırlama ve yönetimi konusunda deneyimli teknik personel ile birlikte projeye duyarlı yönetim alt yapısının gelişmesidir. Kurumda proje hazırlama kültürü gelişmesi ile yeni hibe programları ve diğer farklı alanlarda proje hazırlama ve uygulamanın artığı gözlenmektedir. Örneğin her iki meslek yüksekokulundan 2012 yılı içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi (İKG)'ne sunulan 7 adet projeden 5 tanesi ikinci değerlendirme aşamasına geçmiştir.

Hibe projelerinin kuruma sağladığı bir başka yarar ise mesleki eğitim türleri ve kapasitesinde ortaya çıkan artışlarda gözükmektedir. Proje uygulama süreci sonunda sürdürülebilirliğin sağlanması amaçlı Aşçılık Programı, Dış Ticaret Programı, Reklâmcılık gibi yeni programların açılmasına katkıda bulunmuştur. 2007 yılında Aşçılık Programı, 2011 yılında Dış Ticaret Programı ve 2012 yılında ise Reklâmcılık Programı proje deneyimleri ışığında açılmıştır. Bu programlarla birlikte Meslek Yüksekokulu'nun mesleki eğitim kapasitesi iki katına çıkmıştır.

Projelerin gözlenen diğer bir katkısı ise mesleki eğitim bölgesinde bulunan kurumlarla geliştirilen işbirliğidir. Meslek Yüksekokulu örneğinde özelikle sivil toplum örgütleri ile proje yolu ile kurulun ortaklıklar proje sonrası okul-sanayi ilişkilerin gelişmesi ve mesleki eğitim kalitesinin artmasına önemli katkıları olmuştur. Bunun yanında uygulanan projeler de 390 katılımcıya mesleki eğitimler verilmiştir. Verilen eğitimler sonucunda katılımcıların aldıkları eğitimler sonucunda ortalama %50'sinin iş bulduğu veya aldıkları eğitimleri farklı iş alanlarında kullandıkları gözlenmektedir.

3. *Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Proje Uygulama Deneyimleri Işığında Karşılaşılan Sorunlar*

Hibe projeleri uygulama uzun ve belli sorunlarla karşılaşılan bir süreç olarak gözükmektedir. Bu sorunlar çoğu zaman proje otoriteleri tarafından dile getirilmekte olup proje uygulayıcı kurumlar ise sorunları çok fazla dillendirmemektedir. Bunun nedeni ise sürecin çok hızlı işlemesi, projede sorunlara geçici çözümler bulma ve projeyi sorunsuz sonuçlandırma isteğinden kaynaklanmamaktadır.

Amasya Meslek Yüksekokulu'nda uygulanan projelere bakıldığında Aktaşoğlu (2011)'nun hibe projeleri uygulamasında sorunların insan kaynaklı olduğu tezini doğrular nitelikte olduğu gözlenmektedir. Proje yönetiminde sorunların ortaya çıkmasında bir başka önemli husus ise tarafların proje uygulama sürecine yaklaşımları ve sorunları ele alış biçimleridir.

Amasya Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu'nda uygulanan projelerde ortaya çıkan sorunlar proje uygulama sürecine uygun olarak, hazırlık aşamaları, proje faaliyetlerinin uygulanma sürecinde, proje uygulamada kontrol ve denetim uygulamalarında ve proje sonrası dönem baz alarak tanımlanmıştır.

3.1. AB Projeleri Hazırlık Aşamaları ve Yaklaşımlar

Proje hazırlama aşaması büyük oranda proje konusunda deneyimi olan personellerin inisiyatifiyle gerçekleşmekte ve ortaya çıkan proje fikirleri projeyi hazırlayan kişinin deneyimleri ve bakış açısına göre şekillenmektedir. Bu aşamada proje hazırlama ile ilgili bir ekip oluşturma veya birden fazla kişinin desteğini alma gibi projenin etkinliğini artıracak bir ekip çalışması gözlenmemektedir.

Proje hazırlama ve hazırlanan projenin konusu büyük oranda proje hazırlayan kişinin yaklaşımında yatmaktadır. Proje hazırlayan kişilere göre ise bu yaklaşımına neden olan unsurların ise projeye dönük bir ekibin yönetim tarafından kurulmaması ve diğer kurum personelinin bu şamada fazla projelere ilgi duymamalarıdır.
Proje hazırlık aşamasında yöneticilerin proje hazırlanmasına karşı yaklaşımlarına bakıldığında proje hazırlık aşamasında çok fazla ilgili olmadıkları ancak proje fikriyle gidildiğinde de projelerde sorumluluk almadan kaçınmadıkları görülmüştür. Hibe projelerinde diğer önemli bir unsur olan ortaklıkların oluşturulmasıdır. Proje ortakları ve proje iştirakçilerinin temin edilmesinde ortaya çıkan sorunlara bakıldığında ise proje ortaklarının projelerle fikirsel aşamada çok fazla ilgilenmediklerini fakat kişisel ilişkiler bazında ise projelere destek verdikleri anlaşılmaktadır.

Proje hazırlık aşamasında karşılaşılan bir başka sorun ise proje hazırlanan kurumda ki diğer personelin projelere karşı yaklaşımlarıdır. Daha önceki projelerde görev almamış personeller büyük oranda yeni hazırlanacak projelere karşı olumsuz yaklaşım içinde olabilmektedir. Diğer taraftan daha önce projede yer almış ve projeden ders ücreti gibi veya projenin sağladıkları araç-gereç gibi kaynaklardan yararlanan kişiler ise tekrar beklentiler içine girebilmektedir. Buda bir sonraki projenin hazırlanması veya geçerse etkin bir proje organizasyonu oluşturma ve uygulamasında önemli sorunlar ortaya çıkarabilmektedir.

Projelerin hazırlanıp sunulmasından sonra karşılaşın en önemli sorun sunulan projelerin değerlendirme süresinin çok uzun olmasıdır. Örneğin Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Arttırılması Hibe Programı(EuropeAid/133086/M/ACT/TR) Hibe Başvurusu 17.07.2012 tarihinde son bulmasına rağmen aradan geçen bir yıldan fazla süre için halı hazırda sonuçlanmamıştır. Bu dönemde proje başında kurgulan organizasyon ve planlan proje uygulama alt yapısı değişebilmektedir. Bunun yanında projelerin geldiği aşamalar hakkında proje sahiplerine yeterli bilgi verilmemektedir. Bu ise proje hazırlayan kurumları ve proje hazırlayan kişi veya ekibinin projelerin bir sonraki aşamasına hazırlıksız yakalanmalarına neden olabilmektedir. Bu süreç içinde kurum yönetiminde ve kurum personelinde değişiklik olabilmekte veya proje hazırlayan kişilerin öncelikleri değişebilmektedir.

3.2. AB Projeleri Faaliyetlerinin Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar

Amasya Meslek Yüksekokulu uygulamalarına bakıldığında proje uygulamasında karşılaşılan sorunlar kurumsal, ortaklar, proje faaliyetlerinin tutarlılığı ve çevresel unsurlarla ile ilgili olduğu gözlenmektedir.

Proje uygulayan kuruma dayalı sorunlara bakıldığında, projede görev almayan kişilerin projeye karşı tutumlarındaki olumsuzluklar, proje kurumunun üst yönetiminin projeye karşı tutumu, kurum kaynaklarının proje tarafından veya proje kaynaklarının kurum tarafından kullanılmasındaki karmaşa gibi sorunlar gözlenmektedir.

Proje ortakları ile ilgili duruma bakıldığında proje ortaklarının projeye tam olarak katılmalarında sorunlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Proje başlangıç faaliyetlerine katılan ortaklar bir süre sonra proje faaliyetlerinde katılımda isteksiz olabilmektedir.

Proje faaliyetlerinin tutarlılığı veya tutarsızlığı proje faaliyetlerinin uygulamasında ortaya çıkacak sorunları belirleyen en önemli unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Proje hazırlarken üzerinde durulmayan küçük sorunlar proje sürecinde büyük sorun olarak ortaya çıkabilmektedir.

Projede karşılaşılan en önemli sorunlardan bir tanesi de projede uygulayıcı kurumların karşılaması gereken %10'luk kurum katkısı sağlanmasında ortaya çıkmaktadır. Projeleri uygulayan kurumlar kamu kuruluşları olmasından dolayı bu katkı paylarının ödenmesi sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Meslek Yüksekokulunda bu katkılar insan kaynaklarında çalışan memur maaşlarının gösterilmesi ile karşılanmıştır. Bunun dışında projeye katılımcı olarak seçilen kişilerde büyük oranda devamsızlık yapma eğilimi gözlenirken bu sorunun çözümünde ise katılımcılara verilen harçların kesilmesi tehdidinin etkili olduğu gözlenmiştir.

3.3. AB Hibe ve Desteklerinin Muhasebeleştirilmesinde Ortaya Çıkan Sorunlar

AB hibe ve desteklerinin muhasebeleştirilmesi projenin tamamlanmasında en önemli unsur olarak karşımızı çıkmaktadır. AB hibelerinin muhasebeleştirilmesinde en önemli başvuru kaynağı 27 Kasım 2007 tarih ve 26713 sayılı resmi gazetede yayınlanan Avrupa Birliği ve Uluslararası Kuruluşlardan Kamu İdarelerine Proje Karşılığı Aktarılan Hibe Tutarlarının Harcanması ve Muhasebeleştirilmesine İlişkin Yönetmeliktir. Ancak bu yönetmeliğin uygulaması ile ilgili hem proje yararlanıcıları hem de proje otoritesinde tam bir fikir birliği bulunmadığı gözlenmektedir. Bu yönetmeliğe göre bütün kamu kurum ve kuruluşları hibeyi gelir olarak kaydetmek ve harcamaları da kendi muhasebe sistemleri içinde takip etmek zorundadır. Ancak yapılan uygulamalara bakıldığında birçok kurum bu tür uygulamaya gitmek yerine kurum adına veya proje yöneticisinin adına ayrı bir hesap açarak harcamaları bu hesapta takip etmektedir.

Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu projelerinin muhasebe uygulamalarına bakıldığında bu yönetmeliğe uygun olarak Amasya Üniversitesi Strateji Daire Başkanlığı denetiminde projeler uygulanmıştır. Ancak bu aşamada, proje uygulayıcıları açısından iki önemli sorun gözlenmektedir. Söz konusu yönetmeliğin uygulamasında bir çok evrak ve kayıt gereksiz yere yapılmakta, kırtasiye işlemleri artmakta ve projenin uygulamasının kontrolü ise karmaşık hale gelmektedir. Bu durum ise projede gereksiz ek iş yükünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yine proje otoritesi açısından ele alındığında ise yapılan işlemlerin tam olarak anlaşılmaması ve muhasebe sürecini tam olarak takip edememe sorununu beraberinde getirmektedir. Bunun yanında proje yöneticisi veya koordinatörünün proje hesabı üzerinde tam olarak denetiminin olmaması proje bütçesinin etkin uygulanamamasına neden olabilmektedir. Bu açıdan uygulanan proje bütçelerine bakıldığında projede yer alan bazı bütçe kalemlerin kullanılmadığı gözlenmektedir.

Son dönemde uygulana hibe projelerinde %20'lerin ödenebilmesi için projede bütün proje borçlarının ödenmesi koşulu bir başka sorun olarak ortaya çıkmıştır. Oysaki kamu kuruluşlarında bunun yapılması için bir kaynak bulunamamaktadır. Bu sorunu aşmak için yapılması gerekenler ise ya yasal uygulama dışına çıkılmasını veya proje uygulamasında kullanılması gereken bu kaynaktan vazgeçilmesi sorunu beraberinde getirmektedir.

3.4. Proje Uygulamalarının Kontrol ve Denetim Sürecinde Gözlenen Sorunlar

Proje uygulaması sürecinde ve proje sonrası proje raporlarının kontrol ve denetiminde proje yararlanıcıları açısından farklı sorunlarla karşılaşıldığı gözlenmektedir.

Belirtilen dönem içinde en çok karşılaşılan sorun çok başlı bir kontrol ve denetim sürecinin olmasıdır. Proje başlangıcında proje uygulama destek birimi olarak kurulan birimler bir süre sonra kontrol ve denetim birimine dönüştüğü gözlenmektedir. Kadın istihdamının Desteklenmesi ve Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programlarında çok başlı bir kontrol mekanizması uygulanmıştır. Amasya Üniversitesinde Uygulanan projelerde İlk denetim yeri Üniversitenin Strateji Daire Başkanlığı olduğu gözlenmektedir. Hazırlanan mali raporlar bağımsız denetici olan Yeminli Mali Müşavir (YMM) tarafından kontrol edilmiştir.

Daha sonra ise hazırlanan raporlar bölgelerde kurulan Destek Ofislerine, oradan geçen raporlar Çalışma Bakanlığı'nda İnsan Kaynaklarını Geliştirme birimine, oradan geçen raporlar Merkezi Finans ve İhale Birimi'ne ve en sonunda Hazine Müsteşarlığı'nın Kontrol Birimi'ne gitmiştir. Bu aşamaların her biriminde ayrı evrak istemiş her birim farklı harcama ve faaliyetlere farklı yorumlar getirmiştir. Her birimin yaklaşımı yararlanıcılara karşı şüpheyle bakma ve her evrak istediğinde ise harcamaların geri istenebileceği hatırlatmasında bulunma şeklinde gerçekleşmiştir. Bu deneli yoğun bir kontrol ve denetim içinde her şey evrak üzerinde olmakta ve projende uygulanan faaliyetin sonuçları ve sağladığı katkı çok fazla dikkate alınmamaktadır. Bu süreç sonunda başarılı proje evrakları en uygun şekilde yapan proje olarak gözükmektedir. Proje amacı ve hedefler süreç için kaybolup gidebilmektedir.

Proje faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve uygulamaların kontrol edilmesin sürecinde denetim otoritelerinin aşırı belge üzerinde kontrol yöneldiği gözlenmiştir. Buda proje uygulamalarında projenin tam olarak uygulanması mı veya projenin tam ve en iyi şekilde belgelendirilmesi mi gerekli ikilemini doğurmaktadır. Bu süre içinde gözlenen uygulamalara bakıldığında kontrol ve denetimin büyük oranda belgeler üzerinde yapıldığı gerçekte uygulamanın ne denli başarılı yapıldığı veya sonuçlarının ne olduğu ile fazla ilgilenilmediğidir.
Projede denetim otoritesinin proje yararlanıcılarına karşı tutumu ise bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Proje raporlarında harcama kalemlerinin ve belgelerin incelenmesinde YMM tarafından onaylanmış ve diğer bütün birim denetiminden geçmiş raporlarda yeniden tekrar tekrar evrak ve açıklama istenmektedir. Bu durumda YMM ve diğer bütün birimlerin yaptıkları çalışmalar tartışmalı hale gelmektedir. Yine bu aşamada proje otoritesi ve denetim birimleri tarafında yararlanıcı kurumların bütün yapıklarına şüpheyle bakılması proje uygulayıcı kurumlar açısından bıkkınlık ve pişmanlık gibi duygusal sorunlar yaratabilmektedir.

3.5. Proje Sonrası Aşamada Ortaya Çıkan Sorunlar

Proje bitiminden sonra ortaya iki önemli konu ortaya çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi projenin sürdürülebilirliği ve diğer ise proje çıktılarının kullanımı ve satın alınan donanım ve araç gereçlerinin ne olacağıdır.
Amasya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu uygulamalarına bakıldığında proje süresinin bitmesi ile birlikte proje organizasyonun sürdürülmesinde sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Bu aşamada projenin sürdürülebilirliği yine projeyi hazırlayan kişinin sorumluğunda kaldığı gözlenmektedir. Projenin bitmiş olmasından dolayı da yönetimin ve diğer proje personelinin desteğinin sağlanması yetersiz olabilmektedir. Bu durum ise projelerin sürdürülebilirliklerini olumsuz etkilemektedir.

Proje bitikten sonra nihai raporun kabul edilmesi ve projeye yönelik denetimlerin çok uzun olması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin Kadın İstihdamının Desteklenmesi ve Genç İstihdamının Desteklenmesi hibe programlarında nihai raporların onaylanması 1 yıldan daha fazla süreyi aldığı gözlenmektedir. Geçen uzun süreden sonra proje ile ilgili tekrar tekrar belge istenmesi proje uygulayıcılar açısından önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada kullanılan dilin tehditkâr bir yapıya bürünmesi bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada proje yöneticisi veya koordinatörü tek başına kalabilmektedir.

SONUÇ

Amasya Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu proje deneyimleri göstermiştir ki; proje uygulamaları uygulayıcı kurumlara, mesleki alt yapılarının geliştirilmesi, kurum insan gücü kapasitesinin artması ve okul-sanayi işbirliğinin geliştirilmesinde çok yönlü fırsatlar yaratmaktadır. Ancak hibe projeleri uygulayıcı kurumların proje uygulama sürecinde çeşitli sorunlarla karşılaştıkları da bir gerçektir. Hibe projelerle ilgili gözlenen sorunların ortaya çıkmaması için hibe yararlanıcı kurumların dikkate alması gerekenler yanında proje otoritesi kurumunda dikkate alması gereken hususlar ve önlemler bulunmaktadır.

Hibe yararlanıcı kuruma bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar; proje hazırlama ve uygulamada bir ekip olarak çalışılmaması, proje fikir ve hazırlığın büyük oranda proje hazırlayan kişiye bağlı olması, kurum personelinin ve yönetimin yeteri kadar destek sağlamaması, mali yönetimin ve uygulamanın çok başlı olması, çok fazla izleme ve denetime tabi tutulmalarıdır. Bu sorunların uygulamaya yansıması ise proje faaliyetlerinin kalitesini artırmaktan çok belgelendirme ve uygun şekilde muhasebeleştirmeye dönük uygulama çabalarında gözükmektedir. Yararlanıcı kurumun karşılaştığı sorunların çözülmesi ve projelerin daha etkin hazırlanıp uygulanabilmesi için kurum yöneticilerin proje konularına daha vakıf olmaları, kurum personellerinin proje hazırlama ve uygulamaya dönük desteklerin sağlanması, projelerin uygulanması için bütçe ayrılması ve proje hazırlama ve yönetimi için birimler oluşturmaları uygun olacaktır.
Proje otoritesi açısından ele alındığında ise proje uygulayan kurumlarda projelerin izlenmesi aşamasında belgeye dayalı inceleme ve denetlemeler yanında proje faaliyetlerinin uygulamalarının gözlenmesi ve izlenmesine daha fazla eğilmeleri, projede muhasebe uygulamalarında birlikteliğin sağlanması, proje muhasebe uygulamalarında ilgili yönetmeliğin uygulamaları konusunda daha fazla duyarlı olunması, proje ile ilgili aşamalarda yararlanıcı kurumun düzenli olarak bilgilendirilmesi, proje seçim ve son faaliyet raporlarının kontrol ve sonuçlandırılmasının daha kısa sürede tamamlanması, proje izleme ve denetlemesinde çok aşamalı bir kontrol ve denetim yerine daha kısa ve açık bir kontrol sürecinin olması uygun olacaktır. Bunun yanında proje otoritesi kurumun süreci belge üzerinden takip ve kontrol eğiliminden vazgeçmesi ve yararlanıcı kurumlara yaklaşımının finansal tehditten uzak olması belirtilen sorunların çözümüne yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

1. AB BAKANLIĞI, (2013), Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, Türkiye – Ab Mali İşbirliği, http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=5, 04.11.2013
2. Ankara: ABGS, (2010), Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Avrupa Birliği Sekreterliği, Avrupa Birliği Hibe Programlarında Sivil Toplum Kuruluşlarına Sağlanan Destekler, ISBN 978-975-19-4948-6, Ankara-2010
3. Aktaşoğlu, E. (2011), Avrupa Birliği Desteğiyle Türkiye'de Yürütülen Projelerin Genel Bir Değerlendirmesi ve Projelerde Çalışan Personelin Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Fonları Koordinasyon ve Uygulama Merkezi, Eylül 2011
4. Avcı, F. (2013), Türkiye'ye Dönük Katılım Öncesi Mali Yardım Uygulaması Çerçevesinde 2007-2013 Döneminin Değerlendirilmesi, http://www.hazine.org.tr, 12.11.2013
5. Cankar, İ.(2006), IPA ve Türkiye, Active Bankacılık Dergisi. Yıl:8, Sayı 50 Ekim-Kasım-Aralık 2006.
6. Karataş, H. (2010), Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları, T.C. Maliye Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın No: 2010/409, Ankara-2010

MESLEK SEÇİMİNDE, MESLEK STANDARTLARI VE PERSONEL BELGELENDİRMENİN ROLÜ

Prof. Ümit Doğay ARINÇ[20*]

Aslen Manisalı olan Prof. Dr. Ümit Doğay Arınç 1943 yılında Van'da dünyaya geldi. Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümünde 1967'de Lisans, 1969'da Y. Lisans öğretimini tamamladı. Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Fakültesinde '' Isı Tekniği '' dalında 1971'de Asistan, 1979'da Doçent, 1988'de Profesörlüğe yükseldi ve 2001 yılına kadar görev yaptı. 1973- 1975 yıllarında Almanya'da Hamburg ve Berlin'de ''Binalarda Isı Korunması'' ile ''Güneş Enerjisinden Termik Yararlanma'' konularında araştırmalar yaptı. 1992-1994 yıllarında Manisa'da Celal Bayar Üniversitesi Kurucu Rektörlüğü, 1995-1998 yıllarında İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkan Danışmanlığı, 1996-1999 ile 2004-2007 yıllarında İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret A.Ş. (İGDAŞ) Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerinde bulundu. ''Isı Tekniği'', ''Yenilenebilir Enerji Sistemleri'' ile ''Enerji Ekonomisi '' dallarındaki yayınları ile Doktora, Doçentlik ve Profesörlük jürilerindeki üyelikleriyle tanınan Prof. Dr. Arınç yurt içi ve yurt dışında 11 ayrı mesleki sivil toplum kuruluşuna üye olup, A.B.D., Avrupa, Ortadoğu, Orta Asya, Uzakdoğu, Kuzey Afrika, Balkanlar ve Kafkaslarda 28 ülkeye seminerli iş seyahatlerinde bulundu. Uluslararası Gaz Eğitim Teknoloji ve Araştırma Merkezi (UGETAM)' ın kuruluşundan beri görev alan Prof. Dr. Arınç'ın 5 adet kitabı, 7 adet atıf yapılan yayını, 12 adet kongre ve konferans tebliği bulunmaktadır. Yayınları; ''Binalarda Isı Korunması'', ''Güneş Enerjisinden Termik Yararlanma'', ''Isı Tekniği'', ''Yenilenebilir Enerji Sistemleri'', Enerji Ekonomisi'', ''Doğalgaz Meslek Standartları'' ve ''EPDK Mevzuatı'' dallarındadır. Prof. Dr. Ümit Doğay ARINÇ, Yıldız Teknik Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi'nde lisans ve lisansüstü dersleri vermiş olup, kendi danışmanlığında 29 adet Yüksek Lisans ve doktora tezi tamamlanmıştır. Halen Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Rektör Yardımcılığı görevini yürütmektedir. Prof. Dr. Arınç, evli ve iki çocuk babası olup Almanca bilmektedir.

ÖZET

Bir meslek seçiminde en önemli etkenlerden biri o mesleğin toplum tarafından kabul ve itibar görmesidir. Meslek erbabı kişinin mesleğini severek ve isteyerek yapması ve o mesleğin toplumun tüm kesimleri tarafından kabul ve itibar görmesi; mesleğin icrası için gerekli olan tüm süreçlerinin bilinmesine, mesleği icra edecek kişide olması gereken bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olması gerektiğinin bilinmesine bağlıdır.

İş ve meslek danışmanına ve mesleği seçecek kişiye temel oluşturacak Meslek standartlarının belirlenmesi ve belirlenen meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarının belirlenmesi amacıyla Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur.

Personel belgelendirmeye temel teşkil edecek meslek standartları ve ulusal yeterliklerin belirlenmesi ile meslek erbabı kişinin; bilgi, beceri ve yetkinliğinin ölçülmesi, uluslar arası kabul gören bir ölçme ve değerlendirme sistemi ile belgelendirmesi ve bu belgelendirmenin tartışılmayacak şekilde belgelendirmeye taraf olan tüm kesimlerin kabul ettiği bir sistemle yapılması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, personel belgelendirmesinin uluslar arası kabul görmüş belgelendirme standartları doğrultusunda yapılması ve her meslek için bir belgelendirme standardının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Meslek sahibi kişinin, özellikle teknik personelin belli bir disiplin içinde, teknik prosedürler doğrultusunda sınanması ve belgelendirilmesi, sektörünün ihtiyaç duyduğu personel açısından gerekliliktir. Bunu da sağlamanın en iyi yolu akreditasyondur.

Ulusal Meslek Standardı
Ulusal Yeterlilik
Akreditasyon
Personel Belgelendirmesi

---

20 * Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Rektör Yardımcısı udarinc@fatihsultan.edu.tr

GİRİŞ

1 MESLEK STANDARDI

Meslek, insanın yaşamını sürdürebilmek için icra ettiği ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışma, bilgi birikimi ile seçilen mesleğe bağlı olarak yetenek geliştirmeyi gerektiren ve tüm bu sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adıdır.

Meslek standardı teknik bir uzlaşma belgesidir. Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur. Belirli bir meslek çerçevesinde icra edilecek iş faaliyetlerini tanımlar.

Meslek Standartları;

- İş analizine dayanır
- Hazırlama sürecinde ilgili sosyal tarafların etkin katılımı esastır
- Mesleki yeterlilik seviyelerini yansıtır
- Mesleki alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma gerekliliklerini içerir
- Açık ve anlaşılır şekilde yazılır
- Ayrımcılık unsurları içermez

Ülkemizde Meslek standardı hazırlanması konusunda kanun ile yetkilendirilmiş kuruluş Mesleki Yeterlilik Kurumudur.

Standardı hazırlanacak meslekleri, MYK tarafından iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerilerini de dikkate alarak MYK Yönetim Kurulunca belirlenir.

Ulusal Meslek Standardı (UMS) bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur.

Meslek Standardının şekli ve içeriği, MYK tarafından hazırlanmış olan formata uygun olarak hazırlanır. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesine (AYÇ) uygun olmak zorundadır.

2 ULUSAL YETERLİLİK

Ulusal yeterlilik; yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılan değerlendirmelerle tespit edilen ve MYK tarafından onaylanarak ulusal yeterlilik çerçevesine yerleştirilen, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliktir.

Ulusal yeterlilikler MYK tarafından yayımlanan Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğine göre MYK tarafından onaylanarak Ulusal Yeterlilik Çerçevesine (UYÇ) yerleştirilir.

Ulusal yeterlilikler, ulusal meslek standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak oluşturulur. Ulusal meslek standardının bulunmadığı alanlarda uluslararası meslek standartları içeriğinde tanımlanan uygulama yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmadan esas alınır.

Ulusal yeterliliklerde aşağıdaki başlıklar yer almaktadır.

- Yeterliliğin adı ve seviyesi,
- Yeterliliğin amacı ve gerekçesi,
- Yeterliliğin ilgili olduğu sektör,
- Yeterlilik için gerekli olan; şekli, içeriği, süresi gibi özellikleri belirtilen eğitim ve deneyim şartları,
- Yeterliliğe kaynak teşkil eden meslek standardı, meslek standardı birimleri/görevleri veya yeterlilik birimleri,
- Yeterliliğin kazanılması için sahip olunması gereken öğrenme çıktıları,
- Yeterliliğin kazanılmasında uygulanacak değerlendirme usul ve esasları, değerlendirmede ihtiyaç duyulan asgari sınav materyali ile değerlendirici ölçütleri,
- Yeterlilik belgesinin geçerlilik süresi, yenilenme şartları, gerekli görülmesi halinde belge sahibinin gözetimine ilişkin şartlar.

3 AVRUPA YETERLİLİK ÇERÇEVESİ (AYÇ) REFERANS SEVİYELERİ

Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 5/2. maddesine göre standardı belirlenecek mesleklere ilişkin yeterlilik düzeyleri, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde kabul edilen "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ)"ne uygun olmak zorundadır.

Seviye tanımlarında referans alınan Avrupa Yeterlilik Çerçevesinde sekiz yeterlilik seviyesi bulunmaktadır. Her bir seviye belli bilgi, beceri ve yetkinliklerin bileşiminden oluşmaktadır. Bu seviyeler, en temel öğrenme seviyesinden (seviye 1) en üst düzey öğrenme seviyesine kadar (seviye 8) geniş bir alanı kapsamaktadır. AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yüksek öğrenimin yanı sıra, genel ve yetişkin eğitimini, mesleki eğitim ve öğrenimi içermektedir.

Bu sıralamadaki her bir seviye belirli bir seviyede bilgi, beceri ve yetkinlik içermektedir. Genel olarak, seviye ne kadar artarsa, beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de bu oranda artmaktadır; örneğin, altıncı seviyedeki bir kişinin beşinci seviyedeki bir kişiden daha fazla bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip olması beklenmektedir.
Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) Referans Seviyeleri

Bilgi: Bir iş alanına ilişkin olgular, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar hakkında bilgi (kuramsal ve/veya fiili bilgi) olarak tanımlanmaktadır.

Beceri: Belirli bir konuda veya görevde performans gösterebilmek için gerekli olan bilişsel (mantıksal, sezgisel ve üretici düşünme) ve pratik (el becerisi ve yöntem, malzeme, araç ve gereçlerin kullanımı) beceriler olarak tanımlanmaktadır.

Yetkinlik: "özerklik ve sorumluluk" ile ilgili olarak tanımlanmaktadır.
Her seviyenin özellikleri, bilgi, beceri ve o seviye için gerekli öğrenmenin sonucunda ortaya konması beklenen yetkinlikleri tanımlayan bir "seviye tanımlayıcı" ile tanımlanmaktadır. Seviye belirlenirken: teorik ve pratik bilginin genişliği ve derinliği; kavramaya, üretkenliğe ve pratiğe ilişkin becerilerin karmaşıklığı; entelektüel becerilerin karmaşıklığı; kişinin aldığı sorumluluğun miktarı; problem çözme ve/veya üretkenliğin derecesi; ekip çalışması miktarı; liderlik ve hesap sorulabilirliğin kapsamı gibi ölçütler dikkate alınmaktadır.
Aşağıda AYÇ referans seviyeleri ve o seviyedeki Meslek sahibinde bulunması gereken Bilgi, Beceri ve yetkinlikler görülmektedir.

Seviye	Seviye Tanımlayıcı		
	Bilgi	Beceri	Yetkinlik
8. seviye	Çalışan, bir alan ve alanlar arasındaki etkileşim hakkında en üst düzeyde öne çıkan bilgiye sahiptir.	Çalışan, araştırma ve/veya yenilik yaparken önemli sorunları çözmek ve mevcut bilgi veya profesyonel uygulamayı genişletmek ve yeniden tanımlamak için gereken, sentez ve değerlendirme dâhil, en gelişmiş ve uzmanlaşmış beceriye ve tekniğe sahiptir.	Çalışan, yüksek düzeyde yetki, yenilik, özerklik, akademik ve profesyonel bütünlük sergiler. Araştırma ve yeni fikir ve süreçlerin gelişiminde sürekli bir sorumluluk (bağlılık) taşır.
7. seviye	Çalışan, özgün düşünmeye ve/veya araştırma yapmaya temel teşkil eden ve bir kısmı belli bir alanda öne çıkan yüksek derecede uzmanlaşmış bilgiye sahiptir. Bir alanla ilgili bilgiler ve farklı alanlar arasındaki etkileşim hakkında ciddi farkındalığa sahiptir.	Çalışan, yeni bilgi ve yöntemler geliştirmek ve farklı alanlardaki bilgileri birleştirmek amacıyla yürütülen araştırma ve/veya yenilik faaliyetleri için gereken uzmanlaşmış sorun çözme becerilerine sahiptir.	Çalışan, öngörülemeyen, karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş faaliyetlerini yönetir ve değiştirir. Çalışma gruplarının profesyonel bilgi ve uygulamalarına katkıda bulunmada ve/veya stratejik performanslarını değerlendirmede sorumluluk alır.
6. seviye	Çalışan, bir alandaki teori ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamayı içeren ileri düzey bilgiye sahiptir.	Çalışan, uzmanlık gerektiren bir alanda karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gereken ustalığı (hakimiyeti) ve yeniliği ortaya koyan ileri düzey becerilere sahiptir.	Çalışan, karmaşık teknik veya profesyonel faaliyet veya projeleri yönetir. Öngörülemeyen iş faaliyetlerinde karar verme sorumluluğu alır. Bireylerin ve grupların profesyonel gelişimlerini yönetmede sorumluluk alır.
5. seviye	Çalışan, bir alanda kapsamlı, uzmanlaşma gerektiren, pratik ve teorik bilgiye ve bilgi temelinin sınırlarıyla ilgili farkındalığa sahiptir.	Çalışan, soyut sorunlara çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan, öngörülemeyen değişimin bulunduğu iş faaliyetlerini yönetir ve denetler. Kendisinin ve diğerlerinin performansını değerlendirir ve geliştirir.

Seviye	Seviye Tanımlayıcı		
	Bilgi	Beceri	Yetkinlik
4. seviye	Çalışan, bir alan içerisinde geniş kapsamlı, pratik ve teorik bilgiye sahiptir.	Çalışan, bir alanda belirli problemlere çözüm üretmek için gerekli olan bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan, çoğunlukla öngörülebilir, ancak değişime tabi olan bir işi yaparken öz- idare kullanır. İş faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için bir miktar sorumluluk alarak diğerlerinin rutin işlerini denetler.
3. seviye	Çalışan, bir alanda olgulara, ilkelere, süreçlere ve genel kavramlara dair bilgiye sahiptir.	Çalışan, temel yöntemleri, araçları, malzeme ve bilgileri seçerek ve uygulayarak problemleri çözmek ve görevleri tamamlamak için gereken bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan görevlerin tamamlanmasıyla ilgili sorumluluk alır ve problemlerin çözümünde kendi davranışlarını ortama uyarlar.
2. seviye	Çalışan, bir alanda temel pratik bilgiye sahiptir.	Çalışan, basit kuralları ve aletleri kullanarak görevleri yerine getirmek ve rutin problemleri çözmek için ilgili bilgileri kullanmada gereken temel bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	İş gözetim altında sınırlı özerklik ile yapılır.
1. seviye	Çalışan, temel genel bilgiye sahiptir.	Çalışan, basit görevleri yerine getirmek için gereken temel becerilere sahiptir.	İş doğrudan gözetim altında belirli kurallarla tanımlanmış şekilde yapılır.

Yayımlanmış olan doğal gaz meslek standartları AYÇ ye göre 4 adet seviye 3, 6 adet seviye 4 ve 1 adet seviye 5 olarak belirlenmiştir.

4 DOĞALGAZ MESLEK STANDARTLARI

Mesleki Yeterlilik Kurumu farklı kurum ve kuruluşların kendi imkânlarıyla veya uluslararası kuruluşların desteğiyle yürüttükleri projeler kapsamında hazırlamış oldukları meslek standardı taslaklarının veya bu yöndeki çalışmaların ulusal birikim olarak değerlendirilmesi amacıyla; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) koordinasyonunda 1995-2000 yıllarında yapılan 250 meslek standardını, Türk Standartları Enstitüsünün (TSE) kendi imkanlarıyla hazırladığı 300 civarındaki meslek standardını, Milli Eğitim Bakanlığının koordinasyonunda 2003-2007 döneminde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) hazırlanan meslek standartları çalışmalarıyla ilgili tüm bilgi ve belgeler bu kurumlardan alınarak değerlendirilmiştir.

Doğalgaz konusunda meslek standartlarının belirlenmesi amacıyla MEGEP'te pilot kurum olarak da çalışmalar yapmış olan UGETAM A.Ş, Doğal Gaz Dağıtıcılar Birliği Derneği (GAZBİR) ile işbirliği yaparak Doğalgaz meslek standartlarının hazırlanması için çalışmalara katkı sağlamıştır. UGETAM A.Ş. MYK ve Türkiye'de doğalgaz alanında faaliyet gösteren dağıtım şirketlerini temsil eden GAZBİR arasında 23 Temmuz 2008 tarihinde bir protokol imzalanarak 9 konuda meslek standardını UGETAM A.Ş. işbirliği ile hazırlanması için protokol imzalamıştır.

Bu protokol neticesinde 9 konuda 11 meslek standardı ve yeterlilikleri UGETAM ve GAZBİR tarafından hazırlanmıştır. Hazırlanmış olan bu Meslek standartları Ülkemizde ilk ulusal meslek standardı olarak yayımlanmıştır. Meslek standartlarının hazırlanması akabinde meslek erbabı kişilerin ölçme ve değerlendirmesini yapmaya ve belgelendirmeye temel teşkil eden Ulusal yeterliliklerde hazırlanarak MYK tarafından yayımlanmıştır.

DOĞAL GAZ MESLEK STANDARTLARI HAZIRLAMA SÜRECİ

• MYK BAŞVURU :	MAYIS 2008
• MYK YÖNETİM KURULU ONAYI:	HAZİRAN 2008
• MYK PROTOKOL TARİHİ :	23 TEMMUZ 2008
• HAZIRLAMA DÖNEMİ :	AĞUSTOS 2008 – ARALIK 2008
• GÖRÜŞE SUNMA :	OCAK 2009
• GÖRÜŞLERİN DEĞERLENDİRMESİ :	NİSAN 2009
(Tüm çalışma gruplarıyla çalıştay)	
• MESLEKLER :	9 Adet
• STANDART HAZIRLAMA GRUBU :	45 Kişi
• PERSONEL NİTELİĞİ :	42 MÜHENDİS, 3 TEKNİKER
• ÇALIŞMA SÜRESİ :	6 AY
• TOPLANTI SAYISI :	47
(2 Bursa, 6 Ankara, 1 Kayseri, 38 İstanbul)	
• TOPLAM İŞ GÜCÜ :	Yaklaşık 2000 adam. saat
• GÖRÜŞE GÖNDERİLEN YER SAYISI :	103 Kurum ve Kuruluş
• GÖNDERİLEN DOKÜMAN :	24.000 Sayfa
• GÖRÜŞTEN DÖNEN :	30 Kurum ve Kuruluştan değişiklik talebi
	47 Kurum ve Kuruluştan Onay ve teşekkür
	26 Kurum ve Kuruluştan geri dönüş olmadı
	2 Kuruluş kendi isteğiyle görüş bildirdi

Ulusal yeterliliklerin yayımlanması ile birlikte, 2006 yılından itibaren personel belgelendirme konusunda akredite uygunluk değerlendirme kuruluşu olan UGETAM Ulusal yeterlilikler konusunda da belgelendirme programlarını hazırlayarak meslek standardına göre belgelendirme yapmaya başlamıştır. 10 Mayıs 2012 tarihinde TURKAK tarafından yapılan denetimle doğalgaz meslek standartlarını ve ulusal yeterlilikler UGETAM akreditasyon kapsamına eklenmiş ve MYK tarafından yetkilendirilmiş ilk belgelendirme kuruluşu olarak onaylanmıştır.

UGETAM A.Ş. BELGELENDİRME KAPSAMI

- TS EN 287-1 Kaynakçı Belgelendirmesi– Çelik
- API 1104 Boru hatları ve ilgili tesislerin kaynağı
- AWS D1.1 Yapısal kaynak – Çelik
- AWS D17.1 Havacılık uygulamalarında ergitme kaynağı
- ASME IX Kazanlar ve basınçlı kaplar
- TS EN 13067 Plastik Kaynakçı Belgelendirmesi
- TS EN 473 Tahribatsız Muayene Personeli Belgelendirmesi
- Doğal Gaz Altyapı Yapım ve Kontrol Personeli Belgelendirmesi
- Doğal Gaz İç Tesisatı Mühendis Yeterlilik Belgelendirmesi
- Endüstriyel ve Büyük Tüketimli Tesislerin Doğal Gaza Dönüşümü Mühendis Yeterlilik Belgelendirmesi

- 09UY0001-3 Plastik Kaynakçısı Seviye 3 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0010-3 Çelik Kaynakçısı Seviye 3 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0030-4 Doğal Gaz İşletme Bakım Operatörü Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0031-3 Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0032-4 Doğal Gaz Isıtma ve Gaz Yakıcı Cihaz Servis Personeli Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0033-3 Doğal Gaz Çelik Boru Kaynakçısı Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0034-3 Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı Seviye 3 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 11UY0034-4 Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 12UY0040-5 Coğrafi Bilgi Sistemleri Operatörü Seviye 5 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 12UY0041-4 Topoğraf Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 12UY0042-4 Doğal Gaz Altyapı Yapım ve Kontrol Personeli Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 10UY0003-3 Bacacı Seviye 3 Mesleki Yeterlilik Belgesi
- 10UY0003-4 Bacacı Seviye 4 Mesleki Yeterlilik Belgesi

UGETAM tarafından yapılan bu belgelendirmeler sektörün ihtiyacına binaen hazırlanmıştır. Belgelendirilen kişilerin ölçme ve değerlendirmesi ilgili standartlar ve ulusal yeterlilikler doğrultusunda yapılmaktadır. Buda piyasada UGETAM belgesine sahip kişilere bir saygınlık ve yeterliliklerin ispatında büyük kolaylık sağlamaktadır.

5 AKREDİTASYON

Akreditasyon; Uygunluk Değerlendirme Kuruluşlarının ulusal ve uluslararası kabul görmüş teknik ölçütlere göre faaliyet gösterdiğinin ilgili otorite tarafından onaylanmasıdır. Diğer bir deyişle uygunluk değerlendirme kuruluşu tarafından verilen belgenin veya sertifikanın güvenilirliğinin göstergesi olarak, verilen bu belgeye temel oluşturan işlemin uygun kıstaslar ve standartlara göre yapıldığının ve belgeyi veren kuruluşun bu konudaki yeterliliğinin belli aralıklar ile kontrol edildiğinin ispatıdır.

Ülkemizde akreditasyon faaliyetleri 4457 sayılı yasayla kurulmuş olan *Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)* tarafından yürütülmektedir. TÜRKAK Ürün/Hizmet, Laboratuvar, Sistem ve Personel Akreditasyon başkanlıkları adı altında akreditasyon faaliyetlerini yürütmektedir. Akreditasyon işlemlerinin gerçekleştirilmesinde çeşitli standartlar esas alınmakta ve TÜRKAK; yaptığı denetimlerle, akreditasyon için belirlenmiş temel ve özel koşullara uygunluk sağladığı saptanan, akreditasyon sisteminin gerektirdiği diğer önlemleri alan uygunluk değerlendirme kuruluşlarını akredite etmektedir. Personel akreditasyon başkanlığı "TS EN ISO/IEC 17024 Uygunluk Değerlendirmesi-Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar" standardının gereğini yerine getiren kurum veya kuruluşları akredite etmektedir.

TURKAK Akreditasyon belgesi (markası) bir uygunluk değerlendirme kuruluşunun faaliyetlerinin bağımsız olarak bir denetçi ve teknik uzman ekibi tarafından değerlendirilerek ve sektör Komitesi ile yönetim kurulu onaylarından geçerek onaylandığının ispatıdır.

6 DOĞALGAZ SEKTÖRÜNDE AKREDİTASYON

Doğalgaz, güvenliğin en üst seviyede tutulması gereken sektör olması, sektör çalışanlarının belli standartlar doğrultusunda sınanması ve belgelendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Doğalgaz sektöründe 5 Milyonu geçen abonesi ile ülkemizin en büyük, Avrupa'nın sayılı doğalgaz dağıtım şirketlerinden olan İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi Ticaret Anonim Şirketi (İGDAŞ), gaz işletmeciliğinde 27 yılını geride bırakırken kendi personeline ve hizmet aldığı kurum ve kişilerin yetkinliğine ve yeterliliklerinin belgelendirilmesine büyük önem vermiştir. Elde etmiş olduğu bu bilgi ve birikimini sektörle paylaşmak için Uluslararası Gaz Eğitim ve Teknoloji araştırma Merkezi (UGETAM) kurarak sektörün ihtiyacı olan eğitimli ve belgeli personel ihtiyacını karşılamıştır. UGETAM bilgi birikimi ve yetişmiş uzman personeliyle, enerji sektörüne yönelik ürün ve personel belgelendirme, eğitim, test ve kalibrasyon hizmetlerini bağımsız ve tarafsız bir yapıda yapabilmek amacıyla 01 Nisan 2008 tarihinde Anonim Şirket olarak faaliyetlerini devam etmektedir.

Yıllardır Personel belgelendirmesi yapan UGETAM vermiş olduğu belgelere ulusal ve uluslar arası geçerlilik kazandırmak için TS EN ISO/IEC 17024 standardı gereği personel belgelendirme sistemi kurmuş ve *14.07.2006 tarihi itibariyle AB-0004-P dosya numarası* ile TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir.

UGETAM, vermiş olduğu akredite ve mesleki yeterlilik belgeleri ile belgelere taraf olan tüm kişi ve kurumları belgelendirme yöntemi, kapsamı ve belgelerin geçerliliği gibi konularda bilgilendirmek, yanlış ve eksik bilgilerin önüne geçebilmek, teknik ifadelerin herkes tarafından anlaşılabilmesi amacıyla vermiş olduğu belgelerin içeriğini ve arka sayfalarına açıklayıcı bilgiler ekleyerek belgenin sunulduğu kurum ve kişilerinde bilgilendirilmesi sağlanmıştır.

Şekil 0.1Mesleki Yeterlilik Belgesi

7 DOĞAL GAZ PİYASASINDA MESLEK STANDARTLARI VE MEVZUAT

Ülkemizde enerji piyasasının düzenlenmesi amacıyla kurulan T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) tarafından yayınlanan yönetmelik, şartname gibi mevzuatlarda, sektörde çalıştırılması gereken personellerde aranacak şartlar belirlenmiştir. Yayınlanan yönetmelik ve şartnamelerde artık akreditasyon şartı ve mesleki yeterlilik belgeleri istenmektedir.

EPDK tarafından yayınlanan sertifika yönetmeliğinde 3 Nisan 2012 tarihinde yapılan değişiklik ile Doğalgaz alanına yönelik meslek standartları ve mesleki yeterlilik belgeleri de yer almıştır.

EPDK sertifika yönetmeliğinde belirtilen ve firmalardan istenen akredite ve mesleki yeterlilik belgelerinin tümü UGETAM tarafından verilmektedir.

Sertifika yönetmeliği ile istenen belgeler aşağıda yer almaktadır.

- MYK onaylı Doğal Gaz İşletme Bakım Operatörü (Seviye 4) mesleki yeterlilik belgesi
- MYK onaylı Doğal Gaz Çelik Boru Kaynakçısı (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi,
- MYK onaylı Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi
- MYK onaylı Doğal Gaz Altyapı Yapım ve Kontrol Personeli (Seviye 4) mesleki yeterlilik belgesi
- MYK onaylı Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli (Seviye 3) mesleki yeterlilik belgesi

Burada da görülmektedir ki ülkemizde doğal gaz meslek standartlarının belirlenmesi ve akreditasyon bilincinin artması ile akreditasyona olan ilgi her geçen gün artacaktır. Bu da yeterliliği onaylanmış kurumlar tarafından verilecek belgelerin herkes tarafından kabul görmesini sağlayacaktır. Sektörde yeterliliği kanıtlanmış belgeli personelin çalışması, sektörde hizmet veren tüm personel için daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturacak ve tüketicilere de kesintisiz ve güvenli bir ortamda güvenli gaz kullanma imkânı sunacaktır.

8 MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELERİNE İLİŞKİN TEŞVİK VE AVANTAJLAR

Mesleki yeterlilik belgelerinin yaygınlaşması ve bilinirliliğinin artırılması amacıyla MYK bir çok çalışma yapmıştır. Aşağıda MYK belgeleri için sağlanan teşvik ve avantajlara ilişkin bilgiler verilmiştir.

8.1 MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip Personel Çalıştıran Özel Sektör İşvereni, Sigorta Primi Desteği Avantajından Faydalanabilecek

6111 sayılı torba kanun hükümleri gereği MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişileri istihdam eden işletmeler 48-54 aya kadar teşvikten yararlanmaktadır.

Teşvikten Yararlanan Kişiler/ Meslekler

MYK, İŞKUR ve SGK işbirliği ile yürütülen çalışmalar esnasında 6111 sayılı torba kanun kapsamında getirilen MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerine ilişkin teşvikten yalnızca 50'ye yakın Plastik Kaynakçısı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip vatandaşlarımızın yararlandığı, diğer 67 Ulusal Yeterlilikte Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip vatandaşlarımızın sözü edilen 67 mesleğe ilişkin bilgilerin İŞKUR tarafından SGK'ya bildirilmemesi nedeniyle yararlanamadıkları ortaya çıkmıştır. İŞKUR ve SGK ile koordinasyon sağlanarak belgelendirme yapılan 67 Ulusal Yeterliliğe ilişkin bilgiler SGK sistemine girilmiştir. Bundan sonra teşvikten yararlanmak isteyen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli vatandaşlarımız başvurmaları halinde bu teşvikten yararlanabileceklerdir.

8.2 MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri İşyeri Açabilecek

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişiler artık kendi işyerlerini açabilecek. Milli Eğitim Bakanlığının, 7 Eylül 2013 tarihinde 28758 sayılı Resmi Gazete'de yayımladığı "Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği"ne göre daha önce sadece 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki alanlardan mezun olan kişilere verilen Bağımsız İşyeri Açma Belgesinin bundan sonra MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerine de verileceği ifade edilmiştir. Bu değişiklikle mesleki yeterliliğini MYK belgeleriyle ispatlayan kişiler bundan böyle Bağımsız İşyeri Açma Belgesi alarak kendi işyerlerini açabilme hakkı elde etmiştir.

Yönetmeliğin ilgili maddesi;
İşyeri açma belgesi düzenlenmesi
MADDE 71-

(1) Teknik lise veya Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının dört yıllık programlarının 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki alanlarından mezun olanlar ile Mesleki Yeterlilik Kurumunca tanınan dördüncü ve daha üst seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerine, ustalık belgesinin yetki ve sorumluluklarını taşıyan, mesleklerinde bağımsız işyeri açma belgesi verilir. Bağımsız İşyeri Açma Belgesi e-Okul sistemi üzerinden öğrencinin mezun olduğu okul müdürlüğünce düzenlenir.

8.3 MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri Okullarda Görevlendirilebilecek

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler ortaöğretim kurumlarında öğretmen bulunamayan alanlarda öğretmen olarak görevlendirilebilecek. Milli Eğitim Bakanlığının, 7 Eylül 2013 tarihinde 28758 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği"ne göre 4. Seviye ve üzeri MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireylerin, ortaöğretim kurumlarında öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı alanlarda usta öğreticiler ve uzmanlarla beraber öğretmen olarak görevlendirilebilmesinin önü açılmıştır. Bu yenilikle mesleki yetkinliklerini MYK belgeleriyle ispatlamış kişilerin eğitim alanında da istihdam edilebilmeleri sağlanmıştır.

Yönetmeliğin ilgili maddesi ve diğer hususlar;
Uzman ve usta öğreticilerin görevlendirilmesi, görev ve sorumlulukları

MADDE 93-

(1) Okullarda, öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı alanlarda uzman, usta öğretici veya dördüncü ve daha üst seviyede Mesleki Yeterlilik Kurumu Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişiler görevlendirilir.

(2) Usta öğreticilerle meslek alanında/dalında öğretmen olarak atanabilme yeterliliğine sahip olanlar arasından seçilecek uzmanlar Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda belirtilen çalışma süresi kadar görevlendirilir. Uzman olarak görevlendirilenler bağımsız, usta öğreticiler ise öğretmen gözetiminde ders okuturlar. Görevlerini öğretmenlik sorumluluğu içinde müdürün belirleyeceği esaslara uygun olarak yürütürler.

(3) Gönüllü usta öğreticiler, gerekli şartları taşımaları kaydıyla, ücretli usta öğreticilerin görev ve sorumlulukları doğrultusunda ücretsiz olarak görevlendirilebilirler.

(4) 65 yaşını doldurmuş olanlara uzman ve usta öğreticilik görevi verilmez.

8.4 KOSGEB Tarafından Verilen Belgelendirme Destekleri

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) 6.7. Çalışanına mesleki eğitim aldıran/MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almasını sağlayan KOBİ'lerin, bu faaliyetlere ilişkin maliyetleri desteklenecektir tedbiri kapsamında KOSGEB KOBİ çalışanlarına Mesleki Yeterlilik Belgesi aldırılmasına ve 10.000 TL'ye kadar desteklenmelerine ilişkin bilgilendirme materyallerine aşağıda yer verilmiştir.

KOBİler İçin Belgelendirme (Mesleki Yeterlilik Belgesi) Desteği

Programın Amacı ve Gerekçesi:

- Proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ'ler ile KOSGEB hedef kitlesine yeni dâhil olmuş sektörlerdeki
- KOBİ'lerin de mevcut KOSGEB desteklerinden faydalanması,
- KOBİ'lerin kaliteli ve verimli mal/hizmet üretmelerinin sağlanması,
- Mevcut KOSGEB desteklerinin revize edilerek daha fazla KOBİ'nin bu desteklerden yaygın şekilde faydalanması,
- KOBİ'lerin rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek amacıyla genel işletme geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi,
- KOBİ'lerin yurt içi ve yurt dışı pazar paylarını artırmak amacıyla tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesi.

SONUÇ

Meslek sahibi kişilerin, yapmış oldukları işlerdeki bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ulusal ve uluslar arası kabul görmüş standartlar esas alınarak belgelendirilmesi teknik açıdan zaruri hale gelmiştir. Personel belgelendirmeye temel teşkil edecek meslek standartları ve ulusal yeterliklerin belirlenmesi ile meslek erbabı kişinin; bilgi, beceri ve yetkinliğinin ölçülmesi, uluslar arası kabul gören bir ölçme ve değerlendirme sistemi ile belgelendirmesi ve bu belgelendirmenin tartışılmayacak şekilde belgelendirmeye taraf olan tüm kesimlerin kabul ettiği bir sistemle yapılması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, personel belgelendirmesinin uluslar arası kabul görmüş belgelendirme standartları doğrultusunda yapılması ve her meslek için bir belgelendirme standardının belirlenmesi önem arz etmektedir.
Meslek sahibi kişinin, özellikle teknik personelin belli bir disiplin içinde, teknik prosedürler doğrultusunda sınanması ve belgelendirilmesi, sektörünün ihtiyaç duyduğu personel açısından gerekliliktir. Bunu da sağlamanın en iyi yolu akreditasyondur.

KAYNAKÇA

1. Türk Akreditasyon Kurumu (TURKAK) www.turkak.org.tr
2. Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) www.myk.gov.tr
3. Doğal Gaz Meslek Standartları - Ocak 2010 (UGETAM Yayınları 4)

TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ MESLEKİ ALGILARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Zeynep ACA[21*]
Arş. Gör. Burak Faik EMİRGİL[22**]
Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK[23***]

ÖZET

Türkiye'de aktif işgücü hizmetlerinden biri olan işe eşleştirme ve mesleki danışmanlık hizmetini yerine getiren iş ve meslek danışmanları, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum sorunlarını gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini veya işlerini değiştirmelerine sistemli olarak yardım eden kişi şeklinde tanımlanmıştır. Bu alanda çalışan kişilerin çalışma biçimleri, kariyer hedefleri ve beklentileri, tutum ve davranışlarının ölçülmesi üzerine yapılacak çalışmalar, bu mesleğin Türkiye'deki etkinliği açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin, meslekte görevli kişiler tarafından nasıl algılandığını ve meslek ile ilgili Türkiye'ye özgü dinamikleri ortaya çıkararak bu alandaki uygulamalı araştırma eksikliğine katkı yapmaktır. Bu amaç çerçevesinde cinsiyet, yaş, medeni durum gibi farklı değişkenler ışığında sekiz iş ve meslek danışmanı ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların bu mesleği seçmelerindeki en önemli neden, İŞKUR'a başvuran işsizlere yardımcı olmaktır. Katılımcıların karşılaştıkları en büyük sorun kariyer hedeflerindeki gerilemeler ve maddi kayıplar olarak tespit edilmiştir. Gelecek ile ilgili beklentiler açısından, bu mesleği kalıcı bir iş olarak görmelerine rağmen yaşadıkları hak kayıpları ve maddi dezavantajlar nedeniyle belirsizlik sürecini deneyimlemektedirler. Bu belirsizlik süreci, mesleklerine yönelik bağlılıkları yüksek olmasına rağmen iş tatminlerini düşürmektedir. Son değerlendirmede, İMD olarak görev yapanların en büyük beklentisi bu mesleğin kariyer bir meslek olması şeklindedir.

Anahtar Sözcükler: İş ve Meslek Danışmanları, Meslek Algısı, İŞKUR, Kariyer Hedefi, Çalışan Yeterlilikleri

GİRİŞ

Birey sahip olduğu meslekle kendini tanımlayarak mesleğin sunumları üzerinden kendini değerlendirir ve yine sahip olduğu meslekle toplumda kendine bir sosyal statü elde eder. Bu bağlamda bireyin sahip olduğu mesleğin sahip olduğu özellikler, toplumdaki işlevselliği ve söz konusu mesleğin birey ve toplum tarafından nasıl algılandığı önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye işgücü piyasasının dinamikleri açısından büyük önem taşıyan iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin, meslekte görevli kişiler tarafından nasıl algılandığını ve meslek ile ilgili Türkiye'ye özgü dinamikleri ortaya çıkararak bu alandaki uygulamalı araştırma eksikliğine katkı yapmaktır. Çalışmanın genel çerçevesi, tarafımızdan Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'nde çalışan 113 iş ve meslek danışmanına Mayıs 2013'de uygulanan "İş ve Meslek Danışmalarına Yönelik Profil Anket Çalışması"nın sonuçlarına ve bu sonuçların daha ayrıntılı olarak analiz edilmesi amacıyla gerçekleşmiş olan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır.

21 * Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 16059 Görükle, Nilüfer Telefon: 02242941138 E-posta: zeynepaca@uludag.edu.tr
22 ** Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 16059 Görükle, Nilüfer Telefon: 02242941182 E-posta: emirgil@uludag.edu.tr
23 *** Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 16059 Görükle, Nilüfer Telefon: 02242941140 E-posta: ozlemi@uludag.edu.tr

1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KAVRAMI, AMACI VE HEDEF KİTLESİ

Türkiye İş Kurumu ise (İŞKUR) iş ve meslek danışmanlığı şu şekilde tanımlamaktadır. İşin ve mesleğin gerekli kıldığı özelliklerle işin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılmasıyla bireylerin istek ve durumuna en uygun işler ve mesleklere yönlendirmeleri, gereksinim halinde bireylerin mesleki niteliklerinin arttırılması amacıyla eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, işe yerleştirilmeleri, işle uyumlarının sağlanması, işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirilmelerin yapılmasıdır (Erdoğmuş, 2011: 7).

İş ve meslek danışmanlığının amacı; bireylerin kendilerini ve iş dünyasını tanımalarını sağlayarak çalışma yaşamının çeşitli evrelerinde bireylerin karşı karşıya kaldıkları iş ve meslek seçimi, iş ve meslekte ilerleme, iş ve meslek değiştirme, iş ve meslekte tatmin olma ve kendilerini geliştirme v.b. gibi konularda bireysel ve grup olarak yardımcı olma ve profesyonel destek vermektir (Erdoğmuş, 2011: 8). İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi ise; genel olarak, meslek seçimi aşamasındaki gençler, işsizler ile çalışma yaşamında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireylerdir (Erdoğmuş, 2011: 8). Bununla birlikte, İŞKUR iş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesini tanımlarken, "iş danışmanlığı" ve "meslek danışmanlığı" hizmetlerinden yararlanacak bireylerden hareketle iş ve meslek danışmanlığı hedef kitlesini iki temel gruba/sınıfa ayırma yoluna gitmiştir (www.iskur.gov.tr).

2. TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

4904 Sayılı Kanunla ülkemizde de ilk kez, özel istihdam bürolarının kurulmasının önü açılarak istihdam hizmetlerinde kamu tekeli kaldırılmıştır. Yine bu dönemde, Avrupa Komisyonu, 2002 yılında, Türkiye'ye Mali Yardım Programı kapsamında, İŞKUR'a, 40 milyon Euro'luk kaynağı hibe olarak aktarmıştır. Bu kaynağa yapılan 10 milyon Euro'luk ilaveyle İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla kapsamlı bir proje hayata geçirilmiştir (Biçerli, 2011: 525). Aktarılan bu kaynaklar; İŞKUR'un merkez ve taşradaki kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesinde ve aktif emek piyasası politikalarının uygulanmasına katkı sağlamıştır.

İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi çalışmaları izleyen yıllarda da devam ederken, 2011 yılına gelindiğinde ülkemizde de ilk kez "İş ve Meslek Danışmanlığı", "bir meslek" olarak tanımlanmış; böylece 2011 ve 2012 yıllarında İŞKUR'a iş ve meslek danışmanlığı yapmak üzere 4000 kişilik bir kadro tahsisi gerçekleştirilmiştir (Biçerli, 2011: 525). 2012 Nisan ayında 2000, Temmuz ayında ise 813'ünün istihdam edilip göreve başladığı görülmektedir (İŞKUR, 2013b: 70).

Bir diğer ifadeyle, günümüzde İŞKUR'a bağlı 2813 iş ve meslek danışmanı görev yapmaktadır.

3. MESLEK VE MESLEK ALGISININ ÖNEMİ

Meslek bireyin hayatını idame ettirmek amacıyla uğraşım verdiği, kuralları toplum tarafından belirlenen ve belirli bir eğitim sürecinden geçilerek elde edinilen sistemli kazanımlar bütünüdür (Akalın, 2006: 24). Ancak meslek yalnızca bireyin geçimini sağlamak için verilen bir uğraş olmanın ötesinde, çok yönlü toplumsal öğeleri içinde barındıran toplumsal bir olgudur (İlhan; 2004: 132-133).

Meslekler geleneksel olarak uzun süreli bir uğraşım olarak kabul edilir (İlhan, 2008: 2). Toplumlar incelendiği zaman, bireylerin hayatlarının önemli bir zaman diliminde ya da tamamında aynı mesleki faaliyeti sürdürdüklerini görürüz (Eke, 1987: 377). Meslekle bireyin hayatının birbirine bu denli içkin olması nedeniyle, sahip olunan meslek, bireyin yaşam tarzında önemli bir tayin edici olmaktadır. Bu, ekonomik kazanımlardan kişinin toplumda sahip olacağı statüye, bedensel-zihinsel gelişiminden hayata bakış açısına, tutum ve davranışlarından topluma katılımına ve entegre olma şekline kadar varan çok yönlü bir tayin ediciliktir (İlhan; 2008: 314). Örneğin bireyin gün içerisinde kimlerle zaman geçireceğini, arkadaş seçimini, bireyin yapacağı evlilikte, kiminle evlenip evlenemeyeceği noktasında bireyin seçimini, ailesinin yaşayacağı yeri, çocuklarının geleceğini ve ailesinin hayat kalitesini vb., birçok şeyi bireyin sahip olduğu meslek belirler. Veya bireyin mesleğine karşı kendi içindeki algısı, mesleği değerlendirme biçimi bireye belirli bir duyuş, davranış, tutum ve dünya görüşü sunacaktır. Özellikle birey mesleğini uzun süreli yaptığı takdirde, mesleğin birey üzerindeki etkisi çok daha belirgin şekilde kendini hissettirecektir.

Örneğin bir fizik profesörünün dünyayı algılayış şekliyle bir papazın dünyayı algılayış şekli birbirinden çok farklı olacaktır (Eke, 1987: 378-379).

Mesleğin ekonomik kazanımlardan çok öte anlamları içinde barındırması bireylerin meslek seçiminde, mesleki algılara göre hareket etmelerine neden olabilmektedir. Nitekim meslek algısına yönelik yapılan çeşitli araştırmalarda, mesleki algıların bireyler üzerinde oldukça önemli bir etki yarattığı ve bu algının meslek seçimlerinde, mesleki yeterliliğinin önüne geçtiği tespit edilmiştir (Akalın, 2006: 53-56).

Mesleğin kendi içlerinde barındırdığı saygınlık, tatmin olanakları, toplumdaki işlevsellik algısı ve sahip olduğu etik ve kimliksel öğelerine göre bireyler arası sosyal farklılaşmalara neden olmaktadır. Bu bağlamda meslek toplumda sahip olduğu statüye göre bireye bir statü sunar ve bu statünün prestijinin ne derecede yüksek olduğunu belirlemede de temel etkenler arasında yer alır. Zira bir mesleğin bireye sunduğu sosyal statünün prestij düzeyi, söz konusu mesleğin toplumda kabullenilmiş prestij düzeyiyle orantılı bir ilişki içindedir. Haliyle bir meslek toplumdaki bireyler tarafından ne kadar yüksek prestijli algılanırsa, meslek sahibine sunacağı statünün prestij düzeyi de o denli yüksek olacaktır (İlhan, 2004:133-134). Tüm bunlardan hareketle; bireyin yapmış olduğu meslek hem birey için hem de toplum için önem arz eden bir fonksiyona sahip olmakta ve de birey sahip olduğu meslek üzerinden toplum için bir katma değer üretmekte, topluma bu değer üzerinden hizmet sunmakta ve mesleğin işlevselliği de buna göre şekillenmektedir.
Tıp, hukuk ve mühendislik gibi meslekleri icra edenlerin, toplumda yer alan bireylerin yaşamsal gereksinim ihtiyaçlarına cevap verdiklerinden (İlhan, 2004:134-135) bu tarz mesleklerde uğraşım verenlerin toplum için daha fazla katma değer yarattıklarını ve bu tarz mesleklerin hem birey hem de toplum için işlevselliğinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tüm bu söylenenlerden hareketle, mesleğin sahip olduğu getiriler bireylerin beklentilerinde önemli bir etken olmakta ve bu bireyin mesleğine ilişkin tatmin duygusuna yansımakta ve de bireyde mesleğine ilişkin oluşan algının düzeyine göre mesleği benimseme düzeyi farklılaşmaktadır.

4. ALAN ARAŞTIRMASININ AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin, meslekte görevli kişiler tarafından nasıl algılandığını ve meslek ile ilgili Türkiye'ye özgü dinamikleri ortaya çıkararak bu alandaki uygulamalı araştırma eksikliğine katkı yapmaktır. Çalışmanın genel çerçevesi, tarafımızdan Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'nde çalışan 113 iş ve meslek danışmanına 2013 yılı Mayıs ayında uygulanan "İş ve Meslek Danışmalarına Yönelik Profil Anket Çalışması"nın sonuçlarına ve bu sonuçların daha ayrıntılı olarak analiz edilmesi amacına dayanmaktadır. Bu amaçlardan hareketle, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'nde görev yapan sekiz iş ve meslek danışmanı ile 2013 yılı Kasım ayında yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Görüşülen sekiz iş ve meslek danışmanının dördü erkek ve dördü kadın olarak seçilmiştir. Aynı doğrultuda, görüşme yapılanların medeni durumları göz önünde bulundurularak yarısının bekâr ve yarısının evli olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmeler, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'ne yapılan iki ziyaret ile iki gün içinde tamamlanmıştır. 15-30 dakika arası süren sekiz görüşme kayıt altına alınarak, daha sonra çözümlenmiştir. Görüşme yapılan kişilerin isimler ve soy isimleri kullanılmayıp İMD1, İMD2, İMD3 vb. şeklinde anılacaktır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, zaman ve fiziki koşullar nedeniyle İl Müdürlüğü'nde görev yapan İMD'lere ulaşmakta yaşanılan güçlüktür.

5. BURSA'NIN SOSYO-EKONOMİK YAPISI VE BURSA İŞKUR'A KAYITLI İŞGÜCÜ GÖSTERGELERİ

2011 yılı adrese dayalı nüfus sistemi sonuçlarına göre Bursa'nın toplam nüfusu 2.652.126 olup, nüfusun %49,9'u erkeklerden, %50,1'i kadınlardan oluşmaktadır. En fazla nüfus 30-34 yaş arası nüfustadır. Nüfusun yaklaşık %89'u il ve ilçe merkezlerinde %11'i ise belde ve köylerde yaşamaktadır. Bursa'nın barındırdığı nüfusun %43'ü diğer illere, %57'si ise Bursa'ya kayıtlıdır. Bu oran Bursa'nın yoğun göç aldığını kanıtlamaktadır. 2010 yılında Türkiye'nin nüfus artış hızı %15,88 iken, Bursa'nın nüfus artış hızı 16,88 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında bu oran %27,52'ye yükselerek, Türkiye nüfus artış hızının önemli ölçüde üzerine çıkmıştır (İŞKUR, 2013a: 15-21).

Bursa iline ait temel işgücü piyasası göstergeleri incelendiğinde, işgücüne katılım oranının %48,4 ve istihdam oranının ise %43,3 olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı ise 2010 yılı itibariyle %10,5 olarak hesaplanmıştır. İşsizlik oranı, Türkiye'nin diğer illeri ile karşılaştırıldığında 41. sırada yer almaktadır (BEBKA, 2012: 91-93).

Bursa işgücü piyasasının görünümünü sunan temel göstergelerden biri de İŞKUR istatistikleri olmaktadır. 2012 yılı itibariyle İŞKUR'a toplam 2.372,262 kişi kayıtlıdır. Bu sayının 76.644'ü ise Bursa iline aittir. Bursa'da kayıtlı işsizlerin %53,14'ü erkek, %46,85'i ise kadındır. Türkiye toplamında ise %60,43'ü erkek, %39,56'sı kadındır.
Genel olarak Bursa'daki kadın kayıtlılık oranı Türkiye ortalamasının üstündedir. Öte yandan, işsizlere yaş değişkeni göz önünde bulundurularak bakıldığında kayıtlı işsizlerin %20,23'ünün 25-29 yaş grubu aralığı ile en fazla orana sahip oldukları görülmektedir (İŞKUR, 2013a: 36).

İŞKUR tarafından 2007 yılından itibaren gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları kapsamında, 2012 Yılı Yerel Düzeyde İşgücü Piyasası Analizi Talep Araştırması uygulanmıştır. İşgücü Piyasası Talep Araştırması Bursa ili genelinde, 3.965 işyerinde işverenler/işveren temsilcileri ile yapılan yüz yüze görüşmelerle gerçekleşmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, Bursa'daki işyerleri Türkiye toplam işyerlerinden %3,1 pay almaktadır. Türkiye içinde en fazla pay alan sektör %4,3 ile imalat sektörüdür. Bursa'da işyerleri itibariyle ikinci sırada olan toptan ve perakende sektörünün Türkiye içindeki payı %2,6'dır (İŞKUR, 2013a: 47). Saha çalışmasından elde edilen veriler doğrultusunda Bursa genelinde açık iş oranı %3 olarak hesaplanmıştır. Bu oran %3,3 olan Türkiye açık iş oranıyla paralellik göstermektedir (İŞKUR, 2013a: 56).

6. BURSA İŞKUR'UN ETKİNLİĞİ VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ FAALİYETLERİ

Türkiye genelinde 2012 yılında İŞKUR'a iş aramak için başvuranların sayısı 2.296.325 olurken, açık işlerin sayısı 991.804 olarak gerçekleşmiştir. İş aramak için başvuran işsizlerin 556.586'sı işe yerleştirilmiştir (İŞKUR, 2013b: 62).

Bursa ili düzeyinde bakıldığında ise, 25.310 kişinin işe yerleştirmeleri gerçekleşmiştir. Türkiye'de kadınların işe yerleştirilme oranı %29,75 iken Bursa'da %30,91 ile bu oranın üstüne çıkmıştır. İşe yerleştirilenlerin %59'u ilköğretim mezunudur. Türkiye'de ise bu oran %57 olarak gerçekleşmiştir. İlköğretim mezunu olarak işe yerleşenlerin %68,6'sı erkek %31,3'ü ise kadındır. İşe yerleştirmelerin % 5,4'ü ön lisans, %3,5'i lisans ve %0,02'si yüksek lisans mezunu olarak işe yerleşmişlerdir. Sektöre göre işe yerleştirme oranlarına bakıldığında ise, en fazla işe yerleştirme sanayi sektöründe %58,36, hizmet sektöründe %40,86 ve tarım sektöründe %0,77 olmuştur (İŞKUR, 2013a: 40-41).

	BURSA		TÜRKİYE	
KURS TÜRÜ	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Sayısı	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Sayısı
UMEM Projesi	174	2.676	2.359	41.054
İş başı eğitim	70	160	8.018	18.570
Girişimcilik	26	622	900	24.953
İstihdam garantili işgücü yetiştirme kursları	132	2.461	4.564	116.451
Diğer kurslar	554	4.058	11.510	263.617
Toplam	**956**	**9.977**	**27.351**	**464.645**

Tablo-1. Düzenlenen Kurs ve Katılımcı Sayısı 2012
Kaynak: İŞKUR

Tablo-1'den izleneceği gibi, Bursa'da 2012 yılı sonu itibariyle 956 adet kurs düzenlenirken, açılan bu kurslarda 9.977 kişi eğitim görmüştür. Açılan kursların %18,2'si UMEM Projesi, %7,3'ü İşbaşı Eğitim, %2,7'si Girişimcilik, %13,8'i ise İstihdam Garantili İşgücü yetiştirme kursları, %57,9'unu ise diğer kurslar oluşturmaktadır. Açılan istihdam garantili kurslara toplam katılımcıların %24,66'sı, Türkiye'de ise toplam katılımcıların %25,06'sı katılmıştır. Kurs programları içerisinde en fazla katılımcı UMEM Projelerine olmuştur. Açılan 174 Umem Projesi kurslarından 2.676 kişi faydalanırken, toplam kursiyer katılımcılarının %26,8'ini oluşturmaktadır (İŞKUR, 2013a: 41).

İş ve meslek danışmanlarının istatistiklere yansıyan temel görevleri arasında *meslek danışmanlığı*, *iş danışmanlığı*, *meslek araştırması*, *ziyaretler* ve *grup görüşmesi* yer almaktadır. 2012 yılında toplam 36.236 kişiye meslek danışmanlığı ve 805.257 işsize de iş danışmanlığı hizmetinde bulunulmuştur. Aynı yıl içerisinde Türkiye genelinde iki meslek araştırması gerçekleştirilmişlerdir. İş ve meslek danışmanlarının ziyaretleri incelendiğinde, 151.403 işyeri ziyareti, 10 oda/sendika ziyareti, 2098 okul ziyareti, 4.088 kere telefonla ve 225 kere yazışma şeklinde ziyaretler olmuştur. İş arama becerileri hakkında 2.203, kurum hizmetleri hakkında 228, meslek danışmanlığı hakkında ise 2.300 grup görüşmesi gerçekleştirmişlerdir (İŞKUR, 2013c: 212-214).

Bursa ili düzeyinde İMD'lerin faaliyetlerine bakıldığında, Bursa İŞKUR'da Kasım 2013 itibariyle 120 kişi İMD olarak istihdam edilmektedir. Bursa İŞKUR'da görev yapan İMD'ler, kuruma başvuran işsizlere 322 meslek danışmanlığı ve 61.011 iş danışmanlığı hizmeti sunmuşlardır. İMD ziyaretleri ise, 2974 işyeri ziyareti, 42 okul ziyareti ve 1470 telefonla ziyaret şeklinde gerçekleşmiştir. Bursa'da İMD olarak görev yapanlar, 109 kere iş arama becerileri ve bir kere meslek danışmanlığı hakkında grup görüşmesi hizmeti sunmuşlardır (İŞKUR, 2013c: 213).

7. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Alan araştırmasının sonuçları üç temel başlık halinde sunulacaktır. Bu başlıklardan ilki iş ve meslek danışmanlarının mesleki algıları, ikincisi işleri ile ilgili karşılaştıkları zorluklar ve son olarak da gelecek ile ilgili kariyer beklentileridir.

7.1. İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Algıları

Katılımcılara ilk olarak, bu mesleği seçme nedenlerini ortaya çıkarmak amacıyla sorular yöneltilmiştir. Anket sonuçlarına göre, İMD olarak görev yapanları bu mesleği seçmelerindeki en önemli gerekçesi, bu mesleğin Türkiye'de yeni ve kariyer şansı yüksek bir meslek olmasıdır. Görüşme yapılan İMD5 (Erkek, 27, Bekâr) şu şekilde belirtmiştir:

"*Şimdi seçme nedenim, hani ben yapısal olarak insanlara yardım etmek isteyen bir insan olduğum için ve bu işte insanlarla sürekli iletişim halinde bir iş olduğu için, bana cazip geldi açıkçası. Bir de normal memurluktan daha farklı olarak çok daha önemli işleri yaptığı için bu iş cazip geldi.*"

En önemli neden bu meslek ile kişilik özelliklerini bağdaştırarak bir ilişki kurmak olurken, öte yandan uzun süreli işsizlik süreçleri de bu işi tercih etmelerinde kayda değer bir gerekçe olarak belirmektedir. İki İMD'nin, işsizlik deneyimi sonrası bu mesleği tercih etmelerini şöyle dile gelmektedir:

"*İşsiz olduğum için bu işe başvurdum. Başlarda umutsuzdum ama eğitimdeyken sevdim ve yapabilirim dedim." (İMD3, Kadın, 27, Evli)*

"Kendi mesleğimi yapamadığım için önüme böyle bir fırsat gelince değerlendirdim. Zaten tek hayalim bir kamu kurumunda çalışmaktı." (İMD4, Kadın, 26, Evli)

Görüşmeye katılan çalışanların tümü iş ve meslek danışmanlığını meslek olarak önemsemekte ve Türkiye'deki işgücü piyasasının sağlıklı ve düzgün bir şekilde işlemesi açısından kilit bir rol atfetmektedir. Örneğin İMD2 (Kadın, 27, Bekâr), kendi mesleği üzerine şunları düşünmektedir:

"Kişisel olarak, İMD'nin Türkiye'de devam etmesi gereken bir meslek olduğunu düşünüyorum. Çünkü buraya çok bilinçsiz insanlar geliyor; hem bilgi açısından hem de görüş açısından. Ben onlara gerçekten konuşarak yardım etmeye çalışıyorum. İMD'den önce el yordamıyla bizim yaptığımız işler yapılıyormuş. Şu anda daha sistemli diye düşünüyorum. Bu açıdan var olması gereken ve ilerlemesi gereken bir meslek olduğuna inanıyorum."

İMD'lerin hem bireysel olarak hem de çalıştıkları kurumda, grup\ekip olarak işlerine bağlı bir motivasyona sahip oldukları da gözlenmiştir. Çalışanların büyük bölümünün genç ve aynı yaşlara sahip olmaları söz konusu motivasyonun en önemli nedeni olarak görülebilir. İMD1 (Kadın, 27, Bekâr), bu durumu şöyle betimlemiştir:

"Beni yaptığım işte en çok tatmin eden şey, çalışma arkadaşlarımın akranlarım olması. Bizi buraya bağlayan da bu zaten. Hem ekip ruhuna sahip olmamız hem de sosyal çevre oluşturma bakımından bu meslek bizleri buraya bağlıyor."

7.2. İş ve Meslek Danışmanlarının Temel Sorun Alanları

İMD'lerin karşılaştıkları temel sorunların başında, Bursa İŞKUR'un bina ve teçhizat yetersizliklerine doğrudan bağlı olarak fiziki yetersizlikler ve altyapı eksiklikleri gelmektedir. 2013 yılı Mayıs ayı içerisinde gerçekleştirdiğimiz anket sonuçlarına göre, İŞKUR'daki fiziki şartlar birinci sorun alanı olurken, sözleşmeli personel olarak çalışmanın yarattığı iş güvencesizliği de karşılaştıkları ikinci zorluk olarak tespit edilmiştir. Görüşme yapılan İMD'lerden ikisi, söz konusu sıkıntıları şöyle anlatmışladır:

"*İşe ilişkin alt yapı sıkıntıları çok fazla, bu hem interaktif hem de bina anlamında sıkıntılarımız var, teknik anlamda sıkıntılarımız var*." *(İMD6, Erkek, 27, Evli)*

"*Maddi değil de daha çok altyapı problemlerimiz var. İMD için burada uygun bir ortam olmadığını bizler de biliyoruz, yöneticilerimiz de biliyor ancak şu anda bekleme aşamasındayız. Bazı şeylerin düzelmesini bekliyoruz. Yaşadığımız altyapı sorunları da büyük bir şehirde hizmet vermemizden kaynaklanıyor. Küçük şehirlerde sorunlar daha az…*" *(İMD1, Kadın, 27, Bekâr)*

Mayıs 2013 itibariyle, "İş ve Meslek Danışmalarına Yönelik Profil Anket Çalışması"na katılanların hiçbiri aldıkları maaşı temel bir sorun olarak görmemektedirler. Ancak, Eylül-Ekim 2013 aylarında, sözleşmeli personel olarak çalışmaktan kadrolu istihdama geçmelerine karşılık maaşlarında yaşadıkları düşüş, onların maddi olarak da sorun hissetmelerine neden olmuştur. Özellikle, erkek ve evli İMD'ler kadro değişikliğine bağlı olarak karşılaştıkları maaş ve statü düşüklüğünü en önemli sorun olarak görmektedirler.

"*Şu an bir sıkıntımız var, işte maaşlar duymuşunuzdur, kadroyla ilgili bir sıkıntımız var. Bunların düzeltileceği söyleniyor… Ama şu an maaş düşünce biraz performanslar düştü*." *(İMD5, Erkek, 27, Bekâr)*

"Benim işime yönelik tatmin düşüşünde maaş düşüklüğünün büyük bir etkisi söz konusu ancak, işe ilişkin tatmin de çok önemli. Yani maaşın dışındaki tatmin, açıkçası bende statü anlamında da tatminimde düşüş var. Kariyer meslek statüsünde bir meslek yapıyorken, şu an her şey değişti. Değersizleştiğimi hissediyorum." (İMD6, Erkek, 27, Evli)

Yaşadıkları olumsuz süreç, İMD'lerin kendilerini değersiz hissetmelerine ve görev yaptıkları kuruma yönelik güven kaybına yol açmıştır. İMD3 (Kadın, 27, Evli), bu güven kaybını şu şekilde dile getirmiştir:

"Benim bu mesleğe ilişkin en önemli sıkıntım, aldığımız eğitim ile yani bize söylenen İMD'nin kariyer bir meslek olacağı, iş hayatı boyunca çalıştığımız alan üzerine seminerler alacağımız, eğitimlere katılacağımız, uzmanlaşacağımız anlatıldı ama sonra düz memuriyete döndü… İMD olarak atanmayıp da normal memur olarak atanmamız iş tanımımızı ortadan kaldırdı. İMD'yi artık kariyer bir meslek olarak göremiyorum."

Yukarıda da belirtildiği gibi, İMD olarak görev yapmanın en önemli avantajlarından biri, bu mesleğin kariyer meslek olarak tanımlanmasıdır. Göreve başlayanlar, bu işi kısa süreli ve geçici bir uğraş olarak görmeyip uzun süreli, kalıcı ve kariyer imkânına sahip bir iş olarak benimsemişlerdir.

7.3. İş ve Meslek Danışmanlarının Gelecek Beklentileri ve Kariyer Hedefleri

Görüşmelerde, İMD'lere yönelik ortaya konulması amaçlanan önemli konulardan bir tanesi de, onların geleceğe bakışları ve kariyerleri ile ilgili düşünceleridir. Gelecek beklentilerini iki grupta toplamak mümkündür. Birincisi, bu mesleği kesinlikle kalıcı bir iş olarak görenler ve ikinci olarak bu mesleğe belirli bir bağlılıkları olmalarına rağmen, son gelişmeler yüzünden kendi mezun oldukları bölümlerle ilgili bir meslek tercih etmek isteyenlerdir. Kendini birinci grupta görenlerden İMD7 (Erkek, 30, Bekâr), gelecek ile ilgili düşüncelerini şöyle aktarmıştır:

"Bu işi kalıcı bir iş olarak görüyorum. Haliyle bir ücret düşüklüğünün yaşanması bende bir zedelenme duygusu yarattı… Ancak maaş düşüklüğü sebebiyle yine de işimi değiştirmeyi düşünmem."

İMD1 (Kadın, 27, Bekar) ise, iş ve meslek danışmanlığını geçici bir iş olarak görmemesine rağmen, yaşanılan olumsuz süreci şu şekilde değerlendirmektedir:

"*Bu mesleği de geçici bir iş olarak düşünmüyorum. Ben bu mesleğin kariyer bir meslek olduğunu düşünüyorum ama şu anda bazı belirsizlikler ve boşluklar var. Süreç istediğim şekilde devam ederse, ben tabii ki burada kalmak istiyorum. Sonuçta yaşadığımız maddi değişikliğin geçici olduğunu düşünüyoruz… Ancak süreç istediğim şekilde devam etmezse, kendi branşıma yönelebilirim."*

Bir diğer İMD ise süreç ile ilgili şunları düşünmektedir:

"*Benim gibi bekleyip görüp, yani bu işin düzeleceğine inanıp, mesleğin arkasında durmakta olan arkadaşlarımız da var… İMD olarak mücadele vermeye çalışacağım. Yani, ben İMD olarak devam etmek istiyorum. Ama nereye kadar gidilir, neler yapılır ileride, biraz yaşayıp görmek lazım.*" *(İMD5, Erkek, 27, Bekâr)*

Karşılaştıkları maaş ve statü kayıpları, İMD olarak görev yapanları işe yönelik algılarında değişiklik yaratsa bile, işi bırakmaya temkinli yaklaşmaktadırlar. Bu durum iş tatminlerinin düşük olmasına rağmen, işe olan bağlılıklarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu mesleğe ilişkin temel beklentileri, bu mesleğin uzmanlık gerektiren bir meslek olması gerektiği ve kariyer bir meslek olarak garanti altına alınmasıdır. İMD3 ve İMD4 mesleğin geleceğine dair beklentilerini şöyle dillendirmişlerdir:

"*Gelecek ile ilgili tek beklentim, bu meslek 'kariyer meslek' olsun istiyorum.*" *(İMD3, Kadın, 27, Evli)*

"*Ben açıkçası bu işin uzmanlık gerektiren bir meslek olmasını bekliyorum.* ***Önümde bir hedef olmalı ki yükselebileyim ve ilerleyebileyim. Umarım bu mesleğin önü açılır.***" *(İMD4, Kadın, 26, Evli)*

SONUÇ

Türkiye işgücü piyasasında giderek önemli hale gelen profesyonel mesleklerin başında iş ve meslek danışmanlığı gelmektedir. 2011 yılında İŞKUR bünyesinde faaliyete geçen iş ve meslek danışmanlığı, temel olarak işgücü piyasasında işgücünün nitelikleri ile işverenlerin beceri gereksinimlerini buluşturmayı hedeflemektedir. Bu hedef, Türkiye işgücü piyasasının genel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda kritik önem taşımaktadır. Dolayısıyla, öncelikli olarak iş ve meslek danışmanlarının faaliyetlerini ve işteki durumlarını incelemek, mesleğin geleceği bakımından yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, iş ve meslek danışmanlarının kendi mesleklerini nasıl algıladıklarını ortaya koyarak, mesleğin sorunlarını ve iş ve meslek danışmanlarının kariyer hedeflerini tartışmaktır. Bu amaçtan hareketle, çalışan sekiz iş ve meslek danışmanı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana dayanağını ise, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü'nde görev yapan iş ve meslek danışmalarına 2013 yılı Mayıs ayında uyguladığımız anket sonuçlarını daha ayrıntılı olarak analiz etmek oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, iş ve meslek danışmanlarının bu mesleği seçmelerindeki en önemli gerekçe, İŞKUR'a başvuru yapan işsizlere yardımcı olmaktır. Bu isteğin, büyük ölçüde analitik düşünme, araştırma yapma, empati kurma, problem çözebilme, kolay iletişim kurabilme, yardımseverlik, dışa dönük olma gibi kişisel özellikler tarafından belirlendiği gözlenmiştir. Diğer yandan, bu mesleği seçmelerindeki ikincil neden ise, fakültelerinden mezun olduktan sonra kendi alanları ile doğrudan bağlantılı bir iş bulamamaları ve uzun süreli işsizlik süreci sonrası iş ve meslek danışmanı olarak çalışmak istemeleridir.

İş ve meslek danışmanlarının karşılaştıkları en büyük sorun, kurumsal altyapı sorunları ve çalışma koşullarındaki fiziki yetersizliklerdir. 2013 yılı Mayıs ayı içerisinde gerçekleştirdiğimiz anket sonuçlarına göre, İŞKUR'daki fiziki şartlar birinci sorun alanı olurken, sözleşmeli personel olarak çalışmanın yarattığı iş güvencesizliği de karşılaştıkları ikinci zorluk olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, erkek ve evli iş ve meslek danışmanları kadro değişikliğine bağlı olarak karşılaştıkları maaş ve statü düşüklüğünü en önemli sorun olarak görmektedirler. Kadın iş ve meslek danışmanları için söz konusu olumsuz etki daha hafif hissedilmesine rağmen, iş ve meslek danışmanlarının tümü kendilerini değersiz hissetmeye başlamış ve görev yaptıkları kuruma yönelik güven kaybı ortaya çıkmıştır.

Gelecek beklentileri ve kariyer hedefleri açısından, katılımcıların tümü bu mesleği kalıcı bir iş olarak görmelerinin yanında, yaşanılan olumsuz gelişmeler onları belirsizlik süreci ile karşı karşıya bırakmıştır. Göreve başladıkları tarihten itibaren mesleki bağlılıkları ve iş tatminleri yüksek olmasına rağmen, yaşadıkları maddi kayıplar ve kadro sorunları iş tatminlerinde düşüş yaşamalarına neden olmuştur. Tüm olumsuzluklara rağmen, iş ve meslek danışmanlığı mesleğine olan bağlılıklarını sürdürdükleri gözlemlenmiştir. İş ve meslek danışmanlarının gelecek ile ilgili en büyük beklentileri, bu mesleğin uzman kadrosuna dâhil edilerek kariyer bir meslek olması yönünde bir an önce adım atılmasıdır.

KAYNAKÇA

1. Akalın, Ö. (2006), Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Algıları İle Geleceğe Yönelik Umut Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE*.
2. BEBKA (2012). **Kalkınma Göstergeleriyle TR41 Bursa Eskişehir Bilecik Bölgesi 2007-2011**.
3. Biçerli, M.K. (2011) Çalışma Ekonomisi, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
4. Eke, B. (1987), "Bir Sosyal Sınıf Belirleyicisi Olarak Meslek Faktörü", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 43, **Prof. Dr. S. F. Ülgener'e Armağan,** İstanbul, 377-401.
5. Erdoğmuş, N. (2011) "İş ve Meslek Danışmanlığı", İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği (der.), İş ve Meslek Danışmanlığı, Ankara: İŞKUR, 6-23.
6. İlhan, S. (2004) "Bazı Temel İşlevleri ve Artan Önemi Açısından Meslek", **Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları**, Cilt 3 Sayı 1, 132-137.
7. İlhan, S. (2008) "Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 21, 313-328.
8. İŞKUR (2013a). **Bursa İşgücü Piyasası Analizi Raporu**, Ankara.
9. İŞKUR (2013b). İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.
10. İŞKUR (2013c). İŞKUR 2012 İstatistik Yıllığı, Ankara.
11. Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007) İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri), 2.baskı, Bursa: Ekin Kitabevi.
12. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx (Erişim Tarihi: 26.06.2013)
13. www.bebka.org

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOGLARININ İŞ VE MESLEK DANIŞMALIĞI ALANINDAKİ ROLLERİ VE KARİYER YÖNELİMLERİ

Yrd. Doç.Dr. İdil Işık[24*]

ÖZET

Endüstri/Örgüt (E/Ö) psikolojisi insanı iş hayatı içinde inceleyen bir uzmanlık alanıdır. Literatürde E/Ö psikolojisi lisansüstü eğitiminin içeriği ile bu alandaki danışmanların yetiştirilmesini hedefleyen programlardaki yetkinliklere ilişkin çeşitli standartlar bulunmaktadır. E/Ö psikolojisinin çerçevesi ve ilgili standartlarda öne çıkan yetkinlikler incelendiğinde, iş ve meslek danışmanlığı alanına E/Ö psikolojisinin sağlayacağı katkılar görülebilir.

Bu makalede, E/Ö psikologlarının yetkinliklerinden yola çıkarak, iş ve meslek danışmanlığı alanında E/Ö psikolojisinin oynayabileceği rolü tanımlayacağım. Ayrıca, psikoloji lisans eğitimi sürecinde izlenebilecek çeşitli yöntemlerle öğrencilerin E/Ö psikolojisi ve dolayısıyla iş ve meslek danışmanlığı alanına ilgisini uyandırmak ve bu alana kariyer motivasyonu sağlamak için izlenebilecek yollar konusunda öneriler getireceğim. Psikoloji lisans ve lisansüstü eğitimlerinin kazanımları arasında iş ve meslek danışmanlığının özel bir alan olarak belirlenmesinin önemini vurgulayacağım.

Anahtar Sözcükler: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, yetkinlikler, bireysel danışmanlık, kariyer yönelimi

Endüstri ve Örgüt Psikologlarının İş ve Meslek Danışmalığı Alanındaki Rolleri ve Kariyer Yönelimleri

Endüstri/Örgüt (E/Ö) psikolojisi iş, meslek, kariyer ve örgüt konteksti içinde insanların duygu ve düşünce süreçleri ile davranışlarını inceleyerek, iş, meslek, örgüt ve birey ölçeğindeki belirleyiciler açısından insan davranışlarını analiz eder; açıklayıcı teoriler geliştirir; uygulamada kullanılabilecek araçlar ve yöntemler geliştirir.

Psikolojinin bu uygulamalı alt alanında endüstri psikolojisi ile örgüt psikolojisi arasında, çalışılan konular açısından farklılıklar vardır. Endüstri psikolojisi, kurumsal süreçlerde iş analizleri ve tasarımı, iş-insan uyumunu sağlayacak eleman seçim süreçleri, uygun işe yerleştirme, performans yönetimi, ücretlendirme gibi özellikle insan kaynakları yönetimi bölümlerinin fonksiyonlarına hizmet eden alanlarda yöntem ve araçlar geliştirir. Örgüt psikolojisinin ise, özellikle bireysel farklılıklar, sosyal psikoloji, gelişim psikolojisi ve bilişsel psikoloji teorilerini kullanarak, iş ortamındaki insanı anlamak üzere uyarlamalar yaptığını söyleyebiliriz. Örgüt psikologları bilim insanı-uygulayıcı ortak perspektifinden hareketle, bireyin üretken ve üretkenlik karşıtı davranışları, iş ve örgüte yönelik tutumları, grup dinamikleri ve ekip çalışması, lider-çalışan ilişkileri, iletişim süreçleri ve motivasyonuna dair çalışmalar yapar.

Gerek endüstri gerekse örgüt psikolojisi insanın çalışma hayatındaki davranış, duygu ve düşüncelerini açıklayan faktörleri bireyin kişisel özellikleri, işin niteliği, örgütün yapısı, örgüt içindeki grup yaşantısının yarattığı dinamikler ve çevresel koşullar açısından analiz eder. Çalışma alanı açısından her iki disiplin birbirlerini tamamlar; bu sebeple de lisansüstü eğitim programları genellikle iki alanı da kapsayacak içeriğe sahiptir ve E/Ö Psikolojisi olarak isimlendirilmektedir.

ÖSYS 2013 yılı yerleştirme sonuçlarına göre öğrenci alımı yapan devlet ve vakıf üniversitelerinde yer alan 66 psikoloji bölümünde, 5086 öğrencilik kontenjana, 4969 öğrenci, geleceğin psikolog adayları olarak yerleştirilmiştir. Gerek bölüm sayıları, gerekse bu alanın kontenjanını % 97,67 oranında doldurduğunu düşünürsek, psikolojinin son yılların gözde mesleklerinden birisi olduğunu söyleyebiliriz. Yani her yıl binlerce psikoloji mezunu iş fırsatları yakalamak durumundadır.

24 * İstanbul Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı idil.isik@bilgi.edu.tr

Ancak, psikoloji lisans programına yerleşen öğrencilerin büyük bölümü psikoloji bilimini, klinik alanla eşdeğer tutarak seçmektedir. Lisans eğitimleri süresince de bu yönelimlerinde pek bir değişiklik olmamaktadır. Halen üzerinde çalışmaya devam ettiğimiz İstanbul'da bulunan iki devlet (N= 143) ve sekiz vakıf (N=554) üniversitesinin bünyesindeki psikoloji bölümlerinde eğitim gören 3.sınıf (N=355) ve 4.sınıf (N=342) öğrencilerinden 2012-2013 öğretim yılında topladığımız veri bu iddiayı doğrulamaktadır. Bulgular, katılımcıların %80,3'ünün, üniversiteye başladıkları yıl, klinik psikoloji alanında uzmanlaşmayı hayal ettiklerini göstermektedir; ardından %35,6 ile çocuk/gelişim psikolojisi; %13,9 ile E/Ö psikolojisi gelmektedir. Diğer taraftan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı'nda yürüttüğümüz çalışmalarda, işletme, mühendislik ve fen-edebiyat fakültelerinin psikoloji dışındaki diğer alanlarından mezunların, E/Ö psikolojisi alanına ilgisinin psikoloji mezunlarına göre daha fazla olduğunu da gözlemliyoruz. Dolayısıyla, ülkemizde psikoloji lisans derecesine sahip binlerce mezun olmasına karşın, E/Ö psikolojisi alanındaki uzman sayısı yetersiz kalmaktadır. Oysa ki, Avrupa Psikoloji Sertifikası (EuroPsy[25], 2013) sistemi psikoloji mezunlarının uzmanlaşabileceği profesyonel alanları dört ana başlıkta gruplandırılmaktadır: Klinik ve sağlık; eğitim; iş ve örgüt; bu ilk üç kategoriye girmeyen farklı alanların hepsi. Yani, E/Ö Psikolojisi bu dört profesyonel alandan birisi olarak tanımlanmıştır.

E/Ö psikolojisi uygulamalarının çeşitliliği konusunda öğrencilerin yeteri kadar bilgilendirilememesi, yeni kariyer gelişim alanlarından haberdar edilmemeleri, bu alanda eğitim veren yüksek lisans programı sayısının sınırlı olması, öğrencilerin E/Ö psikologlarının kurumsal, kâr odaklı ve monoton iş süreçleri içinde psikoloji alt yapılarını kullanma şansı bulamayacakları yönündeki önyargıları, psikoloji lisans mezunlarının E/Ö psikolojisine yönelimini zayıflatmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı gibi insanların yaşam kalitesine doğrudan katkıda bulunma imkânı veren işlerin E/Ö psikolojisinin uygulama alanları arasına girmesi psikoloji mezunlarının alana olan yönelimini de kuvvetlendirebilir. Çünkü kişilerin gelecekteki meslek yönelimlerini etkileyebilecek erken dönem süreçler; ergenlik ve erken yetişkinlik dönemindeki meslek ve kariyer tercihleri; mesleki eğitimini tamamlamış bireylerin iş ve örgütler arasındaki seçimleri; emekliliğe kadar devam eden süreçteki kariyer planlama gayretleri ve bu süreçte yaşanan iş değişiklikleri, özel yaşam şartları, işsizlik, fiziksel ve psikolojik sağlık koşulları ve emeklilik ile ortaya çıkan yeni yaşam biçimi içinde bireyin var oluşunu içeren her olgu da örgüt psikolojisinin çalışma alanına girmektedir.

E/Ö Psikologlarının Yetkinlikleri ve İş ve Meslek Danışmanlığı ile Kesişimi

Psikoloji lisans eğitimi süresince öğrencilerin psikoloji biliminin temel bilim ve uygulamalı bilim dallarında altyapısı oluşturulmaktadır. Lisans derecesinin kazanımlarına dair Avrupa (örneğin, *Tuning EuroPsy,* 2011) ve Amerika (örneğin, Amerikan Psikologlar Birliği, APA[26], 2013) kaynaklı çeşitli standartlar literatürde yer almaktadır. Bu standartlarda lisans programlarının odağını, psikoloji teorileri, yöntemleri, profesyonel ve akademik ilkeleri konusunda öğrencilere temel bilgi ve becerilerin kazandırılması oluşturmaktadır. Bu kapsamda özellikle bireysel farklılıkların ölçülmesi ve değerlendirilmesi, mülakat becerileri, grup müdahale teknikleri temel kazanımlar arasında yer almaktadır. Bunlar iş ve meslek danışmanlığının görev tanımında yer alan faaliyetlerin yerine getirilmesinde bir altyapı sağlayacak kazanımlardır.

E/Ö Psikolojisi alanında lisansüstü programlarının kapsamı konusunda ise, APA'ya bağlı E/Ö Psikolojisi Birimi (SIOP[27], 1994, 1999) ve Danışmanlık Psikolojisi Birimi (SCP[28], 2007) ile İş ve Örgüt Psikologları Avrupa Ağı (ENOP[29], 1998) ve Avrupa Psikologlar Dernekleri Federasyonu (EFPA[30], 2013) tarafından hazırlanan standartlar göze çarpmaktadır. E/Ö Psikolojisi Yüksek Lisans programlarında bireysel farklılıkların ölçümü, iş analizleri, eleman seçme ve yerleştirme konuları programın en temel alanları arasında vurgulanırken; örneğin, kariyer gelişimi kapsam alanına alınması arzu edilebilecek olan ancak zorunlu olmayan bir konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan, özellikle doktora derecesinde, birey değerlendirme, kariyer yönetimi, yaşam boyu gelişim perspektifine ağırlık veren çalışmalar aracılığıyla E/Ö psikologlarının bireysel danışmanlık yetkinliklerinin gelişimine vurgu yapılmaktadır.

25 European Certificate in Psychology

26 APA-American Psychologists Association

27 SIOP-Society of Industrial and Organizational Psychology

28 SCP-Society of Consulting Psychology

29 ENOP- European Network of Organizational and Work Psychologists

30 EFPA- European Federation of Professional Psychologists Associations

Bu standartlara göre yüksek lisans ve doktora düzeyindeki programlarda konuların derinliği açısından farklılıklar göze çarpmaktadır. Doktora derecesinde birey değerlendirme, koçluk, mentorluk, kariyer yönetimi, yaşam boyu gelişim perspektifindeki çalışmalara ağırlık verilerek E/Ö psikologlarının bireysel danışmanlık becerilerinin gelişimine daha fazla vurgu yapılmaktadır.

Psikologların profesyonel faaliyetlerini yerine getirmesi için lisans derecesinden başlayarak, yüksek lisans ve doktora dereceleri ile farklı derinliklerde gelişim göstermeleri gereken yetkinlikler ise yine Avrupa Psikoloji Sertifikası (2013) sistemi kapsamında tanımlanmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1.
Psikoloji Profesyonellerinin Sahip Olması Gereken Temel Yetkinlikler

Yetkinlik Kümesi	Temel yetkinlik
Hedef tanımlama	İhtiyaç analizi
	Hedef koyma
Mevcut Durum Değerlendirme	Birey değerlendirmesi
	Grup değerlendirmesi
	Örgüt değerlendirmesi
	Koşulların değerlendirmesi
Geliştirme	Hizmet ya da ürün tanımlaması ve gereklilikler analizi
	Hizmet ya da ürün tasarlama
	Hizmet ya da ürün test etme
	Hizmet ya da ürün değerlendirme
Uygulama	Müdahale planlama
	Doğrudan bireye yönelik müdahale
	Doğrudan koşullara yönelik müdahale
	Dolaylı müdahale
	Hizmet ya da ürünün uygulamaya geçirilmesi
Uygulama Sonuçlarının Değerlendirilmesi	Değerlendirme sürecini planlama
	Ölçme
	Değerlendirme sürecinin analizi
İletişim	Geribildirim verme
	Rapor yazma

Bu yetkinlikler listesi, profesyonel uygulamalarda, danışman-danışan ilişkisi içine giren psikologların bireysel, grup ya da örgüt ölçeğindeki sorunlara yönelimlerini şekillendiren bir sürecin içindeki gerekliliklere işaret etmektedir. İlgilenilen konu ne olursa olsun, ihtiyaçların analizi ile başlayan süreç, mevcut durumun tespit edilmesi için gerekli ölçüm ve değerlendirmelerin yapılması ile devam etmektedir. Ölçüm verilerine göre bir müdahale planı çıkararak gerekli hizmetlerin tanımlanması, bu müdahalelerin uygulamaya konulması ve ardından ortaya çıkan sonuçların değerlendirilerek, bu sonuçların ilgili kişilerle yazılı ya da sözlü olarak paylaşılması ise sürecin diğer aşamalarıdır. İşte psikolog bu süreçte gereken bilgi, beceri, yetenek, kişilik özellikleri ve tutumların bütünü olarak tanımlanan yetkinliklere sahip olmalıdır.

İş ve meslek danışmanlığı (İMD) da İş ve Meslek Danışmanlığı El Kitabı'nda *"Bir bireyin kendisini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması, bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireye yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme ve destek süreci"* olarak tanımlanmaktadır (2011, sayfa 7). Profesyonel psikoloji uygulamalarında karşımıza çıkan gereklilikler ile bu tanımda tariflenen İMD süreci birbiriyle tutarlılık göstermektedir. Buradan hareketle psikoloji derecesine sahip kişilerin İMD profiline uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Diğer taraftan, iş ve meslek danışmanı ulusal meslek standardına (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2011) göre yetkilendirilecek kişilerde bir yükseköğretim kurumundan en az lisans düzeyinde mezuniyet koşulu aranmaktadır; lisans derecesinin alanı hakkında ise bir koşul yoktur. Bu makalenin hazırlıkları için Mesleki Yeterlilik Kurumu'ndan (MYK), mevcut iş ve meslek danışmanlarının lisans derecelerine göre dağılımları istenmiştir (2 Aralık 2013 tarihli yazışma).

MYK'den 10 Aralık 2013 tarihinde gelen veriye göre, Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi ile Anadolu Üniversitesi Personel Belgelendirme Birimi tarafından bu yeterlilik alanında ilk belgelendirmenin yapıldığı 2012 yılından 2013 sonuna kadar 12281 kişinin yetkilendirildiği görülmektedir. Bu sayı henüz belgesi düzenlenmemekle birlikte belgelendirme kararı alınmış kişileri de içermektedir. Belge almaya hak kazananların lisans derecelerine göre bölüm dağılımları Tablo 2'de verilmiştir. Bu tablo 100 ve daha fazla sıklıkla karşılaşılan bölümleri göstermektedir. Sıklığı 100'den daha az olan bölümler arasında prehistorya, veterinerlik, resim, şarap üretim teknolojisi gibi bölümlere rastlanırken, *psikoloji bölümünden tek bir kişiye rastlanmamıştır.*

Kaan Zülfikar Deniz'in (2013), iş ve meslek danışmanı adaylarının mesleki ilgi alanlarına dair araştırmasında da bu veriyle tutarlı sonuçlar görmekteyiz. Örneklemi 199 katılımcıdan oluşan bu çalışmada da hiç psikoloji bölümü mezunu yoktur. En sık rastlanan alanlar fen bilimleri (%60,8) ve matematik (%27,6) olarak raporlamıştır. Diğer taraftan bu çalışmanın önemli sorularından biri, İMD adayı olan kişilerin "Üniversite sınavına girseydiniz ve yalnızca ilginizi dikkate alsaydınız hangi bölümde okumak isterdiniz?" sorusudur. Cevaplara göre, katılımcıların % 16,9'u tarafından seçilen sağlık bilimleri ve %13,7'si tarafından seçilen psikoloji en sık tercih edilen alanlardır. Yani, İMD yetkilendirmesine sahip kişiler arasında psikoloji lisans derecesine sahip kimse yokken, mevcut İMD'ler arasında psikoloji eğitimi almayı arzu eden kişi sayısı yüksektir. Deniz (2013) bu araştırmasında kullandığı mesleki ilgi ölçeğine verilen cevapları psikoloji alt boyutuna ait puanlar açısından incelemiş ve katılımcıların çoğunluğunun psikolojiye ilgisinin ortalamanın üzerinde olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.
İMD yeterlilik alanında 2012-2013 döneminde belge almaya hak kazananların lisans alanlarına göre dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Matematik	1522	12,39
Biyoloji	1108	9,02
İşletme	1024	8,34
Kimya	941	7,66
Fen bilgisi öğretmenliği	889	7,24
Fizik	820	6,68
Türk dili edebiyatı	453	3,69
Tarih	395	3,22
Türk dili edebiyatı/Türkçe öğretmenliği	384	3,13
Kamu yönetimi	356	2,90
İktisat	338	2,75
Sosyal bilgiler öğretmenliği	259	2,11
Gıda mühendisliği	229	1,86
Matematik öğretmenliği	226	1,84
Çalışma ekonomi ve endüstri ilişkiler	218	1,78
Sosyoloji	186	1,51
Maliye	167	1,36
Fizik öğretmenliği	159	1,29
Bilgisayar öğretim teknolojileri öğretmenliği	152	1,24
Kimya öğretmenliği	149	1,21
Kimya mühendisliği	148	1,21
Biyoloji öğretmenliği	138	1,12
Felsefe	117	0,95
Tekstil mühendisliği	102	0,83
Sınıf öğretmenliği	100	0,81
Diğer lisans alanları (sıklığı 99 ve daha az sayıda kişi olan bölümler)	1701	13,85
Toplam	12281	100

Sonuç olarak, şu ana kadar sunulan bilgilerden yola çıkarak büyük resmi şu şekilde özetleyebiliriz: Psikoloji bilimi alanında eğitim almaya istekli ve eğitimine devam eden çok sayıda genç ve bu alanda eğitimi tamamlamış çok sayıda mezun var. Ancak eğitimine devam edenler ve yeni mezunlar iş alanları açısından farklı fırsatları görmekte zorlanıyor. Örneğin, E/Ö psikolojisi genelinde ve İMD özelinde iş fırsatlarını gözden kaçırabiliyorlar. Psikoloji lisans ve lisansüstü derecesine sahip kişiler İMD alanından haberdar değiller. Çok çeşitli lisans alanlarından gelen İMD'ler ise psikoloji eğitimi almaya istekliler. İMD süreçlerinde güçlü psikoloji altyapısı ve bu alandaki lisans ve lisansüstü eğitimlerle kazanılabilecek yetkinlikler gerekiyor. Yani, sistemin yapı taşlarının doğru yerlere oturtulması için ek çaba gösterilmesi gerekiyor. Bu büyük resimden hareket ederek E/Ö psikologlarının İMD alanında üstlenebileceği rollerin tanımlanması ve bu rolleri üstlenmek üzere E/Ö psikologlarının harekete geçmesi bu resmi belirli bir çerçeveye oturtmak için yararlı olacaktır.

İş ve Meslek Danışmanlığı Alanında E/Ö Psikolojisinin Oynayabileceği Roller

Endüstri ve örgüt psikologlarının iş ve meslek danışmanlığı alanına katkısı ve üstlenebileceği rolleri aşağıdaki başlıklarda özetleyebiliriz.

1-"İş ve Meslek Danışmanı" olarak rolleri

Psikoloji mezunları, lisans derecesinde kazandıkları altyapı ile E/Ö psikolojisi uzmanlık alanın kazanımlarını bir araya getirdiklerinde, iş ve meslek danışmanı olarak çalışabilecek nitelikli bir uzman grubu oluşturabilir. Bunun için İMD seçme ve yerleştirme prosedürleri konusunda psikoloji lisans ve lisansüstü öğrencileri ve mezunları bilgilendirilmelidir. İMD alanında kariyer yapmak üzere teşvik edilmelidirler.

2- İş ve Meslek Danışmanlarına meslek sahibi bir birey olarak odaklanma rolü

E/Ö psikolojisi makalenin girişinde de belirtildiği gibi iş ortamındaki bireyin davranışlarını, düşünce ve duygu süreçlerini anlamaya çalışan bir alandır. Dolayısıyla, endüstri psikolojisi teori ve uygulama araçları kullanılarak, İMD'lerin seçimi, mesleki eğitimleri, işe yerleştirilmeleri, kurumsal iş süreçlerine ve yönetsel beklentilere uyumlarının sağlanması, performanslarının değerlendirilmesi, adil ve motive edici bir ücretlendirme sistemi ile teşvik edilmelerine yönelik çalışmalar yürütülebilir. Böylelikle İMD'lerin bir insan kaynağı olarak yönetimi objektif ve sistematik hale getirilebilir.

İMD'lerin yetkinlikleri, iş memnuniyeti, kurumsal bağlılığı, motivasyonu, psikolojik sağlıkları, kariyer yönelimleri ile bireyi etkileyen grup dinamikleri ve örgüt ölçeğindeki değişkenler konusunda ise örgütsel psikolojinin teorileri ve uygulamalarından yararlanılabilir.

E/Ö Psikologları gerek araştırmacı olarak gerekse uygulayıcı/danışman perspektifleri ile bu alanın araç, yöntem ve uygulamalarını kullanarak IMD'lerin meslek sahibi bir birey ve bir örgütün çalışanı olarak hem kurumları hem de kendileri için maksimum etkinlikle çalışmalarına yardımcı olabilir.

3. İş ve meslek danışmanlığı sürecinde kullanılacak yöntem, model, araç ve müdahaleleri geliştirme ve araştırma rolü

İMD'ler kendilerine başvuran danışanların ihtiyaçlarını tespit etme aşamasından, işe yerleştirme aşamasına kadar bir süreç danışmanı perspektifi ile çalışmalıdır. Bu süreçte, yapacakları yönlendirmeye objektif ve bilimsel özellikler taşıyan araçları entegre etmesi performanslarını yükseltecektir. Psikoloji bilimi ilkelerine göre geliştirilmiş psikolojik testler ve ölçüm araçları, eğitim metotları ve danışmanlık modelleri bu sürecin işleyişini daha etkili hale getirecektir.

4. İş ve meslek danışmanlarının çalışmalarına "uzman desteği" verme rolü

Çok farklı alanlardan lisans derecesine sahip İMD'lerin, bu alan yeterliliğini kazanmak için katıldıkları eğitimler çok değerli olmakla birlikte, yine de "genel" bir niteliğe sahiptir. Oysa ki İMD'lerin karşısına destek almak üzere gelen adaylar, spesifik ihtiyaçlara sahiptirler ve kişisel özellikleri açısından çeşitlilik göstermektedir.

İMD'lerin engelliler, ayrımcılığa maruz kalabilen gay, lezbiyen, eski hükümlü gibi dezavantajlı gruplar, yaşlılar ve yaşlanan nüfus, zihinsel özürlüler, üstün zekâlılar gibi özel ihtiyaçları olan gruplarla yapacakları çalışmalarda izlenecek yollar konusunda desteklenmesi gerekmektedir.
Uzmanlık gerektiren konularda İMD'lere destek vermek ve bu alanda İMD'lerin kişisel gelişimini desteklemek için sadece E/Ö psikolojisi değil psikolojinin farklı alanlarından uzmanlarla işbirliği ve ekip çalışması gereklidir.

E/Ö Psikologlarının İş ve Meslek Danışmanlığı alanına ilgisinin uyandırılması ve Kariyer Yönelimleri

Daha önce de belirtildiği gibi, 2012-2013 aralığında belgelendirme hakkı kazanan 12281 kişiden oluşan İMD evreninde tek bir psikoloji mezunu dahi bulunmamaktadır. Öncelikle İMD yeterlilik alanında psikoloji lisans ve E/Ö psikolojisi lisansüstü derecesi olanlara rastlamama nedenleri anlaşılmalıdır.

Burada iki olasılık olabilir: Birincisi, psikoloji mezunlarının İMD alanı hakkında hiçbir bilgisi olmama ihtimalidir. Belgelendirme çalışmaları yakın tarihte başladığı için psikoloji mezunlarının İMD konusundan haberdar olmaması mümkün olabilir. Ayrıca, psikoloji akademik camiasında da İMD alanının gündeme alınmadığını düşündüğümüzde bunun güçlü bir olasılık olduğunu söyleyebiliriz. İkinci olasılık ise, psikoloji mezunlarının yetkilendirme sürecine başlamalarına rağmen bu süreci başarıyla tamamlayamamış olma ihtimalidir. KPSS sınavında aldıkları puanların matematik ve fen bilimleri alanından gelen adayların puanları ile rekabet edememesi bir etken olabilir. Deniz (2013) kendi araştırmasındaki örneklemi tanıtırken şu bilgiyi vermektedir:

"*Katılımcılar KPSS P3 puan türünde en yüksek puan alanlar arasından seçildiğinden ve KPSS P3 puan türünde yüksek puan almanın temel kriteri çok iyi bir matematik bilgisi olduğu için katılımcıların büyük çoğunluğu (185 kisi (%86)) sayısal bölüm mezunudur.*" demektedir (sayfa 59). Psikoloji lisans mezunlarının İMD kitlesi içinde yer almayışında bu iki nedenden hangisinin etken olduğu konusunda daha detaylı araştırma yapılması gereklidir.

Psikoloji kökenli kişilerin İMD alanına yöneliminin eksik olmasında, iş ve meslek danışmanlığının psikoloji lisans ve lisansüstü eğitimlerinin kazanımları arasında yer almaması da bir etken olabilir. İMD konusunu bir süreç olarak ele alan seçmeli derslerin yapılandırılmasına ihtiyaç vardır. Diğer derslerin İMD ile kesişmelerine bakılarak, bu mesleki alana yönelik olarak uyarlamalar da yapılabilir. Araştırma projeleri ile öğrenciler İMD alanı konusunda uygulamalı çalışmalar yürütebilir. Öğrencilerin staj arayışları içinde İŞKUR ile işbirliği yapılarak istihdam bürolarında staj olanakları yaratılabilir. Öğrenciler sosyal sorumluluk projelerine yönlendirilirken, İMD alanının hizmet ettiği özel ihtiyaçları ya da dezavantajları olabilecek kitleleri hedefleyen çalışmalar yürütebilir. Seminerler ve konuk konuşmacılar ile İMD alanındaki çalışmalar hakkında öğrenciler bilgilendirilebilir. Bu uygulamalar, psikoloji lisans ve lisansüstü eğitimleri sırasında İMD alanına kariyer motivasyonu yaratmakta etkili olacaktır. Psikoloji eğitimi süresince öğrencilerin İMD alanını tanıması, bu alana istekli hale getirilmesi ve kendi yetkinliklerinin bu alanın gerekliliklerine uyumunu değerlendirmeleri sayesinde İMD alanına yönelik kariyer motivasyonu artışı sağlanabilir.

Sonuç olarak, psikoloji lisans ve lisansüstü eğitimi süresince iş ve meslek danışmanlığı konusunda gerekli altyapıyı almış olan mezunlar, sektörde E/Ö psikologlarının İMD alanındaki rollerini üstlenerek, İMD sürecinin etkinlik ve verimliliğinin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

1. American Psychological Association. (2007). Guidelines for Education and Training at the Doctoral and
2. Postdoctoral Levels in Consulting Psychology/Organizational Consulting Psychology. *American*
3. *Psychologist, 62*, 98-992.
4. American Psychological Association. (2013). *Guidelines for the undergraduate psychology major.*
5. Retrieved from: http://www.apa.org/ed/precollege/about/psymajor-guidelines.pdf
6. Deniz, K.Z. (2013). İş ve Meslek Danışmanı Adaylarının Mesleki İlgi Profili. *Ankara Üniversitesi Eğitim*
7. *Bilimleri Fakültesi Dergisi, 46,* 49-65.
8. ENOP-EAWOP (2007). *Curriculum reference model with minimum standards for European W&O*
9. *Psychology: Basic and Advanced*. Paris: ENOP / EAWOP.
10. ENOP (1998). *European curriculum in work and organizational psychology. Reference model and minimal*
11. *standards*. Paris: ENOP / Maison des Sciences de l'Homme.
12. EuroPsy – the European Certificate in Psychology (2013). *European Certificate in Psychology EFPA*
13. *Regulations on EuroPsy and Appendices*. Retrieved from: http://www.europsyefpa.eu/sites/default/
14. files/uploads/ EuroPsy%20Regulations%20July%202013.pdf
15. Lunt;I & EuroPsy Steering Group for Psychology. (2011). *Tuning EuroPsy (European Certificate in*
16. *Psychology): Reference Points for the Design and Delivery of Degree programmes in Psychology.*
17. Publicaciones de la Universidad de Deusto.
18. İş ve Meslek Danışmanları Derneği. (2011). İş ve meslek danışmanlığı (1. Baskı). Ankara: Altan Özyurt
19. Matbaacılık.
20. Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2011). *Ulusal Meslek Standardı: İş ve Meslek Danışmanı-Seviye 6*. Resmî
21. Gazete, 7/6/2011 - 27957 (Mükerrer).
22. Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1994). *Guidelines for education and training at*
23. *the Master's level in Industrial- Organizational Psychology*. Arlington Heights, IL: Author
24. Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1999). *Guidelines for education and training at*
25. *the doctoral level in industrial/organizational psychology*. Bowling Green, Oh: Author

ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI YETERLİLİĞİ

Yakup Hakan Coşkun[31*]

ÖZET

Uzun süredir, Türkiye'de, gerek kamu kurumları ve üniversiteler, gerekse sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen çalışmalar, Türkiye İş Kurumu tarafından başlatılan aktif istihdam tedbirleri bünyesindeki iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri ile ülke genelinde ve sistematik şekilde sunulmaya başlanmıştır.

Hizmetin yaygınlaştırılması kararı ile birlikte sunulacak hizmetin kalitesinin nasıl sağlanacağı sorusu ortaya çıkmıştır. Hizmetin kalitesini belirleyen pek çok unsur bulunmakla birlikte, bir hizmetin kalitesini, o hizmeti sunan kişiden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Bu çerçevede, hizmeti sunacak kişilerin niteliklerinin belirlenmesi, eğitilmesi, güvenilir şekilde belgelendirilerek seçilmesi, görev tanımlarının oluşturulması, bu kişilere hizmet içi eğitimin sağlanması, performanslarının ölçümü gibi çalışmaların temelini oluşturacak ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklerin belirlenmesi sunulacak hizmetlerin kalitesinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) ve bu standartlar ile uluslararası standartları temel alan Ulusal Yeterliliklerin (UY) hazırlanmasına, söz konusu Ulusal Yeterlilikler dikkate alınarak sınav ve belgelendirme süreçlerinin belirlenmesine ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulmasına yönelik faaliyetleri kapsayan Ulusal Yeterlilik Sistemi kapsamında, Mesleki Yeterlilik Kurumunun koordinasyonunda, İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin asgari standartları belirlenmiş, bu mesleği yapacak kişilerin kalite güvence sistemi çerçevesinde belgelendirilmesi için ihtiyaç duyulan altyapı oluşturulmuştur.

Bu çalışmada, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sorumluluğunda işletilen Ulusal Yeterlilik Sisteminden bahsedilerek, İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Meslek Standardı ile bu mesleği icra etmek isteyen bireylerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ve kişilere uygulanacak sınav ile belgelendirilmelerine yönelik kriterleri içeren İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Yeterliliğine odaklanılacaktır. Çalışma tüm bu konuları, özellikle takip edilen süreçler ve bu süreçlerdeki kalite güvence sistemi çerçevesinde işleyecektir.
Anahtar Kelimeler: Ulusal Meslek Standardı, Ulusal Yeterlilik, Kalite Güvencesi, İş ve Meslek Danışmanlığı

1. ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİ

Ulusal Yeterlilik Sistemi, Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) ve bu standartlar veya uluslararası standartları temel alan Ulusal Yeterliliklerin (UY) hazırlanması, söz konusu Ulusal Yeterlilikler dikkate alınarak sınav ve belgelendirme ile akredite eğitim yapılması ve Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulmasına yönelik faaliyetleri kapsar.
Ulusal Yeterlilik Sistemine ilişkin faaliyetler Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) koordinasyonunda yürütülmektedir.

1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu

MYK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Kurumun 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu kapsamında sayılan bazı görev ve yetkileri şu şekildedir:

- Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek,
- Ulusal Meslek Standartlarını ve Ulusal Yeterlilikleri hazırlayacak kurum ve kuruluşları yetkilendirmek,
- Ulusal Yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme yapacak kurum/kuruluşları yetkilendirmek,
- Teknik ve mesleki alanlarda Ulusal Meslek Standartlarına göre eğitim verilmesi amacıyla yükseköğretimde Yükseköğretim Kurulu ile ortaöğretimde Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak,
- Ulusal Yeterliliklere göre eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek,
- Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek şeklinde sıralanabilir.

31 * Mesleki Yeterlilik Kurumu, Atatürk Bulvarı 227, Kavaklıdere, ANKARA Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı, MYK Uzmanı Tel: +90 312 428 72 08 Faks: +90 312 428 72 07 hcoskun@myk.gov.tr

MYK faaliyetleri kamu kurumları ile çalışan ve işveren temsilcilerinin bulunduğu üçlü bir yapıda yürütülmektedir.

1.2. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Unsurları ve Yürütülen Faaliyetler

Ulusal Yeterlilik Sistemi eğitim ve istihdam alanında önemli etkileri olan bir çalışma alanına sahiptir. Sistemin unsurlarını aşağıdaki şekilde gruplamak mümkündür:

- Ulusal Meslek Standartları (UMS)
- Ulusal Yeterlilikler
- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
- Belgelendirme
    - Ölçme-Değerlendirme
    - Eğitim Akreditasyonu
- Yabancı Yeterliliklerin Doğrulanması

1.2.1. Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler

UMS, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır.

UMS'ler sektörü temsil edebilen ve yetkinliği olan iş dünyası aktörlerince katılımcı anlayışla hazırlanır. Çünkü meslek standartları, başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, tavır ve tutumlar hakkında bilgi sağlamaktadır.

Standardı hazırlanacak meslekler[32], iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak tespit edilir. Meslek standartları, mesleğin hiyerarşik ve sistematik bir biçimde iş birimlerine (görev, işlem, başarım ölçütleri, vb.) ayrılmasını sağlayan iş analizi metodu ile geliştirilir.

UMS'ler; kişinin yürütmesi gereken başlıca görevleri, sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranışları, mesleki alanla ilgili sağlık, güvenlik ve çevre koruma konularındaki mevzuat ile idari ve teknik gereklilikleri içerir. UMS'lerde belirlenen seviyeler uluslararası yeterlilik seviyelerine uygun olarak belirlenir. Her kesimin anlayabileceği bir dille oluşturulan standartlar, açık ya da gizli ayrımcılık unsurları içermezler.

UMS'ler, MYK Yönetim Kurulu kararıyla görevlendirilen kurum ve kuruluşlara hazırlatılır. UMS hazırlaması uygun bulunan kurum/kuruluşlarla MYK arasında işbirliği protokolü yapılır. Kuruluşlar iş analizi yaparak, alan uzmanlarının desteğiyle, UMS taslaklarını oluşturur. Söz konusu taslaklar, görüşlerini almak üzere ilgili taraflara gönderilir. Eş zamanlı olarak, en az 1 ay süre ile kamuoyunun görüşüne de sunulur. Gelen görüşlerden uygun olanlar taslaklara yansıtılır, yansıtılmayan görüşlerin gerekçeleri de hazırlanarak Kuruma iletilir. Kurum tarafından yapılan incelemenin ardından, nihai taslak ilgili sektör komitesi tarafından değerlendirilir. Komite tarafından uygun görülenler MYK Yönetim Kurulu onayına sunulur ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanan taslaklar Resmi Gazete'de yayımlanarak UMS olarak yürürlüğe girer.

32 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık ile en az lisans düzeyinde eğitim veren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler kapsam dışındadır.

Şekil 2: UMS Hazırlama Süreci

13 Aralık 2013 tarihi itibariyle 480 adet UMS bulunmakta olup, bunların sektörlere göre dağılımı şu şekildedir:

Sektör	UMS Sayısı
Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri	23
Bilişim Teknolojileri	28
Cam, Çimento, Toprak	5
Elektrik ve Elektronik	23
Enerji	45
Finans	8
İnşaat	47
İş ve Yönetim	15
Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	21
Medya, İletişim, Yayıncılık	24
Metal	72
Otomotiv	31
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	1
Tekstil, Hazır Giyim, Deri	61
Ticaret (Satış ve Pazarlama)	8
Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	10
Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri	33
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	25
Toplam	480

Tablo 3: UMS'lerin Sektörlere Göre Dağılımı

KAYNAK: Mesleki Yeterlilik Kurumu Veri Tabanı, Erişim tarihi 13/12/2013

Ulusal Yeterlilikler, ulusal ya da uluslararası meslek standartlarına dayanan öğrenme ve değerlendirme amaçlı kullanılan, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliği içeren ve MYK tarafından onaylanarak Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine yerleştirilen teknik dokümanlardır.

Ulusal Yeterlilikler dikkate alınarak MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca sınav ve belgelendirme yapılmaktadır. Bu bağlamda, Ulusal Yeterliliklerin en belirgin özelliği, sınav ve belgelendirme süreçlerine girdi teşkil etmesidir. Ulusal Yeterlilikler kapsamında, söz konusu yeterlilik belgesine sahip olmak isteyen adayların, nasıl bir sınav ve belgelendirme süreçlerinden geçeceği, hangi kriterlere göre değerlendirileceği ve başarılı bir adaydan nelerin beklendiği gibi unsurlar yer almaktadır.

Ulusal Yeterlilikler, bağımsız olarak geliştirilebilen yeterlilik birimlerinin bir araya gelmesiyle hazırlanmaktadır. Bu sayede bir yeterlilik için hazırlanan yeterlilik birimi başka bir yeterlilik kapsamında kullanılabilmektedir. Ayrıca bireylerin önceden elde ettikleri yeterlilik birimleri yeni elde etmeyi istedikleri yeterliliğin kapsamında yer almakta ise ve bu birimlerin yeni birimlerle bir araya gelmesi ilave bilgi, beceri ve yetkinlik gerektirmiyorsa, adaylar söz konusu yeterlilik birimlerine ilişkin sınavdan muaf tutulabilmektedirler. İlave öğrenme çıktıları gereken yeterliliklerde aday tarafından bu öğrenme çıktılarının başarılıp başarılmadığı da, ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Yeterlilik birimlerinde, başarılı bir adayın neleri yapması gerektiğini ifade eden öğrenme çıktıları ile o çıktıların başarılması için gerekli olan standartları ifade eden başarım ölçütleri yer alır. Birimler kapsamında öğrenme çıktılarının ve başarım ölçütlerinin nasıl ölçüleceği bir diğer ifadeyle adayların nasıl bir sınav sürecinden geçeceğine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Ulusal Yeterlilikler MYK tarafından yetkilendirilen kurum/kuruluşlarca hazırlanır. Bu kurum/kuruluşlar; örgün ve yaygın eğitim ve öğretim kurumları, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, Ulusal Meslek Standardı (UMS) hazırlamış kuruluşlar (sektörü temsil edebilen ve yetkinliği olan iş dünyası aktörlerince), meslek kuruluşları, personel belgelendirmesi yapan ve yetkilendirilmek üzere Kuruma ön başvuru yapmış kuruluşlardır.

Ulusal Yeterlilik taslakları yetkilendirilmiş kurum/kuruluş tarafından hazırlandıktan sonra kamuoyunun görüşünü almak üzere yeterlilik taslağı en az 1 ay süre ile taslağı geliştiren kuruluşun internet sitesinde yayımlanır. Gelen görüşler kuruluş ve MYK ile işbirliği içerisinde taslak yeterliliğe yansıtılır ve ilgili sektör komitesinin değerlendirmesine sunulur. Sektör komitesinden gelen görüş ve öneriler doğrultusunda taslak yeterlilik nihai halini alır ve MYK Yönetim Kuruluna sunulur. Yönetim Kurulu tarafından onaylanan yeterlilikler Ulusal Yeterlilik Çerçevesine yerleştirilir.

Şekil 3: Ulusal Yeterlilik Hazırlama Süreci

30 Kasım 2013 tarihi itibariyle 230 adet Ulusal Yeterlilik bulunmakta olup, bunların sektörlere göre dağılımı şu şekildedir:

Sektör	Ulusal Yeterlilik Sayısı
Bilişim Teknolojileri	17
Cam, Çimento, Toprak	5
Elektrik ve Elektronik	16
Enerji	12
İnşaat	30
İş ve Yönetim	1
Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	11
Medya, İletişim, Yayıncılık	14
Metal	39
Otomotiv	25
Tekstil, Hazır Giyim, Deri	36
Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri	17
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	7
Toplam	230

Tablo 4: Ulusal Yeterliliklerin Sektörlere Göre Dağılımı

KAYNAK: Mesleki Yeterlilik Kurumu Veri Tabanı, Erişim tarihi 13/12/2013

UMS ve Ulusal Yeterlilik hazırlanmasına ilişkin süreçlerde bir kalite güvence sistemi kullanılmaktadır. Bu kalite güvence sisteminin belirleyicileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Yetkin Kuruluşlar tarafından hazırlanması
  - Sektör temsili
  - Teknik ve fiziki altyapı yeterliliği
- Tarafların Görüşlerinin Yansıtılması
  - İlgili taraflar
  - Genel ilan
- Teknik İnceleme
  - Alan uzmanları
  - Sektör Komitesi
- İş Piyasası ve Eğitim Kurumlarının Temsili
  - Üçlü yapı
  - YÖK-MEB
- İdari İnceleme
  - MYK Uzmanları
  - Yönetim Kurulu
- Standart Yapı
  - Formlar
  - Rehberler
- Şeffaflık
  - Dokümantasyon
  - Kayıt
- Ulusal ve Uluslararası Sisteme Uygunluk
  - Mevzuata uyum
  - Uluslararası standartlara uyum
- Sürekli Gözden Geçirme ve Güncelleme
  - En fazla 5 yılda bir UMS güncellemesi
  - Her bir Ulusal Yeterlilik için belirlenen geçerlilik süreleri

1.2.2. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), ülkelerin yeterlilik sistemlerinin daha açık ve kolay anlaşılabilmesi için Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde resmi olarak kabul edilmiştir. AYÇ, yeterliliklerin işverenlerce, bireylerce ve kurumlarca daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, işçilerin ve öğrenicilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır.

AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, örgün ve yaygın eğitim ile informal öğrenme sonucu elde edilen tüm seviyelerdeki öğrenme çıktılarına hitap etmektedir. 8 referans seviye öğrenme çıktıları bazında tanımlanmaktadır. AYÇ, Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin çok çeşitlilik gösterdiğini ve ülkeler ile kurumlar arasında kıyaslama ve işbirliği yapabilmek için öğrenme çıktılarına bir yönelimin gerekliliğini kabul etmektedir. Ülkelerin söz konusu eğitim ve öğretim sistemlerinin karşılaştırılması için Ulusal Yeterlilik Çerçevelerini geliştirmeleri de anılan tavsiye kararında öngörülmektedir.

İlgili tavsiye kararında "Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ)" kavramı şu şekilde açıklanmaktadır:
"Yeterliliklerin; başarılmış öğrenimlerin belirli seviyeleri için geliştirilmiş bir dizi ölçüte göre sınıflandırılmasını sağlayan, ulusal yeterlilik alt sistemlerini bütünleştirme ve koordine etmeyi, iş piyasası ve sivil toplum açısından yeterliliklerin şeffaflığını, kalitesini, yeterliliklere erişim ve ilerleme imkânlarını geliştirmeyi amaçlayan bir araçtır."

5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda Ulusal Yeterlilik Çerçevesi şu şekilde ifade edilmiştir:
"Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, AB tarafından benimsenen yeterlilik esaslarıyla uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğrenim dahil tüm teknik ve mesleki eğitim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazanılan yeterlilik esaslarıdır."

Son yıllarda yeterlilik çerçevesi kavramını benimseyen ülke sayısında belirgin bir artış olmuştur[33]. UYÇ'lerin uygulanması, etkili uluslararası örgütler ve ikili kuruluşlar tarafından büyük ölçüde desteklenmekte ve bu çalışmalar için para yardımları yapılmakta, hatta kredi desteği verilmektedir.

5544 Sayılı MYK Kanunu ve 2010 yılı Temmuz ayı içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilen ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) gereğince; Ağustos 2010'da MEB, YÖK ve MYK temsilcilerinden oluşan ve UYÇ'nin oluşturulması için gerekli kararların alınmasından sorumlu UYÇ Hazırlama Komisyonu kurulmuştur. UYÇ'nin planlama ve geliştirme sürecine ilişkin faaliyetler UYÇ Hazırlama Komisyonunca yürütülmüştür. Yine Komisyon tarafından ülkemize özgü UYÇ'nin isminin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) olması kararlaştırılmıştır. TYÇ'nin uygulanmaya başlamasıyla birlikte;

a) Yeterlilikler arasındaki geçişler, önceki öğrenmelerin tanınması ve bireyin tüm kazanımlarının değerlendirilmesi kolaylaşacaktır.

b) İş piyasası için daha nitelikli işgücüyle gelen bir katma değer; öğrenenler ve bireyler için daha fazla istihdam imkânı ve öğrenme olanaklarına erişim fırsatı; eğitim ve öğretim kurumları için kalite referansları ve ulusal/uluslararası referanslandırma olanakları sunulacaktır.

c) Yeterliliklerin uluslararası alanda tanınırlığını ve şeffaflığını sağlayarak bireylerin hareketliliği desteklenecektir.

d) Toplumun giderek çeşitlenen gereksinimlerini karşılamak için yeni yeterliliklerinin geliştirilmesine sağlam bir temel sunulacaktır.

33 Bugün UYÇ hazırlayan, uygulayan, UYÇ fikrini değerlendiren veya bölgesel yeterlilikler çerçevelerine dâhil olan 120'yi aşkın ülke bulunmaktadır.

1.2.3. Belgelendirme

Mesleki Yeterlilik Sisteminin en önemli unsurlarından birini iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun kriterlere göre ve güvenilir şekilde kişilerin yeterliliklerinin tespit edilmesini sağlayan belgelendirme oluşturmaktadır. MYK tarafından yetkilendirilmemiş hiçbir kişi, kurum ya da kuruluş Ulusal Yeterliliklere atıfta bulunarak belgelendirme yapamamaktadırlar. Belgelendirme iki şekilde gerçekleştirilebilmektedir: Akredite eğitim ve eğitime tabi olmaksızın ölçme-değerlendirme.

Ölçme-değerlendirme yaparak MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi vermek isteyen belgelendirme kuruluşları MYK'ye yetkilendirme ön başvurusu yaparak ilgili Ulusal Yeterliliği kullanma hakkı talep etmektedir. Yetkilendirme ön başvurusu yapmış kuruluşlar MYK onaylı belgeler veremezler sadece ilgili yeterliliğe atıfta bulunarak sınav ve belgelendirme yapabilirler. İlgili kuruluşun yeterliliklere atıf yapabilmesine ilişkin şartlar MYK tarafından belirlenmektedir ve kuruluşla bir sözleşme imzalanmaktadır.

Ön yetkilendirmenin ardından kuruluşlar ilgili Ulusal Yeterlilikler kapsamında TS EN ISO/IEC 17024 standardına göre akredite olmak için TÜRKAK veya Avrupa Akreditasyon Birliği bünyesindeki çok taraflı tanıma anlaşmasına taraf olan akreditasyon kuruluşlarına başvurmaktadırlar. MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları, ISO/IEC 17024 şartlarına uyum gösterdikleri kanıtlanmış kuruluşlardır. Bu kuruluşlar tarafından verilen belgelerin kalite güvencesi sağlanarak ulusal/uluslararası platformda tanınmaları amaçlanmıştır.

Eğitim akreditasyonuna ilişkin çalışmalar henüz uygulanmamakta olup, 2014 yılında mevzuat çalışmalarının tamamlanmasını müteakip faaliyetlerin başlatılması beklenmektedir.

1.2.4. Yabancı Yeterliliklerin Doğrulanması

Yeterlilik sistemleri temelde hareketliliği amaçlayan yapılardır. Bu nedenle, sistem içerisinde düzenlenen belgelerin kaliteli ve güvenilir olması ve bu sayede çalışma ve eğitim amaçlı hareketliliğin sağlanması gerekirken, hareketliliğin karşı yönde de desteklenmesi gerekmektedir. Yani ülkeye dışarıdan gelen yeterliliklerinde doğrulanarak, iş piyasasında ve eğitim piyasasında kullanılabilir hale getirilebilmesi sistemin bütünü açısından önemli değer ifade etmektedir. Bu çerçevede, MYK tarafından Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sertifikalarının doğrulanmasına ilişkin süreç tanımlanmış ve uygulanmaya başlanmıştır.

2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

2.1. İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı

03/09/2010 tarihinde imzalanan protokol kapsamında PERYÖN-İŞKUR işbirliği ile 11UMS0143-6 İş ve Meslek Danışmanı – Seviye 6 Ulusal Meslek Standardı hazırlanmıştır. Standart "MYK İş ve Yönetim Sektör Komitesi tarafından doğrulanarak, 24/05/2011 tarihli ve 2011/39 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir. 07/06/2011 tarihli ve 27957 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanarak Ulusal Meslek Standardı haline gelmiştir.

Ulusal Meslek Standardı 4 ana bölümden oluşmaktadır:

- Giriş
  Giriş bölümü standart bir yapıda olup, süreç hakkında kısaca bilgi vermektedir.
- Meslek Tanıtımı

UMS'de yapılan tanıma göre İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6); "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".

Bu bölümde ayrıca mesleğe ilişkin mevzuat ve düzenlemelere yer verilmiştir.

- Meslek Profili

  Bu bölüm altındaki ilk başlık görev, işlem ve başarım ölçütleridir. İş ve Meslek Danışmanına 14 görev ve çok sayıda işlem ve başarım ölçütü tanımlanmıştır:

1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin faaliyetleri uygulamak (4 işlem, 8 başarım ölçütü)
2. Çevre koruma mevzuatına uygun çalışmak (3 işlem, 8 başarım ölçütü)
3. Süreçlerin yasal mevzuata, kalite sistemine ve kuruluş prosedürlerine uygunluğunu sağlamak (3 işlem, 9 başarım ölçütü)
4. İş ve meslek danışmanlığı görüşmeleri öncesi hazırlık yapmak (6 işlem, 21 başarım ölçütü)
5. İş ve meslek danışmanlığı görüşmelerini yürütmek (4 işlem, 21 başarım ölçütü)
6. Gerekli ölçme ve değerlendirme faaliyetlerini yürütmek (5 işlem, 19 başarım ölçütü)
7. Gerekli analizleri yapmak (3 işlem, 12 başarım ölçütü)
8. İş ve meslek danışmanlığı görüşmelerini sonuçlandırmak (5 işlem, 21 başarım ölçütü)
9. Danışan portföyünü yönetmek (8 işlem, 32 başarım ölçütü)
10. İşverenlere yönelik danışmanlık faaliyetlerini yürütmek (7 işlem, 28 başarım ölçütü)
11. Eğitim ve öğretim kurumları ile danışmanlık faaliyetlerini yürütmek (4 işlem, 18 başarım ölçütü)
12. Tanıtım ve işbirliği faaliyetlerini yürütmek (4 işlem, 20 başarım ölçütü)
13. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini raporlamak (3 işlem, 8 başarım ölçütü)
14. Mesleki gelişime ilişkin faaliyetleri yürütmek (3 işlem, 9 başarım ölçütü)
15.

Bu bölümde mesleğin icrasında kullanılabilecek araç ve gereçler sıralanmıştır. Liste incelendiğinde genel olarak ofis araçları sayılmış olduğu, ayrıca mesleği icra edecek kişileri yönlendirmek için işgücü piyasası analizleri, meslek bilgi yaprakları gibi teknik araçlara da yer verildiği görülmektedir.

Bu başlık altında 35 tane bilgi ve beceri ile 25 tane tutum ve davranış tanımlanmıştır. Temel olarak kişisel ilişkilerde önemli olduğu kabul edilebilecek bilgi, beceri, tutum ve davranışların bu listede sayıldığı değerlendirilebilir.

- **Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme**

Bu meslek standardını esas alan ulusal yeterliliklere göre belgelendirme amacıyla yapılacak ölçme ve değerlendirmenin, gerekli şartların sağlandığı ölçme ve değerlendirme merkezlerinde yazılı ve/veya sözlü teorik ve uygulamalı olarak gerçekleştirileceği belirtilerek ayrıntıların ilgili Ulusal Yeterlilikte düzenleneceği ifade edilmiştir.

Son olarak UMS'de, çalışmaya katılan kişilerin, MYK Sektör Komitesi ve Yönetim Kurulunun isimleri ile görüş istenilen kuruluşlar sayılmıştır. İş ve Meslek Danışmanı standardı kamuoyunun görüşüne sunmanın yanı sıra ilgili alanda faaliyetler yürüten 40 kurum ve kuruluşa görüş için yazılı olarak iletilmiştir.

2.2. İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliği

09/05/2011 tarihinde imzalanan protokol kapsamında 11UY0017-6 İş ve Meslek Danışmanı – Seviye 6 Ulusal Yeterliliği, PERYÖN-İŞKUR işbirliği ile hazırlanmıştır. Yeterlilik İş ve Yönetim Sektör Komitesi tarafından doğrulanmış, 19/07/2011 tarihli ve 2011/50 sayılı MYK Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilerek yayımlanmış ve UYÇ'ye yerleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri belirleme, ölçme-değerlendirme ve belgelendirme amacıyla hazırlanmıştır. 11UMS0143-6 İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı dayanak olarak alınmış, başka bir standart temel alınmamıştır.

Yeterlilik 3 zorunlu birimden oluşmaktadır. Bu yeterlilik için seçmeli birim tanımlanmamıştır.

- Zorunlu birimler
  - 11UY0017-6/A1 İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetlerinin Yürütülmesi (5 öğrenme çıktısı, 51 başarım ölçütü)
  - 11UY0017-6/A2 İşverenlere, Eğitim ve Öğretim Kurumlarına Yönelik Faaliyetlerin Yürütülmesi (4 öğrenme çıktısı, 28 başarım ölçütü)
  - 11UY0017-6/A3 İş ve Meslek Danışmanlığı ve İlgili Diğer Mevzuatın Bilinmesi (3 öğrenme çıktısı, 9 başarım ölçütü)
  -

Yeterlilik incelendiğinde, A1 ve A2 birimlerinde, hem teorik hem de uygulama sınavı, A3 biriminde ise sadece teorik sınav zorunluluğu bulunmaktadır.

Ayrıca bu yeterlilik sınavına girebilmek için bir yüksek öğrenim kurumundan lisans seviyesinde eğitim, şart olarak belirlenmiştir. Belge geçerlilik süresi 5 yıl olup, belge sahibine en az 2 kez gözetim uygulanması gerekmektedir. Belgelerin güncel bilgileri içeren teorik sınav ile güncellenmesi gerekmektedir.
Ayrıca yeterlilik ekinde değerlendirici kriterleri ve tavsiye edilen eğitim bilgileri de yer almaktadır.

2.3. Belgelendirme

24/08/2011 tarihli başvurusu sonucunda, 16/01/2012 tarihinde yetkilendirilen ANAPER ve 24/11/2011 tarihli başvurusu sonucunda, 20/01/2012 tarihinde yetkilendirilen SAÜSEM tarafından, bu yeterlilikte ölçme ve değerlendirme yapılarak, İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi verilebilmektedir. Yetkilendirme tarihinden itibaren belgelendirilen kişi sayısına ilişkin veriler şu şekildedir:

Tablo 5: Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarına Göre İMD Ulusal Yeterliliğinde Düzenlenen MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sayısı

S. No	Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu	Belgelendirilen Kişi Sayısı
1	SAÜSEM	8.661
2	ANAPER	1.260
Toplam		9.921

KAYNAK: Mesleki Yeterlilik Kurumu Veri Tabanı, Erişim tarihi 13/12/2013

SONUÇ

MYK'nin en önemli görevlerinden biri Türk işgücünün küresel düzeyde rekabet edebilecek nitelik ve hareketliliğe sahip olmasına katkıda bulunmaktır. Bunun için gerek MYK'nin yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları tarafından verilen mesleki yeterlilik belgelerinin gerek örgün, yaygın ve informal yollarla elde edilen belgelerin Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uyumlu bir yapıya sahip olması büyük önem taşımaktadır. MYK bu kapsamda Avrupa Yeterlilikler Çerçevesiyle uyumlu Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin geliştirilmesine yönelik çalışmaları kendi sorumluluğunda ve ilgili tarafların katılımıyla yürütmektedir. MYK, mesleki yeterlilik belgelerinin adaylara verilmesine yönelik süreçlerin kalite güvencesini ise MYK tarafından işletilen kalite güvence önlemlerine ek olarak TÜRKAK veya Avrupa Akreditasyon Birliği bünyesindeki çok taraflı tanıma anlaşmasına taraf olan akreditasyon kuruluşları aracılığıyla sağlamaktadır.

Ülkemizde Ulusal Yeterlilik Sistemi kapsamında, İş ve Meslek Danışmanlığı (Seviye 6) alanında tüm süreçler tamamlanmış, belgelendirme kuruluşları yetkilendirilmiş ve bireylere bu alanda mesleki yeterlilik belgeleri verilmeye başlanmıştır.

KAYNAKÇA

1. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu
2. Akbıyık, O.S., Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Yaklaşımı ve Türkiye, TESK Vitrin Dergisi, 2013 sayı 217, s.66-69.
3. CEDEFOP, Access to Success-Lifelong Guidance For Better Learning And Working In Europe, 2010.
4. CEDEFOP, The Shift To Learning Outcomes, Policies and Practices In Europe, Cedefop Reference Series 72, 2009.
5. CEDEFOP, Yeterliliklerde Görülen Değişimler – Yeterlilik Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Cedefop Referans Serisi 84, 2010.
6. Gözüküçük, A., Akçay, Y., Kaynakçılık Yeterlilikleri ve Ulusal Yeterlilik Sistemine Genel Bir Bakış, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı 624, Ocak 2012, s.32-41.
7. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 27/11/2007 tarihli ve 26713 sayılı Resmi Gazete.
8. Mesleki Yeterlilik Kurumu Veri Tabanı , Erişim tarihi: 13 Aralık 2013.
9. Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği, 30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmi Gazete.
10. Türkiye'de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar, www.myk.gov.tr, Erişim tarihi: 30 Kasım 2013.
11. Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik, 05/10/2007 tarihli ve 26664 sayılı Resmi Gazete.
12. Yeşilyaprak B., Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12 (1), 2012, s. 97-118.

OTURUM 2B
Oturum Başkanı:
Prof. Dr. Reyhan BİLGİÇ

Bireysel Yönelimler ve İşgücü İhtiyaçları

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'NİN İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURUMLARI

Prof. Dr. Şevkinaz Gümüşoğlu[34*]
Öğr. Gör. Işıl Kellevezir[35]**

ÖZET

İnsanların en temel gereksinimlerinden biri de çalışmaktır. Vatandaşların istihdamını yaratarak toplumsal refahı sağlamak, sosyal devletin temel görevlerinden biridir. Çağımızda, istihdamın nicelik ve nitelik olarak arz ve talebinde denge, olması arzu edilen ancak oluşturulması hiç kolay olmayan bir beklentidir.

İşgücü piyasasının en büyük sorunlarından biri de, açık pozisyonlar-işler- ile örtüşmeyen işgücü arzının niteliğidir. İşgücü arzı niteliğini oluşturmada kullanılan en belirgin yaklaşım eğitimdir. Ekonominin ve işverenlerin, daha da önemlisi işin doğasının ihtiyaç duyduğu işgücünün profili ile eşleşen makro boyutta insan kaynağının yani beşeri sermayenin oluşturulması için eğitimin nicelik ve niteliğinin doğru planlanması ve sürdürülebilir eğitim sistemi ile istihdam piyasasına sunulması çözülmesi gereken bir sorundur. Bu çerçevede mevcut işgücünün niteliklerinin sektörün taleplerine uyumlu hale getirilmesi ve işgücü piyasasına yeni dahil olacak işgücü sayısının talebe göre belirlenmesi gereklidir. Nitelik ve nicelik olarak doğru planlanan ve sürdürülebilen bir eğitim sisteminden istihdam piyasasına arz olan işgücü açıkta kalmayacaktır. Bu noktada çözülmesi gereken sorun iki başlık altında incelenebilir. Bunlar, mevcut işgücünün niteliklerinin güçlendirilip sektörün istekleri doğrultusunda yetkinlik kazandırılması ve işgücü piyasasına yeni dahil olacak işgücü sayısının ve niteliğinin, piyasanın talebine göre belirlenmesidir.

Bu çalışmanın esas amacı, mesleki eğitimin işgücü piyasalarına etkisini ortaya koymak, eğitim politikasının sağlam temellere dayandırılarak sürdürülebilir kılınmasının yöntemlerini incelemektir. Avrupa Birliği ve Türkiye' nin istihdam ve mesleki eğitim ile ilgili kurumlarını incelemek, aradaki bağlantıyı ortaya çıkararak işbirliğini güçlendirici sonuçlara ulaşmak arzu edilmektedir.

Anaktar Kelimeler: İstihdam, İşgücü, Mesleki Eğitim, Avrupa Birliği Mesleki ve Eğitim Kurumları, İşgücü piyasası

GİRİŞ

İnsanların en temel gereksinimlerinden biri de çalışmaktır. Vatandaşların istihdamını olanaklı kılarak toplumsal refahı sağlamak, sosyal devletin temel görevlerinden biridir, ancak başarılması zordur. Dolayısı ile konunun çerçevesinin ve bileşenleri doğru belirlenmeli ve incelenmelidir.

Avrupa Birliği'nde yer alan ülkelerde, istihdam piyasası ile ilgili durum iç açıcı değildir. Gerek küresel ekonomik durum, gerek Avrupa işgücü piyasasında yeralan işgörenlerin düşük nitelikli olması, erken okuldan ayrılma oranlarının yüksekliği, gelişen teknolojiye ve değişen taleplere işgücünün uyum zorluğu ve yaşamboyu öğrenimin piyasa şartlarından dolayı kendiliğinden zorunlu hale gelmesi, Birliği genel olarak eğitim ve istihdam, özelde ise mesleki eğitim konusunda önlem alıp harekete geçmeye yöneltmiştir.

İşgücüne olan talebin iş gücü ile uyumlaştırılarak birbirini tamamlaması eğitim yolu ile gerçekleşir. İstihdamın nitel ve nicel olarak iyi bir şekilde analiz edilip, sektörlerin ihtiyaçlarına uygun bir şekle getirilmesi için eğitim vazgeçilmez bir unsurdur.

34 * Yaşar Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Müdürü sevkinaz.gumusoglu@yasar.edu.tr
35 ** Yaşar Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Dış Ticaret Prog. Sorumlusu isil.kellevezir@yasar.edu.tr

Genel ve mesleki eğitimin ekonominin ihtiyaç duyduğu biçimde insan kaynağı yetiştirmesi yanısıra yaşam boyu öğrenim programları ve benzeri araçların desteği ile gelişme ve verimlilik artışı sağlanabilir. Ülkelerin nüfuslarına göre ihtiyaç duydukları meslek erbabı sayısının belirlenmesi ve okulların, bölümlerin ve kontenjanlarının buna göre belirlenmesinin yanında, eğitimin içeriğinin de sektörlerin gereksinimi doğrultusunda belirlenmesi gerekir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği konusundaki süreçte, en önemli konulardan biri de eğitim ve istihdamdır. İşgücü hareketliliğinin serbest olduğu AB için ,Türkiye'nin sahip olduğu işgücü potansiyeli önemli ve üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. İşgücünün sahip olması beklenen nitelik ve özellikler büyük oranda formal eğitim sırasında edinilir. Bu bağlamda gelecekte hem Türkiye hem AB vatandaşı olacak bireylerin, her iki yapının da ihtiyaç ve değer yapısına göre eğitilmesi esastır ve dolayısıyla eğitim ve öğretimde denklik ve standartlaştırma ihtiyacını da beraberinde getirmektedir.

Türkiye'nin eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi belirgin, planlı ve programlı hale getirmesi, AB tarafından da talep edilen bir unsurdur.

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE BULUNAN İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİMLE İLGİLİ KURUMLAR

"Avrupa Birliği Anlaşması" ve "Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma" isimli anlaşmalar istihdam ve mesleki eğitimin AB sathında düzenlenebilmesi için çeşitli maddeler içermektedir. Bu maddeler uyarınca, Avrupa Birliği kurumsal yapısı içinde mesleki eğitim ve istihdam ile ilgili olan esas ve ikincil kurumlar bulunmaktadır. Avrupa Konseyi, Avrupa Bakanlar Konseyi, Avrupa Parlementosu, Avrupa Komisyonu esas olarak kanun koyucu, uygulatıcı, düzenleyici konumundaki kurumlardır. Bunun dışında Bölgeler Komitesi, Bölgeler Komitesine bağlı Ekonomik ve Sosyal Politikalar Komisyonu(ECOS), Ekonomik ve Sosyal Komite(EESC), İstihdam Komitesi(Employment Committee), Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi(CEDEFOB),Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı(EU_OSHA),Avrupa İstihdam Servisleri(EURES), Avrupa Eğitim Kurumu(ETF), ilgili kurumlara bilgi ve görüş bildirmek, politika oluşturulmasına katkı sağlamak için kurulmuştur.(Tekin, Akay; Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları; TİSK Yayınları; 2008; Ankara,27,36) Çalışmamızın kısıtlarından dolayı, adı geçen kurumlardan bazıları ele alınacaktır. Avrupa Birliği dışında, sivil toplum kuruluşu olarak hizmet eden başka kuruluşlar da bulunmaktadır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu(ETUC), Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu(BUSINESSEUROPE), Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik Yarar İşletmeleri Merkezi(CEEP)bu kuruluşlara örnektir.

1.1 Bölgeler Komitesi(BK)(The Committee of th Regions-CoR)

2004 Yılından beri faaliyette bulunan Bölgeler Komitesi, Lüksemburg merkezli ,AB'nin danışma organlarından biri olarak işlev görmektedir. Çalışmamızın konusu ile ilgili olan faaliyet alanları ise, "Eğitim, gençlik ve kültür sorunları" ile, "İstihdam politikaları, mesleki eğitim ve sosyal politikalar" dır. Komite çalışmalarını altı komisyonla sürdürmekte olup, "Ekonomik ve Sosyal Politikalar Komisyonu(ECOS)" ile "Eğitim ve Kültür Komisyonu(EDUC)" bunlar arasında yer almaktadır. Ekonomik ve Sosyal Politikalar Komisyonu(ECOS), Komite'nin istihdam, sosyal koruma, eşitlik fırsatları, tek pazar, şirket politikaları, inovasyon ve ekonomik ve para politikası konularındaki koordinasyonundan sorumludur.

1.2 Ekonomik ve Sosyal Komite(EESC):

Avrupa'nın entegrasyonunu sağlamak üzere, politika oluşturmak ve kanuni düzenlemeler yapmak, organize sivil toplum kuruluşları ile müzakerelerde bulunarak Avruğa Birliği'nin daha fazla bütünleşmesini sağlamak üzere kurulmuştur. Alt komisyonlardan oluşmakta olan Komitenin, 6 bölümünden biri Eğitim, Sosyal İlişkiler ve Vatandaşlık Bölümüdür(SOC) Bu bölüm istihdam ve çalışma koşulları; sosyal politika ve yoksulluk, eğitim ve öğretim, adalet, sağlık, cinsiyet eşitliği gibi konularda politika oluşturulması konusuyla ilgilenmektedir.(http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-section ; 20.09.2013)

1.3 İstihdam Komitesi(Employment Committee):

İstihdam Komitesi, Avrupa Parlementosuna bağlı olup, esas olarak istihdam politikaları ve sosyal politikaların tüm yönlerinden, çalışma koşullarından, mesleki eğitim ve öğretimden ve çalışanların Bölge'de serbest dolaşımından sorumludur. Komite 49 esas 49 yardımcı üyeden oluşmakta olup her üye komitedeki belli bir politika grubunu temsil etmektedir.

1.4 Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi(CEDEFOB)

Avrupa Birliği için mesleki eğitim politikalarının geliştirilmesini sağlamak ve bu politikaların uygulanmasına katkıda bulunmak amacı ile kurulmuş bir organdır. Avrupa' nın birliğini güçlendirerek üye ülkelerin ve sosyal partnerlerin tasarlayıp uygulayacakları politikalar ile daha mükemmel ve daha fazla sosyal içerme sağlayan bir yapıyı desteklemektedir.(http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/mission.aspx, Erişim Tarihi: 08.07.2013) Kurumun ilgilendiği temel konular; yetenek ihtiyacının belirlenmesi,mevcut niteliklerin anlaşılması, politika analizi ve yaşamboyu eğitimin geliştirilmesi olarak sıralanabilir. Kurumun yaptığı araştırmalar Avrupa için düzenli bir işgücü arz ve talep tahmini sağlamakta ve potansiyel isgücü piyasası dengesizliklerini analiz etmektedir. Örneğin 2012 yılında yayınlanan "Avrupa'nın gelecekteki yetenek arz ve talebi" başlılı raporda; ekonomik ve makroekonomik açıdan, sektörlere ve görevlere göre yetenek talebi; nitelik düzeyinde yetenek arzı ve işgücü piyasasının büyüklüğü ve yapısı; arz ve talebin eşletirilmesindeki uyumsuzluk; uyumsuzluk göstergeleri tahminlenmeye çalışılmıştır.Bunun yanı sıra, örneğin yeşil ekonomi gibi bazı belirli sektörler için yetenek ve yeterlilik ihtiyaçlarını araştırarak, değişen ihtiyaçlar için genel bir Avrupa yaklaşımı oluşturmaktadır. Bu faaliyetlere ek olarak Skillsnet isimli bir ağ oluşturarak yetenek ihtiyaçlarının erken bir şekilde belirlenmesini sağlamaktadır.(http://www.cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx). Avrupa Birliği sınırları içinde hareket edecek olan işgücünün mevcut yeteneklerinin belirlenmesi önemlidir. Tüm Birlik ülkeleri için eğitim ve öğretimde ortak bir dil belirleyip tasarım, geliştirme ve uygulanmasını sağlamak, bu kurumun bir diğer görev alanıdır. Bu amacı başarmak üzere oluşturulan Avrupa Yetenekler/Yeterlilikler, Nitelikler ve Meslekler Sınıflandırması(ESCO), işverenlere, işgörenlere, eğitimcilere ortak bir dil sağlamaktadır.(http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx). Belirtilen hedeflere ulaşabilmek için; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi(EQF), Mesleki Eğitim ve Öğretim İçin Avrupa Kredi Sistemi(ECVET), Europass, Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kalite Güvencesi(EQAVET), ve formal ve formal olmayan öğrenmenin geçerli kılınması başlıklı araçlar ve amaçlar geliştirilmiştir.

Kuruluş, "Yaşamboyu öğrenimin geliştirilmesi" konusunda, Birlik düzeyinde ve ulusal düzeyde çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalar altı farklı alanda kategorize edilmektedir. Bu alanlar, Yetişkineğitimi/İş bazlı eğitim; aktif yaşlanma; yaşamboyu rehberlik; formal olmayan ve informal eğitimin geçerli kılınması; mesleki eğitim öğreticileri için eğitim; çalışma ziyareti programı olarak sıralanmaktadır. (http://www.cedefop.europa.eu/EN/developing-lifelong-learning/index.aspx)

1.5 Avrupa İstihdam Servisi(EURES)

Avrupa' da iş arayan vatandaşları ve işverenleri buluşturan, ortak yaşam ve çalışma koşulları hakkında bilgi sağlayan ve öğrenme içerikleri sunan bu merkez, Avrupa Komisyonuna bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Bilgi verme, tavsiyelerde bulunma, işe yerleştirme gibi işveren ve çalışanlar için verdiği hizmetlerin yanı sıra, işgücünün serbest dolaşımı konusunda da istifade edilebilmektedir.

1.6 Avrupa Eğitim Kurumu(Europe Training Found ETF)

Bu kuruluş, Avrupa Birliği' nin; gelişmekte olan ülkelerin insan kaynağı potansiyelini, eğitim ve işgücü piyasası reformları aracılığıyla Birlik dış ilişkiler politikası içeriği ile uyumlaştırmak isteği üzerine kurulmuştur. 1994' ten beri faaliyette olan kuruluşun merkezi İtalya' dır.(http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Turkey, 12.07.2013) Bu kuruluşun istekleri üzerine Türkiye' de Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı İKMEP(İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi) ve Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı MEGEP(Mesleki Eğitim ve Öğretim Güçlendirme Projesi) projeleri başlatılmıştır.Türkiye insan kaynaklarının geliştirilmesi için "Gelecek için Yeterlilik Çerçevesi" belirlemiş ve Avrupa Birliği' nin reformları için dayanak teşkil edecek şekilde daha kanıtlanabilir ve tutarlı politikalar oluşturmaya başlamıştır.

Süregelen ülke diyaloglarının bir parçası olarak ETF, Ankara' da Dünya Bankası ile yakın ilişki ile çalışmakta ve eğitim ve işgücü piyasası politikalarında Dünya Bankası stratejilerini dikkate almaktadır.(http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2013_WP13_10_01_TUR, 12.07.13)

Tutum ve yetkinliklerden oluşan anahtar becerilere odaklanmak, oldukça hızlı değişen günümüz koşullarında eğitim ve öğretim ile ilgilenmenin en iyi yoludur. Geçmişte birçok meslek edindirme sistemi, kişileri kesin çizgilerle belirlenmiş iş sahalarında çalışmak için yetiştirmekteydi. Günümüzde ise işgücü piyasası koşulları oldukça değişkendir. Bu yüzden bu tip geleneksel bir eğitim sistemi kolaylıkla demode olabilmektedir. Bazı belirli bilgi ve becerinin yanı sıra, günümüzün eğitim ve öğretim sistemleri motive etmeyi, yansıtmayı, kendini değerlendirmeyi, kendini korumayı, eleştirel ve disiplinler arası düşünmeyi, takım çalışmasını ve problem çözme yeteneklerini sağlamalıdır. Kişilere karmaşık talepleri yanıtlamayı, diğer bireyleri anlamayı, geleceği planlamayı, inovatif seçimler yapmayı, risk almayı ve sonuçlarını kabul etmeyi öğretmelidir. Bu tip yeterlilikler önceden tahmin edilip değerlendirilemeyecekleri gibi, varolan dar kapsamlı ticari bilgi ve becerilerle kolayca bağlantılanamazlar. Bu kurumun amacı bireylerin formal eğitimlerinde kazanamadıkları bu tip yeterlilikleri yaşamlarının diğer evrelerinde edinebilmelerini sağlamaktır.(http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Key_competences, 12.07.13)

ETF, Avrupa Birliği' nin genişlemesi kapsamındaki ülkelerin 2020 yılına kadar olan stratejilerini belirlemek için bir çerçeve belirlemiştir(ETF FRAME Project). Bu proje ile insan kaynaklarının yerel kapasitesinin; yetenek öngörümlemesi, kurumsal değrlendirmelerin gözden geçirilmesi, geleneksel değerlendirmeler ve insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi özel metotlarla güçlendirilmesi amacıyla proje dört aşamada uygulanacaktır. İlk olarak öngürümleme aşamasında, temsilci olarak iki ülke seçilmiş(Sırbistan ve Karadağ), pilot uygulamanın ardından diğer ülkelere de uygulanmıştır. Öngörümleme metodu, taraflar tarafından paylaşılan yetenekleri önceden belirlemek üzere uzun dönemli bir bakış açısı sağlamakta, stratejik öncelikleri belirlemekte ve yeterliliklerin nasıl oluşturulabileceğine dair bir yol haritası sunmaktadır. İkinci aşama olan kurumsal düzenlemelerin gözden geçirilmesi aşamasında 2020 vizyonunun başarılabilmesi için gerekli olan kapasite geliştirme ihtiyaçları belirlenmektedir. Bu ihtiyaçlar politika planları, uygulaması ve gözlemlenmesinden oluşmaktadır. Gözden geçirme bütçe kapasitesini de içermektedir. Üçüncü aşamada gözlemleme sistemi oluşturulması yer almaktadır. Performansı gözlemleme, bu projenin uygulanmasında insan kaynaklarının gelişiminin ölçümündeki hesap verebilirliği güçlendirir ve ölçütleri iyileştirir. Dördüncü ve son aşamada ise Bölgesel Bileşen yer almaktadır. Bölgesel bileşen, bilgi paylaşımını, karşılıklı öğrenmeyi ve insan kaynaklarının geliştirilmesi politikalarındaki prensiplerin diyaloğunu içermektedir (http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Frame_project, 12.07.13) .

Avrupa Komisyonunun 20.11.2012 tarihli, "Eğitim Üzerine Yeni Fikirler: Daha İyi Sosyo-Ekonomik Çıktılar Oluşturmak Üzere Yeteneklere Yatırım Yapmak" başlıklı raporunda, verimliliği arttırabilmek için Avrupa' nın yeteneklerinin kapasitesinin belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Uzun vadede yetenekler inovasyon ve büyümeyi tetikleyecek, değer zincirindeki üretimi arttıracak, kalifiye işgücüne yoğunlaşacak ve işgücü piyasasının geleceğini şekillendirecektir. Bu noktada işgücüne doğru yeteneklerin kazandırılması,Avrupa endüstriyel hayatındaki rekabetçilik için büyük önem taşımaktadır (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf.2, 16.07.13) .

Modern, bilgi bazlı ekonomiler, insanların yüksek ve birbiriyle daha yakın ilişkili yeteneklere sahip olmasını gerektirir. Eleştirel düşünebilme, insiyatif alabilme, problem çözme ve ekip çalışmasına yatkınlık gibi çoklu beceriler; bireylerin günümüzün değişken ve tahmin edilmesi güç kariyer koşullarına daha iyi hazırlayacaktır. Girişimsel yeteneklerin gelişimine ise özellikle dikkat edilmelidir çünkü bu yetenekler sadece yeni işler yaratmakla kalmaz, aynı zamanda genç insanların istihdam edilebilirliğine de katkı sağlar. Bununla beraber, sadece 6 üye devletin girişimcilik eğitimi konusunda özel stratejisi bulunmaktadır. Gerçek yaşam deneyimleri, problem bazlı öğrenme ve şirket bağlantıları yolu ile girişimcilik, eğitimin ilkokuldan yüksek öğrenime kadar tüm basamaklarında yaygınlaştırılarak öğretilmelidir. Her birey, iş hayatına atılmadan önce en az bir kez girişimcilikle ilgili bir uygulama gerçekleştirmiş olmalıdır. Bunun yanında bilimsel yeteneklerin de geliştirilmiş olması esastır. Teknoloji ve araştırma yoğun sektörlerde, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik ile ilişkili yeteneklere olan talep her zaman yüksektir. Ancak tüm bunlardan önce, dil bilgisi, aritmetik ve basit fen bilgisi, istihdam ve sosyal içerme için kilit fonksiyonlardır. Bu fonksiyonların ölçülmesinde çeşitli testler(Örneğin OECD ülkeleri için PISA) kullanılmaktadır (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf,Sf. 4).

Yabancı dil bilgisi, uluslararası değişimlerin çok hızlı bir biçimde yaşandığı dünyamızda rekabetçilik için oldukça önemli bir diğer faktördür. Küresel pazarlarda faaliyet göstermek isteyen firmalar için yabancı dil oldukça önemlidir. Bunun yanında yabancı dil, işgücünün hareketliliğinde önemli rol oynamaktadır (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf 7).

Çapraz yeteneklerin geliştirilmesi, büyüme ve rekabet yaratmak için tek başına yeterli değildir, eğitim ortamı ve ve işyerleri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Başlangıç eğitimi ve sürekli eğitim olarak adlandırılan mesleki eğitime yatırım yapılması, inovasyon, büyüme ve rekabetçilik açısından hayati önem arz etmektedir (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf 7).

Dünya çapında mesleki eğitim sistemine sahip olan Almanya, Avusturya, Danimarka ve Hollanda gibi bazı ülkeler, mevcut ve gelecekteki yetenek ihtiyaçlarını talep bazlı olarak inşa eden mekanizmalar oluşturmuşlardır. Yetenek uyuşmazlıkları ile ilgili daha az geri bildirimde bulunurken, genç işgücü istihdamında yüksek oranlar yakalamışlardır ve bu ülkelerde mesleki eğitim sistemleri işbaşında eğitime dayalı ikili bir yapıdan meydana gelmektedir.İş başında eğitim, stajerlik ve benzer ikili modeller öğrenme aşamasından iş yaşamına geçişte oldukça yararlı olmaktadır. Ancak bunun başarılabilmesi için eğitim sistemininin genelinde rol alan tarafların her birinin görev yetki ve sorumluluklarının net ve kesin çizgilerle belirlenmiş olması oldukça önemlidir. (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf 7) Mesleki eğitim sistemleri, bilgi-iletişim, sağlık, hizmet, denizcilik gibi yüksek yeterlilikte işgücü gerektiren sektörlerde oldukça önemli rol oynamaktadır. Bu sektörlere yönelik, hedefi belirlenmiş olan mesleki eğitim sistemi oluşturma çabaları, sektörlerdeki büyümeye katkı sağlayacaktır.

Avrupa Birliği sathında, mesleki eğitim sistemlerinin, genç işsizliğini azaltmak, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırmak, işgücü niteliklerinin sektörün ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak amacıyla 2012 Aralık ayında, mesleki eğitim ve öğretim konulu Avrupa Birliği Eğitim Bakanları toplantısı düzenlenmiştir.İlgili bakanlar mesleki eğitimin etkinliği ve kalitesinin arttırılması, yükseköğretime giden yolların öğrenme ile ilişkilendirilmesi, sosyal partnerlerin ve tarafların geliştirme ve uygulama süreçlerinde aktif bir biçimde rol oynaması gerekliliği ve işgücü hareketliliğinin arttırılması gibi konularda bir anlaşmaya imza atmışlardır.(http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf 7)

Eğitim ve öğretim, ancak bilgi, yetenek ve yeterliliklere odaklanıldığı takdirde ekonomik büyüme ve iş yaratmaya yardımcı olabilir. Öğrenme çıktıları halihazırda Avrupa Nitelikler Çerçevesinin ve ulusal yeterlilik çerçevelerinin esasını oluşturmakla birlikte, bu vazgeçilmez araç öğretme ve değerlendirme arasından sıyrılamamaktadır. Eğitim ve öğretimin hemen her basamağındaki kuruluş, öğrenci ve işgücü piyasasına girdi oluşturan eğitimin ilişkisini ve kalitesini ilişkilendirmek durumundadır.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi(EQF), Europass, Avrupa Kredi Transfer Sistemleri (ECTS ve ECVET),Avrupa Yetenek, Nitelik ve Meslek sınıflandırması (ESCO) gibi Avrupa Birliği oluşumları öğrenenlerin ve işçilerin hareketliliğini desteklemektedir. Avrupa Yeterlilikler ve Nitelikler Alanının yaratılması mesleki ve yüksek eğitimde sınırlar arasındaki akademik becerilerin tanımlanmasını ve şeffaflaştırılmasını sağlayacaktır. (http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf, sf8)

Avrupa Birliği içinde istihdama katılmak veya eğitim almak isteyen kişilerin niteliklerini tam ve doğru olarak belirlemek, karar vericilerin daha kolay, hızlı ve doğru karar vermesini sağlayabilmek, eğitimcilerin de müfredatlarını uygun hale getirmelerini sağlamak amacı ile Europass adı verilen bir sistem kurulmuştur. Bu sistemde 5 farklı belge bulunmaktadır. Bu belgeler beceri ve yeterlilikleri göz önüne seren özgeçmiş, dil yeterliliklerini belirten dil pasaportu, başka Avrupa ülkelerindeki kazanımları sunan Europass Hareketlilik, eğitim ve mesleki sertifikaların kaydedildiği Sertifika Eki ve yüksek öğrenim derecelerinin yer aldığı Diploma Ekinden (Avrupa Kredi Transfer Sistemi ile yakından bağlantılıdır) oluşur. Bu belgelerin tüm ülkelerde tek tip olarak kullanılması standartlaşmayı sağlayacak, dolayısıyla eğitimde ve istihdamda tam bir entegrasyon sağlanacaktır. (http://europass.cedefop.europa.eu/tr/about,09.07.2013)

2. TÜRKİYE' DE BULUNAN İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM İLE İLGİLİ KURUMLAR

Türkiye' de bulunan mesleki eğitim ile ilgili tavsiyede bulunma, karar verme, uygulama, kanun koyma yetkisine sahip olan kuruluşlar, başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere, Türkiye İş Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Yüksek Öğrenim Kurumu ve Ulusal Ajans olarak sıralanabilir.

2.1 Milli Eğitim Bakanlığı:

Genel ve mesleki eğitim yanısıra yaşamboyu öğrenim de Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevleri arasında olduğundan "Hayat Boyu Öğrenme ve Gençlik Programları" oluşturulmuştur. Bu sayede eğitimin süreklilik arz eden bir yapıya kavuşup AB mevzuatına uygun hale getirilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü kurulmuş ve mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilip güçlendirilmesini sağlamak üzere, "Türkiye'de Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)" AB ile Türkiye arasında imzalanan anlaşma ile 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Projenin hedefi; ekonominin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli ve uygun ara kademe teknik insan gücünü yetiştirebilen, teknoloji geliştirilmesine ve üretimine yatkın bir meslekî ve teknik eğitim sisteminin güçlendirilerek etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamaktır.(http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/uygulama_kilavuzu.pdf, 20, 09,2013)

Proje kapsamında işgücü ihtiyaç analizleri yapmak, eğitim ve meslek standartlarını oluşturmak, var olanları gözden geçirmek, ulusal mesleki yeterlilik sistemi kurulmasını sağlamak, mesleki ve teknik eğitimi modüler olarak programlamak, bu modüllerin ortak kullanımını sağlayarak yurtiçi ve dışında denklik oluşturmak amaçlanmıştır.
Milli Eğitim Bakanlığı'nın birimleri arasında yer alan "Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü" ise, sektörün mesleki ve teknik işgücü talebini karşılamak, meslek edindirmek, işgücünün gerekli standartlara uygunluğunu sağlamak üzere, politika ve stratejiler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

2.2 Mesleki Yeterlilik Kurumu

Yeterlilik kavramı, içinde mesleki olarak iyi eğitim almayı barındırır. Yeterlilik süreci genel olarak beş unsurdan oluşur: Öğrenme, yeterliliğin temelidir. Resmi eğitim müfredatı veya işbaşı eğitim ve kişisel faaliyetlerle sağlanabilir. Değerlendirme; bireyin bilgi, beceri ve daha geniş çaplı yetkinlikleri konusunda öğrenme sonuçları veya yetkinlik standartları gibi kriterlere göre hükme varılmasıdır. Onaylama; bireyin öğrenme süreci ile, önceden belirlenmiş kriterleri karşılayarak geçerli bir prosedür izlediğinin teyit edilmesidir. Belgelendirme; bireyin öğrendiklerinin onaylandığına dair bir kanıttır/kayıttır. Tanıma; bireylerin özsaygısında artış olarak ve üçüncü tarafların yeni iş, yüksek ücret gibi bir ilerleme sunmak için bireyin vasfından yararlanmak istemesi durumunda görülür.

(http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar//kitaplar/CEDEFOP%20-%20Yeterliliklerde%20Gorulen%20Degisimler.pdf, 09.07.13)

2000 yılında, Avrupa Konseyinin Lisbon' da almış olduğu kararlarda, mesleki öğretim ve eğitimin geliştirilmesinin, Avrupa Birliğinin dünyanın bilgi tabanlı en dinamik ve rekabetçi ekonomisi haline getirilmesinin stratejik hedef olarak benimsenmesinde, önemli ve bütünleyici bir konu olduğu vurgulanmıştır. (AB Konpenhag Süreci ve Masrticht Bildirgesi açısından Türkiye' de Mesleki Öğretim ve eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı, MEB, MEGEP Haziran 2005)

Lizbon süreci ve Bologna Deklarasyonlarından alınan sonuçlarla, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi hazırlanmış; üye olan ve kabul eden ülkeler, bunlardan çıkan sonuçları kendi ülkelerinin sistemlerine Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi şeklinde göçermişlerdir.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinde 8 temel yeterlilik seviyesi bulunmaktadır. En alt seviye 1 iken kişiden beklentilerin en yüksek olduğu seviye 8 ile ifade edilmektedir. Her bir öğrenme çıktısı, ilgili kişinin neler bildiği, anladığı ve öğrenme sürecinden sonra neler yapabildiği ile ilgili olarak ifadeler içerir.(http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc, 08.07.2013)

Türkiye Bologna sürecine 2001 yılında dahil olmuş ve yükseköğretimde Avrupa ile bütünleşmenin sağlanmasında temel olarak alacağı Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesini 2010 yılına kadar oluşturmayı taahhüt etmiştir.(http://tyyc.yok.gov.tr/, Erişim Tarihi:14.08.2013) Bu konuda uygulamada ve teoride yol kat edilmiştir.

Türkiye' de Avrupa Birliği müktesebatı uyum hazırlıkları kapsamında, bir Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi kurulması kararı alınmış, bu nedenle öncelikle Mesleki Yeterlilik Kurumu oluşturulmuştur. Kurumun oluşturduğu ulusal mesleki yeterlilik sisteminin amaçları eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirmek, öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşuturmak, eğitim ve öğretimde kalite güvenceyi sağlamak, yüksek öğretimde ulusal ve uluslararası alanda yatay ve dikey geçişler için yeterlilikler oluşturmak, öğrenmek için ulaşılabilir, tanınır ve kıyaslanır bir alt yapı oluşturmak ve yaşam boyu öğrenim konusunu desteklemektir.(http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterllk-sstem-umys,08.07.2013) İşgücünün dolaşımının serbestleştirilebilmesi için bu tür bir sistemin kurulması zorunluluk arz etmiştir. Aynı zamanda, çağın gereklerine uygun bilgi ve becerinin sürekli yenilenmesi anlamına gelen yaşam boyu öğrenmenin, çalışma koşulları tarafından bir zorunluluk haline getirilmesi de bu sistemin kurulma nedenleri arasındadır.

Mesleki Yeterlilikler Kurumu, ulusal meslek standartlarını belirlerken, meslekleri ISCO sınıflandırmasına göre ele almış, her bir meslek için görevler, bu görevler başarılırken gerçekleştirilen işlemler ve bu işlemlerin değerlendirilmesinde kullanılmak üzere başarım ölçütleri belirlemiştir. Bu sistemde öncelikle ilgili tarafların katılımı ile taslak meslek standartları geliştirilmekte, daha sonra Ulusal Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinde değerlendirildikten sonra yönetim kurulu onayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmektedir. Hazırlanan meslek standartları, eğitim öğretim müfredatlarının hazırlanmasından sınav ve belgelendirme süreçlerine kadar temel teşkil etmektedir. Bu noktada, sektörün talep ettiği beceri ve niteliklerin doğru ve net bir biçimde bu standartlara yerleştirilmesi eğitim ve istihdam arasında sağlam bir köprü kurulmasına neden olacaktır.

Avrupa Birliği Komisyonu kararıyla, 1992 yılında kurulan Ulusal Rehberlik Merkezleri, 1995 yılında EUROGUIDENCE adı ile çalışmaya devam etmiştir. Günümüzde Yaşam Boyu Eğitim Programına (Lifelong Learning Programme) bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Euroguidence ağına üye olan 32 ülkeden biri de Türkiye' dir. Bu ağın amacı, mesleki rehberlik, eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini ulusal düzeyde, Avrupa boyutu ile geliştirmek ve yaşamboyu eğitim alanında Avrupa Birliği politikalarını desteklemektir. Türkiye' de İŞKUR bu kurumun temsilcisidir.

2.3 Yüksek Öğrenim Kurumu

Yükseköğretim alanında yeterlilik, herhangi bir yükseköğretim derecesini başarı ile tamamlayan bir kişinin neleri bilebileceği, neleri yapabileceği ve nelere yetkin olacağını ifade eder. Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi, bu amaçla oluşturulmuştur. Bireylerin yükseköğretimlerini tamamladıktan sonra edinmiş olacakları bilgi, beceri ve yetenekleri tam olarak önceden tahmin edilebilir ve standart hale yakın kılan; öte yandan bireyleri öğrenim için hareketli kılan ve iş dünyasının istihdam ile ilgili nitelik taleplerini eğitim sistemine geçiren bir yapıdır. Bölümlerden mezun olan öğrenciler için öğrenme çıktılarının belirlenmesi, daha sonra ders çıktılarının bunlara göre dizayn edilmesi şeklinde işleyen bir sisteme sahiptir.(http://tyyc.yok.gov.tr/;20.09.2013)

2.4 Ulusal Ajans

Ulusal Ajans, Avrupa Birliği Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur ve Hayat Boyu Öğrenim Programı (lifelong learning programme-LLP) ile Gençlik Programını bünyesinde bulundurmaktadır. Hayat boyu öğrenim programı, çeşitli seviyelerde tüm bireyler için eğitim ve öğretim fırsatları oluşturmaktadır. Hayatboyu Öğrenme Programı, öğrenmenin formal okul süresi ile sınırlı kalan bir faaliyet olmaması için yaşam boyu fırsatlar oluşturarak sürekli iyileştirmeyi, bilgi toplumuna dönüşmeyi kolaylaştırmayı, daha iyi ve daha çok iş imkanına sahip olmayı, sosyal bütünlüğü geliştirmeyi amaçlayarak, topluluk içinde eğitim ve öğretim sistemleri arasında değişim, işbirliği ve hareketlilik oluşturmaktadır. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için, temel olarak 4 alt programa ayırılmıştır.

Lisans öncesi okul eğitimi ile ilgli bireyler için Comenius Programı, yüksek öğretimdeki bireyler için Erasmus Programı, mesleki eğitimi konu alan Leonardo da Vinci Programı ve yetişkin eğitimini kapsayan Gruntvig Programı olarak katergorize edilen bu programlar, bireylerin yaşamın her döneminde sürekli eğitim alarak yaşam kalitelerini arttırmalarını hedefler. Bu alt programlardan Leonardo Da Vinci Programı, Avrupa Birliğine üye veya aday ülkelerin mesleki eğitim politikalarını oluşturma, düzenleme ve geliştirmeleri konusunda birlikte çalışma, paylaşma ve uzmanlıkları geliştirme fırsatı sunmaktadır Bu sayede üye ve aday ülkelerde, mesleki eğitimde kalitenin geliştirilmesi, bilgi, beceri ve yetkinliklerin arttırılması sağlanmaktadır.

Leonardo Da Vinci programı kapsamında, Hareketlilik Projeleri oluşturulmuştur. Hareketlilik, belli bir aömaç için, belli bir süre ve hibe ile Avrupa Birliği üyesi kuruluşlara ziyareti amaçlar. Bu kapsamda, temel mesleki eğitim almakta olan meslek lisesi öğrencileri ve mesleki eğitim merkezi öğrencilerine(çıraklara), herhangibir üye ülke içinde, ilgili mesleki bilgi, beceri ve tecrübe kazanmalarını sağlamak amacı ile hareketlilik sağlanmaktadır. Bunun yanında işgücü piyasasındaki bireyler için program üyesi başka bir ülkedeki bir işletmede veya bir eğitim kurumunda gerçekleştirilen mesleki eğitim dönemine ait staj ve/veya çalışma tecrübesinden oluşmaktadır. Son olarak, mesleki eğitimden sorumlu veya insan kaynakları alanında çalışan bireyler için Mesleki Eğitim ve Öğretimden Sorumlu Kişiler (VETPRO) hareketliliği söz konusudur. Bu kapsamda mesleki eğitim alanında yeterliklerin, yenilikçi metot ve uygulamaların transferi, geliştirilmesi ve güncellenmesi üzerine odaklanılır. Bu kişiler karşılıklı öğrenme amacıyla başka ülkelerdeki meslektaşlarıyla tecrübelerini paylaşırlar. Bu faaliyet ayrıca mesleki eğitimden sorumlu uzmanların mesleki dil öğrenmelerini de kapsar.(http://www.ua.gov.tr/programlar/hayatboyu-%c3%b6%c4%9frenme-program%c4%b1; 20.09.2013)Ulusal Ajans kapsamında, bundan başka, 4 temel faaliyetten oluşan Ortak Konulu Program(Transversal Program) ve Jean Monnet Programı olarak 2 program daha yer almaktadır. Tüm hayat boyu öğrenme ve gençlik programlarının 2014-2020 yılları arasındaki dönem için Erasmus+ adı altında birleştirilmesi hedeflenmiştir. (http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm; 20.09.2013)

2.5 Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- Ulusal İstihdam Stratejisi

Geçmişte, AB ilerleme raporlarında, Türkiye'nin kendine ait istihdama yönelik bir stratejisi olmadığından bahsedilmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak adına, istihdam piyasasını düzenlemek, eğitim ve istihdam arasında arz-talep yönlü bir ilişki kurmak, aktif işgücü politikalarını oluşturup geliştirmek adına 2011 yılında " Ulusal İstihdam Stratejisi" metni oluşturulmuştur. Metni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın uzman, akademisyen ve ilgililerden oluşturduğu, "İstihdam Danışma Kurulu" yürütmüştür. (http://www.sendika.org/2011/02/ulusal-istihdam-strateji-belgesi-tam-metin/; 20.09.2013)

SONUÇ

Türkiye' de istihdam konusunun başarılı biçimde yürütülmesi kurumların sistemlerinin doğru biçimde kurulması, kurulan sistemlerin birbirleri ile ilişkilendirilmesi ile gerçekleştirilebilir. Doğal olarak en doğru kurumların sorumluluklarının bilincinde olan yöneticiler ve uygulayıcılar ile başarılı olarak işletileceği ve geliştirilebileceği açıktır. Bu kurumlarda yer alan her kişinin sistemin doğru çalışması için çaba göstermesine ihtiyaç vardır. Sistemin çıktıların taşıyacak gençler ancak bu biçimde gerçek anlamda iyi yetişecekler ve öğrenmeye, gelişmeye açık olacaklardır. Problemin doğru çözümü doğal olarak yıllar içinde ilgili kurumların yürüttükleri sistemlerin , uyguladıkları politikaların, prosedür ve kuralların toplum tarafından benimsenmesiyle oluşacak ve böylece eğitim sisteminin saygınlığının korunması sağlanacaktır.

Böylece Avrupa kurumlarının oluşturduğu amaçlar yanı sıra Türk toplumunun kendine özge yaklaşımları, amaçları gerektiğinde kurumlar oluşacaktır. Bu ve benzeri gelişmeler gerek mesleki eğitimde gerek diğer eğitim kurumlarında sinerji yaratacaktır.

KAYNAKÇA

1. AB Konpenhag Süreci ve Masrticht Bildirgesi açısından Türkiye' de Mesleki Öğretim ve eğitimi Bekleyen Zorluklar Uluslararası Konferansı, MEB, MEGEP Haziran 2005
2. TEKİN, Akay; Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları; TİSK Yayınları; 2008; Ankara,27,36
3. http://www.sendika.org/2011/02/ulusal-istihdam-strateji-belgesi-tam-metin/; Erişim Tarihi:20.09.2013
4. http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx ;Erişim Tarihi:12.07.2013
5. http://www.cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx Erişim Tarihi:12.07.2013
6. http://www.cedefop.europa.eu/EN/developing-lifelong-learning/index.aspx ; Erişim Tarihi:20.09.2013
7. http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf,Sf. 2,4,7,8 Erişim Tarihi:08.07.2013
8. http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm; Erişim Tarihi:20.09.2013
9. http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-section ; Erişim Tarihi:20.09.2013
10. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Frame_project, Erişim Tarihi:12.07.13
11. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Key_competences, Erişim Tarihi:12.07.13
12. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2013_WP13_10_01_TUR, Erişim Tarihi:12.07.13
13. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Turkey, Erişim Tarihi:12.07.2013
14. http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar//kitaplar/CEDEFOP%20-%20Yeterliliklerde%20Gorulen%20Degisimler.pdf, Erişim Tarihi:09.07.13
15. http://europass.cedefop.europa.eu/tr/about, Erişim Tarihi:09.07.2013
16. http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterllk-sstem-umys,Erişim Tarihi:08.07.2013
17. http://tyyc.yok.gov.tr/, Erişim Tarihi:14.08.2013
18. http://tyyc.yok.gov.tr/; Erişim Tarihi:20.09.2013
19. http://www.ua.gov.tr/programlar/hayatboyu-%c3%b6%c4%9frenme-program%c4%b1;Erişim Tarihi:20.09.2013

SAVİCKAS'IN KARİYER YAPILANDIRMA KURAMINA DAYALI ÖRNEK BİR KARİYER GRUP DANIŞMANLIĞI ÇALIŞMASI

Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER[36*]

ÖZET

Bu çalışmada Savickas (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramına (KYK), dayalı olarak yapılandırmacı ve bütünleyici etkenlerin rollerini anlayabilmek, bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyum ve iyimserliklerini geliştirmek için 6 oturum olarak planlanan ve uygulanan kariyer grup danışmanlığı programının etkisi incelenmiştir. Araştırma tek grup öntest-sontest deneysel modele göre yapılmıştır. Deney grubunun Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUİÖ)' ne ait ön test-son test puan ortalamalarına ilişkin wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçlarına göre Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı kariyer grup danışmanlığı programının katılımcıların gelecek kariyerlerini planlamada kariyer uyum ve iyimserliklerini geliştirmede önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.
Anahtar sözcükler: Kariyer yapılandırma kuramı (KYK), kariyer uyumu, kariyer iyimserliği.

GİRİŞ

Hızla gelişen teknoloji ve küreselleşen dünya ile değişen, daha karmaşık bir yapıya bürünen iş dünyası ülkemiz için de yeni gereksinimlerin ve potansiyellerin ortaya çıkmasına etken oluşturmuştur. Cumhuriyetin kurulması ve yeni eğitim sistemiyle birlikte önceki yıllarda insanların ortaöğretim düzeyinde eğitim almaları hatta okur-yazar olmaları bir meslek sahibi olmaları için yeterliyken artık üniversite eğitimi bir koşul durumuna gelmiştir. Gün geçtikçe iş bulabilmek için sadece lisans mezunu olmak da yetmemekte, bireyler kendilerini birçok alanda yetiştirme gereksinimi duymaktadırlar. Bu gereksinimlerden yola çıkarak Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK)' na dayalı olarak hazırlanmış örnek bir kariyer grup danışmalığı programı ve etkililiğine ilişkin bilgiler sunulmuştur**.**

1. SAVİCKAS'IN KARİYER YAPILANDIRMA KURAMINA İLİŞKİN KURAMSAL BİLGİ

Savickas (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), kariyer gelişim kuramları içinde yapılandırmacı ve bütünleyici etkenlerin rollerini anlayabilmek için çok önemli bir katkı sağlamaktadır. Sosyal yapılandırmanın meta kuramı olarak ele alınan KYK, kariyer dünyasının nasıl kişisel yapılandırma ile sosyal yapılandırma aracılığı ile oluştuğu üzerinde durmaktadır.

Savickas'a (2005) göre bireyler kariyerlerini, mesleki davranışları ve deneyimlerinin anlamı üzerine oluştururlar. Kariyerin birey için öznel tanımı, bireyin, geçmiş anıları, şu anki deneyimleri ve gelecekle ilgili beklentilerine dayanarak oluşturduğu iş yaşamına ilişkin hikâyede yer almaktadır. Öznel kariyer algısı, anlam yaratmanın aktif sürecinden ortaya çıkan mesleki davranışı yönlendirir, düzenler ve devam etmesini sağlar. Anlaşıldığı gibi Savickas öznel ve nesnel kariyeri ayırmaktadır. Kariyerin birey için öznel tanımı, kariyerin nesnel tanımı içinde yer alan meslekler, görevler, işler gibi kavramlara ilişkin öznel yansıtmalarına dayalıdır.

Savickas, KYK'ı zaman içinde, diğer bazı kuramlardan etkilenerek ve yararlanarak formüle etmiştir. Süper' in gelişimsel kuramından ve yaşam boyu/yaşam alanı benzeri kavramlarından, McAdams (1995) tarafından önerilen, kişiliğin üç düzey katmandan oluştuğuna ilişkin görüşlerinden etkilenmiştir. Savickas bu düzeylere gelişimsel bir boyut eklemiştir. Dolayısıyla Savickas'a göre bireysel farklılıkları oluşturan dört düzey vardır (Akt.; Korkut-Owen & Niles, 2012)**.**

1. Düzey: Kişilik, geleneksel bakış açısıyla dışa dönük-içe dönük, nörotizm, yaşantılara açıklık, uyuşabilirlik ve sorumluluk gibi adlandırmalarla gruplanarak ele alınır. Holland›ın gruplamasında kişilik, uyum için ön koşul olarak ele alınır. Savickas' a göre kişisel özellikler, değişen çevrelere bireyin esnek biçimde uyum sağlamasına ve gelişimsel değişmelerle başa çıkmasına yarayacak işlem yolları sağlamalarının yanı sıra, uyumun nasıl gerçekleşeceğini belirlemekte ve bireye, yaptığı davranışların akla uygun olduğu duygusunu vermektedir.

36 * Doktora Adayı, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara. E-posta: cenneterdogmus@gmail.com

2. ***Düzey:*** Kişinin önem verdiği, dert ettiği durumlar, güdülenmeler, başa çıkma mekanizmaları, yaşam görevleri, değerleri gibi kişilik yapılarıyla ilgilidir. Bu düzey bireylerin biricikliğinin farklılaşması hakkında daha fazla bilgi vericidir. Kendini düzenleme ve örgütleme sistemleri bireyin kariyer uyumu için aracı bir işlev göstermektedir.

1. ***Düzey:*** Kariyer hikâyelendirme, bireyin kariyer uyumundaki değişiklikleri ve devamlılık süreçlerini belirgin hale getirme arayışlarını nasıl ifadelendirdiği ile ilgilidir.

4. ***Düzey:*** Kariyer gelişimi sürecinde harekete geçirici olan, öğrenme, biliş ve karar verme süreçleri de bu düzeylerin sonuncusudur (Akt,; Korkut-Owen & Niles, 2012)**.**

Savickas kuramını mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları kavramları üzerinde oluşturmuştur.

Mesleki kişilik: Sosyal yapılandırma kuramına göre bireylerin ilgileri ve ilgili diğer özellikleri zaman içinde dinamik ve sürekli evrilen bir yapı olarak ele alınır. Bireylerin kendilerini algılamalarının da değiştiği göz önüne alınarak testler, bireylerle ilgili yordamalar yapmak yerine olasılıkları önermek biçiminde kullanılmalıdır (Akt,; Korkut-Owen & Niles, 2012).

Kariyer uyumu: Super (1990)' ın çalışmalarının üstüne Savickas (1997) *kariyer uyumu* kavramı üzerinde durmuştur. Kariyer uyumu kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilmesidir.

Savickas (2005), bir mesleğin herhangi bir sosyal uyum mekanizması sunduğunu ve bu bireylere kendilerinin toplumuna katılmalarını sağlayacak ve onları toplumun içinde tutacak bir strateji sunduğunu söyler. Kariyerler, bireyler kendilerini bu mesleki rollere girdiklerinde yapılandırılır. Mesleki kişilik çeşitleri kariyerin mesleki içeriğini vurgularken uyum, bireylerin kendi toplumları bağlantı kurarken ve kariyerlerini oluştururken geçtikleri süreç ile nasıl başa çıktıklarını vurgular. Kariyer uyumu, bireyin kariyeri nasıl yapılandırdığı ile ilgilenirken mesleki kişilik, oluşturdukları kariyerin ne olduğuyla ilgilenir.

Savickas, Briddick ve Watkins (2002), bireylerin görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilme ihtiyacının küçük döngüler halindeki geçişlerde saklı olduğunu söyler. Büyük döngüsel aşamaları ise kariyer uyumunu oluşturur. Uyum mesleki gelişimsel görevlere, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara genellikle tanıdık olmayan problemlerin çözümü yoluyla uyum sağlanmasını içerir. Bu sorunlar genellikle net bir şekilde ortaya konmamıştır ve her zaman karmaşıktır.

Bireyin şu anki ve gelecekte olması beklenen mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel krizler ile başa çıkmak için bireyin var olan kaynaklan kullanması ve buna hazır oluşunu gösteren psiko-sosyal yapı olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kariyerini yapılandırması; birey ile toplumun sentez edilmesine bağlı olarak oluşan psikososyal bir süreç olarak ele alınmaktadır. Savickas' a göre uyum sağlayan kişinin özellikleri şunlardır (Akt,; Korkut-Owen & Niles, 2012)**:**

1. Çalışan (çalışacak biri) olarak geleceği hakkında ciddi olarak düşünen biri olmak,
2. Mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerini artırmak, *kontrol etmek*
3. Gelecekle ve kendisiyle ilgili olasılıklar konusunda *meraklı olmak,*
4. Beklentilerine ulaşmak için *güvenini artırmak*.

Yaşam temaları: KYK'ın üçüncü öğesi, kariyer davranışının nedenleri üzerinde odaklanan hikâye oluşturma öğesidir. Mesleki kişilik ve kariyer uyumunun ayrı çalışılması, dinamik kariyer yapılandırması ve bütün içinde diğer öğelerle birleştirilmesi açısından uygun değildir. Savickas' a göre yaşam hikâyeleri, mesleki kişilik ve kariyer uyumunu anlamlı hâle getiren devamlılığın ciddi bir bağlayıcı unsurdur. Kariyer hikâyeleri, bireyin geçmişte kendini nasıl algıladığını, şimdiki zamanda ne olduğunu ve yarın ne olacağım düşündüğünü ortaya koyar. Hikâyeler birbirinden ayrı görünse de, hikayelerdeki yaşam temalarındaki örüntüler, onları birleştirecek bir devamlılık derecesi gösterirler, örüntü, anlamın temel öğesi olarak ele alınmaktadır (Akt,; Korkut-Owen & Niles, 2012)**.**

Uyum sağlama boyutu	Kariyer sorusu	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Kariyer problemi	Başa çıkma davranışları	İlişkisel bakış açısı	Kariyer müdahalesi
Düşüncelilik (ilgili olma)	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	**İlgisizlik (kayıtsız** Olma)	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik **İstekli olma** Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
		Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem çözme	Ketlenme	**İş birliği** Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini artırıcı etkinlikler

Tablo 1. Kariyer Uyumluluğu Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler

Yukarıda ki tablo 1 incelendiğinde kariyer sorunları karşısında ne tür müdahalelerin kullanılacağı verilmiştir. Bireylerin kariyer uyumlarına ilişkin; yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir. Scheier, Carver ve Bridges (1994), iyimserliği bir kişinin gelecekte olumlu sonuçlar alacağına dair genel olarak olumlu beklenti içinde olması biçiminde tanımlamaktadır. İyimserlik eğilimi ise bu genel durumun kişiye ait bir özellik olmasıdır. Crane ve Crane (2007), iyimserlik eğilimi olan kişilerin engeller çıktığında bile amaçlarına ulaşabileceklerini söylemişlerdir. Kariyer iyimserliği ise Scheier ve Carver' a (1987) göre, kişilerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi zor gibi görünse de olumlu bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Alan yazında kariyer ve iyimserlik ile ilgili kariyer geçiş sürecinde olan farklı gruplarla yapılan çalışmalar (Creed, Patton, & Bartrum 2004; Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002; Schulenberg, Bryant & O'malley, 2004) bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kariyer geleceğiyle ilgili olarak planlamada, iş bulmada ve devam ettirmede, mezuniyet başarılarında ve öz yetkinlik düzeylerinde kariyer iyimserliği ile olumlu yönde ilişkiler bulunmuştur. Yukarıda kuramsal çerçevesine yer verilen Savickas' ın kariyer yapılandırma kuramı ile kariyer iyimserliği kavramı temelinde altı oturumdan oluşan kariyer grup danışmanlığı programı hazırlanmıştır.

Hazırlanan kariyer grup danışmanlığı programı yukarıda söz edilen Savickas'ın Kariyer Yapılandırma kuramına dayalı olarak; çalışan (çalışacak biri) olarak geleceği hakkında *ciddi olarak* düşünen *biri olmak,* mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerini artırmak, *kontrol etmek, g*elecekle ve kendisiyle ilgili olasılıklar konusunda *meraklı olmak ve b*eklentilerine ulaşmak için *güvenini ve iyimserliğini artırmak* farklı amacıyla, kendini değerlendirme, hayal kurma ve rol oynama vb etkinlikleri de kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Bunun yanı sıra ön - test son test çalışması kapsamında kullanılan ölçme aracının Savickas' ın yapılandırmasının yanı sıra kariyer iyimserliğini de ölçüyor olması nedeniyle bir oturumda (5. oturum) bu kavrama ilişkin de etkinlik yapılmış ve değerlendirilmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma tek grup öntest- sontest deneysel modele göre yapılmıştır.

2.2. Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubunu 2012 / 2013 eğitim öğretim yılında Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Lisans programında öğrenim gören 3. sınıf öğrencilerinden oluşturmaktadır. 5'i yan dal 4' ü PDR öğrencisi olmak üzere 9 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 1'i erkek 8'i kız öğrencidir.

Ayrıca yan dal öğrencileri 4. Sınıf iken PDR öğrencileri 3. Sınıf öğrencileridir. Bu bilgiler ışığında grup üyelerinin cinsiyet dışında heterojen dağıldıkları söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUİÖ): Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUİÖ), Erdoğmuş Zorver ve Korkut Owen F. (2011) tarafından geliştirilen Türk kültürüne ve ülke sistemine uygun üniversite eğitiminden sonra çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracıdır.

Aracın geliştirilmesine iki ayrı çalışma grubuyla çalışılmıştır. İlk olarak ölçek, biri devlet (n= 120) ve biri özel (n= 89) olmak üzere iki üniversiteden seçilen son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Buna ek olarak Ankara ve Isparta illerinden üniversiteden mezun olmuş fakat bir işte çalışmayan 208 kişiden veri toplanmıştır. Geçersiz yanıtlar çıkarıldıktan sonra 385 katılımcının verileri ile yapı geçerliği çalışmaları kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. İkinci çalışma grubu olarak üniversite son sınıf öğrencileri ve üniversiteden mezun olmuş ama henüz bir işe yerleşmemiş 116 kişiden elde edilen veriler ile ölçeğin ölçüt geçerliği ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Verilerin istatistiksel analizleri için AMOS 16 ve SPSS 18 paket programları kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ve içerik geçerliği çalışmalarında maksimum benzerlik yöntemi ve direct oblimin yöntemi kullanılmıştır. Kapsam geçerliği çalışmalarının ardından yapılan açımlayıcı faktör analizinde maksimun benzerlik yöntemi (Maximum Likelihood Method) ve direct oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu yapının geçerliğini sınamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bu tek boyutlu yapı sınanmış ve sınanan modelin oldukça iyi uyum endekslerine sahip olduğu bulunmuştur. AFA sonuçlarına göre ölçeğin bir faktör boyutunda açıklanan varyansı % 8, 43 iken toplamda ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise % 43, 79' dur. *Madde faktör yükleri .75 ile .59 arasında değiştiği gözlenmektedir.*

DFA ile sınanan modelin uyum indeksleri incelendiğinde Ki Kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca χ^2/df oranının beşten küçük olmasının uyumun bir göstergesi sayıldığı (Sümer, 2000) dikkate alındığında 2.65'in iyi bir oran olduğu anlaşılmaktadır. RMSEA ve SRMR değerlerinin 0,06 ve 0,04 olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği şeklinde ifade edilebilir. GFI= ,90 ve CFI= ,93 değerleri ile modelin tatminkar bir düzeyde uyuma sahip olduğu söylenebilir.

DFA sonucuna göre madde faktör yüklerinin (λ) ,592 ile ,754 arasında değiştiği gözlenmiştir. Maddelerin güvenirlik indeks (R^2) değerleri ,77 ile ,36 arasında değişmektedir. Sonuç olarak; 18 madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin son haline ulaşılmıştır. Modele giren bütün maddeler modelle iyi bir uyum vermiştir.

Ölçüt geçerliği kapsamında Işık (2010) tarafından uyarlanan Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ile KUİÖ' nün ilişkisi incelenmiş ve bunun sonucunda KUİÖ ile MSBÖ arasında r= ,60 ($p < .01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İkinci çalışma grubundan (n = 116) elde edilen verilerle yapılan güvenirlik çalışmalarında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .93 ve üç hafta ara ile tekrarlanan test – tekrar test güvenirlik katsayısı ise ,85 olarak bulunmuştur. Psikometrik özelliklere sahip bu ölçme aracı; üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar ile yapılacak okuldan işe geçiş fenomeniyle ilişkili sonraki araştırmalarda kullanışlı olabilir. Ayrıca bu ölçek psikolojik danışmanların üniversite çalışmalarından tam zamanlı bir işte çalışan ve üretken bir yetişkin olma geçişindeki öğrencilerle olan çalışmalarında kolaylık sağlayabilir.

Geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği kullanıma hazır son hali ile tek boyutlu 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bütün maddeleri düz puanlanmaktadır. Ölçekten 18 ile 90 arasında puan alınabilmekte ve alınan puanın yüksekliği yüksek düzeyde bir kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip olunduğu anlamına gelmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın etkililiğini belirlemek için Non-Parametrik İlişkili Ölçümler İçin Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır. Bu teknik, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlarlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu test, ilişkili iki ölçüm setine ait fark puanlarının yönünün yanı sıra miktarını da dikkate alır (Büyüköztürk, 2008).

Bu teknik, sosyal bilimlerde az denekli yürütülen gruplar içi araştırmalarda sıklıkla kullanılır. Deneklerin fark puanlarının normal dağılım göstermediği durumlarda ilişkili t-testinin yerine tercih edilir (Büyüköztürk, 2008). Araştırma için anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

2.5. Uygulanan Programın İçeriği

Savickas' ın kariyer yapılandırma kuramı ile kariyer iyimserliği (Scheier,&Carver,1987) kavramı temelinde altı oturumdan oluşan, kendini değerlendirme, hayal kurma ve rol oynama vb etkinliklerinin kullanıldığı, oturumların süresi 60 dakika olan grup danışmanlığı programının her bir oturumuna ilişkin aşağıda bilgiler sunulmuştur. Etkinliklerin seçiminde ve geliştirilmesinde F. Korkut-Owen ile D. Owen 2008 ders notlarından ve Korkut-Owen ve ark. (2010) kaynaklarından yararlanılmıştır.

1. oturum: Birinci oturumun hedefleri; birbirini tanıyabilme, grup çalışması konusunda yapılama süreci hakkında bilgilendirebilme ve kariyer grup danışmasının genel amaçlarını kavrayabilmedir. Kariyer grup danışmasının genel amaçları olan; üniversiteden mezun olduktan sonra kariyer geçişindeki yeterliklerinin ve baş etme stratejilerinin farkında olma, yaşam temalarını görme ve değerlendirebilme, kariyer seçimi yapma ve planlama olduğu grup üyelerine ifade edilir. Ev ödevi olarak kariyer öykülerini yazmaları istenir.

2. oturum: İkinci oturumun hedefleri; grup etkileşimi kullanılarak katılımcıların yaşam temalarını ortaya çıkaracak kariyer hikayelerini ifade etme becerilerini sağlayabilme, katılımcıların yaşam temalarında kariyer hikayelerindeki önemli kişilerin etkisinin farkında olma, grup etkileşimi sürecinde grup üyelerinin bireysel stillerinin mesleki kişilik gelişimindeki etkisini kavrayabilme ve katılımcıların yaşam temalarındaki önemli kişilerin – rol modellerin karar verme sürecine etkisini bilebilmedir. Grup üyelerinden ikili gruplar oluşturularak bir önceki oturumun sonunda verilen kariyer öyküsü ev ödevlerini birbirleri ile paylaşmaları istenir. Katılımcıların kariyer öykülerindeki başkahramanlarının- rol modellerinin önemi ve kariyer kararı vermelerindeki etkisi vurgulanır. Grup üyelerine bireysel stilleri ile ilgili anket formu verilir ve bireysel stillerinin kariyer gelişimlerindeki etkisine ilişkin farkındalıklarını paylaşmaları için yönlendirilir. Ev ödevi olarak "aile penceresi" etkinliği verilir.

3. oturum: Üçüncü oturumun hedefleri; grup üyelerinin kariyer gelecekleri ile ilgili karar verme süreçlerinin etkisini kavrayabilme, grup üyelerinin kariyer geleceklerine ilişkin kontrol mekanizmalarını açıklayabilme ve aile değerlerinin kariyer kararı verme sürecindeki etkisini ayırt edebilmedir. Grup lideri "kariyer geleceği için kişisel olarak bireyin neler yapabildiğini ve kariyer karar vermede kontrolün bireyde olmasının önemi" nin vurgulanmasına dikkat çeker. Geçen haftanın ödevi ile ilişkili olarak değerlendirmeler yapılır ve grup lideri kariyer kararları vermede grup üyelerinin ailelerinin etkisini ilişkilendirmelerine ve farkındalık kazanmalarına yardımcı olacak etkileşimlerin ortaya çıkmasını sağlar.

4. oturum: Dördüncü oturumun hedefleri; kariyer fırsatlarını araştırmada başvuru kaynaklarını kullanma bilgisini kavrayabilme, kariyer geleceği ve kendisiyle ilgili olasılıklar konusunda merak duygusu uyandırabilme ve kariyer geleceği ve olanaklara ilişkin araştırma yapmanın öneminin farkında olabilmedir. Grup lideri "mülakat balonu" etkinliğini paragraf paragraf okuyarak grubu yönlendirir ve grup etkileşiminin gerçekleşmesini sağlar. Grup lideri grup üyelerine neler fark ettiklerini sorar.

5. oturum: Beşinci oturumun hedefleri; katılımcıların kariyer beklentilerine ulaşmada kendilik değerlerinin farkında olma, katılımcıların kariyer beklentilerine ulaşmadaki kariyer iyimserlik eğilimlerinin farkında olma ve katılımcıların kariyer beklentilerini geliştirebilme konusunda özgüvenin öneminin farkında olmadır. Grup lideri grup üyelerinden ikili grup oluşturmalarını ister. Onlara şu yönergeyi verir. "Şimdi her birinizin bir kariyer problem durumu belirlemenizi istiyorum. Sıra ile partnerinize şu soruları sorunuz: Bu problemle baş etmede gerekli özellikler neler ve sen bu özelliklere sahip misin? Eğer değilsen alternatif olarak ne yapabilirsin?

Kimlerden destek alabilirsin ve problemi nasıl çözersin? Ardından soruları cevaplayanlar soruları soranlara aynı uygulamayı yapsınlar" der. Gönüllü grup üyelerinden neler fark ettiklerini grupla paylaşmaları istenir. Grup lideri "kariyer iyimserliği" kavramı hakkında grup üyelerini bilgilendirir. Her bir grup üyesine gruptaki kişi sayısı kadar postit dağıtır. Herkes birisi ile ilgili (zorluklar karşısında olumlu düşünürsün, gelecekte başarılı biri olacağına inanırsın, sınavlardaki başarısızlıklarından yılmazsın gibi)kariyer geleceğine ilişkin iyimserlik ifadelerini grup üyelerinin sırtına postitle yazar ve yapıştırır. Ardından her bir üye kendine yazılanları okur. Gönüllü üyeler grupla paylaşımda bulunurlar. Ev ödevi olarak " Beş Yıllık Kariyer Gelişim Planı" formu grup üyelerine dağıtılır bir sonraki haftaya getirmeleri istenir.

6. oturum: Altıncı ve son oturumun hedefleri; katılımcıların kariyer gelişim planı basamaklarını kullanabilmesi, kariyer grup danışmasına katılan üyelerin sürece ilişkin düşüncelerini, duygularını ve yaşantılarını paylaşma ve programa katılanların oturumlardan kazandıklarını ifade edebilmesidir. Bir önceki oturumun sonunda verilen "*Beş Yıllık Kariyer Gelişim* Planlamasının paylaşımı ikili gruplar halinde yapmaları grup üyelerine yaptırılır. Beşerden on dakika süre verilir. Ardından gönüllü üyelerden grupla paylaşmaları istenir. Grup üyelerinin gruptan olumlu duygularla ayrılması amacıyla grup lideri grup üyelerine boş kağıtları dağıtıp şu yönergeyi verir: " Şimdi hepiniz elinizdeki kağıda adınızı yazınız. Ardından yanınızdaki arkadaşınıza bu kağıdı veriniz. Her biriniz kağıtta adı yazılı kişiye ilişkin olumlu görüşlerinizi yazıp, bu kağıdı yazması için yanınızdaki arkadaşınıza veriniz. Bu döngü tamamlandığında kendinize ait olan kağıdı alıp okuyunuz." der ve grup üyelerine yazılanları okuduktan sonra neler hissettikleri sorulur. Grup sürecinin bitişine ilişkin grup üyelerinden son sözler alınır vedalaşılır.

3. BULGULAR VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analizine yer verilmiştir. Betimsel istatistikler Tablo 2' deki gibidir.

Tablo 2. Katılımcıların KUİÖ Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçek	Ölçüm	N	X	(SS) Standart Sapma
KUİÖ	Ön Test	9	69,99	10,36
	Son Test	9	78,33	7,93

Denence 1: Katılımcıların gelecek kariyerlerini planlamada kariyer uyum ve iyimserlikleri uygulanan Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına kariyer grup danışmanlığı programı sonrasında anlamlı bir şekilde artmış mıdır?

Tablo 3. Deney Grubunun KGÖ'ne Ait Ön Test-Son Test Puan Ortalamalarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Ölçek	Ön Test-Son Test	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	P
	Negatif Sıralar	0	0,00	0,00		
KUİÖ	Pozitif Sıralar	9	5,00	45,00	2,66	,008
	Eşit	0				
	Toplam	9				

Tablo 3'ten de anlaşılacağı üzere katılımcıların deney öncesi ve sonrası Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nden aldıkları ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu görülmektedir. Non-Parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda $z=2,6$, $p<.01$ fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara göre düzenlenen Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına kariyer grup danışmanlığı programının katılımcıların gelecek kariyerlerini planlamada kariyer uyum ve iyimserliklerini geliştirmede önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak içeriği hazırlanmış altı oturumdan oluşan bu kariyer grup danışmanlığı programı lisans PDR ve yan dal öğrencisi 9 kişiden oluşan bir gruba uygulanmıştır. Grup çalışmasının etkililiğini ölçmek için yapılan ön test ve son test puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguların uygulanan programın etkililiğini göstermekte olduğu ve katılımcıların gelecek kariyerlerini planlamada, kariyer uyum ve iyimserliklerini geliştirmede önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
2. Crane, E. C. & Crane, F.G. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. The Psychologist-Manager Journal, *10*(1), 13–25.
3. Creed, P.A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Multidimensional properties of the lot-r: effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal Of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
4. Erdoğmuş- Zorver, C. & Korkut-Owen, F. (2011). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 5-7 Ekim 2011, İzmir/Selçuk.
5. Işık, E. (2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
6. Korkut-Owen, F., Açıkel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., Erdoğmuş-Zorver, C., İpekçi, B., Küçükay, A., Mutlu, T., Saka, E., Ülker, G. (2010). Kariyer Danışmanlığında Kullanılabilecek Bir Model Önerisi: Kariyer Yelkenlisi, 12. Rehberlik Sempozyumu, 27 Mart 2010, İstanbul, Türkiye.
7. Korkut Owen, N. Ve Niles, S. G. (2011). Yeni Yaklaşım ve Modeller, Yeşilyaprak, B. (Ed) Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya, pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
8. Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Koivisto, P. (2002). Goal ımportance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior,* 60, 241–261.
9. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: integrative construct for life- span, life- space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
10. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling; putting theory and research to work* (s. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.
11. Savickas, M. L., Briddick, W. C. ve Watkins, C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment,* 10 (1), 24-42.
12. Scheier, M. E. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal cf Personality,* 55 (2), 170-210.
13. Scheier, M. F., Carver C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self- esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal Of Personality And Social Psychology,* 67(6), 1063-1078.
14. Schulenberg, J. E., Bryant, A. L. ve O'malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: how developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology* 16, 1119–1140.
15. Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları,* 3(6), 49-74.

BİR KARİYER MERKEZİ MODELİ:
DİCLE ÜNİVERSİTESİ KARİYER PLANLAMA UYGULAMA VE ARAŞTIRMAMERKEZİ

Uğur Kaval[37*]
Ali Korkut[38**]

ÖZET

Bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin tamamı olarak tanımlanan kariyer, iş ve gündelik hayatta sıkça karşılaştığımız bir kavramdır. Kariyer bilinçli bir planlama ile sürdürülebilir. Kariyer planlama noktasında vizyon ve hedefler belirlenirken kişi, iç dünyasına göz atmalıdır. Bu içe dönüş, aslında gelecek çizgisinin ne kadar uygun çizildiği noktasında düşünmeyi ve yapılan planlamanın gerçeklerle ne kadar örtüştüğünü sorgulamayı amaçlamaktadır. Zira tercih edilecek meslek, bireyin kişisel özellikleriyle paralellik gösterdiği ölçüde başarıya ulaşacaktır. Kendini tanımak ve gözlemlemek, başka insanları incelemekten daha zordur. Meslek hayatında geçirilecek zaman dilimi düşünüldüğünde, kariyer planı yaparken kendini tanımanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, kariyer, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunacak birimlerin oluşturulması kurumlar açısından amaçlarına ulaşma yolunda etkin ve işlevsel olacaktır.

Bu çalışmanın amacı Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi faaliyetlerinin bu konuda çalışan veya çalışmak isteyen kurumlar için örnek teşkil etmesi maksadıyla tanıtılmasıdır.

Çalışma kapsamında Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin kuruluş süreci ve geçmişi hakkında bilgiler sunulacak, faaliyet alanları ve uygulamalarına değinilecek ve uygulamalar sırasında izlenen yol ve yöntemler örneklendirilerek benzer bir kurum oluşturmaya istekli taraflara yararlı olabilecek deneyimler ve öneriler paylaşılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, Dicle Üniversitesi, Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, Danışmanlık

GİRİŞ

Kariyer kavramı ile ilgili olarak birkaç tanım vardır. Bunlar arasında en yaygın kullanılan tanım kısaca; kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeleridir (De Cenzo ve Robbins,1996). Bu tanım, kariyerin bireyin iş yaşamı boyunca kazanımları veya deneyimlerinin bir bütününü ifade eden bütüncül bir kavram olduğunu işaret etmektedir.
Beckhard'a göre bu kavramlaştırma 4 unsurdan oluşmaktadır(Akt: Vergiliel Tüz, 2003).

1. Uzun dönemli bir bakış açısı vardır.
2. Hem objektif ve dışsal kariyer unsurlarına (aktiviteler) odaklı hem de subjektif ve içsel unsurlara (tecrübeler) odaklıdır.
3. Kariyer etkinliğinden yola çıkılmaktadır.
4. Kariyer sonuçları bireylerin çabaları sonucu olarak ortaya konmaktadır.

Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmak, kariyer planlamasına yardımcı olmak amacıyla, kariyer merkezi/ofisi kurma, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verme, müfredatlarda kariyerle ilgili derslere yer verme, seminerler düzenleme gibi destek çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013).

Kişinin kendini tanıması ve gözlemlemesi, başka insanları incelemekten daha zordur. Bu yüzden kendi analizini yapabilmek konusunda hassasiyet göstermek gerekir.
Meslek hayatında geçirilecek zaman dilimi düşünüldüğünde, kariyer planı yaparken kendini tanımanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

37 * İletişim Kişisi: Uzman, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, ugurkaval@hotmail.com
38 ** Okutman, Dicle Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu, alikorkut@yahoo.co.uk

Bu anlamda, kariyer, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunacak birimlerin oluşturulması kurumlar açısından amaçlarına ulaşma yolunda etkin ve işlevsel olacaktır. Kariyer planlama çalışmaları ve kariyer planlama merkezleri dünyada özellikle Amerika ve Avrupa ülkelerinde daha etkin olarak faaliyet yürütmekte, fakat ülkemizde yeni yeni gelişme göstermektedir. Ülkemizde 2013 yılı itibariyle mevcut 178 üniversite içerisinde yalnızca % 30,34 unde (yani 54 üniversitede) kariyere yönelik bir birim bulunmaktadır.

1. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin kuruluş süreci ve geçmişi hakkında bilgiler sunmak, faaliyet alanları ve uygulamaları sırasında izlenen yol ve yöntemleri örneklemek yoluyla benzer bir kurum / birimler oluşturmaya istekli taraflara yararlı olabilecek deneyimler ve önerileri paylaşmaktır.

1.1 Merkezin Faaliyetleri

Merkezimiz Dicle Üniversitesi AB Proje Ofisi tarafından İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı ve Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı Kapsamında kabul edilmiş ve Aralık 2010 itibariyle uygulanmaya başlanan *"Gençlerin İstihdam Edilebilirliklerinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi"* isimli proje kapsamında kurulmuştur. Projenin hedeflerinden biri olan Kariyer Danışma Merkezi Yabancı Diller Yüksekokulu bünyesinde faaliyetlerine başlamıştır. Proje kapsamında yapılan tadilat ile merkez, eğitimlerin ve danışmanlığın verilebilmesi için hazır hale getirilmiştir.

Merkez; akademik danışmanlık, psikolojik danışmanlık, kariyer danışmanlığı, akran danışmanlığı, mezunların takibi, staj ve iş olanakları, sosyal ve kültürel alanlardaki etkinlik unsurlarının işbirliği içerisinde sunulduğu öğrenci merkezli danışmanlık hizmet sunmaktadır. Kariyer fuarları ve firma tanıtım günleri, şirket gezileri, yurt dışı eğitim günleri, girişimciliği destekleyen faaliyetler ve güncel içerikli seminerler düzenlemektedir. Bu bağlamda Merkez, istihdam ve kariyer konularında hem Dicle Üniversitesi öğrencilerine hem de bölgede öğrenim gören gençlere danışmanlık yapmakta, kariyer fırsatları sunmaktadır.
Önemli gördüğümüz bazı faaliyetler:

Akademisyenlik Okulu Seminerleri,
Teknik Geziler
Yurt Dışı Eğitim Danışmanlık
Sertifikalı Eğitimler
Kariyer Fuarı
Kariyer Sohbetleri
Avrupa Günü Etkinlikleri
Öğretmenlik Okulu Seminerleri
Mezun Buluşmaları
Kişisel Gelişim Eğitimleri
Kişisel Gelişim Seminerleri
Dergi çalışmaları

İstihdam destekli eğitimler; Bahçe Bakımı Eğitimi, Kariyer Koçluğu Eğitimi, Zihinsel Engelliler İçin Öz Bakım Eğitimi, Satış Görevlisi Eğitimi, Bilgisayar Kullanımı Eğitimi, Boru Tesisatçılığı Eğitimi, Web Tasarımı Eğitimi ve Girişimcilik Okulu Seminerleri. Yurt Dışı Eğitim Hizmetleri, Girişimcilik Okulu Seminerleri, Kariyer Fuarı Etkinliği, Avrupa Günü etkinlikleri, Fakülte tanıtım günleri, Dicle Üniversitesi Mezunlar Gecesi, Kariyerimin Kontrolü Bende Kişisel Gelişim Kongresi "Özel Sektörde İş ve Kariyer Olanakları" seminerleri, "Sürdürülebilir Kalkınma ve Sosyal Girişimcilik" konulu seminerler, "Kamuda İş ve Kariyer Olanakları" konulu seminerler Yurt Dışı Eğitim Günlerini, Yurt Dışı Eğitim Günleri kapsamında Fulbright Yüksek Lisans ve Doktora Bursları hakkında bilgilendirme seminerleri merkezimizin düzenlediği faaliyetler arasında yer almaktadır.

Fakültelere yönelik Akademisyenlik Okulu Seminerleri ile "*Acaba akademisyen olabilir miyim*?, Akademisyen olmam için neler yapmam gerekir?" gibi soruları olan öğrencilerimizin katıldığı her fakültede düzenlenen seminerlerde gerekli sınavlar ve diğer konular hakkında bilgi verilmektedir. Kariyer danışmanının sunumunun ardından o fakülteden bir hocamız "Akademisyen Nasıl Olunur?" gibi bilgileri öğrencilerle paylaşmaktadır. Kariyer Merkezimiz tarafından düzenlenen faaliyetler ve güncel içerikli seminerler kapsamında ve bu etkinliklerin ortaya çıkarılma süreci dâhilinde pek çok deneyim yaşanmış, farklı birikimlere ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen bu faaliyetlerde geribildirimler, karşılaşılan sorunlar ve çözüm yolları, gelecekte benzeri birimler oluşturacak kurum ve kuruluşlara yön verebilecek, aydınlatıcı bir kaynak niteliği sunabilecek öneri ve tavsiyeleri içermektedir.

Öğrencilerin kariyer hedeflerine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilecek konular kurumun sosyal medya hesabı üzerinden yayımlanan anketler ve duyurular ile belirlenmektedir. Bu çalışmalar neticesinde elde edilen veriler değerlendirilmekte, üniversitemizin akademik takvimi de göz önünde bulundurularak bir takvime bağlanmaktadır. Başlıklarla ilgili uzman kişilerle iletişime geçilmekte, program içeriği öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun biçimde düzenlenmektedir. Her program sonunda, katılımcı görüşleri alınmakta, sonraki programlar için değerlendirilmektedir. Üniversite hayatı, öğrenciler için önemli bir kariyer basamağıdır. Bu dönemde, onların doğru seçimler yapmalarına yardımcı olmak, onları kariyer fırsatları hakkında bilgilendirmek ve yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir. Bu süreçte, öğrencilerimize bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti verilmektedir. Öğrencilerin kendilerini tanımaları, mesleki yönelimlerinin tespiti ve alanlarıyla ilgili seçenekleri tanımaları sağlanmakta ve kariyerleri hakkında bilinçlendirilmektedir.

Kariyer Merkezi, öğrencilerimize hem staj destek hizmetleri, kariyer fuarı, firma tanıtım günleri, teknik geziler ve işe yerleştirme hizmetleri sunmakta hem de bu etkinliklerle öğrencilerimize istihdam dünyasını tanıtmaktadır. Firmalar/Kurumlar istihdam ihtiyaçları konusunda merkezimizle irtibata geçmekte ve merkezimizde, hem üniversitemiz mezunları hem de lise mezunlarından başvurular alınmaktadır.

Merkez, üç yıldır faaliyetlerinde akademik danışmanlık, psikolojik danışmanlık, kariyer danışmanlığı, akran danışmanlığı, mezunların takibi, staj ve iş olanakları, sosyal ve kültürel alanlardaki etkinlik unsurlarının işbirliği içerisinde sunulduğu öğrenci merkezli danışmanlık sunmaktadır. Kariyer fuarları ve firma tanıtım günleri, şirket gezileri, yurt dışı eğitim günleri, girişimciliği destekleyen faaliyetler ve güncel içerikli seminerler düzenlemektedir. Bu bağlamda Merkez, istihdam ve kariyer konularında hem Dicle Üniversitesi öğrencilerine hem de bölgede öğrenim gören gençlere danışmanlık yapmakta, kariyer fırsatları sunmaktadır. Kariyer Merkezimiz etkinlikleri, öğrenci ve üniversite personelimize yönelik sunduğu çeşitli hizmetler kurum web sitesi (http://kariyer.dicle.edu.tr/), kurum adına açılmış sosyal medya hesapları (Facebook, Twitter, Google+ ve Youtube), üniversite web sitesi, basın bülteni (e-bülten) ve yerel haber siteleri web sayfaları aracılığıyla duyurulmaktadır. Etkinliklere yönelik geribildirimler Facebook hesabı üzerinden de alınmaktadır. Ayrıca, üç ayda bir çıkarılan *'Kariyer Köşesi Dergisi"* de öğrencilere kariyer konusunda yol göstermektedir.

Merkezimizde şu ana kadar birebir danışmanlık hizmetinden faydalanan öğrenci sayısı 18.512'dir. Merkezimize üniversitemiz öğrencileri ve mezunları ile birlikte ayrıca lise mezunu öğrenciler tarafından 1750 iş başvurusu yapılmıştır. Başvurulardan 976 kişi işe yerleştirilmiş, geriye kalan kişilerden bazıları işe yerleştirildiği halde çalışma şartlarından dolayı söz konusu işten vazgeçmişlerdir.

Merkez olarak yaptığımız çeşitli alanlardaki seminerlere, eğitimlere, yurt dışı eğitim fuarına, kariyer fuarına, şirket gezilerine, mezunlar gecesine ve 9 Mayıs Avrupa günü etkinliklerimize 18.512 kişi katılmıştır.

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak bireysel danışmanlığın yanı sıra mail ve sosyal medyadan sorulan sorulara da cevap vermekteyiz. Öğrenciler merkezimize gelmeden de bu hizmetten faydalanmaktadır. Ayrıca yapılacak etkinliklerin tüm duyuruları sosyal paylaşım sitesi olan facebook tan ilan edilmektedir (http://www.facebook.com/dukadam). Sosyal medyadan şu an 2300 kişi faaliyetlerimizi takip etmektedir. Ayrıca merkezimize işçi talebinde bulunan şirketlerin ilanlarıda paylaşım sitesinden öğrencilere duyurulmaktadır. İnternet sayfamızda bulunan öğrenci partalına şu anda 18512 öğrenci iletişim bilgileriyle birlikte kayıtlı durumdadır(http://duabpo.dicle.edu.tr/kadam/).

SONUÇ

Üniversiteler bünyesinde bir kariyer birimi oluşturulması, yetkin personelin görevlendirilmesi ve ilgili diğer birimler arasında koordinasyonun sağlanması gereklidir. Bireysel danışmanlık hizmetlerine daha fazla önem verilmesi, öğrencileri mezuniyet sonrası hayatları hakkında bilinçlendirmekte ve güven kazandırmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektör istihdam olanakları konusunda öğrencilerin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Bölümlerden ”temsilci” niteliği taşıyacak öğrenciler ve akademisyenler belirlenmesi ve eşgüdüm içerisinde faaliyet planlarının gerçekleştirilmesi gereklidir. Kariyer birimlerinin etkinlik ve planlarının önemsenmesi, üniversite faaliyet bültenlerine dâhil edilmesi de uygulama aşamasında karşılaşılması olası zorlukların önüne geçecektir. Düzenlenecek seminer ve konferanslara davet edilecek konuşmacıların alanında etkin ve yeterli bilgi düzeyine sahip, tanınmış kişiler olmasına özen gösterilmelidir. Öğrencilerin ilgisini çekebilecek seminer, konferans ve panel benzeri çalışmaların kariyer merkezileri tarafından planlaması önemlidir. Bu noktada online anketler ve veri toplama araçları yararlı olabilir. Merkezimizin gerçekleştirdiği etkinlikler ve hizmetleri sunma süreci dâhilinde kazanılan deneyimler doğrultusunda bu önerilerin benzer nitelikte kurumlar/birimler oluşturacak kurumlara yol göstereceği ve yarar sağlayacağı beklenmektedir. Üniversiteler bünyesinde bir kariyer birimi oluşturulması, yetkin personelin görevlendirilmesi ve ilgili diğer birimler arasında koordinasyonun sağlanması gereklidir. Bireysel danışmanlık hizmetlerine daha fazla önem verilmesi, öğrencileri mezuniyet sonrası hayatları hakkında bilinçlendirmekte ve güven kazandırmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Bingöl, D.(2006) İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Yayını.
2. Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
3. Kozak, M. A. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
   Pilavcı, D.(2007) Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana
4. Varol, E. S. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını.

TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ İÇİN UYGULANABİLİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ VE KADIN İSTİHDAMI

Nedim Doğan[39*]
Sema Palamutcu[40**]

ÖZET

Esnek çalışma konusu işverenler ve işçiler için farklı tanımlanmakla beraber ortak tanımlama için değişen şartlara uyum sağlamak amacıyla tarafların üzerinde anlaştığı normlarla çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme serbestliği olarak ifade edilebilmektedir..

Ülkemizdeki kadın istihdamı ve tekstil ve hazır giyim sektörünün çalışma şartları dikkate alındığında, esnek çalışma modelinin yapısal olarak uygun olabileceği ve uygulama alanı bulmuş olduğu görülmektedir. Esnek çalışmanın pratikte ve uygulamada birçok çeşitleri bulunmaktadır. İşlerin yoğun olduğu zamanlar için istihdamı arttırmak ve işsizlere iş imkanı sunmaya uygun bir yapısı vardır. Bütün dünyada küreselleşmeyle birlikte değişimin ve gelişmenin oldukça hızlandığı ve bu değişim ve gelişime ayak uydurmanın, rekabetin temel şartı olduğu göz önüne alınırsa, tekstil sektörü açısından esnek çalışmanın önemi daha iyi anlaşılacaktır. Ülkemizdeki kadın istihdamının önündeki engelleri de düşünecek olursak, tekstil ve hazır giyim sektöründe parça başı üretim, evde üretim ve kısmi süreli üretim gibi üretim modellerini uygulayarak sektörün kapasitesini de düşünerek kadın istihdamını arttırmak için ülkemizde sektörün yoğun olduğu kümelenmiş bölgelerde uygulanabilir bir model olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada ülkemizde kadın istihdamında en önemli sektör olan tekstil ve hazır giyim sektöründeki mevcut esnek istihdam olanakları hakkında genel değerlendirme yapılması ve esnek istihdam açısından fırsat ve tehditlerin değerlendirilmesi yapılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler; Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü, Kadın İşgücü, İstihdam, Esnek Çalışma, İşçi ve İşveren

1. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Esnek Çalışma; çalışma süreleri, çalışma biçimleri, ücret, istihdam edilen işçi sayısı, istihdam edilen işçilerin işlevleri, işletmedeki ürünlerin veya hizmetlerin üretileceği yer ve üretici kişiler gibi konuların belirli sabit kalıplara oturtulmadan, çalışma hayatının taraflarına özellikle işçi ve işverene rahat hareket edebilme serbestisi tanınması olarak da tanımlanabilir[1].

Esnek çalışma işletmede, üretim aşamasında işçilerin üretimi gerçekleştirmek için yerine getirdikleri faaliyetler ile işçi-işveren arasındaki ilişkilerin daha az kurala bağlı olarak yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir[1].

Çalışma hayatında esneklik işverene değişen piyasa koşullarına uyum sağlama imkanı verirken, işçiye de çalışmak istediği şartlarda çalışma imkanı vermektedir.

1.1 Esnek Çalışma Çeşitleri ve Kadınların En Çok İstihdam Edildiği Esnek Çalışma Şekli

Esnek çalışma sunduğu imkanlar ve gerekse iş yapısı olarak genellikle kadınlara, öğrencilere ve emeklilere daha fazla hitap etmektedir. Birçok esnek çalışma biçimi olmakla beraber kadınların en çok istihdam edildiği esnek çalışma şekli kısmı süreli çalışmadır.
AB kısmi süreli çalışmayı; "işçi ve işveren tarafının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma" olarak tanımlanmaktadır [2]. Kısmi süreli çalışmada çalışma süresinin normal çalışma süresinden az, düzenli ve sürekli olarak çalışılan ve gönüllülük esas olan çalışma şeklidir.

39 * Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü, Alanya Hizmet Merkezi, Antalya
40 ** Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Tekstil Mühendisliği Bölümü, Denizli

Kısmi süreli çalışma, gençlerin ilk iş yaşamına atılmalarında, sosyal yaşam ile aile yaşamını daha uyumlu hale getirmede ve belli bir işi yaparken ek iş olacak

şekilde bir iş ile uğraşmaya imkan sağladığı için işsizliğin azalmasına fayda sağlamaktadır.

Günümüzde, toplam işgücü içinde kadın işgücü sürekli artış göstermekte, bu süreçte kısmi süreli işler gittikçe genişlemekte ve söz konusu işler esas itibariyle

kadın istihdamı yoluyla gerçekleştirilmektedir. Sonuçta toplam işgücü içinde kısmi süreli çalışan kadınlar artmakla birlikte, erkekler arasında da bu istihdam biçiminin yaygınlaştığı görülmektedir[2].

Çağrı üzerine çalışma; önceden yapılan bir iş sözleşmesine bağlı olarak işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu çalışma modelinin temelinde sadece o kişinin işgücüne ihtiyaç duyulduğunda bundan faydalanılması, diğer hallerde çalışma sürelerinin azaltılması ya da sıfırlanması amacı yer almaktadır.

Tele çalışma; bilgisayar ve iletişim teknolojisinin imkanlarının kullanılması ile geliştirilen yeni çalışma biçimlerinden birisidir. Tele çalışmanın temel özellikleri şunlardır: İşin işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, bu yer ile işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması, işin programlanabilir bir araç ile yapılabilmesi[3].

Tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi, ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır[2].

Evde çalışma modelinde zaman esas alınmamakta, genellikle parça başı çalışılmaktadır. Evde çalışma modeli işgücü piyasasında daha çok kadınlar tarafından gerçekleştiren bir istihdam biçimidir. Evde çalışma ülkemizde de yıllardan beri bilinmekte olup, özellikle dokuma, hazır giyim, paketleme sanayinde oldukça yaygındır. Evde çalışma modelinin en büyük sıkıntısı daha çok kayıt dışı yapılan bir çalışma şekli olmasıdır. Ücretler oldukça düşük ve herhangi bir sosyal yardım ya da sosyal güvence söz konusu değildir; istihdam güvencesi de yoktur. Bu çalışma tipi kötü şartlarda çalışmanın yapılması ve ucuz emek sömürüsüne yol açması gibi nedenlerden dolayı eleştirilmektedir[2].

Ödünç iş ilişkisi, işverenin kendisine hizmet sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edinimini belirli ve geçici bir süre ile diğer işverenin emrine vermesidir[4].

1.2 Esnek Çalışmanın İşverenler Açısından Fayda ve Zararları

Esnek çalışma biçimleri işverenler için; maliyetlerin düşürülmesi, değişen pazar şartlarına, teknolojik gelişmelere hızlı uyum sağlanması, atıl işgücü bulundurulmaması, işçiler en verimli oldukları çalışma saatlerinde iş yaptıkları için kısa sürede daha fazla üretim yapılması, işletmenin verimliliğinin ve rekabet gücünün artırılması, makinelerin ve ekipmanların uzun süre kullanımlarının sağlanması, tam gün çalıştırılması mümkün olmayan işgücünden yararlanılması, sanal ortamda çalışan işgücünden yararlanılmasını sağlaması açısından önemlidir[5].

Esnek çalışmanın işletmeler açısından birçok olumlu yanı olmasına rağmen sınırlı da olsa olumsuz yanları da mevcuttur. Esnek çalışan işgücünün işyerlerine ve işverene bağımlılıkları daha az olmakta, söz konusu işgücünden herhangi bir kurumsal bağlılık beklemek mümkün olmamaktadır. Bu durum çalışanların daha iyi koşullarda kısa sürede başka işlere geçmesine yol açabilmektedir. Bu tür çalışmalar, kurum kültürünü de olumsuz yönde etkileyebilmektedir[5].

1.3 Esnek Çalışmanın İşçiler Açısından Fayda ve Sakıncaları

Esnek çalışma çalışana; zamana hakim olma, daha fazla bağımsız ve serbest zaman kazanma, kendi ihtiyaçlarına göre çalışma programı belirleyebilme, işe gidiş dönüşlerini trafik sıkışıklığı olmayan sakin zamanlarda seçme, böylece yollarda kaybedilen vakitlerin azalması, işe geç kalma gibi olumsuzluklardan kaçınabilme, sosyal faaliyetlere katılabilme, kendini geliştirebilme ve özel işlerini yapabilmesi için gerekli zamanın oluşması imkanını sağlamaktadır[2].

Çalışanlar açısından esnek çalışmanın faydaları olduğu gibi sakıncaları da bulunmaktadır. Esnek çalışmanın, gerek niteliğinden gerekse yeterli yasal korumayı sağlayamamasından dolayı iş güvencesine etkisi olumsuz olmakta, esnek çalışanlar tam gün çalışanlara göre yasal açıdan daha az korunmaktadırlar. Bu nedenle yeterli iş güvencesine sahip olmayan standart dışı istihdam şekilleri, özellikleri gereği daha az güvenceli çalışma biçimleridir[2].

1.4 Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Esnek Çalışma

Dünya ekonomisi hızlı bir değişim ve giderek artan bir rekabet ortamına girmektedir. Türkiye'de sanayileşme sürecinin yoğunlaşmasından sonra verimliliği, üretkenliği ve istihdamı arttırmak için İşin ve işin organizasyon aşamasında, yapım aşamasında değişikliğe gidilmesini gündeme getirmiştir.

Ülkemizde AB uyum sürecine daha hızlı adapte olabilmek için 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışmayla ilgili bazı eksikler giderilmeye çalışılmıştır. Her ne kadar eksiklikler giderilmeye çalışılmış olsa da OECD'nin Aralık 2004 yılındaki ve Temmuz 2008'deki Türkiye raporuna göre 4857 sayılı İş Kanunun işgücü piyasasında belirli bir esneklik sağlamasına rağmen OECD alanındaki en katı düzenleme olan ülke konumundadır[5]. Esnek çalışma türlerinden evde çalışma ve kısmi süreli çalışma yapısal olarak tekstil ve hazır giyim sektörüne en uygun çalışma şekilleri olarak göze çarpmaktadır. Çünkü işletmelerin siparişlerine göre çalışma süreleri arttırılıp azaltılarak hem çalışanlara kendi işlerini yapmaları için zaman ve işlerin yoğun olduğu zamanda istihdamı arttırmak için işsizlere iş imkanı sunmaya uygun bir yapısı vardır. Bütün dünyada küreselleşmeyle birlikte değişimin ve gelişmenin oldukça hızlandığı ve bu değişim ve gelişime ayak uydurmanın, rekabetin temel şartı olduğu göz önüne alınırsa, tekstil sektörü açısından esnek çalışmanın önemi daha iyi anlaşılacaktır. Dolayısıyla ülkemizde işgücü maliyetlerinin çok yüksek olması ve özelliklede bu maliyetler içinde yer alan ücretler üzerinden alınan vergilerin çok yüksek olması tekstil sektörü açısından esnek çalışmanın önemini daha da artırmaktadır.

Ülkemizdeki kadın istihdamının önündeki engelleri de düşünecek olursak, tekstil ve hazır giyim sektöründe parça başı üretim, evde üretim ve kısmi süreli üretim gibi üretim modellerini uygulayarak sektörün kapasitesini de düşünerek kadın istihdamını arttırmak için ülkemizde sektörün yoğun olduğu kümelenmiş bölgelerde uygulanabilir.

MÜSİAD tarafından yapılan araştırmada; İstanbul'daki tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde esnek çalışmaya ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında esnek çalışmanın tekstil ve hazır giyim sektörü için uygun mu uygun değil mi olduğu, maliyetleri azaltmak için uygulanabilir olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın kapsamı; İstanbul'da İTO'ya kayıtlı 12.750 tekstil işletmesi içinde beş ve beşin üzerinde şubesi olan işletmeler bu konu için seçilmiş ve bu sınırlar içinde kalınmıştır. Anketi cevaplayanlarda işveren/işletme sahibi yada üst düzey yönetici olma şartı aranmıştır. Anket bu sınırlar içinde kalan işletmelerde, işveren/ işletme sahibi ya da üst düzey yöneticilere uygulanmıştır[7].

Araştırmanın yöntemi olarak, veri toplamak için anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmada Likert Ölçekli sorular kullanılmıştır. Uygulamanın temelini bu Likert Ölçekli sorular oluşturmaktadır[7].

Araştırmanın hedef kitlesi; Araştırma İstanbul'un geneline yayılmış olan tekstil sektöründe faaliyet gösteren beş ve beşin üzerinde şubesi olan işletmeler belirlenmiştir. Bu işletmelerin seçiminde etkili olan faktörler, bu sektörde istihdamın yüksek olması, çalışma saatlerinin çok değişken olması, part-time, eve iş verme, çağrı üzerine çalışma, fason üretim gibi esnek çalışma şekillerinin sıklıkla uygulanmasıdır. Bunlardan yalnızca 120'si beş ve beşin üzerinde şubesi olan işletmelerdir. Bu yüzden 120 işletme hedeflenmiştir[6].

Anket uygulanması ve analizi; Anketin % 95'i bizzat hazırlayıcı tarafından uygulanmış ve görüşmelerin küçük bir kısmı da internet yoluyla yapılmıştır. Toplamda 82 işletmeyle anket yapılabilmiştir. Bilgilerin tasnif edilmesinde ve dökümünün elde edilmesinde SPSS for Windows istatistik programının 11.0 versiyonu kullanılmıştır. Ankette kullanılan soruların birçoğunun kapalı uçlu olması elde edilen verilerin elektronik ortam aktarılmasında çok kolaylık sağlamıştır. Bu da daha hızlı ve daha doğru değerlendirmenin ortaya çıkmasında etkili olmuştur[7].

Araştırmaya yönelik güvenirlik analizi, Güvenilirlik analizi sonucu 0,70 olarak hesaplanmış olup oldukça yüksek bir değer olarak değerlendirilebilir. Çalışmanın ana değişkenleri ile ilgili olarak, bir dizi güvenilirlik testi yapılmıştır. $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ölçek oldukça güvenilirdir. Analizler sonucunda, değişkenlere ait güvenilirlik katsayıları (alfa) yeterli ölçüde bulunmuştur[6].

Araştırmanın değerlendirilmesi, yapılan araştırmadaki sonuç güvenilir aralığa denk geldiği için esnek çalışma tekstil ve hazır giyim sektörü için oldukça uyumlu olduğu ayrıca maliyetleri düşürmede ve rekabeti güçlendirmede etkili olduğu düşünülecek olursa işletmelerin verimliliğinin ve üretkenliğinin artmasında etkili olduğu görülmektedir. Esnek çalışmayla işgücü verimliliğinin artması, kalitenin yükselmesi, israfın önlenmesi ve kapasitenin etkin kullanılması gibi önemli faydalar sağlanması işletmenin sürdürülebilir rekabet avantajını yükseltecektir.

1.5 Esnek Çalışmanın Kadın İstihdamı ve Tekstil ve hazır Giyim Sektörü Açısından Değerlendirilmesi

Yaşanan ekonomik krizler, uluslararası rekabetin artması, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler, yoğun işsizlik çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir.

Özellikle hizmet sektörünün gelişmesi, kadın işgücünün daha fazla işgücü piyasasına girmesine yol açmış, esnek çalışma uygulamaları yaygınlaşmıştır. Yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi türleri bulunan esnek çalışma biçimleri arasında yarı zamanlı çalışma kadın istihdamında önemli bir yere sahip olmuştur. AB'de yoğun bir şekilde yarı zamanlı çalışma modeliyle kadın işsizliği önlenmeye çalışılmaktadır. Ve böylece kadınlara hem ev işlerini yaparken ikincil bir iş imkanı oluşturarak aile bütçelerine yardımcı olmaları sağlanmaktadır.

Tekstil ve hazır giyim firmalarının rekabet gücü, büyük ölçüde piyasada meydana gelen değişiklikler ve uyum sağlayabilme özelliğine bağlıdır. İşletmeler artan rekabet şartlarına ayak uydurabilmek için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Bu sürecin işlerlik kazanması esnek çalışma sonucunda olabilmektedir.

Avrupa ülkelerindeki rakiplerine göre Türk işletmelerinde ve özellikle tekstil işletmelerinde işgücü maliyetlerinin çok yüksek ve işgücü verimliliğinin çok düşük olduğu görülmektedir.. Bu durum, uluslararası pazarlarda bu işletmelerin rekabet gücünü azaltmaktadır. Gelişmiş ülkelerin deneyimlerinden yola çıkarak, işgücü maliyetlerinin düşük düzeyde tutulmasında ve rekabet gücünün yükseltilmesinde esnek çalışma şekillerinin iyi bir çözüm olabileceği düşünülebilir.

2. DÜNYA'DAKİ KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU

Kadınlar tarih boyunca içinde yaşadıkları dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen şekil ve konumlarda çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Gerçek anlamda "ücretli" olarak ve işçi statüsü altında ilk kez Sanayi Devrimiyle beraber girmiştir. Bu nedenle Sanayi Devrimi bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak ifade edilebilir. 19. Yüzyılda, başta İngiltere olmak üzere pek çok Batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatıyla başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümü de kadınlardan oluşmuştur[8].

I. ve II. Dünya Savaşının yaşandığı yıllarda, erkek işgücünün silah altında olmasıyla, kadın işgücünün ekonominin tüm alanlarında arttığı görülmektedir. Kadının tarım dışı sektörlerde işgücüne katılması, başlasa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonra hız kazanmıştır. Fakat günümüzde dahi tüm dünyada işgücüne katılım açısından cinsiyetler arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik göstermektedir[8].

Gelişmekte olan ülkelerde farklı sanayileşme politikaları izlenmiş, bunun kadın işgücü açısından farklı sonuçları olmuştur. Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamdaki yerleri, işgücü arz ve talebini belirleyen makro-ekonomik faktörlerin ve Sosyo-Kültürel yapıların karmaşık bir bileşimidir.

Ülkemizde sanayileşmeye odaklanan kalkınma stratejilerinin ilk döneminde ithal ikameci sanayileşme süreci, ikinci döneminde ihracata yönelik sanayileşme süreci yaşanmıştır. İthal ikameci sanayileşme döneminde dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın işgücüne genel olarak ihtiyaç duyulmamış, 20 yy.'ın son çeyreğinde gelişmekte olan ülkelerde özellikle Güneydoğu Asya ülkelerinde ihraç yönelimli

sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne olan talep artmıştır. Uluslar arası piyasalarda rekabet edebilmek için maliyetleri aşağı çekmek durumunda olan firmalar açısından, emek yoğun malların üretiminde kadınlar ucuz işgücü kaynağı olarak elzemdir[9].

Dünya genelinde kadın ve erkek işgücü istihdamı oranlarının ayrımı yapılmaksızın 2000-2010 yılları arasında %8 azaldığı, gerilediği saptanmıştır. Bu gerilemenin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin tümünde kadın istihdamında %0,2, erkek istihdamında ise %1,5'tir.

Tablo 1: Dünya Ölçeğinde İşgücüne Katılım Oranı (Genel ve Cinsiyete Göre) [10]

Dünya Ölçeğinde İşgücüne Katılım Oranı (Genel ve Cinsiyete Göre)						
Yıllar	1999	2002	2006	2007	2008	2009
Toplam(%)	65,5	65	64,8	64,7	64,7	64,7
Erkek(%)	79,2	78,6	78	77,8	77,7	77,2
Kadın(%)	51,8	51,6	51,6	51,6	51,7	51,6

Tablo 1'e göre, İşgücüne katılım oranlarında 10 yıllık süreçte büyük bir değişiklik olmadığı dikkat çekmektedir. 1999-2009 arasında kadınların işgücüne katılım oranı %0,2 azalmış, erkeklerde ise aynı süreçte % 2 azalmıştır.

İstihdam, işverenler ve işçiler dahil olmak üzere tüm işgücünün üretim içerisine dahil olmasına denir. işgücüne katılma oranı, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün aktif nüfusa oranıdır. bu oran, aktif nüfus içersinde işgücünün nispi ağırlığını gösterir[14].

2.1 Türkiye'de Sektörel Bazda ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İstihdamı

Kadınların ülkemizde istihdama katılımı, toplum arasında kadınlara biçilen rolden dolayı, aile baskılarından dolayı ve kadınların yapabileceği işler ayrımından dolayı istenen seviyeye gelememiştir. Genellikle teknik çalışma gerektiren işlerin erkek istihdam etmesi, geleneksel işlerde veya tarım işlerinde kadın istihdam edilmesinden dolayı sanayi ve hizmet sektörlerinde Avrupa değerlerine yakın bir istihdam düzeyi elde edilememiştir. Yalnızca tarım sektöründe yıllar geçtikçe, tarımdaki sanayileşmeye bağlı olarak istihdam azalışı meydana gelmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan 1980'lere kadar ithal ikameci bir sanayileşme izlemiş, imalat sanayinde kadın istihdamının payı düşük kalmıştır.

Türkiye'nin ihracat yönelimli sanayileşmeye geçmesi diğer ülkelere göre daha geç olmuş ve 1980'lerin sonunu bulmuştur. Ancak söz konusu ülkelerin tersine genelde imalat sanayi istihdamı, özelde ise bu istihdam içinde kadınların payı çok sınırlı olarak artmıştır. Tarımsal üretimin ve istihdamın gerilemesine paralel olarak erkek ve kadın işgücü açığa çıkmış, tarım dışı sektörlerde kadınlar açısından bu gerilemeyi karşılayacak boyutlarda bir işgücü talebi yaratmamıştır. Bunun temel nedeni, 1980 sonrası uygulanan yapısal uyum programlarının ve ihracata dayalı sanayileşme modelinin ücretlerdeki gerilemeye rağmen yeni yatırımlar aracılığıyla istihdam yaratma potansiyelinin zayıf kalmasıdır[9].

Kadınların imalat sanayi istihdamında 1950'lerde % 15 olan payı yaklaşık 60 yıl sonrasında çok fazla değişmemiş, ancak % 22'ye çıkmıştır. Günümüzde sanayi işçisi kadınların üçte ikisi tekstil, giyim eşyası ve gıda-içecek kollarında istihdamdadırlar. Sanayide istikrarlı bir cinsiyete dayalı sektörel ve mesleki ayrışma vardır, kadınlar söz konusu işkollarında hapsolmuş durumdadırlar. Türkiye uluslararası pazarlara giyim eşyası işkolunda temel tüketim mallarıyla girmiştir, Uluslararası rekabeti sağlayabilmek için kadınların düşük ücretle ve kayıtdışı çalıştırılmasıyla sağlayabilmektedir. Bu esnekliğe rağmen düşük teknolojiye dayalı giyim, deri eşya ve kısmen tekstil sektörü gibi sektörlerle Çin ve Hindistan gibi ucuz emek gücüne sahip ülkelerle rekabet güçleştikçe, Bu sektörlerin toplam katma değer ve ihracattaki payları azalmakta, bu durum genel ve kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir[9].

Ülkemizde, kadın ve erkek istihdam oranlarının sektörel dağılımına bakıldığında ise, kadınların tarım sektöründe yoğunlaştığı görülür. Tarım sektöründeki istihdam oranlarının azalmasıyla birlikte tarım sektöründeki kadın işgücü istihdam oranları da azalmıştır.

2.2 Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Çalışan Kadınların Durumu

Tekstil ve konfeksiyon ülkemiz için kilit bir konuma sahip olduğu için ve sektörün yapısal olarak emek yoğun bir sektör olmasından dolayı kadın istihdamının üst düzey olduğu bir faaliyet koludur. Kadınların tekstil ve konfeksiyon sektöründeki istihdamı, sektördeki alt dallara göre ve bölgelere göre farklılıklar göstermektedir. Genellikle kadınların konfeksiyon sektöründe, dikiş, kesim, ütüleme ve paketleme gibi işlere yatkın olarak düşünüldüğü için daha fazla istihdam edilmektedirler. Tekstilde iplik, dokuma, terbiye ve boya gibi işlerde genellikle erkeklerin yaptığı işler olarak görülmektedir.

Tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların çoğunluğu 17-25 yaş aralığında ve çoğunlukla evleninceye kadar 2-3 yıl süreyle kısa bir dönemde iş hayatına dahil oluyorlar. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe, kadınların uzun süreli çalışabilmelerine engel olan bazı faktörler vardır. Uzun çalışma saatleri, mesaiye kalma, sağlıksız çalışma şartları etkilidir. Ayrıca kayıt dışı çalıştırma, sigortasız çalıştırılmaları iş hayatında güvencesiz çalışma düşüncesiyle ve işe başlasalar bile uzun vadeli çalışmamalarına sebep olmaktadır[11]

2.3 Türkiye'deki Kadın İşgücünün Diğer Ülkelerle Kıyaslanması

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarını incelerken, kadınların eğitim durumu, sosyal statüsü, iş konusunda fırsat eşitliği gibi konularda Avrupa ülkeleri ve gelişmiş ülkelerle kıyaslanmasında bu kıstaslar dikkate alınmalıdır. Gelişmiş ülkelere nazaran ülkemizdeki kadın işgücünün istihdama katılımı yıllar geçtikçe azalmaktadır. İstihdam artış hızı, nüfus artış hızının altında kalmaktadır. Bunun sebepleri; Göç, ekonomik dalgalanmalar, kayıt dışı istihdam, eğitim sorunu ve enformal sektörün yaygınlaşması gelmektedir.

Tablo 5: Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranı [12]

Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranı						
Ülkeler	1994	2001	2005	2007	2009	2010
Kanada	67,8	70,8	72,1	73,2	73,4	73,1
Avustralya	62,8	66	66,3	67,1	66,9	68,4
Japonya	58,3	60,1	59,7	60	60,1	60,8
ABD	69,4	70,4	70,1	69,7	69,2	69,2
AB_15	56,5	60,3	61	61,6	62,8	63,5
Türkiye	33,1	28,5	29,5	28,1	27	26,5

Tablo 5'te görüldüğü gibi, 1994 yılında kadın işgücü içerisinde istihdama katılımı en yüksek olan ülkeler sırasıyla ABD ve Kanada'dır. Katılımın en az olduğu ülkede Türkiye'dir. Diğer ülkelerle Avrupa Birliği ülkelerinin değerleri birbirine oldukça yakındır.

2010 yılında verileri inceleyecek olursak Türkiye ve ABD hariç diğer tüm ülkelerde istihdama katılım oranı artmıştır, ABD'deki azalma % 0,2 değeriyle Türkiye'deki kadar ciddi bir azalma değildir. Kadınların işgücüne katılımında en yüksek ülkeler sırasıyla Kanada ve ABD'dir. Kanada her yıl istihdama katılımı basamak basamak arttırmıştır. Türkiye'yi ele alacak olursa 1994'te % 33,1'den 2010 yılında % 26,5'e düşmüştür.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranı [13]

Yıllar İtibariyle Bazı Gelişmiş Ülkelerde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Kadın İşgücünün İstihdama Katılım Oranı						
Ülkeler	1994	2001	2005	2007	2009	2010
Kanada	61,1	65,9	67	67,9	68,4	68,3
Avustralya	56,9	61,7	62,1	62,9	63,1	64,7
Japonya	56,5	57	56,5	56,8	57,4	58,1
ABD	65,2	67,1	66,1	65,7	65,4	65,6
AB_15	49,4	55,1	55,6	56,1	57,1	57,8
Türkiye	30,4	26,3	26,6	25,1	24,3	23,7

Tablo 6'daki verilere göre, gelişmiş ülkelerde ve Avrupa birliği ülkelerinde kadının istihdama katılımına baktığımızda sürekli yükseldiği görülmektedir. En çok yükselişinde AB-15 ülkelerinde ve ardında Kanada'da olduğu görülmektedir. Ülkemizde diğer ülkelerin aksine 2001-2005 arasında küçük bir yükseliş olsa da sürekli olarak kadın istihdamının azaldığı görülmektedir.

SONUÇ

Tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınlar açısından esnek çalışma mevcutta pratik olarak uygulanmaktadır. Bu modelin kayıt dışı çalışmaya izin vermeyecek şekilde mevzuatta tanımlanması sektörde nitelikli işgücü kayıplarını önleyecektir. Sektörde çalışıp deneyim kazanmış ancak daha sonra toplumsal ve sosyal baskılar nedeni ile çalışmayan veya sektör değiştiren nitelikli tekstil ve konfeksiyon sektörü çalışanları sektöre katkı sağlayacaktır. Sektörün dünyadaki rekabet gücünün artmasına yardımcı olacaktır. İşletmelerin verimliliğinin ve üretkenliğinin artmasında etkili olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Filiz, Y., 2011; Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması Uzmanlık Tezi, T.C Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
2. Güleryüz, Ö., (2011) Küresel gelişmeler Işığında Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Geleceği, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta
3. Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD), Yıllık Raporlar ve İstatistiksel Veriler, 2008
4. Öngüt, Ç. E., Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiniinin Değişen Dünya Rekabet Şartlarına Uyumu, DPT, 2007
5. İAOSB, Tekstil Ürünleri İmalatı ve Giyim Eşyalarının İmalatı Raporu, Temmuz, 2012
6. İTKİB, Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü 2012 Ocak-Eylül İhracat Performans Değerlendirmesi, 2012
7. MÜSİAD, Küresel Rekabet Baskısı Altında Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Dönüşüm Stratejileri ve Yeni Yol Haritası , İstanbul , 2008
8. Ok, S.,2012: Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının Konumu, Türkiye İş Kurumu, sayı: 5, Ankara
9. Toksöz, G., 2012, Türkiye'de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış, Atatürk Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sayı: 5, Erzurum
10. Dünya Ölçeğinde İşgücüne Katılım Oranı, ILO, 2010; 116, http://www.ilo.org, Eylül, 2013
11. Dedeoğlu, S., 2012:Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler, Gaziantep, İTKİB, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırma Raporu
12. OECD, Employment Outlook, 2010: 249-250, http://www.oecd.org, Ağustos, 2013
13. http://epp.eurostat.ec.europa.eu , Temmuz, 2013
14. Türkiye İş Kurumu Mevzuat, http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/mevzuat.aspx

OTURUM 2C
Oturum Başkanı:
Yrd. Doç. Dr. Aslı GÖNCÜ

Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

KARİYER UYUM BECERİLERİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ KARİYER UYUM BECERİLERİNE ETKİSİ: POLİS AKADEMİSİ ÖRNEĞİ[41]

Sümeyra Ömeroğlu[42*], Doç. Dr. Serap Nazlı[43]**

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, kariyer uyum becerileri psikoeğitim programının mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırma, tek gruplu ön-test, son-test ve izleme modeline dayalı bir deneysel çalışmadır. Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi 4. sınıfta öğrenim görmekte olan 15 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Deney grubuna her biri ortalama 90 dakika süren 8 oturumluk kariyer uyum becerileri psikoeğitim programı uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kariyer uyum becerilerini ölçmek için, Kalafat tarafından Türkçe diline uyarlaması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer uyum becerileri psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyum becerilerini anlamlı bir düzeyde arttırdığı ve bu artışın kalıcı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programı, Kariyer Uyumu.

GİRİŞ

1. PROBLEM

Kariyer kavramı, günlük yaşam ve iş ortamında oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Kariyer sözlük anlamı itibariyle, "çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan" şeklinde tanımlanmakta ve kariyer sözcüğü kimi zaman meslek sözcüğü yerine kullanılmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2004). Kuzgun'a (2006) göre kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır.

Günümüzde küresel değerlerin etkisi ile iş yaşamının özellikleri değişerek, dinamik ve değişken ortamlara uyum sağlayabilen çalışanlara olan ihtiyacı giderek artırmış ve bu durum bu ihtiyacı daha önemli hale getirmiştir (Edwards ve Morrison, 1994; Ilgen ve Pulakos, 1999; Smith, Ford ve Kozlowski, 1997). Öyle ki bireyin bu süreci sağlıklı yaşayabilmesi için, kazanacağı kariyer uyum becerilerinin önemi yadsınamaz. Super'ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını (Career Construction Theory) açıklayan Savickas (1997, 2002), artık Super'ın kuramının merkez öğelerinden biri olan "kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk (career maturity)" kavramının yerine "kariyer uyumu becerisi (career adaptibility)" kavramının koyulabileceğini ifade etmektedir. Savickas'a göre kariyer uyumu becerisi kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir; bireyin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını açıklamaktadır. Günümüzde yeni durumlara uyum sağlayabilmek daha önemli hale gelmiştir.

---

41 Yazar Notu: Bu çalışma, yazarın Doç. Dr. Serap NAZLI danışmanlığında yürütülen "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programının Kariyer Uyum Becerilerine Etkisi: Polis Akademisi Örneği" isimli yüksek lisans tezi çalışmasından alınmıştır. Tez savunma aşamasındadır, daha yayınlanmamıştır.
Araştırma, TÜBİTAK 111K175 nolu proje kapsamında yapılmıştır.
42 * Komiser-Psikolojik Danışman, Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara. E-posta:sumeyradilber@gmail.com
43 ** Ankara Üniversitesi serapnazli68@gmail.com

Bu doğrultuda düşünüldüğünde "kariyer uyumu becerisi"; bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücünü açıklar (Savickas, 2002).

Günümüzde mesleğe geçişte önemli bir köprü olan yüksek öğretim kurumları, öğrencileri mesleğe hazırlarken, öğrencilere bir takım mesleki yetkinlikler kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu eğitim kurumlarının genel yapısına baktığımızda, mesleğe gidiş yolunda öğrencilere kazandırılması gereken beceriler adı altında "akademik beceriler" yer almaktadır. Bu yapılandırma sürecinde, öğrencilere kazandırılmaya çalışılan " akademik beceriler" in yanında gelişimsel odaklı PDR hizmetleri ile "Kariyer Uyum Becerileri"ni güçlendirici çalışmalara da ihtiyaç vardır. Sahip oldukları meslek yapıları itibariyle Emniyet teşkilatı mensupları genellikle gerilimli bir ortamda, suça teşvik edilmiş, suç işlemiş, mutsuz veya mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Polislik sürekli insanlarla ilişki kuran, suçun hızla artığı ortamda asayişi ve huzuru sağlamaya çalışan; aktif, silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma koşullarında çalışma durumunda olan bir meslek grubudur (Aydın ve Yıldız, 2000). Mesleğin bu özellikleri aynı zamanda ona stres düzeyi yüksek bir meslek olma özelliği de katmaktadır. Aynı zamanda polisin izin ve mesai kavramlarının bütünleştirilmesi beraberinde düzensiz çalışma saatlerinin olması, nöbet ve vardiya sistemlerinin bulunması, ikinci emir olasılığı özel yaşama ilişkin program yapılmasına olanak tanımamaktadır. Planlı ve programlı bir yaşamdan yoksun kalan polis, sürekli olarak görünmeyen bir "iş stres"inin baskısı altındadır. Bu gibi olumsuz etkenler göz önüne alındığında, emniyet amir adayları emniyet kurumlarında özellikle de polis okullarında bulunan rehberlik ve psikolojik danışma büro amirlikleri aracılığı ile gelişimsel odaklı kariyer psikoeğitimleri ile sadece mesleki rolleri için değil, tüm yaşam rolleri için kazandırılacak olan kariyer uyum becerileri ile karşılaştıkları olumsuz durumlarla başa çıkmayı öğrenmiş olacaklar ve mesleki yaşamlarına uyum sağlamada gerekli becerileri kazanmış olacaklardır. Bu açıdan yapılması planlanan araştırmanın problemini "Polis Akademisi 4. sınıf öğrencilerine verilecek olan kariyer uyum becerileri eğitiminin, öğrencilerin kariyer uyum becerilerini geliştirmede etkili olup olmadığının belirlenmesi" oluşturmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın genel amacı, Güvenlik Bilimleri Fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerine uygulanan kariyer uyum becerileri psikoeğitim programının kariyer uyum becerilerine etkisini incelemektir.
Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki denenceler test edilmiştir:

1. Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış kalıcı olur.
2. Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış kalıcı olur.
3. Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış kalıcı olur.

3. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada ön-test, son-test ve izleme testi, tek gruplu deneysel bir desen kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni: Güvenlik Bilimleri Fakültesi dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeyleri (Kariyer Geleceği Ölçeği'nden alınan puanlar) bu araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni: Araştırmanın bağımsız değişkeni, deney grubuna uygulanan Kariyer uyum becerileri psikoeğitim programıdır.

4. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu, Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nde 2012-2013 Eğitim Öğretim yılında 4. sınıfa devam etmekte olan 15 erkek öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler gönüllülük esasına dayalı olarak programa katılmışlardır.

5. KARİYER UYUM BECERİLERİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMI

Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programının Güvenlik Bilimleri Fakültesi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyum becerileri üzerindeki etkililiğinin araştırıldığı bu çalışmada, araştırmacı tarafından 8 oturumluk bir psikoeğitim programı tasarlanmıştır. Programın tasarım süreci Nazlı'nın (2011) önerdiği gibi 2 adımda gerçekleştirilmiştir.

5.1 Programın Alt Yapısının Hazırlanması:

Psikoeğitim programının alt yapısı hazırlanırken üç faktör göz önünde bulundurulmuştur:

• Öncelikle programın felsefi ve kuramsal temelleri belirlenmiştir. Güvenlik Bilimleri Fakültesi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyum becerilerini arttırmaya yönelik hazırlanan psikoeğitim programında "hümanist" felsefi akım temel alınmıştır. Programın kuramsal temeli ise, psikolojik danışma kuramlarından "birey merkezli ve bilişsel davranışçı yaklaşım", kariyer danışma kuramlarından ise "kariyer yapılandırma kuramı" olarak belirlenmiştir.

• Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programının oturumları yapılandırılırken literatür taranmış ancak daha önceden geliştirilmiş Kariyer Uyum Becerileri Başlıklı üniversitede yüksek lisans programına devam eden öğrenciler üzerine yapılmış sadece bir araştırmaya rastlanılmıştır (Koen, Klehe ve Vianen, 2012). Yapılan bu araştırmanın yanı sıra, oturumların içeriğinde kazandırılması hedeflenen beceriler göz önüne alındığında (Diniz, 2000; Işık, 2010; Söylemez, 2002; Üstündağ, 2003; Yüksel Şahin, 1997) gözden geçirilmiştir.

• Programın oturumları yapılandırılırken çalışma grubunun yaşı, cinsiyeti, kültürel değerleri, ekonomik düzeyleri gibi programın uygulanacağı bireylerin özellikleri dikkate alınmıştır.

5.2 Programın Tasarım Süreci:

Programın alt yapısı hazırlandıktan sonra dört ana öğesine (kazanım, içerik, psikoeğitim süreci ve değerlendirme) göre tasarım sürecine geçilmiştir. Öncelikle programın kazanımları belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen kazanımlar doğrultusunda programın içeriği oluşturulmuş ve kariyer uyum becerileri ile ilgili psikoeğitim programında; *kendini tanıma, mesleği tanıma mesleki rol ve sorumluluklar kurum içi ve halkla etkili iletişim becerileri, karar verme aşamaları, problem (sorun) çözme stratejileri ve yöntemleri, planlama ve hedef belirleme* gibi konulara yer verilmiştir.

Deney grubu ile haftada bir olmak üzere ders saatleri dışında her biri ortalama 90 dakika süren, 8 oturumluk etkinlikler yapılmıştır. Birey Merkezli, Bilişsel Davranışçı Yaklaşıma ve Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı hazırlanan Kariyer uyum becerileri psikoeğitim programının oturumlarında, araştırmacı tarafından oturumun amaçlarına uygun olacak etkinlikler geliştirilmiş, başlangıçta oturum konusuna üyelerin dikkatleri çekilmeye çalışılmıştır. Bazı oturumların başlangıçlarında üyelerin gevşemeleri ve ısınmaları için grupla psikolojik danışma alıştırmalarına yer verilmiştir. Her oturumda kısa bir teorik bilgi verme bölümü bulunmuş ve eğitimci tarafından 10-15 dakika oturumun amaçları doğrultusunda konuyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca verilmiş olan bilgiler sonrasında anlatılanların pekiştirilebilmesi için araştırmacı tarafından ilgili formlar düzenlenmiş ve rol oynama etkinlikleri, paylaşılan bilgilere görsel resim ve video desteği sağlanmıştır.

Uygulama sonrası değerlendirme sürecinde öğrencilerin kariyer uyum becerileri düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kariyer Geliştirme Ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır.

Kariyer Geliştirme Ölçeği deneysel işlemden önce ön-test olarak, deneysel işlemden sonra son-test olarak, deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra ise programın etkilerinin kalıcılığını ölçmek için izleme testi olarak uygulanmıştır. Ayrıca öğrencilerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada tek bağımlı değişkene ilişkin bilgi toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyum becerilerini ölçmek amacıyla Güvenlik Bilimleri Fakültesi 4. Sınıf öğrencilerine "Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)" kullanılmıştır. Ayrıca öğrencilerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla lider tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

6.1. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

Bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen, Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), 25 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. KARGEL' de üç alt boyut (kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB)) bulunmaktadır (Kalafat, 2012).

6.2 Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak uygulanan psikoeğitim programının içeriğini ve lideri değerlendirmek için "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu" kullanılmıştır. Öğrencilerin son oturumda doldurdukları bu formda, programın içeriğine, lidere, genel değerlendirmeye ve düşünce-önerilere yönelik sorular bulunmaktadır.

7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada, deney grubunun ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinin istatistiksel anlamlılığını test etmek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Veri toplama araçlarıyla toplanan veriler SPSS 16.0 paket programında istatistiki işlemlere tabi tutulmuştur. Anlamlılık düzeyi. 05 olarak kabul edilmiştir. Psikoeğitim program sonrası öğrencilere uygulanan "Kariyer Uyumu Psikoeğitimi Değerlendirme Formu" ise maddelerin frekans değerlerine ve yüzdeliklerine bakılarak analiz edilmiştir.

8. BULGULAR

8.1.Öğrencilerin Kariyer Uyum Becerilerine İlişkin Denencelerin Test Edilmesi

Araştırmada öğrencilerin kariyer uyum becerilerine ilişkin denencelerin test edilmesinde kullanılacak verilerin toplanması amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği, deneysel işlemden önce ön-test olarak, deneysel işlemden sonra son-test olarak ve deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra izleme testi olarak üç kez uygulanmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği'nden almış oldukları puanlarla ilgili betimsel istatistikler denencelerin sırası dikkate alınarak verilmiştir.

1.a. numaralı denence *"Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış kalıcı olur."* şeklindedir. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer Uyumu Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu, $z=3{,}40$, $p<.05$; deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını görülmektedir, $z=.714$ $p>.05$. Bu sonuca göre, eğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyumlarına ilişkin kariyer uyum becerilerinin programdan sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği ve bu artışın kalıcı olduğu görülmektedir.

1.b. numaralı denence *"Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış kalıcı olur. "* şeklindedir. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu, z=3,29, p<.05; deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını görülmektedir, z= .758 p >.05. Bu bulgu, araştırmanın 1.b. "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış kalıcı olur." şeklinde ifade edilen denencesini desteklemektedir.

1.c. numaralı denence *"Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış kalıcı olur. "* şeklindedir. deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu, z=2,89, p<.05; deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını görülmektedir, z= 1,923 p>.05. Bu bulgu, izleme testi sonuçlarına göre uygulan psikoeğitim programının etkilerinin devam etmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, araştırmanın 1.b. "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi artar ve bu artış kalıcı olur." şeklinde ifade edilen denencesini desteklemektedir.

8.2. Öğrencilerin Psikoeğitim Programını Değerlendirmesi

Deney grubundaki öğrencilerin program sonrası doldurdukları Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu için frekans ve yüzde değerlerine göre ve ayrıca program ile ilgili öğrencilere sorulan açık uçlu sorular da analiz edildiğinde öğrenciler, genel olarak program sayesinde kendini ve mezun olduğunda sahip olduğu mesleği daha iyi tanıdığını, programda kullanılan örnek olay ve örnek formların kişisel ve kariyer gelişimleri için oldukça faydalı olduğunu, gelecekleri ile ilgili bilgi edinme fırsatı bulduklarını ve benzeri programların devam etmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, öğrencilerin programdan memnun kaldıkları, program sayesinde yeni bilgiler, beceriler kazandıklarını göstermektedir.

SONUÇ

Kariyer uyum becerilerini ölçmek amacıyla kullanılan Kariyer Geleceği Ölçeğinin üç alt boyutu puanlarına (kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi düzeyi) ve ölçeğin toplam puanına bakılarak öğrencilerin kariyer uyum becerileri belirlenmiş, öğrencilerin kariyer uyum becerileri ile ilgili ön-test ve son-test puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir fark olduğu, son-test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Son-testte meydana gelen artışın izleme çalışmasında korunduğu söylenebilir. Kariyer uyum becerileri psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyum becerilerinde meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyum becerileri psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir.

Literatürde kariyer uyum becerileri ile ilgili geliştirilmiş sadece bir programa rastlanılmıştır. Ancak literatürde, öğrencilerin kariyer geçişlerinde kariyer gelişimlerine destek olmak, kariyer yetkinlik ve mesleki olgunluk düzeylerini artırmak amacıyla ilköğretim-lise ve üniversite düzeyinde yapılmış eğitim programlarına yönelik araştırmalar mevcuttur. Bu ve benzeri araştırmaların sonuçları, yapılan araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bacanlı (1995), yapmış olduğu çalışmasında geliştirdiği 10 oturumluk mesleki grup rehberliği programının, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur. Marko ve Savickas (1998) çalışmalarında, Üniversite Kariyer Merkezine başvuran gönüllü 25 üniversite öğrencisi ile kısa süreli bir kariyer müdahalesi gerçekleştirmiş ve ölçümler sonucunda deney grubunun kontrol grubuyla karşılaştırıldığında geleceğe odaklanma, gelecekle ilgili olumlu duygular ve kariyer planlama konusunda istatistiksel olarak anlamlı artışlar gösterdiğini gözlemlemişlerdir.

Foltz ve Luzzo (1998) yirmi beş yaş üzeri üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik beklentilerini arttırmaya yönelik hazırladıkları program sonucunda, programın deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentilerinde kontrol grubuyla karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde artış sağladığını bulmuşlardır. Uskaner (1999) yapmış olduğu çalışmada, deney grubundaki öğrencilerle 6 hafta süreli haftada bir saat mesleki grup rehberliği programının, lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri artırmada etkili olduğunu bulmuştur.

Sullivan ve Mahalik (2000) yaptıkları çalışmalarında, 31 kız üniversite öğrencisine altı hafta süren 90'ar dakikalık bir kariyer grup müdahalesi etkinliği uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi, mesleki araştırma ve uyum son test puanlarında anlamlı bir artış gözlenmezken, deney grubundaki öğrencilerin son-test puanlarında anlamlı bir artış gözlenmiştir. McWhirter, Rasheed ve Crothers'in (2000) çalışmalarında, 9 haftalık bir kariyer dersinin kariyer kararı verme ve mesleki becerilere ilişkin yetkinlik beklentisi, algılanan eğitimsel engeller, sonuç beklentisi, kariyer planları ve kariyer beklentileri gibi sosyal bilişsel kavramlar üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Bektaş ve Demir (2004) çalışmalarında, üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan mesleki grup rehberliği programını tanıtmak ve bu programın öğrencilerin mesleki yönden kendini tanımalarına etkisini deneysel bir yöntemle sınamış ve araştırmanın bulguları, öğrencilerin Mesleki Olgunluk Envanteri'nin Kendini Tanıma Testi'nden elde ettikleri son-test puanlarında anlamlı düzeyde bir artış olduğunu göstermiştir. Turner ve Lapan (2005) çalışmalarında, hem grupla hem de bireysel uygulamaya uygun bilgisayar destekli bir kariyer müdahalesi programının (Mapping Vocational Challenges Career Development Program) ortaokul öğrencilerin geleneksel olmayan mesleklere olan ilgileri ve kariyer yetkinlik beklentilerini arttırma da etkili olduğunu bulmuşlardır.

Son olarak Koen, Klehe ve Vianen'ın (2012) çalışmalarında, bir grup yüksek lisans öğrencisiyle yürüttükleri kariyer uyum becerisi eğitim programının, programdan hemen sonra ve altı ay sonra yapılan ölçümlere göre, kariyer uyum becerileri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, kariyer uyum becerilerini artırdığı görülmüştür.

Öğrencilerin kariyer geçişlerinde kariyer gelişimlerine destek olmak, kariyer yetkinlik, mesleki olgunluk düzeylerini artırmak ve kariyer uyum becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan birçok mesleki grup rehberliği programlarının da bu araştırmanın sonucunu destekleyecek şekilde öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde ve kariyer uyum sürecinde etkili oldukları görülmektedir.

Bu araştırmanın bulgularına göre, araştırmanın "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış kalıcı olur", "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış kalıcı olur" ve "Kariyer Uyum Becerileri Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış kalıcı olur" biçiminde ifade edilmiş olan denenceleri kabul edilmiştir.

Bu denencelerin kabul edilmiş olmasıyla birlikte, öğrencilerin meslek öncesi dönemlerinde, üniversite yıllarında, gelecekteki kariyerleri ile karşılaşabilecekleri zorluklar ile etkili baş etme becerilerine sahip olmalarında ve değişen durumlara sağlıklı uyum sağlayan bireylerin yetiştirilmesinde, gelişimsel odaklı PDR hizmetleri önem kazanmaktadır. Gelişimsel rehberlik faaliyetlerinin amacı öğrencilerin "yaşam kariyeri gelişimini" desteklemektir. Yani yaşam kariyeri gelişimi, bir kişinin yaşamındaki tüm rolleri (öğrenci, çalışan, amir-memur, anne-baba, eş, arkadaş vb.), olayları (evlenme, evlat sahibi olma, taşınma, boşanma, emeklilik gibi) ve mekânları (ev, okul, iş yeri, sosyal ortam gibi) bütünleştirerek benliğinin gelişmesi olarak açıklanır (Gysbers ve Henderson, 2012). Bu doğrultuda, üniversitelerde bulunan PDR hizmetleri gelişimsel yaklaşım modelini benimseyerek, öğrencileri gelecekteki yaşam rollerine hazırlamak amacıyla psikoeğitim programları düzenleyip, öğrencilerin kişisel, psikolojik, mesleki ve sosyal gelişimlerine katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

1. Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık
2. Şimşek, Ş. ve diğerleri. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
3. Edwards, J. E. ve Morrison, R. F. (1994). *Selecting and classifying futuren naval officers: The paradox of greater specialization in broader areas*. In M. G. Rumsey, C. B. Walker, & J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 69-84). HiUsdale, NJ: Erlbaum.
4. Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown, & Associates içinde, *Career Choice and Development (Fourth Edition)* (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Savickas, M. L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory.* The Career Development Quarterly, *45* , 247-259.
6. Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları*. (Genişletilmiş 4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
7. Koen, J., Khele, U.C. ve Vianen, A.E.M. (2012). *Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition*. Journal of Vocational Behavior. 81. 395–408
8. Kalafat, T. (2012). *Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 169-179.
9. Diniz, H Ş. (2000). *Karar Verme Becerileri Eğitim Programının İlköğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Karar Verme Becerilerine Etkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
10. Üstündağ, E.(2006). İletişim Becerilerini Geliştirme Eğitim Programının Güvenlik Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kendini Açma Davranışına Etkisi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
11. Yüksel Şahin, F. (1997). *Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
12. Söylemez, S. (2002). *Ergenlerde Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Çalışması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
13. Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
14. Bacanlı, F.(1995). *Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
15. Marko, K.W. ve Savickas, M. L. (1998). *Effectiveness of a career time perspective intervention*. Journal of Vocational Behavior, 52, 106-119.
16. Foltz, B. M. ve Luzzo, D. A. (1998). *Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students*. Journal of College Counseling, 1, 35- 44.
17. Sullivan, K. R. ve Mahalik, J. R. (2000). *Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention*. Journal of Counseling and Development, 78, 54-62. McWhirter, E. H., Rasheed, S. ve Crothers, M. (2000). *The effects of high school career education on social-cognitive variables*. Journal of Counseling Psychology, 47, 330-341.
18. Bektaş, Y. D. ve Demir, A. (2004). Üniversite Öğrencileri İçin Mesleki Grup *Rehberliği Programı ve Programın Etkisi*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(22), 27-34.
19. Turner, SL, ve Lapan, RT (2005). *Evaluation of an intervention to increase nontraditional career interests and career-related self-efficacy among middle school adolescents*. Journal of Vocational Behavior, 66, 516-531.

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ

Yrd. Doç.Dr. Abdullah Atli[44*]

ÖZET

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Malatya il merkez sınırları içerisinde yer alan 818 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Mesleki Değer Envanteri" kullanılmıştır. Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesinde veriler analiz edilirken envanterden alınan puanlar üzerinden betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Gruplar arasındaki farkların belirlenmesi amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin para, özgürlük, yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, iş sağlığı, yaratıcılık ve arkadaşlık mesleki değerlerinde çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki değer, kariyer değerleri, iş değerleri, değer, lise

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

Mesleğin insan yaşamında önemli olduğu çocuklara 5-6 yaşlarından itibaren "Büyüdüğünde hangi mesleği tercih edeceksin?" anlamına gelen "Büyüdüğünde ne olacaksın?" sorusunun sorulmasından anlaşılmaktadır. Bu soruya çocuklar çoğu zaman çevrelerinde sıkça rastladıkları öğretmen, hemşire, polis, doktor, hakim vb. cevaplar verirler. Çocuk çevresinde gördüğü ve kendine göre, en olumlu gelen mesleklerden birisini seçme eğiliminde olur. Elbette ki bu tercihler büyüdükçe değişebilecektir. Farklı meslekleri gördükçe ve mesleklerle ilgili bilgi sahibi oldukça tercihlerinde değişiklikler olacaktır.

Meslek seçiminin karmaşık ve dinamik bir süreç olması gençlerin bu süreçte yardım gereksinimini zorunlu kılmaktadır. Bu dinamik süreç içerisinde bireyin meslek seçimini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Bu süreçte, toplum, arkadaş çevresi ve ailenin beklentileri, mesleğe verilen değer, mezun olduktan sonra iş bulma olanakları gibi meslek seçimini etkileyen etmenlerin yanında kişilik özelliklerinin etkili olduğu da kabul edilen bir gerçektir (Çakır, 2003; Genç, Kaya ve Genç, 2007; Gibson, 2005; Kuzgun, 2000).

Bireyin seçtiği meslek onun yaşam biçimini, yaşam değerlerini ve yaşamdaki konumunu etkiler (Brown, 2003). Kendine uygun mesleği seçememiş bireyler sık sık "Başarılıyım, iyi para kazanıyorum, güzel bir evim ve iyi bir işim var ama nedense bir türlü yaptığım iş beni tatmin etmiyor ve doyurmuyor" gibi cümleler kurarak yaşadıkları sıkıntıları dile getirmektedirler (Nathan ve Hill, 2006). "Bir daha dünyaya gelsen şu an yaptığın işi tekrar yapmak ister misin?" sorusuna evet diyen bireylerin yaşam doyumları ve kendilerine olan güvenlerinin daha yüksek olması kaçınılmazdır (Brown, 2003). Kendine uygun bir meslek seçmiş birey aslında yaşamdan beklediği birçok psikolojik ihtiyacı karşılama yönünde büyük bir fırsat yakalamaktadır. Bu açıdan bireylerin kendileri için uygun meslekleri seçmeleri ruh sağlıklarını koruyucu bir etkiye de sahiptir (Binbaşıoğlu, 1983; Brown, 2003; Field, 2008). Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ iştir. Freud'a göre "İş bireyin gerçekle bağlantısıdır". Tarih boyunca işin anlamı değişse de yaşam içindeki önemi ve yaşamı etkileme gücü pek değişmemiştir (Yeşilyaprak, 2011).

Meslek seçiminde birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bireyin seçtiği meslekte başarılı olması ve katkı sağlaması için en önemli etkenlerden birisi de ailenin desteğidir. Birçok araştırma bulgusu ailenin yardımını alan bireylerin meslek seçimi sürecinde daha başarılı oldukları bulgusunu tekrarlamaktadır (Hamamcı, 1996; Turner ve Lapan, 2005; Zunker, 2006).

Öğrencilerin 14-15 yaşlarında olduğu bu dönemlerde yalnız başlarına gerçekçi kararlar vermeleri zordur. Öğrencilerin çoğu lisede seçtikleri alanların kendilerine uygun olmadığına ilişkin şikâyetlerde bulunmakta ancak alan değiştirmenin yaratacağı zorluklar nedeniyle sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu nedenle alan seçimi öncesinde öğrencilerin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini belirlemeye yönelik yapılacak profesyonel yardımların hem mutlu bir nesil yetiştirmek hem de iş verimi ve toplumsal yarar açısından kritik bir öneme sahiptir.

44 * İnönü Üniversitesi abdullah.atli@inonu.edu.tr

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Faenkel ve Wallen (2006) betimsel araştırmaları, belirli bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlamayı, ilişkisel araştırmaları ise araştırmaya konu olan olguyu daha iyi açıklayabilmek için olası ilişki ve bağlantıları belirlemek olarak tanımlamaktadır. Araştırmanın amacı göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmanın hem betimsel hem de ilişkisel bir araştırma olduğu söylenebilir.

2.1. Evren ve Örneklem

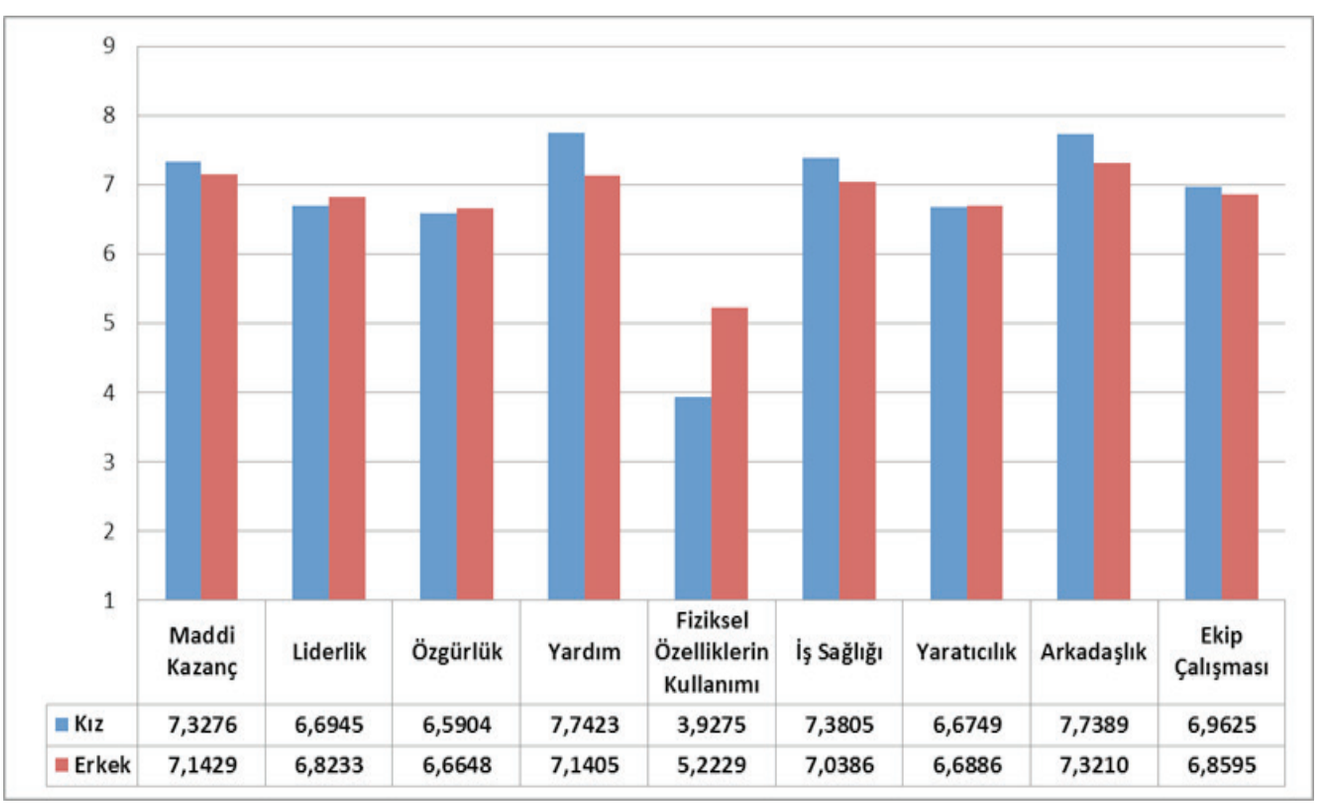
Araştırmanın evrenini Malatya il sınırları içerisinde bulunan lise öğrencileri kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini 2012 Şubat-Mart aylarında Malatya ili merkezinde bulunan liselerin 9.,10., 11. ve 12 sınıflarında öğrenim gören 818 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin mesleki değerlerini ölçmek amacıyla Atli (2013) tarafından geliştirilen Mesleki Değer Envanteri kullanılmıştır. Otuzbeş maddeden oluşan, 1-9 arası puanlanan Likert tipi bir ölçek olan MDE, kişinin mesleki değerleri sıralamasını belirlemek için hazırlanmıştır. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda envanterin maddi kazanç, liderlik, özgürlük, yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı, iş sağlığı, yaratıcılık, arkadaşlık ve ekip çalışması olmak üzere dokuz faktörden oluştuğu görülmüştür. Envanterin alt ölçekleri için bulunan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları .83 ile .70 arasında bulunmuştur. Envanterin güvenirlilik çalışması kapsamında test-tekrar test yöntemi sonucunda güvenirlilik katsayıları .82 ile .61 arası değişmektedir.

SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde lise öğrencilerinin "Mesleki Değer Envanterinden" aldıkları puanlarının karşılaştırılmasına ve mesleki değer puanlarının belirlenen cinsiyet ve seçmek istenilen meslek alanları değişkenleri açısından incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar sunulmuştur.



	Maddi Kazanç	Liderlik	Özgürlük	Yardım	Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	İş Sağlığı	Yaratıcılık	Arkadaşlık	Ekip Çalışması
Kız	7,3276	6,6945	6,5904	7,7423	3,9275	7,3805	6,6749	7,7389	6,9625
Erkek	7,1429	6,8233	6,6648	7,1405	5,2229	7,0386	6,6886	7,3210	6,8595

3.1.Cinsiyet Değişkeni Açısından Öğrencilerin Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Grafik-1: Cinsiyete Göre Mesleki Değerler Dağılım Grafiği

Grafik-1'de görüldüğü gibi kız öğrencilerin mesleki değerleri öncelik sıralamasına göre 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.iş sağlığı, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük ve 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak belirlenmiştir. Erkek öğrencilerin mesleki değerleri öncelik sıralaması ise 1.özgürlük, 2.yardım, 3.maddi kazanç, 4.liderlik, 5.fiziksel özelliklerin kullanımı, 6.arkadaşlık, 7.yaratıcılık, 8.iş sağlığı ve 9.ekip çalışması olarak belirlenmiştir.

Tablo-1
Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi
(*)=p<0,5; (**)=p<.001

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	x	ss	sd	t	p
1.Maddi Kazanç	Kız	293	7,327	1,82	816	1,450	.148
	Erkek	525	7,142	1,60			
2.Liderlik	Kız	293	6,694	1,84	816	-1,023	.306
	Erkek	525	6,823	1,65			
3.Özgürlük	Kız	293	6,590	1,94	816	,554	.580
	Erkek	525	6,664	1,77			
4.Yardım	Kız	293	7,742	1,57	816	5,022	.000**
	Erkek	525	7,140	1,75			
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Kız	293	3,927	1,98	816	9,092	.000**
	Erkek	525	5,222	1,93			
6.İş Sağlığı	Kız	293	7,380	1,87	816	2,573	.010*
	Erkek	525	7,038	1,79			
7.Yaratıcılık	Kız	293	6,674	1,88	816	,103	.918
	Erkek	525	6,688	1,67			
8.Arkadaşlık	Kız	293	7,738	1,43	816	3,915	.000**
	Erkek	525	7,321	1,48			
9.Ekip Çalışması	Kız	293	6,962	1,94	816	,767	.443
	Erkek	525	6,859	1,77			

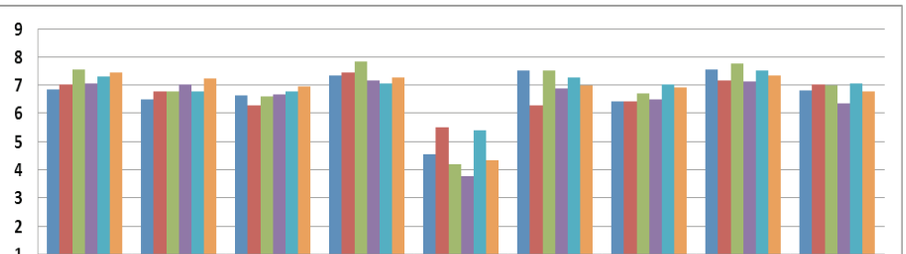
Tablo-1'de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri cinsiyete göre iş sağlığı boyutunda (p=0,05) düzeyinde; yardım, fiziksel özelliklerin kullanımı ve arkadaşlık boyutunda (p=.001) düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin iş sağlığı, yardım ve arkadaşlık mesleki değer boyutundaki puanları erkek öğrencilerden daha yüksektir. Kız öğrencilerin çalıştıkları ortamlarda herhangi bir iş hastalığına ya da hayati tehlike içeren durumlara maruz kalmamaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Mesleki değerler içindeki iş sağlığı değeri hayati riskler içeren durumları ifade etmektedir. Toplumumuzda özellikle kız çocuklarından daha az riskler içeren görevler beklenmesi, bunun yanında riskli işlerin daha çok erkek çocuklardan beklenmesi kız öğrencilerin meslek seçiminde iş sağlığı değerlerini daha fazla önemsemelerine neden olmuş olabilir. Araştırma bulgusunu destekler nitelikte Byrnes, Miller & Schafer (1999) ergenlik dönemindeki öğrencilerin risk alma davranışları üzerine yaptıkları araştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla risk aldıklarını göstermektedir. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu da kız öğrencilerin arkadaşlık ve yardım mesleki değerleri erkek öğrencilere göre daha fazla önemsemeleridir.

Kızların sosyal ilişkiler kurmaya daha yatkın oldukları ayrıca empatik eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Aydın, 1996; Cowan & Khatchadourian, 2003; Duru, 2002; Gini ve diğ., 2007; Öner, 2001; Wied ve diğ., 2007). Kız öğrencilerin bu tutumları meslek tercihlerinde insanlara yardım etme ve çalıştıkları iş yerlerinde yakın ilişkiler kurabilecekleri ve sorunları paylaşabilecekleri arkadaşlar arama eğilimlerini söz konusu mesleki değerler ile karşılayacakları düşünmektedirler. Johnson (1970) lise öğrencilerinin mesleki değerlerini inceleyen araştırmasında kız öğrencilerin yardım değerlerinin erkek öğrencilerden yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Aynı şekilde Meikle (2008) üniversite öğrencilerinin mesleki değerlerini incelediği araştırmada kız öğrencilerin başkalarına yardım etme değeri erkek öğrencilerden yüksek çıkmıştır. Bunun yanında erkek öğrencilerin fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değer boyutundaki puanları kız öğrencilerden daha yüksektir. Toplumumuzda daha çok bir şeyleri tamir etme ve fiziksel gücün kullanılması erkeklerden beklenmektedir. Erkek öğrencilerin fiziksel özelliklerini gerek aile gerekse de çevrenin beklentileri doğrultusunda deneyimledikleri, bedenin kullanılmasına dönük işleri fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değeri ile karşıladıkları düşünülmektedir. Elde edilen bulgular mesleki değerler üzerine yapılan bazı araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Güler (2010) meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada erkek öğrencilerin öncelikli mesleki değerleri arasında teknik/fonksiyonel, kariyer değerini tercih ettiklerini belirlemiştir. Aynı şekilde Murphy (2000), farklı yaş gruplarında bulunan yetişkinlerin mesleki değerlerini belirlemeye yönelik araştırmasında erkek öğrencilerin fiziksel aktivite değerini kız öğrencilerden daha öncelikli olarak tercih etmişlerdir.

3.2.Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkeni Açısından Mesleki Değer Puanlarının Analizine İlişkin Sonuçlar

Grafik-2: Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanlarına Göre Mesleki Değer Dağılım Grafiği



	Maddi Kazanç	Liderlik	Özgürlük	Yardım	Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	İş Sağlığı	Yaratıcılık	Arkadaşlık	Ekip Çalışması
Eğitim Hizmetleri	6,8382	6,5049	6,6275	7,3595	4,5637	7,5082	6,4085	7,5490	6,8105
Güvenlik Hizmetleri	7,0250	6,7854	6,2778	7,4375	5,4958	6,2688	6,4167	7,1688	7,0250
Sağlık Hizmetleri	7,5541	6,7763	6,5965	7,8216	4,1886	7,5146	6,7076	7,7734	6,9956
Adalet Hizmetleri	7,0449	7,0084	6,6667	7,1742	3,7697	6,8764	6,4831	7,1208	6,3511
Mühendislik ve Teknik Bilimler	7,3083	6,7680	6,7797	7,0625	5,3877	7,2775	7,0074	7,5117	7,0445
İktisadi ve İdari Bilimler	7,4337	7,2347	6,9660	7,2653	4,3214	6,9847	6,9184	7,3469	6,7806

Grafik-2'de görüldüğü gibi eğitim hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.iş sağlığı, 3.yardım, 4.maddi kazanç, 5.ekip çalışması, 6.özgürlük, 7.liderlik, 8.yaratıcılık, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Güvenlik hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.ekip çalışması, 5.liderlik, 6.yaratıcılık, 7.özgürlük, 8.iş sağlığı, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Sağlık hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.iş sağlığı, 5.ekip çalışması, 6.liderlik, 7.yaratıcılık, 8.özgürlük, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Adalet hizmetlerini tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.yardım, 2.arkadaşlık, 3.maddi kazanç, 4.liderlik, 5.iş sağlığı, 6.özgürlük, 7.yaratıcılık, 8.ekip çalışması, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. Mühendislik ve teknik bilimleri tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.arkadaşlık, 2.maddi kazanç, 3.iş sağlığı, 4.yardım, 5.ekip çalışması, 6.yaratıcılık, 7.özgürlük, 8.liderlik, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır. İktisadi ve idari bilimler alanını tercih eden öğrencilerin mesleki değerleri 1.maddi kazanç, 2.arkadaşlık, 3.yardım, 4.liderlik, 5.iş sağlığı, 6.özgürlük, 7.yaratıcılık, 8.ekip çalışması, 9.fiziksel özelliklerin kullanımı olarak sıralanmaktadır.

Tablo-2

Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin Öğrencilerin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyut	Seçmek İstedikleri Meslek Alanları	n	x	ss
1.Maddi Kazanç	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.838	1,79
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.025	1,50
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.554	1,67
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.044	1,79
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.308	1,59
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.433	1,76
2.Liderlik	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.504	1,83
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.785	1,74
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.776	1,69
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.008	1,69
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	6.768	1,62
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.234	1,90
3.Özgürlük	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.627	1,92
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.277	1,77
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.596	1,84
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.666	1,98
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	6.779	1,75
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.966	1,81
4.Yardım	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.359	1,74
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.437	1,57
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.821	1,48
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.174	1,94
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.062	1,81
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.265	1,47
5.Fiziksel Özellik-lerin Kullanımı	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	4.563	2,10
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	5.495	1,75
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	4.188	1,98
	Adalet Hizmetleri (Hâkim-Savcı-Avukat)	89	3.769	1,91
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	5.387	1,93
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	4.321	2,09
6.İş Sağlığı	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.508	1,69
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.268	1,93
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.514	1,65
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.876	2,06
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.277	1,65
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.984	2,11
7.Yaratıcılık	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.408	1,97
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	6.416	1,63
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.707	1,74
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.483	1,76
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.007	1,63
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.918	1,56
8.Arkadaşlık	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	7.549	1,35
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.168	1,56
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	7.773	1,23
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	7.120	1,92
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.511	1,37
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	7.346	1,75
9.Ekip Çalışması	Eğitim Hizmetleri (Öğretmen)	153	6.810	1,85
	Güvenlik Hizmetleri (Polis-Asker)	120	7.025	1,74
	Sağlık Hizmetleri (Doktor-Diş-Eczacı-Diyetisyen- Hemşire vb)	171	6.995	1,83
	Adalet Hizmetleri (Hakim-Savcı-Avukat)	89	6.351	2,11
	Mühendislik ve Teknik bilimler (Mühendis-Mimar)	236	7.044	1,75
	İktisadi ve İdari Bilimler (İşletme-İktisat-Kaymakam)	49	6.780	1,80

Tablo-3
Lise Öğrencilerinin Seçmek İstedikleri Meslek Alanları Değişkenine Göre Mesleki Değer Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları
(*)=p<0,5; (**)=p<.001

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Grup F.
1.Maddi Kazanç	Gruplar Arası	52,654	5	10,531	3,771	.002	1-3*
	Gruplar İçi	2267,600	812	2,793			
	Toplam	2320,253	817				
2.Liderlik	Gruplar Arası	26,387	5	5,277	1,780	.114	
	Gruplar İçi	2407,071	812	2,964			
	Toplam	2433,457	817				
3.Özgürlük	Gruplar Arası	25,963	5	5,193	1,540	.175	
	Gruplar İçi	2738,260	812	3,372			
	Toplam	2764,223	817				
4.Yardım	Gruplar Arası	61,550	5	12,310	4,370	.001	3-5*
	Gruplar İçi	2343,562	812	2,886			
	Toplam	2405,113	817				
5.Fiziksel Özelliklerin Kullanımı	Gruplar Arası	316,401	5	63,280	16,501	.000	1-2* 1-5* 2-3** 2-4** 2-6* 3-5** 5-6*
	Gruplar İçi	3113,972	812	3,835			
	Toplam	3430,373	817				
6.İş Sağlığı	Gruplar Arası	147,294	5	29,459	8,338	.000	1-2** 2-3** 2-5**
	Gruplar İçi	2585,673	812	3,184			
	Toplam	2732,967	817				
7.Yaratıcılık	Gruplar Arası	51,251	5	10,250	3,397	.005	
	Gruplar İçi	2449,838	812	3,017			
	Toplam	2501,090	817				
8.Arkadaşlık	Gruplar Arası	39,590	5	7,918	3,227	.007	2-3* 4-3*
	Gruplar İçi	1742,456	812	2,146			
	Toplam	1782,046	817				
9.Ekip Çalışması	Gruplar Arası	37,093	5	7,419	2,210	.051	
	Gruplar İçi	2726,064	812	3,357			
	Toplam	2763,157	817				

Tablo-3'te görüldüğü gibi lise öğrencilerinin mesleki değerleri seçmek istedikleri meslek alanları değişkeni açısından maddi kazanç, yardım, yaratıcılık ve arkadaşlık boyutunda (p=0,05) düzeyinde, fiziksel özelliklerin kullanımı ve iş sağlığı boyutunda ise (p=.001) düzeyinde farklılık göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde maddi kazanç, yardım, iş sağlığı ve arkadaşlık mesleki değerlerini sağlık hizmetlerinde (doktor-diş-eczacı-diyetisyen-hemşire) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalar sağlık sektöründe çalışan bireylerin özellikle yardım ve arkadaşlık mesleki değerlerini daha fazla önemsediklerini göstermektedir. Valentine ve diğ., (2011) tarafından yapılan çalışmada, özgecilik yani başkalarına yardım etme değeri ile sağlık çalışanlarının yaşadığı mesleki doyum arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır.

Bu bulgu sağlık çalışanları için özgecilik davranışlarını içeren mesleki değeri önemseyen bireylerin mesleklerinden daha fazla doyum alacaklarını göstermektedir. Rognstad ve Aasland (2007) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin mesleki değerleri içinde ilk sırayı, insanlarla iletişim, başkalarına yardım etme ve iş güvenliği değerleri yer almıştır. Liderlik mesleki değerini adalet hizmetlerinde (hâkim-savcı ve avukat) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Özgürlük mesleki değerini iktisadi ve idari bilimlerde (işletme-iktisat-kaymakam) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. İşletme öğrencilerinin en yüksek mesleki değerleri maddi kazanç ve liderlik iken en düşük mesleki değeri başkalarına yardım etmedir. Fiziksel özelliklerin kullanımı mesleki değerini güvenlik hizmetlerinde (polis-asker) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Son olarak yaratıcılık ve ekip çalışması mesleki değerlerini mühendislik ve teknik bilimlerde (mühendis-mimar) çalışmak isteyen öğrencilerin diğer gruplardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Saad ve Isralowitz (1997) tarafından yapılan çalışmada, mühendislik öğrencilerinin yaratıcılık mesleki değerini daha öncelikli olarak sıraladıkları belirlenmiştir. Smithers (1968) tarafından yapılan çalışmada, mühendislik öğrencilerinin en önemli gördükleri mesleki değer macera iken en düşük mesleki değer ise, sosyal ilişkiler olarak belirtilmiştir.

ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir.

1. Yapılan araştırma sonucunda bazı mesleki değerlerin, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi altında kaldığı görülmektedir. Örneğin "yardım" mesleki değeri kızlar, "fiziksel özelliklerin kullanımı" mesleki değerinin ise erkekler için uygun olduğu kabulü vardır. Toplumsal cinsiyet rol beklentisi bazen öğrencilerin kendilerine uygun olan ancak sosyal kabulün olmadığı düşüncesiyle bazı mesleki değerlerine ön yargı ile yaklaşmaktadırlar. Özellikle okul rehberlik servislerinin yürüteceği mesleki rehberlik çalışmalarında mesleklere ilişkin yanlış cinsiyet rol algılarının oluşumu engellenmelidir.
2. Öğrencilerin algıladıkları mesleki değerler daha çok bulundukları yerleşim yeri, aile ve sosyo-ekonomik düzeyinin etkisi altında kalmaktadır. Değerlerin oluşumu bu etkilere açık ve kabul edilebilir olsa da bireyin çevresinin bu etkilerini fark edip biçimlendirebileceği bir yardıma ihtiyacı vardır. Bu nedenle okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin kendi mesleki değer algılarının neler olduğunu fark ettirecek rehberlik programları ve etkinlikleri düzenlemesi gerekmektedir.
3. Mesleki değerler zaman içinde değişebilen dinamik bir yapı göstermektedir. Öğrencilerin mesleki değerlerinin bir defa tespiti yeterli olmayacaktır. Bu süreçte önemli olan öğrencilerin mesleki değerlerinde meydana gelen değişimleri fark etmesini sağlamak, yeniden oluşan değer hiyerarşisini biçimlendirebilmesine rehberlik etmektedir. Bu nedenle öğrenciye uygulanacak mesleki rehberlik programı süreç içinde takip edilmelidir.
4. Mesleki değerler bireyden birey farklılık gösterir. Bu farklılıklar bireyin sahip olduğu değerlerden çok söz konu değerlerin hiyerarşisidir. Bu değer hiyerarşisi bölgesel ve kültürel farklılıklar gösterebilmektedir. Mesleki rehberlik hizmetlerini yürütecek okul psikolojik danışmanlarının bulundukları yerin özellikle yaşam değerlerini göz önünde bulundurarak bu değerlerin öğrencilerin mesleki değerleri üzerindeki etkilerini sürece dâhil etmesi son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

1. Atli,A. (2013). Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Terzi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
2. Aydın, A. (1996). Empatik Becerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
3. Binbaşıoğlu, C. (1983).**Rehberlik**. (4.basım). Ankara: Binbaşıoğlu Yayıncılık.
4. Brown, D. (2003). **Career Information, Career Counseling and Career Development.** ABD: Pearson Education, Inc.
5. Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis, **Psychological Bulletin**, 125 (3), 367-383.
6. Cowan, G., & Khatchadourian, D. (2003). Empathy, Ways of Knowing, and İnterdependence as Mediators of Gender Differences in Attitudes Toward Hate Speech and Freedom of Speech, **Psychology of Women Quarterly**, 300-308.
7. Çakır, M. A. (2003). Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
8. Duru, E. (2002). Öğretmen adaylarında Empati-Yardım Etme Eğilimi İlişkisi ve Yardım Etme Eğiliminin Bazı Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
9. Field, S. (2008). **Career Coach: Managing Your Career in Education**. New York: Ferguson Publishing, Inc.
10. Genç, G., Kaya, A. & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(14), 49-63.
11. Gibson, R. L. & Mitchell, M. H. (2001). **Introduction to Career Counseling for the 21. Century**. New Jersey: Pearson Education, Inc.
12. Gini, G., Albiero, P., Benelli, B., & Altoe, G. (2007). Does Empathy Predict Adolescents' Bullying and Defending Behavior? **Aggressive Behavior,** 33, 467-476.
13. Güler, E. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
14. Hamamcı, Z. (1996). Aile Rehberliğinin Anne ve Babaların Meslek Gelişimi Konusundaki Bilgi Düzeylerine ve Çocuklarına Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlarına Etkisi, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
15. Johnson, B. L. (1970). An Investigation of Occupational Values Held By A Group of Rural Northern Mexico Senior High School Students. **Unpublished Doctoral Dissertation**, The Universty of New Mexico, New Mexico.
16. Kuzgun, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı Kuram ve Uygulamalar**. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
17. Meikle, H. (2008). The Role of Occupational Values and Support in Career Choice: An Emphasis on Women in Science. **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of South Florida, Florida.
18. Murphy, S. A. (2000). The Study Of Career Values By Generation and Gender. **Unpublished Doctoral Dissertation**, The Fielding Institute, USA.
19. Nathan, R. & Hill, L. (2006). **Career Counseling**. London: Sage Publications.
20. Öner, N. (2001). Farklı Cinsiyet Rol Yönelimli Kız ve Erkek Üniversite Öğrencilerinin Empatik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
21. Rognstad, M. K. & Aasland, O. (2007). Change in Career Aspirations and Job Values From Study Time To Working Life. **Journal of Nursing Management** 15, 424-432.

22. Saad, I. A. & Isralowitz, R. E. (1997).Gender As A Determinant of Work Values Among University Students in Israel. **The Journal of Social Psychology**, 137(6), 749-763.
23. Smithers, A.(1968). Some Characteristics of Business Students in a Technological University II Occupational Values. **Occupational Psychology**, 42, 231-238.
24. Turner, S. L. & Lapan, R. T. (2005). Promoting Career Development and Aspirations in School, Age Youth. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), **Career Development And Counseling** (417-438), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
25. Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., Kidwell, R. E. & Page, K. (2011). Corporate Ethical Values and Altruism: The Mediating Role of Career Satisfaction. **Journal of Business Ethics**, 101,509–523.
26. Wied, M, Branje, S. J.T., & Meeus, W. H. J. (2007). Empathy and Conflict Resolution in Friendship Relations Among Adolescents**, Agressive Behavior,** 33: 48-55.
27. Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. In B.Yeşilyaprak (Eds.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya** (1-41). Ankara: Pegem Akademi.
28. Zunker, V. G. (2006). **Career Caunseling A Holistic Approach**. ABD: Brooks/cole product.

KARİYER GELİŞİMİ VE ÖRGÜTLER

Dr. Pınar Çağlar KUŞCU[45*]

ÖZET

Günümüzde hızla değişip gelişen teknoloji, ekonomik faaliyetlerde, ulusal ve uluslararası politikalarda, sosyal davranışlarda ve kültürel değerlerde de değişimleri beraberinde getirmektedir. Firmaların, kurumların rekabet edilebilirlikleri, günün gereklerini yerine getirebilmelerinden geçmektedir. Bu çerçevede bakıldığında kariyer gelişiminin politik olarak neden bu kadar önemli bir noktaya geldiği daha iyi anlaşılacaktır. "Kariyer gelişimi" kavramı işgücü piyasasında yer alan insanların etkinliğinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Diğer taraftan, Eryiğit'in (2000, s.1) ifade ettiği gibi "kariyer, geliştirilmesi, planlanması ve yönetilmesi bireysel bir çaba olduğu kadar örgütsel bir etkinliktir". Zunker (2002, s.72), kişilerin kariyer heveslerinden çok kurumsal uygulamaların kariyer çıktılarını etkilediğinden bahsetmektedir. Baruch ve Peiperl (2000, s. 349) örgütsel kariyer yönetimi kavramını insan kaynakları yönetimi kavramından ayırarak örgütlerin kariyer gelişimi üzerindeki önemini vurgulamaya çalışmışlardır. Buna göre örgütsel kariyer yönetimi, örgüt çalışanların kariyer gelişimiyle ilgili faaliyetlerin gerçekleştirilmesini içermektedir.
Anahtar Kelimeler: Kariyer, örgüt, sistem

GİRİŞ

Kariyer seçiminde ve gelişiminde cinsiyet, etnik köken, ebeveynin eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik özellikler, meslekler hakkında bilgi sahibi olma gibi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Çalışmamızda farklı olarak örgütlerin kariyer gelişim süreci üzerindeki etkileri sosyolojik bir yaklaşım çerçevesinde ele alınacaktır. Bu çalışma ile kariyer gelişim sürecinde iş dünyasının karmaşıklığı hakkındaki fikirlerin ortaya konulmasının, hem kariyer danışmanları hem de danışanlar için yeni açılımlar sunacağına inanılmaktadır. Bu anlamda örgütler ve özellikleri dikkate alınarak aslında örgüt yapısı konusunda farkındalık yaratılması hedeflenmiştir. Çalışma hayatı içerisinde iş sosyalizasyonu süreciyle çalışanların kendileri için hedefleyebilecekleri kariyerin aslında bu süreç içerisinde önemli derecede şekillendiği savı vurgulanmak istenmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer

Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer kavramı " Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" (Türk Dil Kurumu, 2013) şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanımla kariyer, "bireyin başlangıç yaptığı yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon"(1) dur. Kariyer bireylerin yaptıkları seçimlerin hiyerarşik sıralamadır ki bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere kariyerin bir yaşam boyu devam eden süreç olduğu vurgulanmaktadır.

Çalışmamızda *kariyer* yerine daha çok süreç kavramını da vurgulayan *kariyer gelişimi* kavramı kullanılacaktır.

1.2. Örgütsel Kariyer Yönetimi

Kariyer ile ilgili bir diğer kavram kariyer yönetimidir. Aslında bu kavram çalışmamızda daha çok örgütsel kariyer yönetimi şeklinde kullanılacaktır. Bu anlamda kariyer yönetimi, kariyer gelişimindeki örgütsel boyutu içermektedir. Kariyer yönetimi insan kaynaklarının kullanımı ve gelişimi ile ilgili örgütün kendi ihtiyaçlarına cevap verebilecek hedef ve stratejilerinin planlandığı ve başarıldığı karmaşık bir süreçtir ki diğer taraftan istihdam edilebilirliği sürdürmek için çalışanların kendi gelişimlerinin kontrolünü ele alması konusunda cesaretlendirmektir (Dura ve Isac, 2008, s. 184).

Baruch ve Peierl ise biraz daha farklı bir anlamı vurgulamak amaçlı örgütsel kariyer yönetimi kavramını kullanmak istemiştir.

45 *Eğitim Uzmanı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı 9. Kat, Emniyet Mah. (Konya Yolu) Mevlana Bulvarı No:42, Yenimahalle-Ankara/Türkiye, caglar.kuscu@iskur.gov.tr

Onlara göre (2000, s. 348) örgütsel kariyer yönetimi, çalışanların kariyer gelişimini içeren faaliyetleri gerçekleştirmek ile ilgilidir. Bu, bireyler, danışmanlar ve iş-merkezleri tarafından uygulanan kariyer yönetimi kavramından ayrıdır. Ancak bu iki kavram birbirinden farklı olmasına rağmen birbirilerinin tamamlayıcısıdır. Objektif kariyer, insan kaynaklarının bir gelişimi ve sonucudur. Subjektif kariyer ise her bir bireyin yaşam akışı boyunca profesyonel faaliyetlerin rolünü algıladığı kişisel filitresi ile ilgilidir. Sonuç olarak kariyer yönetimi, örgütsel planlama ve insan kaynaklarının bireysel profesyonel gelişiminin birleşme noktasında yer almakta olup; hem firma hedeflerinin hem de firma çalışanlarının hedefleri olacak şekilde içsel-fonksiyonel tarzda bir araya getirebilmedir (Dura ve Isac, 2008, s. 184).

Sosyologlara göre, kurumsal uygulamalar kariyer çıktılarını şekillendirmektedir; çünkü buradaki asıl mesele çalışana fırsat verildiğinde istenen, arzulanan pozisyonu edinmektir. Yani kişiler kendileri için planladıkları seçimlerden çok açık iş veya boş pozisyonlara atanmaktadır. Bu nedenle *kariyer* aslında örgütsel uygulamalardan etkilenmektedir (Zunker, 2002, s. 72).

1.3. Örgüt

Örgütler, rol ve statülerin belirlendiği, amaca uygun işbölümünün yapıldığı, yetki ve sorumlulukların basamaklandırıldığı, akılcı ve resmî ilişkilerle oluşturulan yapılanmalardır (2).

"Örgüt sürekli bir amaca dönük belli eylem sistemidir. Bir işletme örgütü ise belli amaçlar doğrultusunda idari bir ekiple faaliyet gösteren sosyal ilişkiler bütünüdür" (Weber, 2006, s. 29).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer gelişim sürecinde 2 boyut vardır: bireysel boyut, örgütsel boyut. Çalışmamızda bireyler ve örgütler bir sistem olarak ele alınmaktadır. Buna göre birey bir sistemdir. Bireyler kendilerini çevreleyen daha büyük sosyal sistemlerin ve çevresel/toplumsal sistemlerin alt-sistemidir. Bireysel sistemler yaş, cinsiyet, ilgi, beceri, kişilik gibi değişkenleri içermektedir. Sosyal sistemler diğer insanlar/bireyler, aile, akranlar, medya, örgütler olarak sıralanabilir.

Çalışmamızda kariyer gelişimi, bu sürecin içinde yer aldığı varsayılan örgütsel boyut açısından ele alınacaktır. Bu çerçevede örgütler, sosyal sistemler olarak tanımlanmaktadır. Sistemde yer alan parçalar birbirlerine bağlı oldukları kadar birbirlerinden bağımsızlardır da (Smircich, 1983, s. 340).
Örgütlerin ayrıcı özelliği belli bir amaçlarının olmasıdır ki bu amaçlar toplumun genel amaçlarına/fonksiyonuna katkıda bulunmaktadır.

Belli spesifik bir amaca ulaşma tanımı, bir örgütü diğer sosyal sistemlerden ayıran farklı bir özelliktir. Bu hem iç ilişkileri hem de dış ilişkileri içinde barındırmaktadır (Parsons, 1956, s. 64-65).

Daha geniş olan ve örgütü çevreleyen toplumun değerleri, örgütlere nüfuz eder ve yakın bütünleşme örgütün hedef ve faaliyetlerinin meşruluğu için gereklidir. Ancak yine de böyle bir bütünleşme örgüt içerisinde farklı sosyal sistemlerin ve buna bağlı olarak farklı değerlerin, ideolojilerin veya karakterlerin oluşmasını engelleyemez (Allaire ve Firsirotu 1984, s. 201).

Bir örgütün kültürel-kurumsal düzeyini tanımlarken örgütün fonksiyonlarını tanımlayan değerler sistemi, hedef-başarıları, koşullara uyum ve sistem bütünleşmesi önemli ipuçlarıdır. Parsons için herhangi bir sosyal sistem yapısının analizi için temel dayanak noktası, o sosyal sistemin, yani bizim için de örgütün, "değer örüntüsü"dür. Bu, örgütün işlediği koşula temel yönelimleri tanımlar; böylece, değer örüntüleri katılımcı bireylerin faaliyetlerine yol göstermektedir (Parsons, 1956, s. 67).

Bu değer sistemi -örgüt daima daha geniş bir sosyal sistemin bir alt-sistemi olarak tanımlandığı için- daha üst bir düzenin alt-değer sistemi olarak tanımlanmalıdır (Parsons, 1956, s. 67).
Aşağıda bütün örgütlerin ortak özellikleri olarak sınıflandırılan 4 temel fonksiyon bulunmaktadır ve bu anlamda örgütlerin toplum ile olan ilişkisi anlatılmaktadır.

Değerler, bir örgütü diğerlerinden ayıran fonksiyondur. Bu ilişki ağı, toplumun bir alt sistemi olarak işlemektedir. Toplumda meydana gelen değişimler örgütleri, örgütlerde meydana gelen değişimler ise toplumu etkilemektedir. Bu aslında sistem yaklaşımının parça bütün ilişkisini anlatmaktadır. Aşağıda sistem yaklaşımının kariyer gelişimi ile olan ilişkisi daha somut bir şekilde anlatılmaktadır.

2.1. Kariyer Gelişimi Yaklaşımları

Kariyer gelişimine ilişkin klasik yaklaşımlardan yeni yaklaşımlara doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Bu değişimin altında yatan, aslında sistem teorisinden gelen parça bütün ilişkisidir. Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi ve gelişmesi, küreselleşme toplumun alt sistemlerine kadar ilerlemektedir.

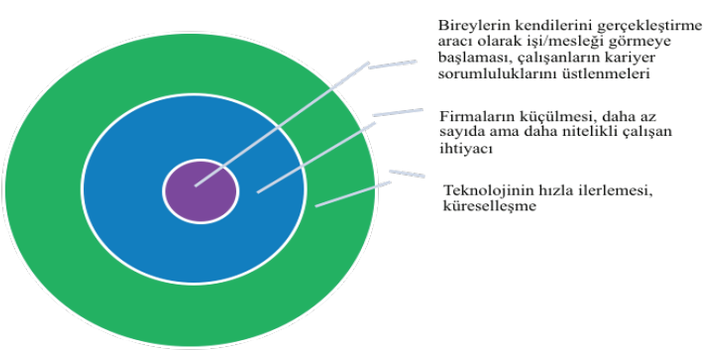
Modernizmde rasyonellik, kontrol, yetkinlik, tutarlılık, denge, hiyerarşi, açık iş tanımları, sınırların devamlılığı, uzun dönem, gücün merkezileşmesi, meşru otorite, normatif gerekliliklerve dikey iletişim gibi özelliklerin öne çıktığı görülmektedir (Ouchi, 1980, s.137; Scherer, 1988, s. 481-490; Weber, 2006, s. 54-55; Goddman, Zammuto ve Gifford, 2001, s. 61).

Teknolojinin hızla değiştiği, kültürlerin birbirleriyle etkileştiği, büyük ölçekli ekonomik yapıların küçüldüğü; ama küreselleştiği, krizlerin hayatın her alanını etkilediği bu dönemde kariyer gelişimine ilişkin algıların, tavırların, beklentilerin de değiştiği görülmektedir. Örgütlerdeki dikey yapılanmalar yerini daha çok yatay yapılanmalara bırakmıştır. Çalışanların kariyerlerindeki gelişimin yönü daha çok çeşitlenmekte ve yatay bir hal almaktadır. Klasik yaklaşımda çalışanlar üretim sürecinin bir girdisi olarak algılandığından örgüt içerisinde çalışanlara dikey kariyer gelişim olanakları sunulabilmekte idi. Ancak teknolojideki gelişmeler ve buna bağlı olarak bilginin hızla değişimi, formel eğitimlerin bu hıza yetişememesi, örgütlerin yatay yapısı içerisinde kariyer olanaklarının azalması gibi nedenlerden ötürü kariyer gelişiminin sorumluluğu daha çok bireylere düşmüştür. Örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi bireysel süreçler çalışanların motivasyonlarını yönlendirmektedir. Örgütler fonksiyonel uzmanlardan çok generalist[46] tercih etmektedir. "İşlerin çapraz fonksiyonel ve coğrafik gelişimleri bir norm haline gelmiştir" (Peiperl ve Baruch, 1997, s.10).

Yeni yaklaşımların genel özelliği bireylerin kariyer gelişiminde kendi sorumluluklarını almalarıdır. Bunun anlamı aile akran, örgüt veya toplum tarafından oluşturulan hedefler değil de kişisel olarak bireylere anlamlı gelen hedefleri başarmaktır. Bu aynı zamanda kariyer başarı ölçümünün içselleştirilmesi anlamına gelmektedir. Yani başarının belli bir örgütteki hiyerarşik ilerlemesi değil.

Kariyer gelişiminde ben-merkezli yaklaşımın gelişimiyle aslında bireysellik ön plana çıkmaktadır. Kelime anlamı açısından baktığımızda yeni yaklaşımın "ben merkezli" oluşu, olumsuz bir anlamı içerirken aslında yapılan vurgu bireylerin gelişim sorumluluğunu kendisinin üstlenmesidir. Bu, sadece bireyin pazarlama becerileri değil, üstelik kariyer esnekliği ve adapte edilebilirliği gibi yeni tutumlardır (Lips-Wiersma ve Hall, 2007, s. 772-773).

Aşağıda, sistem anlayışında yaşanan değişimler daha somut bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır.



46 *Genel bilgisi olan, genel kültürlü, daha geniş bilgi yelpazesine sahip anlamında kullanılmaktadır.

2.2. İnsan Kaynakları Gelişimi ve Yönetimi

Yine sistem yaklaşımına dönersek iş hedeflerinin ve genel inançların toplumun değeriyle ilgili olduğu varsayımına ulaşılmaktadır; yani aslında, iş hedefleri arzulanan değerleri sunmaktadır. Bu çerçevede toplumun genel inançları ise arzulanabilir değerleri göstermektedir (Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders, 1990, s. 295). Bireyin hedefi ile örgütün hedefi arasındaki ayrım tam olarak belirlenmelidir (Ouchi, 1980, s. 131). Diğer taraftan örgütler, hem bireysel hem de örgütsel hedefleri başarabilmek için çalışanlara bazı araçlar sunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ve stratejileri bu araçlara örnek olarak verilebilir.

- Örgütlerde bu araçlar varsa insan kaynakları yönetimi/stratejileri geliştirilmektedir.
- Örgütlerde bu araçlar yoksa –yani İK yönetimi ve stratejileri- çalışanlar kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu daha çok üstlenme eğilimindedir.

İnsan kaynakları gelişimi ve stratejilerinin örgütler açısından önemini özetlersek insan kaynakları stratejileri;

- Personel devir hızını düşürür.
- İstenilen nitelikte personelin oluşturulmasını sağlar.
- Personelle örgüt arasında pozitif duygusal bağ oluşturarak örgüte olan bağlılığı artar.
- Terfi, nakil, işten çıkarma gibi personel hareketlerinde hazır operasyon alternatifleri sunar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Artık günümüzde örgütler; rol ve statülerin netliğini kaybettiği, amaca uygun işbölümünün nispeten yapıldığı, yetki ve sorumlulukların basamaklandırılmadığı, duyum ve deneyimin daha çok yaygınlaştığı bir yapıya doğru kaymaktadır. Bu çerçevede örgütlerde yöneticilik, kültür oluşturma ve yönetimi ile ilgili olmaya ve adem-i merkeziyete dayalı kendi kendisini düzenleyen esnek yapılara doğru kaymaya başlamıştır. Bütün bu tanımlar aslında postmodernizmin özelliklerinden gelmektedir. Çelişki, belirsizlik, kaos, çok kültürlülük, düzensizlik alt sistemlerde de böyle kendisini göstermektedir.

- Kariyer, bireylerin yaptıkları seçimlerin hiyerarşik sıralamasıdır. Bu çerçevede bir örgütte çalışma, seçenekleri görme açısından önemlidir. Kariyer iş sosyalizasyonu süreciyle önemli derecede şekillenmektedir. İş sosyalizasyonu çalışanların işe olan uyum sürecini anlatan bir süreçtir. Bu çerçevede çalışan işe uyum sağlarsa çalıştığı örgütte kalma ve yükselme arzusu duyacaktır. Aksi halde kariyerine ilişkin yeni hedefler ve yönelimler içinde olacaktır.
- Kariyer geliştirilmesi, planlanması ve yönetimi bireysel bir çaba olduğu kadar örgütsel bir etkinliktir. Çalışanların işe olan bağlılığı örgütsel hedefler arasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle hâlâ İK Yönetimi ve Stratejileri geliştirilmektedir. Kariyer gelişimi kişi ile işyeri, ekonomik trendler ile işyeri tutumları arasındaki etkileşim serisine ışık tutmaktadır. Bu anlamda kariyer gelişimi bireysel davranış ve tutumlardaki değişimleri anlamamıza yardımcı olmaktadır.
- Gelecekte en etkili örgütler, çalışanların kariyer gelişimlerine ilişkisel açıdan bakabilenler olacaktır. Örgütler çalışanların kariyerlerini yönetmeyecek; ama, çalışanların kimlik geliştirmesine fırsat verecek ve kaynak sağlayacaktır. Bu anlamda, kişiler kendi kariyerlerinden sorumlu olacaktır.
- Danışmanlar, bütüncül yaklaşımla danışanlara yardımcı olmalıdır. Bireysel sistemler, sosyal sistemler, geçmiş, şimdi ve gelecek birlikte düşünülmelidir.
- Kariyer gelişimi her zaman planlanabilir, öngörülebilir ve mantıklı olmayabilir. Önemli olan kariyer gelişim döngüsüne dahil olabilmektir. Yani bilgi ve becerilerin dönüştürebilmesi ve aktarılabilir olması konusunda kişilere yardımcı olabilmektir.

KAYNAKLAR

1. http://www.spenak.com/soezluek.Kariyer%20nedir%3F.1231.html, 04.12.2013.
2. Kültür ve Toplumsal Kurumlar, http://www.meb.gov.tr/aok/aok_kitaplar/AolKitaplar/Sosyoloji_2/1.pdf, sayfa 20, 04.12.2013.
3. Allaire, Y., Firsirotu, M. E. (1984). Theories of Organizational Culture. *Organization Studies*, 5(3), 193-226.
4. Baruch,Y., Peiperly ,M. (2000). Career Management Practices: An Emprirical Survey and Imlications. *Human Resourse Management,* 39(4), Kış, 347-366.
5. Dura, C., ve Isac, C. (2008). Career Management in Modern Companies-Methodological Aspects. *Annals of The University of Petroşani, Economics* 8(1), 183-194.
6. Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi. *Kamu-İş,* 6(1).
7. Goodman, E., Zammuto, R. F., Gifford, B. D. (2001). The Competing Values Framework: Understanding The Impact of Organizational Culture on The Quality of Work Life. *Organizational Development Journal*, 19(3), Sonbahar 58-68.
8. Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), Haziran 286-316.
9. Lips-Wersma, M., Hall, D. T. (2007). Organizational Career Development is not Dead: A Case Study on Managing The New Career During Organizational Change, *Journal of Organizational Behovior* 28, Nisan, 771-792.
10. McMahon, M. (2005). Career Counseling: Applying The System A Theory Framework of Career Development. *Journal of Employment Counseling* 42, Mart, 29-38.
11. Ouchi, W. G. (1980). Markets, Bureaucracies And Clans. *Administrative Science Quarterly*, 25(Mart), 129-141.
12. Parsons, T. (1956). Suggestions for a Sociological Approach to The Theory of Organizations-I. *Administrative Science Quarterly*, 1(1), Haziran, 63-85.
13. Peiperl, M., Baruch, Y. (1997). Back To Square Zero: the Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics,* Bahar, 7-22.
14. Scherer, R. P. (1988). A New Typology for Organizations: Market, Bureaucracy, Clan and Mission With Application to American Denominations. *Journal for Scientific Study of Religion*, 27(4), 475-498.
15. Smircich, L. (1983). Concept of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly,* 28(3), 339-358.
16. Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/ 04.12.2013.
17. Weber, M. (2006). *Bürokrasi ve Otorite*. H. Bahadır Akın (Çev.). Ankara: Adres Yayınları 17, Yönetim Klasikleri 1.
18. Zunker, V. (2002). *Career Counseling: Applied Concept of Life Planning* (6.Baskı). USA: Wadsworth Group.

OTURUMLAR

29 KASIM 2013

CUMA
(15.30-16.30)

OTURUM 3A

OTURUM 3B

OTURUM 3C

OTURUM 3A
Oturum Başkanı:
Doç. Dr. Metin PİŞKİN

Kariyer Yönetim Becerilerinin Geliştirilmesi

KARİYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER: DÜZCE İLİ İŞ ARAYANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Pirali Bayraktar[47*]

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı kariyer tercihlerini hangi faktörlerin etkilediğini incelemektir. Bu bağlamda, iş arayanların iş arama durumu ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup, aynı zamanda cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ne gibi değişikliklere neden olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu bağlamda kariyer kavramı, seçimi, tercihleri ve onları etkileyen faktörler hakkında bilgi vermek için literatür taraması yapılmıştır. Yapılan bu tarama sonucunda kariyer seçimlerini etkileyen faktörlere ilişkin geliştirilmiş kuramlardan ve önceki araştırma bulgularından yararlanılarak araştırma kapsamında test edilecek hipotezler, dayanakları ve bu hipotezlerin test etmek için kullanılacak anket oluşturulmuştur.

Çalışmanın evreni Düzce Çalışma ve İş Kurumuna başvuran iş arayanlardır. İş aramak için Kuruma kayıt olan ve aktif olarak iş arama sürecinde bulunan kişilere, İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılana bireysel görüşmeler esnasında yüz yüze anket uygulanarak verilerin toplanması sağlanmıştır. Anketler nicel yöntemlerle değerlendirmek için SPSS programı kullanılarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada; Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler ve Mesleğin Saygınlığının İş Arayanlar kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri; Güncel Gelişmelerin takip ettiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Tercihleri, Kariyer Planlama, Kariyer Yönetim, Bireysel Kariyer Planlama, İş ve Meslek Danışmanlığı

GİRİŞ

Meslek seçme, yaşantımızda önemli köşe taşlarından biridir. Meslek seçme kavramı zamanla değişiklik göstermekte ve kariyer kavramı ön plana çıkmaktadır. Kariyer gelişimi; bireysel olarak kariyer planlamayı, örgüt açısından ise kariyer yönetimini kapsamaktadır. Kariyer kavramı yakın zamana kadar ilerlemek yükselmek anlamında kullanılırken günümüzde örgütte meydana gelen değişikliklere (küçülme, yalınlaşma vb.) uyum sağlamak ve bireyin kendisini yenilemesi şeklinde bir anlam ifade etmektedir. İnsanlar açısından hayatlarının büyük bir kısmını mesleklerini icra ederken geçirdikleri için meslek seçme, mesleğinde ilerleyebilme olanaklarını bilmek, kariyerini planlamak ve bu planlamayı etkileyen faktörleri analiz edebilmeyi başarmak önemli olmaktadır. Bu planlama bireyler için en ciddi sorunlardan biridir. Bireysel planlama bir süreçtir. Bu sürecin sağlıklı yürümesi için bireyin kendisini çok iyi tanıması, yeteneklerine uygun hedefler belirlemesi ve belirlediği bu hedefleri gerçekleştirirken otokontrol yapması gerekmektedir.

Kariyer planlama, bireyin çalışmayı düşündüğü görev ve pozisyonlar ile geleceğe yönelik hedeflerinin planlanması olarak da ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile bir kişinin kariyerini sürdürebileceği mesleklerin, işyerlerinin ve yollarının seçimidir. Temelde kişisel bir süreçtir. (Aytaç, 2005, 11).
Kariyer yönetimi, bireyin kişisel kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi olarak da ifade edilebilir. Böylece, bireyler kendi kariyer planlarına ulaşırken, örgüt de insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere planladığı strateji ve hedeflerine ulaşır (Aytaç, 2005, 11).

47 * İş ve Meslek Danışmanı, Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, pirali.bayraktar@iskur.gov.tr

Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, örgütte ise etkinlik ve verimliliğin artması sağlanır (Erdoğmuş,2012, 286).

1.KARİYER KAVRAMI

1.1.Kariyer

Kariyer, günümüz iş hayatında en sık kullanılan kavramlardan birisidir. Genel anlamda kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Günlük yaşamda kariyer, ilerlemek, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş yaşamı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarında kullanılmaktadır (Erdoğmuş, **2012**: **285**).

Çalışanlar genellikle kariyer yolunu bir "merdiven çıkma" eylemi olarak görmektedir. Oysa kariyer yolu merdiven çıkmaya değil, daha çok bir dağa tırmanmaya benzetilebilir. Bazen yukarı doğru çıkmalı, bazen yana doğru, ayağınızı daha sağlam basabileceğiniz bir çıkıntıya atlamalı, bazen güvenliğiniz için aşağıya doğru inmeli, sonra tekrar yana ve yukarıya tırmanılmalıdır (Bayraktaroğlu, 2008: 137).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer kavramının üzerinde uzlaşılan bir tanımı olmamakla birlikte, vurgu yapılan ortak noktalar bulunmaktadır. Bu ortak noktalar çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesini, örgüt basamaklarından yukarı doğru çıkarak yükselmesini, bulunduğu konum ile ilgili tutum ve davranışlarını temel alan bir kavram olduğu görülmektedir.

1.2.Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme örgütü ve bireyi içine alan iki yönlü bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kariyer geliştirme, bireysel bir süreç olan kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanabilir (Erdoğmuş, 2003: 14).

Birey kariyer gelişimi sürecinde, gereksinimlerini karşılayabilmek, kariyer hedeflerine ulaşmak ve iş tatmini sağlayabilmek için gerek bireysel olarak gerekse örgütün desteği ile kariyer planlaması yapmaya çalışmaktadır.

1.3.Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, kısaca kişinin yaşamı boyunca yer alacağı işle ilgili görevi, pozisyonlarının, hedeflerinin, geleceğinin planlanmasıdır. Bir diğer ifade ile bir kişinin kariyerini sürdürebileceği mesleklerin, işyerlerinin ve yollarının seçimidir. (Aytaç, 2005: 11). Bu yönleri göz önünde bulundurulduğunda kişisel bir süreç olduğu görülmektedir. Kariyer planlama kişinin hedeflerini de barındıran bir kavramdır.

Kariyer planlaması, bireylerin kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeleri, örgüt içi ve dışındaki fırsatları tanımlamaları, kısa, orta ve uzun dönemli amaçlarını belirlemeleri ve bunlara ilişkin planlar yapmaları anlamına gelmektedir (Bolat, Seymen, 2003: 7).

Özetle, kariyer planlaması, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirmesi, kariyeri ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasını sağlayacak faaliyetleri planlamasıdır. Kariyer planlama süreci, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Bu süreçte, bireysel kariyer hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uzlaşma sağlanmaya çalışılmaktadır. Kariyer planlama başka bir yaklaşıma göre iş ve meslek danışmanlığını da ihtiva etmektedir.

Kariyer planlamanın, bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlama şeklinde iki yönü vardır. Bireysel kariyer planlama, bireyin kendisini tanıması ile başlamakta, kariyer alanlarının farklı tiplerini ortaya koyarak, kendisine uygun seçenekleri belirlemesi ile devam etmektedir. Hedef belirleme, bireyin gelecekteki amaçlarını planlamasına ve karar vermesine yardım etmektedir.

Bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak mevcut ve olası kariyer yollarının saptanabilmesi için, örgüt içi ve dışı olanakların araştırılması önemlidir. Bireyler, işe alınma ve seçim uygulamalarının yanı sıra, örgütün eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalı, örgüt içi ve dışındaki gelişmelerden haberdar olmalıdır. Kişi, kendisi ve iş çevresi hakkında yeterli bilgiye ulaştıktan sonra kariyer plan ve programlarını hazırlar ve hedeflediği kariyere ulaşmak için bu planları uygulamaya koyar.

Kariyer planlamasının başarısı, önemli ölçüde örgütün desteğine bağlıdır. Pek çok şirket, çalışanların kariyerlerinin gelişmesine destek sağlayacak uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalar, bireyi çalışmaya teşvik etmekte ve onun örgüte katkılarını artırmaktadır. Örgütler geliştirdikleri kariyer planlaması uygulamaları ile bireylerin ihtiyaçlarına cevap vermekte, onlara kendi kariyer planlarını yönetmeleri için uygun kariyer fırsatları ve kaynakları hakkında bilgi sağlayarak çalışanlarına yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2005: 190).
Örgütsel kariyer planlamasında amaç bireyin istekleri ile örgütün amaçlarını bütünleştirecek ortamlar oluşturmak ve bireylerin iş tatmini ile örgütsel başarıya ulaşmasını sağlamak olacaktır. Böyle bir ortamın oluşturulması bireylerin verimliliklerini artıracağı düşünülmektedir.

1.4.Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, işten çok bireyde odaklaşmayı, onun amaç ve yeteneklerinin analizini ifade etmektedir. Bu tip bir inceleme, çalışanın yeteneklerini geliştirebileceği işletme içi ve işletme dışı durumları ortaya koymaktadır. Kariyer konusunda karar verme bireylerin yaşamında çok önemli yer tutmaktadır. Kişinin kariyer seçimi, yaşamındaki iş başarısını ve doyumunu, ne kadar para kazanacağını, nerede yaşayacağını ve hatta hobilerini bile etkileyecektir (Aydemir, 1995:29).

Bireysel Kariyer planlamanın bireysel, davranışsal ve yapısal olmak üzere iki boyutu vardır. Bireysel boyut, bireyin kariyer başarıları sağlamak için, istihdam edilebilmeyi artırmak için yapacağı faaliyetler şeklindedir. Örneğin sertifika programlarına katılmak, yüksek lisans ve doktora programına katılmak gibi.

Davranışsal boyut, bireylerin zayıf yönlerini belirleyerek kariyerlerini geliştirmede her şeyi işletmelerden beklemeyip bizzat kendilerinin aktif rol almalarının bilincinde olmaları ve o sorumluluğu hissetmeleri ile ilgilidir. Örneğin, bireyin kişisel olarak güçlü ve zayıf yönlerini değerlemek için gerekli kişisel analiz kitapları okuması, amirlerinin kendisi hakkındaki görüşlerini alması gibi. Yapısal boyut ise örgütlerin örgütsel performanstaki boşlukları kapayabilmesi için çalışanlarına kariyer ilerlemelerinde yardımcı olabilecek olanaklar sağlamalarıdır. Örneğin, örgütün bireyin objektif ve sistematik öz değerleme yapabilmesi ve örgüt içi ilerleme olanakları, mevcut ve olası kariyer yolları hakkında net bilgi sağlayabilmesi amacıyla akıl hocalığı (mentoring) ve kariyer danışmanlığı (career counseling) hizmetlerini sunması, kariyer workshopları düzenlemesi gibi (Anafarta, 2001:2).

İnsanlar zamanlarının çoğunu belirli bir işe kendi eğitimleri ve kariyerleri için plan yapma ile geçirirler. Planlama bireylerin kendi geleceğini yönlendirmesine izin verir. Bireysel kariyer planlama süreci beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar:

- **Bireysel Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti:** Bireyin kendini tanıması kariyer planlamanın en önemli adımıdır. Bireyler, bu amaçla kendi yeteneklerini işlerinin gerektirdiği özelliklerin ve istihdam edilebilirlik özelliklerinin ışığında değerlendirmelidirler. Bireyi bu aşamada kendini tanımak için şu sorulara cevap verebilmesi gerekir. Ben kimim? Güçlü ve zayıf yönlerim neler? Ne yapabilirim, ne yapmayı istiyorum? Neleri yapmamam gerekir?
- **Kariyer Amaçlarının Saptanması:** Bireylerin yaşamları boyunca istihdam edilebilirliklerinde ve kariyer kararlarında yeteneklerinin yanı sıra etkili olan aile, kişilik gibi başka faktörler de vardır. Bireyler bu faktörleri kariyer hedef ve amaçlarının ışığında saptamalıdırlar. Bireyler özgeçmişleri ve ilgileri doğrultusunda profesyonel olarak nereye ulaşmayı umduklarını belirlemelidirler. Daha sonra bir zaman tablosu kurarak ne zaman bu ilerlemenin hangi düzeyde olduğunu izlemelidirler. Kişinin işini ve kendisini mümkün olan kısa sürede değerlendirerek bir karar varması, kariyerinde amaçsız ilerlemesini önler (Aytaç, 2005:183).

- Örgüt İçi ve Dışı Olanakların Belirlenmesi: Bir kariyerin planlanmasındaki sorumluluk kişiye ait olduğu halde, belirli bir kariyeri belirlerken sadece kişinin davranışları değildir. İşletmenin de çalışanları için iş fırsatları yaratmak yoluyla oynaması gereken önemli bir rolü vardır. Kariyer planlamasının kişi ve işletme tarafından yapıldığında etkili olmasının nedeni budur (Aytaç, 2005:181).
- **Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması:** Bireyin yaptığı araştırmalar sonucu hangi kariyerin kendisine en uygun olduğu konusunda karar vermesi, daha sonra bir faaliyet planı geliştirerek harekete geçmesi ve bu planı uygulamasıdır (Yaylacı, 2006:7-8).
- **Geri Bildirim:** Çalışanlara, işe yerleştirme kararlarına ilişkin ve iş performansları hakkında verilecek bilgi en önemli geri bildirimi oluşturmaktadır. Bu amaçla biçimsel performans değerleme süreçleri geliştirilmektedir. Bir başka geri bildirim kaynağı meslektaşlar ve yöneticilerdir (Anafarta, 2001:8)

1.5.Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, işe yerleştirme, potansiyel değerleme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alan, bu faaliyetler aracılığı ile bireyin ilgi ve kabiliyetlerinin örgütsel fırsatlarla eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların başarılması için tasarlanan bir faaliyetler bütünüdür (Erdoğmuş, 2003:15).

Kariyer yönetimi, kişinin kendi kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi anlamını taşımaktadır. Kariyer yönetiminin amacı, hem yöneticinin, hem de çalışanların gereksinimlerini karşılayacak biçimde daha ileri gelişim alanlarının oluşturulmasına izin vermektedir (Aytaç, 2005:12)

Kariyer yönetimi kişilerin kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarına izin verirken, insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturup bunları yürürlüğe koyar. Böylece kariyer yönetimi, kariye planlaması ve kariyer gelişiminin bir bütün haline getirilmesidir (Tunç, 2001:6)

2. DÜZCE İLİ İŞ ARAYANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1.Araştırmanın Amacı

61. Hükümet Programında da yer alan İŞKUR' a kayıtlı her işsizin bir "iş ve meslek danışmanı" olacak ve işsizlerimize birebir hizmet verilecektir. İşsizlere danışmanlık yapacak olan İş ve Meslek Danışmanları, bireylerin kariyerlerini planlamasında onlara yardımcı olacaktır. Yani kariyer danışmanlığı yapacaktır. Bunu yaparken danışanlarını çok iyi tanıması gerekmektedir. Bu çalışmanın bir amacı da danışmanlara yardımcı olmaktır.

Bu çalışmanın temel amacı kariyer tercihlerini hangi faktörlerin etkilediğini incelemektir. Bu bağlamda, iş arayanların iş arama durumu ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup, aynı zamanda cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ne gibi değişikliklere neden olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın konusuna ilişkin Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kayıtlı iş arayanlardan bir örneklemden yola çıkarak, anket yöntemiyle veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Nihai olarak elde edilen bu verilerle iş arayanların kariyer planlamasında hangi faktörlerin etkili olduğu incelenmiş ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

2.2.Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bireysel kariyer planlamayı pek çok faktör etkilemektedir. Bunların başında demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileri konumundadır.

Demografik Faktörler: Bireyin kariyer planlamasını belirleyen temel faktörlerin başında demografik faktörler gelmektedir. Bu faktörler; aile, yaş, cinsiyet ve kişinin kişisel ve özel yetenekleridir.

- **Aile:** Kariyer gelişiminde aile etkileri üzerine yıllardan beri birçok araştırma yapılmıştır. Önceleri yapılan araştırmalar, ailenin demografik özelliklerinin kariyer seçimleri üzerindeki etkilerini saptamak üzere tasarlanmışlardır. Demografik özelliklerinden kastedilen ailenin gelir düzeyi, sosyo-ekonomik seviyesi, ebeveynlerin eğitimi, ebeveynlerin işleri gibi faktörlerdir. Bazı araştırmalar bu etmenlerden bazılarının anlamlı etkilerini göstermiş, ancak bazı araştırmalar da tersine bulgular ortaya koymuşlardır. Bunun nedeni, aile etkilerini niceliksel olarak ölçebilmenin zorluğudur (Kuzgun, 2000:109)
- **Yaş:** Kişinin içinde bulunduğu yaş yapacağı kariyer planlamasında etkilidir. Kişinin yaşı ilerlemişse her meslek için kariyer planlaması yapamamaktadır. Bazı meslekler için yaş sınırlaması getirilmektedir. Örneğin Öğretmen olarak atanabilmek için 40 yaşından gün almamış olmak gerekmektedir.

Cinsiyet: Bireyin cinsiyeti kariyer yapmak istediği meslek dalını seçerken, kariyer planlaması yaparken etken olmaktadır. Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir.

- **Kişisel Özellikler ve Yetenekler:** Kişilik yönelimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve insanların kendi kişilik yönelimleri ile uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya koyan John Holland'ın araştırması bu alanda yapılmış en tanınmış çalışmadır (Aytaç, 2005:90). Bu araştırmada bireyin ilgi, istek, tutum ve yetenek farklılıklarını dikkate alarak 6 adet mesleki eğilim tanımlamıştır. Bunlar sırası ile Gerçekçi mesleki eğilim, Araştırmacı mesleki eğilim, Artistik mesleki eğilim, Sosyal mesleki eğilim, Girişimci mesleki eğilim ve Geleneksel mesleki eğilim şeklindedir.
- **Sosyal Faktörler:** Sosyolojik bir perspektife göre kariyer seçiminde kültürel ve sosyal etkenlerin mevcudiyetinin önemi açıklanmaktadır. Örneğin; bireylerin geldiği sosyal sınıfın, ailelerinin sosyal statüsünün ve gelir düzeylerinin kişilerin kariyer seçiminde etkili olduğunu araştırmalar göstermiştir (Aytaç, 2005:77). Aynı şekilde kişilerin çevrelerindeki akrabaları, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde yönlendirici olarak kişileri etkilemektedirler.

- **Ekonomik Faktörler:** Kariyer seçiminde seçilecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde, mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması gelmektedir.

2.3. Araştırmanın Modeli Ve Yöntemi

Tanımlayıcı özelliklerin özetlenmesinde frekans ve yüzde istatistikleri, iş arayanların kariyer planlamasına etki eden faktörlerin önem derecelerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. Söz konusu faktörlerin tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu ise t-testi kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen ilişkilere ait ortalama değerler verilerek sonuçlar istatistiksel olarak yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda; Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler ve Mesleğin Saygınlığının İş Arayanlar kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri; Güncel Gelişmelerin takip ettiği ortaya konulmuştur.

Çalışmanın amacı ve kısıtları doğrultusunda ana evren Düzce ilinde İş Kurumuna kayıtlı olan iş arayanlar oluşturulmuştur. Düzce Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğünden elde edilen bilgiye göre 16 bin aktif olarak iş arayan kayıtlı vardır. Araştırmada oluşturulan form 100 İş arayana bireysel görüşmeler sırasında uygulanmıştır.

2.4. Bulgular

Bu bölümde örneklemde yer alan katılımcıların tanımlayıcı özellikleri, kariyer planlamasına etki eden faktörler ve önem dereceleri ile söz konusu faktörlerin tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

2.4.1. Örneklem Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

İş Arama Durumunuz		
	Frekans	Yüzde
Daha İyi Şartlarda İş arayan	64	64,0
Çalışırken İşsiz kalan	20	20,0
Çalışma hayatına ilk kez atılan	16	16,0
Toplam	100	100

Eğitim Durumu		
	Frekans	Yüzde
İlköğretim	15	15,0
Ortaöğretim(Lise)	37	37,0
Önlisans	15	15,0
Lisans	29	29,0
Yüksek Lisans	4	4,0
Toplam	100	100,0

Yaş		
	Frekans	Yüzde
15-20	8	8,0
21-25	27	27,0
26-30	27	27,0
31-35	20	20,0
36-40	6	6,0
41-45	11	11,0
46-50	1	1,0
Toplam	100	100,0

Medeni Durumunuz		
	Frekans	Yüzde
Evli	55	55,0
Bekar	44	44,0
Dul	1	1,0
Toplam	100	100,0

Cinsiyet		
	Frekans	Yüzde
Erkek	53	53,0
Kadın	47	47,0
Toplam	100	100,0

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş arama durumları incelenerek tablo haline getirilmiştir.

Tablo 2.1. Örneklem Grubunun Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

Tablo incelendiğinde cinsiyetlerine göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %53'ü erkek, % 47'sinin kadın olduğu görülecektir. 21-30 yaş aralığının %54'lük dilimi oluşturduğu ve bu aralıklardaki iş arayanların işkur'a daha çok geldiği anlaşılacaktır. Çoğunluğun evli %55 düzeyindedir. Eğitim durumunda lise ve lisans mezunları çoğunluğu oluşturduğunu göstermektedir. Daha iyi şartlarda iş arayanların %64, Çalışırken işsiz kalanlar %20 ve çalışma hayatına ilk kez girenler ise %16 ile gösterilmektedir.

2.4.2. Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

Bu bölümde İş arayanların kariyer planlamasına etki eden faktörler; Aile, Sosyal Çevre, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı ve Güncel Gelişmeler faktörleri altında incelenmiştir.

Aile faktörünün İş arayanların kariyer planlamalarına etkileri Tablo 2.2'da sunulmuştur. Tablodaki değerlerden ailenin öğrencilerin kariyer planlamasına etkisinin ortalama 2,9'luk değer ile "Orta Derecede" olduğu görülmektedir.

Tablo 2.2. Aile Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi

Aile Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Anne	100	3,1700	1,5703	1,00	5,00
Baba	100	3,3700	1,6370	1,00	5,00
Kardeş	100	2,9500	1,5978	1,00	5,00
Akraba	100	2,3700	1,5417	1,00	5,00

Aile faktörünü oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde ise en yüksek etkinin babaya ait olduğu, babayı ise annenin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 2.3. Sosyal Çevre Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi

Sosyal Çevrenin Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Öğretmenler	100	2,5400	1,6479	1,00	5,00
Arkadaşlar	100	3,4200	1,4646	1,00	5,00
Aile Dostları	100	3,1000	1,53412	1,00	5,00

Sosyal Çevre faktörünü oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde ise en yüksek etkinin Arkadaşlara ait olduğu ve en az etkiye ise öğretmenlerin sahip olması beklene bir sonuç değildi.

Tablo 2.4. Kişisel Özellikler ve Yetenek Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi

Kişisel Özellikler ve Yeteneklerin Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Mesleğin kişisel özelliklerinize uygunluğu	100	4,1900	1,11641	1,00	5,00
Mesleğin yeteneklerinize uygunluğu	100	4,3500	,92524	1,00	5,00
Mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite	100	4,0000	1,18065	1,00	5,00

Kişisel özellikler kariyer planlamada en yüksek etkiye sahip faktör olarak görülmektedir. Bu faktörün de Mesleğin kendi özelliklerinize uygunluğu maddesinin en yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2.5. Ekonomik Faktörlerin Kariyer Planlamasına Etkisi

Ekonomik Faktörlerin Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Mesleğin yüksek getirisinin olması	100	3,9200	1,16930	1,00	5,00
Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması	100	3,9300	1,17426	1,00	5,00
Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar	100	3,6600	1,26507	1,00	5,00
İş bulma olasılığının yüksek olması	100	3,7700	1,29377	1,00	5,00

Ekonomik faktörleri oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde mesleğin güvenli bir geleceğinin olması en fazla etkiye sahip madde olduğu, bu maddeyi sırasıyla mesleğin yüksek getirisinin olması, iş bulma olasılığının yüksek olması ve mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar faktörlerinin izlediği görülmektedir.

Tablo 2.6. Eğitim Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi

Eğitim Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Gerekli eğitimin uzun sürmesi	100	3,2500	1,18386	1,00	5,00
Gerekli eğitimin güç (derslerin zor) olması	100	2,8600	1,16359	1,00	5,00

Eğitim faktörleri oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde gerekli eğitimin uzun sürmesi ve gerekli eğitimin güç olmasının birbirine yakın derecede etkiye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2.7.Mesleğin Kariyer Planlamasına Etkisi

Meslek Faktörünün Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Seyahat	100	2,690	1,468	1,00	5,00
Yükselme imkanları sunması.	100	4,090	1,129	1,00	5,00
Yoğun mesai	100	3,060	1,434	1,00	5,00
Saygın bir meslek olması.	100	4,170	1,111	1,00	5,00

Meslek faktörlerini oluşturan maddelerin göreceli etkisi incelendiğinde Mesleğin saygın olması ve yükselme imkânı sunması birbirine yakın etkiye sahip olduğu, seyahat etmenin ise tercih edilmediği dikkat çeken nokta olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 2.8.Güncel Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi

Güncel Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Ülkenin içinde bulunduğu durum	100	3,3900	1,13614	1,00	5,00
Ülkenin gelecekteki durumu	100	3,5600	1,20034	1,00	5,00
Güncel ekonomik gelişmeler	100	3,5400	1,25867	1,00	5,00
Güncel politik gelişmeler	100	3,0300	1,32920	1,00	5,00

Güncel gelişmeler faktörünü oluşturan maddelerin göreceli etki dereceleri incelendiğinde ülkenin gelecekteki durumu ve güncel ekonomik gelişmelerin birbirine yakın etkiye sahip olduğu, bunu ülkenin içinde bulunduğu durum takip etmekte, güncel politik gelişmeler en az etkiye sahip madde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.9. Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler					
	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Aile Fertleri	100	2,965	1,184	1,00	5,00
Sosyal Çevre	100	3,020	1,147	1,00	5,00
Kişisel Özellik ve Yetenekler	100	4,180	0,891	1,00	5,00
Ekonomik Faktörler	100	3,820	0,958	1,00	5,00
Eğitim	100	3,055	0,977	1,00	5,00
Mesleğin Zorluğu	100	2,875	1,190	1,00	5,00
Mesleğin Saygınlığı	100	4,190	0,961	1,00	5,00
Güncel Gelişmeler	100	3,380	0,957	1,00	5,00

İş arayanların kariyer planlamasına etki eden faktörlerin etki dereceleri karşılaştırmalı olarak tablo Tablo 2.12'de sunulmuştur. Tablodaki değerlerden iş arayanların kariyer planlaması en fazla Mesleğin saygınlığı, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörlerin etkilediği görülmektedir. Bu çerçevede bu üç değişenin temel belirleyiciler olarak adlandırılabileceği söylenebilir.

2.4.3. Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler

Bu bölümde iş arayanların kariyer planlamasına etki eden Aile, Sosyal Çevre, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı ve Güncel Gelişmeler faktörlerinin Cinsiyet, Yaş ve eğitim durumu ve iş arama durumuna bağlı olarak farklılaşma durumu incelenmiştir. Bu bağlamda elde edilen sonuçlardan istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenenlere ait ortamlalar verilerek, bulgular istatistiksel olarak yorumlanmıştır.

İş arayanların kariyer planlamasına etki eden faktörlerin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumu t-testi yardımıyla incelenmiş ve Sosyal Çevre ile Cinsiyet arasındaki ilişkinin, Eğitim Durumu ile Meslek için gereken Eğitim ve Aile Fertleri arasındaki ilişkinin, $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. 10. Sosyal Çevre Faktörü Cinsiyet İlişkisi

Sosyal Çevre					
Cinsiyet	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**Anlamlılık**
Erkek	53	2,80	0,95	-2,15	0,03
Kadın	47	3,28	1,30		

Tablodaki ortalama değerler ve t-testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde sosyal çevrenin erkekler üzerindeki etkisinin kızlardan daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. 11. Meslek için gereken Eğitim Faktörleri ile Eğitim Durumu İlişkisi

Meslek İçin Gereken Eğitim					
Eğitim Durumu	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**Anlamlılık**
Önlisans	15	3,40	0,74	2,18	0,04
Lisans	29	2,83	0,87		

Tablodaki ortalama değerler ve t-testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde Meslek için eğitimin ön lisans mezunları üzerindeki etkisinin lisans mezunlarından daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2.12. Aile Fertleri Faktörleri ile Eğitim Durumu İlişkisi

Aile Fertleri					
Eğitim Durumu	**N**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**t**	**Anlamlılık**
Önlisans	15	3,58	1,20	2,48	0,02
Lisans	29	2,70	1,08		

Tablodaki ortalama değerler ve t-testi sonuçları bir arada değerlendirildiğinde Aile Fertlerinin ön lisans mezunları üzerindeki etkisinin lisans mezunlarından daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Kariyer bireylerin geleceklerini şekillendirmelerinde ön plan çıkan bir unsurdur. Yapılan kariyer planlamasıyla birlikte bireyler geleceklerine yön verirler ve bu doğrultuda ilerlerler.

Genellikle alınan eğitim doğrultusunda şekillenen bireyin kariyer planlaması cinsiyete göre farlılık göstermemekle birlikte erkekler kadınlara göre sosyal çevrelerinden daha fazla etkilenmektedir. Kariyer planlamasında lisans mezunu olanlar sahip olacakları meslekle ilgili eğitimi Önlisans mezunlarına daha az önemsemektedirler. Önlisans mezunları da aile fertlerinden lisans mezunlarına göre daha fazla etkilenmektedirler.

İş arama durumuna göre kariyer planlama arasında, daha iyi şartlarda iş arayanların, diğer durumlara göre anlamlı bir fark olması beklenirken bu durum oluşmamıştır. Sadece kişisel özellikler ve yetenekler açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Anket uygulan kişi sayısının az olması, kariyer, kariyer planlama gibi kavramların ankete katılan kişilere yabancı gelmesi, beklenen sonuçlara ulaşılamaması noktasında olumsuz bir durum olarak göze çarpmaktadır. Çalışmanın daha geniş ölçekte ve eğitim durumu lise ve üzeri olacak şekilde alınması, yaş aralığında kariyer planlama için uygun olacak şekilde tekrarlanması daha iyi olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. Anafarta, Nilgün (2001). **"Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif",** Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, S.2, s. 2.
2. Aydemir, Nilgün (1995). **2000'li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi**
3. **ve Kariyer Arayışları,** TÜGİAD, İstanbul.
4. Aytaç, Serpil (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Yayınevi
5. Bayraktaroğlu, Serkan (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Yayıncılık
6. Bolat, Tamer; Seymen, Oya Aytemiz (2003), **"Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme",** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi: Yönetim, Yıl.13, Sayı. 45, Haziran, s. 3-19.
7. Erdoğmuş, Nihat (2012). İş ve Meslek Danışmanlığı – Kariyer Yönetimi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s.284-307 Ankara.
8. Erdoğmuş, Nihat (2003). **Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama,** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
9. Tunç, Azize; Uygur, Akyay (2001), **Kariyer,** Gazi Kitapevi, Ankara
10. Yaylacı Özdemir, Gaye (2006). **Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği**, Hayat
11. Yayınları, İstanbul.
12. Kuzgun, Yıldız (2000) **Meslek Danışmanlığı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

GRUPLARDA BİLGİYİ PAYLAŞMA

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ertuğrul Uçar[48*]
Prof. Dr. Selahiddin Öğülmüş[49**]

ÖZET

Grupların kötü karar almalarına yol açan nedenlerden bir diğeri, grup üyelerinin sahip oldukları bilgiyi diğer grup üyeleri ile paylaşmamalarıdır. Grup üyeleri zaten tüm grup üyelerinin bildikleri bilgiler üzerinde odaklanırlarken yalnızca bazılarının sahip oldukları bilgileri ele alma konusunda başarısız olmaktadırlar. Bu araştırmada, Türk kültüründe gruplar olarak bir konuda karar alınırken, grup üyelerinin sahip oldukları bilgileri birbirleri ile paylaşıp paylaşmadıklar bunun grup olarak iyi bir karar alınıp alınmamasına etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma 2011- 2012 öğretim yılı 2012 bahar döneminde Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında öğrenim, görmekte olan I. Ve III sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. İki ayrı deneysel durul oluştrulmuş ve 4 kişilik grup olarak karar almaları istenmiştir. Sonuç olarak Türk kültüründe de grup halinde karar alma sırasında, grup üyelerinin herkesin bildiği bilgilere odaklanıp grup üyelerinin yalnızca kendilerinin bildikleri bilgileri diğer grup üyeleri ile paylaşmamasına neden olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Gruplar, bilgi paylaşımı, karar verme, deneysel araştırma, örgütler

Başka insanların varlığı bireyin davranışlarını çok çeşitli biçimlerde etkilemektedir. Başka insanların varlığı ya da bir grup içinde olmak bireyin daha çok çalışmasına daha enerjik bir biçimde çalışmasına neden olabilmektedir(Zajonc,1965). Bu durum sosyal kolaylaştırma olarak adlandırılmaktadır. Sosyal kolaylaştırmada başkalarının varlığı iki anlama gelmektedir: 1. Bireyle aynı işi yapan diğer insanlarla aynı görevi gerçekleştirmek. Bir grup üniversite öğrencisinin daha önce çalışmış oldukları kişilik psikolojisi dersine birlikte tekrar çalışmaları bu duruma örnek olarak verilebilir. 2. Birey bir iş yaparken, bireyi gözlemlemekten başka bir şey yapmayan izleyicilerin olduğu bir ortamda bir bireyin görevi gerçekleştirmesidir. Bisiklet yarışçılarının izleyicilerin olduğu bir ortamda daha fazla performans göstermeleri bunun örneğidir(Zajonc, Heingartner, Herman, 1969).

Sosyal kolaylaştırmada dikkat edilmesi gereken bir boyut yapılan işin kolay ya da zor olup olmamasıdır. Bireyin daha önceden bildiği ve sürekli yaptığı işlerde başkalarının varlığı bireyin performansının artmasına yol açmaktadır. Birey kolay bir iş yapıyorsa başkalarının varlığı performansı artırmakta ancak zor bir işi yapıyorsa başkalarının varlığı performansı azaltmaktadır (Zajonc, 1968). Örneğin bir öğrenci daha önceden bir dersin konusuna çalışmış ve o konuyu öğrenmiş ise daha sonra arkadaşları ile bu konuyu çalışması öğrencinin performansının artmasına yol açar. Ancak bir zor bir konuyu ilk kez öğreniyorsa bu durumunda başkalarının varlığı öğrenmeyi olumsuz etkileyecektir.

Başkalarının varlığı birey üzerinde sosyal kolaylaştırmadan tam tersi bir etki yaratıp daha az çalışmaya "sosyal aylaklığa" yol açabilmektedir. Grup içinde kaybolmak ve başkaları ile birlikte olmak, yalnız başına olduğumuz durumlara oranla daha az fark edilir olmak anlamına geldiğinde birey kendini rahatlamış hisseder. Kimse ne yaptığımızı söyleyemeyeceği için değerlendirme endişemiz dolayısıyla elimizden gelenin en iyisini yapma isteğimiz azalır. Sosyal aylaklık sosyal kolaylaştırmanın tam tersidir. Sosyal kolaylaştırmada, başkalarının varlığı dikkatlerin bireyin üzerine çevrilmesine ve bireyin uyarılmışlık yaşayıp performansının artmasına neden olmaktadır. Sosyal aylaklıkta ise, bireyin bir grubun içinde kaybolup bireyin bireysel etkinliklerinin çevredeki bireylerden etkinliklerinden ayırt edilemez olması soncunda, bireyin rahatlamasına ve performansını düşürmesine yol açmaktadır(Karau ve Williams,1993). Örneğin bir koro içinde ya da milli marş söylerken büyük bir topluluk içindeki öğrencinin sesi diğer öğrencilerden ayırt edilemeyince daha kısık ve düşük performansla söylemeye başlayacaktır.

48 * Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim dalı ertugrulucar@gmail.com
49 ** Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü s.ogulmus@gmail.com

Kalabalıkta kaybolmanın başarıyı artırıp azaltma üzerindeki etkisi işin güç veya kolay olup olmamasına bağlıdır. Basit işlerde, örneğin karşılıklı hata asılma oyunu gibi, başkaları ile çalışma bireyin rahatlamasına ve daha kötü performans sergilemesine yol açmaktadır. Karmaşık görevlerde ise durum tam tersi olmaktadır. Grup içinde başarının tam ayırt edilemediğinde insanlar rahatlamaktadırlar. Sosyal kolaylaştırmada başkalarının varlığı bireyin davranışlarının izlenmesine ve bireyde uyarılmışlığa yol açmaktadır. Bu durumda bireyler basit görevlerde başarılı olmakta ancak karmaşık görevlerde başarısız olmaktadırlar. Sosyal kolaylaştırmada bireyin performansı yani davranışı değerlendirilmektedir. Bu durunda birey karmaşık görevde hata yapacağı kaygısı ve dikkatinin dağılması ile başarısız olmaktadır. Oysa sosyal aylaklıkta birey değil grubun davranışı ve performansı değerlendirildiği için rahatlama basit görevdeki performansı düşürürken karmaşık görevlerdeki performansı artırmaktadır. Birey grup içinde olduğu için başarısızlık kayısı azalmıştır hata grup içinde paylaşılacağı için daha yüksek performansla çalışmaktadır(Karau ve Williams,2001; Shepperd, Taylor,1999) Sosyal aylaklıkta erkeklerin kadınlardan daha fazla sosyal aylaklık yaptıkları bulunmuştur (Karau ve Williams, 1993). Bu durum kadınları ilişkilerde karşılıklı bağımlılığa önem vermelerinden kaynaklanıyor olabilir. Sosyal aylaklık yapmanın Asya kültürlerine oranla batı kültürlerinde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni Asya kültüründe benlik tanımlamasında karşılıklı bağımlı benlik tanımın baskın olmasından kaynaklanabilir (Karau ve Williams,1993).

Grup içinde olmanın bir diğer etkisi kimliksizleşmedir. Kimliksizleşme, bireyin bir grup içindeyken bireyselliğin yok olması yani bireyin kimliğinin ortadan kalması sonucunda bireyin kendi üzerindeki her türlü ahlaki toplumsal ve geçmiş yaşantılarından kaynaklanan kısıtlamaların kalkması sonucunu ortaya çıkarır. Bu durumdaki bireyler normal zamanlarda yapmayacakları hatta normal zamanlarda hayal bile etmekten uzak durdukları davranışları yapmaya başlarlar (Lea, Spears, Groot, 2001). Ayaklanma, linç bazı toplumsal gösteriler veya spor taraftarlarının gerçekleştirdiği eylemler sırasında kimliksizleşmenin örnekleri açıkça görülmektedir. Grup içinde yer almak bireyselliğin yok olması ve kişinin vicdanı ya da herhangi bir yere hesap verme hissini azalttığı ya da tamamen ortadan kaldırdığı için bireylerin tecavüz işkence linç yağma gibi davranışları yapmalarına yol açmaktadır. Öte yandan grup içinde bireyselliğin yok olması ya da kimliksizleşme var olan grubun o andaki normlarına itaati artırır(Postmes, Spears, 1998).

GRUP KARARLARI VE GRUPLARDA BİLGİ PAYLAŞIMI

Başka insanların varlığı ya da bir grup içinde olmanın insan davranışlarını değiştirmesinin ilginç bir örneği de grup olarak karar alma süreçlerinde yaşanmaktadır. Günümüzde önemli kararların büyük bir çoğunluğu gruplar tarafından alınmaktadır. Politikada olsun iş dünyasında olsun önemli kararlar alınırken grup olarak tartışılıp kararlar grup olarak alınmaktadır. Eğitimde beyin fırtınası, grup olarak çalışıp proje hazırlamak (işbirliğine dayalı öğreneme gibi) yöntemler teşvik edilmektedir. Demokratik ülkelerde mahkemelerde bile kararlar ya jüri ya da hakimlerden oluşan gruplar tarafından ortak olarak alınmaktadır. Genel olarak grup kararlarının bireysel kararlara kıyasla daha güvenilir olduğunu düşünme eğilimdeyizdir. Çünkü grup kararları alınırken herkes farklı fikirlerini söyler böylece bireyin o anda düşünemediği farklı boyutlar ve bakış açıları dikkate alınarak kararlar daha sağlıklı olarak alınırlar. Grup kararı alınırken genel olarak grubun en fazla uzmanlık sahibi kişiye güvendiğinde (Davis ve Harles, 1996) grup uzmanı takip ettiği için olabilecek en iyi kararı alır. Örneğin biyoloji hakkında bir tartışma yapılırken, grup içinde konunun uzmanı bir biyolog varsa ve grup onun düşüncelerini takip ediyorsa grup olabilecek en iyi kararı alır. Grubun en iyi kararı almasını sağlayan bir diğer etken grup üyelerinin karar alırken yalnızca kendilerini değil tüm grup için en iyi olacak kararı almaya güdülendiklerinde gruplar bireylere göre daha iyi karar almaktadırlar (De Dreu Nijdat ve van Krippenberg 2008). Örneğin bir pazarlama şirketinde tartışanlar yalnız kendi birimlerinin değil, tüm şirketin karını artırmaya güdülenmişlerse grup üyeleri olabilecek en iyi pazarlama stratejisi kararını verebilirler.

Grup kararları bu durumlarda bireysel kararlardan daha iyi olmasına karşın gruplar bazen bireylerden daha kötü kararlar ya da en azından bireyden daha iyi bir karara varamazlar. Grupların bireylerden daha kötü karar almalarının bazı nedenleri işlem kaybı, grubun söz birliği etmesi ve grubun farklı bilgileri paylaşmamsıdır (Aronson,Wilson,Akert, 2010).

GRUP SÖZ BİRLİĞİ ETMİŞSE: GRUP DÜŞÜNCESİ

Grupta sargılığın olması yani kişinin kendisini grubun ayrılmaz bir parçası olarak görmesi ve kendini gruba doğru çekiliyor hissetmesi bağımsız karar almayı engelleyip gruba uyma davranışını artırmaktadır. (Irvin ve Janis 1972, 1983 Akt. Aronson,Wilson,Akert, 2010) grup halinde karar verme üzerine grup düşüncesi adını verdikleri bir kuram geliştirmişlerdir. Grup düşüncesi kuramına göre grup üyelerinde grup sargınlığını ve dayanışmasını korumak olguları gerçekçi bir şekilde ele almanın önüne geçmektedir. Janis'in kuramına göre grup düşüncesi, grubun çok sargın olması, farklı görüşlere kapalı olması ve kendi isteklerini bildiren yönlendirici bir lider tarafından yönlendirilmesi gibi belirli ön koşullar sağlandığında ortaya çıkma eğilimdedir. Janis ABD'nin 1961 deki Küba'ya karşı yaptığı domuzlar körfezi çıkarması gibi somut yaşantılardan grup düşüncesine örnekler vermekte ve kuramını bu tür örnekler üzerine kurmaktadır. Grubun ön koşulları oluştuğun da grubun ve grup üyelerinin davranışlarında çeşitli belirtiler ortaya çıkar. Grup üyeleri yenilmez olduklarını, hata yapmalarının söz konusu olmadığını düşünmeye başlar. Grubun moralini bozmaktan ya da diğerlerinin eleştirilerine ve suçlayıcı ifadelerine maruz kalmaktan çekinen bireyler grubun düşüncesine zıt düşüncelerine dile getirmezler ve kendilerine oto sansür uygularlar. Bir üye zıt görüş dile getirdiğinde diğer üyeler hemen eleştiriye başlarlar ve çoğunluk görüşüne uyma konusunda baskı uygularlar. Bu durum fikir birliği var yanılsaması yaratır ve herkes aynı fikirde imiş gibi görünmesine yol açar. Gruplarda oluşan bu tehlikeli durum grupların yanlış veya etkin olmayan kararlar almalarına yol açar (Aronson,Wilson, Akert, 2010).

GRUP ETKİLEŞİMLERİ İYİ KARAR ALMAYI ENGELLER: İŞLEM KAYBI

Grupların iyi bir karar alamamasının nedenlerinden bir gruptaki konu hakkındaki en bilgili ya da yetenekli kişinin grubun diğer üyelerini ikna edebilmesidir. Ancak grubun diğer üyeleri kendi haklılıkları konusunda ısrar edip kendi yanıldıklarını kabul etmezler bu durumda grup kötü bir karar alır (Herry 1995, Laugin 1980). Bu durumda grubu ikna etmeye çalışan üyenin görüşleri dikkate alınmaz ya da sert bir muhalefetle karşılaşır. Grup etkileşimin herhangi bir yönüyle sorunlara iyi bir çözüm bulmayı engellediği bu durum **işlem kaybı** olarak adlandırılır (Stenir, 1972, Hurley ve Allen, 2007). İşlem kaybı çeşitli nedenlerle yaşanabilir. Grup konu hakkında en yetkin üyenin kim olduğunu araştırmadan ya da en yetkin üyenin kim olduğunu bulmak için uğraşmadan hatta neden bahsedildiğini bile tam olarak bilmeyen ama çok konuşan herhangi birisine güvenebilir. Bu durumda yetkin üye diğerleri ile çatışmayı göze almayıp grubu ikna etmek için uğraşmayabilir. İşlem kaybının diğer nedeni de grup içindeki iletişim sorunlarıdır. Bazı gruplarda grup üyeleri birbirlerini tam olarak dinlemezler tam olarak konu hakkında tartışmadan karar alırlar. Bazı gruplarda ise grubun bir üyesi çok konuşarak tartışmaya ağırlığı koyarken diğerleri sessizliğe bürünebilirler (Sorkin, Hays,Wess, 2001).

GRUBUN FARKLI BİLGİLERİ PAYLAŞMAMASI

İşlem kaybının ilginç örneklerinden birisi grup üyelerinin zaten bilinen bilgiler üzerinde odaklanıp grup üyelerinden sadece bazılarının bildiği bilgileri bir birleri ile paylaşmamalarıdır(Stasser, Titus, 1985). Stasser(1985) yaptığı çalışmada 4 kişiden grup üyelerine bütün grup üyelerinin bildiği 8 olumlu bilgi ve her bir grup üyesinin ayrı ayrı bildiği 4 olumsuz bilgi verilmiştir. Olumlu bilgiler tüm grup üyeleri tarafından bilinirken her bir grup üyesinin ayrı ayrı bildiği 4 er olumsuz bilgi bulunmaktadır. Grup üyeleri olumsuz bilgilerini olumsuz bilgilerini birleştirseler konu hakkında 16 olumsuz 8 olumlu bilgileri olacak bunun sonucu olarak olumsuz karar alacaklardır. Ancak grup üyelerinin 8 olumlu bilgiden hareket edip olumlu karar aldıkları bulunmuştur. Yapılan benzer araştırmalarda da olumlu ya da olumsuz bilgilerin birleştirilmediği bulunmuştur. (Geitemayer, Shultz-Hards,2003).

Bilgi paylaşımı üzerine yapılan sonraki çalışmalar grupların paylaşılmayan bilgilere nasıl odaklanacaklarını sağlamaya yöneliktir (Campell ve Stasser, 2006). Paylaşılmayan bilgilerin grup tartışmalarının sonlarında tartışılmaya başlandığı bulunmuştur. Bundan dolayı tartışma süresinin uzun olması gerektiği öne sürülmüştür (Fradin, 2004).

Diğer bir yaklaşımda farklı grup üyelerinin belli farklı ve belirli uzmanlık alanlarına ayırarak belirli bilgi türlerinden yalnızca onların sorumlu olmalarını sağlamaktır. (Stassser, Stewart, Wittenbaum, 1994). Örneğin bir hastanede her bir doktor farklı uzmanlık alanına sahiptir bu doktorlar ortak bir karar almaları gerektiğinde her biri hastalıkla ilgili bilgilerini paylaşmaktadırlar.

Farklı bilgi türleri için birbirlerinin belleklerine güvenen iş ortaklarında durum böyledir. Örneğin ortaklardan biri şirketin maliyesinin nasıl olacağından diğeri, diğer şirketlere ürünlerin nasıl satılacağını sorumludur. Böyle durumlarda bilgi tam ve süratli bir biçimde paylaşılmaktadır(Wagner, Egber, Raymond, 1991Akt Aronson,Wilson,Akert, 2010). Tek bir kişinin belleğinden daha verimli işleyecek şekilde iki kişinin belleğinin birlikte kullanılmasına **aktarmacı bellek** denir (Holingshead, 2001, Wegner1195 Akt. Aronson, Wilson, Akert, 2010). Farklı bireylerin grup kararı alırken yapılacak işin farklı yönlerini anımsamalarından sorumlu olduğu durumlarda grup kararları içinde aynı durum söz konusu olmaktadır(Ellis, Porter ve Volverton, 2008; Moreland 1998 Akt. Aronson,Wilson, Akert, 2010).

Sonuç olarak genel olarak grup kararları alınırken grup üyeleri ancak bazı bilgileri paylaşmaktadırlar. Grup üyelerinin paylaştığı bilgiler herkesin bildiği bilgilerdir. Grup üyelerinin bazılarının bilip diğerlerinin bilmedikleri bilgileri birbirleri ile paylaşmamaktadırlar. Grup kararı alınırken bilgilerin paylaşılması için tüm grup üyeleri hangi tür bilgiden sorumlu olduklarını tüm grup üyeleri bildiğinde ve bu bilgilerin paylaşmak için yeterince zaman ayrıldığında bilgiler paylaşılmaktadır.

YÖNTEM

Problem

Bu araştırmada, Türk kültüründe gruplar olarak bir konuda karar alınırken, grup üyelerinin sahip oldukları bilgileri birbirleri ile paylaşıp paylaşmadıklar bunun grup olarak iyi bir karar alınıp alınmamasına etkisi araştırılmıştır.

Bu araştırmanın Problemi "Bir grupta belli bir konuda karar vermek üzere bir araya gelen üyeler, konu hakkında kişisel olarak sahip oldukları olumlu veya olumsuz bilgileri birbirleriyle paylaşmakta mıdır?" şeklinde oluşturulmuştur.

Amaç

Belli bir konuda karar alırken, grup üyeleri sahip oldukları olumlu bilgileri birbirleriyle paylaşmakta mıdırlar?
Belli bir konuda karar alırken, grup üyeleri sahip oldukları olumsuz bilgileri birbirleriyle paylaşmakta mıdırlar?

Araştırma Grubu

Bu araştırma, 2011- 2012 öğretim yılı Bahar döneminde Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında öğrenim görmekte olan I. ve III ve IV. sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir.
Deneklerin 21'i kız, 19'u erkek olmak üzere toplam 40 üniversite öğrencisidir. Öğrencilerin sınıflara dağılımı şu şekildedir:

1. Sınıf: 8
3. Sınıf: 16
4. Sınıf: 16

İşlem

Bu araştırmada kontrol grubu olmayan yarı deneysel desenli bir araştırmadır. Araştırmada iki ayrı deneysel durum oluşturulmuştur. I. Deneysel durum için 4 er kişiden oluşan 6 grup oluşturulmuş II. Deneysel durum için 4 grup oluşturulmuştur.

Araştırmada öğrenciler öğrenci yoklama listesinden tesadüfî olara 4 er kişiden oluşan gruplara ayrılmışlardır. Her bir gruptaki her bir öğrenciye, karar vermeleri için hazırlanan üzerinde bir konu hakkında olumlu ve olumsuz özelliklerin bulunduğu kâğıtlar verilmiştir. Deneklerden kâğıtları bir birlerine göstermemeleri ancak konu hakkında tartışırken bilgilerini paylaşıp paylaşmamalarının kendilerine kaldığı söylenmiştir. Denekler konu hakkında tartışıp karar verdikten sonra verdikleri grup kararını bir kâğıda yazmaları istenmiştir.

Deneysel durum I

Dört kişiden oluşan birici gruptaki Deneklere Ken Park'ın kitabının kütüphaneye alınıp alınması konusunda karar verecekleri ve verdikleri karar göre kütüphaneye kitabın alınıp alınmayacağı söylenmiştir. Dört kişiden oluşan birici gruptaki her bir deneğe Ken Park'ın bir romanı hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumsuz bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumlu 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumlu bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa kitap hakkında 8 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

İkinci gruptaki deneklere bir mağazanın bazı özellikleri verilmiştir. Bu özelliklerini de göz önünde bulundurarak, tanıdıklarınızın bu mağazadan alış veriş yapıp yapmamaları için bir tavsiye kararı vermeniz beklendiği, verecekleri karar, tanıdıkları pek çok kişinin bu mağazadan alış veriş yapıp yapmamasında belirleyici olacağı söylenmiştir. Dört kişiden oluşan ikinci gruptaki denekler mağaza hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumsuz bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumlu 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumlu bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa mağaza hakkında 8 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

Üçüncü gruptaki denklere Bir futbol kulübünün transfer komitesinde üye olduklarını düşünmeleri istenmiştir. Bir süredir takip edilen ve bazı özellikleri belirtilen bir futbolcunun kulübünüzce transfer edilip edilmemesi konusunda karar vermelerinin beklendiği verecekleri kararın, transferin yapılıp yapılmamasında belirleyici olacağı deneklere söylenmiştir. deneklere Futbolcu hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumsuz bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumlu 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumlu bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa futbolcu hakkında 8 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

Dördüncü gruptaki deneklere, " Fakülte 3. Sınıf öğrencilerinden bazıları, "Endüstri ve örgüt psikolojisi" adlı SEÇMELİ dersi alıp almama konusunda karar vermeye çalışıyorlar ve bu konuda sizden yardım istiyorlar. Aşağıda bu dersin bazı özellikleri verilmiştir. Sizden, dersin bu özelliklerini de göz önünde bulundurarak, öğrencilere bu dersi seçmeli olarak alıp almamaları konusunda yol gösterici bir karar vermeniz istenmektedir. Vereceğiniz karar, öğrencilerin o dersi alıp almayacaklarında belirleyici olacaktır. "şeklinde bir açıklama yapılmıştır. Deneklere ders hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumsuz bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumlu 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumlu bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa ders hakkında 8 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

Deneysel durum II

Dört kişiden oluşan birici gruptaki Deneklere Ken Park'ın kitabının kütüphaneye alınıp alınması konusunda karar verecekleri ve verdikleri karar göre kütüphaneye kitabın alınıp alınmayacağı söylenmiştir. Dört kişiden oluşan birici gruptaki her bir deneğe Ken Park'ın bir romanı hakkında 4 olumlu 2 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumlu bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumsuz 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumsuz bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa kitap hakkında 8 olumsuz 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

İkinci gruptaki deneklere bir mağazanın bazı özellikleri verilmiştir. Bu özelliklerini de göz önünde bulundurarak, tanıdıklarınızın bu mağazadan alış veriş yapıp yapmamaları için bir tavsiye kararı vermeniz beklendiği, verecekleri karar, tanıdıkları pek çok kişinin bu mağazadan alış veriş yapıp yapmamasında belirleyici olacağı söylenmiştir. Dört kişiden oluşan ikinci gruptaki deneklere mağaza hakkında 4 olumlu 2 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumlu bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumsuz 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumsuz bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa mağaza hakkında 8 olumsuz 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

Üçüncü gruptaki denklere Bir futbol kulübünün transfer komitesinde üye olduğunuzu düşünmeleri istenmiştir. Bir süredir takip edilen ve bazı özellikleri belirtilen bir futbolcunun kulübünüzce transfer edilip edilmemesi konusunda karar vermelerinin beklendiği verecekleri kararın, transferin yapılıp yapılmamasında belirleyici olacağı deneklere söylenmiştir.

Deneklere Futbolcu hakkında 4 olumlu 2 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumlu bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumsuz 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumsuz bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa futbolcu hakkında 8 olumsuz 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

Dördüncü gruptaki deneklere, " Fakülte 3. Sınıf öğrencilerinden bazıları, "Endüstri ve örgüt psikolojisi" adlı SEÇMELİ dersi alıp almama konusunda karar vermeye çalışıyorlar ve bu konuda sizden yardım istiyorlar. Aşağıda bu dersin bazı özellikleri verilmiştir. Sizden, dersin bu özelliklerini de göz önünde bulundurarak, öğrencilere bu dersi seçmeli olarak alıp almamaları konusunda yol gösterici bir karar vermeniz istenmektedir. Vereceğiniz karar, öğrencilerin o dersi alıp almayacaklarında belirleyici olacaktır. "şeklinde bir açıklama yapılmıştır. Deneklere ders hakkında 4 olumlu 2 olumsuz bilgi verilmiştir. Tüm deneklerin sahip oldukları olumlu bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumsuz 2 bilgi birbirinden farklıdır. Denekler olumsuz bilgileri tartışma sırasında paylaşacak olurlarsa ders hakkında 8 olumsuz 4 olumsuz bilgiye sahip olacaklardır.

BULGULAR

Birinci deneysel uygulama 2 olumlu dört olumsuz bilgiye sahip olma durumunda her biri 4 kişiden oluşan 6 gruba uygulanmıştır. Tüm deneklerin sahip oldukları olumsuz bilgiler birbirinin aynı fakat her bir deneğe verilen olumlu 2 bilgi birbirinden farklıdır. Gruplar ellerindeki olumlu bilgileri paylaşmayıp olumsuz karar vermişlerdir

Birinci grup Ken Park'ın kitabının kütüphaneye alınması konusunda karar vermek üzere toplanmış, Ken Park'ın bir romanı hakkında her bir üyeye 2 olumlu 4 olumsuz bilgi verilen grup üyeleri olumlu bilgilerini paylaşmamış ve olumsuz karar vermişlerdir.

Bir mağazadan alış veriş yapmayı tavsiye etmek kararı almak üzere toplanmış olan iki grupta, denekler bir mağaza hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahiptirler, gruplar olumlu bilgilerini paylaşmayıp mağazadan alışveriş yapmak konusunda olumsuz karar almışlardır.

Bir futbolcunun transfer kararını vermek üzere toplanan iki gruptaki denekler futbolcu hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahiptirler. Bu iki gruptaki deneklerde olumlu bilgilerini paylaşmamış olumsuz karar vermişlerdir.

Endüstri ve örgüt psikolojisi dersinin seçmeli ders olarak alınıp alınmamsını tavsiye etmek üzeri karar almak için bir araya gelen gruptaki deneklerin her biri ders hakkında ders hakkında 2 olumlu 4 olumsuz bilgiye sahiptirler. Grup karar alırken grup üyeleri olumlu bilgilerini paylaşmamış olumsuz karar almışlardır.

İkinci uygulama 4 er kişiden oluşan 4 gruba uygulanmıştır. Bu uygulamada gruplardaki deneklerin her bir Ken Park'ın romanının kütüphaneye alınması, bir mağaza, futbolcu transferi kararı alırken futbolcunun özellikleri ve Endüstri ve Örgüt Psikolojisi dersi hakkında, aynı 4 olumlu bilgiye sahiptir gruptaki herkes birbirlerinden farklı iki tane olumsuz bilgiye sahiptir. Grupların olumsuz bilgilerini paylaşmayıp olumlu karar almışlardır.

DENEYSEL DURUM I. 2 0LUMLU 4 OLUMSUZ BİLGİ DURUMU	
Ken Park'ın Kitabının kütüphaneye alınıp alınmaması konusunda karar	
A	Karar olumsuz Pdr3
B	
C	
D	
Mağazadan alışveriş yapılmasını tavsiye etme konusunda karar	
A	Karar olumsuz Pdr3
B	
C	
D	
A	Karar olumsuz Pdr1
B	
C	
D	
Futbolcu transferi konusunda kararı	
A	Karar olumsuz Pdr 3
B	
C	
D	
A	Karar olumsuz PDR I
B	
C	
D	
Endüstri ve örgüt psikolojisi dersinin seçmeli ders olarak tavsiye edilmesi kararı	
A	Karar olumsuz Pdr 3
B	
C	
D	

DENEYSEL DURUM 2: 4 OLUMLU 2 OLUMSUZ	
Ken Park'ın Kitabının kütüphaneye alınıp alınmaması konusunda karar	
A	Karar olumlu (A olumsuz diğerleri olumlu)
B	
C	
D	
Mağazadan alışveriş yapılmasını tavsiye etme konusunda karar	
A B C D	Karar olumlu
Futbolcu transferi konusunda kararı	
A	Karar olumlu
B	
C	
D	
Endüstri ve örgüt psikolojisi dersinin seçmeli ders olarak tavsiye edilmesi kararı	
A	Karar olumlu
B	
C	
D	

RPD I ve RPD III. ve IV sınıf olmak karar verme süreçlerini etkilememiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bulgular literatürdeki araştırma sonuçları ile uyumludur. Sonuç olarak farklı bir kültür olan Türk kültüründe de grup halinde karar alma sırasında, grup üyelerinin herkesin bildiği bilgilere odaklanıp grup üyelerinin yalnızca kendilerinin bildikleri bilgileri diğer grup üyeleri ile paylaşmamasına neden olduğunu göstermektedir. Bilgilerin paylaşılıp paylaşmamsı sırasında bilgilerin olumlu ya da olumsuz bilgi olmasının bir etkisi olmamıştır. Gruplardaki üyeler herkesin bildiği bilgilere odaklanarak kara almışlardır. Bu durum literatürdeki araştırmalar ile paraleledir(Stasser, Titus, 1985; Geitemayer, Shultz ve Hards,2003).

Yalnızca bir grupta Ken Park'ın romanının kütüphaneye alınması kararını verirken tüm grup üyelerinin roman hakkında aynı 4 olumsuz bilgiye sahip oldukları ama her bir grup üyesinin roman hakkında iki olumlu bilgiye sahip olduğu grupta bir üye karara itiraz etmiştir. Ancak grup üyenin görüşünü dikkate almadan kitabın alınması konusunda herkesin ortak sahip olduğu 4 olumsuz bilgiden hareketle olumsuz karar vermiştir. bu grubun karar alırken bü üyenin görüşünü dikkate almamsı literatürdeki, bir gruptaki konu hakkındaki en bilgili ya da yetenekli kişinin grubun diğer üyelerini ikna edememesi, grubun diğer üyelerinin kendi haklılıkları konusunda ısrar edip kendi yanıldıklarını kabul etmemesi ve grubun kötü bir karar almasına yol açması bulgusu ile paraleledir(Herry 1995, Laugin 1980).

Araştırmadaki gruplardaki katılımcılar yoklama listesinden tesadüfi olarak gruplara atanmışlardır. Bundan dolayı bu gruplarda grup düşüncesi ya da sargınlıktan dolayı değil işlem kaybından daolayı böyle bir sonuç çıktığı şeklinde değerlendirilebilir.

Öte yandan RPD öğrencilerinin formasyonlarının en önemli boyutu iletişimdir. Grupların aldıkları karar incelendiğinde sınıflar arasında grup kararları konusunda hiçbir farklılık çıkmaması literatürde var olan gruplarda bilgi paylaşımını sağlamanın yolu olarak önerilen iletişimi artırmak önerisi ile ters düşmektedir(Sokin, Hays ,Wess, 2001;Watson Johnson Kumar, 1998).

ÖNERİLER

Araştırmada denekler çok kısa bir süre içinde grup olarak karar vermişlerdir. Denekler uzun bir tartışma yaparak karar vermeleri durumunda kararların nasıl olacağı incelenmelidir.

Araştırmada denekler tamamen günlük yaşam olguların dayanan konularda karar vermişlerdir. Araştırmadaki denklerin RPD öğrencileri olduğu düşünüldüğünde kendi uzmanlık alanları ile ilgili bir konuda da bu şekilde bilgiyi paylaşmadan karar alıp almayacakları araştırılmalıdır.

Bazı grup üyeleri belli bilgilerden sorumlu tutularak grup kararları almaları istendiğinde de bu çalışmada olduğu gibi bilgiyi paylaşıp paylaşmayacakları araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Aronson,E.,Wilson,T.D.,Akert,R.M.(2010). Sosyal Psikoloji.(çev.Okhan Gündüz). Kaktüs yay.İstanbul
2. Campell,J. ve Stasser, G.(2006). The infulence of time and task demostrability on decision-making in computer-mediated and face to face groups. *Small Group Research ,37,271-294*
3. Davis,D.D. ve Harles,D,W.(1996). Group versus individual performance in price-searching experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,66,215-227*
4. De Dreu, C., Nijdat, B., ve Van Krippenberg,D. (2008).Motivatied information processes in group jugmentand decision making. Personality and Social Psychology Review 12,22-49
5. Fradin, S.N. (2004). When is one head beter than two? İnterdependent information in group decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,93,102-113*
6. Geitemayer,T. Shultz,-Hards, S.(2003). Prefence-consistent evaluation of information in hidden profile paradigm: Beyond group level explanations for domiance of shared information in group decision. *Jurnal of Personality and Social Psychology 84, 322-339*
7. Herry, R. A. (1995).Using relative confidence jugments to evaluate group effectiveness. *Basic and Applied Social Psychology,16,333-350*
8. Hurley,E. ve Allen,B.P. (2007).Asking the how guestions: Quantatifying group processes behaviors. *Jurnal of genaral Psychology,134,229-242*
9. Karau,S.J., ve Williams,K:D.,(1993)Social loafing: a meta analitic reweiwand theoretical integration *Jurnal of Personality and Social Psychology 65, 681-706*
10. Karau ve Williams,(2001). Understanding individual motivation in groups. The collective effort model. In M. E. Turner(ed), Groups at work-theory and research: Appilied social reseach(s.113-141) Mahwarh,NJ:Erlbaum
11. Laugin,P.R. (1980). Social combination Procesess of coparative problem solving groups as verbal intellective tasks. *Progress in Social Psychology Vol.1, 127-155*
12. Lea,M.,Spears,R.,Groot,D.(2001. Knowing me,knowing you: Anonymity effects on social identityb processes within groups. *Personality and Social Psychology Bultein27,526-537*
13. Postmes,T.,Spears, R.(1998). Deindividuation and antinormative behavior:A meta –analysis. Psychological Bultein,123,238-259
14. Shepperd,J. A.,Taylor, K.M.(1999)Social loafting and expentenc- value theory. *Jurnal of Personality and Social Psychology Bultein 25, 1147-11587*
15. Sorkin,R.,D.Hays,C.J.Wess,R.(2001).Signal-detection analysis of group decisioın making. *Psychological Review,108,183-203*
16. Stassser,G. Stewart,D.D., Wittenbaum,G.M. (1994). Expert roles and information Exchange during discussion: The importance of knowing who knows what. *Jurnal of Experimental and Social Psychology,31,244-265*.
17. Stasser, G. Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: Biased information sampling during discussion. *Jurnal of Personality and Social Psychology,48,1467-1478*.
18. Stenir, I.D.(1972). Group processes and productivity. New York: Academic Press
19. Zajonc,R. B(1965). Social facilitation.*Science,149*,269-274
20. Zajonc,R. B(1968).Attitudinal effects of mere exposure. *Jurnal of Personality and Social Psychology,9*
21. Zajonc,R. B., Heingartner,A.,Herman,E.M.(1969). Social enhancement and impairment of performance in cocroakh. *Jurnal of Personality and Social Psychology,13*.83-92

İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞTE ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİNİN VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN ROLÜ

Arş. Gör. Barış Koyuncu[50*]

ÖZET

Günümüzde Üniversite Kariyer Merkezleri, yükseköğretim mezunu genç işgücünün istihdam piyasasına girişinde önemli roller üstlenmeye başlamışlardır. Üniversite Kariyer Merkezleri, istihdam piyasasına yeni adım atacak olan genç ve eğitimli işgücünü gelecekteki belirsiz koşullara hazırlama konusunda gerekli danışmanlık hizmetlerini vererek bu alanda ciddi bir eksikliği giderebilecektir. Gerek ülkemizde gerekse de dünyada ciddi bir sorun olan genç ve eğitimli işgücünün istihdam sorununun çözümünde, kamu istihdam kurumları ile Üniversite Kariyer Merkezlerinin beraber hareket etmesi ve Kariyer Merkezlerinin işleyişine ilişkin yasal alt yapı eksikliklerinin giderilmesinin ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Üniversiteler sadece eğitim veren kuruluşlar olarak değil, aynı zamanda mezunlarını geleceğe hazırlama konusunda da ciddi roller üstlenen kurumlar olarak bünyelerinde Kariyer Merkezleri oluşturmaktadır.

SUMMARY

Today, the University Career Centers began to take important roles about the young higher education graduates in the labor force entry into the labor market. University Career Centers, will be able to fix a serious flaw with giving consultancy services in this area about preparing future uncertain conditions to new, young and higher educated work force who will step into the labour market. It is thought that, both in our country and the world, the solution fort he yaoung and higher educated work forces employment problem is public employment servicea and University Career Centers acting ogether and also significant contributions are expected to provide fort he legal base deficiences about functioning of Career Centers. And so universities takes important roles with constitive the body of the Career Centers not only for providing education, but also in preparing garduates fort he future.

Anahtar Sözcükler: İstihdam, Genç ve Eğitimli İşgücü, Üniversite Kariyer Merkezi, Kamu İstihdam Kurumu, İşgücü Piyasası, , Rehberlik.

GİRİŞ

İşgücü piyasası içerisinde yaşanan gelişmeler herkesi yakından ilgilendirmekte, özellikle de eğitimli işgücü olarak adlandırılabilecek yükseköğretim mezunu olmaya yakın bireyleri daha fazla etkilemektedir. Bunun en önemli nedeni, mezun olmaya yakın gençlerin kafasında yer alan "mezun olunca nasıl bir yerde çalışacağım?" sorusudur. Bu sorunun bu kadar önemli olmasının altında, gelecekte çalışılacak işin niteliğinin bireyin gelecek yaşamını; statü, aile, gelir düzeyi vb. durumları şekillendirmekteki en önemli faktör olacağına ilişkin algının yattığı düşünülebilir. Bu durum sadece mezuniyete yakın bireyler için değil, henüz öğrenci olan bireylerin ebeveynlerinin de kafasında birer soru işareti yaratmaktadır. Bu bağlamda toplumda bu kadar önemli bir soru işaretini yaratan diğer faktör de eğitimli ve genç işgünün işgücü piyasası içerisindeki durumudur. Bu duruma daha sonra çalışma içerisinde detaylı olarak değinilecektir.

Bu durum sadece mezun olmaya yakın gençlerin değil yükseköğretim kurumlarını da değişik açılardan ilgilendirmektedir. Öyle ki, mezunları görece iyi bir iş sahibi olan üniversiteler toplum içerisinde de görece iyi olarak anılmaktadır. Bu durum üniversitelerin mezunlarını daha iyi ve uygun işlere yönlendirme çabası olarak karşımıza çıkmakta, üniversiteler de kurumsal olarak bu konu ile son yılarda yakından meşgul olmaya başlamışlardır. Nitekim ilk olarak bu yıl YÖK nezdinde ilk defa üniversitelerin kariyer merkezleri bir araya gelmiş ve bir toplantı gerçekleştirmişlerdir.

50 * Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü bariskoyuncu@yahoo.com

Üniversiteden yeni mezun gençlerin işgücü piyasasına adım attıklarında ne ile karşılaşacaklarını bilmemeleri, henüz öğrenci iken; gerek üniversite öncesi gerekse de üniversite öğrenciliği süresince işgücü piyasasından haberdar olamamaları mezuniyet sonrasında iş bulmalarını zorlaştıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda yeni mezun gençlerin zorlu bir eğitim sürecinden sonra işgücü piyasasından beklentileri de piyasanın gerçekleri ile uyuşmayabilir. Bu bağlamda ülkemizdeki eğitim sisteminin yapısından kaynaklanan ve de son zamanlarda sıkça dile getirilen üniversitede verilen eğitim ile iş yaşamında ihtiyaç duyulan bilgilerin uyuşmama sorunu yeni mezun gençlerin durumunu daha da zorlaştırmaktadır. Yeni mezun bireylerin işgücü piyasasının gerçekleri ile yüzleşmesi ve kısa vadede uygun iş bulamaması durumunda bireyler işgücü piyasasına girmekten çekinebilmektedirler. Bu durumda yeni mezun gençler askerlik, lisansüstü eğitime yönelme, çeşitli dil veya meslek kurslarına gitme gibi çeşitli araçlar yolu ile işgücü piyasasına bir anlamda daha donanımlı girmeye çalışmakta, bir yandan da işgücü piyasasına girişi geciktirmektedirler. Doğal olarak böyle bir süreçte gençlerin kurumsal olarak faydalanabilecekleri bir yol göstericiye ihtiyaç duymaları da kaçınılmazdır. Bu ihtiyacın doğması neticesinde yüksek öğretim kurumları da kendi bünyelerinde var olan rehberlik faaliyetlerini geliştirmeye çalışmışlardır. Üniversite kariyer merkezleri bir yandan rehberlik faaliyetlerinde bulunmaya çalışırken diğer yandan da iş dünyası ile yakın ilişkiler kurması gereken bir birim olarak son yılarda adından söz ettirmeye çalışan bir birim olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. ÜNİVERSİTE KARİYER MERKEZLERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI

Üniversite kariyer merkezlerinin tarihsel kökleri 1800'lü yılların son dönemlerine kadar uzanmakla beraber, "kariyer merkezi" ilk kez 1900'lü yılların başında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır (Kretovcs M.,vd.;1998; 2). Bu alanın öncülerinden olan Frank Parsons Özellik-Faktör kuramını geliştirmiştir. Parsons aynı zamanda iş arayan gençler ve göçmenler için "Toplum Hizmet Evi" ni kurarak ilk kariyer merkezini hizmete açmıştır (Savcı; 2007;9). Parsons tarafından yaratılan bu birim, yıllar içerisinde geliştirilerek üniversitelere uygulanmış ve üniversitelerde kariyer merkezi adıyla anılan birimler ortaya çıkmıştır (Kretovcs M.,vd.;1998;2). Kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmış ve günlük yaşamda da birden fazla anlamda kullanılır hale gelmiştir. Bu tanımlamaların bazıları çok basit algılanmakta, bazıları ise insan zihninde değişik anlamlar uyandırmaktadır (Aldemir C.,vd; 2001;199). Kariyer, en basit haliyle belli bir zaman sıralaması içerisinde kişinin gelişen iş deneyimleri dizisi olarak tanımlanabilir (Arthur B.,vd.; 1989; 8,). Söz konusu tanımdan hareketle kişinin işgücü piyasasına girişi ve girdikten sonraki hayatı ile işgücü piyasasına girmeden önceki hayatı birbiri ile sıkı bir ilişki içinde olmak durumundadır. Bu yüzden kariyer uzun yıllardan beri insan hayatındaki en önemli kavramlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer kavramının odağında kişinin kendisi yer almakta ve kişi çalışma hayatı boyunca istek ve ihtiyaçlarını gidererek başarılı olma beklentisi içerisine girmektedir (Kozak M ve Dalkıranoğlu T; 2013;:41). Söz konusu beklentileri karşılayacak bir iş yaşamına hazırlık, kişinin eğitim hayatı ile yakından ilişkili olup son aşama olan üniversite eğitimi döneminde ihtiyaç, kaygı, kişinin kendini tanıması vb. ayrı önem arz etmektedir. Bu yüzden üniversite kariyer merkezlerine olan ihtiyaç gün geçtikçe artmıştır ve günümüzde birçok üniversite tarafından kariyer merkezleri kurularak gençlere verilen rehberlik hizmetlerinin içeriği yeniden şekillenmektedir. Kariyer merkezlerinin gelişim sürecinin başlarında, uygulamada başarılı ve parlak öğrencilerin üniversite içerisinden öğretim üyelerince kendilerine rehberlik yapılması sonucu profesyonel hayatın içine dahil olması ile sonuçlanması, diğer bir ifade ile profesyonel yaşama bir "yerleştirme" ile sonuçlanmış olması kariyer merkezi hizmetlerinin kurumsallaşmasının da temelini temsil etmektedir. Zaman ilerledikçe, üniversiteler ve işyerleri değişmiş ve üniversite kariyer merkezleri tüm öğrencileri kapsayacak şekilde iş olanaklarına erişim sağlayan, istihdam bulmak için birincil araç olarak rehberlik hizmeti sunacak profesyonel kişiler çalıştırmayı tercih etmiştir. Yale Üniversitesi 1919 yılında bu uygulamayı kurumsallaştırmıştır. Söz konusu merkezde rehberlik hizmeti sunan profesyonel kişiler yer almış hatta bir takım rehberlik hizmetleri de kiralanmaya başlanmıştır (Kretovcs vd.; 1998; 2).

Zunker'e göre; Parson's ın oluşturduğu özellik-faktör kuramında üç parçalı bir yapı mevcuttur. Bu yapılar;

- Kişinin kendini tanıması, yetenekler, yetenekleri, ilgi alanları, kaynaklar, sınırlamalar ve diğer nitelikleri.
- Başarı, avantajları ve dezavantajları, tazminatları, fırsatlar ve iş farklı hatlarında umutları gereklilikleri ve koşulları hakkında bilgi sahibi olması
- Bu iki yapı arasında gerçekçi ve doğru bir ilişki kurulması.

Genç, yetenekli çalışanlar için işveren talepleri arttıkça, üniversite kampüslerinde yerleşim merkezleri, istihdam büroları, ve kariyer gelişimine ilgi ortaya çıkmaya başlamıştır (Lorick, B. A.; 1987, 92-126). Ancak zamanla bu anlayış değişmeye başlamış ve öğrencilere anne baba gibi davranmaya çalışan üniversite yapısından vazgeçilmiştir. Gerek ekonomik şartların gerekse de işgücü piyasasının küresel anlamda değişimi ile beraber yeni bir model ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Kretovcs vd.; 1998; 2). Söz konusu yeni model "Kariyer Planlama Modeli" olarak adlandırılmıştır. Planlama modelinde öğrencinin "kendini keşfetmesi" ve "kendini değerlendirmesi" planlama sürecinin önemli kısmını oluşturmaktadır. Öğrencinin akademik yaşamı boyunca amaç kurması, ilerlemesi ve bunun takip edilmesi ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu durumda işe yerleşme konusu, kariyer geliştirme sürecinin nihai sonucu olarak görülmeye başlanmıştır (Herr vd.; 1993; 33-42). Zaman içinde bu anlayış, üniversitelerin, işyerlerinin ve çalışma yaşamının farklı gereksinimler nedeniyle değişmeleri sonucu terk edilmeye başlanmış, üniversitenin sponsorluğu yerini öğrencilerin iş arama ve yerleşmede daha aktif rol üstlenmelerine, iş fırsatlarına kendi çabalarıyla erişmelerine bırakmıştır. Bu değişim "Ağ Modeli"ne geçişle sonuçlanmıştır. Ağ Modeli ise, Yerleşkede yer alan kuruluşların, dış kuruluşların, işverenlerin ve fakülte birimlerinin çabalarını ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçiren, hareketli ve taşınabilir kılan bir yapıya sahiptir. Bu modelde geniş kütüphane kaynakları, internet ve çeşitli veri tabanlarına erişim sunan bilgisayar odaları ile öğrenci ve işverenlere karşılaşma olanakları sağlayan teknolojilerle donanmışlardır. Ağ modelinin gereksinim duyduğu koşullar öğrencilere olumlu etkide bulunmaktadır. Sürece katılım, öğrencinin kendine güven duymasını ve yardım etmesini sağlayarak öğrenmeyi gerektirmektedir. Staj olgusunu daha ön plana çıkarıp, kariyer fuarları düzenleyerek, öğrencileri mezunlara ve diğer potansiyel işverenlere bağlayan etkinliklerin sürekli geliştirilmesi sağlanmaktadır. Bu programda kariyer irtibat görevlisi, üniversitedeki belirli bir akademik birime ait kariyer danışmanıdır. Ne var ki üniversite herhangi bir danışmanı işe almaz ve onu seçili bir akademik birimdeki öğrencilere atamaz. Bunun yerine kariyer merkezi ve ilgili akademik birimlerin danışmanları, akademik birimler arasında irtibatı sağlayan bağlantı birimleri olarak hizmet etmek üzere işe alınmaktadırlar. İrtibat görevlileri ya kendi fakültelerinde akademik bir dereceye sahiptirler ya da kendi akademik alanlarında önemli bir çalışma yapmış kişilerdir (Savcı; 2007; ss:12).

Ülkemizde üniversite kariyer merkezleri, Kariyer merkezleri üniversitelerin bünyesinde değişik birimlere bağlı olarak çalışmaktadır. Bu merkezlerin kuruluş biçimleri ve yaptıkları etkinliklerin çerçevesi her üniversitenin kendisi tarafından belirlenmektedir. Farklı üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin birbirleriyle iletişimi oldukça düşük düzeydedir. Bu merkezlerin kendi birikimlerini başka merkezlerle paylaşımı da yok denecek kadar azdır. Ancak, son zamanlarda kariyer merkezleri arasında bir etkileşim surecinin başladığı görülmektedir (Tarhan O; 1999; 4–9.).

1.2. Kariyer Merkezleri ve Danışmanlık Faaliyetleri

Kariyer Merkezleri üniversitelerin hâlihazırda yer alan ve öğrencilere psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulduğu merkezlerle bir takım benzerlikler taşımakta, hatta çoğu zaman işlevleri birbirine karışabilmektedir. Bu merkezler genel olarak üniversitelerin Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları bünyesinde verilmektedir. Kariyer merkezlerinin işlevleri psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden biraz daha farklı olmakla beraber, üniversitelerimizde yeni kurulan birimler olarak bağlı oldukları veya olacakları yerin belirlenmesinde bir takım belirsizlikler olabilmektedir. Bunun en önemli nedeni üniversite kariyer merkezlerinin yasal alt yapısının henüz tam anlamıyla oluşturulamamasından kaynaklanmaktadır. Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin her üniversitede farklı birimlere bağlı olarak faaliyetlerine devam ettikleri görülmektedir. Bunlar, genellikle, Rektörlüğe doğrudan bağlı bir merkez, Öğrenci Dekanlığına bağlı bir birim, Mezunlar Derneğine bağlı bir faaliyet grubu veya bir öğrenci kulübünün faaliyetleri içinde bir komisyon olarak varlıklarına devam etmektedirler. Kariyer Merkezleri vakıf üniversitelerinde Öğrenci Dekanlığına bağlı iken, devlet üniversitelerinde Rektörlüğe, Mezunlar Derneğine veya bir Öğrenci Kulübüne bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir (Erdoğmuş N; 2001,137).

Kariyer merkezlerinin faaliyet alanları temel olarak ikiye ayrılabilir. Bunların ilki işgücü piyasasına hazırlık ve tanıtım faaliyetleri, ikincisi ise kariyer danışmanlığı olarak adlandırılabilir.

1.3. İşgücü Piyasasına Hazırlık ve Tanıtım Faaliyetleri

Kariyer merkezleri öğrenci ve mezunlara yönelik olarak işgücü piyasasına hazırlık amacıyla öğrenci ve mezunların bilgilerinin yer aldığı bir bilgi bankası oluşturarak kişilere özgeçmiş oluşturma konusunda yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. Ayrıca işgücü piyasasından gelen taleplerin saklandığı bir diğer veri bankası oluşturarak, uygun işe eleman veya staj için yönlendirme yapmak kariyer merkezlerinin temel amaçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu amacın gerçekleşmesi için kariyer merkezlerin bazı temel faaliyetleri de yapması beklenir ki bunlar;

- Firma tanıtımı ve kariyer günleri düzenlemek,
- Seminer ve konferanslar düzenlemek,
- Kariyer fuarları düzenlemek,
- Söyleşiler düzenlemek,

Olarak sayılabilir. Bu faaliyetlerle hem işgücü piyasasında hem de öğrenci ve mezunlar arasında farkındalık yaratarak kariyer merkezlerinin etki alanını genişletmek mümkün olabilecektir.

2. KARİYER DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ

Kariyer Merkezlerince sunulan danışmanlık faaliyetleri üniversiteler bünyesinde bulunan Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıklarınca verilen Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik hizmetleri ile bazı farklılıklara sahiptir. Öncelikle Kariyer Merkezince sunulan danışmanlık hizmetlerinde kişiye işgücü piyasasının yapısı, kişinin bu yapı içerisinde kendini değerlendirmeye çalışmasına yönelik rehberlik faaliyetleri yürütülmektedir. Ayrıca mezuniyet sonrasında kişinin seçmiş olduğu alanla ilgili yapabileceği çeşitli işler, fırsatlar, öğrenci iken ortaya çıkabilecek staj fırsatları gibi konularda da ayrıca bilgi aktarımı yapılmaktadır. Sunulan rehberlik hizmetleri kapsamında; bireyin kendini tanıması, anlaması, sahip olduğu nitelikleri keşfetmesi, geliştirmesi ve bulunduğu topluma aktif uyum sağlayarak kendini gerçekleştirmesi için sistematik olarak ve profesyonelce sürdürülen psikolojik yardım verilmesi sağlanmaya çalışılır Yeşilyaprak (2007)'ye göre, eğitim süreci içinde rehberlik hizmetleri, öğrencinin gelişimine ve uyumuna yöneliktir. Rehberliğin temel ya da nihai amacı bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım etmektir.

(http://www.binnuryeogsilyaprak.com/index.php?option=com_content&view=article&id=70:gelisimsel-yaklama-goere-yueksekoeretimde-psikolojik-danma-ve-reberlik-hizmetleri&catid=34:dier-yazlar&Itemid=67).

Öğrencilerin kariyer tercihi aşamasında doğru seçim yapabilmesi için yaratıcılık, rekabet, iş-yaşam dengesi, iş disiplini, işe bağlılık, ücret, sosyal imkânlar, başarılarının ödüllendirilmesi, işyerindeki eğitim imkânları, kişiler arası iletişim, serbestlik ve bağımsız çalışabilme, değer yargıları gibi konuları dikkate almalarının, çalışma yaşamına uyum sağlama sürecinde, yaşayacağı sıkıntıları azaltıcı etkisinin olacağı açıktır (Erdoğan, 2008, s.164). Bu açıdan üniversite Kariyer Merkezlerince sunulan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin öğrencilerin mezuniyet sonrası yaşamları ile ilgili tercihlerini doğru yapabilmesine olanak sağlamaktadır. Nitekim günümüzde kariyer rehberliğinin önemi giderek artmakta, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Birliği ve Dünya Bankası tarafından 37 ülkede kariyer rehberliği politikaları finanse edilmektedir. Uluslararası örgütler, hükümetleri bu uygulamada tamamlayıcı unsur olarak görmektedir (Kozak M ve Dalkıranoğlu T; 2013; 41). Bu nedenle üniversite kariyer merkezleri, kariyer konusunda yardım almak isteyen farklı nitelikteki öğrencilerin, ihtiyaç ve kültürel beklentilerine cevap verecek temel değerlere sahip olmalıdır (Flores ve Spanierman; 1998; 111-112)

3. GENÇ VE EĞİTİMLİ İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM SORUNU

Genç işgücünün istihdam sorunu sadece ülkemizde değil diğer gelişmiş ülke ekonomilerinde de sıkça dile getirilmektedir. Ancak genç nüfusun görece fazla olduğu ülkelerde bu işgücünün istihdam sorunu çözülmesi gereken bir sorun olarak kendini göstermektedir. Ayrıca genç ve eğitimli işgücünün istihdam sorunu, politika yapıcıları bu sorunların çözümü konusunda oldukça zorlamaktadır. İşsiz bireyler içerisinde özellikle genç ve eğitimli olanlar dikkat çekici görünmektedir, çünkü eğitim düzeyi ile işsizlik arasında ters yönlü bir ilişki olacağı düşünülmektedir.

Genç ve eğitimli bireyler ilk defa istihdam piyasasına girerken ciddi zorluklar yaşamaktadırlar. İstihdam piyasasına girmek ya da yalnızca özel sektörde iş bulmak konjonktürel açıdan çok revaçta olmamakla beraber; eğitimli gençler kamu bünyesindeki kariyer grubu mesleklere daha fazla ilgi duymaktadırlar. Bunun için de mezuniyet sonrasında kamu sınavlarına hazırlanmak amacıyla zaten geçmişten alışık olunan dershane deneyimini yeniden yaşamaktadırlar. Bunun dışında lisansüstü eğitime yönelmek de yine istihdam piyasasına girişi geciktiren diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda Tablo 1'de yüksek öğretim mezunu kilerin 2013 yılı Mayıs ayı işsizlik rakamları gösterilmektedir;

Tablo 1:

	İşsizlik Oranı (%)
Toplam	**8.8**
Okur-yazar olmayanlar	**5.3**
Lise altı eğitimliler	**8.4**
Lise	**11.3**
Mesleki veya teknik lise	**10.3**
Yüksek öğretim	**8.7**

Kaynak: TÜİK hane halkı İşgücü Araştırması Mayıs 2013

Yine aynı dönemde TÜİK verilerine göre Türkiye genelindeki işsizlik rakamları ise %8.8 seviyesindedir. Bu dönemde yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı da %8.7 olarak belirtilmiş olup, eğitim seviyesi yüksek kişilerin işsizlik oranı ile genel işsizlik oranında pek bir fark bulunmadığı dikkati çekmektedir.

Eğitim ve işgücü arasında çok güçlü bir bağ olmasına rağmen eğitim işgücü piyasasına girişte tek başına yeterli olmamakta, bunun yanında genç mezunların işverenler tarafından talep edilen bazı ek niteliklere de sahip olması beklenmektedir (Kuzgun İ; 2013; 7). Hızlı değişen teknoloji ve ekonomik koşullar, işgücü piyasasını da etkilemekte olup, yeni mezun gençlerin bu koşullara uyum becerisini henüz öğrenciyken kazanmasına yardımcı olmanın üniversite adına kariyer merkezlerinin üstlenmesi gereken bir görev olduğu düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sadece yükseköğretim mezunu olmak kişiye istihdam piyasasında pek bir kolaylık sağlamamakla beraber, eğitim ve işgücü arasında sıkı bir ilişki mevcuttur. Bu ilişki içerisinde özellikle uzun vadede üniversitelerin eğitim programlarını iş piyasasının gereklerine göre yeniden dizayn etmeleri gerekmektedir. Ayrıca mezuniyeti yakın gençlerin işgücü piyasasının gerçeklerine alıştırmanın yine üniversitelerin özellikle de kariyer merkezlerinin üstlenmeleri gereken bir görev olduğu düşünülmekle beraber bu merkezlerin yasal alt yapılarının olmayışı hem üniversitelerin hem de kariyer merkezlerinin işini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kariyer merkezlerinin işleyişine ilişkin yasal alt yapının ivedilikle oluşturulması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca kamu istihdam kurumunun da bu sorunlarla başa çıkması için tek başına ve üniversitelerden bağımsız hareket etmesi çok anlaşılır bir durum olmamakla beraber yeni oluşturulan iş ve meslek danışmanlarının üniversitelerle ortak platformda çalışmaları sorunların çözümünü kolaylaştıracağı ve politika yapıcılarını da rahatlatacağı düşünülmektedir. Üniversite ve kamu istihdam kurumunun ortaklaşa çalışmalarına ayrıca iş piyasasından gelen talepler doğrultusunda yön vermenin, üniversite sanayi işbirliğinin geliştirilerek mezun gençlerin işgücü piyasası ile tanışmalarını sağlayıcı bir takım çalışmalar yapmanın eğitimli genç işgücünün mezuniyet sonrası istihdama katılmalarının önündeki engelleri azaltıcı yönde etki yapacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda üniversite kariyer merkezlerince verilen hizmetlerin genç ve eğitimli işgücünün iş piyasasının gereklerine göre hazırlanmasındaki rolü aşikar olup, bu merkezlerin ve hizmetlerin gelecekte öneminin giderek artacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. **Erdoğan, B.Zafer**, (2008), "Bireyden Profesyonele Kariyere İlk Adım", Ekin Yayınları, Bursa
2. **Erdoğmuş, Nihat**, (2001), "Üniversite Kariyer Merkezleri Hakkında Bir Araştırma", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi 1/1, Kocaeli
3. **Flores, L.Y., Spanierman, L.B.** (1998). An Examination of a Culturally Sensitive University Career Center: Outreach, Services, and Evaluation. Journal of Career Development, 25(2)
4. **Herr, E. L., Rayman, J. R., and Garis, J. W.** (1993) Handbook for the college and university career center. Westport CT: Greenwood Pres
5. **Kozak M ve Dalkıranoğlu T**, (2013), AÜ Sos Bil. Dergisi, 2013 ocak sayısı, Ankara
6. **Kuzgun İnci Ayhan**; (2013), "Türkiye'de Eğitimli Genç İşsizliğinin Çözümünde Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu", Toprak İşveren Dergisi, sayı: 99, İstanbul
7. **Lorick, B. A.** (1987), Career planning and placement services. In J. L. Amprey, Jr. (Ed.). Student development on the small campus (pp. 92-126). National Association of Personnel Workers
8. **Michael B. Arther, Douglas T. Hall, Barbara S**.,(1989), "Handbook Of Career Theory", Lawrance University of Cambridge NY USA
9. **Tarhan, O.** (1999) "21. Yuzyılın İnsan Kaynağını Yetiştirmekte Üniversitelerin
10. Rolu", Mercek Dergisi, İstanbul

İNTERNET KAYNAKLARI

http://www.binnuryeogsilyaprak.com/index.php?option=com_content&view=article&id=70:geliimsel-yaklama-goere-yueksekoeretimde-psikolojik-danma-ve-reberlik-hizmetleri&catid=34:dier-yazlar&Itemid=67 (Erişim Tarihi: 22.10.2013)

OTURUM 3B
Oturum Başkanı:
Yrd. Doç. Dr. Şükran KILIÇ

Karar Alma: Meslek Seçimi, Meslek Değiştirme, Meslekte İlerleme

BİLİŞSEL ORYANTASYONA DAYALI KARİYER MODELLERİNDEN BİLGİ İŞLEME YAKLAŞIMINA DAYALI ÖRNEK BİR MESLEKİ GRUPREHBERLİĞİ ÇALIŞMASI

Günnur ÖZBAY[51*]

ÖZET

Bu deneysel çalışmada bilişsel oryantasyona dayalı kariyer modellerinden bilgi işleme yaklaşımına dayalı kariyer danışmanlığı programının sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki kararlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Ankara Yenimahalle Emniyetçiler İlköğretim okulunda 14 (8 kız, 6 erkek) deney, 14 kontrol (4 kız, 10 erkek) grubuna toplam kariyer kararsızlık puanı yüksek öğrenciler alınmıştır. Ölçümler için Mesleki Karar Envanteri (Çakır, 2003) kullanılmıştır. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada deney kontrol, ön test son test ölçümlü desen kullanılmıştır. Kontrol grubu ile herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Ölçek deney ve kontrol gruplarına ön test olarak, ve son test uygulamanın sonunda verilmiştir. Araştırmada deneysel etkiyi ölçme amacıyla tekrarlı ölçüm ANOVA yapılmıştır. Deney ve Kontrol gruplarının Mesleki Karar Envanteri öntest sontest ortalamaları arasında anlamlı farklılığın olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda grupla kariyer danışmanlığı programına katılan deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir azalma olduğu saptanmıştır. Araştırmada sınanan Bilişsel Bilgiyi İşleme yaklaşımına dayalı mesleki karar verme programı sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme düzeylerini artırmada etkili olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Problem Çözme, İASDU Döngüsü, Karar verme,

GİRİŞ

Meslek seçim kararı, bireyin yaşamında önemi açısından ilk sırayı alan önemli kararlardandır. Bu nedenle meslek seçim kararlarının mesleki gelecek, psikolojik iyi oluş, sağlık ve sosyal kabul konularında yaşam boyu önemli olabilecek sonuçları söz konusudur (Korkut- Owen, 2008). Mesleki karar verirken bireyin, kişilik özelliklerinin, yeteneklerini, ilgilerinin, yaşamdan ve meslekten beklentilerinin farkında olmalıdır. Doğru karar almada, çalışma dünyasını, mesleklerin gerektirdikleri özellikleri ve bireye sunduklarının farkında olma da etkilidir. Böylece kendisi için en uygun eşleştirmeyi yapabilecektir. Tabii bunun için gerekli karar verme becerilerini de geliştirmiş olmalıdır.

Türk Milli Eğitim sistemine göre sekizinci sınıfın sonunda öğrenciler ileride sahip olmak istedikleri mesleklerle ilgili alanı, dolayısıyla da devam edecekleri üst öğrenim kurumlarını belirlemek zorundadırlar. Bu ise mesleki seçimde ilk adım olarak düşünülebilinir. Bu anlamda mesleki seçim, karar verme bilgi ve becerilerine ihtiyaç duyduğu bir dönemdir diyebiliriz. Bu bilgiler ve becerilerle beraber, bireyin davranışlarının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahip olan düşünce ve inançlarla ilgili bilişsel süreçleri de göz ardı etmemek gerekir. Alan yazındaki birçok araştırma ve uygulamalar, akılcı olmayan yanlış düşünce ve inançların doğru karar vermede önemli bir engel olduğunu göstermektedir. Bütün bu içeriği bir bütün halinde bir araya getiren bir model olarak kariyer danışmanlığı alanına sunan bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma dayalı bir mesleki karar programı, ortaokulda mesleki rehberlik hizmeti veren psikolojik danışmanların çalışmalarını basit ve kolay anlaşılır hale getirmelerine yardımcı olacaktır.

51 * PDR Programı Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Ankara gunnurozbay@gmail.com

Ülkemizde ilköğretim 8. sınıf, öğrencilerinin hangi ortaöğretim kurumuna devam etmek istediklerine ya da hangi mesleği seçeceklerine ilişkin kararlarını vermeleri gereken kritik bir zaman olarak değerlendirilebilir. Meslek seçimi, öğrencilerin yalnızca nasıl bir işte çalışmak istediği ile ilgili olmayıp aynı zamanda nasıl bir hayat standardı içinde yaşamak istediklerini de etkileyen bir karar olduğu için çok önemlidir. Bu önemli kararın verildiği bu dönemde, ilköğretim öğrencilerinin etkili ve doğru kararlar vermeleri geleceklerini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu durum eğitim programlarının yanı sıra her kademedeki eğitim kurumlarında kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki rehberlik hizmetlerinin çağdaş yaklaşım ve yöntemlerle sunulmasını da zorunlu kılmaktadır.

İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin orta öğretim kurumu seçme ya da iş yaşamına girme kararlarını sağlıklı bir şekilde verebilmeleri için her şeyden önce kendilerinden beklenilen mesleki gelişim düzeyine ulaşmaları gerekmektedir (Bacanlı, 1995). Bunun yanı sıra bu öğrencilerin kendilerinden beklenilen mesleki gelişim görevleri arasında yer alan sağlıklı karar verme bilgi ve becerilerine sahip olmaları gerekmektedir (Bacanlı, 2006). Dolayısıyla ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin okul, iş, ders ve benzeri seçimlerini yaparken sağlıklı karar verebilmelerinin onların kariyer gelişimi düzeyleri ile ilişkili olabileceği düşünülebilir. Çünkü bazı araştırmacılar (Blustein, 1987; Harren, Tinsley ve Moreland, 1978, Mau, 2000) kariyer olgunluğu yüksek ergen öğrencilerin düşüklere göre daha isabetli mesleki kararlar verdiklerini ve bu ergen öğrencilerin kararlarını verirken mantıklı karar verme stilini kullandıklarını bulmuşlardır (Akt. Kırdök, 2010).

Meslek seçimi aşamasında kararsızlık yaşayan öğrencileri tespit ederek bu öğrencilerin kararsızlıklarla başa çıkmalarına yardımcı olmak hem mutlu bir nesil yetiştirmek hem de iş verimi açısından önemlidir. Bu nedenle eğitimde yürütülen mesleki rehberlik hizmetlerinin temel amaçlarından biri de öğrencilere kendi özelliklerine uygun mesleki karar vermelerine yardımcı olmaktır (Çakır, 2004).

Karar verme davranışı, yaşamın her aşamasında kendini göstermektedir. Sağlıklı bir birey olmanın ölçütlerinden biri olan bireyin kendi kendisiyle barışık olma derecesi, verecek olduğu kararın sonucuna bağlı olduğu gibi karar sonrası yaşanması olası duygulara da bağlı olmaktadır. Karar öncesi ve sonrasında yaşanılan duygular her zaman olumlu olmamaktadır. Karar verme durumu, bir problemin ortadan kaldırılmasına yönelik olmakla birlikte başka sorunları da beraberinde getirebilmektedir (Çakır, 2004). Bir mesleki tercihin uygulamaya konulma zamanı geldiğinde, bazı bireyler kendileri hakkındaki bilgilerin yetersiz olduğu durumlarda, meslekler hakkında bilgi eksikliğinden, kendileri için önemli diğer kişilerden gelen baskılar ve bir takım işlevsel olmayan düşünceler sebebiyle kararsız kalabilmektedirler (Çakır, 2004).

Görüldüğü gibi ortaokula devam eden ergenlerin meslek seçimlerinde önemli bir nokta olan meslek seçimi ve devam edeceği liseyi belirleme açısından sekizinci sınıf önemli bir karar aşamasıdır. Bilgi işleme yaklaşımı Sampson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve bireye yaşam boyunca kariyer gelişimi sürecinde kullanabileceği bilgi, beceri ve tutumların kazandırılmasını hedeflemiştir. Kuramın temeli kariyer problemlerini çözmede ve karar vermede bilgiyi işleme yaklaşımını temel olarak öğrenme kuramlarından olan bilişsel kurama dayanmaktadır. Düşünsel ve zihinsel süreçlere odaklanmıştır (Kırdök, 2010). Bu anlamda hazırlanan mesleki grup rehberliği programı yukarıda bahsedilenlere paralel, bilgi işleme yaklaşımına dayalı olarak kendini tanıma, meslekleri tanıma, ikisi arasında eşleştirme, ve bu üç temel faktör bilgiyi işleme yaklaşımında öz biliş, mesleki biliş ve karar verme becerilerini de içerecek şekilde bireylere kazandırmaya dönük olarak hazırlanmıştır.

Bilindiği gibi eğitim sürecinde öğrencilerin ilgi, yetenekleri doğrultusunda üst öğrenim kurumlarına veya çeşitli iş alanlarına yönlendirilmeleri önemli bir boyuttur. Eğitim süreci boyunca okullarda yürütülen yönlendirme çalışmalarının içinde yer alan mesleki yönlendirme bu boyutta önem kazanmaktadır. Mesleki yönlendirme yalnızca belli yaşlardaki öğrencilere belli yıllarda götürülen yardım olmamalı ve belki de en önemli boyutu olan, öğrencinin okul yaşamının erken yıllarında başlaması açısından ele alınmalıdır. Mesleki yönlendirmeyi yapan rehberlik ve psikolojik danışmanların bireyleri tanıma ve bilgiler çerçevesinde bireyin kendine uygun meslek alanını seçmesi için bireyin gerçeğe uymayan beklentilerini görmesini, gerçek gücünü fark etmesini sağlamada yardımcı olması okullarda beklenen görevlerdendir (Arslan, Kılıç, 2000).

16. Milli Eğitim Şurası kararlarında, sekizinci sınıflarda meslekleri tanıma ve yönelmeye ağırlık verilmesi, iş hayatında geçerli mesleklerin tanımları, eğitim kurumları hakkında bilgilerin sunulması, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri ve iş hayatının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli programlara yönlendirilecek rehberlik hizmetlerinin sunulmasını kapsamaktadır. İlköğretimin sekizinci sınıfında gerçekleşen bir üst öğrenim kurumu seçiminin etkili olabilmesi bu anlamda mesleki rehberlik hizmetinde üst öğrenim kurumlarının tanınması, kendi ilgi ve yeteneklerinin tanınması açısından önemlidir. Özellikle bu dönemde etkili olacak kararların verilmesinde öğrencilerin mesleki karar ve mesleğe ilişkin akılcı olmayan düşüncelerin azaltılması, etkili mesleki problem çözme becerilerinin kazandırılması, karar verme programı hazırlama açısından önemlidir.

Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına göre mesleki karar verme bir problem çözme süreci olarak ele alınabilir. Yüksek düzeydeki mesleki kararsızlık süreçte zorluk nedeni olabilir. Uygun bilişsel yapı veya etkili süreç becerileri olmaksızın bireyler karar verme de güçlük yaşayabilirler, belki de yanlış meslek seçimleri yapabilirler. Bilgiyi İşleme Modeli, meslek gelişiminde mesleki karar vermeyi çeşitli bilgilendirme süreçlerinin olduğu problem çözme işi olarak görür (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004)

Kişinin kendisi ve meslekler hakkındaki bilgileri işlemesini sağlayan kapasitesi genel bilgi işleme becerileri olarak adlandırılmakta ve kişinin eldeki bilgileri etkili bir şekilde değerlendirerek karar verme sürecini kapsamaktadır. Karar verme becerilerini kazandırırken (iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama) şeklinde İASDU döngüsü diye adlandırılan kara verme sürecini kazandırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan kariyer grup danışmanlığı programı ile öğrencilere kazandırılmak istenilen mesleki tutum ve davranışları Bilgi İşlem Kuramı esas alınarak bu kuram çerçevesinde belirlenmiş olup, programda bireye bir seçim yapabileceğinin farkına varışı, kendi özelliklerini ve seçeneklerini anlayabilme, seçenekleri gerektiğinde daraltma ve genişletme, meslek veya eğitim alanlarını belirleme, tercihini ortaya koyma ve sonuçları değerlendirme süreci güdülmüştür.

Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı esas alınarak, bireyin kendini tanıması, doğru karar verme becerisi kazanması, bilişsel faktörleri anlayabileceği düzeye çevrilerek, mesleki karar verme aşamasının ilk basamağında olan sekizinci sınıf düzeyindeki öğrencilerine karar vermelerinde daha etkili olabilmeleri açısından programın etkili olacağı düşünülmüştür.

Ayrıca Kırdök (2010) tarafından yapılan araştırmada Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı kullanılarak hazırlanan program dokuzuncu sınıflarda uygulanmış ve programın etkililiği tespit edilmiştir. Yaş gruplarının yakın olması ve her iki grup içinde mesleki karar verme süreçlerinin başında ancak bir o kadar da önemli boyutunda olmaları açısından programın kullanılabilirliği ve etkisinin öneminin olduğu düşünülmektedir.

Geliştirilen bilgiyi işleme kuramı temelli kariyer grup danışmanlığı programının mesleki karar verme sürecinin ilk aşamasında olan sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki kararlarına etkisinin incelenmesi araştırmanın amacı olarak güdülmüştür.

YÖNTEM

Bu araştırmada deneysel desenlerden öntest-sontest kontrol gruplu desen kullanılmıştır. Öntest-sontest kontrol gruplu yaygın olarak kullanılan karışık bir desendir. Karışık desenler sosyal bilimlerde eğitim alanında kullanılan bir desendir. Öntest sontest kontrol gruplu desenlerde deneysel işlemin etkili olup olmadığını saptamak amacıyla fark puanlarından elde edilen ortalama puanlar arasındaki farkın sıfırdan manidar bir şekilde farklı olup olmadığını "t" yada "F" testi ile sınanabilir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 1.
Kontrol Gruplu Öntest-Sontest Model

Gruplar	Öntest	İşlem	Sontest
D_1	O_1	X	O_2
D_2	O_2	-	O_2

(Kaynak: Balcı, 2007)

Tablo 1'de görüldüğü gibi D_1: Deney Grubunu, D_2: Kontrol Grubunu, X: Yapılan işi, O_1: Öntest ölçümlerini, O_2: Son test ölçümlerini göstermektedir.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubunu belirlemek için Ankara ili Yenimahalle ilçesinde yer alan resmi bir ilköğretim okulunda 2012-2013 Eğitim öğretim yılında 8. Sınıfta okuyan 53 öğrenciye Mesleki Karar Envanteri uygulanmıştır. Düşük puan mesleki kararlılığı, yüksek puan ise mesleki kararsızlığı göstermektedir. Ölçekten en yüksek puan alan, gönüllü 28 öğrenciden tesadüfi yöntemle 14 kişilik deney ve 14 kişilik kontrol grubu çalışma grubunu oluşturmuştur. Deney grubu 8 kız, 6 erkek, Kontrol grubunu ise 4 kız, 10 erkek oluşturmaktadır.

2. 2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Çakır (2003) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Envanteri kullanılmıştır. Mesleki Karar Envanteri çok boyutlu bir yaklaşım izlenerek, mesleki kararsızlık içinde bulunan bireylerde kara verme aşaması öncesinde en çok görülen 5 özellik dikkate alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinde lise dönemi öğrencilerinin yerine getirmesi gerekli olan mesleki gelişim görevleri ile sosyal öğrenme ve bilişsel kuramcıların mesleki kararsızlıkla ilgili kuramsal görüşlerine dayanılmıştır. Envanter maddeleri oluşturulurken "Mesleki Karar Güçlükleri Soru Listesi" (Gati, Krausz ve Osipow, 1996) ile "Mesleki Düşünceler Envanteri'nden (Sampson ve diğerleri, 1999) de yararlanılmıştır(Akt. Çakır, 2003).

Envanter 30 maddeden oluşmaktadır. Beş basamaklı likert tipi şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 150, en düşük puan 30'dur. Envanterden alınan düşük puan mesleki kararlılığı, yüksek puan ise mesleki kararsızlığı göstermektedir. Ölçek beş faktörden oluşmaktadır. İçsel çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan bilgisi eksikliği, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, dışsal çatışmalardır.

Mesleki karar verme envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması lise 1. sınıf öğrencileriyle yapılmıştır. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarına bakıldığında, korelasyon katsayıları 0.23 ile 0.57 arasında değişmektedir. Envanterin geçerliği 4 farklı yöntemle incelenmiştir. Bunlar; (1) faktör analizi, (2) madde toplam korelasyonları, (3) madde ayırıcılık özelliği, (4) benzer ölçek geçerliği. Envanterin güvenirliği ise cronbach alfa . 85'nın bulunması ve zamana göre değişmezlik (.83) yöntemleri ile bulunmuştur. Ölçeğin toplamından alınabilecek puanların aralığı 30-150 arasında değişmektedir. Puanın yüksekliği mesleki kararsızlığın yüksekliğini ifade eder. Lise1. Sınıf öğrencilerinin gelişim düzeyleri ortaokul 8. Sınıf öğrencilerinin gelişim düzeylerine yakın olması ve bu çalışmada ön bir ölçek değerlendirme çalışması yapılarak (öğrencilere uygunluğu bir grup öğrencilere uygulanarak incelenmiştir) ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca ölçeğin alt maddelerinin hazırlanan programın dayanağı olan Bilgi İşleme Modelinin içeriğine yakın olması da tercih sebeplerindendir.

2.3. Uygulanan Program İçeriği

Kariyer Danışmanlığı grup programı tanımlama, sorgulama, tartışma, ev ödevleri, rol oynama gibi etkinlikleri de kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Programda ayrıca grup tartışması, bilgi verme, hipotetik mesleki vaka tartışması, anlatım, soru-cevap, tartışma, form uygulama, araştırma, kendini gözlemleme, ev ödevleri, geri bildirim gibi teknikleri kullanılmıştır. Ayrıca grupta psikolojik danışma yöntemi teknikleri olan yansıtma, açıklama, özetleme, yorumlama, destekleme gibi tekniklere de yer verilmiştir. Araştırmada etkisi incelenen kariyer danışmanlığı grup programının oluşturulmasında Kırdök (2010) Bilişsel Bilgi İşleme modeline dayalı geliştirdiği kariyer danışmanlığı grup programından yararlanılmıştır.

Geliştirilen mesleki karar verme programının genel amacı, bilişsel bilgiyi işleme kuramının kariyer danışmanlığına uyarlanmış modeline dayalı olarak, ilkokul 8. sınıf öğrencilerinin mesleki gelişim görevlerine uygun mesleki tutum ve davranışlar geliştirerek üst öğrenim kurumlarını tanıma, seçme, genel anlamda ise yaşam sürecinde almaları gereken mesleki karar becerilerini kazandırmaktır. Bilişsel bilgiyi işleme modeline göre mesleki karar vermeyle ilgili bilgiyi işleme üç alandan oluşur: Bilme alanı, karar verme becerileri alanı ve yürütme işlem alanı.

Programda bilişsel bilgiyi işleme alanları piramidinin tabanını oluşturan kendini bilme basamağında öğrencilerin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini tanımalarına yönelik bilgiler verilmiş ve etkinlikler uygulanmıştır. İkinci aşama olan seçenekleri bilme aşamasında ise öncelikle üst öğrenim kurumları hakkında bilgi ve SBS ilişkisi üzerinde durulmuştur.

Ayrıca bir meslek hakkında neler bilinmesi gerektiği ve nerelerden bilgi alınacağı bilgisi bu aşamanın içeriğini oluşturmuştur. Modelin ikinci basamağı olan karar verme becerileri alanında öğrencilere etkin bir karar verme sürecinin aşamaları hakkında bilgi verilmiştir. Bu amaçla kuramcılar tarafından geliştirilen kısaca IASDU döngüsü olarak tanımlanan, İletişim-Analiz-Sentez-Değerlendirme ve Uygulama olmak üzere beş aşamadan oluşan karar verme becerilerini kazandırmaya yönelik uygulamalar yapılmıştır. Bilişsel bilgiyi işleme modelinin son aşaması olan yürütme işlem alanını oluşturan üstbiliş işleminin gerçekleşmesini sağlayan içsel konuşma, özfarkındalık ile izleme ve kontrol süreçlerinin işlevi ve yönetimi hakkında öğrencilerin düzeyine göre çeşitli uygulamalar yaptırılmış ve bilgiler verilmiştir.

Programın son aşamasında bütün yapılan çalışmaların ve verilen bilgilerin sonucunu içeren karar verme oturumuna yer verilmiştir. Bu aşamada öğrencilerin önceki aşamalarda edindiği bilgileri ve uygulama ile değerlendirme sonuçlarını özetleyerek kendilerine uygun meslek seçimi ve bir üst öğrenim kurumu seçimi konusunda karar vermeleri amaçlanmıştır. Ayrıca yapılan etkinlikler için her oturumda öğrencilere verilen ödev ve bilgi broşürlerinin unutulmaması ve sürekli öğrencinin yanında bulundurulması açısından öğrencilere dönük tüm bilgi ve formları, broşürleri içeren bir kitapçık hazırlanmış ve tüm çalışmalar bu kitapçıktan gerçekleştirilerek takip edilmiştir. Oturumlar geçen haftanın özeti, ısınma, oturum amaçları ile ilgili etkinlikler, değerlendirme, özetleme ve ev ödevlerinden oluşmuştur. Problem çözme ve karar verme aşamalarında örnek olaylardan yararlanarak kendilerinden örnekler sunulmasına ve konunun daha iyi anlaşılmasına fırsat verilmiştir.

Program 8 oturumluk bir program olup, oturumlar 90 dakika olarak gerçekleştirilmiştir. Program araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Öğrencilere, ihtiyaç belirlemek amacıyla bir ihtiyaç analiz formu uygulanmıştır. İhtiyaç analizi sonuçlarına göre en fazla hedef belirleme konusunda güçlük yaşama, karar verme konusunda güçlük yaşama, meslek seçimini etkileyen etmenler, üst öğrenim kurumları hakkında bilgi ihtiyacı, karar verirken kendi düşüncelerinin farkına varma, karar verirken seçenekleri gözden geçirme, ne istediğini bilme, kendi başına karar verebilme, ilgi ve yetenekleri bilmeme ve kendilerine uygun mesleki tercihler konusunda problemlerde daha yoğunlaştıkları görülmüştür. Yapılan grup eğitim planı bu boyutlar göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir.

Her oturumdan sonra oturum değerlendirme formu kullanılarak gerçekleştirilen çalışmalar değerlendirilmiştir. Kariyer danışmanlığı programının uygulanması sürecinde; birinci oturumda; grup lideri kendini gruba tanıtarak, grubun amacı, uygulanacak programın içeriği, uygulamanın süresi, çalışmaların ne şekilde yürütüleceği hakkında grup üyeleri bilgilendirilmiştir. Programda her oturumda ısınma etkinliği ile başlanılmıştır. Grup lideri bir ip yumağı kullanarak kendilerini ve ilerde olmak istedikleri mesleği tanıtmalarını isteyerek, tek tek üyelere bu ip atılmış ve bir yumak oluşturulmuştur. Amaç ip yumağı ile grup dinamiğinin oluşturulması ve son oturumda bu yumağın açılarak grup etkileşimimin amacına ulaşma yolculuğunun sonuna gelinmesidir. Gruba daha sonra bir isim bulunmuş ve isimle ilgili bir maskot belirlenmiştir. Grup süreci boyunca tüm oturumlarda maskotun hazır bulunması sağlanmıştır. Gruptan beklentiler ve amaçlar küçük zarflara konulmuş, son oturumda açılması amaçlanmıştır. Grup kuralları "kurallar vagonu" etkinliği ile gerçekleştirilmiştir. Her bir üye trenin vagonunu oluşturacak şekilde dizilerek sırası gelen üyenin bir kural belirlemesi istenilmiştir. Grup kuralları oturumlar sürecinde hazır bulundurulmuştur. Öğrencilerin her birine ilk oturumda kitapçıkları dağıtılmış ve tüm çalışmaların bu kitaptan takip edilerek yapılması sağlanmıştır. İlk oturumda bireysel farklılıkları belirlemek ve farkındalık oluşturmak üzere ikili gruplar oluşturularak birbirlerinin özelliklerini birbirlerine anlatmaları ve sonra grubun geneli ile paylaşmaları istenilmiştir. Sözleşme imzalanılarak oturum değerlendirmesi yapılmıştır.

İkinci oturumda ise; özetlemenin ardından ısınma etkinliğinde müzik eşliğinde grup üyeleri halka şeklinde dizilmiştir. Müzik durdurulduğunda ortaya konulan sandalyeye denk gelen üye hoşlandığı ve hoşlanmadığı özellikleri belirtmiştir. Daha sonra "Yetenekler panosu" etkinliğine geçilmiş ve gönüllü bir üye seçilerek kutudan seçilen meslekleri, özelliklerini, gerekli yetenekleri tanıtıcı kartlar çekimi ve paylaşımı sağlanmıştır. Meslekler konusunda üyelerin ilgi ve yeteneklere dönük farkındalılık sağlanmıştır. "Ben Bir Robotum" etkinliği ile gelecekte seçmek istedikleri mesleği düşünmeleri ve bu mesleği gruba tanıtmaları istenmiştir. Bireysel farklılıklar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü oturumda temel mesleki kavramları tanıma, meslekler hakkında bilgi edinme, meslek seçerken hangi özelliklere dikkat edilmesi gerektiğini bilme, mesleklerin gerektirdiği kişilik özelliklerinin önemi üzerinde durulmuştur. Isınma etkinliğinde gelecekte olmak istedikleri mesleği bir ülke olarak düşünmeleri ve bu ülkeye giderken yanlarında neler götürmeleri gerektiği gönüllü öğrencilerle paylaşılmıştır. Daha sonra "Meslekler Değirmeni" etkinliğine geçilmiştir. Önceden lider tarafından hazırlanan meslek kartlarından oluşan bir meslek değirmeni hazırlanmıştır. Gönüllü öğrenciler bu değirmeni çevirerek ellerine geçen meslek kartındaki mesleği, gerektirdiği kişilik özelliklerini, mesleğin özelliklerini paylaşmaları istenmiştir. Meslekleri tahmin etme formu uygulanmıştır. Ev ödevi olarak üyelere meslekleri araştırma formu kullanılarak ilerde olmak istedikleri mesleklerle ilgili araştırma yapmaları istenilmiştir.

Dördüncü oturumda; mesleki değerler ve meslek seçerken hangi değerlere önem verdiklerinin farkındalılığın sağlanması üzerinde durulmuştur. Isınma etkinliğinde lider elindeki bir top ile üyelere geçen haftaki çalışma ve ev ödevleri incelemesi yapmak üzere topu atarak paylaşımlar alınmıştır. Kitapçık üzerinden mesleki değerler incelemesi yapılarak her bir değere puan verilmesi istenilmiş ve paylaşımlar alınmıştır. "Mesleki Değerler Dartı" etkinliği ile dart üzerinde her bir puana denk düşen bölüme bir değer yazılarak etkinlik gerçekleştirilmiştir. Denk gelen her bir değere puan vermeleri ve paylaşmaları istenilmiştir. Değerler farkındalığı sağlanmıştır.
Beşinci oturumda; ilköğretim sonrası eğitim kurumları hakkında bilgi edinme, geleceğe yönelik plan yapmanın önemini kavrama, hedef belirleme, karar vermede yaşanan güçlükler, mesleki karar verme ve problem çözme süreci üzerinde durulmuştur. Isınma etkinliğinde müzikle birlikte üyelerin gelecekte olmak istedikleri yeri, etrafı, kimlerle ve nasıl iş yaptıklarını, hangi okulu bitirdikleri gibi sorularla düşünmeleri sağlanmıştır. Daha sonra "Zaman makinesi" etkinliği ile 10 yıl sonrasını düşünerek kendilerini görmek istedikleri mesleği ve durumu anlatmaları ve paylaşmaları istenilmiştir. Üst öğrenim kurumları hakkında bilgi içeren broşürler dağıtılmış ve paylaşım sağlanmıştır. "Gelin birlikte çözelim" etkinliği ile bir hipotetik vaka üzerinden problem çözümü üzerinde durulmuştur. Karar döngüsü anlatılmıştır. "Okullar Değirmeni Etkinliği" ile üst öğrenim kurumları ile ilgili bilgiler içeren kartlardan oluşan değirmen hazırlanmış ve öğrencilerden seçtikleri kartlardaki üst öğrenim kurumlarını tanıtmaları istenilmiştir. Üst öğrenim kurumları ile ilgili hazırlanan form üzerinden çalışma yapılmış ve oturum sona erdirilmiştir.

Altıncı oturumda karar vermede duygu ve düşüncelerin etkisi, içsel konuşmalar, olumsuz içsel konuşmaların düzenlenmesi üzerinde durulmuştur. Isınma etkinliğinde üyeler ayakta halka şeklinde dönmeye başlamış, müzik durdurulduğunda üyelere "Başaramıyorum. Çünkü…" gibi yönergelerle olumsuz düşüncelerin farkındalılığı sağlanmıştır. Ardından "Şimdi ne yapmalıyım ve ne düşünmeliyim" etkinliğine geçilerek, durum, düşünce, davranış ifadeleri üzerinde durulmuştur. Davranışların temelinde düşüncelerin etkisinin üzerinde durularak, hipotetik vaka örneği üzerinden çalışma yapılmıştır. İçsel konuşma ve kontrol etme ile ilgili vaka örneği üzerinden paylaşım yapılmıştır. Ev ödevi olarak bir hafta boyunca içsel konuşmaları yakalama ödevi verilmiş ve oturum sona erdirilmiştir.

Yedinci oturumda plan yapma, seçilen bir üst öğrenim kurumları ile ilgili bilgi paylaşımı, gelecek hedeflerle ilgili planları oluşturma üzerinde durulmuştur. Isınma etkinliğinden sonra verilen içsel konuşmalarla ilgili ev ödevleri üzerinde durulmuş ve paylaşımlar gerçekleştirilmiştir. Gitmek istedikleri okul, hedefe ulaşmada gerçekleştirilenler ve ilerde yapılması gerekenler üzerinde durulmuştur.

Son oturumda ise grup programına katılan üyelerin uygulamaya ilişkin düşünceleri ve yaşantıların paylaşımı, kazanımlar üzerinde durulmuştur. Grup üyeleriyle birlikte ilk oturumda yazılan hedefler kutusu açılarak ulaşılan hedefler irdelenmiştir. "Duygu Bombardımanı" etkinliği ile grup üyelerinin birbirlerine ilişkin duyguları üzerinde durulmuş, ilk oturumda ip yumağı haline getirilen çalışma son oturumda ip yumağı açılarak her bir üye kendi duygularını ifade etmiştir. Üyelere katılım sertifikası verilerek program tamamlanmıştır. Etkinliklerde Erkan, Kaya, 2005'ten yararlanılmıştır.

2.4. Deneysel Süreç ve Verilerin Toplanması

Araştırmada deney grubuna haftada bir kez olmak üzere 8 haftalık bir süre ile "Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı" uygulanmıştır. Oturumlar yaklaşık 90 dakika sürmüştür. Deney grubu ile yapılan çalışma sürecinde kontrol grubu ile hiçbir çalışma yapılmamıştır. Deney ve kontrol grubunun "Mesleki Karar Envanteri" öntest puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 2.de sunulmuştur.

Tablo 2.

Deney ve Kontrol Grubunun MKE (Mesleki Karar Envanteri) Ön-test, Son –test Puanlarına ilişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçüm	*grup*	*Ort.*	*Ss*	*N*
Öntest	Deney	97,286	12,964	14
	Kontrol	119,571	15,072	14
Sontest	Deney	49,429	6,259	14
	Kontrol	119,643	14,140	14

Tablo 1. İncelendiğinde deneysel işlemin başlangıcında iki grupta Mesleki Karar Envanteri ön test puan ortalamalarının yakın olduğu ancak son test puanlarında farklılaşma olduğu görülmektedir. MKE ön test ve son test puanlarının karşılaştırılmasında, ön test uygulamalarının ardından grupla kariyer danışmanlığı programı uygulamasına geçilmiştir. 8 haftalık danışma programı sonunda deney ve kontrol gruplarına aynı tarihte "Mesleki Karar Envanteri" tekrar uygulanmıştır. Deney grubunun son test ortalama puanı (49.42), ön test ortalama puanına göre (97.28)' daha düşüktür (Tablo 2.).

2.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analizine yer verilmiştir. Araştırmada deneysel etkiyi ölçme amacıyla tekrarlı ölçüm ANOVA yapılmıştır. Araştırmada önem düzeyi .001 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Deney ve kontrol gruplarının MKE öntest, sontest puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tekrarlı ölçümler için ANOVA sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. MKE Öntest, Sontest puanlarının ANOVA sonuçları

Etki		Değer	F	sd 1	Sd2	P	Eta Kare
Zaman	Pillai's Trace	,858	156,553[b]	1,000	26,000	,000	,858
	Wilks' Lambda	,142	156,553[b]	1,000	26,000	,000	,858
	Hotelling's Trace	6,021	156,553[b]	1,000	26,000	,000	,858
	Roy's Largest Root	6,021	156,553[b]	1,000	26,000	,000	,858
Zamanx müdahale	Pillai's Trace	,858	157,490[b]	1,000	26,000	,000	,858
	Wilks' Lambda	,142	157,490[b]	1,000	26,000	,000	,858
	Hotelling's Trace	6,057	157,490[b]	1,000	26,000	,-000	,858
	Roy's Largest Root	6,057	157,490[b]	1,000	26,000	,000	,858

Deney ve kontrol grubu öntest ölçümlerinde fark vardır. Zaman x Müdahale etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.
Zaman etkisi; Wilks' Lambda =.14, F=156.55, p< .001
Zaman x müdahale; F=157,49, p<.001
Normallik ölçümlerine ilişkin varyans homojenliği sağlanamadığından Greenhouse-Geisser düzeltme değerleri alınmıştır, Greenhouse-Geisser değeri ana etki (zaman) için 7992.16, F=156.553, p<.001, etkileşim etkisi (zamanXmüdahale) için 8040.02, F=157.50, p<.001. Yapılan zaman x müdahale etkileşim etkisi anlamlı bulunmuştur

Tablo 4. MKE Öntest, sontest puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tekrarlı ölçümler için ANOVA sonuçları

Source		KT	sd	OK	F	p
Zaman	Sphericity Assumed	7992,161	1	7992,161	156,553	,000
	Greenhouse-Geisser	7992,161	1,000	7992,161	156,553	,000
	Huynh-Feldt	7992,161	1,000	7992,161	156,553	,000
	Lower-bound	7992,161	1,000	7992,161	156,553	,000
ZamanXMüda-hale	Sphericity Assumed	8040,018	1	8040,018	157,490	,000
	Greenhouse-Geisser	8040,018	1,000	8040,018	157,490	,000
	Huynh-Feldt	8040,018	1,000	8040,018	157,490	,000
	Lower-bound	8040,018	1,000	8040,018	157,490	,000
Error(factor1)	Sphericity Assumed	1327,321	26	51,051		
	Greenhouse-Geisser	1327,321	26,000	51,051		
	Huynh-Feldt	1327,321	26,000	51,051		
	Lower-bound	1327,321	26,000	51,051		

Tablo 2'de görüldüğü üzere grupla kariyer danışmanlığı programına katılan deney grubundaki müdahale sonrası oluşan değişim yüzdesi hesaplanmış, (Deney grubu ön test puan ortalaması 97.28, Deney grubu son test puan ortalaması 49.42) %51 olarak belirlenmiştir. Tablo 4'de ise deney ve kontrol gruplarının Mesleki Karar Envanteri öntest sontest ortalamaları arasında anlamlı farklılığın olduğu bulunmuştur. Uygulanan kariyer danışmanlığı programına katılmanın kariyer karar verme becerilerini artırmada etkili olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı bilişsel bilgi işleme modeline dayalı geliştirilen kariyer danışmanlığı programının öğrencilerin kariyer karar verme becerilerine etkisinin incelenmesidir. Bu amaçla deney ve kontrol gruplarına öntest-sontest olarak uygulanan Mesleki Karar Envanteri'nden elde edilen puanlar karşılaştırılmıştır. Grupla kariyer danışmanlığı programı sonunda uygulanan sontest sonuçlarından elde edilen bulgulara göre deney ve kontrol gruplarının sontest puanları arasındaki farklılık bakımından deney ve kontrol grupları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada uygulanan kariyer danışmanlığı programı sonunda deney grubu ve kontrol grubu karşılaştırıldığında deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme düzeylerindeki puanlarının arttığı görülmektedir. Çalışmanın genel bir sonucu olarak öğrencilerin mesleki kararsızlıklarındaki puanların düşüşü manipüle edilen deneysel işleme (mesleki karar verme programına) bağlanabileceğini göstermektedir. Uygulanan kariyer danışmanlığı programında kullanılan Bilişsel Bilgiyi İşleme modeli öğrencilerin kariyer karar vermelerinde etkili beceriler kazanmasında etkili olduğu saptanmıştır. İlgili literatürdeki bazı deneysel araştırma sonuçları ile araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Kırdök (2010) araştırmasında lise 9. Sınıf öğrencilerle ilgili yaptığı çalışmada uygulanan programın mesleki kararsızlığı azaltması açısından etkili olduğunu göstermiştir. Symes (1998) kariyer kararsızlığına yönelik geliştirdiği grup danışma programında bilişsel bilgiyi işleme modelini temel almış ve kendini bilme, iş dünyasını bilme, karar verme becerileri ve üst biliş üzerinde durmuştur.

Çakır (2003)'e göre birçok alanda ilgi ve yeteneği olan bireyler mesleki kararsızlığa düşmektedir. Bu bağlamda mesleki kararsızlığı içeriğinde bulunduran bu çalışma ile bireyin kendini tanımasına yönelik bilgi ve etkinliklere yer verilmiştir.

Kuzgun (2001)'e göre ise sağlıklı bir mesleki karar verebilmenin koşulu sahip olduğun seçeneklerin farkına varmak ve bilgi sahibi olmaktır. Öğrencilerin özellikle sekizinci sınıfta eğitim ve meslek seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmaları konusunda ciddi çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu programla öğrencilerin mesleki ve üst öğrenim kurumları hakkında bilgilendirme çalışması programa katılan öğrencilere hazırlanan kitapçıkla da desteklenerek sağlanmıştır. Oturumlarda meslek, üst öğrenim kurumları hakkında bilgi verilmiştir.

Çakır (2003) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Envanterinin Meslek Seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar boyutu ele alınmış ve mesleki karar verme aşamasının ilk basamağında bulunan sekizinci sınıf öğrencilerinin gelecek kararlarında sahip oldukları olumsuz düşüncelerle baş etme ve problem çözme becerileri sunacaktır. Bu konularla ilgili yapılan literatür incelendiğinde araştırma sonuçları mesleki karar verme sürecinde grup rehberliği veya danışmanlığı programlarının mesleki karar vermede etkili olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada ulaşılan bulgular ışığında şu önerilerde bulunulabilir: 8. sınıf öğrencilerine dönük hazırlanan bu program daha küçük yaş grubuna uyarlanarak özellikle meslekleri tanıma, problem çözme basamaklarını bilme gibi konular ele alınabilir. Alanda çalışan psikolojik danışmanlar okullarda mesleki karar verme amaçlı çalışmalar kapsamında bu programdan yararlanarak ilkokul düzeyinde çeşitli yaş gruplarına uygulama çalışmaları hazırlayabilirler. Ön test, son test ölçümlerine ek olarak grup rehberlik programının bitiminden birkaç ay sonra ölçüm alınması programın uzun süreli etkisinin değerlendirilmesi açısından etkili olabilir.

KAYNAKÇA

1. Arslan, M.M., Kılıç, Ç. (2000). **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye'de Zorunlu Eğitimde Yönlendirme Çalışmalarının Değerlendirilmesi.** Milli Eğitim Dergisi, 148.
2. Balcı, S., Odacı, H. (2002). **Grup Rehberliğinin İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri Üzerindeki Etkisi.** Gazi *Üniversitesi Kırş*ehir Eğitim Fakültesi Dergisi. 3(1):11-20.
3. Bacanlı, F. (1995). **Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi**. (Yay*ın*lanmam*ış* Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
4. Büyüköztürk, Ş. (2012). **Sosyal Bilimler** *İçin Veri Analizi El kitabı*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
5. Çakır, M. Ali. (2003). **Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi.** (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Programı.
6. Çakır, M. A. (2004). **Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 37 (2), 1-14.
7. Erkan, S., Kaya, A. (2005). **Deneysel Olarak Sınanmış, Grupla Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları.** (1. Baskı). II. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
8. Kırdök, O. (2010). **Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına Göre Geliştirilen Mesleki Karar Verme Programının Sınanması.** (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
9. Korkut-Owen, F. (2008). **Meslek Seçimi, Önemi ve Meslek Seçimini Etkileyen Etmenler, Kariyer Yolculuğu.** (Ed. R.Özyürek), Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Ankara.
10. Kuzgun, Yıldız. (2009). **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı.** (3. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
11. Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., Lenz, J. G. (2004). **Career counseling and services: A cognitive information processing approach.** Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
12. Symes, B.A. (1998). **Group Counselling for Vocational Decidedness.** Guidance and Counseling, 13 (2).
13. Yeşilyaprak, B. (Ed.) (2011). **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı – Kuramdan Uygulamaya.** Ankara: Pegem Akademi.

OTURUM 3C
Oturum Başkanı:
Doç. Dr. Seher SEVİM

Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

POLİS AKADEMİSİ ÖĞRENCİLERİNİN YAŞAM KARİYERİ GELİŞİMLERİNİN DESTEKLENMESİ[52]

Doç. Dr. Serap NAZLI[53*]

ÖZET

Yaklaşık yüz yıllık geçmişi olan ve günümüzde 'gelişimsel' odaklı yürütülmeye başlayan Okul Psikolojik Danışman ve Rehberlik (PDR) hizmet alanının nihai amacı öğrencilerin yaşam kariyeri gelişimlerini desteklemektir. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin yaşam kariyeri gelişimini desteklemek için şimdi ve gelecekteki yaşam rollerine, olaylarına ve alanlarına hazırlamalarına destek olacak programlar yürütürler. Polis Akademisi Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Büro Amirliklerinde gelişimsel rehberlik modeline geçiş için TÜBİTAK destekli proje başlatılmıştır. AR-GE modeli ile yürütülen projenin temel hedefi emniyet amiri ve memuru adaylarının yaşam kariyeri gelişimlerini desteklemek için Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı (KGRP) tasarlanmak, uygulamak, değerlendirmek ve revize etmektir. Proje çalışmalarını değerlendirmek için öğrencilere yıl sonu değerlendirme anketi uygulanmıştır. Elde edilen veriler gelişimsel odaklı çalışmaya başlayan PDR Büro Amirliğinin öğrencilerin yaşam kariyeri gelişimlerini desteklediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Gelişimsel rehberlik modeli, kapsamlı gelişimsel rehberlik programları

GİRİŞ

İnsanoğlu üç önemli çağdan etkilenmiştir: Tarım Çağı (M.Ö. 5000-M.S. 1850), Sanayi Çağı (1850-1950) ve Bilgi Çağı (1950 ve sonrası). Her çağın kendine özgü felsefesi, sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı vardır. Her çağ kendi değerlerini, kurumlarını yeniden yapılandırma yolu ile hayata geçirir. Bu kurumların en önemlisi eğitimdir. Eğitim kurumları teknolojik ve zihinsel değişime uyum göstermediği takdirde, yeni nesiller de değişimin gerisinde kalabilmekte, hatta bu değişime engel olabilmektedirler (Nazlı, 2011).

Bilgi toplumunda önemli olan bilgidir. Eğitim sistemi kendisini tanıyan, eleştirel düşünen, yaratıcı, işbirliği ve ekip çalışmalarına yatkın, karar verme ve problem çözme becerilerine sahip bireyler yetiştirecek şekilde yeniden yapılanmak durumundadır. Bilgi toplumunda K-16 düzeyde eğitim kurumlarının, öğrencilere iki alanda beceri kazandıracak şekilde yapılanması gerekmektedir. Bunlar öğretim programları aracılığı ile "akademik beceriler" ve ***gelişimsel*** odaklı Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetleri aracılığı ile "yaşam becerileri"dir. Gelişimsel anlayışa sahip PDR hizmetleri öğrencilere kendini tanıma ve kabul etme, etkili iletişim becerileri, karar verme-problem çözme becerileri, yaşam felsefesi geliştirme, stresle baş etme ve öfke kontrolü, sorumluluk bilinci, kariyer yönetim becerileri, psikolojik iyilik halini artırma becerileri vb. kazandırmaya odaklanmıştır (Nazlı, 2011).

---

52 TUBITAK 111K175 nolu proje çalışmasıdır.
53 Ankara Üniversitesi serapnazli68@gmail.com
*Projenin hayata geçmesindeki katkılarından dolayı Polis Akademisi PDR Büro Amirliği personeli başkomiser psikolojik danışman Mesut Solak'a, komiser psikolojik danışman Sümeyra Ömeroğlu'na, komiser yardımcısı psikolojik danışman Emrah İçtüzer'e, psikolog Kıymet Yiğit Demir'e ve eski Polis Akademisi başkanı Prof. Dr. Zühtü Arslan'a, emniyet müdürü Refik Ürk'e ve projemin uluslar arası danışmanı Prof. Dr. Norman Gysbers'e çok teşekkür ederim.

1.1. Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri

19. yüzyılın ortalarında insanların çoğu köylerde yaşamakta ve uzmanlaşma gerektirmeyen mesleklerde çalışmaktaydı. Tarımla geçimlerini sağlayan insanlar için toplumsal düzen ve normlar oldukça önemliydi. İnsanlar yaşamlarını kültürel değerlere göre ayarlamak, düzenlemek zorundaydılar. Geleneksel toplumlarda birçok insan için "meslek seçimi" diye bir problem söz konusu değildi ve zaten seçilebilecek çok az çeşitte meslek vardı. Çoğunlukla meslekler aileden çocuğa geçer, yaklaşık altı yaşında çocuklar tarlaya çalışmaya gitmekteydi. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte, insanlar köylerden şehirlere göç etmeye başlamışlardır. Şehre yerleşen insanların, çok çeşitli mesleklerden seçim yapma şansları artmıştır. Bu yeni toplumsal ortamda, sosyal normların yeniden gözden geçirilmeye ve bireylerin seçim yapmayı probleme dönüştürmeden çözmeye ihtiyaçları vardır. Sanayi toplumlarında kurumların nasıl örgütleneceği ve ***gençlerin meslek seçimi*** üzerinde durulmuş, destek olmak için çabalar başlamıştır. 20. yüzyılın başlangıcında, sanayi toplumunun taleplerine uygun profesyonel mesleki rehberlik uygulamaları verilmeye başlamıştır. Örneğin 1902 yılında İsviçre'de, 1905'de Paris'te, 1906'da Japonya'da, 1908'de Almanya, İskoçya ve ABD'de ciddi çalışmalar başlamıştır (Saviskas, 2008).

Sanayi toplumunda bireylerin okuma, yazma ve aritmetik bilgilerinin yanında, daha fazla bilgiye özellikle vasıflı iş gücüne ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle artık ilkokul mezunu olmak yeterli görülmemiş, *lise* mezunu olmak önemli olmaya başlamıştır. Ayrıca bir önceki döneme nazaran, ailelerin çocuklarını mesleğe hazırlamadaki rolleri sınırlanmıştır. Tarım toplumunda çocuğun hem sosyal hayata hem de mesleğe yönelmesinde birinci derecede "aile" sorumlu iken; Sanayi toplumunda aile, özellikle çocuklarını "mesleğe hazırlama" rolünü yerine getirmede yetersiz kalmıştır. Sanayi toplumunda çocuğu mesleğe hazırlama rolü, aileden okullara kaymıştır. Meslek liseleri ile sanayinin ihtiyaç duyduğu "vasıflı iş gücünün" yetiştirilmesinin önemi artarken; diğer yandan öğrencileri mesleğe yönlendirecek ***Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik*** hizmetlerinin gereği ortaya çıkmıştır. Frank Parson'un 1908 yılında açtığı meslek bürosu bu ihtiyaca cevap verebilmek içindir (Nazlı, 2011; Yeşilyaprak, 2012).

Yüz yıllı aşkın bir geçmişi olan Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetlerinin iki ana modeli vardır: Geleneksel rehberlik modeli ve gelişimsel rehberlik modeli. Okul PDR hizmetleri 20. yüzyılın başlarında ***Sanayi Çağı***'nın talep ettiği "vasıflı işgücünü" desteklemek için Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde ortaya çıkmış bir hizmet alanıdır. ABD'de, 1910-1960 yılları arasında ***geleneksel rehberlik modeline*** göre ortaöğretim (lise) kurumlarında yürütülen okul PDR hizmetlerinin temel amacı, öğrencilerin "meslek seçimine" yardımcı olmaktır. Geleneksel rehberlik modeli uygulamada tedavi edici ve kriz yaklaşımlarını da bünyesinde toplamıştır. Bireyi tanıma servisi, bilgi toplama ve yayma servisi, yerleştirme ve izleme servisi, psikolojik danışma servisi vb. servisler aracılığı ile "lise" öğrencilerine hizmet sunulmuştur. Bu model 1920-1950 yılları arasındaki 1. ve 2. Dünya Savaşı ve sonrası depresyon salgınları, psikolojik ölçme araçlarının popülerliği, toplumsal sorunlar, boşanma oranlarının yüksekliği, lise öğrencilerinde problemli davranışların artması vb. olaylardan önemli oranda etkilenmiş; meslek seçimine yardımdan ziyade problemli öğrencilerin sağaltımı odaklı çalışmaya başlamıştır (Nazlı, 2011).

Gelişimsel rehberlik modeli 1950'li yıllarda alt yapısı oluşmaya başlamış, 1960'lı yıllarda teorik temelleri güçlenmiş, 1970'li yıllarda pilot çalışmalar yapılmış, 1980'li yıllarda ağırlıklı olarak okul PDR örgütlenmesinde yerini almaya başlamıştır. Gelişimsel rehberlik modeli, ***Bilgi Çağı***'nın yeni değerlerine cevap verebilmek için geliştirilmiş bir modeldir. Gelişimsel rehberlik okuldaki tüm öğrencilerin gelişimini desteklemeye, onlara çeşitli yaşam becerileri (kendini tanıma, etkili iletişim, karar verme-problem çözme, kariyer planlama vb) kazandırarak psikolojik sağlığını güçlendirmeye ve olası problemleri önlemeye odaklı bir modeldir (Nazlı, 2011; Yeşilyaprak, 2012).

1.2. Yaşam Kariyeri Gelişiminin Desteklenmesi

Sanayi çağında vasıflı iş gücü temelli başlayan geleneksel rehberlikte temel amaç lise öğrencilerinin meslek seçimine destek olmak, onları mesleğe yönlendirmektir. İnsan hayatının üçte birini kapsayan, bu nedenle gerek bireyin ruh sağlığı gerekse ülkelerin kalkınması ile ilişkili olan mesleki yönlendirme, 20. yüzyılın başlarında okul PDR hizmetlerinin ortaya çıkmasını gerektirmiştir (Baker, 2001; Guichard, 2001, 2003; Saviskas, 2001a, 2001b; Vondracek, 2001). Okul PDR hizmetlerinin başlaması ile birlikte, mesleki yönlendirme de başlamıştır.

Frank Parsons'un 1909 yılında yayımladığı "Meslek Seçimi" adlı kitap, meslek seçimine üç adımda nasıl yardım edildiği açıklanmıştır (Baker, 2002; Guichard, 2001; Yeşilyaprak, 2013). Yaklaşık 1950'lere kadar okullarda mesleki yönlendirme çalışmaları, Parsons'un "özellik-faktör yaklaşımı" (trait-factor approach) ile yapılmaktaydı (Kuzgun, 1999, 2000).

1950'li yıllardan itibaren, meslek seçimi sorununa daha farklı bakış açıları gelmeye başlamıştır. Özellikle bilgi toplumunun yeni değerleri, mesleki yönlendirmede de değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Çünkü son 40 yıldır, global ekonomi ile birlikte kurallar yeniden değişmiştir. Gençlerin yetişkin toplumuna katılım süreci dramatik olarak değişmiş; meslekler ve bunların eğitim süreci, çalışanlarda aranan nitelikler farklılaşmıştır (Carnevele ve Desrochers, 2003; Feller, 2003; Rosenbaum ve Person, 2003; Yeşilyaprak, 2013). Kariyer anlayışındaki bu değişimler, kariyer danışmanlığını eski yöntemlerle değil, yeni yöntemlerle müdahale etmesini gerektirmektedir (Niles, 2003; Yeşilyaprak, 2013).

Super'e göre ***kariyer*** yalnızca meslek anlamında kullanılmamaktadır. Kariyerin ilk anlamı "yaşam boyu" (life span) demektir. Kariyer, bireyin doğumundan ölümüne kadar geçen süredeki tüm rollerini kapsar. Super bunu yaşam boyu (life-span), yaşam alanı kariyer gelişimi (life space career development) kavramları ile açıklamayı uygun görmektedir. Kariyer gelişimi bireyin yaşamındaki tüm mekânları, tüm rolleri ve aktiviteleri içine alır. Mesleki kariyer bu genel çatının içinde ve bireyin yaşamında önemli dinamiklerden birisidir (Guichard, 2001; McMahon, Patton ve Tahtam, 2003; Ebberwein, 2004). Kariyer kavramı, meslek öncesi ve meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rollerdeki gelişimi içermektedir. Bu nedenle günümüzde meslek seçimi yerine, kariyer gelişimi kavramı üzerinde durulmaktadır (Kuzgun, 2000).

Bu değişim ve dönüşüm okul PDR hizmetlerini de etkilemiş; Sanayi Çağında Parsons'tan etkilenerek yürütülen mesleğe yönlendirme temelli okul PDR çalışmaları, Bilgi Çağında kariyer gelişim kuramcılarından özelliklede Donald Super'in kuramından etkilenerek yaşam kariyeri gelişimini desteklemeye doğru yeniden yapılandırılmaya başlamıştır. Gysbers ve Henderson'a (2012) göre, gelişimsel Okul PDR hizmetlerinin nihai amacı öğrencilerin "yaşam kariyeri gelişimini" desteklemektir. Anasınıfından üniversiteye (K-16) kadar tüm öğretim kademelerinde tasarlanan Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları (KGRP) ile öğrencilerin gelişim seviyeleri dikkate alınarak yaşam kariyeri gelişimleri destekleyecek programlar uygulanmaktadır. Gelişimsel rehberlik modelinde yaşam kariyeri gelişimi destekleme, öğrencilerin tüm yaşam alanlarına (meslek, aile, sosyal), yaşam olaylarına (okula başlama, mesleğe hazırlanma, işe başlama, mesleki ilerleme, evlenme, emeklilik vb) ve yaşam rollerine (evlat, amir-memur, eş, arkadaş vb) hazırlanmasını ifade etmektedir (Gysbers ve Henderson, 2012). Eğitim kurumunun yapı ve ihtiyacına göre tasarlanan KGRP ile öğrencilerin şimdi ve gelecek yaşam alanlarına, olaylarına ve rollerine hazırlanması hedeflenmektedir.

Gelişimsel rehberlik modelinde "program" merkezi konumdadır. Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı (KGRP) olarak adlandırılan program her eğitim kurumunun yapısı ve öğrencilerinin ihtiyacı dikkate alınarak, sistem perspektifine göre beş aşamada (planlama-tasarlama-uygulama-değerlendirme-geliştirme) tasarlanır. Buna rehberlikte program tasarımı adı verilir. Planlama aşamasında KGRP'nin alt yapısı hazırlanır ve politikası belirlenir. KGRP politikası diğer aşamaların yönünü belirleyerek, okul psikolojik danışmanına kılavuzluk görevini sağlar. Tasarlama aşamasında ise bir önceki aşamada belirlenen politika temel alınarak KGRP'nin üç öğesi (içerik, örgütsel yapı ve kaynaklar) belirlenir ve müdahalelerinin programları (ör. sınıf rehberliği programı, psikoeğitim programları, akran yardımcılığı programı, ebeveyn-öğretmen konsültasyon programı vb.) tasarlanır. Uygulama aşamasında KGRP eyleme konulur. Değerlendirme aşamasında da elde edilen veriler incelenerek KGRP'nin hedefine ulaşıp ulaşmadığı kontrol edilir. Geliştirme aşamasında değerlendirme verileri incelenerek KGRP'nin güçlendirilmesi gereken yönleri belirlenir ve tüm programlar revize edilir (Nazlı, 2011).

1.3. Polis Akademisi Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı

Küresel ekonominin etkisi ile pek çok ülkede yaşanan yeniden yapılanma çalışmaları, Türkiye'nin eğitim sistemini de etkilemiştir. 1990'lı yıllardan itibaren çeşitli platformlarda eğitim sistemimizin tüm boyutlarında (yönetim, öğretim ve rehberlik) yeniden yapılanmanın gerekli olduğu vurgulanmasına rağmen, okul rehberlik hizmetlerinde 2000'li yıllarda gelişimsel odaklı çalışmalara başlanabilmiştir (Nazlı, 2011). Ancak ülkemizde yüksek öğretim düzeyinde PDR hizmetleri kapsamlı olarak yapılandırılabilmiş değildir. Bu gerekliliği hisseden ve PDR hizmetlerinde yapılanma çalışmaları başlatan ilk kurum Polis Akademisidir.

Meslek öncesi eğitimde polis memur ve amirlerinin gelecekteki zorlu çalışma koşullarını kaldırabilecek, mesleklerinin getirdiği "psikolojik yorgunluk" ile etkili baş etme becerilerine sahip bireylerin yetiştirilmesinde, gelişimsel odaklı PDR hizmetleri önem kazanmaktadır. Yapılan araştırmalarda emniyet teşkilatı mensupları genellikle gerilimli bir ortamda, mutsuz ve mağdur insanlarla karşı karşıya oldukları belirlenmiştir. Polislik sürekli insanlarla ilişki kuran, suçun hızla artığı ortamda asayişi ve huzuru sağlamaya çalışan; aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiye sistemleri, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma koşullarında çalışma durumunda olan bir meslek grubudur (Aydın ve Yıldız, 2000). Bu koşullar emniyet mensuplarının yıpranmasına, stres altına girmesine ve psikolojik tükenmişlik açısından risk grubunda olmasına neden olmaktadır (Aydın ve Yıldız, 2000; Taşdöven, 2005; Çakır, 2006; Çam ve Çakır, 2008; Şanlı ve Akbaş, 2008, 2009; Kutlu, Çivi ve Karaoğlu, 2009). Emniyet Genel Müdürlüğü'nin (EGM) (2000) yayınladığı "polis ve intihar" adlı raporda, ülkemizde emniyet mensuplarının intihar nedenleri sırası ile on maddede toplanmıştır. Bunlar: 1. Maddi nedenler, 2. Ailevi nedenler, 3. Çalışma şartlarının zorluğu, 4. Psikolojik rahatsızlık, 5. Stres, 6. Çalışma saatlerinin düzensizliği, 7. Sosyal faaliyetlerden mahrumiyet, 8. Kız arkadaş, 9. Alkol, 10. Tayin sonucu çevreye uyum sorunu. Polis intihar nedenleri incelendiğinde iki neden hariç, diğerlerinin ailevi ve sosyal yaşamda karşılaşılan sorunlarla etkili baş edebilme becerisinin yetersizliğinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. EGM'nin 2012 yılında yaptığı çalışmada emniyet mensuplarında intihar ve boşanma oranları diğer mesleklere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.
Emniyet amir ve memur adaylarının hizmet öncesi eğitimlerinde PDR hizmetlerinin önemini kavrayan yetkililer, Polis Akademisinin tüm kurumlarına (Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Polis Meslek Yüksek Okulları) PDR Büro Amirliklerini kurmuştur. Geleneksel modelle hizmet sunan bu bürolarda yeniden yapılanma çalışmaları 15 Eylül 2011 tarihinde TÜBİTAK destekli proje ile başlatılmıştır. Projede ilk iki yıl Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nde başlatılmış; üçüncü yıl ise Yozgat Polis Meslek Yüksek okulunda ve Ankara Polis Koleji'nde yer alan PDR Büro Amirliklerinde çalışmalar halen yürütülmektedir.
Proje kapsamında Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi için geliştirilen KGRP'nin tasarım sürecinde yapılanlar özetle aşağıda verilmiştir (geniş bilgi için bkn. Nazlı, 2013):

1. AŞAMA-Planlama: **Projede planlama aşamasında genel olarak şunlar yapılmıştır:**

- Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nin vizyon ve misyonunun incelenmesi
- Gelişimsel rehberlik modelinin felsefesi, ilkeleri, amacı ve müdahaleleri ile Polis Akademisi • Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nin vizyon ve misyonunun ilişkilendirilmesi
- Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ihtiyaçlarının belirlenmesi
- Polis Akademisi KGRP genel amacının belirlenmesi

2. AŞAMA-Tasarlama: **Projede bu aşamada genel olarak şunlar yapılmıştır:**

- KGRP'nin üç ana öğesinin belirlenmesi
- Psikoeğitim programlarının hazırlanması
- Sınıf rehberliği programının hazırlanması
- Okul kapsamlı etkinlikler için ön çalışma yapılması
- Akran yardımcılığı eğitim programının hazırlanması
- Sınıf komiserleri eğitim programının hazırlanması
- Koordinasyon ekibinin belirlenmesi ve çalışma takviminin hazırlanması
- Kullanılacak ölçeklerin, değerlendirme anketlerinin hazırlanması

3. AŞAMASI-Uygulama: **Projede bu aşamada genel olarak şunlar yapılmıştır:**

- Sınıf rehberliği programının uygulanması
- Psikoeğitim programlarının uygulanması
- Sınıf komiserlerinin eğitimi
- Akran yardımcılarının eğitimi ve süpervizyonu
- Okul kapsamlı etkinlikler kapsamında "yaşam sohbetleri" konferanslarının düzenlenilmesi
- Uygulamaların koordine edilmesi

4. AŞAMA-Değerlendirme: **Projede bu aşamada genel olarak şunlar yapılmıştır:**

- Polis Akademisi KGRP programının incelenilmesi
- Değerlendirme verilerinin toplanılması
- PDR Büro Amirliğinin yılsonu raporunun hazırlanması

5. AŞAMA-Geliştirme: **Projede bu aşamada genel olarak şunlar yapılmıştır:**

- Değerlendirme verilerinin incelenmesi
- Tüm programların revizyonu

1.4. Proje Çalışmalarının Değerlendirilmesi

Gysbers (1997) değerlendirmenin yalnızca bir kez ve yılsonunda yapılmadığını, KGRP'nın uygulama aşaması ile birlikte başladığını belirtmektedir. Gelişimsel rehberlik modelinde değerlendirme kısa, orta ve uzun vadede yapılır. Kısa vadeli değerlendirme psikoeğitim, sınıf rehberliği vb. programların uygulamasının hemen sonunda; orta vadeli değerlendirme belirli bir zaman periyodundan sonra (2-3 ay, yılsonu); uzun vadeli değerlendirme ise öğrenciler mezun olduktan sonra (2, 3, 5 veya 10 yıl) KGRP'nin onlar üzerindeki etkisinin değerlendirilmesidir.

Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi için tasarlanan ve iki yıldır uygulanan KGRP'nın orta vadeli değerlendirilmesi için öğrencilere yılsonu değerlendirme anketi uygulanmıştır. 2012-13 öğretim yılı derslerin son haftası olan 6-10 Mayıs 2013 tarihlerinde yılsonu değerlendirme anketi 265 gönüllü öğrenciye (73 öğrenci 1. sınıf, 73 öğrenci 2. sınıf, 66 öğrenci 3. sınıf ve 53 öğrenci 4. sınıf) uygulanmıştır. KGRP programını değerlendirme anketi, yapılandırılmış çoktan seçmeli 16 sorudan oluşturulmuştur. Anket soruları öğrencilerin uygulanan proje çalışmalarına ilişkin algılarını ölçecek şekilde hazırlanılmıştır. Nicel veri analizinde anketten elde edilen verilerin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

Elde edilen bulgular özetle aşağıda verilmiştir:

- Öğrencilerin proje kapsamında yapılan çalışmaları yararlı buldukları belirlenmiştir. Öğrenciler sınıf rehberliği programını %67,4 (%34 evet, %43,4 kısmen), psikoeğitim programını %90,2 (%44,5 evet, %45,7 kısmen), okul kapsamlı etkinlikler kapsamında gerçekleştirilen yaşam sohbetlerini %85,7 (%40 evet, %45,7 kısmen), akran yardımcılığı programını %65,7 (%26,8 evet, %38,9 kısmen) ve sınıf komiserleri ile yapılan konsültasyon programlarını %70,6 (%43,8 evet, %26,8 kısmen) şimdi ve gelecek yaşamlarında yararlı programlar olarak gördükleri belirlenmiştir. Özellikle psikoeğitim programlarını ve yaşam sohbeti konferanslarını benimsedikleri ve kendileri için yararlı buldukları anlaşılmaktadır.
- Elde edilen veriler öğrencilerin proje çalışmalarından memnun oldukları ve devam etmesini istedikleri belirlenmiştir. Öğrencilerin %61,1'i sınıf rehberliği programını, %70'i psikoeğitim programlarını, %75,8'i yaşam sohbetlerini, %66,4'u akran yardımcılığı programını ve %83,4'ü konsültasyon programının devam etmesini istedikleri belirlenmiştir.
- Öğrencilerin proje çalışmalarını şimdi ve gelecek yaşamları için %92,7 yararlı olarak (%39,6 evet, %52,1 kısmen) algılarken, sadece %8,3 yararlı olmadığını düşündükleri belirlenmiştir. Gelişimsel odaklı çalışmaların öğrenciler tarafından benimsendikleri ve kendileri için yararlı olarak değerlendirdikleri anlaşılmaktadır.
- Öğrencilerin %81,1'i gelişimsel rehberlik modeli ile birlikte PDR büro amirliğinin fakültenin atmosferine olumlu katkısı olduğuna düşündükleri (%26,4 evet, %54,7 kısmen), %18,9'ı ise fark algılamadıkları belirlenmiştir.

Genel olarak 265 öğrenciden anket yolu ile elde edilen veriler incelendiğinde öğrencilerin proje çalışmalarını şimdi ve gelecek yaşamlarında kendileri için yararlı olarak algıladıkları, KGRP müdahalelerini benimsediklerini ve devam etmesini istediklerini; gelişimsel odaklı PDR Büro Amirliğinin okulun atmosferine olumlu katkı getirdiğini düşündükleri belirlenmiştir. Elde edilen orta vadeli değerlendirme verileri gelişimsel odaklı PDR Büro Amirliğinin öğrencilerin yaşam kariyeri gelişimlerinde destekleyici olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Projenin temel amacı ise Polis Akademisi bünyesinde yer alan Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliğinin çalışmalarını "gelişimsel rehberlik" modeline göre yeniden yapılandırarak, hizmet öncesinde emniyet mensuplarımızın yaşam kariyeri gelişimlerini desteklemektir. Bu temel amaca uygun olarak başlatılan proje çalışmalarının orta vadeli değerlendirme verileri emniyet amiri adaylarının yaşam kariyeri gelişimlerine destek olduğunu göstermektedir.

21. yüzyıl pek çok bilgi ve beceri ile donatılmış insan kaynaklarına ihtiyaç duymaktır. Gelişimsel rehberlik modeli Bilgi Çağının yeni değerlerine göre eğitim kurumlarında öğrencilerin gelişimlerini desteklemeye odaklanan bir modeldir. Üniversitelerimizin PDR servisleri gelişimsel odaklı programlar ile öğrencilerimizin yaşam kariyeri gelişimlerine destek olacak şekilde yapılanmaları yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

1. Aydın, M., Yıldız, M. (2000). Poliste Stres Yönetimi. Yirmibirinci Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Sibel Matbaası.
2. Baker, D.B. (2002). Child saving and the emergence of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior,* 60, 374-381.
3. Carnevale, A.P., ve Desrochers, D.M. (2003). Preparing students for the knowledge economy: What school counselors need to know-Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*. 6, 228-236.
4. Çam, S., ve Çakır, İ. (2008). Polislerin İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Polis Bilimleri Dergisi. 10, 3, 21-40.
5. Çakır, İ. (2006). Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi), ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
6. Ebberwein, C.A. ve diğ. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *Career Development Quarterly*. June, www.findarticle.com
7. Emniyet Genel Müdürlüğü (2000). Stres Taraması Sonuç Raporu. Ankara.
8. Emniyet Genel Müdürlüğü (2012). İntihar ve Boşanma Taraması Sonuç Raporu. Ankara.
9. Feller, R.W. (2003). Aligning school counseling, the changing workplace, and career development assumptions- Special issues: Career development and the changing workplace. *Professional School Counseling*. 6, 262-270.
10. Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 1, 155-176.
11. Guichard, J. (2003). Career counseling for human development: An international perspective. *Career Development Quarterly,* 51, 306-321.
12. Gysbers, N.C. (1997). Evaluating comprehensive school guidance program. Editör N.C Gysbers ve P. Henderson, *Comprehensive Guidance Programs That Work II*.(s.283-292).Greensbora, N.C. ERIC/ CASS Publication.
13. Gysbers, N.C., ve Henderson, P. (2006). *Developing and Managing Your School Guidance Program*. 4. Baskı, Alexandria, VA: ACA.
14. Kuzgun, Y. (1999). İlköğretimde meslek gelişimi. İlköğretimde Rehberlik. Editör Yıldız Kuzgun, Ankara: Nobel Yayınları, s.125-149.
15. Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
16. McMahon, M., Patton, W., ve Tathan, P. (2003). *Managing life, learning and work in the 21st. century.* Austrialian Blueprint for Career Development Centre, www.milesmorgan.com.
17. Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları*. 4. Baskı, Ankara: Anı Yay.
18. Nazlı, S. (2013). Polis Akademisi rehberlik ve psikolojik danışma büro amirliğinin gelişimsel rehberlik modeline geçiş süreci. *AÜ Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,* (baskıda).
19. Niles, S.G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future. *Career Development Quarterly*. 52, 70-77.
20. Rosenbaum, J.E., ve Person, A.E. (2003). Beyond college for all: Policies and practices to improve transitions into college and jobs. *Professional School Counseling*. 6, 252-259.
21. Saviskas, M.L. (2001a). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior,* 59, 284-290.
22. Saviskas, M.L. (2001b). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 1, 49-57.
23. Saviskas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance*. Edi. J.A. Athanasau & R.V. Esbroeck, Springer Science + Business Media B.V.
24. Şanlı, S., Akbaş, T. (2008). Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Polis Bilimleri Dergisi. 10, 2, 1-24.
25. Şanlı, S., Akbaş, T., (2009). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Polis Bilimleri Dergisi. 11, 2, 73-86.
26. Vondracek, F.W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior,* 59, 252-261.
27. Yeşilyaprak, B. (2012). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Gelişimsel Yaklaşım*. 20. Baskı, Ankara:Nobel Yay.
28. Yeşilyaprak, B. (2013). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*. 4. Baskı, Ankara: Pegem Yay.

SUPER'İN YAŞAM BOYU YAŞAM ALANI YAKLAŞIMINA DAYALI ÖRNEK BİR MESLEKİ GRUP REHBERLİĞİ ÇALIŞMASI

Uzman Psikolojik Danışman Fatma TEZCAN[54*]

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, geliştirilen Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı temelli mesleki grup rehberliği programının ilköğretim birinci kademe seviyesindeki öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleme etkisinin sınanmasıdır.

Araştırmada tek grup ön test-son test deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Ankara Yenimahalle Oğuzlar İlkokulu'nda okuyan dördüncü sınıf öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir (6 kız ve 6 erkek).

Araştırmada programın etkililiği Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen, Bacanlı, Özer ve Sürücü (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilen Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği (ÇKGÖ) aracılığıyla değerlendirilmiştir. ÇKGÖ, katılımcılara program başlamadan önce ve program tamamlandıktan hemen sonra uygulanmıştır. Çalışmanın etkililiğini belirlemek için Non-Parametrik İlişkili Ölçümler İçin Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, gerçekleştirilen mesleki rehberlik uygulamasının ilköğretim birinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişimlerini geliştirmede etkili olduğu ortaya konulmuştur.
Anahtar sözcükler: Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı, mesleki benlik, kariyer gelişimi, çocukluk dönemi.

GİRİŞ

1.PROGRAMIN AMACI

Kariyer danışmanlığı programı, 4. sınıf öğrencileri ile gerçekleştirileceği için Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı temel alınmıştır. Kariyer danışmanlığı programının temel amacı öğrencilerin kendilerini tanımaları, kendilerine ilişkin olumlu benlik geliştirmeleri ve meslek-iş dünyasını tanımalarıdır. Super'in çocuklar için geliştirdiği 9 boyutlu kariyer modeli, programın oturumlarının oluşturulmasında temel alınmıştır. Öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek için bu dokuz boyutu (merak, keşfetme, bilgi, anahtar figürler, ilgiler, denetim odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık) kapsayacak şekilde etkinlikler oluşturulmuştur.

Kariyer eğitim programının amacı, ilköğretim okulu dördüncü sınıf öğrencilerinin merak duygularını geliştirerek keşfetme davranışlarını cesaretlendirmek; ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini fark ettirmek; benlik algılarını geliştirmek; hayatlarındaki önemli rol modelleri fark ettirmek; okula-iş dünyasına karşı olumlu tutum ve alışkanlıklar kazandırmak; çeşitli meslekleri fark ettirmek ve zamanı iyi kullanma becerisini kazandırmaktır.

2. KURAMSAL TEMEL

Super, ilk kuramsal fikirlerini oluştururken farklı alanlardaki araştırmacılardan etkilenmiştir. Farklılıklar ve gelişimsel psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramları Super'in fikirlerini etkilemiştir. Kişilik kuramlarının önemli bir kavramı olan benlik kavramı, Super'in yaklaşımında önemli bir etkiye sahiptir. Benlik kavramı, Super'in mesleki davranış yaklaşımının temel parçasıdır (Zunker, 2006).

İnsanlar, bebeklikten itibaren kendilerine ilişkin bir benlik kavramı oluşturmaya başlarlar ve bu süreç yaşam boyu sürer. Benlik kavramının oluşmasında keşfetme davranışı oldukça önemlidir. Kişi giriştiği çeşitli etkinlikler ve çabalar sayesinde neler yapabildiğini, yeteneklerini ve özelliklerini keşfeder.

54 * Doktora Adayı, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara. E-posta: fatmatezcann@gmail.com

Yaptıklarına başkalarının tepkilerini değerlendirir ve kendisi hakkında bir algı geliştirmeye başlar (Yeşilyaprak, 2005).

Super' a (1980) göre; benlik kavramı bir kimsenin kendini nasıl gördüğüdür ve gelişim sürecinde birey ile çevresinin etkileşimi sonucunda oluşur. Benlik, bireyin biyolojik özelliklerinin, sergilediği sosyal rollerin ve diğerlerinin tepkilerini bireyin değerlendirmesinin bir kombinasyonudur. Bireyin benlik kavramı, bireyin mesleki gelişimini etkilemektedir. Çünkü, bireyin mesleki gelişimi, mesleki benlik kavramının gelişimini ve uygulanmasını içerir. Bireyler kendi benlik kavramlarını en iyi yansıtan mesleği bulmaya çalışırlar. Mesleki gelişim devamlı bir süreçtir (akt; Sharf, 2002).

Mesleki benlik kavramı, kişinin çalışma rollerini göz önünde bulundurarak kendisi ile ilgili algıladığı nitelikler olarak tanımlanmaktadır. Mesleki benlik kavramı, yetenekler, belirli rolleri deneme ve gözleme fırsatına sahip olma gibi farklı etkenlerin etkileşimine bağlı olarak zamanla gelişir (Savickas, 2001; akt. Siyez, 2012). Çeşitli yaşam rolleri sürekli birbirlerini etkilerler. Super (1980), mesleki gelişim sürecinde ve kariyeri tanımlamada bireylerin yaşamları boyunca oynadığı ardışık rollerin önemi üzerinde durur. Super'a (1980) göre, insanlar yaşamları boyunca dokuz farklı rol oynarlar. Bu farklı dokuz rol şu şekildedir; çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emekli. Bu roller ardışık bir sıra izlemekle birlikte rollerin sıralamasında değişikliler de olabilir. Rol seçimi, rollerin kişinin yaşamında kapladığı yer, bu rollere ayrılan süre yaşam süresince farklılık gösterebilir. Özdeşim süreci tarafından desteklenen rol oynama süreci de mesleki benlik kavramının gelişimini kolaylaştırır (Kuzgun 2009).

Super, insanların yaşamları boyunca beş gelişimsel aşamadan geçtiklerini söylemektedir. Bu beş yaşam aşaması bireyin kariyer gelişimini ve kariyer seçimlerini etkilemektedir. Super tarafından geliştirilen kariyer gelişimindeki yaşam dönemleri; büyüme (doğumdan 14. Yaşa kadar), keşfetme dönemi (14-24 yaşlar), yerleşme dönemi (25-44 yaşlar), sürdürme dönemi (45-64 yaşlar) ve çöküş dönemi (65 yaş ve sonrası). Super, her bir gelişimsel dönemle ilgili gelişimsel görevler tanımlamıştır (Mcmahon ve diğerleri, 2003; akt Nazlı, 2007).

Super'in kariyer gelişim kuramı incelendiğinde, kariyer gelişimini çocukluk dönemini de kapsayacak şekilde açıkladığı görülmektedir. Super, çocukların kariyer gelişiminin incelenmesine önem vermiştir. Super kuramında 0-14 yaşlar arasını büyüme evresi olarak adlandırmıştır. Hem fiziksel hem de psikolojik büyümeyi içeren bu dönem çocukların içinde bulundukları çevreyi keşfetme sürecidir. Çocuklar, fantezi ve oyunlar aracılığıyla yetişkin rollerini denerler. Böylelikle de çocukların iş dünyasına ilişkin bilgi dağarcıkları oluşmaya başlar (Siyez, 2012).

Büyüme evresini çocuğun başarıyla geçebilmesi için çocuktan beklenen gelişim görevleri şunlardır (Stead ve Schultheiss, 2010);

- Gelecekle ile ilgilenmek,
- Kendi yaşamını kontrol edebilmek,
- Okulda ve iş yaşamında başarılı olmanın önemini fark etmeyi geliştirmek,
- Okula ve iş dünyasına karşı olumlu tutumlar ve alışkanlıklar kazanmaktır

İlköğretim yıllarını kapsayan büyüme evresinde, mesleki benlik kavramı özdeşleme süreçleriyle başlar. Bu dönemin başında fantezi (hayali) ihtiyaçlar önemli olmakla beraber, giderek ilgiler ve yetenekler daha önemli olmaya başlar (Yeşilyaprak, 2005).

Super kariyer gelişiminde çocukluk dönemine oldukça önem vermekte ve çocukluktaki kariyer gelişimini 9 boyutlu bir modelde sunmaktadır. Bu model; *merak, keşfetme, bilgi, anahtar figürler, ilgiler, denetim odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık* adları verilen dokuz boyuttan oluşmaktadır. Bu modele göre çocukların kariyer gelişiminde merak temel davranıştır ve çocuklar meraklarını keşifler aracılığıyla doyururlar. Çocuklar için eylemler ve oyun aktiviteleri keşfetme davranışının bir ifadesidir. Keşfetme ile ilgili aktiviteler bilgi kazanmaya yol açar. Merak bir ihtiyaç; keşfetme ise bir davranıştır. Keşfetme davranışı engellendiğinde çocuklar çatışma yaşarlar. Çocuğun keşfetme davranışının gelişimi engellenirse büyük olasılıkla okul aktivitelerine çalışma güdüsü de azalacaktır. Çocuklar farklı yollarla bilgiyi kazanabilmektedir.. Super'a göre çocuk için en önemli bilgi kaynağı, anahtar figürlerdir.

Anahtar figürler çocuğun taklit ettiği yani rollerini oynadığı çevresindeki önemli kişilerdir. Bunlar annebabası olmak üzere, akranları, öğretmenleri, medyada yer alan ünlülerdir. *İlgiler*, çevresini taklit ederken oynadığı roller ve araştırma aktivitelerinden oluşan bilgiler kullanılarak gelişir. Çocuklar olgunlaştıkça kendi davranışlarını kontrol etmeye başlarlar. Çocuklar kendilerine verilen görevleri başardıkça kontrol duygusu gelişir. Çocukların kendi davranışları üzerindeki kontrolleri arttıkça, gerçekten neyi sevip sevmediklerinin farkına varırlar. Çocukların kontrol duyguları geliştikçe benlik kavramlarını da olumlu etki etmektedir. Çocukların kariyer kararlarını verebilmeleri için zaman algılarının gelişmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, dördüncü sınıfın altındaki çocuklardan yükseköğrenimle ile ilgili gelecek planlarının olmasını beklemek gerçekçi değildir. Zaman kavramının gelişimi için planlı olma davranışını desteklemek oldukça yararlıdır. Çocukların yaratıcık ve keşif davranışları geliştirildikçe, başkalarına benzeyen ve benzemeyen yönlerini öğrenirler. Bunu yaparken yaşamlarında önemli bir yer kaplayan insanlardan yararlanırlar. Çocuklar diğerlerinden ayrılan ilgilerini, becerileri ve kişilik özelliklerini keşfettikçe, kendileri hakkında aydınlanırlar. Bu durum onların benlik algılarını geliştirir. Super'in 9 boyutlu bu modelinde benlik kavramı oldukça önemlidir. Super (1990)'a göre çocuğun benlik kavramı araştırma davranışına, meslekler hakkında bilgi kazanmaya, çevresindeki rol modellerini taklit etmeye, ilgilerini geliştirmeye yol açan kavramdır. Super (1990)'a göre çocukların bu dokuz boyuttaki davranışları başarılı bir şekilde kazanmaları onların etkili problem çözme ve karar verme davranışlarını öğrenmelerine etki eder (akt. Sharf, 2002; Stead ve Schultheiss, 2010).

Kariyer gelişimi doğumdan itibaren başlamasıyla birlikte çocukluk döneminde kariyer gelişimi ayrı bir öneme sahiptir. İlköğretim düzeyinde geliştirilecek kariyer eğitim programlarının belli hedefleri ve amaçları olmalıdır. İlköğretimdeki kariyer eğitim programlarının amaçları aşağıda özetlenmiştir (Worzbyt ve Q'Rourke, 1989; Herring, 1998; akt. Hamamcı, 2012);

- Çocukların ilgi, yetenek, yetenek ve kişisel özellikleri ile ilgili farkındalık geliştirmelerini sağlama,
- Çocuklarda olumlu benlik kavramı geliştirme,
- Toplumda pek çok farklı mesleğin olduğunu fark etmelerini sağlama,
- İş dünyası hakkında genel bilgiler sağlama,
- Çocukların çalışmaya ve öğrenmeye karşı olumlu tutumlar geliştirmelerini yardımcı olma,
- İş dünyasındaki tüm işlerin değerli olduğunu fikrini geliştirme
- Çocukların iş dünyasını keşfetmesini engelleyen cinsiyete ilişkin kalıp yargılarını fark etmeleri ve bunların azaltılmasını sağlamalıdır.

Yukarıda belirtilen kuramsal açıklamalardan kariyer gelişiminin ve seçiminin sağlıklı yapılabilmesi için çocukluk döneminin oldukça önemli olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer gelişimi çocukluktan itibaren başlamaktadır. Sağlıklı ve mutlu bireyler için kariyer seçiminin doğru yapılması oldukça önemlidir. Bireylerin yaşamlarında çok önemli olan kariyer seçiminin, çocukluktan itibaren desteklenmesi oldukça yararlıdır. Bu bakış açısından dolayı çocukların kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla bu program geliştirilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Çalışma Grubu

Kariyer eğitim programı ilköğretim 4. sınıf öğrencileri için hazırlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesinde bulunan Oğuzlar İlköğretim Okulu'nda okuyan dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yansız şekilde belirlenen 6 kız ve 6 erkek öğrenci bulunmaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ): Öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini belirlemek için Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen "Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ)" kullanılmıştır. ÇKGÖ'ği dördüncü sınıftan altıncı sınıfa kadar olan Amerikan çocukları için geliştirilmiştir. Ölçeğin kuramsal temeli Super'in (1990) dokuz mesleki gelişim boyutuna dayandırılmıştır. Orijinal ÇKGÖ, sekiz boyut ve 52 maddeden oluşmaktadır. Likert tipi bir ölçektir. ÇKGÖ'nin Türkçe'ye uyarlaması Bacanlı, Özer ve Sürücü (2006) tarafından yapılmıştır.

Türkçe ÇKGÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için n = 2500 ilköğretim öğrencisinden (4., 5., 6., 7. ve 8. sınıflardaki) elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Her iki analiz sonuçları da ÇKGÖ'nün sekiz alt faktörden oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu sekiz faktörlü yapı hem ölçeğin dayandırıldığı teorik modelle (Super, 1990) hem de orijinal ÇKGÖ'nün yapısı ile uyum göstermiştir. ÇKGÖ'nün faktörleri; planlama: çocukların geleceği planlamalarının önemini içeren 11 maddeden, benlik kavramı: benlik bilgisinin farkındalığını değerlendiren 6 maddeden, bilgi: meslekler hakkındaki bilgileri kullanmayı ve öneminin farkında olmayı içeren 6 maddeden, ilgiler: çocukların hoşlandıkları etkinliklerin farkında olmalarını içeren 6 maddeden, denetim odağı: çocukların yaşamlarında karşılaştıkları olaylara ilişkin içsel kontrollerini değerlendiren 7 maddeden, merak/araştırma: çocukların okulda ve oyunlarındaki merak veya araştırma davranışlarını içeren 7 maddeden, anahtar figürler: çocukların rol modellerini yani kime benzemek istediklerini içeren 5 maddeden, zaman perspektifi: çocukların içinde bulundukları anı geleceklerine nasıl yansıttıklarını içeren 4 maddeden oluşmaktadır. ÇKGÖ'nin Türkçe formunun güvenirliğini belirlemek için Cronbach'ın Alpha katsayısı ile ölçeğin tümü ve alt ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Türkçe ÇKGÖ'nin tümü ve alt ölçekleri için Cronbach Alpha değerleri sırasıyla; ölçeğin tümü (α= .78), bilgi (α= .64), merak/araştırma (α= .60), ilgiler (α= .64), denetim odağı (α= .76), anahtar figürler (α= .49), zaman perspektifi (α= .65), planlama (α= .81) ve benlik kavramı (α= .73) bulunmuştur. Türkçe ÇKGÖ'nün geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bulgular bu ölçeğin doyurucu geçerlik ve güvenirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (akt. Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009).

3.3. Araştırmanın Deseni

Araştırmada tek grup ön test-son test deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmada çalışma grubuyla haftada bir oturum 60 dakika olmak üzere toplam 6 oturum grup rehberliği yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın etkililiğini belirlemek için Non-Parametrik İlişkili Ölçümler İçin Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır. Bu teknik, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlarlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu test, ilişkili iki ölçüm setine ait fark puanlarının yönünün yanı sıra miktarını da dikkate alır (Büyüköztürk, 2009).

Bu teknik, sosyal bilimlerde az denekli yürütülen gruplar içi araştırmalarda sıklıkla kullanılır. Deneklerin fark puanlarının normal dağılım göstermediği durumlarda ilişkili t-testinin yerine tercih edilir (Büyüköztürk, 2009). Araştırma için anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

3.5. Eğitim Programı

Araştırmacı tarafından geliştirilen program, Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı temel alınarak geliştirilmiştir. Programın içeriği oluşturulurken özellikle bu kuramda açıklanan ve dokuz boyuttan oluşan çocuklukta kariyer gelişimi modeli temel alınmıştır. Programda çocukların merak duygularını, keşfetme davranışlarını, benlik algılarını ve zaman yönetimi becerilerini geliştirmek; çocukların kişilik özelliklerini, ilgilerini ve meslekleri tanımaları hedeflenmiştir.

Program 6 oturumdan oluşmaktadır. Her bir oturum 60 dakika sürmektedir. Program uygulanırken rol oynama, tartışma, ev ödevleri, anlatım, soru cevap, yorumlama ve özetleme yöntemleri kullanılmıştır. Programda çocuklarla çalışıldığı için çocukların yaratıcıklarını destekleyecek ve sıkılmalarını engelleyecek etkinlikler uygulanmıştır.

Programın oturumlarına ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda sıralanmıştır;

1. Oturum: Birinci oturumun hedefleri; grup üyeleriyle tanışmak, grup üyelerinin mesleki grup rehberliğinin amacını ve sürecini kavrayabilmeleri, grup üyelerin merak duygusunu geliştirebilmektir. Bu oturumda öncelikle üyelere grubun bir araya gelme amacı açıklanır. Üyeler ile tanışıldıktan sonra grubun adını oluşturma etkinliği gerçekleştirilir.

Öğrencilerin merak duygularını geliştirebilmek ve grup sürecinde neler yapılacağı hakkında bilgi verebilmek için üyelerin önüne kutu konur ve sırayla üyelerin kutunun içindekileri ellerine almaları ve incelemeleri istenir. Her üyeden aldığı malzemenin ne olduğunu ve grupta ne işimize yarayacağını tahmin etmesi istenir. Bu kutunun içindeki malzemeler gösterilerek grup sürecinde öğrencilere neler kazandırılmak istendiğinden kısaca bahsedilir. Üyelere ilk oturumun sonunda neler hissettikleri sorulur. Üyelerden bu oturumun özetini yapmalarını istenerek süreç tamamlanır.

2.Oturum: İkinci oturumun hedefleri; üyelerin benlik algılarının gelişimini sağlamak, üyelerin kişilik özelliklerini, yeteneklerini, hoşlandığı-hoşlanmadığı yönlerini fark etmelerine sağlamak ve üyelerin meslek seçimiyle kişilik, ilgi ve yetenek arasında bağ kurmasını sağlamaktır. Üyelerle birlikte bir önceki oturumda yapılanlar hatırlandıktan sonra, farklı özelliklerde balonlar üyelere gösterilir, üyelerin bir süre bu balonları incelemeleri sağlanır. Üyelere balonlar gibi her insanın farklı kişilik özellikleri, yetenekleri, becerileri olduğu açıklanır. Üyelerden kendilerinde hoşlandığı ve hoşlanmadığı 2 özelliğin paylaşımı alınır. Oturumun devamında üyelere insanları birbirinden ayıran bazı kişilik özellikleri olduğu, insanların bir çok kişilik özelliğine sahip olduğu ancak bazı özelliklerin daha belirgin olduğu açıklanır. Bu açıklamalardan sonra her bir üyenin kendisini en belirgin kişilik özelliği ile tanıtması istenir. Üyeler kişilik özelliklerini konuştuktan sonra, üyelere belirli bir meslekte çalışanların belirli kişilik özelliklerine sahip olması gerekir mi sorusu sorulur. Paylaşımlar alındıktan sonra, üyelerin söylediği kişilik özellikleri kağıt parçasına yazılır ve öğrencilerin bulduğu iki meslek adı da kağıda yazılıp torbaya atılır. Her bir üye, seçtiği kişilik özelliğindeki bir kişinin seçtiği mesleki roldeki yaşantısına dönük kısa bir canlandırma yapar. Üyelerin ilgili rollerde neler hissettikleri sorularak etkinlik sonlandırılır. Oturum sonunda üyelerin kendilerine ilişkin neler fark ettikleri sorulur ve paylaşımlar alındıktan sonra oturum sonlandırılır.

3. Oturum: Üçüncü oturumun hedefleri; üyelerin meslekleri tanımalarını, üyelerin değişik mesleklerin farklı becerilerle ilişkili olduğunu fark etmelerini sağlamak ve üyelerin mesleklerin kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu fark etmelerini sağlamaktır. Bu oturumda üyelerle birlikte meslek bulmacası yarışması gerçekleştirilmiştir. Bulmaca çözüldükten sonra gönüllü üyeler listede yazan bir mesleğe yönelik canlandırma yapar, diğer üyeler hangi mesleğin canlandırıldığını bulmaya çalışır. Her canlandırmanın sonunda "Bu meslekte çalışan tanıdığınız var mı? Bu meslek elemanlarının yaptıkları işler nelerdir? Bu mesleklere uygun olduğunu düşündüğünüz yetenekleriniz ve becerileriniz neler? " soruları üyelere yöneltilir. Etkinlik sonunda üyelere, mesleklere ilişkin neler öğrendikleri ve neler fark ettikleri sorulur. Oturum süresince yapılanlar özetlenir. Oturumu tamamlamadan önce bir sonraki oturumda birlikte kariyer soy ağaçlarının yapılacağı bilgisi verilir. Her üyenin ailesindeki annesinin, babasının, nenelerinin, dedelerinin, teyzelerinin, dayılarının, amcalarının ve halaları mesleklerini öğrenmeleri istenir. Öğrencilere bu kişilerle gidip neden bu mesleği seçtiklerini, mesleklerinden dolayı mutlular mı, o meslekte ne gibi işler yapılıyor, ev hanımlığı meslek sayılır mı gibi sorular sormaları istenir. Bu bilgilerden sonra oturum sonlandırılır.

4.Oturum: Dördüncü oturumun hedefleri; üyelerin kişiliğinin ve benliğinin gelişiminde etkili olan anahtar figürlerini fark etmelerini sağlamak ve üyelerin aile büyüklerinin mesleklerini fark etmelerini sağlamaktır. Bu oturumda her bir üyenin kendi kariyer soy ağacını oluşturması sağlanmıştır. Üyeler kariyer soy ağaçlarını tamamlandıktan sonra, şu sorular yöneltilerek süreç devam ettirilir; "Annen hayatını kazanmak için ne yapıyor? Baban hayatını kazanmak için ne yapıyor? Büyükanne ve büyükbaban hayatlarını kazanmak için ne yapıyorlar? Bu tür işlerde insanlar (ismi geçen kişiler) neler yapar? Bu tür işleri hem kadınlar hem de erkekler yapabilir mi? Neden? Neden annen ve baban bu meslekleri seçmişler? Aile büyüklerin hangisinin mesleği ilgini çekiyor? Kardeş(ler)in iş olarak neler yapıyor? Sence evdeki günlük işler işten sayılır mı? Neden?. Bu sorularla her bir üyenin kariyer soy ağacı üzerine konuşması istenir. Bu etkinlik sonunda üyelere, aile büyüklerinin mesleklerine ilişkin neler fark ettikleri sorulur. Lider, üyelerden istedikleri bir meslekte çalışan bir tanıdıkları ile gidip sohbet etmelerini ve liderin hazırlayıp üyelere verdiği soruları sorarak, röportaj yapmalarını ister. Bunun ev ödevleri olduğu ve röportajlarını haftaya getirmeleri gerektiği açıklanarak süreç sonlandırılır.

5.Oturum: Beşinci oturumun hedefleri; üyelerin zamanı etkili kullanma becerilerini geliştirebilmektir. Üyelerden geçen haftanın özetini yapmaları isteyerek süreç başlatılır. Gönüllü üyelerden geçen hafta yaptıkları röportajların paylaşmaları alınır. Üyelere zaman pastası kağıtları dağıtılır. Öncelikle üyelerden kağıdın alt bölümüne, sabah kalkışlarından, akşam yatana kadar yapacakları işleri yazmaları istenir.

Üyeler gün içinde yaptıkları tüm işleri yazdıktan sonra, bu aktivitelere ne kadar zaman ayırdıklarını zaman pastasını bölümlere ayırarak göstermeleri istenir. Tüm üyeler zaman pastalarını dilimlere ayırdıktan sonra üyelere şu sorular yöneltilir; "Zamanı iyi kullandığınızı düşünüyor musunuz? Neden? Hangi işlere daha çok zaman ayırdınız? Hangi işlere daha az zaman ayırdınız? Hangi işlerde zaman kaybı çok oldu? Zaman kaybının sebebi nedir?" Gönüllü üyeler, cevaplarını grupla paylaşırlar. Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra benzer sorularla grup etkileşimi devam ettirilir. Zamanı etkili şekilde kullanmanın yararları nelerdir? Neden? Zamanı etkili kullanmak hayatımızda neleri değiştirir? Soruları ile süreç devam ettirilir. Zamanı etkili biçimde kullanmanın önemi ve gerekliliği vurgulanarak etkinlik sonlandırılır. Üyelerden oturumu özetlemeleri istenerek süreç sonlandırılır.

6.Oturum : Altıncı oturumun hedefleri; üyelerin **g**rup süreci hakkındaki düşüncelerini ve değerlendirmelerini ifade edebilmelerini sağlamak, üyelerin **o**lumlu duygularla gruptan ayrılabilmelerini sağlamaktır. Genel özetleme yapılması için önceki oturumlarda kullanılan yazılı materyaller, meslek bulmacası, zaman pastası kağıdı, balon, kariyer soy ağacı kağıdı örnekleri grup odasına asılır. Grup lideri ve üyeler beraberce birinci oturumdan başlayarak oturumları özetlerler. Her oturum özetlenirken, gruba bu oturumda ne öğrenmiştik sorusu yöneltilir ve grup oturumlarında kendilerine ilişkin neler fark ettikleri sorusu sorulur. Üyeler ile birlikte veda kartı etkinliği gerçekleştirilir. Üyeler veda kartlarını birbirleriyle paylaştıktan sonra üyelere grubun bitişine ilişkin neler hissettikleri sorulur. Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra süreç sonlandırılır.

NOT: Oturumların Hazırlanılmasında Yararlanılan Kaynaklar

Doğan, Z. (2006). *Okulda Rehberlik Etkinlikleri ve Yaratıcı Drama*. (2. Basım). Ankara: Nobel Yayın.

Erkan, S. (2004). *Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Hazırlanması*. (2. Basım). Anakara: Nobel Yayın.

Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK, Kariyer Soy Ağacı Tekniği;
http://www.meslekirehberlikvekariyerdanismanligi.kitabi.gen.tr/tr/Icerik.aspx?IcerikID=70
adresinden 01.04.2013 tarihinde alınmıştır.

4. BULGULAR VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analizine yer verilmiştir.

Denence: Eğitime katılan deney grubu öğrencilerinin Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği'ne ilişkin ön test puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

Tablo.2. Deney Öncesi ve Sonrası Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği Puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Son test-ön test	n	sıra ortalaması	sıra toplamı	z	z
Negatif sıra	1	7.00	7.00	2,32*	,020
Pozitif sıra	10	5,90	59.00		
Eşit	1	-	-		

* Negatif sıralar timeline dayalı.

Öğrencilerin deney öncesi ve deney sonrası kariyer gelişimlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları Tablo.2.'de verilmiştir. Analiz sonuçları, uygulamaya katılan öğrencilerin Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği'nden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $z = 2,32$, $p<.05$. fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son test puanı lehinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, gerçekleştirilen mesleki rehberlik uygulamasının çocukların kariyer gelişimlerini geliştirmede önemli bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

1. Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. &Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin
2. mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk* Üniversitesi
3. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
4. Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (10. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
5. Hamamcı, Z. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak B. (Ed.) *Mesleki Rehberlik*
6. *ve Kariyer Danışmanlığı*. İkinci Baskı, 362- 404. Ankara: Pegem Akademi.
7. Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. (3. Basım). Ankara: Nobel Yayın.
8. Nazlı, S. (2007). Career development in primary school children. *Career Development International*,12 (5), 446-462.
9. Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*, Brooks/Cole Thomson Learning, USA.
10. Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak B. (Ed.) *Mesleki Rehberlik*
11. *ve Kariyer Danışmanlığı*. İkinci Baskı, 172- 214. Ankara: Pegem Akademi.
12. Stead, G. B. & Schultheiss, D. E. P. (2010). Validity of childhood career development scale scores in South africa. **İnternational Journal For Educational Vocational Guidance**, 10, 73-88.
13. Super, E. D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal Of Vocational Behavior, 16, 282-298
14. Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın.
15. Zunker, G. V. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach* (7. th. Edition). Brooks/Cole Thomson Learning, USA.

POSTER BİLDİRİ
POSTER METNİ

BİR KARİYER MERKEZİ MODELİ: DİCLE ÜNİVERSİTESİ KARİYER PLANLAMA UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Uğur Kaval[55*]
Ali Korkut[56**]

GİRİŞ

Kariyer kavramı ile ilgili olarak birkaç tanım vardır. Bunlar arasında en yaygın kullanılan tanım kısaca; kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeleridir (De Cenzo ve Robbins,1996). Bu tanım, kariyerin bireyin iş yaşamı boyunca kazanımları veya deneyimlerinin bir bütününü ifade eden bütüncül bir kavram olduğunu işaret etmektedir. Beckhard'a göre bu kavramlaştırma 4 unsurdan oluşmaktadır(Akt: Vergiliel Tüz, 2003).
1. Uzun dönemli bir bakış açısı vardır.
2. Hem objektif ve dışsal kariyer unsurlarına (aktiviteler) odaklı hem de sübjektif ve içsel unsurlara (tecrübeler) odaklıdır.
3. Kariyer etkinliğinden yola çıkılmaktadır.
4. Kariyer sonuçları bireylerin çabaları sonucu olarak ortaya konmaktadır.

Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum
sağlama açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmak, kariyer planlamasına yardımcı olmak amacıyla, kariyer merkezi/ofisi kurma, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verme, müfredatlardı kariyerle ilgili derslere yer verme, seminerler düzenleme gibi destek çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013).

AMAÇ

Bu çalışmanın amacı, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin kuruluş süreci ve geçmişi hakkında bilgiler sunmak, faaliyet alanları ve uygulamalar ısırasında izlenen yol ve yöntemleri örneklemek yoluyla benzer bir kurum / birimler oluşturmaya istekli taraflara yararlı olabilecek deneyimler ve önerileri paylaşmaktır**.**

KURULUŞ

Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, Dicle Üniversitesi AB Proje Ofisi tarafından İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı ve Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı Kapsamında kabul edilmiş ve Aralık 2010 itibariyle uygulanmaya başlanan *"Gençlerin İstihdam Edilebilirliklerinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi"* başlıklı proje kapsamında kurulmuştur.

DENEYİMLER

Kariyer Merkezimiz tarafından düzenlenen faaliyetler ve güncel içerikli seminerler kapsamında ve bu etkinliklerin ortaya çıkarılma süreci dahilinde pek çok deneyim yaşanmış, farklı birikimlere ulaşılmıştır. Bu bölümde, gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin geribildirimler, karşılaşılan sorunlar ve çözüm yolları, gelecekte benzeri birimler oluşturacak kurum ve kuruluşlara yön verebilecek, aydınlatıcı bir kaynak niteliği sunabilecek öneri ve tavsiyelere yer verilecektir.

Seminerler ve Konferanslar

Öğrencilerin kariyer hedeflerine ve kişisel gelişimleri ne katkıda bulunabilecek konular kurumun sosyal medya hesabı üzerinden yayımlanan anketler ve duyurular ile belirlenmektedir. Bu çalışmalar neticesinde elde edilenleriler değerlendirilmekte, üniversitemizin akademik takvimi de göz önünde bulundurularak bir takvime bağlanmaktadır. Başlıklarla ilgili uzman kişilerle iletişime geçilmekte, program içeriği öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun biçimde düzenlenmektedir. Her program sonunda, katılımcı görüşleri alınmakta, sonraki programlar için değerlendirilmektedir.

55 * İletişim Kişisi: Uzman, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, ugurkaval@hotmail.com
56 ** Okutman, Dicle Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu, alikorkut@yahoo.co.uk

Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri

Üniversite, öğrencilerin hayatlarının önemli bir basamağıdır. Bu dönemde, onların doğru seçimler yapmalarına yardımcı olmak, onları kariyer fırsatları hakkında bilgilendirmek ve yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir (Watson ve Stead, 1997). Bu süreçte, öğrencilerimize bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti verilmektedir. Öğrencilerin kendilerini tanımaları, meslekî yönelimlerinin tespiti ve alanlarıyla ilgili seçenekleri tanımaları sağlanmakta ve kariyerleri hakkında bilinçlendirilmektedir.

İstihdama Yönelik Faaliyetler

Kariyer Merkezimiz öğrencilerimize hem staj destek hizmetleri, kariyer fuarı, firma tanıtım günleri, teknik geziler ve işe yerleştirme hizmetleri sunmaktadır. Bu etkinliklerle öğrencilerimiz istihdam dünyasını tanıma fırsatı bulmaktadırlar. Firmalar/Kurumlar istihdam ihtiyaçları konusunda merkezimizle irtibata geçmektedir. Merkezimizde, hem üniversitemiz mezunları hem de lise mezunlarından başvurular alınmaktadır.

Faaliyetlerimizden:

Merkez, üç yıldır faaliyetlerinde akademik danışmanlık, psikolojik danışmanlık, kariyer danışmanlığı, akran danışmanlığı, mezunların takibi, staj ve iş olanakları, sosyal ve kültürel alanlardaki etkinlik unsurlarının işbirliği içerisinde sunulduğu öğrenci merkezli danışmanlık sunmaktadır. Kariyer fuarları ve firma tanıtım günleri, şirket gezileri, yurt dışı eğitim günleri, girişimciliği destekleyen faaliyetler ve güncel içerikli seminerler düzenlemektedir. Bu bağlamda Merkez, istihdam ve kariyer konularında hem Dicle Üniversitesi öğrencilerine hem de bölgede öğrenim gören gençlere danışmanlık yapmakta, kariyer fırsatları sunmaktadır.

Tanıtım ve Reklam

Kariyer Merkezimiz etkinlikleri, öğrenci ve üniversite personelimize yönelik sunduğu çeşitli hizmetler kurum web sitesi (http://kariyer.dicle.edu.tr/), kurum adına açılmış sosyal medya hesapları (Facebook, Twitter, Google+ ve Youtube), üniversite web sitesi, basın bülteni (e-bülten) ve yerel haber siteleri web sayfaları aracılığıyla duyurulmaktadır. Etkinliklere yönelik geribildirimler Facebook hesabı üzerinden de alınmaktadır. Ayrıca, üç ayda bir çıkarılan *'Genç Kariyer Dergisi'* de öğrencilere kariyer konusunda bilgilendirme sunmaktadır.

Öneriler

Merkezimizin gerçekleştirdiği etkinlikler ve hizmetleri sunma süreci dahilinde kazanılan deneyimler doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir. Bu önerilerin benzer nitelikte kurumlar/birimler oluşturacak kurumlara yol göstereceği ve yarar sağlayacağı beklenmektedir

Üniversiteler bünyesinde bir kariyer birimi oluşturulması, yetkin personelin görevlendirilmesi ve ilgili diğer birimler arasında koordinasyonun sağlanması gereklidir. Bireysel danışmanlık hizmetlerine daha fazla önem verilmesi, öğrencileri mezuniyet sonrası hayatları hakkında bilinçlendirmekte ve güven kazandırmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektör istihdam olanakları konusunda öğrencilerin bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Bölümlerden 'temsilci' niteliği taşıyacak öğrenciler ve akademisyenler belirlenmesi ve eşgüdüm içerisinde faaliyet plânlarının gerçekleştirilmesi gereklidir.

KAYNAKLAR

1. De Cenzo, D. A. &Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*, Fifth Edition, Willey Series in Management.
2. Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 4, 2003/1
3. Akoğlan Kozak, M. & Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği.
4. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt/Vol.: 13 - Sayı/No: 1 (41-52) 2013
5. Watson, M.B., Stead, G.B. (1997). Are career mature students more committed to the ceree choice process?. *Journal of Industrial Psychology,* Vol:23(3), 20-21

Dizin

Ayşe Esmeray YOĞUN 10
Prof. Dr. Bahattin Karagözoğlu 19
Yrd. Doç. Dr. İbrahim Genç 19
Nurdan Ünalan 27
Yrd. Doç. Dr. Emine ERATAY 35
Assistant Prof. Dr. Emine ERATAY 36
Yakup Hakan Coşkun 44
Arş. Gör. Sedat GELİBOLU 53
Doç. Dr. Metin PİŞKİN 53
Göknur Ürkmez 62
Prof. Dr. Şermin KÜLAHOĞLU 72
Ramazan TİYEK 84
Yrd. Doç. Dr. Fahri Erenel 93
Yonca Toker 103
ARAS MORKOÇ 111
Seher ÖZDEMİR 122
Sibel ÇİTİM 122
Şerif Baldıran 129
Prof. Ümit Doğay ARINÇ 138
Arş. Gör. Zeynep ACA 149
Arş. Gör. Burak Faik EMİRGİL 149
Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK 149
Yrd. Doç.Dr. İdil Işık 159
Yakup Hakan Coşkun 165
Prof. Dr. Şevkinaz Gümüşoğlu 175
Öğr. Gör. Işıl Kellevezir 175
Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER 184
Uğur Kaval 192
Ali Korkut 192
Nedim Doğan 197
Sema Palamutcu 197
Sümeyra Ömeroğlu 206
Doç. Dr. Serap Nazlı 206
Yrd. Doç.Dr. Abdullah Atli 213
Dr. Pınar Çağlar KUŞCU 224
Pirali Bayraktar 228
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ertuğrul Uçar 238
Prof. Dr. Selahiddin Öğülmüş 238
Arş. Gör. Barış Koyuncu 247
Günnur ÖZBAY 253
Doç. Dr. Serap NAZLI 263
Uzman Psikolojik Danışman Fatma TEZCAN 270
Uğur Kaval 277
Ali Korkut 277

NOTLAR

NOTLAR

NOTLAR

euro | guidance

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
2010