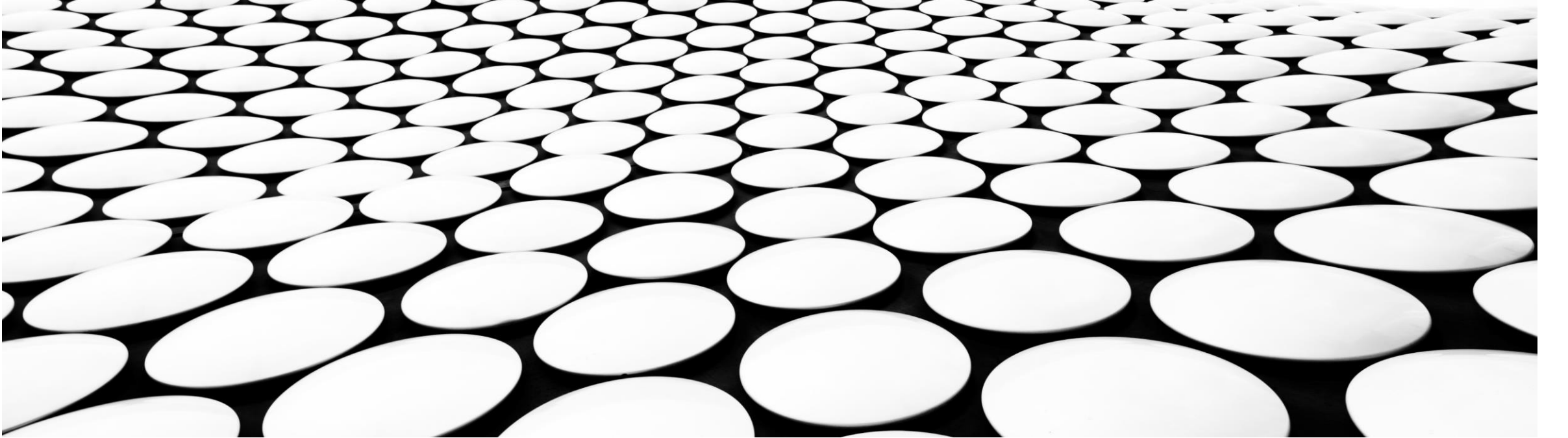




KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖZDE MERT

gozde.mert@nisantasi.edu.tr





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

BÖLÜM: KARİYER KAVRAMI

1. Kariyer Kavramının Tanımı
2. Kariyer Kavramının Gelişimi
3. Kariyer Kavramının Önemi ve Kapsamı
4. Kariyer Değerleri
5. Çalışma ve İşin Kariyerle İlişkisi





1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Geniş anlam ve kullanıma sahip olan kariyer;

Yüksek gelir arzusu, sorumluluk alma, toplumsal statü, saygınlık ve güç elde etme fikrini ifade eder.



Diğer bir görüş kariyeri;

Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe yönelik deneyim ve faaliyetlerle ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisi şeklinde tanımlamaktadır.



1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Kariyer kavramının geçmişı oldukça eskiye dayanır. Türkçe'ye “carriere” sözcüğünden geçen kariyer kavramı,

Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde “**carriera**” (**araba yolu**) anlamında kullanılmıştır.

Kariyer kavramı Fransızca'da; “meslek, diplomatik kariyer, asılması gereken mesleki bir pozisyon, yaşamda izlenen bir yol” gibi çeşitli anlamlarda da kullanılmaktadır.



1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Genel anlamda kariyer, yaşam boyu süren bir uğraş ve iştir.

Öznel anlamda ise kariyer; genç yaşlarda ilerlemek amacıyla başlanılan ve emekliliğe kadar sürdürülen bir uğraştır.

Yapılan değişik tanımlamalar kariyer, işgal edilen makam içinde bulunan pozisyonun bir sonucu olarak belirtmektedir.



1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Bu nedenle kariyer kavramı farklı biçimlerde yorumlanabilir:

- İlerleme olarak kariyer, çeşitli görevler arasında dikey hareketliliği
- Meslek olarak kariyer, çeşitli işler arasındaki dikey hareketliliği
- Yaşam boyu yapılan işler dizini olarak kariyer, bireyin yaptığı işlerin bütünüdür.





1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Yapılan bu tanımlamalar kariyeri, kişinin yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bütünü olarak kabul etmektedir.

Burada önemli olan sadece kişinin üstlendiği ve sürdürdüğü iş değil, bu işlerin kendisine verilmesinden sonra işe yönelik beklenti ve amaçlarını gerçekleştirebilmesinde gerekli olan eğitim ve edindiği bilgi ve becerileri işe koşarak örgütte ilerleyebilmesidir.

Ancak kariyeri, sadece örgüt içinde dikey bir ilerleme olarak görmemek gerekmektedir. Birey aynı pozisyonda bilgi ve becerilerini artırarak da kariyerini geliştirebilir.



1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Bununla birlikte kariyeri örgüt içinde dikey ilerleme olarak kabul edip bireyler için bu durumu başarılı ya da başarısızlık olarak görmek olacaktır.



Çünkü kariyer ilerlemesi aynı pozisyonda kalıp bireysel gelişimini sağlayan, kendini geliştiren çalışanlar için de geçerlidir.



2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

Kariyer kavramının, tam anlamıyla incelenmeye başlanması 1970'li yıllardadır ve akabinde iş hayatında kullanılmıştır.

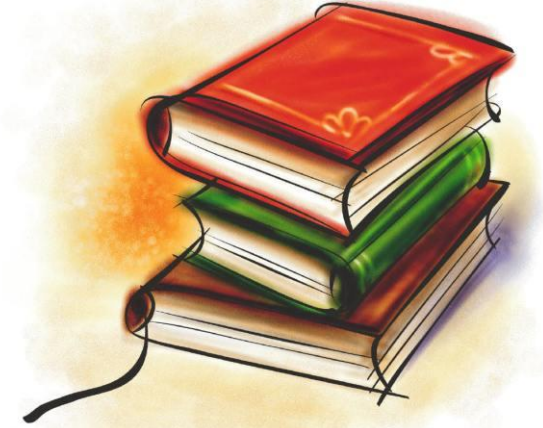


Fakat geçmişe bakıldığında, modern kamu hizmeti düşüncesinin gelişmeye başladığı 16. yüzyıl itibarı ile özellikle kamu çalışanı kavramıyla birlikte ortaya çıktığı ve geliştiğı görülmektedir.



2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

Kariyer kavramının bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu *«Meslekler Psikolojisi»* eserinde görülmüş ve Donald D. Super'in 1957 yılında yazdığı *«Kariyer Psikolojisi»* kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır.



1963 yılında Tiedeman ve O'hara'nın

«Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi» ve

1966 yılında John Holland'ın *«Meslek Tercihi Psikolojisi»* ile Browns'un 1964'te yazdığı *«Endüstri Sosyolojisi»* gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır.



2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

Bilim adamları özellikle 70'li yıllardan itibaren kariyerin insan hayatı üzerindeki etkileri ve insan yaşamını nasıl geliştirip deęiőtirdięi ile ilgili önemli araőtırma ve çalıőtmalar yapmıőtır.

1980 yılından sonra küreselleőtmenin bir sonucu olarak geliőtten modern yönetim yaklaőtımları organizasyonlarda «kariyer» kavramını öne çıkarmıőtır.

Kariyer kavramı yeni yönetim yaklaőtımları içinde

özellikle insan psikolojisinin ve organizasyon içinde bireyin davranıőtlarının önemli bir hale geldiği söylenebilir.





2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

80'lerde ise daha farklı insan kaynakları yönetimi çalıŐmaları ile daha kapsamlı bir çalışan kesiminde uygulanmıŐtır.

Kariyer baŐlangıçta kişinin bir veya iki organizasyon içinde veya bir meslek içinde istihdam edilmesini incelemekteydi. İŐ gören bu standart modelde, sürekli bir iŐgücü kaynağı olarak ifade edilmekteydi.

Fakat zamanla kariyer «*rgtn değil kişinin kontrolünde; kişinin muhtelif zamanlarda Őekil verdiđi iŐ ile ilgili etkinlikler*» haline gelmiştir.



2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

Çağdaş toplumlarda iş hayatı genellikle insan yaşamının merkezinde yer almaktadır. İnsanlar yetenekleri doğrultusunda bir meslek belirlemek, mesleklerine uygun bir işe yerleşmek ve işlerinde de üst kademelere çıkma isteği duyarlar.

Meslek; kişinin belli beceri düzeyine ulaştıktan ve bilgi birikimini sağladıktan sonra elde ettiği unvandır.

Meslekler gelişmemiş toplumlarda anneden kıza veya babadan oğula geçebilmektedir. Az gelişmiş toplumlarda usta-çırak ilişkisiyle ilerler. Gelişmiş toplumlarda ise örgün eğitimle elde edilir.



2. KARIYER KAVRAMININ GELİŞİMİ

İő; dñzenli olarak para kazanılan pozisyon, hem sosyal hem de toplumsal bağdır.

Topluma girmeyi ve toplum tarafından kabul edilmeyi sağlayan başlıca unsurlardan bir tanesidir.



Bireyin toplumdaki statñsñnñ, rolñnñ ve pozisyonunu ađıklar.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Bir örgütte yaşama katılmak, bireyin kariyerinin yalnızca başlangıcıdır. Kariyer, bir kişinin tüm çalışma yaşamını kapsar.

Bu açıdan bir kişinin kariyeri, okuldan ayrılışı ve örgütsel yaşama girişi ile başlayan, bağımsız bir şekilde deneyim kazanmasıyla ve sorumluluk yüklenmesiyle devam eden, örgütte yukarı, ya da yana doğru hareketini kapsayan ve işgücünden temelli ayrılma, bir diğer ifade ile emeklilikle son bulan bir süreçtir.

Kariyer konusunda bazı kararlar kişi tarafından, bazıları örgüt tarafından, bir kısmı da kişi ve örgüt tarafından birlikte alınmaktadır. Dolayısıyla belirtmek gerekir ki; *kariyer sadece bireysel bir olgu değildir.*



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kişinin kariyeri, içinde bulunduğu örgüt tarafından da şekillenir, diğer bir deyişle örgütler, kişilerin kariyerlerinin belirlenmesinde etkileyici rol oynarlar.



Kişisel amaçlar, örgüt amaçlarıyla aynı perspektifte yer aldığı sürece örgüt amaçlarını gerçekleştirmek bir zorunluluk olmaktan çıkıp, kişinin kendi hedefleri haline gelir.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Çalışanlar Açısından Önemi

Kariyer olgusu bireylerin yaşamlarının büyük bölümüne hâkim olması açısından oldukça önemlidir.

Kişinin psikolojik ve sosyal bakımdan gelişimini yakından ilgilendirmekle birlikte kariyer, bireyin kendini tanımlaması ve kendi sınırlarının farkında olmasını sağlar. Bu durumda şöyle denilebilir ki, bireyin tatmin düzeyi kariyerinin ulaşabileceği noktaları gösterirken, başarı, sorumluluk alabilme sistematığını de geliştirmektedir.

Kariyer, kişinin yaşamında ilk olarak maddi ve somut katkılarda bulunur, insanların yaşamlarını ideal düzeyde gerçekleştirebilmeleri için kariyer basamaklarını daha hızlı tırmanmaları ve geldikleri noktada kalıcı olmaları gerekir.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Çalışanlar Açısından Önemi

Bireyin kariyeri pek çok sebepten dolayı önemlidir. Kişinin toplumsal durumunu, kimliğini ve saygınlığını oluşturmaya yardımcı olur. Kariyer, insan hayatı için anlam ve merkez oluşturur. Birçok meslek insanlara yaklaşmayı ve iletişim kurmayı gerektirdiği için kariyer bu anlamda sosyal bir anlam ifade eder.



Meslek hayatının sürdürülebilirliği için gereken maddi imkanları elde etmek için de etkili bir araçtır. Bununla birlikte iş doyumunun oluşturulmasında, kişiliğinin geliştirilmesinde etkin olduğu ortaya çıkmaktadır.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Çalışanlar Açısından Önemi



Kariyer bir yandan kişisel doyum sağlarken, diğer yandan statü ve saygınlığı da beraberinde getirir. Bununla birlikte kariyerinin gelişmesi ile beraber kişi daha fazla maddi kazançlar elde ederek hayat standardını yükseltmektedir. Bu sebeple kariyer pek çok kişi için önemli ve anlamlıdır.

Kariyer kavramının merkezinde insan vardır. İnsanın iş hayatına başladığı ilk günden beri bazı gereksinimlerini karşılamak, bazı arzularını ve umutlarını gerçekleştirmek, geleceğe dair planlarını yapmak, organizasyon yapısında ilerlemek, işinde yükselmek, başarılı olmak gibi istekleri bulunmaktadır.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Çalışanlar Açısından Önemi



Kariyer çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini, ilgilerini, kalitelerini ve değerlerini fark etmelerine, örgütteki iş imkanları ile ilgili bilgi edinmelerine, kariyer amaçlarını tayin etmelerine ve bu amaçlara ulaşmalarını sağlayacak planlamaları yapmalarını destekleyecektir.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Örgüt Açısından Önemi

Çalışanlar örgütlerdeki fiziksel, finansal, doğal ve bilgi kaynakları gibi diğer üretim faktörlerinden farklılık göstermektedir. Örgütler mal ve hizmet üretirken üretim faktörlerinden optimum düzeyde yararlanmaları gerekmektedir. Bunun için de belirli nitelikteki çalışanlara sahip olmaları gerekir. Bunun yanı sıra çalışanlar fizyolojik, psikolojik ve sosyal yapılarıyla diğer üretim faktörlerinden farklıdırlar.

Farklı gereksinimlere sahip olan çalışanlardan her zaman aynı verimi almak mümkün değildir. Bu nedenle ihtiyaç duyulan nicelikteki ve nitelikteki personelin sadece işletmeye kazandırılması yetmemekte, çalışanın performansının ve devamlılığının da sağlanması gerekmektedir.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Örgüt Açısından Önemi

Kariyer hem örgütlerin hem de çalışanların hedef ve amaçlarına yönelik bir insan kaynakları stratejisi haline gelmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin çalışanı işe alırken yetenek ve bilgisine göre seçim yapması yeterli olmayıp, bu yetenekli ve bilgili kişileri örgütte tutabilmesi de önemlidir.



Bu nedenle çalışana özgü uygun çalışma ve yükselme imkanları sunulmalıdır. Yetenekli kişilere örgütte kariyer yapma fırsatı tanınırsa onların örgütte sürekli kalmaları ve etkinliklerinin artması giderek kolaylaşacaktır.



3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Örgüt Açısından Önemi

Rekabet avantajı yaratmak için «kazan-kazan» mantığı içinde çalışmak isteyen örgütler kariyer imkanları tanıyarak çalışanlarının başarıyı yakalamaları için motive etme yolunu seçmektedir.



Ancak örgütün çalışanlarına etkili bir kariyer yolu çizebilmesi için çalışanların istek ve ihtiyaçlarını iyi tespit etmesi, çalışanların yetenek ve bilgilerine uygun görevler verilmesi, dahası kariyer imkanlarını birer motivasyon aracı olarak kullanmaları için özellikle yönetim kademelerinde çalışanların «kariyer» kavramının ne anlama geldiğini iyi anlayabilmeleri ve çalışanların bu süre zarfında ne yapacaklarını iyi öğrenmeleri gerekmektedir.

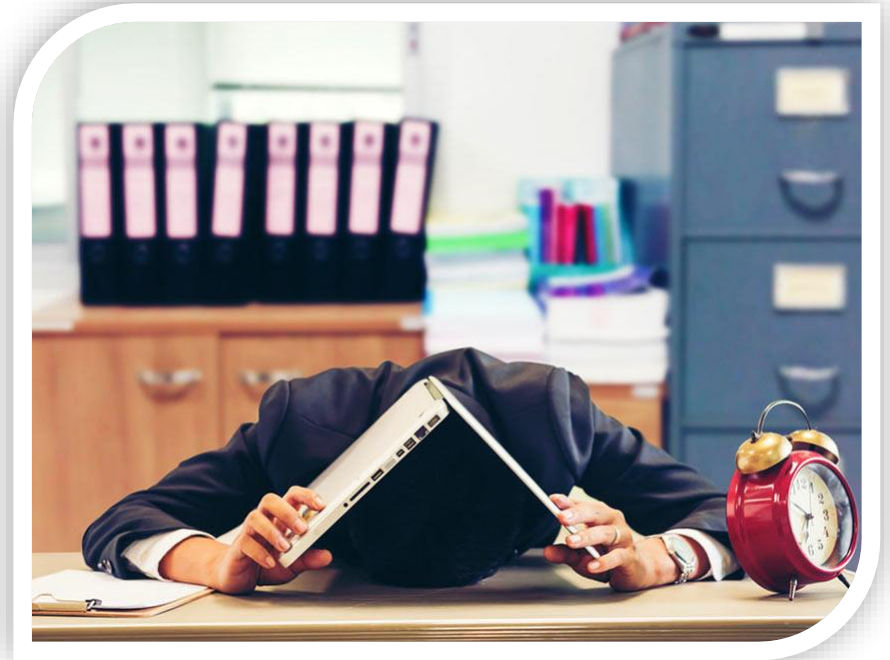


3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Kariyerin Örgüt Açısından Önemi

Çalışanlar amaçlarına ve hedeflerine ulaşamadığı takdirde *kırgınlık, umutsuzluk ve hayal kırıklığı* yaşarlar.

Eğer örgüt çalışanın ihtiyaçlarını tanımaz, bunları gidermek için önlemler almazsa çalışanların çoğu işini terk edebilecekleri gibi ihtiyaçları karşılanmadığı için hayal kırıklığı yaşayıp örgüte karşı verimsiz ve zararlı bir çalışan haline gelebilmektedir.





3. KARIYER KAVRAMININ ÖNEMİ VE KAPSAMI

Bireysel Kararlar	Bireyin Getirileri	Örgütsel Getiri ve Kolaylıklar
İşgücüne Katılım	Eğitim	Ücret
Yakın İlişki Kurmak	Fiziksel Yetenekler	Eğitim
Yüksek Performans	Zihinsel Yetenekler	Gelişim
	Kişilik	Transfer, Terfi
	Yaratıcılık	İş Dizaynı
	İş Deneyimleri	Kariyer Yollarının Belirlenmesi
	İş İhtiyaçları	Gelecek Fırsatları
	Davranışlar	Bireyin Fırsatları Yakalaması
	Değer Yargıları	Kariyer Alternatifleri
	Beklentileri	Örgüt İklimi, Rekabet, Liderlik, Geribesleme, Genel Motivasyon



4. KARIYER DEĞERLERİ

Kariyer değerleri bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır.

Kariyer değerlerinin tamamlayanları şunlardır:

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler
- Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler





4. KARIYER DEĞERLERİ

Mesleki deneyimler ve yaşam deneyimleri yoluyla gelişen kariyer değerleri bireyin kariyer seçiminde bas rolü oynarlar. Terfi, atılma ya da yer değişimi gibi nedenlerle iş değiştirme sırasında bu değerlerle yüz yüze gelinir. Schein'in beş grupta topladığı değerler ilavelerle sekize çıkarılmıştır. Bunlar:

- 1. Özerklik/Otonomi:** Serbestlik bu değerın temel şartıdır. Tek başına çalışma tercih edilir.
- 2. Güvenlik/İstikrar:** İşte kalma ve istikrar bireyler için ön plandadır. Ayrıca iş güvenliği kariyer seçiminde etkin bir rol oynar.
- 3. Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler:** Bu değerde kişi teknik ve fonksiyonel yeteneklerini göstermek isteyecektir. Önemli olan işe yönelik bir çalışan olmaktır.
- 4. Genel Yönetmel Yetkinlikler:** Kişilerin ve fonksiyonların yönetimi konusunda yeterli olmaktır.



4. KARIYER DEĞERLERİ

- 5. Girişimci Yaratıcılık:** Yeni ürün üretmek, yeni hizmetler sunmak ve yeni iş alanlarına girmek konusunda atılgan olmak bu değerın vazgeçilmezleridir.
- 6. Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adanmak:** Sosyal değerlere saygı gösterilmesi ve başkalarına yardım edilmesi bu değerın savunduklarıdır.
- 7. Saf Meydan Okuma:** Zorluklar karşısında yılmamak ve işe dört bir elle sarılmak bu değeri yansıtır.
- 8. Yaşam Tarzı:** Aile, iş ve özel yaşam arasında denge kurmanın gerekliliği savunulur.



4. KARIYER DEĞERLERİ

Derr'in kariyer yönelimi yaklaşımı da Schein'in yaklaşımıyla benzer özellikler göstermektedir. Derr'in kariyer değerleri:

- Önde olmak
- Güvende olmak
- Serbest olmak
- Meydan okumak
- Dengede olmak



Schein ve Derr arasında görüş ayrılıkları vardı. Schein kariyer değerlerinin zamanla değişmediğini savunuyordu. Derr ise kariyer değerlerinin yaş ve tecrübeye göre değiştiğini düşünüyordu.



4. ÇALIŞMA VE İŞİN KARIYERLE İLİŞKİSİ

Çalışma ve işin bireye sağladığı psiko-sosyal katkılar aşağıdaki gibidir:

- Çalışma ortamı, insan ilişkilerinin gerçekleştiği ve bireylerin gelişimlerine yardım eden bir mekandır.
- İş, çalışana ve ailesine sosyal statü sağlar.
- İş, çalışan bireyin yaşamını sürdürebilmesinde sağladığı ekonomik gelirlerle yaşamın maddi temelini oluşturur.
- İş, bireyin özsaygısı ile benlik gelişimini sağlayarak kişiliğini güçlendirir.
- İş, bireyin ait olma gereksiniminin karşılanmasına katkıda bulunur.



4. ÇALIŞMA VE İŞİN KARIYERLE İLİŞKİSİ

Çalışma kavramının boyutları değerlendirildiğinde; sosyolojik, psikolojik ve ekonomik kavramları içerdiği anlaşılmaktadır. Kariyer de bu kavramlarla yakından ilişkilidir.

Kariyer, çalışma sonucu elde edilen deneyimlerden meydana gelir. Deneyimler ise, bireyin çalışma süresince gelişen değerlerinden, beklentilerinden, duygu ve inançlarından oluşur.

Birey, aynı iş yerinde bir kariyer gelişiminde bulunabilir. Bir diğeri, farklı örgütlerde, farklı işlerde çalışmak isteyebilir. Bir başkası ise, kendi iş yerinde çalışmayı tercih eder. Ancak her biri, bireyin kendi duyguları, değer ve beklentileriyle «kariyer»i tanımlar. Bu nedenle çalışma ve kariyer birbiriyle yakından ilişkilidir. Hemen hemen aynı kavramları içine alır, örgütsel ve bireysel açıdan değerlendirir. Çalışma ve kariyer bireyin çalışma yaşamına ilk adımını atmasıyla başlar ve çalışma yaşamı bitiminde sona erer. Her ikisi de bireyin mesleği ile ilgili yetkinliğe önem verir.



4. ÇALIŞMA VE İŞİN KARIYERLE İLİŞKİSİ

İş ve kariyer arasındaki ilişki ise, çalışanların psikolojik katılımıyla ilgilidir. Bireylerin sadece yapacakları işi ve bu işten dolayı alacakları ücreti önemsemeleri, yaptıklarını yalnızca iş olarak algıladıklarını gösterir.

Bu durumda bireyin gelecekte kariyeriyle ilgili herhangi bir beklentisi ve planlaması bulunmamaktadır.



Ancak birey ekonomik gelirin önemli olmasıyla birlikte, yaptığı işin niteliği, ilerleme ve kendini geliştirme unsurlarını da dikkate alıyorsa işini kariyer olarak görüyor demektir.

The image features a dynamic, multi-colored smoke or ink background. The colors transition from blue on the left, through purple, magenta, red, orange, yellow, and green to dark green on the right. The smoke is wispy and ethereal, creating a sense of movement and depth. In the center, the word "TEŞEKKÜRLER" is written in a bold, white, sans-serif font. The text is slightly shadowed, making it stand out against the vibrant background.

TEŞEKKÜRLER