



# Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlama

PSK. ASLI ŞİMŞEK

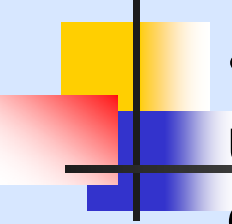




# MESLEK

---

Bir kimsenin belli bir eğitim yolu ile edindiği ve para kazanmak için yaptığı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünüdür.



- Mesleği icra etme hobilerden farklıdır.

- Mesleki faaliyetler için

uzun veya kısa, planlı veya plansız bir eğitim süreci gerekmektedir.

- En basit düzeyde mesleki faaliyetler için bile en alt düzeyde bir eğitim gerekmektedir.

- Meslek, kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, çevresinde saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına ve

toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak sağlamaktadır.

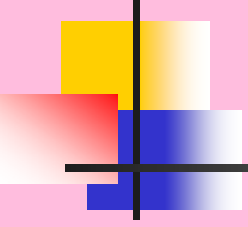
- Kişinin seçtiği meslek, sahip olduğu özelliklere uygun değilse mutsuz olmasına neden olmaktadır.



# *KARİYER*

---

- Ömür boyu yaşanan olaylar dizisi,
- Mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle meslek rollerinde ilerleme, duraklama ve gerileme ifade eden bir kavramdır.



Kariyer yaşam boyu devam eden dinamik bir süreçtir.





# Özellik- Faktör Kuramı

---

## Temel varsayımları:

- Bireyler ilgi, yetenek, ihtiyaç, değer ve kişilik özellikleriyle bağlantılı olarak kendilerine özgü karakterlere sahiptirler.
- Uğraşı ve işleri, işlerin gerektirdiği görevler, sahip olunması gereken beceriler, talepler ve ödüllere bağlantılı olarak özgül- biricik özelliklere sahiptirler.
- Bireylerin ve işlerin özgül özellikleri ölçülebilir.
- Çalışanın özellikleri ile uğraşının karakteristik özellikleri arasındaki uyumun en yüksek olduğu durumda hem çalışan hem de işveren en fazla doyumunu sağlayacaktır

# *John L. Holland'ın Kuramı:*

İnsanlar altı tipin iki veya daha fazla kombinasyonu ile tanımlanabilirler. Bu altı tip:

- Gerçekçi
- Araştırmacı
- Sanatçı
- Sosyal
- Girişimci
- Gelenekçi





## ***John L. Holland'ın Kuramı:***

---

- İş, okul, çalışma alanı gibi çevreler bu altı tipin kombinasyonu ile tanımlanabilir.
- İnsanlar kendi tipinde veya benzer tipte çevreler ararlar.
- Eğer birey böyle bir çevre bulacak olursa daha çok doyum sağlayacak ve daha üretici olacaktır.



# Öğrenme Kuramı

---

- Kalıtım önemli olmakla birlikte insan davranışlarının çoğu onların öğrendikleri şeyler ile belirlenir.
- Öğrenme insanların pozitif ya da negatif pekiştireç almalarıyla oluşur. Eğer bir kişi bir davranışından ötürü ödüllendirilmişse o davranış devam etme eğilimindedir. Eğer bireyin davranışı dikkate alınmaz ya da bir şekilde cezalandırılacak olursa bu davranış daha az görülme ya da kaybolma eğilimi gösterecektir.
- Bu tip bir kuramda insanların ve mesleklerin karakteristik özelliklerine çok az önem verilmiştir.
- Kuram temelde insanlarda istendik davranışların nasıl geliştirilebileceği ve negatif davranışlardan nasıl kurtulunacağı üzerine yoğunlaşmaktadır.
- İnsan davranışı kalıtım ve çevreden etkilense de öğrenme insan davranışı üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir.



# İki önemli öğrenme vardır:

---

- Araçsal öğrenme: Öğrenilen davranışın sonunda takdir edilme, ekonomik kazanç veya olumlu duygu gibi kazançlar bulunmaktadır. Örneğin; eğer derse sevdiğimiz için çalışıyorsak ve sınavda 100 alıp öğretmenimiz tarafından takdir edilmişsek, ders çalışmanın karşılığının ödendiğini öğrenmiş oluruz.
- Çağrışımsal öğrenme: Bireyin başkalarının davranışlarını ve bu davranışlarının sonuçlarını gözleyip onları kendine model aldığı anda oluşur.



Öğrenme kuramının teknikleri kariyer seçimi, karar verme ve kariyer gelişiminde danışana yardımcı olmak için kullanılabilir.



# KARİYER HİZMETLERİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

---

- 21. yy.da iş ve meslekler konusunda yaşanan hızlı değişimler
- Globalleşen dünyada işsizlik oranının her geçen gün biraz daha artması
- Teknolojinin dünyayı küçültmesi, bunun sonucunda, geçici olarak işten çıkarma, geçici işçi çalıştırma ve üretimi işgücünün daha ucuz olduğu dış ülkelere yapma.
- Mesleklerin sıkça sayısal ve yapısal değişimlere uğraması
- İnsanların eskiye nazaran daha çok iş değiştirmek zorunda kalmaları
- Bu süreçte pek çok karar verme noktaları ile karşı karşıya kalmaları
- Seçim sürecinde yaşanan bireysel zorlanmalar
- Dezavantajlı grupların meslek edinme çabalarında karşılaştıkları sıkıntılar.

## Kariyer Yaşamında Kadın Oranları

- .Türkiye'de iktisaden faal kadın oranı %35
  - Tarım, hayvancılık, orman ve balıkçılık %54 (%96 ilkokul ve daha aşağı eğitilmiş)
  - Büro işleri %33 (bu sektörde kadınlar daha eğitilmiş- %74'ü yüksek okul eğitilmiş)
  - Bilim ve teknik alanı %33 (kadınlar daha deneyimli)
  - Akademik kariyer %29 (pek çok Avrupa ve İslam ülkesinden daha yüksek)
  - Üst kademe yöneticilik %7 (kadınlar daha eğitilmiş- lise ve üstü eğitim oranı kadınlarda %86, erkeklerde %56) Kadınların buralarda istihdam edebilmeleri için daha fazla eğitim almaları gerekmektedir.

Banka yönetiminde %20

Anabilim Başkanları %20

Dekan ve Yüksek Okul Müdürleri %11

Ortaokul Müdürleri %11

Milli Eğitim Müdürleri %0

Rektör %0

1,5 milyon üyeli Türk-İş'te Yönetim Kurulu Üyesi %0

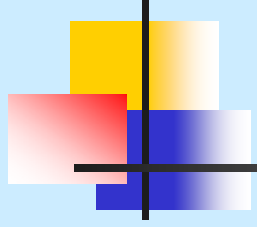
Türk- İş'e bağlı 32 sendikada başkan oranı %0



# Kariyer Yönelimli Kadınların Özellikleri

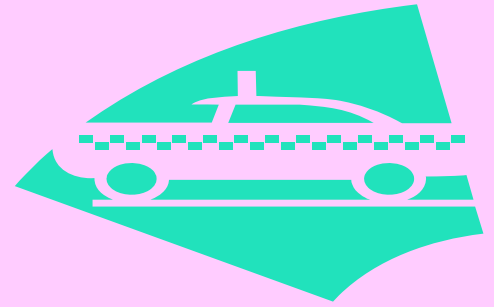
---

- Bağımsız, hayatını kendi başına çizebilen
- Başkalarının beklentilerine ve toplumun değer yargılarına az duyarlı
- Yeteneklerini geliştirme ve başarılı olma güdüsü yüksek
- Zor işlere atılan, yarışmacı
- Meslek seçiminde öncelikle kişisel doyumlarını dikkate alan
- Çalışma yaşamında riski güvenceye tercih eden
- Kimliklerini kocalarının statüsüne göre değil, kendi başlarına göre tanımlamayı tercih eden
- Maskülin özellikler olarak bilinen başarıya, yarışma, başkalarını yönetme ve risk alabilme güdüleri yüksek
- Mesleki gelişimlerini ön plana aldıkları için evliliği erteleyen, evlenildiği takdirde az çocuk yapmayı tercih eden



# ÖRGÜTTE KARIYER PLANLAMA





Bir örgüt içinde kritik konumlar boşaldığında bu konumlara yerleştirilebilecek yetkinlikte çalışanların bulunması çok önemlidir. Bu nedenle *"organizasyonel yedekleme süreci"* önem kazanmaktadır.




*Yedekleme*, özellikle stratejik önem taşıyan konumlar için en uygun adayların önceden belirlenerek, yeni rollerine hazırlanmaları sürecini içermektedir.

■ Örgütte çalışanların kendilerini bekleyen geleceği görmeleri açısından örgütün kariyer planlamasının standart bir yolunun olması çalışanlar için o örgütte belirleyici bir kriterdir.

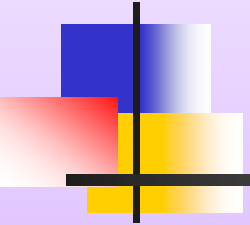
■ Tanımlanmış kariyer adımları kişilerin kendi önlerini görmelerine olanak sağlayacak ve gelecek hedefe uygun şekilde kendilerini geliştirme konusunda harekete geçmelerini sağlayacaktır.

■ Çalışan örgütün kendisi ile ilgili bir planlama yaptığını görürse örgütün kendisini önemseydiğini, geleceği konusunda yatırım yaptığını düşünerek memnuniyet duyacak ve geleceğine daha güvenli bir şekilde bakacaktır.

■ Bu da çalışanın işe bakışını, verdiği hizmetin kalitesini ve işene yansıttığı güven ve huzura doğrudan etki edecektir




- Örgütün kariyer yönetimindeki başarısı, açık ve objektif bir terfi politikası saptamasına ve bunu adil bir şekilde uygulamasına bağlıdır.

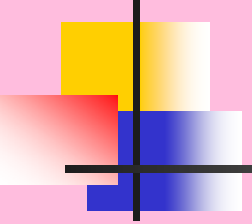


- Böyle bir yaklaşım, kurumsallaşmanın da bir gereğidir.

---

- İdeal olarak terfilerin, hangi şartlarda, kimler tarafından ve nasıl yapılacağı, her bir konuma terfi için hangi niteliklerin gerektiği önceden belirlenmiş olmalı ve tüm çalışanın bilgisine sunulmalıdır.





Kariyer planlamanın başarı ile sağlanabilmesi için organizasyonun sahip olması gereken koşulları şöyle sıralayabiliriz:

---

- Sistem, şirket ve stratejilerini destekler yapıda olmalıdır.
- Çalışanların bireysel hedefleri, şirket hedefleri ile bütünleşmiş olmalıdır.
- Şirketteki işçilerin gerektirdiği yeterliliklerin ve seviyelerinin belirlenmiş olması gerekmektedir.
- Şirket hedefleri doğrultusunda, güncel tutulan bir performans değerlendirme sistemi olmalıdır.
- Performans değerlendirme sistemini ve kariyer planlarını destekleyecek doğru gelişim planları yapılmalıdır.
- Çalışanların gelişim planlarına ve kariyer planlarına gerekli kaynak ayrılmalı ve üst yönetim bu planlamaları desteklemelidir.
- Çalışanlar, kendi kariyerlerinin sorumluluğunu taşımalıdır.
- Çalışanlar, kendi performansını ve yeterliliklerini değerlendirebilmeli ve bunları yöneticisi ile paylaşabilmelidir.
- Çalışan ve yönetici arasındaki iki yönlü bir iletişim ortamı olmalıdır.

# *Kariyer planlama sürecinde çalışanın yapması gerekenler*

---

- *Bireysel değerlendirme*
- *Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi*
- *Bireysel özellikler ile kariyer olanaklarının uyumlaştırılması*
- *Bireysel ihtiyaçlar ve hedeflerin belirlenmesi*
- *Uygulama*

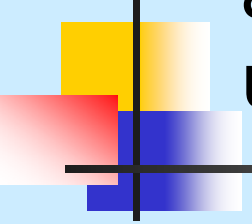




# *Kariyer planlama sürecinde kurumun yapması gerekenler:*

---

- *Kurumsal değerlendirme*
- *Kariyer olanaklarının belirlenmesi*
- *Çalışanların izlenmesi ve performansın değerlendirilmesi*
- *Kariyer danışmanlığı*
- *Kariyer olanaklarına yönelik eğilimler*



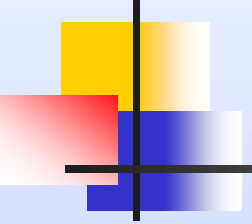
Örgüt kendi yönetici adaylarını da yönetici adayı programı ve talent pool gibi belirli uygulamalarla yetiştirmektedir.

---

- ***Yönetici Adayı Programı***, belirlenen kariyer haritasına göre işe uygun adayların işe alınarak belirli bir program dahilinde geleceğin yöneticileri olarak yetiştirilmesidir.
- ***Talent Pool*** ise, yetenekli yöneticilerin veya yönetici adaylarının üst yönetim için belirli program dahilinde yetiştirilmesidir. Yönetici adayı programının bir üst düzeyidir

# Kariyer planlama faaliyetlerinin faydaları şunlardır:

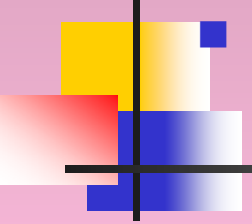
- Kariyerde ilerleyebilecekleri yönde personeli geliştirmek.
- İşgücü devir oranını düşürmek, aitlik duygusu güçlendirmek.
- Çalışan potansiyelini harekete geçirmek, motivasyonu arttırmak.
- Büyümeyi hızlandırmak.
- Çalışanları kendi gelecekleri ile ilgili alternatifler konusunda bilgilendirmek ve yönlendirmek.
- Kendini gerçekleştirme boyutunda çalışan ihtiyaçlarını karşılamak.



## Kariyer geliştirme programları şu amaçlara hizmet etmektedir:

---

1. Mevcut işler yanında, gelecekte sorumlu olacakları işleri de iyi bir şekilde başarabilmeleri için çalışanların gereksinim duyacağı beceri ve deneyimi kazandırmak.
2. Verim kayıplarını azaltmak ve verimliliği yükseltme önündeki engellerin kaldırılmasını sağlamak.
3. Gelecekte örgüt gereksinimlerini karşılamak için yönetici potansiyeli yaratmak.
4. Örgüt içinde personelin bireysel gelişme, yetkinleşme ve esneklik isteklerine seslenen bir örgüt havası yaratmak.
5. Onaylanmış eylem ve ilkelerin benimsenmesi ve kabullenmesini sağlamak.



Bireylerin yaptıkları işten yüksek iş doyumunu sağlamaları için bireysel kariyer yönetimi konusunda çaba harcamaları gerekmektedir.

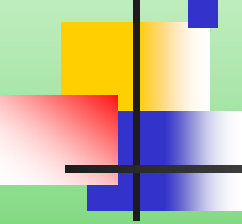
- Çalışan sevmediği bir işi yapıyorsa ya da yaptığı işin gereklerinden daha az veya daha fazla yetenek ve becerilere sahipse, örgüt çalışanın yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlayamaz.
- Bireyin yetkinlik ve isteklerine uygun işlerde çalışması, şirket açısından önemli olduğu kadar, bireyin işten doyum alabilmesi açısından da önemlidir.



# *Kariyer Danışmanlığı*

---

- Kariyer danışmanlığı, çalışanların kariyer hedeflerini belirlemeleri ve uygun kariyer patikalarını izlemeleri ve geliştirmeleri gereken beceri, yetenek ve diğer özelliklerini belirlemelerine yardımcı olmaktadır.



Kariyer danışmanları ya da yöneticilerin, çalışanlarının performanslarını belirli aralıklarla değerlendirmeleri, çalışanların kariyerlerini geliştirmelerini kolaylaştırmaktadır.

- Böylece, çalışanlar zayıf ve güçlü yönlerini öğrenebilmekte ve olası kariyer seçeneklerini bu bilgi bağlamında değerlendirebilmektedirler.

# KARİYER PLANLAMA FORMU

Adı :  
Soyadı :  
D. Tarihi :  
İşe Giriş Tarihi :  
Unvanı :  
Bölümü :

Aşağıdaki sorular, kariyerinizin planlanması amacıyla hazırlanmıştır. Bu sorulara vereceğiniz samimi cevaplar ile kariyer ihtiyacınız ve kariyer olanaklarınız arasında uyum sağlanmaya çalışacaktır. Böylece mesleki gelişmenize ve ilerlemenize yardımcı olunacaktır.

1. Halen çalıştığınız konumdan memnuniyet düzeyinizi belirtiniz.

.....

2. Gelecekte hangi konuma gelmeyi düşünüyorsunuz?

.....

3. Sahip olduğunuz en önemli ve ayırıcı becerileriniz nelerdir?

.....

4. Bulduğunuz konumdan bir sonraki adım için hedefiniz ve planınız nedir?

.....

5. Hedeflediğiniz kariyer olanağı için en önemli eksiğiniz nedir?

.....

6. Halen iş yaşamında hiç kullanmadığınız bilgi ve becerileriniz varsa belirtiniz.



E-YOLLA.COM  
IMAGE BANK  
IMAGE BANK