

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KALİTE YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KİŞİYE ÖZEL KARIYER MODELİNİN İŞ VE YAŞAM
KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ

Nihal EFE

Danışman

Prof. Dr. İpek DEVECİ KOCAKOÇ

İZMİR – 2019

TEZ ONAY SAYFASI

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kişiyi Özel Kariyer Modelinin İş ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2019

Nihal EFE

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Kişiyse Özel Kariyer Modelinin İş ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi
Nihal EFE

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı
Kalite Yönetimi Programı

Bu çalışma KÖK – Kişiyse Özel Kariyer Modelinin içinde yer alan “Kariyer Check Up” isimli uygulamanın iş ve yaşam kalitesine olan etkisi araştırılmak üzere yapılmıştır. Hızla değişen dünyanın beklentilerimizle birlikte karakterimizde yarattığı farklılıklar hem hayatımızı hem de kariyerimizi doğrudan etkilemektedir. Bilginin ışık hızıyla yayıldığı günümüzde modern insanın en önemli ihtiyaçlarından birisi koçluk ve koçluğun hayatımıza dokunması gereken yerlerden birisi de şüphesiz ki kariyer. Meslek ve firma sayısının fazlalığı, kişinin kendini iyi tanıyamaması, gelişmeleri takip etmekte zorlanması gibi birçok faktör bireylerin kariyer seçimlerini yapmasında dezavantaj sağlamaktadır. Bu doğrultuda ortaya çıkmış ve başarılı sonuçlar alınmış olan “Kariyer Check Up” isimli uygulama detaylı olarak çalışmamızda incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Farkındalığı, Kariyer Planlama, İş ve Yaşam Kalitesi, Kariyer Check Up

ABSTRACT

Master's Thesis

**Special Career For Person Model On Quality Of Business and Life to Effect
Nihal EFE**

Dokuz Eylöl University

Graduate School Of Social Sciences

Department Of Total Quality Management

Quality Management Program

This study was conducted to investigate the effect of the practice named "Career Check Up" , about the quality of work and life which is included in the Personalized Career Model. The differences that our rapidly changing world creates in our character along with our expectations directly affect our lives and careers. Coaching is one of the most important needs of modern people in today's world where knowledge is spreading with the speed of light and one of the places where coaching should touch in our lives is undoubtedly career. Many factors such as high number of professions and firms, not knowing oneself well, having difficulty in following the developments provide disadvantages for individuals to make career choices. The application named Career Check Up , which has emerged in this direction and received successful results, will be analyzed in detail in our study.

Keywords: Career, Career Awareness, Career Planing, Quality of Business & Life to Effect, Kariyer Check Up

KİŞİYE ÖZEL KARIYER MODELİNİN İŞ VE YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
EKLER LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KARIYER FARKINDALIĞI

1.1.KARIYER KAVRAMI VE TARİHÇESİ	2
1.2.GELENEKSEL KARIYERDEN YENİ KARIYERE GEÇİŞ	8
1.3.BİLGİ ÇAĞINDA KARIYER	12
1.3.1. Bilgi Tanımı	12
1.3.2. Bilgi Çağı	13
1.3.3. Bilgi Çağında Kariyer	17

İKİNCİ BÖLÜM KARIYER PROFİLİNİN OLUŞTURULMASI

2.1. KARIYER PLANLAMASI	20
2.2. KENDİNİ TANIMAK	24
2.3. KARIYER ALANI KEŞFİ	25
2.4. KARIYER VİZYONUNUN BELİRLENMESİ	26

2.5. KARIYER YÖNETİM FELSEFESİ	28
2.5.1. Koçluk	35
2.5.2. Mentorluk	39
2.5.3. Kariyer Danışmanlığı	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ VE YAŞAM KALİTESİ

3.1. KALİTE KAVRAMI VE BİLEŞENLERİ	43
3.2. KALİTE TARİHÇESİ	47
3.3. YAŞAM KALİTESİ	52
3.4. İŞ YAŞAM KALİTESİ	56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİYE ÖZEL KARIYER MODELİNİN İŞ VE YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	62
4.2. KARIYER CHECK UP NEDİR?	61
4.3. YÖNTEM	64
4.4. ÖRNEKLEM	64
4.5. VERİLERİN ELDE EDİLMESİ	64
4.6. DEMOGRAFİK VERİLER	64
4.7. VERİLERİN ANALİZ EDİLMESİ VE YORUMLANMASI	66
 SONUÇ	 96
KAYNAKÇA	98

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Verileri	s. 655
Tablo 2: Güçlü Yönler	s.65
Tablo 3: Alan & Dar Alan	s.70
Tablo 4: Firma Araştırması	s.70
Tablo 5: Hedef Belirleme	s.71
Tablo 6: Yeterli Bilgi	s.72
Tablo 7: Rol Model	s.72
Tablo 8: Strateji	s.73
Tablo 9: Zaman çizelgesi	s.74
Tablo 10: İş Hayatına Bakış Açıları	s.78
Tablo 11: Uzun Vadeli Plan	s.91

EKLER LİSTESİ

EK 1: Kariyer Check Up Soruları

ek s.1

EK 2: Kariyer Check Up Derinlemesine Görüşme Soruları

ek s. 4

GİRİŞ

Geçmişten bu yana süregelen kendini keşfetme, anlam arayışı akabinde toplum içerisinde saygınlık kazanma ve kendini ispat etme duyguları özellikle iş hayatı içerisinde karşımıza çıkmaktadır. Kariyerin iş hayatıyla eşleştirildiği ya da yükselmek ile paralel olarak algılandığı günümüzde aslında tüm hayatımızı içerisine alan, davranışlarımız, beklentilerimiz, motivasyonumuzu kısaca bize ait duyguları simgeleyen ve bu duyguların üzerine kurulu bir kavramdır. Artık kariyer iş hayatından çıkmış, özel hayatı da içine alacak şekilde anlam bulmakta ve hayatımızı etkilemektedir. Değişen ve dönüşen meslek, pozisyon ve çalışma şekilleri bireylerin belirsizlik yaşamasına, tedirgin olmasına, kimi zaman korkmasına neden olmakla birlikte yaşam kalitelerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Belirsizliklerin aşılabilmesi için en önemli yöntemlerden birisi bireyin ne istediğine karar vermesi ve yapısına uygun alan seçiminde bulunması. Bu noktada koçluk, danışmanlık, mentorluk gibi destekleyici hizmetler sunulmakta ve ülkemizde geçmişi eski olmayan kariyer konusu giderek yaşamın içindeki önemi gereği daha fazla gündeme gelmekte ve araştırmalara konu olmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER FARKINDALIĞI

1.1.KARİYER KAVRAMI VE TARİHÇESİ

Kariyer kavramı, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provencal dilinde “carrieria” (araba yolu), Fransızcada meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken basamaklar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı örülü alan anlamlarında kullanılmaktadır (Salihoğlu, 2014:6). Kariyer kelimesinin Latince “carrus” (at arabası) ve “Carrera” (yol), İngilizce de ise; “career” (meslek) olarak kullanımları da mevcuttur. Fransızca “carrierie” sözcüğünden dilimize geçen kariyer kelimesinin iki şekilde tanımlandığını görmekteyiz. Birinci tanım; örgütün veya belirli bir mesleğin yapısal özelliği üzerinde dururken, ikinci tanım işgörenlerin firma içindeki ya da firmalar arasındaki pozisyonlarının değişimi üzerinde durmaktadır. Türk Dil Kurumu kariyeri “ Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlamaktadır (TDK, 01.07.2019).

Kariyer sözlük anlamı itibariyle, “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan” şeklinde tanımlanmakta ve kariyer kelimesi kimi zaman meslek sözcüğü yerine kullanılmaktadır (Demirbilek,1994:72). Genel olarak kullanım alanı incelendiğinde kariyer; hayat ve meslektir (Tunç ve Uygur, 2001:3). “Kariyer yapma”, “kariyer sahibi olmak” gibi dile pelesenk olmuş ifadeler aslında kariyerin statüsel bir olgu olarak karşımıza çıktığını göstermektedir. Kariyer denildiğinde aklımızda çalışma hayatına girip yükselmek ve başarı elde etmek gibi durumlar canlansa da kariyer kavramının özüne baktığımızda farklı bir tablo ile karşılaşmaktayız.

Her ne kadar kariyer anlamı iş yaşamıyla bağdaştırılmışsa da, ev kadını, anne, baba, topluma öncülük eden kişileri vb.leri için de bu süreç geçerlidir (Can, 1991:303). Kariyer, bireyin sadece işini değil, uğraşlarını, ailesini, boş zaman faaliyetlerini ve sosyal aktivitelerini de kapsar (Stoner, 1982:569). Werther ve Davis, kariyeri, “bireyin yaşamı boyunca içinde bulunduğu tüm işler bir kariyerdir” şeklinde tanımlamaktadır (Tunç ve Uygur, 2001:3).

Kariyerin bileşenlerine baktığımızda kişinin değerleri, beklentileri, motivasyonu, yaşam kalitesi gibi birçok faktörle karşılaşmaktayız. Buradan yola çıkarak aslında kariyerin de yaşam tarzımızın büyük bir bölümünü kapsayan bir kavram olduğunu söyleyebiliriz.

Kariyer ile ilgili farklı tanımlar yer almaktadır. Psikolog bakış açısında kariyer, kişinin ömrü boyunca çalışma hayatındaki pozisyonlarını art arda kullanmasını ifade etmektedir. Kariyer, bireyin ömrü boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir (Ölçer, 1997:88). Kişilerin hayatı boyunca faaliyet gösterdiği işler ve bu işleri devam ettirme konusundaki tavrı kariyer olarak da görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2000: 143).

Kişiler aslında görev aldıkları her pozisyonda deneyim kazanarak, kendilerini geliştirmekte, yeteneklerini pekiştirmekte ve böylelikle yükselme imkanları artmaktadır. Eskilerin tabiriyle çıraklık ile başlayan süreç kalfalık, ustalık olarak devam etmektedir. Günümüzde ise bu kelimeler stajyer, deneyimsiz, asistan, tecrübeli, kıdemli ve uzman olarak değişime uğramaktadır.

Kariyer, psikoloji, sosyoloji, ekonomi, siyaset bilimi gibi farklı disiplinlerde farklı anlam bulmaktadır.

Kariyerin sadece iş tecrübelerinden ibaret olduğu düşüncesi artık eskide kalmaktadır.

Bird (1994:325-344) kariyeri, zaman içinde bir dizi iş deneyiminin sonucunda oluşan beceri, uzmanlık ve ilişkiler ağında vücut bulan bilgi ve enformasyon birikimi olarak tanımlar. Kariyerin iş deneyimi ile başlamasına rağmen özünde bilgi birikiminin yer aldığını söyleyebiliriz.

Kariyeri kimileri hala meslek, kimileri ilerleme, kimileri ise yaşam boyu süreç olarak görmektedir. Kişinin nereden baktığı aslında hayata karşı tutum ve davranışını da belirlemektedir. Örneğin; kariyeri meslek olarak algılayan biri para kazanmak için kendi kapasitesine uygun bulduğu işte emekli olana kadar çalışmaktadır. İlerleme olarak bakan kişi yükselme alternatifleri ile meşgul bir şekilde kariyerini en iyi haline getirmek için çabalamaktadır. Yaşam boyu süren bir olgu olarak bakan kişi ise kariyer yolculuğunda aslında kendi hikayesini yazmakta ve yaşadıklarından çıkardığı dersler ile aynı zamanda çevresine de fayda sağlamaktadır.

Sosyal, psikolojik ve ekonomik anlamda hayatımızı büyük oranda şekillendiren kariyer kavramı Maslow'un hiyerarşisinde belirttiği gibi kişinin kendisini gerçekleştirme ile beraber bir üst basamağa geçmek istemekte, gerçekleştiremediği takdirde olumsuz duygulara kapılıp yaşam kalitesini düşürebilmektedir.

İnsanların sadece yaşamlarını sürdürmek için gerekli olan parayı kazanmak için çalışmadıkları görülmektedir. Gelir düzeyi yüksek olan bazı kişilerin ilgi, yetenek ve hobileri doğrultusunda kendilerini gerçekleştirme duygusuyla psikolojik olarak iyi hissetmek amaçlı çalıştığı görülmektedir. Psikolojik olarak iş, kişiliğin oluşumunu sağlar ve insanların hayatını anlamlı kılar (Altunışık, 2010:10).

Kariyer, hayatımızdaki tüm iş tecrübelerinin bir noktada sıralanmış halidir. Bireyin iş hayatı boyunca hem kendisine hem de işletmeye birçok katkısı bulunmaktadır. Tüm katkıları aslında faydalar bütünü olarak da düşünebiliriz. Bu anlamda kariyeri değerlendirecek olursak hem içsel hem de dışsal motivasyonu da etkilemektedir. Ekonomik olarak baktığımızda kişinin kariyer şartları iyiye dışsal motivasyonu yükselecek, eğer gelişim düzeyi yüksek, çalıştığı firma ile beklentileri örtüşmüştü içsel motivasyonu artarak psikolojik olarak kendini daha iyi hissetmesini sağlayacaktır.

Kariyer, kişilerin örgüt ve toplumla ilişkilerinden doğar (Vergiliel Tüz,2003:170). İnsan kaynakları açısından baktığımızda bireylerin firma ile yapmak istediklerinin örtüşmesi ve doğru konumlandırılabilmesini ifade etmektedir.

Kişi aslında her çalıştığı firmadan ayrılırken bir karne ile ayrılmaktadır. Bazen bonservis denilen yazılı, bazen ayrılış konuşmalarındaki gibi sözlü bazen de herhangi bir konuşma geçmemesine rağmen tüm çalışma süreci boyunca yaşananlar, başarılar, hatalar, vs... göz önüne gelmesi ile kişinin de kendini ve eksikliklerini daha net şekilde görmesi sağlanır. Hatta iş başvurusunda “eski işyerinizden neden ayrıldınız” sorusu bir anlamda eski karnelerin açılması anlamına da gelmektedir.

Kişilerin yaşamlarındaki özellikle başkaları tarafından yönetilen ya da yönlendiren kariyer tutumları, kişiler de beklentilerin karşılanmaması durumunda olumsuz etkilere sahiptir.

Kariyerde sözlü kuralların aksine sözsüz, davranışsal ve değişken durumlar söz konusudur. Örneğin; kişi ile çalıştığı firma arasında bir bağ vardır. Esasında kişinin

firmada kalıp kalmayacağını ve beklentilerini şekillendiren bir duygusal anlaşmadan da bahsedebiliriz. Sözlü ya da sözsüz bir bağlılığa tekabül etmektedir. Bu bağlılık, çalışanda kendisini çalıştığı firmaya karşı borçlu hissetmesini sağlamaktadır. Psikolojik sözleşme, çalışanın örgüte bireysel bağlılığına yönelik olarak karşılıklı bir gelişim ve güvence teminatının – yazılı olmadan- verilmesidir (Seymen Aytemiz,2004:83). Şartlar gereğince karşılıklı memnuniyet değişkenlik gösterebilir ya da daha sıkı bir şekilde bağlılık sürdürülebilir.

Bir taraftan aslında eğitim seviyesinin düşük olması, işsizliğin fazla olması gibi faktörler eskiden işverene olan sadakati arttırmış. O dönemler de işverene minnet duyulmakta ve akabinde yüksek bağlılık görülmekteydi.

Kariyer elle tutulur somut bir şey değildir, tanımlanamaz; bir nokta ya da hedeften çok, bir süreci, geçmişten bugüne gelen ve geleceğe uzanan bir yolu, yolculuğu simgeler (Kasacı ve Güleç, 2018:37). Kariyer kişinin hayatında tecrübe ettiği aksiyonların sıralanması durumunda ortaya çıkan kişiye özgü bir hikayedir aslında. Bütün hikayelerin giriş, gelişme ve sonuçtan oluşması tıpkı kariyerin planlaması, geliştirilmesi ve sona ermesi gibidir. Kişinin hikayesi doğumu ile birlikte kariyer yolculuğuna çıkmaya başlamasından itibaren hayatının sona erdiği döneme kadar devam etmektedir.

Yönetim tarihine bakıldığında bilhassa memurluk ile beraber ortaya çıkan kariyer ifadesi modern kamu hizmeti farkındalığı ile de 16. yüzyılda gelişmeye başlamıştır (Çelik, 2007: 4-5). İlk olarak 1937 yılında Amerikalı Sosyolog Hughes’un objektif ve subjektif açılardan tanımlamasıyla yönetim literatüründe kendini gösterdiği görülmektedir (Salihoğlu,2014:8). İnsanlık ve iş hayatı adına bilimsel olarak kullanılmaya başlaması ilk olarak Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile görülmektedir (Aydın,2007:6). Daha sonra 1950 yılında Donald E.Supper’a ait “Kariyer Psikolojisi” (Şimşek ve diğerleri,2005:5), Tiedeman ve O’Hara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” 1963 yılında ve 1964’te Borows’a ait “Endüstri Sosyolojisi” kitabına ek olarak; 1966 yılında John Holland’ın “Meslek Tercihi Psikolojisi” gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine fayda sağlamıştır (Aytaç,1997:11-12).

Sanayi devrimi ile birlikte hayatımıza yerleşen kitlesel üretim mantalitesinin sonucu olarak kariyer kavramı ortaya çıkmıştır. Fabrikaların kurulmasıyla günümüze

kıyasla daha büyük ve hiyerarşik yapıya sahip örgütler oluştu. Bu dönemde eğitim seviyesinin düşük olmasını da baz aldığımızda kişiler başladıkları firmada emekli olana kadar çalışmakta ya da en fazla bir ya da iki firma değişikliği yapmaktaydı. Böylelikle örgütsel kariyer kavramı ortaya çıktı. Örgütsel kariyer aslında bireyin çalıştığı firmadaki deneyimlerinin tümünü ifade etmekteydi.

Bu açıdan baktığımızda kariyer kavramının sadece örgütlerin kontrolünde olduğu düşünülürken 1900'li yıllarda kariyere sadece örgütsel değil bireysel açıdan bakmak gerektiği fark edilmiş ve insan odaklı kariyer çalışmaları ortaya çıkmıştır. Çalışmalar; birey ile bireye uygun iş ve meslekleri eşleştirmek, bireysel kariyer aşamaları ve bireylerin kariyer seçimi kararı gibi konulara ışık tutmaya çalışmıştır (Erdoğan, 2003:1-2).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra beklenmeyen bir ekonomik gelişme yaşandı. Firmaların büyümesi, sayılarının çoğalması ve bu gelişmelerin tahmin edilemeyecek şekilde hızlı gerçekleşmesi birçok insana da iş kapısı oldu.

Birey- meslek incelemesi yerini birey-örgüt eşleştirmesine bırakmış, bireysel olarak ulaşılmak istenen ile örgütsel hedeflerin entegre edilmesi ve bu entegreyi gerçekleştirecek elle tutulur örgütsel sistemlerin ve araçların daha da ilerletilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır (Erdoğan, 2003:1-2). Dolayısıyla kariyerin gelişim ve değişimi odak noktası olmuştur. Odak noktası olmasının temel sebebi, 1980'li yıllardan sonra globalleşmenin etkisiyle ortaya çıkan yönetsel yaklaşımlardır (Bakan,Büyükbeğ ve Bedestenci, 2004). Burada insan psikolojisinin örgütte yarattığı davranışları da düşündüğümüzde kariyere olan bakış açısının özellikle bilim ve teknoloji alanında yaşanan değişimler karşısında büyük oranda farklılaştığını söyleyebiliriz. Günümüzde özellikle işin yapılış şekli ve yönetim tarzı bireylerin örgüt içindeki davranışlarının şekillenmesinde son derece büyük öneme sahiptir.

Yüksek verimliliğin garanti bir işle eş değer olarak tanımlandığı dönemler 1980 itibarıyla sona erdi. Bu bağlamda örneğin; Fransa ve diğer ülkeler işe alma ve işten çıkarmada daha fazla esneklik sağlayan regülasyonlar getirdiler (Ata,2006:84). Aynı zamanda 1980'li yıllarda büyük şirketler artık eski popülaritesini kaybetmiştir. Yine bu dönemle beraber insan kaynakları yönetimi uygulamaları biraz daha ılımlı hale getirilmiş, monotonluktan uzaklaşarak çalışmalar daha geniş çalışan kitlelerine yayılmıştır (Ergin, 2002: 30).

1990 yılı itibarıyla çetin piyasa koşulları ve global rekabet nedeniyle daha fazla başarı elde edebilme düşüncesi ile firmalar üst düzey pozisyonlarını indirmeye başlamış ve bu hareket çalışanlar açısından belirsizlik ve motivasyon düşürücü bir faktör olmuştur. Artık çalışanlar kendi yolunu belirlemek için daha fazla çaba göstermeye başlamışlardır. Bu dönemde yeni paradigmlar oluşmuş, kariyer artık geleneksel bakış açısından çıkmaya başlamıştır.

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren oluşan birçok gelişme neticesinde kişiler, iş hayatında verimsiz çalışmaya başlamışlardır (Gökdeniz,2017:124). Teknoloji ile birlikte gelen stres, büyümeyi yönetmekte zorlanma, çalışma şartlarının zorlaşması gibi faktörler iş dünyasına karşı olan algıyı değiştirmeye başlamış ve bireyler iş hayatında özellikle psikolojik ve sosyolojik faktörleri göz önünde bulundurmaya başlamışlardır. Böylelikle personel sirkülasyonu artış göstermiştir.

Yönetim tarihinin ilk zamanlarında var olan geleneksel bakış açısında çalışanlar, firmanın geleceği açısından büyük öneme sahip olmayan, üretimin unsurları olarak görülürken, yirminci yüzyılda bu görüş köklü değişikliğe uğramış ve firmanın geleceği ve sürdürebilir başarı için çalışanı merkeze alarak etkinlik ve verimliliğin başlangıç noktası haline gelmiştir. Dolayısıyla fırsatçılık kendini göstermiş, kişi, karşısına çıkan daha iyi olabilecek alternatifi değerlendirmekte, gerektiğinde sektör ve farklı pozisyonları da bu anlamda deneyimlemektedir. Firmalar, sektörler ve çalışanlar arasındaki değişimler ve etkileşimler bugün kariyer kavramının daha fazla gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu noktada büyümenin getirisi olarak bağlılıklar da azalmaktadır.

Diğer taraftan insanın artık bir “değer” olarak görülmeye başlaması ile birlikte bazı kavramlar da dönüşüme uğramıştır. Örneğin; önceleri bordro, özlük işlemlerinden ibaret olan “personel yönetimi” bakış açısı, insanın sisteme kattığı değer fark edilmesinin neticesinde “insan kaynakları” olarak dönüşüme uğramıştır.

Türkiye’de özel sektörde kariyer gelişim sürecinin başlaması 1980’li yılların ikinci yarısına denk gelmektedir (Gökdeniz,2017:125). İnsan kaynaklarına geçişin getirdiği yenilik bakış açısı ile kariyer konusu dikkatleri üzerine çekti.

Özetle kariyer sadece dikey yönde hareketliliği içinde barındırırken “ilerleme” anlamında kullanılıyordu. Zamanla psikolojik faktörlerin ve beklentilerin devreye

girmesiyle çapraz ve yatay hareketlerin etkisiyle yeni kariyer yaklaşımları ortaya çıkmaya başladı.

OECD araştırmalarında Avrupalıların beceri sahibi işçilerin sayısının düşük olmasından endişe duyduğu ortaya çıkmaktadır (Şimşek ve diğerleri,2016:330). Gelecek birçok noktada düşündürse de sadece okul bitirmek, kariyerin tek başına kendiliğinden yönetilmesini beklemek, gelişim için çaba sarf etmemek birey olarak geleceğe uzanmak adına fayda sağlamayacaktır.

Eskiden işletmelerin çok sayıda iş değişikliği yapan kişilere bakış açısı, bu kişilerin “bir yerde dikiş tutturamaması” olarak değerlendirilirken, günümüzde “deneyim zenginliği” olarak yorumlanmakta ve hatta işletmeye yeni bakış açıları kazandıracağı düşüncesiyle özellikle tercih edilebilmektedir (Özden, 2005:165).

Son haliyle kariyer günümüzde firmalarda ayrı şekilde ele alınmakta ve çalışmalar yapılmakta, diğer taraftan bireysel olarak kariyer planlama çalışmaları giderek yaygınlaşmaktadır. Bu bağlamda özellikle gençlere destek olabilmek amaçlı rol modellik, mentorluk örnekleri ile kariyer koçluğu, kariyer danışmanlığı gibi destekleyici çalışmalar mevcuttur.

1.2.GELENEKSEL KARİYERDEN YENİ KARİYERE GEÇİŞ

Kariyer kelimesinin statü ve yükselme anlamını içerdiği uzun dönemler boyunca tüm çalışanların kariyerinin sınırlarının net olarak firma tarafından çizilmiş olduğu kariyer yolu “Klasik Kariyer Yaklaşımı” ya da “Geleneksel Kariyer Yaklaşımı” olarak adlandırılmaktaydı. Yolun net bir şekilde çizilmiş ve açık olması, kişilere hem işler hem de ilişkiler hakkında bilgi sahibi olma fırsatı sunmaktadır. Bu yaklaşımda hizmet süresi adımların belirlenmesinde önemli bir kriter idi. Her şeyin bu kadar açık olmasının avantajlarının yanında dezavantajları da bulunmaktadır. Yükselme kriterlerinin ve ilişkilerin şekillendirdiği geleneksel sistemde alternatiflerin olmaması, bireyin kendi geleceğini düşündüğünde iş tatmin duygusunun azalması gibi faktörler kişilerde farklı arayışların oluşmasını sağlamıştır. Ayrıca yaşanan birçok değişimin karşısında aynı tavır ve tutumun sergilenmesi konusunda ısrar eden geleneksel yaklaşım çözüm konusunda eksik kalmıştır.

19. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan bilimsel yönetim akımının bir sonucu olarak; akım, bölümlere ayrılma, standartlaşma, iş-çalışan uyumu, işe uygun kişiyi seçme, eğitim, teşvik edici ücret sistemleri gibi kavramlar ön plana çıkmaya başlamıştır (Korumaz ve Tabancalı, 2014: 141). Yine bu dönemde büyük işletmelerin kurulduğu da görülmektedir. Buradaki yönetim anlayışı teknik başarıdan ibaret olup çalışanın yükselse dahi özellikle liderlik gibi özelliklerini ve yeteneklerini tam anlamıyla kullanamadığı görülmektedir.

Kariyerin örgütlerin kontrolünde olduğu dönemlere hakim olan geleneksel kariyer yaklaşımı yükselme kriterlerinin belirlenmiş olduğu, firmanın tüm kariyer süreçlerine hakim olup yönettiği bir anlayışa sahiptir. Günümüze baktığımızda iş değişiminin fazlaca yaşandığı, hem kişinin kendisini çalıştığı firmada kesin olarak görmemesi hem de çalışanın dışarıdaki fırsatlara açık olarak yer değiştirmesi işletmeler açısından da çalışanı garanti olarak görmediği bir yaklaşıma dönüşmüştür. Dolayısıyla kariyer artık tek bir firmada yükselmek yerine bireyin kendi sorumluluğunda gelişen bir kavram olarak hayatımızda şekillenmiştir. Diğer taraftan sadece kişilerin değil firmaların da değişimden payını alması karşılıklı olarak esnek bir kariyer anlayışı olduğunu göstermektedir.

Yeni teknolojiler çalışma sisteminde ve işin kendi yapısında değişikliklerin yaşanmasını sağlamıştır. İletişimin dahi şekli değişmiş, her taraftan bağlantı imkanı sunan teknolojik yenilikleri düşündüğümüzde zaman ve mekandan bağımsız olarak işler yapılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla firma içindeki kademelerin de sayısının indirgenmesi yoluna gidilmiştir.

İstihdamın değişkenliği, firmaların kariyer üzerindeki etkisini azaltarak mesleğe gösterilmesi gereken önemin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Bu bağlamda mesleki başarı için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olabilmek ve yaşam boyu öğrenme ile destekleyerek kariyerin geliştirilmesi üzerine odaklanılmaktadır.

Yeniliğin peşinde koşan firmalar aynı zamanda maliyet yönetimi ile mücadele vermeye çalışmaktadır. Bu mücadelenin içerisinde çalışanlara hitaben söylenen sözler davranışlardan daha fazla ön plana çıkmaya başladığında süreçleri başarılı ya da örgütsel bağlılığı yüksek bir şekilde yönetmek de oldukça zorlanmaktadır. Rekabet, geçim sıkıntısı, başarıma duygusu gibi faktörler bireyin kariyerinde farklı taraflara yönelmesine neden olabilmektedir. Rekabet içerisinde olduğu kişilerden farklı bir

şeyler yapmak ve böylelikle öne çıkma isteği de ayrıca yeniliğin oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

Kariyer yolculuğunda rotanın her an değişebileceği gerçeği bireyin her türlü soruna hazırlıklı olması ve her an yeniden yapılandırabileceği seyahat planı ya da kariyer planına sahip olmaları aşikar bir gerçektir.

Firmaların yönetiliş şekli ve bünyesindeki değişimler ile birlikte çalışanların da kariyere olan yaklaşımı ve farkındalığı değişmiştir.

Bireylerin varmak istedikleri hedefe uzanabilmeleri için kendi donanımları ile birlikte sorunlarla mücadele edebilmek, süreç odaklı yaklaşımlar, iletişim yeteneği, liderlik özelliği, uyum sağlama, farklılık yönetimi gibi kavramların gelişimi de aynı zamanda bireyin varmak istediği yere gitmesini kolaylaştıracaktır. Bu gelişim de zamanla yeni kariyer yollarının keşfini ve iş hayatına yeni kariyer yaklaşımlarının dahil olmasını sağlamıştır. Aslında kişinin birikiminin öncelik kazandığı, kişiliğine göre değişen yeni kariyer yaklaşımları oluşmaya başlamıştır.

Çok yönlü (değişken) kariyer ise ilk olarak 1976 yılında Hall tarafından ortaya atılmış, ancak 1990 yılların sonuna doğru “kariyer” kavramının firmalar ve çalışanlar tarafından daha iyi anlaşılır ve önemsendir hale gelmesi ile popüler olmuş bir kavramdır (Baruch, 2014: 2703). Hall’a (1996) göre çok yönlü kariyer 21. yüzyılın kariyer anlayışını ifade etmektedir ve firma tarafından değil birey tarafından yönlendirilen, çevre ve bireyin değişmesi nedeniyle de zaman zaman birey tarafından yeniden yapılandırılan bir kariyerdir (Hall,1996:8). Çok yönlü bir kariyere sahip olmanın esasında anlamlı iş arayışı ve keşfetme isteği sonucunda oluşan özgürlük ve gelişim, mesleki bağlılık ve psikolojik başarı hedefi bulunmaktadır (Kale ve Özer, 2012:175). Sınırsız ve dinamik bir özelliğe sahip olan proje-odaklı kariyerler, örgütsel sınırları aşarak ve piyasadaki beşeri sermayenin gelişmesine imkan yaratarak, yetkinlikleri artırır (Seymen, 2004:101). Çok yönlü kariyer de psikolojik faktörler daha fazla ağır basmaktadır. Bu yüzden sonuçları net olarak analiz edebilmek zordur.

Yeni kariyer teorisi büyük dominant bir firmanın düşey koordinasyonu yerine daha küçük firmaların dinamik ağını vurgulamaya başlar. (Miles ve Snow, 1986).

Modern kariyer yaklaşımında yetenek ve değişim başrol oynamaktadır. Dolayısıyla kişinin merkezinde yer aldığı, istediği gibi istediği yere hareket edebileceği, kendini geliştirme seçeneklerinde özgür olduğu, sürekli öğrenme ile farklı

alanlara da transfer olabilen çalışanları karşımıza çıkarmaktadır. Kişi aslında kariyer yolculuğunda kendisine iyi geleni aramakta, geleneksel yaklaşıma kıyasla psikolojik tatmin ön plana çıkmaktadır.

Kariyerin değişkeninin bol yapıya sahip olması, daha hareketli, sınırsız ve çok yönlü bir hal almasına neden olmaktadır. Bu durumlar ise bireysel kariyer yönetiminin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Geleneksel kariyer mantalitesinden farklı olarak, bağlı bulunduğu firma ile yapmış olduğu kısa süreli anlaşma nedeniyle ya da mesleğine olan bağlılığı göz önünde bulundurulan kişiler “bağımsız kariyerli” olarak görülmektedir.

Çok yönlü kariyerin bireyde ve iş hayatında yaşanan değişimlerin sentezlenmesi ile ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Böylelikle araştırmalar yönünü kariyerin canlılığı, hareketliliği ve kişilerin yetenek ve kapasiteleri üzerine odaklamaya başlamıştır. Bu canlılığın içerisinde kişinin kariyerine nasıl yöneldiğini ve etrafına yansımalarını da aynı zamanda görmekteyiz.

Kişileri kariyer sürecinin pasif bir bileşeni olarak görmek yerine, kişilerin kariyer amaçlarını nasıl düzenlediklerini, nasıl tercihler yaptıklarını, yeni yetenekler geliştirdiklerini ve çevrelerini şekillendirdiklerini görmekteyiz (Sonnenfeld, 1984:3).

Kariyer olgusunun örgütsel sınırları aşması ve esnek kariyer anlayışı kariyerde kişinin sorumluluğunun artması anlamına gelirken diğer taraftan aynı zamanda artık çalışanların ümitsizce ve çaresizce tek bir işe ve tek bir işletmeye bağlanmak yerine, birden fazla işe ve birden fazla işletmeye bağlı olabilmenin yollarını araştırmanın daha doğru olacağı anlamını da taşımaktadır (Doğan, 1996:116). Eskiden kurum, bir şirkette işe girme bir hedefti, şimdi kurum ya da şirket bir araca dönüşüyor. Kurum esastı, şimdi esas olan birey (Kasacı ve Güleç, 2018:33).

Çok yönlü kariyer bireyin iç dünyasını yansıtan ve iç dünyasına yansıyan beklenti, davranış ve motivasyonlarını ele almaktadır. Bir noktada kendisiyle mutabakat halinde olmasıdır.

Dönüşüm içerisinde olan kariyer kavramının zamanla daha esnek, sınır tanımayan ve çok amaçlı bir hal aldığını söyleyebiliriz. Kariyer eskiden yükselme anlamı taşıırken değişime uğraması ile birlikte artık motivasyon unsuru olarak da karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu değişimlerin neticesinde Klasik kariyer yaklaşımı

sistem içerisinde yetersiz kalarak modern (çok yönlü) kariyer yaklaşımının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bütün koşulların benzerlik gösterdiği şirketlerde çalışanların yetenek ve potansiyelleri şirketlerin ön plana çıkmasında önemli rol oynamaktadır.

İşlerin sadeleştirilmesi böylelikle gereksiz kısımların sürecin içerisinden çıkarılarak hem verimliliği hem de maliyeti iyileştirmek adına 1980'den sonra hayatımıza Japonların bakış açısıyla “Yalın üretim” dahil oldu. Yalın üretim içerisinde birçok başlığın düzenlenmesini barındırdığı için iş dünyasına farklı bir bakış açısı kazandırdı. Temel odağını insan üzerine kuran sistemler, takım çalışması, liderlik, esneklik gibi pek çok kavramın ön plana çıkmasına vesile oldu. Daha az sayıda çalışan ile daha verimli bir çalışma ortamı yaratmak ve sadece yöneticilerin değil çalışanların da fikirlerinin dahil edildiği, inisiyatifin önderliğinde kararların alındığı bir sistem oluşmaya başladı. Bu sistemin içinde kaliteyi yakalayabilmenin temel koşulu bilgi ve beceri sahibi, yetenekli, yaratıcılığı yüksek çalışanlara sahip olmaktır. Dolayısıyla sadece dışarıdan bu özelliklere sahip çalışanları işletmeye dahil etmek yerine, firma içinde düzenlenen çeşitli eğitim programları ile çalışanların kariyerine katkıda bulunarak aynı zamanda kariyer gelişimini destekleyen firmaların sayısı da giderek artmaktadır. Yine bütüne bakacak olursak toplam kalite yönetiminin kazandırdığı bakış açısının kariyer yönetimine olan katkısı da oldukça fazladır.

1.3.BİLGİ ÇAĞINDA KARIYER

1.3.1. Bilgi Tanımı

Bilginin dolayısıyla üzerine damgasını vurduğu dönemin tanımı yapılacak olursa, Webster's sözlüğüne göre bilgi; öğrenilmiş gerçeklerdir (Ata,2006:3).

Önceden bilgili olmak bir saygınlık kavramı iken günümüzde iş hayatının zor şartlarıyla, küreselleşmenin dezavantajlarıyla, rakiplerle başa çıkabilmek için zorunluluk teşkil etmektedir. Bilgi geçmiş zamanlarda farklı anlamlardan geçmiş, zamanla dönemin ihtiyacına göre değişmiş, dönüşmüş ve günümüzde yaşam içinde stratejik olarak yer alabilmek adına en önemli gereksinimler arasına girmiştir.

Bilgi bir güç olarak da karışımıza çıkmaktadır. Parayı yönetebilmenin ve yatırımların mimarı haline gelmiş, somut olan birçok üründen daha önemli bir hale gelmiştir. Bilgi aynı zamanda teknoloji ile birleştiğinde sadece bireylerin bakış açısını değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda yüksek maliyetli yatırımların geleceğini de şekillendirmeye başlamıştır. Diğer taraftan bazı yapılar kapatılıp yerine home office çalışma seçenekleri gibi farklı süreçler ile karışımıza çıkmaktadır. Enformasyon genelde üretim sektöründeki katma değerın dörtte üçünün kaynağı haline gelmiştir (Stewart, 1997: 15). Her ülke, her şirket ve her kişi giderek daha çok bilgiye -patentler, prosesler, beceriler, teknolojiler, müşteri ve tedarikçilere ilişkin enformasyon ve geçmişin deneyimleri- dayanır hale gelmektedir (Stewart, 1997: 13).

İktisatçı Brian Arthur yaşanan değişimi şöyle ifade etmektedir: “Eski ekonomide insanlar ‘donmuş kaynakları’, bir parça bilgiyle bir arada tutulan çok miktarda maddeyi alıp satarlardı. Yeni ekonomide ise, ‘donmuş bilgiyi’, maddi bir kılıf içindeki zengin entelektüel içeriğı alıp satmaktayız” (Stewart, 1997: 18). Ana zenginlik kaynakları bedensel emekten çok bilgi ve iletişim olan yeni bir bilgi çağı ekonomisidir (Stewart, 1997: 6).

1.3.2. Bilgi Çağı

Globalleşme ile birlikte bilgiye olabildiğince hızlı ulaşılması ve akabinde paylaşılması bilgi çağı denilen yeni bir dönemin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Değişimin yüzyıllardır hayatımızı şekillendirdiğı ve bir parçası olarak bizim de değişime uğradığımız gerçeğı farklı çağların ortaya çıkmasını sağlamıştır. En belirgin olanları tarım çağından sanayi çağına geçiş ve daha sonra bazı araştırmacıların isimlendirdiğı “bilgi çağı” gelmektedir. Tarım çağında üretim ön planda ve beden gücü yapılan işlerde daha fazla kullanılırken sanayi çağında artık tüm süreçler farklı bir değişime uğramış, beden gücü gerektiren işlerin otomasyona aktarılması ile beyin gücü daha fazla ön plana çıkmaya ya da beyin gücü gerektiren işlere daha fazla ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Tabii bu süreçler de ülkelerin izlediğı siyasi politikalar önemli gelişmelerin yaşanmasına neden oldu. Sınırlarını net olarak çizen bazı ülkeler ekonomik gücünü oldukça artırırken bazı ülkeler ise ekonomik olarak çok kötü bir hal

almış hatta bazıları ciddi boyuta varan krizlerle mücadele etmek durumunda kalmıştır. Günümüzde ise hala bilgi çağına geçmeye çalıştığımız süreçleri deneyimliyoruz.

İş dünyasındaki yerleşik kuralların yıkılarak uluslararası standartların oluşmaya başladığı böylelikle hem siyasi hem de ekonomik sınırların dışına çıkılmaya başlandığı ve dünyanın birbirine yakınlığı görülmektedir. Küreselleşmeye ayak uyduramayan bazı işletmeler olumsuz olarak etkilenirken globalleşmeyi dünyaya açılmak adına bir fırsat olarak gören işletmeler ve çalışanlar önemli yerlere gelmekle birlikte yaşam kalitelerini de yükseltmiş durumdadır.

Başarı için gerekli olan kaynaklardan birisi olan bilginin gücünün farkına varan çalışanlar bu gücün karşılığının maddi ve manevi olarak kendilerine dönüş yapmasını beklemektedir.

Teknoloji ile birlikte iş hayatında değişen iletişim ve çalışma şekilleri örneğin; bazı işlerin otomasyona devredilmesi alışkanlıkların farklılaşmasına neden olmuş ve dolayısıyla farklı bir çalışan modeline ihtiyaç duyulması gerektiğini göstermektedir. Tüm bu değişimler ya da bilgi devrimi ile birlikte artık “bilgi işçisi” dediğimiz; bilgiyi kullanıp işleyebilen kişiler ortaya çıkmıştır. Bilgi işçileri sahip oldukları zeka, eğitim, yetenek ve bakış açıları ile ikame edilemezler ve işletmeler bu kişileri transfer etmek için mücadele edebilir ve yüksek değer çerçevesinde konumlandırılabilirler.

Bilgi devrimi ile iş hayatında köklü değişimler gerçekleşmiş, bu değişim firmaların hem işleyiş hem de strateji olarak yeniden yapılanmalarını sağlamıştır. Bilgiden yola çıkarak zaman mekan sınırı olmadan hareket edilen ve dolayısıyla takip etmekte zorlandığımız birçok gelişmeye vesilen olan bir çağ olduğunu da söyleyebiliriz.

Klasik yaklaşım ile yaşam ömrünü sürdüren işletmelerin, sahip olduğu teknoloji zamanın gerisinde kalmak ile birlikte yaşam ömrünün azalmasına hatta hiç tahmin edilemeyecek firmaların dahi kapanması ile birlikte çalışanlarının işsiz kaldığı görülmektedir.

Yeni teknolojilerin hayatımıza dahil olmasıyla farklı alanlar arasındaki mesafe kısalmış hatta bazen entegre edilerek yeni alanlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu alanlar ortaya çıkarken eğitilmiş çalışana ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Globalleşmenin bu noktada fazlaca etkisi olmuştur. Bilgiye hızlı bir şekilde sahip olabilmenin getirisi olarak yeni bir dönem hayatımıza dahil olmuştur.

Uluslararası finans piyasa ve borsalarında firmalar bir günde el değiştirmekte, yeni yönetim için satın aldıkları firmanın eski kültürünün ve çalışanları için planladığı kariyer basamaklarının hiçbir önemi kalmamaktadır (Ata,2006:1).

İçinde bulunduğumuz bilgi çağı, yönetmeye ilişkin, sezgiyle kavranabilir gerçekleri keşfeden, işletmenin en önemli sermayesi olan insanın bilgi ve yeteneğini en etkin biçimde yönlendirecek liderlerin yönettiği firmalara gerek duymaktadır (Ata,2006:91). Bu tarz firmalar da ya da kişiler de sezgi ve heyecan ön plandadır. Dolayısıyla kişinin kendini tanıması ve onu neyin heyecanlandırıldığını belirlemesi bilgi çağında performansını ve kapasitesini ön plana çıkarabilecektir. Bu bağlamda kendi kendine liderlik ve koçluk, değişim, dönüşüm gibi kavramlar yine yeni çağın üzerinde durduğu geleceğe hazırlanmamız için vizyon kazandıracak etmenler arasındadır.

Bilginin süreçleri yeniden yapılandırması ile birlikte işletmelerdeki bazı işler, outsource olarak tedarikçi firmalara verilmeye başlandı. ABD'nin on büyük sanayi şirketinden üçü imalatlarının yarısından fazlasını dışarıya aracılığı ile yaptırmaktadır (Ata,2006:5). Purchasing dergisine göre, ortalama bir şirketin dışarıdan satın alınan parça, gereç ve hizmetlere harcadığı para 1995'te dört yıl önceki düzeyin neredeyse beş katına varmaktadır.

Bilginin değer gördüğü ve değer kattığı yeni çağda bazı firmaların mali kaynaklarının olmadığı görülmektedir. Firma elinde entelektüel sermaye bulunduğu sürece varlıkları yönetmenin ve varlıklara para ödemenin getirdiği yük ve maliyet olmaksızın gelir elde eder (Stewart, 1997).

Diğer taraftan bilginin iş dünyasını hızlı bir şekilde değiştirmeye başlaması ile bazı firmalar sahip oldukları çalışan sayısından daha az sayıya aslında ihtiyaç duyduğu ve hatta bazıları yaptıkları açıklamalar ve akabinde hareketleriyle mevcut çalışanlarının bir kısmını gerek kalmadığı için işten çıkarmaktadır. ABD üretim sektörünün 1950'de iş gücünün yüzde 34'ünü bulan istihdamdaki payı, günümüzde yüzde 16'ya kadar düşmüş bulunmakta; üstelik bu insanların yaklaşık üçte birini üretim işçileri değil, muhasebeciler, yöneticiler, tasarımcılar, pazarlamacılar ve temelde enformasyona dayanarak çalışan başka kişiler oluşturmaktadır (Stewart, 1997: 10) .

Bilginin hakim olduğu işletmelerde bir kişinin farklı işlerle ilgilenmesi görülmekte ve kendi kendine liderlik eden yöneticiler yer almaktadır.

Büyük ve başarılı bilgiye dayanan firmanın en iyi örneğinde orta kademe yönetici hiç yoktur (Drucker, 1988).

1990’larda nüfusun gençleşmesi ve paralel olarak işgücünün de gençleşecek olması bazı politikaların oluşturulmasını sağladı. Bunlardan birisi ise ekonominin ihtiyaç duyduğu üniversite sayısının artırılarak daha eğitimli bir işgücü oluşmasını sağlamaktı.

Birey içinde yer aldığı pozisyonda görev alırken yükselme söz konusu olduğunda aslında başlayacağı pozisyon için yine deneyimsizdir. Dolayısıyla kariyer, kendini yenileme, geliştirme ve keşfetmenin devam ettiği bir süreçtir. Bu bağlamda firmalarda tepe yöneticiliği ayrı bir kariyer olabilir mi, sorusu önem kazanmaktadır (Ata,2006:9).

Bilgi çağında bireyin sahip olması gereken araç ve tekniklerin dahi sürekli değişmesi ve akabinde bilginin yıpranması nedeniyle kişinin de kendini değiştirmesi anlamına gelmektedir. Bilginin ilmek ilmek işlenmesi gereken günümüz iş dünyasında kariyerin de en sağlıklı şekilde sürdürülebilmesi için gerekli olan bilgilere sahip olmak ve bu bilgileri içselleştirerek davranışa dönüştürmek öğrenme açısından da katkı sağlamış olacaktır. Davranışa dönüştürülmüş bilgi öğrenilmiş olacağı için bireyin rakipleri arasında kendini göstermesi açısından fark yaratacaktır. Bilginin rolü hayatımızda her geçen gün daha da fazla yer almaktadır. Dolayısıyla hem işletmelerin hem de kişilerin bu akış içerisinde ayak uydurabilmesi için kendini yeniliğe ve hayatını güncellemeye açık tutmalıdır.

Kanter’e göre (1991, 9-10) ülkeden ülkeye geçer gibi firmadan firmaya hareket eden “göçmen yöneticiler” yakın bir gelecekte göçmen işçiler kadar yaygın hale gelebilecektir.

Bugünkü dünya düz, dalgasız bir gölde bir kürek yarışından çok, hırçın akan bir ırmakta rafting yapmaya benziyor. Şartlar hızla değişirken biz de esnek ve çevik olmalı, değişen her konuma hızla adapte olabilmeliyiz (Kasacı ve Güleç, 2018:43).

Hayatı idame ettirebilmek, rekabetle baş edebilmek ve sürdürülebilir başarı elde edebilmek için eğitimin önemi ön plana çıkmış ve eğitim kurumlarının sayısı giderek artmıştır. Bu artış her ne kadar olumlu bir faktör olarak gözükse de eğitim

dünyasının kendini yenileyememesi, tekrarlaması ile birlikte dünya genelinde eğitim seviyesinin artış göstermesine rağmen iş dünyasında yaşanan yetenek kıtlığı en büyük sorunlardan birisi haline gelmektedir.

Dünyanın geneline baktığımızda aynı zamanda sosyal denge de değişime uğramıştır. Bir taraftan işsiz kişi sayısının fazla olduğu bir taraftan da işgücü ve yetenek kıtlığının yaşandığını görmekteyiz. Eğitim hayatımızda öğrendiklerimiz tek başına iş hayatı için yeterli olmamakla birlikte genel olarak iş dünyasından beklenen performansı karşılayamamaktadır. Burada eğitim dünyasındaki bilginin kendini yenileyememesi ve tekrar ederek yıllarca varlığını sürdürmesinden bahsedebiliriz. Bu bağlamda teknik alanda çok fazla çalışan uzman statüsünde ise az sayıda çalışan olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan eğitim ve beceriler gelişen endüstrilerde artış gösterirken, işler gelişim seviyesi yüksek ülkelerde bulunmaktadır (Ata,2006:84).

Firmanın performansı çalışanlarının sahip olduğu donanımına bağlı olduğu için artık gerçek anlamda güç aslında işletmeden ziyade çalışana geçmektedir. Değişen zamanla birlikte kariyer yollarının kısalması, dikey hareketlerin yatay ve çapraz hareketler ile yerine geçmesi genç çalışanların üst kademelere ulaşabilmeleri konusunda imkan tanımaktadır.

1.3.3. Bilgi Çağında Kariyer

Yaşanan tüm gelişmeler sonucunda kariyere artık bilgi edinimi sağlanan, bilgi ile harmanlanan, bilgiye ihtiyaç duyulan bir süreç olarak bakılmaktadır. Bilgi çağında kariyer artık sadece bir işe girip yükselmek veya geçim sağlamak için para kazanmanın ötesinde gerekli olan temel psikolojik tatmini sağlayabilmek adına kişinin değerlerinin olduğu derinliğini tanıyıp veya tespit edip bilgi ile donatması ve yaşam boyu kendini öğrenmeye adanması ile başarı sağlanabilir.

Bilgi şirketlerinde yöneticinin fonksiyonu, bir orkestra şefi benzetmesiyle, çalgıcının becerisi ve bilgisi ile diğer üyelerin ortak performansı üzerine odaklanmaktadır (Drucker, 1988).

Aynı zamanda firma içindeki bilgi akışı ve paylaşımı da önemlidir. Çok fazla bilgi sahibi olmak yapacağımız işte her zaman başarılı olmak anlamına

gelmemektedir. Önemli olan işe yarayacak bilgiye ulaşabilmektir. Firmada kimlerin hangi bilgileri paylaşacağı ve yeniliğin hangi bilgilerin üzerine eklenebileceği üzerinde durulması gereken konular arasındadır. Yalın düşünce gereksiz konuları bir kenara bırakıp gerekli olana yönelmek adına bakış açısı sunmaktadır. Bu noktada yalın düşünmeyi başarabilirsek bizim için hangi bilgilerin gerekli ya da hangilerinin gereksiz olduğunu daha kolay ayırt edebiliriz.

Bilginin orta kademeye olumsuz yansımalarının olduğu görülmektedir. Sürekli akışın olduğu bilgi işletmelerinde iletişim daha hızlı akmakta ve hiyerarşi de paralel olarak yavaş yavaş azalmaktadır.

Bilgi çağının en fazla düşündürdüğü konulardan birisi yöneticilerin işe alım süreci, hazırlığı ve deneme yöntemidir. Örgütsel kariyerden farklı olarak artık her kişiyi ayrı değerlendirip ayrı bir şekilde analiz etmek gerekir. Bu bağlamda kişi görüşmede kendi farklılığını bazen entelektüel sermayesi veya deneyimleri ile bazen bakış açısı ile bazen de vizyonu ile gösterebilmektedir.

Değişim ile birlikte iş yaşamına ve kariyere olan bakış açımızın farklılaşması ile birlikte bilgi çağında “bilgi işçisi” olarak tanımladığımız kişiler aynı zamanda performanslarını tam olarak gösterebilmeleri için çalıştıkları ya da çalışacakları firmaların yetenek yönetimine önem vermesi ve eğitimlerine verilecek önem ile çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek tüm potansiyelini göstermeye hazır durumda olduklarını söyleyebiliriz. Yapılan farklı araştırmalar da eğitim, yetenek yönetimi kavramlarının yeni neslin performansı açısından son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Yaşanan gelişmeler bireyin kendini sürekli yenilemesini gerektirmektedir. Bazı kişilerin kariyer yolculuğunda bambaşka sektörlerle ve pozisyonlara geçtiğini görmekle birlikte, aldığı eğitimden farklı alanlarda çalıştığı da gözlemlenmektedir. Tüm bu akışın içerisinde bireyin tüm kariyer sürecini kendi kontrolünde şekillendirmesi, kariyer yolculuğu olarak bakacak olursak rotayı başkalarının değil de kendisinin belirlemesi gerektiği önemli bir noktadır.

Önceden kariyer gelişiminin göstergesi, makam/mevki iken şimdi bilgi ve yetkinliklerdir (Özden, 2005:162). Bilginin parladığı dolayısıyla bilgiye sahip olan kişilerin de ön planda olduğu bilgi çağında hem kişilerin kendini kariyer yolculuğunda

hem de firmaların politikalarını bu yönde yapılandırmaları iş hayatı için verimli olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER PROFİLİNİN OLUŞTURULMASI

2.1. KARİYER PLANLAMASI

Kariyer dünyasında bazı kişiler istikrarlı adımlarla hedeflerine ulaşırken, belki de bu anlamda karşılarına çıkan fırsatları kabul ederek, sorunlarla karşılaştıklarında vazgeçmeden çözüm arayışına girerek, başarı basamaklarında iddialı bir şekilde yükselmektedirler. Bu mücadelenin içerisinde hem kişinin kendi kariyer telaşında hem de akabinde şirketlerin verimlilik esasında insanların davranışlarını yönlendiren en önemli unsurlardan birisinin motivasyon olduğu fark edilmiş ve böylelikle kariyer planlaması ve yönetimi kavramları hayatımıza girmiştir. Motivasyonu etkileyen faktörlerden bazıları kişinin kendini tanıması, çevresindeki değişimlerin farkında olması ve fırsatlara bakış açısı neticesinde kariyer yolculuğunda hedeflerine ulaşabilmesi. Bu açıdan baktığımızda kariyer planlaması aslında bireyin kişisel gelişimini de etkilemektedir.

Belki de daha doğmadan önce başlayan kariyer yolculuğu, eğitim ve öğretim hayatı temelinde ilerleyen ve işgücü piyasasına girişle belli bir olgunluğa erişen uzun soluklu bir yol kat etmeyi gerektirir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017:378-379).

Kariyer planının bireyin iş hayatında gideceği rotayı belirlemek adına harita görevi üstlendiğini de söyleyebiliriz. Kariyer planlaması, bireyin bilgi, beceri ve yeteneği doğrultusunda kişinin hedefine giden yolda ihtiyaç duyduğu araçları şekillendiren, kişinin işe girişinden itibaren, karşılaşılabilecek fırsatlar karşısında iş hayatında yükselmesinden, iş tekliflerinin değerlendirilmesini de kapsayan çabaların bütünüdür. Aynı zamanda bireyin kendini tanımasını ve yapmak istediklerine daha realist bir şekilde yaklaşmasını, kendi beklentileri ile firmanın beklentilerini analiz edebilmesini ve böylelikle çalışacağı firma ile kendisi arasındaki uyumun anlaşılmasını sağlamaktadır.

Birey hayatı boyunca kariyerinde başarısızlıkla da karşılaşabilmektedir. Bu noktada hatanın da gelişimin bir parçası olduğunu göz önünde bulundurursak, birey yaşadıklarından ders çıkarabildiği takdirde kendini yenileyerek daha sağlam adımlar atabilir ve bu süreçte aslında farkında olmadığı yönlerini de keşfedebilir.

Kariyer planlaması tek bir sefere mahsus olmamakla birlikte devamlılık teşkil eden bir süreçtir.

Tarihsel bir görünüm içerisinde kişinin eğitimi ve iş tecrübesi, bireysel temasları ve doğru yerde olması kariyer sürecinin anahtarıdır (Ata, 2006:44).

Birinin gelecekteki işinin bireysel olarak planlanması olan kariyer planlanması, kişinin meslek seçimini kapsayan yaşam planları ile ilgili kararları, iş ortamları, geliştirme planları ve performans planlarını içerir (Can, 1991:150). Kariyer planlamasının amaçları arasında bireyin beklentilerini ve iş hayatındaki tatmini için gerekli olanları belirlemek böylelikle kariyerini başarılı bir şekilde sürdürmesini sağlamak yer almaktadır. Kariyer planlamasında merkez bireydir. Kişinin yeteneklerinin belirlenmesi ve geleceğe adapte edilebilecek şekilde gelişiminin sağlanması kariyer planlamasının temelini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan birey hem çalışma hayatına girmeden hem de çalışma hayatına adım attıktan sonra firma içindeki pozisyonunu ve gelecekteki durumunu merak etmektedir. Yaşanabilecekleri öngörebilmek adına kariyer planlaması önemli bir rol oynamaktadır. Her bireyin kendine özgü bir kariyer yaşamı olduğu için kariyer planlamasında odak noktası, kişiye doğru soruları sorarak kendisine ayna tutulmasını sağlamak ve bu bağlamda gelişimine katkıda bulunmak olmalıdır. Kendini tanıyan birey ne istediğini bilerek hareket edebilecek ve özgüveni ile yaşam kalitesi de paralel olarak artacaktır. Kariyerinin şekil almasında sadece birey değil çevresinin (ailesinin, arkadaşlarının, vs...) de etkisi olmaktadır. Kişinin kendi değerleri ve elde ettikleri ile elde edemediği beklentilerin yanında, kariyer danışmanını da kariyer seçimleri ve planlamasında etkili olmaktadır (Uygur, 1998:61).

Fisher ve Griggs (1995), öğrencilerin kariyer planlama gelişim sürecinde altı faktörün önemine değinmiştir: Aile etkisi, arkadaş ya da akran etkisi, öğretmen etkisi, toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin beklentiler, okul akademik başarısı ve benlik yeterliliği, olumsuz olaylar (ölüm, hastalık, alkol ve ilaç bağımlılığı vb...)

Yazarlara göre, bu etmenlerin olumlu etkileri çoğaldığında ve olumsuz etkileri kontrol edildiğinde geleceğe ilişkin tutarlı ve başarılı bir kariyer planı yapılandırmak daha olasıdır (Güldü ve Kart, 2017: 379).

Kariyer planlama süreci, kişinin önem verdiği değerlerin tanımlanmasıyla, bilgi, beceri ve yeteneği ışığında kendine uygun alanı seçerek hedeflerini belirledikten

sonra ona göre stratejilerine karar vermesini gerektirir. Kariyer planlaması aynı zamanda zaman yönetimini de içermektedir. Kariyer planlaması, hem kişinin kişisel ihtiyaçlarını hem de bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planı içerisinde nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Ergün, 2007:27).

Değişim nedeniyle kararlarımızın da değişeceği gerçeği kariyer kararlarımızda daha esnek olmamız gerektiği gerçeğini göstermektedir.

Kısaca kariyer planlaması bulanık camlardan bakmak yerine daha şeffaf bir görünüm ile kişinin geleceğine dair öngörüler oluşturmasını sağlamaktadır. Özellikle gençlerin kariyerleri ile ilgili bilgilendirilmeye son derece ihtiyaç duyulan bir dönemdeyiz. Üniversite tercihlerinin genellikle bilinçli bir şekilde yapılmadığı fakat yine de bölümlerin bitirilmesi için maddi ve manevi emek verilmesi ve neticesinde aslında bazen kişiye uygun olmayan bir bölümden mezun olunması, ya da üniversite eğitiminin yarıda bırakılarak başka bölümler için tekrar sınava girilmesi, hayatın içerisinde karşılaştığımız örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer planlamasının sağladığı faydalar arasında bireyin kendi kapasitesini keşfetmesi ile birlikte bu enerjiyi dışarıya yansıtması dolayısıyla kariyerinde daha kolay yükselmek ile birlikte daha fazla para kazanmak da yer almaktadır.

Kariyer planlaması ile karşılaşmamış bir kişinin kendisi ile yüzleştiği sürecin ilk iş deneyimi olduğunu ve karşılaşacağı tutum ve davranışlar ile hem kendisi hem de kariyeri arasında gidiş geliş yapacağını, hassas kişilerin bu noktada kolayca incinebileceği ya da güçlü karaktere sahip olanların her şeye rağmen yılmadan devam edebildiğini gözlemlemekteyiz.

Kariyer yolları belirlenirken hem kişinin kendisini değerlendirmesi hem de ya çevresinin ya da çalıştığı firmanın kişi ile ilgili değerlendirmesini içeren birtakım bilgilere gerek duyulmaktadır. Bu bağlamda bazı kişiler kendiliğinden kariyeri ile ilgili bilgi edinmeye açık ve bilgiyi elde edene kadar çaba gösterirler. İnsanların büyük çoğunluğu ise yönlendirilmek için desteğe ihtiyaç duymaktadır.

Kariyer planlaması, çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi ile çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişini ya da yükseltilmesini planlamasıdır (Dündar, 1994:131).

Kariyer gelişimi aynı zamanda bir öğrenme sürecidir. Nasıl ki öğrenmeyi öğrenen birey hayatı boyunca edindiği bilgileri yaşamında verimli bir şekilde

kullanabiliyorsa, kariyerini geliştirmeyi öğrenen birey de kariyeri ve kendisine iyi gelebilecek alternatifleri daha rahat seçebilir.

Kariyer planlamasının negatif etkisi olduğunu düşünenler de bulunmaktadır. Kimi yöneticiler kariyer planlamasının masrafları ve işgücünü artıracığını düşünmektedir. Oysaki her iki tarafın netleşmesi ve ne istediğini ya da ne aradığını değerlendirmesi daha uyumlu eşleşmelerin oluşmasını sağlayacak ve personel devir oranını düşürebileceğini söyleyebiliriz.

Kariyer planlaması aslında hem bireysel hem de örgütsel açıdan bakıldığında geleceğin iş dünyasını şekillendirebilir. İş hayatındaki personel sirkülasyonu, yetenek kıtlığı vb... birçok sorunun çözülmesine yardımcı olabilir. Kariyer planlamasının artan nüfus, değişim gibi etmenlerle birlikte artık bireyler için bir seçim değil gereksinim olması gerektiğini söyleyebiliriz.

Çalışma hayatı öncesi kariyer planlaması: Bireyin kariyerinin başlangıç noktasıdır. Bu aşama beş yıllık bir süreçte tamamlanır (Can ve diğerleri,1995:164). Bu süreçte bireylerin alan seçimi, mesleğe yönelmesi ve gereken eğitimlerin tamamlanarak iş hayatına hazırlık sürecinin planlamasıdır. Bu dönem önceleri 20’li yaşların ortasına kadar sürerken artık 30 yaşına yaklaşmaktadır.

Kendini gerçekleştirmenin ve seçenekleri değerlendirmenin deneyimlendiği bir dönemdir. Kişinin kendi yetenekleri ve potansiyeli hakkında objektif olabilmesi kariyeri ile ilgili doğru seçimi yapabilmesini sağlayacaktır.

İş arama süresince birey çalışmak istediği alanda yer alan firmalar ile gerek telefon gerek mail yoluyla irtibata geçip iş başvurusu yapmaktadır. Çağırılması durumunda iş görüşmelerine gitmekte ve her bir görüşme deneyim hanesine işlenmektedir. Buradaki önemli olan nokta bireyin kariyer planlama sürecinde çizdiği kariyer profili ile görüşme yaptığı firmanın profilinin uyuşması ya da beklentilerin birbirini tamamlamasıdır. Bu aşamada eğer birey kariyer planlaması yapmadan iş hayatına giriş yaparsa belirsizlik ve kafa karışıklığı yaşaması durumu olasıdır. Böyle bir durumda bireyin kendine uygun pozisyonu bulabilmesi ve kendini ispat edebilmesi ile ilgili verebileceği mücadelede karşılaşılabileceği sorunlar artabilir.

İşe girme ya da iş değişikliği hazırlığında olan kişinin beklentileri ile işin ya da mesleğin acımasız yanlarının görüldüğü ve kişinin gerçeklerle yüz yüze geldiği bu an “gerçek şoku” olarak adlandırılır. Bir diğer problem ise “Kendini Kanıtlamak” tır

(Aşkun, 2006: 45). Bu noktada kariyer planlaması yapmış olan bir kişi iş hayatı ve alanı ile ilgili bilgi sahibi olmakla birlikte belirli hedefler ve stratejiler dahilinde karşısına çıkabileceklere hazırlıklı durumdadır.

2.2. KENDİNİ TANIMAK

Herkesten ve her şeyden önce kişinin kendisini anlamaya ihtiyacı var. Ancak o zaman kendisine ve çevresine faydalı olabilen bir birey haline gelebilir. Bireyin ne istediğini tanımlayabilmesi ise öncelikle kendini tanıması ile mümkündür. Kişi kendini tanımaya başladığında davranışlarının nedenini de aynı zamanda çözümleyebilir böylelikle kişisel gelişimini de daha sağlıklı bir şekilde sürdürmeye devam edebilir ve paralel olarak beklenti ve motivasyon dengesini daha kolay sağlayabilir.

Bireyin kendini tanımasının ilk adımı zihinsel tercihleri belirlemektir. Zihinsel tercihleri belirlemek, kişinin hangi konulara yatkın olduğunu, hangi konularda sıkıldığını, zayıf ve güçlü yönlerinin neler olduğunun belirlenmesidir (Aydın Balta,2007:56).

Diğer taraftan bireyin duygu ve davranışlarının anlaşılması da kişiliğinin analizi ve seçeceği alanda sergileyebileceği davranışların öngörülebilmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda ilk etapta kişi için en önemli yere sahip olan değerlerin tanımlanması, bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi akabinde ilgi alanı ve yeteneklerinin belirlenmesi kişinin kendisini değerlendirmesi açısından son derece önemlidir. Kendini değerlendirmeyi kişinin kendisine dair bilgileri edinmesi sağlanarak adımlarını atmadan önce gözden geçirmesi ve analiz etmesi olarak da ifade edebiliriz.

Bazen kişi kendisine olduğundan farklı bir göz ile bakıp farklı anlamda değerlendirebilmektedir. Kendini tanıma sürecinde bireyin kendini anlatması veya tanımlaması için kişiye yöneltilecek sorulara dikkat edilmelidir. Bu anlamda bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması daha kolay olacaktır.

Diğer taraftan 360 derece bakış açısı ile çevresindeki kişilerden bireye dair bilgilerin toplanması objektif bir şekilde kişinin kendisine bakmasına imkan tanıyacaktır.

Yine aynı şekilde kişinin iş hayatı ile ilgili statü, iş ortamı, kazanç, yükselme olanakları gibi beklentilerinin tanımlanabilmesi için de kendini tanıması gerekir.

Kendini tanıma sürecinde kişi aynı zamanda kendi hikayesini yazabilir ve tüm hayatı boyunca yaşadıkları ve deneyimledikleri ile nereden, ne şekilde geldiğini görebilir ve varmak istediği noktaya geçerken güzergahını belirlemek adına yol gösterebilir. Hayat hikayesinde yazılanlar düzenli bir şekilde düşünme sağlaması, kalıpların ve eğilimlerin keşfedilmesi açısından önemlidir (Özbay,2008:81).

Kendini tanıyan kişi, neyin kendisini motive ettiğini, neden mutlu olduğunu, neye önem verdiğini ve neyi istediğini bilir.

Tüm bu değerlendirmelerden yola çıkarak gerçek anlamda farkındalığın bireyin kendisi ile başlayan, dürüstlüğü ile devam eden ve kendi gerçekleri ile yüzleşip, kabullenerek devam eden bir süreç olduğunu söyleyebiliriz.

2.3. KARIYER ALANI KEŞFİ

Kariyer alanlarının keşif süreci de diyebiliriz. Birey seçmek istediği alanları belirleyerek kariyer alternatiflerini listelemektedir. Burada birey birden fazla alan düşünebilir ve geniş çerçevede bakmaya çalışabilir. Bu noktada kişinin ilgi, yetenek ve becerisine göre seçeceği alanın uygunluğunun belirlenmesi ve akabinde daraltılması gerekmektedir. Burada duygusal olarak hayranlık duyulan bir kişinin mesleğine özenmek ya da bir mesleğin dışarıdan çok cazip gelmesi (maaşının yüksek olması, çalışma şartları vs...) gibi durumlar kişinin farklı beklentilerin içerisine girmesine neden olabilir. Oysaki önemli olan bu aşamada istediği kariyer alanına ya da mesleğe olan uygunluğudur.

Kariyer alanı keşif sürecinde bireyin çalışmak istediği alan ya da pozisyonda olan bir kişi ile görüşmesi, üniversitedeki kariyer günleri, staj ya da rotasyon programları fayda sağlayabilecek araçlardan bazılarıdır.

Bilgi çağının getirisi olarak teknolojik yenilikler farklı iş alanları ve meslekler ortaya çıkmakla birlikte aynı zamanda bazıları da yaşam ömrünü yitirmektedir. Bazı mesleklerin yaşam ömrü oldukça uzun iken bazıları kısa bir süre sonra sona erebilmektedir. Dolayısıyla bireyin de kendini yenilmeye açık olarak güncel bir şekilde kariyeri boyunca kariyer olanaklarına ve fırsatlara açık olması gerekmektedir.

Meslek araştırması yapmak, kişinin çalışabileceği iş alanlarını tespit etmesini, benzer özgeçmişe sahip kişilerin kariyerlerinin nasıl geliştiğini görmesini ve o işle ilgili eğilimlerin farkına varmasını sağlar (Aydın Balta,2007:57). Böylelikle kişi kariyer profiline uygun bir seçenek olup olmadığına karar verir.

Ayrıca alanla ilgili ihtiyaç duyulan eğitimlerden, yetkinliklere, bu alanla ilgili dünya genelindeki gelişmelere kadar geniş çaplı bir araştırma sürecini de kapsamaktadır.

2.4. KARIYER VİZYONUNUN BELİRLENMESİ

Bu zamana kadar geçen süreçte kişi hem kendini tanımış hem de ne istediğini şekillendirerek belirli bir misyon ile yola çıkmaya hazır hale gelmiştir. Geriye kalan yol haritasının çizilmesi için hedeflerin ve stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir.

Kariyer kimisi için macera, kimisi için sakin bir yaşam, kimisi için lüks, kimisi için ise standart bir hayatı temsil etmektedir.

Hedefini belirlediğin anda seni varış noktana, hedefine götürecek araçlar ortaya çıkar (Kasacı ve Güleç, 2018:41). Hedeflerin belirlenmesi ile beraber kariyer planlaması netleşmiş olacaktır. Hedefi bireyin kendisinin belirlemesi, spesifik olarak nitelendirilebilecek hedeflerin seçilmesi ile etkin sonuçların ortaya çıkması, bu noktada otantiklik (özgün olma durumu) ile iddialı ve kişinin kendisini en iyi şekilde ifade edebileceği hedeflerin seçimi önemlidir. Kişinin yaşamına ilişkin tercihleri, bireysel öncelikleri de hedeflerin oluşturulmasında rol oynamaktadır. Realist bakış açısına sahip olabilmek daha etkili sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Deneyimlerimiz de esasen hedeflerimizin üzerine kuruludur.

Ancak, kariyer yörüngesinin her zaman olumlu sonuçlar doğuramayacağı açıktır; şans, beklenmeyen olaylar ve hayattaki değişimler, kişilerin ve örgütlerin amaçlarını değiştirmelerine sebep olabilmektedir (Sonnenfeld, 1984:3). Gelişimi baz alan hedefler aynı zamanda yolculuk boyunca şekil değiştirebilir ve farklılaşabilir. Bu yüzden bireyin geleceğine dair atacağı tüm adımlarında her türlü olasılık ve sorunlarla mücadele edebilmeye açık olmalıdır.

Bireyin geleceğinin süreç yönetimi olarak da ifade edebiliriz. Bireysel hedefler motivasyon duygusunu harekete geçirmekle birlikte kişinin kariyerine daha fazla

odaklanmasına da yardımcı olmaktadır. Öncelikle kısa vadeli daha sonraki gelişmelere paralel olarak orta ve uzun vadeli hedefler belirlenebilir. Belirli periyodları da içerisine alan bu süreç kişinin zaman zaman durum analizi yaparak kariyerinde daha sağlam adımlar atmasını sağlamaktadır.

İş dünyasına genel olarak baktığımızda azımsanmayacak sayıda insanın kariyeri boyunca birden fazla alanda çalıştığını gözlemlemekteyiz. Burada kimi zaman şartların zorlaması kimi zaman ise kişinin kendini tanıma sürecinin devam etmesinden bahsedebiliriz. Dolayısıyla iyi bir şekilde yapılan içselleştirilmiş kariyer planı bireyin bu süreci daha rahat geçirmesini sağlayacaktır. Burada önemli olan kişinin sahip olduğu fiziksel, ruhsal ve zihinsel kapasitesine uyan, kendi yaşamı için doğru olan hedefleri tanımlayabilme becerisidir (Altunışık,2010:47).

Bazıları kariyerinde zirveye ulaşmak ve bu bağlamda gereken ne varsa yapmak ister, bazıları ise daha sade ve rahat bir kariyer hayatının peşindedir. Örneğin; devlet kurumlarında kariyer yönetimi açısından baktığımızda birey pasif kalmakta ve özel sektöre nazaran daha sakin ve durağan bir işleyiş vardır. Risk almayı sevmeyen, fazla para almayayım önemli olan garanti işimin olması diye düşünen kişiler devlete bağlı çalışmayı istemektedirler.

Yol haritasını çizerken bireyin duygusal zekasının yüksek olması, hangi yolların bireyi daha iyi hissettireceğini ve kendine değer katabileceğini keşfetmesi açısından avantaj sağlamaktadır. Duygusal farkındalığı yüksek olan kişiler kendilerini ve duygularını daha iyi anlamlandırabilmektedir. Duygusal zekası düşük olan bireyler kendi gerçeklerine önyargılı olabilmekle birlikte değerlendirme aşamasında güçlük çekmektedirler. Özetle duygusal zekası yüksek olan kişiler pozitif ve kendilerini harekete geçirecek duygulara başvurarak, kariyer konusunda karar verme sürecinde duygusal yanıtlarını daha iyi yönetebilirler, duygusal talepler ile daha kolay baş edebilirler ve aynı zamanda bilgiye dayalı akılcı tekniklerden duygusal zekası düşük olan kişilere kıyasla daha iyi yararlanabilirler (Yaylacı, 2006: 92-93).

Bazen birey hedeflere veya vizyona sahip olduğunu düşünmesine rağmen gerçek anlamda aslında net bir şekilde ifade edememektedir. Örneğin; “kendi şirketimi kurmak isterim ama sermayem yok” şeklinde bir ifade, vizyonla mevcut durum arasındaki boşluğun farkında olmaktan kaynaklanmaktadır (Gürsel,2006:161). Burada bahsi geçen boşluk kavramının vizyona giden yolda tetikleyici bir etkisi

olduğunu da söyleyebiliriz. Kısaca vizyon ile gerçek arasında anlamlı bir ilişki veya bağ kurmak gerekir.

Hedef belirlenirken unutmamalıyız ki ne kadar çaba sarf edersek edelim zayıf yönlerimiz güçlü yönlerimiz kadar kuvvetli olmayacak. Güçlü yönlerin ışığında hedeflerin belirlenmesi daha faydalı sonuçların oluşmasını sağlayacaktır.

Kariyerin yaşam kalitesine olan etkisini düşündüğümüzde kariyer hedeflerine ulaşmış bir bireyin aynı zaman da yaşam kalitesi de yükselmiş olacaktır. Başarılı bir kariyer aynı zamanda mutluluğu da beraberinde getirmektedir.

Tersine kariyer hedefleri konusunda yanlış tercihler yapan ve beklentileri karşılanmamış kişiler hem kendi çevrelerinde mutsuzluk kaynağı olmakta, hem de toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların israfına neden olmaktadır (Altunışık,2010: 51). Bu noktada hedeflerin bireyin yaşamına uygun yapılandırılması önem taşımaktadır.

Bireyin kendini tanıyamadan kariyer hedeflerini oluşturmaya çalışması objektifliği ortadan kaldırarak verimli sonuçların çıkmasına engel olacaktır.

Kariyer planlaması kişinin hedefleri üzerine kurulmaktadır. Hedefin oluşması kişinin kariyerine bakış açısının daha zengin olacağını göstermektedir. Bu zenginlik bireyin karşısına çıkan alternatifleri daha iyi değerlendirmesi aynı zamanda fırsatların geri çevrilmemesi anlamına da gelmektedir.

Kişilerin beceri ve niteliklerinin yanında kariyer amaçları doğrultusunda yeni beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi ve belirlenmesi gerekmektedir (Gültekin,2008: 84).

2.5. KARIYER YÖNETİM FELSEFESİ

Kariyer anlayışı sistemi ilgilendiren bir kavram olup hem toplumsal hem de bireysel anlamda önemli bir yere sahiptir. Felsefenin farklı tanımları olmasına rağmen düşünce gücünü ifade ettiğini söyleyebiliriz. Yönetim mantalitesi yüzyıllardır gündemde olan, bütünleştirmeyi baz alan ve üzerinde düşünülen ve sorgulanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kariyer Yönetim Felsefesi” kariyerin düşünsel olarak yönetilmesini ifade etmektedir.

“Kariyer Yönetim Felsefesi” nin içeriğine baktığımızda, kariyer bireyin hayatında kendini gerçekleştirmesi, yönetim bireyin sahip olduğu tüm kaynaklarını verimli bir şekilde kullanabilmesi, felsefe ise tüm bu süreçlerin belli bir mantık süzgecinden geçerek sistematik bir şekilde hikayeleştirilmesini ifade etmektedir.

Kariyer eğitimi ebeveyn ile başlar. Ebeveynler her yaptığı ile çocuğunun gelecek kariyerini oluşturmaktadır ancak çoğu zaman bunun farkında değildir (Kasacı ve Güleç,2018:256).

Aslında öğrenim hayatı ve iş hayatı da dahil olmak üzere bireyin tüm hayatındaki süreçlerin özünde kendi kendine liderlik yaklaşımıyla ancak desteklenerek geliştirilmesi, eğitim hayatının iyileştirilerek iş hayatına da katma değeri yüksek çalışanların hazırlanması ve çalışanların kendi potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri yönünde desteklenmeleri ve kendilerini ifade edebilecekleri bir iş ortamının hazırlanarak karşılıklı memnuniyet ve fayda üzerine kurulu bir sistemi temel alan bir yönetim anlayışıdır.

İşletmeler açısından baktığımızda kariyer anlayışı her bir çalışana yönelik yapılandırılabilir ve işletme içinde bireysel analiz ile çalışanın memnuniyeti doğrultusunda yol haritası oluşturulabilir.

Firmanın gerçek performansını ortaya çıkarabilmesi çalışanlarını doğru konumlandırabilmesine bağlıdır. Doğru konumlandırılmış çalışanlar daha yüksek performans sergileyerek işlerin daha verimli ve etkili yapılmasını sağlayacaktır. Böylelikle firmalar sürekli motive edici unsurlar aramak zorunda kalmayarak kendi kendini motive eden çalışanlara sahip olabilir ya da personel sirkülasyonunun önüne geçebilirler. Bu yaklaşım aynı zamanda maliyetin düşmesine de etki edecektir. Capital dergisine göre, araştırmalar sonucu bir çalışanın şirketten ayrılmasının, şirkete olan maliyeti, ayrılan kişinin yıllık brüt ücretinin 2,5 katı. Bu açıdan düşündüğümüzde kariyer yönetiminin işletmeler açısından ekonomik anlamdaki önemi aşikardır.

Diğer taraftan her kariyerin bir maliyeti vardır. Birey açısından alınacak eğitimler, sertifikalar, yatırımlar, firmalar açısından da aynı şekilde personeline yapacağı yatırımların geri dönüşümü önemli bir detaydır. Hem birey hem de firma yapacağı yatırımların karşılığını almak istemektedir, tüm bu süreçlerin verimli gerçekleşmesi için kolektif olarak hareket etmek ve hem kendine hem de çalıştığı firma ya da çalışanlarına dürüst davranmak gerekmektedir. Bu noktada konumlandırma

ayrıca kritik bir öneme sahiptir. Nitekim bazı firmalar eskisine nazaran daha esnek yaklaşımlar sergilemekte ve çalışanların eğitimine ya da kariyerine destek olmaktadır. İş hayatına henüz dahil olmamış kişilerin ise iş dünyası ile iletişimde kalarak kariyer yatırımlarına karar vermeleri gerekmektedir.

Önemli olan dışsal motivasyon ile geçici süreli performans iyileştirilmesi değil içsel motivasyon ile kalıcı performans yönetimi sağlayabilmektir. En önemli anahtarlarından birisi kariyer yönetimidir.

Konumlandırma yapılırken beklenen ve algılanan kalite örneğinde olduğu gibi çalışanın beklentileri ve işyeri ile ilgili algılarının ölçülmesi, belirlenmesi ile yapılabilecek alternatiflerin oluşturulması ve bu bilincin Toplam Kalite Yönetimi'nde olduğu gibi bir yönetim felsefesi olarak ele alınması ve işlenmesi gerekmektedir. Yanlış eşleşmeler olabilir, birey ya da firma umduğunu bulamayabilir. Önemli olan temeldeki kariyere etki eden faktörlerin belirlenip iyileştirme temelli yaklaşım sergilenmesidir.

Kariyer yönetimi sağlıklı üretimin ya da hizmetin temelini atılması için önemli bir yere sahip bir felsefe anlayışıdır.

Kariyer yönetim felsefesi insanı okumak ve anlamak üzerine kurulmalıdır. Beklentilerin örtüşmesi ve ihtiyaçlara uygunluk konusunda mutlaka analiz yapılmalıdır. Gelişim odaklı düşünce sistemi oluşturulmalı ve benimsetilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Performans yönetimi baz alınırken kişinin sadece sonuç olarak ortaya çıkardığı ürün ya da hizmetten ziyade süreç esnasında karşılaştığı tüm sorunlar, hatalar ve olumsuz durumlar belirlenerek kişiden mi sistemden mi kaynaklandığı tespit edilmelidir. Böylelikle bireyin örneğin firma içindeki kariyer sürecinde yaşadıklarının kişisel mi sistemsel mi olduğu tespit edilebilir. Bu bağlamda sürekli iletişimde halinde kalmak gerekir.

Kariyer yönetim felsefesinde bütüne odaklanmak gerekir. Hem eğitim kurumlarının hem işletmelerin birlikte hareket etmesi ve entegre edilebilecek paylaşımlar ve çalışmalar içerisinde yer alması gerekmektedir.

Okul hayatında başlayan, bitirince ben ne olacağım düşüncesi ömür boyu bizimle beraber gelecek ve sorunun cevabının yıllar sonra değil de önce alınması bireyin yaşam kalitesi açısından önemlidir. Ayrıca bireylerin refahı bütüne

baktığımızda toplumu da etkileyeceği için kariyer yönetimi parçadan bütüne geçiş için doğru olan yöntem ve araçlardan birisidir.

Tıpkı kaizen uygulamalarında olduğu gibi öncelikli olarak bireyi iyileştirerek süreci iyileştirmek hedef alınmalıdır. Birey iyileştirildiğinde kendi hayatıyla ve kariyeriyle ilgili kararları daha sağlıklı ve öngörülebilir şekilde alabilir. Böylelikle sisteme de faydalı bir birey haline gelebilir ve bütünü iyileştirmek için çaba sarf edebilir.

Kariyer yönetim felsefesi başarıyla uygulandığı takdirde hem kalitenin artmasını, hem de işletmenin gerçek potansiyelinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Örneğin; artık bir çalışanın birden fazla işi yapabildiğini ve başarılı bir şekilde performans sergilediğini görmekteyiz. Dolayısıyla kişiyi tanıyıp daha sonra doğru konumlandırma ile başarılı sonuçlar elde edebiliriz.

Örgütün iklimi ise kariyerin nasıl seyir edeceği açısından önemlidir. Burada bahsi geçen kavram firma kültürüdür. Değişime ve gelişime açık olan bir işletme kariyer anlamında fark yaratabilecek çalışmalar yapabilir, çalışanlarının performansının katlanarak yükselmesine vesile olabilir. Geleneksel düşünen bir işletme ise çalışanlarını tam olarak anlamayacağı ve konumlandıramayacağı için gelişim açısından arka sıralarda kalabilir.

Kariyerin öncelikle ne ifade ettiğini bireylere aktarmak ve daha sonra gerekli çalışmaların yapılması gerekir. Bu noktada üst yönetim de dahil tüm çalışanların işbirliği içerisinde olmaları ve birbirlerine karşı dürüst bir şekilde davranmaları gerekmektedir. Eğitimler ve tanıtım programları bireylerin kariyerlerine dair daha sağlıklı kararlar alabilmeleri açısından araç niteliği taşıyabilir. Örneğin; meslek tanıtım programları ya da şirket içinde yükselme basamakları, pozisyonlar için aranan şartlar, vb...

İşlerin iyi bir şekilde yapılabilmesi, çalışanların gösterecekleri performansa bağlıdır. Yetenekleri, bilgi, becerisi ve yaptığı işle arasındaki uyum, yaptığı işe olan motivasyonuna bağlıdır.

Gerek eğitim gerekse iş hayatında baz alınması gereken temel felsefe herkesin kendi kariyerinin lideri olmasıdır. Bu felsefe aktarımı başarılı bir şekilde bireye öğretildiğinde iş birliği kurmak daha kolay olacaktır.

Eğitim kurumları ve şirketler iletişimde kalarak iş birliği içerisinde kariyere dair fikirler, projeler geliştirmelidir. Kariyerin ancak çok aktörlü yönetilebileceğini söyleyebiliriz. Burada iletişimin özellikle sadece formel değil informal tarafı da ön plana çıkarılmalıdır. Bu bağlamda özellikle eğitim kurumlarında öğrenciler, şirketlerde çalışanların görüşleri temel alınmalı ve onların gözüyle bakarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Kariyer ile ilgili yapılan çalışmalar belli aralıklarla değerlendirmeye alınmalı ve etkinliği ölçülmelidir. Tecrübe kariyerin ele alınması açısından önemli bir faktör iken özellikle iş hayatına yeni atılmış kişilerin görüşleri de önemsenmeli ve fikir birliğine ulaşmak, işleri faydalı bir şekilde gerçekleştirebilmek adına beyin fırtınası gibi çeşitli yöntemlerle yaşanan sorunlar ya da beklentilerin değerlendirilmesi konusu ele alınmalıdır.

Kariyer yönetimi felsefesi insan ile başlayıp insan ile devam eden üretimden bağımsız hizmet mantalitesini ifade etmektedir. Odağın tek merkezi uygulamalardan ziyade bireyin kendisi olmalıdır. Doğru konumlandırma iş verimini artırarak sisteme fayda olarak geri dönüş alınmasını sağlayacaktır.

Toplam kalite yönetiminde olduğu gibi sadece sonuç odaklı değil de süreç odaklı hareket edilmelidir. Bu uygulamaları yönetecek insanların kariyer yönetimi alanında bilgi sahibi olması ve hatta deneyime sahip olması gerekmektedir.

Öncelikle kariyer kültürünün oluşturulması ve yaşatılması misyonlarından birisi olmalıdır.

Unutulmamalı ki mutlu çalışanlar mutlu müşterileri ve başarıları beraberinde getirir.

Kariyer hepimizin hayatının bir parçası olarak yer alırken herkese bu anlamda düşen görevler ve sorumluluklar olduğunu unutmamalıyız. Eğer bu açıdan bakarak ortak bir noktada buluşabilirsek herkesin katacağı fayda ile daha sağlıklı kararlar alınabilir. En temel hedef bireyin yeteneklerinin ortaya çıkarılmasını sağlamak ve ortaya çıkan yeteneğin değerlendirilebileceği iş alanları oluşturabilmektir.

Herhangi bir çalışanı çıkarmanın maliyeti mutlaka hesaplanmalıdır. Sürekli gelişim ve kaizen mantığı temelde yer almalıdır. Bireyin kariyeri ile ilgili hedefler alabileceği ve hedeflerine giden yolda eşlik edecek destekleyici çalışmalar yapılabilir.

Modern yönetim yaklaşımlarına baktığımızda şirketlerin ihtiyaçlarını, klasik yaklaşımların tersine farklı bakış açıları ile çevreleyen çözümler ve sistemleri

görmekteyiz. Bu noktada kariyerin de değişken yapısı olduğunu unutmadan bu yapıya uygun yol haritaları çizmeliyiz ya da belirlemeliyiz. Yaratıcılığın da dahil edilebileceği, çok aktörlü yaklaşımların sergilenmesi gerekmektedir. Böylelikle daha esnek çözümler üretilebilir.

Zihin ve beden gücünün daha fazla aktif, esnek ve çok yönlü olarak kendini gösterdiği günümüz iş dünyasında kariyerin kalıplarının da aşarak yeniliğe açık bir vizyon haline dönüşmesi sağlanmalıdır. Bu vizyon halinde herkesin bir kariyer kimliği oluşturması gerekmektedir. Bireyin karakterini ifade eden, değerlerini temsil eden, hayalleri ile yapabileceklerini kıyasladığında gerçek anlamda çıkarabileceğin bir sonuç şeklinde kariyer kimliği oluşturması gerekmektedir.

Kariyer seçimlerinin yanlış olmasından dolayı hayıflanmak ya da yapılabilecek bir şey olmadığını düşünmek, kariyer tercihlerini olasılıklara bırakmak yerine kariyerin ne olduğunu bilen, kariyere hazır bireylerin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Bireyin duygularına odaklanmak da önemlidir. Ne ile mutlu olabilir, en çok ne heyecanlandırır? Nasıl bir ortamda çalışmak mutlu edecektir? Bu sorular kişinin kariyer profilin oluşturulması için önem taşımaktadır.

Bu noktada farklılıkların yönetimi kavramı karşımıza çıkmaktadır. Farklı olan ne varsa bir yerde buluşturabilmek ve bütünü yönetebilmek ancak vizyoner bakış açısı ile mümkündür. Bu noktada değişim elçileri ve liderlerine ihtiyacımız olmakla birlikte hayata farklı pencerelerden bakabilecek bireylerin de aynı zamanda yetiştirilmesine katkı sağlanmış olacaktır.

Özyönetim TDK ya göre “Bireylerin, dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın amaçlarını etkin bir biçimde gerçekleştirmelerini sağlayan yöntem ve seçenekler bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla hem öğrencilerin kariyer yolculuğunda hem de bireylerin iş hayatında özyönetim yaklaşımıyla hareket edebilecekleri bir ortam ya da kültür oluşturulması gerekmektedir. Böylelikle tüm paydaşların sisteme ve süreçlere katılımı sağlanabilir (www.kelimeler.gen.tr, 29.10.2019).

Bireylere gelişimleri için destek ve imkanlar sunulduğu takdirde kayıtsız kalmayacaklar ancak burada önemli olan nokta kişinin gerçekten neyi tercih etmek isteyeceğidir. Örneğin; bireyin yapısına ve beklentilerine uygun olmayan bir işte ne kadar desteklense de verim alınması düşük olacak ya da başarısızlıkla sonuçlanma

ihtimali de bulunmaktadır. Sadece belli başlı kriterlere bakıp bir sürecin içerisine kişiye yerleştirmek sisteme ve verimliliğe katkı sağlamamaktadır. Aynı şekilde bireyin yapısı ve beklentisi ile örtüşen bir işte desteklenmesi durumunda başarılı sonuçların elde edilmesi kaçınılmazdır. Verimli alışanlar verimli işletmeleri beraberinde getirir.

Kariyer kavramı, gelişimi ve felsefe olarak benimsenmesi uzun bir sürec olmakla birlikte hem eğitim kurumlarının hem de işletmelerin iş birliği içerisinde hareket etmeleri ve projeler geliştirmeleri gerekmektedir.

Diğer taraftan öğrenim hayatımız boyunca edindiğimiz bilgiler maalesef iş hayatının içerisine girdiğimizde yetersiz kalmakla birlikte bazen yapılacak işler üzerinde adaptasyon sorunu yaşanmasına neden olabilmektedir. Kişilerin okulda “böyle görmemiştik aslında” diyerek belli bir süre git gel yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda iş hayatı ile okul hayatının daha sağlıklı ilişki kurabilmesi adına aradaki iletişimi destekleyen devlet tarafından uygulamalar ve çalışmalar yapılabilir. Gerektiğinde müfredat gözden geçirilerek, gerekiyorsa teorisinin yanı sıra uygulamalar eklenerek ve staj programlarının içeriğinin revize edilmesi gibi değişiklikler yapılabilir. Eğitim araştırma geliştirme merkezleri kurulabilir. Buralarda yapılan proje ve çalışmaların etkisi, verimliliği, yansımaları izlenebilir. Özellikle nitel yöntemler ile bireylerde var olan ya da ulaşılması istenen değişimler ölçülebilir. Zaten hali hazırda içinde bulunduğumuz çağda otorite ve baskıdan ziyade uzlaşmayı esas alan yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır. Kariyer yönetim sürecinde bütünleştirilmiş çabalar önem taşımaktadır.

İnsana saygı odaklı ve değerleri baz alan yöntemler ve yaklaşımlar ile bireylerin iş ve yaşam kalitelerini arttırmak amaçlanmalıdır. Geleceğe uzanan çalışanların, alanında yetkin, iletişim kalitesi yüksek, dönüşüme kendini adayın bireyler olarak iş hayatındaki farklılıklara daha fazla saygı duyduğu, karşılaştığı sorunlar ve durumlar karşısında çözüm odaklı yaklaştığını ve yaptığı işe daha fazla değer kattığını görmekteyiz.

Önceden kariyer bir işe girip emekli olana kadar aynı firmada çalışmak iken artık hedefte bir işi garanti etmenin yanı sıra her ihtimale karşı farklı planlar oluşturmak ve her duruma karşı hazırlıklı olmak yer almaktadır. Aslında toplam kalite yönetiminin felsefesi ile benzerlik göstermektedir. Herhangi bir sorun oluşursa nasıl davranmalıyım? Hangi seçenek beni daha iyiye götürür?

Alınan yanlış kararlar bazen kişinin hayatını zorlaştırmaktadır. Örneğin; yanlış meslek seçimi kişinin yapamayacağını hissetmesi veya performans olarak geri planda kalması ilk yüzleşme anlarından birisini oluşturmaktadır.

Yeniçağa uygun stratejiler için bazen bireyin felsefesini de değiştirmesi ya da revize etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kariyere olan bakış açısı bir yıl öncekinden farklı aynı zamanda bir yıl sonrakinden de farklı olabilir. Bu bağlamda herkesin kendi kariyerinin lideri olması gerekir.

Dönüşüm için öncelikle harekete geçmek gerekir. Eğer ki tüm stratejiler hazırsa yola çıkma zamanı gelmiştir. Yollar uzun da olsa severek çıkılan yolculuklar insanın her türlü sorun da dahi sakin karşılayarak huzurlu bir şekilde sorunun çözüme ulaşmasını sağlayacaktır.

Yönetişim yaklaşımında olduğu gibi öğrenci, çalışan, iş arayan kişiler, firmalar ve işverenler olarak tüm paydaşların sistemin içerisinde yer alabileceği platformlar oluşturulabilir ve paylaşımlar sürekli iletişim halinde gerçekleştirilebilir. Farklı düşünce ve bakış açılarının harmanlandığı sistemler sürdürülebilir başarıyı ve özgün çalışmaları beraberinde getirebilir. Kariyerin doğru bir şekilde anlam bulduğu iş hayatı aynı zamanda kaliteyi de başarılı bir şekilde yakalayacaktır.

2.5.1. Koçluk

19. yüzyılda İngiliz üniversite öğrencileri, akademik kariyerlerinde onları başarıya ulaştıran özel öğretmenler için bu kelimeyi kullanmaya başlamıştır (Wilson, 2004: 96).

Koç (C.O.A.C.H.) kelimesinin İngilizce açılımına baktığımızda:

Collaborate (İşbirliği Yap) : Çalışanlarla ortak paydada buluşup işbirliği içerisinde hareket etmek

Observe (Gözle) : Çalışanların gelişimini takip ederek, onları motive edecek davranışlarda bulunmak

Ask (Sor): İnisiyatif dahilinde yaklaşmak ve karşılıklı olarak (çift taraflı) öğrenmek

Challenge (Zorla / Meydan Oku) : Çözüme giden yolda kendini yenebilecek bir mücadele içerisine girmek

Hypothesize (Hipotez Üret) : Araştırmalar ve çalışmalar üzerinde fikirler ortaya atmak, iddialara mantıklı yanıtlar aramak (Ceylan, 2002: 4).

Genel anlamıyla bireyin varmak istediği noktaya gitmesine eşlik eden yol arkadaşı olarak tanımlayabiliriz. Diğer taraftan yolculuk süresince profesyonel olarak rehberlik eden kişidir.

1960'lı yıllar koçluğun kendini göstermeye başladığı, 1980'li yıllar ise profesyonelleşmeye başladığı dönemleri ifade etmektedir.

Profesyonel koçlar, önceleri firmaların kendi bünyesinde birer maaşlı eleman olarak çalışmaya başlamıştı. Daha sonra yetişen bu koçlar, çalıştıkları firmalardan ayrılıp, kendi işlerini kurdular. İlk müşterileri de eski şirketleri olmuştur (Aydın Balta,2017:99).

Günümüzde iş hayatı kendi içerisinde yer alan birçok soruna koçluk bakış açısıyla çözüm bulabilmekte ve iyileştirme temelli adımların atılmasına da destek olmaktadır. Bu durum aynı zamanda firma içindeki iletişim şeklini ve kalitesini de olumlu anlamda etkilemektedir.

Bireyin farklı pencerelerden bakmasını sağlayan, sorduğu sorular ile bireyin kendi değerlendirmesini yapmasını sağlayarak bireyin potansiyelini yükseltmeyi hedefleyen, çözüme giden yolları basit bir hale getiren profesyonel bir arkadaş olarak da tanımlayabiliriz. Aynı zamanda bu sürecin maksimum rahatlıkla ya da farkındalıkla gerçekleşmesine destek olan kişidir.

Koç kelimesinin farklı tanımları da bulunmaktadır.

* Bir sorunun çözümünü kolaylaştıran kişidir (Hawkins, 2003: 285).

* Koç, hedeflere ulaşmak, problem çözmek, öğrenmek ve geliştirmek için destek olmaya çalışan ortaktır (Hawkins, 2008: 32).

Koçluk yapacak kişinin bütünü görebilen farklı bakış açısı ile donanıma sahip olması gerekir.

Yaşamın içindeki yoğun akış insanların karar alma süreçlerinde zorlanmalarına ve bazen alınan kararlar neticesinde mutsuz olma veya yaşam kalitelerinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu noktada koçluk önemli bir araçtır. Bu bağlamda farklı alanlarda koçluk yapan kişiler bulunmakla birlikte firmalar açısından baktığımızda bazı firmaların dışarıdan koçluk desteği aldığını ve hatta çalışanlarına koçluk becerileri kazandırmaya çalıştıklarını görmekteyiz.

İş hayatından özel hayata kadar koçluğun yansımaları ve faydaları hayatın içerisinde gözlemlenmektedir. Koçluk, insanlığın tüm gereksinimlerini en iyi karşılayan süreçtir (Fanasheh, 2005: 11). Koçluk liderliği de direkt etkilemektedir.

İşletmelerde yerleşik hale gelen değişim kültürünü yönetmek, güven oluşturmak, değerlerine sahip çıkmak, iş birliği ve uzmanlaşmayı sağlamak, yeni kuşaklara destek olmak için işletmeler artık koçlara gereksinim duymaktadır (Poussard, 2004: 17-19). Koçluk aynı zamanda duygusal dengenin sağlanmasında da yardımcı olmaktadır. Otorite ile yönetimin makbul olarak görüldüğü dönemler artık geride kalırken ya da yavaş yavaş yerini koçluk, mentorluk, danışmanlık gibi destekleyici ve geliştirici yöntemlere bırakırken kişiye yönelik bu yaklaşımların iş hayatında davranışların değiştirilmesini sağlayarak pozitif etki yarattığını gözlemlemekteyiz. Koçluk, yönetsel olarak baktığımızda hem firmaya hem de çalışana fayda sağlayabilecek şekilde duygusal dengeyi bozmadan bütüne odaklanarak sorunların çözüme kavuşturulmasını sağlayan bir sorgulama tekniğidir. Koçluk aynı zamanda işletmelerde yöneticiye ve takıma rehber olmayı amaçlayan yönetsel bir uygulamadır. Koçluk tek taraflı düşünmekten ziyade farklı açılardan bakabilmeyi öğreten bir yaklaşımdır.

Bugün neden dünyada koçluk yaklaşımının kullanıldığı konusunda beş önemli neden yapılan araştırmalar sonucunda şu şekilde sıralanabilir: kişilerin yüksek potansiyelli liderlik yeteneklerini keskinleştirmek (belirlemek) (%86); zayıf iletişim problemleri, astları geliştirmede başarısızlık veya kararsızlık gibi yönetsel davranış problemlerini düzeltmek (% 72); başarı sağlamak veya yeni terfi olmuş yöneticilerin başarısızlıklarını indirmek (%64); kibirli davranış, küçük görme, organizasyonsuzluk (karışıklık), zayıf kişilerarası yetenekler gibi astlarla olan ilişki problemlerini çözmek (%59); istenilen yönetim tarzını ve teknik olarak çalışanlara yöneltilen liderlik yeteneklerini sağlamak (%58) (Natale ve Diamante, 2005: 362-373).

Çalışanlar koçluk yaklaşımı ile kendilerine dönüp hem davranışlarını hem de işe karşı olan tavırlarını süzgeçten geçirerek yanlışlarının farkına varıp düzeltmek için kendiliğinden çaba göstermektedirler. Dönüşümü içsel olarak yaşanan ve içten gelerek yapılan değişimler üzerine kurulu bir felsefedir. Koçluğun dönüşüme olan katkısına

bakıldığında iş hayatında bu tarz hizmetlerden yararlanan kişiler üzerinde olumlu yansımaları görülmektedir.

Parsloe' ye göre ise koçun özellikleri sabırlı, mizah duygusuna sahip, iddialı, kararlı, bilgili, yetenekli, düşünceli, çözümleyici, kendine güvenen, kendinin ve başkalarının duygularını kontrol edebilen, motive edici, iyi bir rol modeli olarak davranış gösterendir (Parsloe, 1997: 18).

Koçluk bireyin amaçlarına ulaşma evresinde deneyim aktarımı yoluyla yaşananların mukayese edilmesidir. Bu noktada koç ile danışanın işbirliği içerisinde ve paylaşımına açık olması önemlidir.

En iyi koçlar, empati kurabilen, özgüven sahibi olan ve pragmatik çözümler üreten ve başkalarına ne yapacağını söylemeyen bireylerdir (Güngör,2016:24).

Kariyer koçluğu alan bir kişi, kariyeri ile ilgili sorumluluk sahibi olacak şekilde kendi kendine liderlik yapmayı öğrenebilir. Alacağı kararlarda karşılaştırma yaparak daha sağlıklı kararlar alabilir. Dolayısıyla bireyin daha az yıpranmasını ya da hata yapma oranının azalmasını sağlayacaktır. Kariyeri ile ilgili yaşayacağı belirsizliklerin oluşmasına engel olacaktır. Bireyi motive edecek hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak için yol haritası oluşumuna profesyonel olarak yardım edilmiş olacaktır. Objektif bir gözle hem bireysel hem de kariyerinin gelişimi için ayna tutulacaktır. Dolayısıyla performansının artması ve adaptasyon sorunu yaşamayacaktır. Ve kariyer uyumluluğu açısından destek olarak her zaman hayatın içinde ihtiyaç duyduğumuz itici güçlerden birisidir.

Koçluk ve koçlukla benzerlikler gösteren kavramları, olaylar karşısında sergiledikleri yaklaşımlar açısından inceleyecek olursak (Anonim, Koçluk (Coaching), 2007:3);

- Danışman yaklaşımı: "İşte çözüm budur, bunu uygulayın."
- Eğitmen yaklaşımı: "En iyi uygulama yöntemi böyledir..."
- Psikolog/ terapist yaklaşımı: "Böyle davranmanızın sebebi..."
- Mentor yaklaşımı: "Beni takip edin, yaptıklarımı örnek alın."
- Koç yaklaşımı: "Ne yapmayı amaçlıyorsun?"

Koçlukla birbirine benzeyen kavramlara baktığımızda, danışman uygulamada yer alan, eğitmen uygulamaları kıyaslayan, psikolog davranışların köküne inen,

mentor sempati duyulan alanda yetkin ve paylaşımda bulunulan kişi, koç ise etkin sorularla kişinin kendi doğrusunu bulmasına yardımcı olan role sahiptir.

Farklılıkların yönetimi, yetenek yönetimi gibi kavramlar açısından baktığımızda da koçluğa olan gereksinim duyulmaktadır. Koçluğa iş hayatında ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında hızlı yaşanan değişimler ve beklentiler, bilginin ışıık hızıyla yayılması, değişen dünyanın dönüşen meslekleri ve alanlarının karar vermekte güçlük yaşanmasına ve kararlarımızın sağlıklı bir şekilde alınmasına engel olması nedeniyle koçluk iş hayatında önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Diğer taraftan müşterilerin entelektüel olması daha bilgili olması markaları zorlamaya başladı. Bu yüzden aslında koçluk, değişimle başa çıkabilmek adına önemli bir araç görevi üstlenmektedir. Koçluk, anahtar kaynak olan insanın gelişimini sağlayarak firma için uzun dönemde verimlilik kazanmasına imkân tanıyan etkili bir yatırımdır (O'neil,2007:2).

2.5.2. Mentorluk

Arkeologlar ve antropologlar, taş devrinde mağara artistleri, şamanlar ve çakmaktaşı yapan bireylerin genç insanları bu yetenekleri kazanmaları konusunda eğittiklerinin bulgularına rastlandığını belirtmektedirler (Aydın Balta,2007:95).

Yaklaşık 3500 yıllık kavram olan mentor; ortaçağda “öğretmen-öğrenci” ilişkisine benzer şekilde kullanılırken (Peterson, 2005: 4), günümüzde ise akıl danışılabilircek bilge ve güvenilir insan olarak tanımlayabiliriz (Luecke,2007:93). Mentorluk kelime anlamı itibarıyla içerisinde yol gösterici, destekleyici, güvenilir kavramlarını barındırırken, eskilerin tabiriyle akıl hocası da diyebiliriz.

Mentorluk belli bir birikime sahip olan kişinin daha az tecrübe ya da birikime sahip olan birisi ile paylaşımı üzerine kurulu olan uzun süreli bir ilişkidir. Kişisel gelişim üzerine etkisi yüksektir. Bu ilişki anne - baba ve çocuk, yaşlı tecrübeli bir üst ile deneyimsiz genç ast arasındaki ilişkiye benzetilebilir (Anafarta, 2002:116).

Bugün birçok şirketin hatta bazı eğitim kurumlarının kendi bünyesinde daha sağlıklı iletişim ve işbirliği kurabilmek, ihtiyaçlara hitap edebilmek ve kaliteyi yakalayabilmek adına mentorluk çalışmaları yaptığını görmekteyiz. Yetenek yönetimi açısından da mentorluğun katkısı oldukça fazladır.

Mentorluk desteği veren kişiye mentor, mentorluk desteği alan kişiye menti (mentee) denilmektedir. Mentorluk, şirket içi ya da dışında yer alan, alanıyla ilgili belli bir deneyim ve uzmanlığa sahip kişiler tarafından yapılmaktadır. Bu kişilerin menti dediğimiz yardımcı olabilecekleri, yol gösterebilecekleri kişilere zaman ayırabilmeleri ve koşulsuz olarak, iyi niyetle destek olmaları gerekir. Tamamen fayda ve gelişim odaklı bir yaklaşımdır. Bir nevi kişisel sosyal sorumluluk hareketi de diyebiliriz.

Koçluk da olduğu gibi mentor ile mentinin arasındaki iletişim önemlidir. Mentorluk yapabilmek için bilgi birikimi ve deneyime sahip olmak gerekir. Deneyimli birisinin deneyimsiz birisi ile paylaşımları üzerine kuruludur. Yaşça küçük kişilere yardımcı olabilmek, bilgi birikimini aktarabilmek, deneyimleri yansıtabilmek mantalitesi üzerine kuruludur. Mentorluk koçluğa göre daha kapsamlı bir yaklaşımdır. Koçluk bireye kendini geliştirmesi için ayna tutabilecek sorularla eşlik etmek iken mentorluk uzun süreli kariyer ya da yaşam odaklı bir yaklaşımdır. Mentorluk belirli bir bilgi birikimi ve deneyim içerdiği için aynı zamanda yol gösteren bir danışmanlık da içermektedir. Mentorluk aynı zamanda karşılıklı öğrenmeyi de içerir. Sadece mentor değil menti de gelişime katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda “tersine mentorluk” dediğimiz kavram, yaşça küçük kişilerden de mentorluk desteği alınmasını ifade etmektedir. Özellikle Y kuşağı için son derece faydalı uygulamalar içerisinde yer almaktadır. Mentorluk ilişkisinde mentinin kendini tanınması ve mentorla uyumu verimlilik açısından önemlidir. Koçluğun performans üzerinde daha fazla etkisi olduğu düşünülse de mentorluk da koçluğu içinde barındırdığı için doğru eşleşme olması durumunda mentorun mentiye katkısı son derece faydalı olacaktır. Koçluğun mentorluktan en belirgin farkı ise sorduğu sorularla kişinin kendisine dönmesi ve kendi doğrularını bulmasını sağlamasıdır.

Mentorluk ve koçluk yetiştirilen bireyin keşfederek öğrenmesini sağlayan yönlendirme yeteneği gibi önemli bir yeteneği paylaşmaktadır (Ceylan: 2004: 33-34). Herhangi bir yönetici kendi pozisyonuna çalışanını hazırlamak için mentorluktan faydalanabilir. Üstelik karşı taraftaki kişi farkında olmadan da mentorluk desteği verilebilir. Mentor bilgiyi iletir, menti ise aldığı bilgiyi işlemeye çalışır, yaşamına uyarlamaya çalışır. Bu destek aynı zamanda bireyin kendini daha iyi ifade etmesi ve güçlenmesini sağlamaktadır.

Mentorluk, yöneticiden, öğretmenden, anne babadan ve hatta arkadaştan alınabilmekle birlikte mentiyeye bakış açısı katmak, mentinin yolunu aydınlatmak gibi faydalarını sıralayabiliriz. Mentorluk koçluğu da kapsamaktadır. Etkin soruları kullanmak, amaçların şekillenmesine yardımcı olmak, işbirliğinde bulunmak, iki yöntem için de geçerlidir. Mentorluk, koçluktan farklı olarak içerisinde kendi tecrübesi ve başarılarını barındırır.

2.5.3. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığının nasıl ortaya çıktığına dair herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.

Kariyer danışmanlığı, kariyer konusunda yaşanan belirsizlikler, kariyer konusunda ihtiyaç duyulan yardım ve kararsızlıklar durumunda yararlanılan bir danışmanlık hizmetidir. Hem bireyin kariyer hayatının başında hem de ortasında ya da ikinci kariyer oluşturmak istemesi durumunda kariyer hayatının herhangi bir zaman diliminde destek alabileceği yol gösteren bir araçtır. Bireyin kariyerinde yaşadığı problemlerin çözümü konusunda güçlü etkiye sahip, tamamen kariyer odaklı bir danışmanlıktır.

Öte yandan kişinin, beklenmedik bir şekilde terfi alması ya da firma yapısında yaşanan bir değişiklik nedeniyle güç azalmaları yaşaması durumunda, meslek ve aile yaşamlarında meydana gelebilecek sorunların çözümünde de kariyer danışmanları, bireyle birlikte ortaklaşa hareket edip performansı artırıcı bir takım önlemler almaktadırlar (Demirbilek, 1994: 76-78).

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin zaman içindeki değişimi incelendiğinde; birey-iş özelliğini eşleme, mesleki bilgi verme, 16-19 yaş grubuna odaklanma, mesleki seçime yardım, yerel iş gücü arzını temelde tutma, kariyer yolu oluşturma ve planlama gibi anlayışların yerini; birey çevre etkileşimi, mesleki gelişim görevlerine önem, her yaş grubuna hizmet, yaşam boyu kariyer gelişimi, kariyer hikâyesi oluşturma ve tüm yaşamı yapılandırma gibi anlayışlara bıraktığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2011: 35; Yeşilyaprak, 2012: 108).

Kariyer danışmanlığı bazı firmalarda kendi bünyesinde verilmekte olup bireyin kendi potansiyelini ve yeteneklerini dolayısıyla performansının yükselmesine katkıda

bulunmaktadır. Aynı zamanda bilgi çağında kariyer anlamında herkesin ihtiyaç duyduğu bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer danışmanlığı bazı kişiler tarafından negatif olarak algılanmakta, bir noktada başkalarının karar vermesini yanlış bulmakla birlikte belki zayıflık belki gereksiz zaman kaybı olarak görülmektedir. Oysaki farkındalığı yüksek birisi kendi ihtiyaçlarını daha kolay analiz edebilir ve ihtiyaçlarına yönelik hareket edebilir. Özsaygısı yüksek olan bireylerin, kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarının daha olumlu olabileceği düşünülmektedir (Doğan ve diğerleri,2016:787). Çünkü özsaygı; bireyin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı ve benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumu veya kişinin kendi yeteneklerine güvenebileceğine, yaşamdaki bütün zorluklarla başa çıkabileceğine ve kendisini değerli görüp hayatta mutlu olmasının hakkı olduğuna ilişkin inancı veya insanların kendi benliklerine yönelik sergiledikleri tutumudur (Çetin, Aca, Baysal ve Şeneras, 2014: 15).

Eskiden örgütün çalışanlar tarafından daha iyi anlaşılmasına odaklanan kariyer danışmanları, bugün özellikle cinsiyet ve kültürlerarası ilişkiler gibi faktörlerin etkisini göz önünde bulundurarak, bireylerin kendi kariyerlerini planlamalarına yardımcı olacak şekilde çok farklı hizmetler verebilmektedir (Brown, 2002: 4; Patrick, Eliason ve Thompson, 2005: 81).

Kariyer danışmanlığı; bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmesine yardımcı olması ve iş ve meslekler hakkında her türlü detaylı bilgiyi sağlaması nedeniyle, eğitimde de hayati bir rol oynamaktadır (Smith, 1978: 8).

Üniversitelerin kendi bünyesinde kurmuş oldukları kariyer merkezleri, liselerin düzenlediği kariyer günleri şeklinde deneyimli ve uzman kişilerin katıldığı seminerler, kariyeri destekleyici faaliyetlerde aynı zamanda öğrenciler kafasındaki soru işaretlerinin çözümünü bulmaya çalışmaktadır. Yapılan bir araştırmada, mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarının ve bu imkanlara ulaşma konusunda üniversitenin destek faaliyetlerinin, öğrencilerin üniversite tercihlerini etkilediği belirlenmiştir (Akar, 2012: 100).

Kariyerin yaşamı da içine alması ile beraber kariyer danışmanlığı bir nokta da kişinin hayatına da dokunmaktadır. Bütüncül yaklaşım sergilenmesi önemlidir. Nitekim öğrencilerin de kariyerlerinde yaşadıkları belirsizlikleri düşündüğümüzde kariyer danışmanlığına ne kadar çok ihtiyaç duydukları aşikar bir gerçektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ VE YAŞAM KALİTESİ

3.1. KALİTE KAVRAMI

Kalite, sözcük olarak Latince “Qulitas” demektir ve “nasıl oluştuğu” anlamına gelen “Qalis” kelimesinden türemiştir (Altunbağ,2005:5).

Literatüre baktığımızda kalitenin kullanıma, şartlara uygunluk, zararları ortadan kaldıran ya da oluşmasını engelleyen bir faktör, gereksinim ve kullanıma göre yaşanan memnuniyet derecesi, tasarım uygunluğu, geleceğin ihtiyaçlarına, beklentilere ve isteklere hitap edebilmek, kişiden kişiye değişen öznel bir kavram olduğu için insanı anlayabilmek ya da mutluluk faktörü olarak tanımlandığını ya da anlamlandırıldığını görmekteyiz.

Kalite tanımlarına bakacak olursak;

“Kalite, kullanıcının mutluluğunu artıran her şeydir.” Dr. Kaoru Ishikawa

“Kalite, müşterinin gelecekteki beklentilerinin doğru tahminine göre yapılan yeniliklerdir.” W. Edwards Deming

“Kalite hiçbir zaman tesadüfi değildir; ona hep bilinçli çabalar sonucu ulaşılır.” John Ruskin

Kimileri fiyatı yüksek olan “lüks” ürünleri ya da hizmetleri kalite olarak değerlendirirken diğer taraftan “en” kelimesi ile bağdaştırdığımız örneğin “en güzel” ifadelerinden de anlaşılacağı üzere kalite tanımlarında kusursuzluk ve mükemmeliyetçiliğin arandığını söyleyebiliriz.

Tüm bu tanımların yanı sıra kalite öncelikle ihtiyaçlara hitap etmelidir. Kalite, ihtiyaçların hissedilmesi ile memnuniyete yönelik ürün veya hizmet ortaya çıkarmak, bu bağlamda kullanıcının memnuniyetine yönelik inançları, tutum ve davranışlarının analizi ile birlikte uygun olan ürün veya hizmetin keşfedilmesi ve sunulmasıdır. Bu açıdan baktığımızda kalitenin özünde bireyin düşüncesi ve tüketim açısından aramış olduğu anlamdan bahsedebiliriz. Kalite ürün ve hizmetlerin bireyde yarattığı memnuniyettir. Duygular üzerine kuruludur. Yüzyıllardır süre gelen daha iyiye ulaşma daha iyiye sahip olma duygusu kalite kavramını gündeme getirmiş ve çeşitli boyutlarla şekillenmesini sağlamıştır.

Değişim ve dönüşüm insanların beklentilerini şekillendirmektedir. İnsanlar beklentilerini karşılayamadığında farklı arayışlara girmekte ve keşif sürecini kimileri daha uzun zaman içerisinde geçirmektedir. Bu süreç içerisinde yaşanan başarısızlıklar hayata karşı isteksizlik yaratmakla birlikte yaşam kalitesini düşürmektedir. İnsanlar her zaman daha iyiye ulaşma eğiliminde olup bu arayış sürecinde kalite kavramı da değişkenlik göstermektedir.

Kalite sadece aldığımız bir ürün ya da hizmette değil, eğitim, iş yeri, arkadaşlık, dostluk gibi hayatın her alanında karşımıza çıkan kimi zaman somut olarak ölçümleyebildiğimiz kimi zaman ise soyut olarak ifade edebildiğimiz, beklentilerimiz ve algımızın ışığında, davranışlarımızın da şekillenmesini sağlayan faktörlerden birisidir. Belirli bir gelişimin göstergesidir aslında. Daha iyiyi elde etme duygusunun bir çıktısı olarak da ifade edebiliriz. Kalite duygular ve düşüncelerin harmanlandığı bazen geliştirilebilecek bazen ulaşılabilecek bir nokta olarak da tanımlanabilir. Aynı zamanda beklentileri yükselten bir kavramdır.

Kalite, insanların algı ve beklentilerini değerlendirmeleri ile ilgili bir kavramdır. Kalite ile ilgili tamamen fikir birliğinde bulunmak, ortak bir payda da buluşmak subjektif olması nedeniyle zordur.

Hizmet, üretim ve tüketimin aynı anda gerçekleşmesi ile ortaya çıkar. Ya da üretim ve tüketim ile eş zamanlıdır. Hizmet kalitesi ise müşterinin ihtiyaçlarına ve taleplerine yönelik gerçekleşen memnuniyet derecesidir.

Hizmet kalitesinin üç boyutu olan fiziksel kalite, işletme kalitesi ve etkileşim kalitesinin yansımalarını iş hayatında da görmekteyiz.

Fiziksel kalite, bireyin çalışacağı işletmedeki ekipmanları, teknolojiyi, işletme kalitesi firmanın imajını, kişide uyandırdığı beklentiyi, etkileşim kalitesi ise çalışan süre boyunca işletme ile çalışan arasındaki etkileşimi ifade etmektedir.

Hizmet kalitesinde ise müşterinin algıladığı kalite, süreçlerin yönetilmesine etki eder. Öncelik müşterinin beklentilerinin karşılanması üzerinedir. Hizmet kalitesini göz önünde bulunduran ve başarılı bir şekilde uygulayan firmalara baktığımızda beklentilerin karşılanmasını sağlayıp üzerine yapılabilecek tasarımlar ile oluşabilecek beklentilerin de temelini atıldığını görebilmekteyiz. Bu noktada kariyer yönetimi de hizmet kalitesi ile ilgili bir kavram olarak düşünülebilir. Eğer ki firma çalışanın kariyerinin yönetilmesinde başarılı bir şekilde etki ederse işletmenin hem performansı

üzerinde hem de işleyişin içerisinde olumlu katkıları fazlaca olacaktır. Kalite sadece bugünkü değil gelecekteki ihtiyaçları da kapsamaktadır.

Değişimin bir parçası olarak karşımıza çıkan kalitenin öncelikli koşullarından birisi yeniliğe açık olmaktır. Aynı zamanda kalite bir kültürdür. Bireyin hayatında kalite kültürü oluşturması ve kriterlerini başkalarının değil de kendisinin oluşturması yaşam kalitesi açısından fark yaratacaktır. Kalitenin özü, bireyin beklentilerini değişen dünyanın içinde gerçekleştirebilecek koşul ve standartları sağlayabilmektir. Kalite iyileştirme üzerine kurulu stratejik bir araç görevi de üstlenmektedir.

Bireyin alacağı kararlar da kalite yönetiminde olduğu gibi öncelikle yapmak istediklerini tanımlaması, tanımların üzerine stratejileri belirleyip analiz etmesi ve gerektiğinde kararlarını tekrar gözden geçirmesi daha sağlıklı kararlar almasını sağlayacaktır.

Kalite ile ilgili kavramlardan bazıları “fonksiyonel kalite”, “beklenen kalite” ve “algılanan kalite” dir.

Fonksiyonel kalite ise; hizmetleri sunan kişilerle ilgili olup, hizmetlerin ne şekilde sunulduğunu, sunum sırasında müşterilerle kurulan etkileşimi, müşterilerin nasıl algıladığını ifade etmektedir (Değermen, 2006: 17). Bu açıdan bakacak olursak firmanın imajı, iletişimi ve çalışanlarına verdiği değer aynı zamanda fonksiyonel kaliteyi temsil etmektedir.

Beklenen kalite, literatüre baktığımızda hizmet sürecinden beklenen kaliteyi ifade ettiğini görmekteyiz. Dolayısıyla kariyer anlamında bireyin kariyerine dair tüm beklentilerini (meslekler, firmalar, geleceği, vb...), belki hayallerini, ifade ettiğini söyleyebiliriz. Beklenen kaliteyi gereksinimler de belirlemektedir. Aynı zamanda geçmiş deneyimler de etkilemektedir. Bu deneyimler referans misali diğer kişilere de aktarılıp diğer bireylerin beklentilerinin değişmesine neden olabilir. Daha önce deneyime sahip olmak kıyaslama yapabilme imkanı sunmaktadır. Bireyin bakış açısı da kaliteyi etkilemektedir.

Algılanan kalite ise bireyin hizmeti almadan önceki beklentilerinin ve aldıktan sonraki algının karşılaştırıldığında arada oluşan farkı ifade etmektedir. Beklenti ve algının soyut olması, kişiden kişiye göre değişmesi, heterojen bir yapıya sahip olması, farkındalık seviyesinin değişkenlik göstermesi nedeniyle ölçülebilmesi ve tanımlanabilmesi daha zordur. Bu bağlamda yine en iyi analizi yapabilecek kişi,

bireyin kendisidir. Eğer bireyin algıladığı kalite, beklentisinin üstündeyse otomatik olarak yaşam kalitesinin yükselmesini ve bireyin kendini daha mutlu hissetmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda kişilerin beklentilerini tanımlayabilmesi yapacağı seçimlerin daha doğru bir şekilde gerçekleşmesine etki edecektir. Özetle aradaki farkın nedenlerine inmek, aradaki boşluğu kapatmak için önemli bir yöntem teşkil etmektedir. Örneğin; birey hayalinde farklı bir meslek canlandırabilir ya da yönelmek istediği alan gözünde farklı bir yere sahip olabilir. Genellikle staj ve ilk işyeri deneyimiyle kişiler gerçeklerin farkına varırlar. Bu noktada daha önce araştırma yapmış ve bu süreçlere hazırlıklı olan kişiler önde olacak ve kariyerin de diğerlerine nazaran başarılı olma ya da daha az yıpranma ihtimalleri daha yüksektir.

Kalite ile ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda ilk çalışmalarda fiziksel ürünlerin ölçülmesi, tanımlanması üzerine odaklanma görülürken giderek gereksinimlere doğru kişilerin davranışlarına yönelik değişim gösterdiğini görmekteyiz. Kalitenin, değişimi yakalamak için önemli bir ölçüt olması farkındalığı, kalitenin tanımlarının ve içeriğinin değişmesini sağlamış ve bu farkındalık seçilecek meslek, çalışma ortamı ile paralel olarak yaşam kalitesini de etkilemektedir. İş yaşam kalitesi, yaşam kalitesi gibi kavramların hayatımıza dahil olmasıyla net bir şekilde farkındalığın oluşmaya başladığını söyleyebiliriz. Kalite aynı zamanda marka oluşumuna katkı sağlamakla birlikte sürekli iyileşme bakış açısı ile markanın sürdürülebilirliğine de katkıda bulunmaktadır.

Kalite kişiden kişiye değişkenlik gösterdiği için etkileyen birçok faktör mevcuttur.

Hizmet kalitesi ile ilgili yapılan detaylı araştırmaların sonucunda ortaya çıkan 10 hizmet bileşeninden Parasuraman ve arkadaşları genel anlamada 5 temel boyut öne sürmüştür. İşletme-çalışan açısından da inceleyebiliriz.

Güvenirlilik: Söylenen söz ve davranışların birbiriyle uyumlu olması

Tepki (Karşılık) Verebilmek: Herhangi bir sorun ya da karışıklık durumunda paylaşımda bulunmak, gerektiğinde tartışarak doğru olan seçenekte uzlaşabilmek

Güvence: Güvenilir olması, risk ve tehlike içermemesi

Örgütün Kendini Müşteri Yerine Koyabilmesi (Empati): Firmanın çalışanın yerine kendini koyarak çalışana hitap edebilmesi

Fiziksel Varlıklar: İş yerindeki araç ve gereçler (yeterli donanım ve teknolojiye sahip olması, vs...)

Yetkinlik: Firmada çalışanların gerekli bilgi ve beceriye sahip olması

Ulaşılabilirlik: Zaman ve mekandan bağımsız olarak karşılıklı olarak iletişime açık olmak. Örneğin; home office olarak çalışan birisi için iletişim son derece önemlidir. İş yerinde olmayan (uzakta) ve dışarıda bağımsız çalışan kişiler iletişim konusunda diğerlerine nazaran daha çok sorun yaşayabilmektedirler.

Nezaket: Tüm bu paylaşım evrelerinde nezaketi bırakmadan soruların ve sorunların çözülmesini sağlamak.

İletişim: Bireyin firma tarafından bilgilendirilmesi, fikirlerinin önemsenmesi ve sorunlar karşısında dinlenilip uzlaşma yönünde adım atılmasını içerir.

İtibar: İşletmenin insanların gözünde ve nazarında iyi bir izlenime sahip olması. Firmanın da aslında artık insanların gözünde belli bir imaja sahip olduğunu ve bu imajı kendisinin müdahale ederek yönetemeyeceğini, ancak davranışları ile çalışanlar üzerinde yarattığı etki bağlamında kendi reklamını yaptığını söyleyebiliriz. Burada özellikle Y kuşağının birbirini etkilediğini söyleyebiliriz. Hem işe girmeden önce hem de ayrıldıktan sonra olumlu ya da olumsuz olarak markanın reklamını yaparak işletmenin imajını etkilemektedirler.

“İç müşteri” olarak tanımlanan çalışanlar açısından baktığımızda; müşteri memnuniyeti özünde fayda üzerine kurulu olsa da temeline indikçe sosyo-kültürel değerler gibi farklı faktörlerin karşımıza çıktığını görmekteyiz. Bireyin aile yapısı, içinde bulunduğu kültür, çevresi, tabuları, sınırları, yaşam stili, alışkanlıkları gibi faktörler de kalitenin değişkenliğini göstermektedir. Dolayısıyla memnuniyeti aslında müşterinin hayal ettiği ve karşılaştığı durumları kıyasladığı zaman vereceği kararın belirlediğini söyleyebiliriz.

3.2. KALİTE TARİHÇESİ

Kalitenin tarihine baktığımızda insanlık tarihi gibi eski olduğunu söyleyebiliriz. Hammurabi'den Fenike'ye, Eski Mısır'dan Osmanlı'ya kadar uygulanan katı kuralların kaliteyi yakalamak için olduğu görülmektedir.

Sanayi devrimi ile birlikte insan emeğinin yerini makinelerin almaya başlamasıyla kalite gelişimi açısından önemli adımlar atılmış, üretim ve kalite kontrol kavramlarının ortaya çıkması ile beraber muayenecilik kavramı da iş dünyasına dahil olmuş. Muayenecilik, hatalı ürünlerin belirlenip müşteriye ulaşmaması için yapılan kontrol işlemlerden oluşmaktadır. Bu dönemlerde tüketiciye ürünler kusursuz olarak ulaştırılırken üretimde yaşanan hataların düzeltilmesi aynı zamanda işletmeye zarar vermektedir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra bu durumu önleyebilmek adına kalite kontrol ayrıca bir bölüm olarak üretimden ayrılmış ve kalite kontrol görevlerini yerine getirecek uzman kişilere gereksinim duyulmuştur. Kalite kontrolün oluşturulmasındaki amaç, ürüne odaklanmak ve sadece tüketime değil üretime de önem vererek maliyetin azalmasını sağlamaktır. İkinci Dünya Savaşı'nda kaybolan nüfusun içinde aynı zamanda vasıflı işgücü de yer aldığı için işlerin kaliteli bir şekilde yapılabilmesi adına talimatlar ve standartlar oluşturulmuştur.

Diğer taraftan sanayi devrimi ile birlikte üretim endeksli hareket edilmesi tüketim kavramını ön plana çıkarmış. Daha çok üretim daha çok tüketime neden olmuş ve giderek tüketim odaklı bir toplum haline gelmemizi sağlamıştır. Bu değişim aynı zamanda yönetsel olarak da farklılaşmaya doğru hareket edilmesini sağlamış ve işleyiş üzerinde değişiklik yapılmasına neden olmuştur. Bu değişimler ise kalite yönetimini beraberinde getirmiş ve kalite kavramının sorgulanmasını, anlaşılmasını ve ifade edilmesini sağlamıştır.

Üretime olan odaklanma müşterilere tamamen hitap etmeyince kalite güvenliği kavramı oluşmuştur. Kalite güvenliği kaliteye etki eden faktörlerin tespit edilerek önlem alınması ve müşteri memnuniyeti temelli bir yaklaşım üzerine kuruludur.

Tarımdan fabrikaya geçiş sürecinde yaşanan adaptasyon sorunları işleyiş açısından da sorun teşkil etmiş ve daha iyi yönetmek, daha iyiyi yakalamak adına çalışmalar yapan bilim adamlarından birisi olan Frederick Winslow Taylor, yapmış olduğu çalışmalarda yönetime bilimsel açıdan yaklaşılması gerektiğinin üzerinde durmuştur. Özellikle bilgi ile işin sentezlenmesinin işletmenin kazancı üzerine etkisine değinmiştir. Bu yetkinlik anlayışını kontrol, planlama işlemlerini mühendislere devrederek endüstri devrimini tetikleyen güçlü bir adım atmıştır. Kalitenin sadece üretimden ibaret olmayıp kontrol edilebilir gerçeği üzerinde durmuştur.

1930’larda üretimin kitleselleştirilmesini sağlayan Fordist üretim ortaya çıkmıştır.

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra toparlanmaya çalışan Japonya, ABD’nin önerisi üzerine kalite kontrol yöntemlerini uygulamaya geçmiştir.

Zamanla kullanılan yöntemlerin rolü değişmiş ve giderek gelişme üzerine kurulu sistemler oluşturulmaya başlanmış. Kalitenin sadece belirli bir kesimden sorumlu olması fikri de kendini herkesin katılması gereken bir sürece bırakarak 1957 yılında “Toplam Kalite Kontrol” kavramı ile karşımıza çıkmıştır.

1960’lara maliyet açısından baktığımızda Fordist model sınıfta kalmıştır. Standart ürünlerin tüketimi karşılayamaması, üretimin tek düze gerçekleşmesinin kaliteyi düşürmesi ve dolayısıyla rekabet ortamında arka sıralarda kalma gibi faktörler değişime uyum sağlama konusunda yetersiz kalınmasına neden olmuştur.

Kalite, 60’lı ve hatta 70’li yıllarda birçok kişi için "lüks", "pahalı", "az bulunur", "üstün nitelikte" v.b. kavramlarla eş anlamlı; teknik formasyon sahibi kişiler için ise "standarda uygunluk" olarak algılanıyordu (Gönültaş, 2008:9).

Japonya bakış açısını zenginleştirerek, yapılan işleri sadeleştirerek, herkesin süreçlere katılımını destekleyerek ciddi anlamda yol kat etmiş ve kalite konusunda en fazla gelişim gösteren ve fark yaratan ülke olarak kendini göstermiştir. Sonuç o denli başarılı olmuştur ki Japonya dünya ticaretinde hızla yer almaya başlamış, 1960’lı yıllarda Optik, 1970’li yıllarda Elektronik, 1980’li yıllarda Otomotiv sektöründe dünya liderleri arasına girmiş, 20 yılda ihracatlarını 20 kat artırarak 300 Milyar \$ seviyelerine getirmişlerdir (Banks, 1989).

Kalitenin kavramsallaşmasının 19. Yüzyılda başladığı görülmektedir. İşverenler açısından marka artık pozitif bir olgu haline gelmeye başlamıştır. 1970’li yıllar ve 1980’li yılların başında, Japonya gibi bazı Uzakdoğu ülkelerindeki işletmelerin uygulamaların yansması sonucunda, daha ucuz ve daha kaliteli ürün üretmenin yöntemleri tüm dünyaya yayılmaya başlamıştır (Toraman,2010:3). Bu fark 1970’li yıllarda artık insanların kaliteyi aramaya başlamasını sağlamış ve hatta piyasada kalitenin önemsenmesi gerektiğini göstermiş ve ABD’deki firmaların kaliteyi önceliklerine almalarına neden olmuş.

1980’lerde artık kalitenin üretim mantığı dışında felsefi olarak işletmedeki tüm birimlere yayılmaya başladığı ve sistem odaklı olarak işleyiş içerisinde yer almaya

başladığını söyleyebiliriz. Bu bağlamda hizmet sektöründe de kalite bilincinin ve uygulamalarının yansımaya başladığı görülmektedir. Böylelikle mükemmeliyet kavramının da hayatımıza dahil olmasının temelleri atılmaya başlanmıştır. 1980’ler aynı zamanda kalitenin artık yönetsel bir bakış açısı ve kalite politikaları ile kendini gösteren bir olgu olarak karşımıza çıktığı bir dönemi ifade etmektedir. Yine bu dönemde ülkemizde ihracata yönelimin başlaması kalitenin ön plana çıkmasını sağlamıştır.

Yabancı firmaların yerli firmalarla işbirliği içerisine girmesi ise kalite çalışmalarının hızlanmasını sağlamıştır. Böylelikle kalite de rekabet ortamında yerini almaya ve aynı zamanda standartlar global olarak şekillenmeye başlamıştır.

Türkiye’de ise kalite ile ilgili çalışmalar 90’lar ile birlikte hareket kazanmıştır.

2000 yıllarına doğru kaliteli ürünün, memnuniyete yönelik sunulması ile birlikte maliyet yönetimi ve insanın “değer” olarak görülmeye başladığını söyleyebiliriz.

Taylor’un bölünmüş parçalara odaklanarak iş hayatına dair getirmiş olduğu düzenin bir süre sonra yetersiz kalması nedeniyle Deming bütüne odaklanarak insan faktörünü ve akabinde performansı da yapılan işe dahil ederek kaliteye daha uzun soluklu ve hala geçerli olan bir bakış açısı kazandırmıştır. Telafiden önlemeye uzanan bu süreç kalitenin gelişimini içinde barındırmaktadır. Bakış açısındaki değişim felsefi olarak baktığımızda üretkenliği de arttırmaktadır.

Japonlar kontrol süreçleri için gerekli olan yöntemleri geliştirirken o kadar fazla yol kat etti ki, toplam kalite yönetimi hala bazı firmalar tarafından anlaşılmaya çalışılırken ve hatta bazılarının haberi bile yokken Japonlar sıfır hatayı yakalayabilme yolunda ilerlemektedir.

Bilgi ve teknolojinin geleneksel bakış açısının yerini almaya başlaması ile değişime adapte olabilen üretim sistemleri ve bu sistemleri gerçekleştirebilecek yetkin çalışanlar, katılım odaklı yönetim anlayışı ile birlikte karlılığa ve verimliliğe giden yolun kaliteden geçtiği gerçeği firmaların değişim nedenleri arasında yer almaktadır.

Kaliteye önceden ürün bazlı yaklaşım sergilenirken daha sonra sistemi merkeze alan yaklaşımlar ortaya çıkmaya başladı. Günümüzde ise kalite aslında birey odaklı bir hale gelmiştir.

Toplam Kalite Yönetimi modern bir yönetim yaklaşımıdır aslında.

Deming'in Japonya'daki konferanslarda söylediği şu cümleler oldukça anlamlıdır: “Eğer beni dinlerseniz beş yıl içinde dünyayı yakalayabilirsiniz, dinlemeye devam ederseniz dünya sizi yakalamaya uğraşır” (Bakır Arabacı ve diğerleri, 2010:1345). Deming'in görüşünü sadece Japonya yaşamına dahil etmiştir.

Japonlar'ın başarısı merak konusu olmuştur. Yazılan kitaplar Japonlar'ın özelliklerini, yaşamlarını, değerlerini konu alsa da Japonlar kendilerine var olan yaklaşımlardan farklı olarak yeni yaklaşımlar ortaya çıkarmış ve oldukça başarılı olan uygulamaların ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Kalite yönetimi tüm süreçlerin analizi, iyileştirilmesi üzerine oluşturulmuş bir yönetim metodudur. Kalitenin oluşumu, sürdürülebilir hale gelmesini ve bu yolda daha farklı yapılabilecek olanları içerir. Kalite yönetimi açısından hatayı yapılmadan önce önlemek, yapıldıktan sonra tespit edip düzeltmeye çalışmaktan çok daha iyidir (Gönültaş, 2008:40). İlk etapta atılan doğru adımların, sonrasında telafi etmeye çalışma sürecinden hem daha ekonomik hem de daha planlı yönde sistem üzerinde etkisi vardır.

Toplam kalite ise işletmede emeği olan tüm çalışanların yetkinliği, katılımından işletmedeki tüm ihtiyaç duyulan teknik konularla ilgili bütünsel bir bakış açısı içermektedir.

Kalite tüm dönemlerin dikkatini çeken bir konu olmakla birlikte işverenler ve yöneticiler kaliteyi mercek altına almış ve sadece üretim biriminde değil tüm bölümlere yayılması gereken bir felsefe olarak değerlendirmeye başlamışlar. Böylelikle işletmeler daha az maliyetle daha kaliteli ürünleri müşterilerine sunabilmektedirler. Bu felsefe Toplam Kalite Yönetimi kavramının oluşumunu sağlamıştır. Toplam kalite yönetiminin mükemmeli başarmak için bütünü yönetmek sanatı olduğu aşikardır (Besterfield, 1999:1).

Toplam kalite yönetimi ile birlikte iletişim de şekil değiştirmiş artık tek taraflı yönetim anlayışı yerini katılımcı çok aktörlü yönetim anlayışına bırakmaya başlamıştır.

Hem çalışan hem de müşteri olarak iyiyi yakalamak, kaliteyi aramak duygusu aynı zamanda keşif sürecini de başlatmış. Bireyin kendini keşfetmesi ile anlam arayışı aynı zamanda firmalar tarafından da gerçekleştirilmeye başlanmış ve sonuç olarak toplam kalite felsefesi ön plana çıkmaya başlamıştır. Özellikle Japon sanayinin

lokomotifi olarak isimlendirilen bu felsefe Amerika ve Avrupa örgütleri tarafından da yaygın bir şekilde benimsenmiştir (Gönültaş,2008:27).

Toplam kalitenin yaratmak istediği etki, yaşam stili ve bakış açısı ile ifade edilebilir. Bireyin çalışmasıyla, işletmesiyle, kısaca yaşamla bütünleşmesidir (Taşkın, 1994:12). Toplam kalite yönetiminin özünde herkes için iyiyi aramak vardır. Sistem bilinci gerektirir. Sistemi bütünsel olarak ele almaktadır ve aynı zamanda yönetilmesini savunmaktadır. Çalışanların potansiyelini hedef alan, iç ve dış müşterilerin beklentilerine hitap edebilmeyi felsefe edinmiş, işletmenin vizyonuna katkı sağlayabilecek adımların oluşturulması ve benimsenmesi sürecinde katılımı temel alan bir anlayıştır.

Toplam Kalite Yönetimi özünde saygı ve sevgi barındıran, insanı anlamaya, daha iyi yaşam standartları yakalayabilmek ile birlikte kusursuzluğa yol almayı amaçlayan bir felsefedir.

Toplam Kalite Yönetimi'nin dikkat çeken yönlerinden birisi de performans yüksekliğini baz alan bir sisteme sahip olmasıdır.

3.3. YAŞAM KALİTESİ

Platon'un "Devlet", Aristo'nun "Nikomakhos'a Etik" isimli eserleri, yaşam kalitesi etrafındaki tartışmaların günümüzde olduğu gibi antik dönemde de var olduğunu göstermektedir (Edisan ve Kadioğlu,2013:3). Yaşam kalitesi kavramı literatüre 1960'da Long'un "On the Quantity and Quality of Life" isimli makalesi ile geçmiştir.

Yaşam kalitesi bireyin hayatında sahip olduklarının bireyde yarattığı duygu ile doğrudan orantılıdır. Yaşam kalitesinin göstergelerinden birisi de bireylerin kendi hayatından duyduğu tatmin ve bu durumların kişinin hayatında olması ya da olmamasının yarattığı etkidir.

Mutluluk, kişinin sahip olduğu pozitif duyguların negatif duygulardan daha fazla olması ile ifade edildiği gibi aynı zamanda negatif durumlarda sergileyeceği tavır ve tutum da mutluluk seviyesini ve yaşam doyumunu etkileyecektir. Olumsuz durumlarda mutluluk seviyesi yüksek birisi çevresindekileri pozitif anlamda

etkileyerek, onlara yardımcı olarak hem etrafındakilerin hem de kendisinin daha iyi hissetmesini sağlayabilir.

Kişinin hayatında mutlu olabilmesi tüm farkındalıkların başlangıç noktası olan kendini tanımasıyla mümkündür. İlave olarak kendisi ile barışık olması ve pozitif bakış açısı da yaşam kalitesini arttıran faktörler arasındadır.

Literatürde mutluluk ve yaşam kalitesi ile ilgili tanımlara bakıldığında; kişinin beklediği veya beklemediği iyi bir şeyin olması, sıkıntılı bir durumdan kurtulma, birçok olayın lehinde gerçekleşmesi, isteklerinin karşılık bulması, çevresinde iyi ve üstün bir duruma gelme gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkan olumlu duygu mutluluktur (Çetinkaya, 2006).

Yaşam kalitesi tıpkı sağlıklı olmanın tanımında yer aldığı gibi hem fiziksel hem de ruhsal olarak iyi olabilme hali ile ilgilidir. Sağlıklı birey hayatındaki iletişimlerini de etkin bir şekilde gerçekleştirebilir. Bu yetkinlik ise kişinin yaşamına değer ve tatmin olarak dönüş yapmaktadır. Bu bağlamda bireyin içinde bulunduğu kültür, pozisyon ve olmak istediği yer arasındaki fark ile de yakından ilgilidir.

Bireyin karşılaştığı sorunlara karşı tavrı ve davranışları da yaşam kalitesini etkileyebilir. Yaşam kalitesini belirleyen diğer faktörlerden bazıları demografik ve kalıtsal özellikler, bulunduğu toplum içerisinde gördüğü değer, finansal etmenler, bireyin içinde bulunduğu çevredir.

Yaşam kalitesi dünyanın üzerinde durduğu ve yakalamaya çalıştığı bir kavramdır. En büyük tecrübenin öğrenerek gerçekleşmesi, insanların yaşayarak deneyimlemeyi daha çok tercih etmesi bireylerin yaşamları boyunca farklı sonuçlar elde ederek düşüncelerinin değişmesine ve kimi zaman önceki yıllara kıyasla oldukça fazla bireyin düşüncelerinde yaşanan değişimler beklentilerinin ve hedeflerinin de değişmesine neden oluyor. Dolayısıyla kendini gerçekleştiren birey için belki bir yıl önce bulunduğu nokta çok farklı ve ulaşılamaz iken elde ettiğinde sıradan bir hal alıp bir üst noktaya çıkaracak hedeflere yönelebiliyor.

Yaşam kalitesi objektif ve subjektif olarak değerlendirilmektedir. Yaşam kalitesi ihtiyaçlarımızın neler olduğu ve karşılayıp karşılayamama durumunun üzerimizde yarattığı etki ile de bağlantıdır. Kalite kavramının da tanımının değişken olması herkes tarafından farklı anlamlandırılması yaşam kalitesinin de subjektif yönünü aynı zamanda göstermektedir.

Kalite bir bilinçtir ve zamanla bireyin hayatına işlenen motifler gibidir. Kimi sade bir hayatta kendini daha iyi hissederken kimi birçok deneyim elde ederek motifleri birleştirmeyi ve her defasında farklı keşiflerle yolculuğa devam etmekten keyif almayı tercih etmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü yaşam kalitesini “kişinin kendi amaçlarına, beklentilerine, standartlarına ve çıkarlarına göre bir kültür ve değer sisteminde kendi yaşamını algılaması” olarak tanımlamıştır (Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu,2016:138). Yine tüm veriler bireyin kendini tanıması ve bu tanıma uygun bir yaşam yapılandırması gerektiğini gösteriyor.

Yaşam kalitesinin objektif tarafında sosyoekonomik durum, sağlık gibi değişkenler yer alırken subjektif tarafında sahip olduğu değişkenlerin yarattığı tatmin yer almaktadır. Hangisinin yaşam kalitesini daha fazla etkilediğine dair yine farklı görüşler mevcuttur. Yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden bazıları:

Cinsiyet: Özellikle geri kalmış ülkelerde kadının arka planda tutulduğu, önemsenmediği ve sömürüldüğü gerçeği yaşam kalitesini objektif göstergelerinden birisi olarak etkilemektedir. Diğer ülkelere baktığımızda yapılan araştırmaların bir kısmında kadınların yüklenen sorumluluklar nedeniyle yaşam kalitesinin daha düşük olduğu, bazılarında daha yüksek, bazılarında ise farklılık olmadığı görülmektedir.

Yaş: Özellikle emeklilik döneminde yaşam kalitesinde görülen düşüş, bu dönemde yaşanan kayıplar, yaştan ilerlemesi ile birlikte yaşanan sağlık sorunları, iş hayatından uzak kalma ve yaşam standartlarının düşmesi ile birey adaptasyon sorunu yaşamaktadır. Hayatta hiçbir şeyin geç olmadığını düşündüğümüzde ve emeklilik yaşına gelen bireyin yaşadığı tüm deneyimlerin kendisine yaratabileceği yeni bir yaşam için yol gösterici olabileceğini göz önünde bulundurmak gerekir.

Medeni Durum: Özellikle yine geri kalmış ülkelerde boşanmış olmak bir dezavantaj teşkil ederken, toplum tarafından dışlanmak, iş bulmakta zorlanmak özetle hem psikolojik hem de ekonomik olarak bireyi zorlayarak yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan yapılan araştırmalar evli bireylerin bekar olanlara göre hem ekonomik hem de psikolojik anlamda daha rahat olmalarının da etkisiyle yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Eğitim: Eğitim seviyesinin yüksek olması daha iyi bir iş ve standartlara sahip olabilmek için en temel kriterlerden birisidir. Eğitim seviyesinin yüksek olması her

zaman iyi yaşam standartlarına sahip olabilmeyi garanti etmemekle birlikte rekabetin yoğunlaştığı iş ortamında işe alım sürecinde tercih nedeni olmaktadır. Hatta bazen iyi üniversitelerden mezun olmak bazı firmalara girebilmek için vize sağlamakla birlikte bazen de düşük eğitim seviyesine sahip bir birey kendi işini kurup çok başarılı bir şekilde kariyerini devam ettirebilmektedir. İstisnaların dışında genel olarak yapılan araştırmalar da göstermektedir ki eğitim seviyesinin yüksek olması bireyin yaşam kalitesini arttırdığı görülmektedir.

Gelir: Yaşamak için ihtiyaç duyduğumuz ekonomik kaynaklar önemli bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelir seviyesinin düşük olması genel olarak bireylerin yaşam kalitesini düşürse de bazı kişilerin gelirinin düşük olmasına rağmen yaşam kalitesi yüksek olabilmektedir. Ya da aynı şekilde ekonomik durumu çok iyi olan birisi aynı zamanda mutlu olmayıp yaşam doyumu anlamında eksik kalabilmektedir.

Sağlık: Sağlık sadece fiziksel olarak değil ruhsal olarak da bir bütün halinde iyi olma durumudur. Bu bağlamda insanların öncelikle fiziksel aktivitelerini yerine getirebilmeleri için gerekli sağlık koşulları daha sonra sağlıklı kararlar alabilmeleri için psikolojik olarak iyi bir ruh sağlığına sahip olması yaşam kalitesi için son derece önemlidir. Ayrıca bireyin sağlığına gösterdiği önem, beslenme alışkanlıkları vs... sağlık güvencesinin olması da yaşam kalitesini artıran bir faktördür.

Sosyal Destek: Burada bahsi geçen kavram bireyin sosyal çevresidir. Bireyin çevresinden aldığı destek ya da çevresindeki kişilerle bireyin birebir iletişimi yaşamını büyük ölçüde etkilemektedir. Örneğin; kişinin ailesi tarafından desteklenmemesi ve kararlarına müdahale edilmesi bireyin istemediği hayatı yaşamasına ve hayatına tamah ederek yaşam kalitesinin düşmesine neden olabilir. Ya da diğer taraftan ailesine rest çekerek kendi tercihleri ile yaşamayı seçen birey ailesinden destek alan kişilere göre daha fazla yorulurken mücadele vermek zorunda kalabilir. Bunun sonucunda yaşam kalitesi yine bireysel olarak değişkenlik gösterecektir. Yalnızlığı tercih edenlere kıyasla sosyal bir çevreye sahip olmanın da yine yaşam kalitesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu görmekteyiz.

Yaşanılan Konut Ve Özellikleri: Bireyin ev sahibi olması, bulunduğu evin nitelikleri de yaşam kalitesini doğrudan etkileyen faktörler arasındadır. Örneğin;

kişinin gelirinin arttıkça daha iyi imkanları olan bir eve sahip olması ya da bulunduğu evi restore ederek yaşam doyumunu artırabilir ve yaşam kalitesini yükseltebilir.

İş Yaşamı: Bireyin tutum ve değerleri nasıl ki yaşam kalitesini etkiliyorsa iş yaşam kalitesine de doğrudan etki edecektir.

Boş Zaman Faaliyetleri: Kişinin özgür olarak hareket edebildiği ve yönetimi kendisine ait olan eylemleri içinde barındırır. Boş zaman faaliyetleri, kişinin yaşam kalitesini artıran ve geliştiren en önemli unsurlardan birisi olup, kişinin kendisini keşfetmesine, yenilemesine ve ortaya koyabilmesine katkı sağlamaktadır (Aslan ve Arslan Cansever, 2012:24). Bu bağlamda bireyin ilgisine yönelik etkinlikler de bulunması ya da topluma yarar sağlayabilecek Sivil Toplum Kuruluşları'nda görev alması, kendisine ve çevresine değer katarak hem kendisinin hem de çevresinin yaşam kalitesini yükseltmesi açısından önemlidir.

Önce ihtiyaçlar belirlenmeli daha sonra isteğe dönüştürülmeli. Eğer ihtiyaçlar göz ardı edilip farklı isteklere doğru yönelim varsa yaşam kalitesi açısından olumsuz gelişmelerin yaşanması olasıdır. Yüksek maliyetli yani gideri fazla olan bir yaşamdan ziyade ne istediğini bilerek yapılan harcamalar ve tercihler ekonomik anlamda da kişinin hayatını kolaylaştıracak ve yaşam kalitesini artıracaktır.

3.4. İŞ YAŞAM KALİTESİ

Kariyerin bireyin hayatında özel bir yeri olmakla birlikte aynı zamanda bireyin hayatına kattığı ya da katabileceği değerin de göstergesidir. Bu bağlamda iş hayatında insanlarla etkileşimde olmak mesleğin sosyal tarafını ifade ederken, yapılan işten elde edilecek memnuniyet ise iş tatmininin psikolojik boyutunun göstergesidir.

İş yaşam kalitesinin tarihçesi Sanayi Devrimi'ne dayanmaktadır. Sanayi Devrimi'nden sonra insan faktörü önemsizlenmeye başlamış ve böylelikle iş tatminsizliği, işten sıkılma, işten kaçma, işe devamsızlık gibi durumlar meydana gelmiştir (Jayakumar ve Kalaiselvi,2012).

“Quality of Work Life” (İş Yaşam Kalitesi) terimi ilk kez 1972 yılında Uluslararası İş Yaşam Kalitesi Derneği tarafından New York'ta insan kaynakları yönetimi üzerine düzenlenen uluslararası bir konferansta kullanılmıştır (Erdem,2010).

İş yaşam kalitesi; işteki yaşamla ilgili olarak memnuniyet düzeyi, motivasyon ve deneyim gibi kavramları ifade etmekte olup, kişilerin işletmeler tarafından istihdamı durumunda önemli bireysel gereksinimlerini karşılayabilme gücünü gösteren bir kavramdır (Özgen ve diğerleri,2002). Fiziksel koşullar ile bireysel beklentilerin harmanlanması ve sonucunda başarılı bir iş birliği yakalamayı ifade eder. İşin insancillaştırılması (Cherns, 1975) olarak nitelendirilebilecek olan kavram çalışma ortamında yapılacak çeşitli değişimlerle daha insani çalışma koşullarına kavuşma yollarını ifade etmektedir (Suzanne, Kerkstra, Van Der Zee ve Abu-Saad, 2001).

İşgücü sayısının giderek artması, kadınların iş hayatına dahil olması, eğitim seviyesindeki artış ve toplum içerisinde kendini daha fazla ifade edebilen, tercihlerini gündeme getirebilen kişiler iş hayatında da kendini ve beklentilerini sorgulamaya başladı. Bu noktada kendisine uygun olmayan ya da beklentilerinin örtüşmediği bir kariyere sahip olan bireyin iş tatmini azalarak yaşam kalitesinin düştüğü gözlemlenmektedir.

Çalışanların yeteneklerine önem verilmesi ve gerçekleştirilmesi için çaba sarf edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, maaş, yükselme olanakları, şirket kültürü, vb... gibi faktörler çalışanın iş yaşam kalitesini direkt etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin iş arama ya da görüşme süresince bu etmenleri göz önünde bulundurması iş tatmini açısından önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütsel anlamda baktığımızda sosyal gereksinimler konusunda eşitliği destekleyen bu yaklaşımın, geniş bir çerçeveden baktığımızda kültürden bakış açısına, motivasyondan tecrübe gibi farklı kavramlar ile yakın bir etkileşimi vardır.

Birey aynı zamanda çalıştığı firmaya kendisini ait hissettiğinde, yeteneklerini rahatlıkla ortaya çıkarabildiğinde yaptığı işi daha fazla önemseyerek hem işyerine hem de kendisine değer katabilir. Bireylerin iş dünyasındaki bu yöndeki arayışları iş yaşam kalitesi ile ilgili çalışmaların yapılmasına yardımcı olmaktadır. Bireyin çalışacağı ortamı ve koşullarını da tasvir etmesi iş yeri seçiminde yol gösterici olacaktır.

İş dünyasında yaşanan değişimler hem örgütleri hem de bireyleri oldukça düşündürmüştür. Çalışanlar duyguların ön planda olduğu yönetim şekline sıcak bakarken, işverenler de daha önce önemsemedikleri duyguları iş hayatına dahil

etmeye başlamıştır. Bunun sonucunda işletmeler de çalışanların motivasyon ve iş tatmin duyguları üzerine odaklanmaya başlamıştır. Bu eğilimi başarılı bir şekilde yönetebilen işletmeler de örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu gözlemlemektedir. Bireysel açıdan baktığımızda kişinin ne istediğini bilmesi, firmaya başladığında yanlış bir tercih yapmış olsa bile erkenden farkına varıp kariyer yolculuğuna devam etmesini sağlamaktadır.

İş tatmini yalnızca iş hayatının değil sosyal hayatın da bir bileşeni konumundadır. İş yaşam kalitesi öznel bir konudur ve kişiden kişiye değişkenlik gösterdiği için bireyin yaşam boyu farkındalığı önemlidir. İş yaşam kalitesi çalışmaları daha çok toplum bilimcilerin, sosyal psikologların, aile terapistlerinin, endüstri ve örgüt psikologlarının, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarıyla ilgilenen araştırmacı ve akademisyenlerin dikkatini çekmekle birlikte son yıllarda sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda görev yapan sağlık profesyonellerinde de ilgilendikleri konulardan biri haline gelmiştir (Tütüncü,2008:17).

Yaşantımızın büyük çoğunluğunu iş hayatında geçirmemiz gerçeğini göz önünde bulundurduğumuzda mutsuz bir şekilde çalışmamızın hayatımıza olan duygusal yansımalarının negatif olacağı aşikardır.

Motivasyonun harekete geçiren etkisi kimi bireylerin bilinçli şekilde fark ettiği kimilerinin ise bilinçsizce keşfettiği bir güçtür. Kişi ne istediğini biliyorsa iş hayatında karşılaştığı her türlü sorunun kolayca üstesinden gelebilir ve en olumsuz şartlarda dahi krizin fırsata çevrilmesi bakış açısında olduğu gibi başarılı sonuçlar elde edebilir. Motivasyonun sihirli bir güce sahipmiş gibi algılanması kişilerde mucize duygusu yaratabilir. Oysaki mistik bir ifadeden ziyade duygusal bir anlama sahiptir. Motivasyon aynı zamanda işverenleri de ilgilendiren bir konu olduğu için iş yaşam kalitesi açısından baktığımızda işletmelere de ayrıca sorumluluklar düşmektedir. Motivasyonun işverenleri ilgilendiren boyutu dışsal, bireyin kendisi ile ilgili boyutu ise içseldir. Gerçekten de, başarılı, yüksek rekabet gücüne sahip firmalar incelendiğinde temel ögenin yaratıcılık, bunu sağlayan özelliğin de motivasyon olduğu görülmektedir (Kavlakoglu, 1996:62).

Örgüt ile ilgili araştırma yapan kuramcılar, iş-yaşam yapısını keşfetmiş ve bu bağlılığın bireye olan etkisi üzerine odaklanmışlardır. Örneğin, Hawthorne çalışmaları iş ortamında, daha önceleri iş dışındaki yaşam küresine ait olduğu

düşünülen, sosyal ve duygusal gereksinimlerin, varlığını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmalar iş yaşam kalitesine yönelik yol gösteren çalışmalar olarak adlandırılabilir (J.P. Martel ve Dupius, 2006). İnsan gereksinimleri ve iş tatmini gibi konuları ele alan sosyal doyum temelli, çalışanların mental sağlığını iyileştirme üzerine çalışmaların yapıldığını görmekteyiz.

Bireylerin kendisine ve ailesine zaman ayırması ve dinlenerek işe gelmesinin de verimliliğine etkisi yüksek olacaktır. Aksi takdirde uzun saatler boyunca çalışmak ve evine gittiğinde ailesine zaman ayıramamak kişi de psikolojik olarak olumsuz duygular yaratacak ve paralelinde verimliliğini düşürecektir. İş yaşam kalitesi kavramının gündeme gelmesini kişilerin artan gereksinimlerinin firmaların gereksinimlerinin önüne geçmeye başlaması ile ilgili olduğunu da söyleyebiliriz.

Bion farklı alanların (dünyaların) etkileşiminden bahsetmektedir. Kişi, grup olarak aile ve iş ortamında olduğunu hissetmek için, fiziksel olarak o grubun içinde yer almasına gerek olmaksızın, ait olduğu gruba ilişkin talepleri ve grup dinamiklerini hissedebilmektedir (Tütüncü,2008:179).

Toparlamak gerekirse iş yaşamı ve yaşam kalitesi birbirlerinden beslenen kavramlar olup bireyin bilinçli bir şekilde hayatında yol alabilmesinin hayatının tüm evrelerini daha mutlu ve akabinde kaliteli olarak geçirmesini sağlayacaktır.

İş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden bazıları;

Etkileşim: Firma ile birey arasındaki uyum

Çevre: İş ortamı

Çıktı: Çalışma süresince kurulan iletişimin kalitesi, beklentilerin karşılanıp karşılanmaması, kişisel gelişim, firma kültürü, maaş, performans, aidiyet, verilen sözlerin yerine getirilip getirilememesi.

Çalışma hayatı strateji üzerine kurulmalı ve gösterilen performanslara iş stratejisi olarak bakılmalı, işi öğrenme, yapış şekli vs... önemsenmeli ve incelenmelidir. Böylelikle olumsuz bir durum yaşandığında bir anda öfke ile personelin işten çıkarılması ya da konuların kestirip atılması yerine sorunların henüz başındayken daha kolay çözüme kavuşturulması sağlanabilir.

Bireyin olmak istediği durum ya da pozisyondan çok içerisinde yaşayacağı anlam önemlidir. Bazen birey olmak istediği pozisyonda ya da firmada mutlu

olamamakla birlikte kendisine uygun bir seçim olmadığını fark edebilir. Bu noktada atılacak adımların yaratacağı duygu durumu iş yaşam kalitesi ile doğrudan ilgilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİYE ÖZEL KARIYER MODELİNİN İŞ VE YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yüzyıllardır kendini arayan ve aramaya devam eden sürekli farklı beklentilerin içerisinde koşturan insanoğlunun tüm yaşamı boyunca en önemli misyonlarından birisini kariyer oluşturmaktadır. Bireyin kendini gerçekleştirmesinin başlangıç noktası hem kendisini hem de seçeceği alanları keşif sürecidir. Bu keşif süreci ise doğru soruların bireye sorularak kendi doğrusunu bulmasına yardımcı olarak gerçekleştirilmelidir. Bu noktada iyi yapılandırılmış, merkezi bireye yönlendirilen ve kendi kontrolü altında gerçekleşmesi sağlanan bir kariyer planı ile gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda Kişiyi Özel Kariyer Modelinin içerisinde yer alan “Kariyer Check Up” isimli uygulama kişinin kendi doğrularına ulaşması için araç niteliği taşımaktadır. “Kariyer planlama”, “Kariyer yönetimi” kavramları ülkemizde eski bir geçmişe sahip olmamakla birlikte eğitim seviyesinin artması ile birlikte insanların her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyduğu rehberlik ve koçluk yaklaşımları ile birlikte gündeme gelmeye başlamıştır.

Bu çalışma kariyer farkındalığı oluşturmak ve kariyer yolculuğuna çıkacak kişilere yol gösterebilmek amacıyla yapılmıştır.

4.2. KARIYER CHECK UP NEDİR?

Kariyer Check Up, 4 hazırlık sorusu ve 22 sorudan oluşan kişinin kendisine ayna tutarak, kendisi ile yüzleşmesini, kendisini sorgulamasını amaçlayan, kararlarının sağlamlaşması için kendisine sorular sorduran, sorduğu sorularla düşündüren, aslında kişinin kendi kendisine koçluk yapmasını sağlayan ve harekete geçiren bir uygulamadır.

Kariyer Check Up, KÖK - Kişisel Kariyer Tasarımı modelinin başlangıç adımı ve uygulamasıdır, bir *analiz, anlama ve farkına varma, farkındalık* adımıdır.

Kariyer Check Up’ ta belirli bir sıra ile sıralanmış güçlü sorulara cevap veren kişi, kariyer yolculuğuna çıkmak için ne kadar donanımlı, ne kadar hazır olduğunu

görür, eksiklerinin farkına varır, motive olur ve hedefine ulaşmak için eksiklerini gidermek üzere harekete geçer.

Temel olarak 5 bölümden oluşmaktadır.

Hazırlık soruları “Güçlü yönler, Alan, Dar Alan ve Hedef” bölümlerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

Birinci bölüm “Strateji Alan Analizi” dediğimiz “Rol model” belirleme ve farklılaşmak adına bu alanda gerekli ihtiyaçları tespit etmeyi içermektedir.

İkinci bölüm “Durum Analizi” dediğimiz bilgi birikimi, tecrübe, yetenek ve hayal gücünü test eden soruları ve diğer taraftan zaman yönetimi, finansal ve mekânsal şartları irdeleyen ve diğerlerinden farklı olanı ortaya çıkarabilmek için iddialı olma yolunda soruları içermektedir.

Üçüncü Bölüm “Sonuç Analizi” dediğimiz karar aşamasını, hedefi ve amacı sorgulayan sorular içermektedir.

Dördüncü Bölüm “Araç Analizi” stratejik ürünün, hedef kitlenin ve hedef kitleye ulaştıracak alanların ortaya çıkması için gerekli olan sorulardan oluşmaktadır.

Beşinci Bölüm “Süreç Analizi” dediğimiz zaman çizelgesi, planı ve bütçeyi irdeleyen sorulardan oluşmaktadır.

Kamil KASACI ve Mevlüt GÜLEÇ tarafından geliştirilmiş olan “Kariyer Check Up” ın marka tescili 2014 yılında alınmıştır.

Ülkemizde henüz bu kadar geniş kapsamlı kariyer alanında farkındalık ölçeği bulunmamaktadır.

Kariyer Check Up’ı yapacak kişileri seçerken daha önce Kariyer Check Up yapmış olan, KariyerİST yönetim kurulu üyeleri ve KariyerİST mezunları, KariyerİST eğitimcileri ve mentorları seçilmiştir. Kariyer Check Up’ı yapacak olan kişilerin kariyer farkındalığı ve bilincine sahip olmaları ve KÖK Kariyer modeline hakim olmaları kriter olarak alınmıştır.

Kariyer Check Up’ın yapıldığı yerler:

2012 – 2015 yılları arasında üç yıl boyunca, her yıl farklı öğrencilerle yapılan KariyerİST Kariyer ve Girişimcilik Projesine katılan 720 öğrenci tarafından, toplam

84 saatlik program içerisinde, bizzat fiziksel sınıf ortamında, 4 saatlik Kariyer Check Up Atölyesinde yapıldı sınıfla birlikte değerlendirildi. Atölyelerde, her sınıfta (35-40 kişilik sınıflar) en az 5 kişi kendi yaptığı Kariyer Check Up'ı paylaştı ve sınıfla birlikte değerlendirme yapıldı.

2012- 2015 yılları arasında 1.Kariyer Check Up'ı sınıfta yapan ve tüm programı tamamlayanlar arasından 160 öğrenci ile Birebir Kariyer Check Up yapıldı (1 saatlik birebir program)

2015-2016 yıllarında KariyerLİS – Lisede Kariyer pilot projesi kapsamında 2 okulda, 150 adet 10. Sınıf lise öğrencisi tarafından 6 istasyonluk 12 saatlik programda 2 saatlik bir programda yapıldı ve değerlendirildi.

2016 yılında yapılan KariyerİST Projesinin devamı olarak, online bir platform olarak düzenlenen Career Pass web portalı üzerinden 320 katılımcı tarafından yapıldı.

2014 – 2017 yılları arasında üniversitelerde ağırlıklı olarak üniversite öğrenci kulüpleri tarafından düzenlenen eğitim, konferans ve atölyelerde 3000'e yakın öğrenci tarafından yapıldı.

Mart 2018 tarafından yayınlanan KÖK – Kişiyi Özel Kariyer kitabı iki baskıda toplam 1600 adet alındı ve bu kitaplar üzerindeki Kariyer Check Up kitap üzerinden yapıldı.

Eylül 2018'de kurulan KÖK Kariyer Merkezi kapsamında lise ve ortaokullarda toplam 10 adet lise ve ortaokulda 340 lise ve ortaokul öğrencisi tarafından yapıldı.

Eylül 2018 – Kasım 2019 arasında İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde, okullarda ve konferanslarda yapılan atölye ve workshoplarda toplam 130 okul yönetici, öğretmen ve rehber öğretmen tarafından yapıldı.

Bunun dışında bireysel danışmanlık, mentorluk ve koçluk çalışmalarında bu dönem zarfında 430 Öğrenci ve yetişkin tarafından yapıldı ve değerlendirildi.

Toplam olarak 6850 adet, ancak gerek kitap üzerinden gerekse farklı bir şekilde paylaşılarak yapılanlar ile birlikte yapılanlar tahmini olarak 10.000 sayısını aşmış durumdadır.

4.3. YÖNTEM

Yöntem olarak katılımcılarla yapılan birebir görüşmeleri içeren, detay odaklı ve kapsamlı veri elde edebilmeyi amaçlayan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda en çok tercih edilen ve en temel veri toplama tekniklerinden birisidir. Örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesi bölümleri kapsamında ele alınmaktadır.

Kariyer Check Uygulaması' na katılan kişilere öncesi, sonrası ve şimdi olarak üç bölümden oluşan toplam 24 soru ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Sorular, Kariyer Check Up yapılmadan önce, yapıldıktan sonra ve şimdiki zamanı içermektedir. Görüşme sorularının içerisinde aynı zamanda bireylerin demografik özellikleri de (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, vb..) yer almaktadır.

4.4. ÖRNEKLEM

Bu çalışma Kariyer Check Up yapılmış olan ve gönüllük esası ile çalışmaya katılmayı kabul etmiş 10 kişi ile yapılmıştır. Katılımcıların 7'si bayan, 3 'ü erkektir.

4.5. VERİLERİN ELDE EDİLMESİ

Kariyer Check Up yapılan kişilere bildirimde bulunulmuş ve gönüllü olarak katılmak isteyenlerle yaklaşık 1 saat süren derinlemesine mülakat yapılmıştır. Üç ayrı bölümden oluşan sorularla uygulama öncesi kariyer ve iş hayatına yönelik algıları ve bakış açıları ile sonrası dönemde ve diğer taraftan şimdiki zamanda farklılık olup olmadığı eğer var ise hangi yönde değişimin gerçekleştiği analiz edilmeye çalışılmıştır.

4.6. DEMOGRAFİK VERİLER

Bireylere yöneltilen sorularda demografik olarak (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, pozisyon, son işyerinde çalıştığı süre ve Kariyer Check Up' ın yapıldığı dönem) yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Verileri

RUMUZ	CİNSİYET	YAŞ	ÖĞRENİM DURUMU	POZİSYON	SON İŞYERİNDE ÇALIŞTIĞI SÜRE	KARİYER CEHCK UP YAPILAN DÖNEM
Fulden	Bayan	27	Master Öğrencisi	-	-	Üniversite 3. Sınıf
Tılsım	Bayan	25	Ön Lisans Mezunu (A.Ö. Devam ediyor)	İşveren Servis Memuru	3,5-4 Yıl	Üniversite 1. Sınıf
Kardelen	Bayan	28	Lisans	Yönetmen (Banka)	4 Yıl	Üniversite Son Sınıf
Sid	Bay	27	Master Öğrencisi	İş Çözümleri Uzmanı	4 Ay	Üniversite 3. Sınıf
Minerva	Bayan	30	Lisans	Editör	4 Ay	Üniversite 3. Sınıf
Kübra	Bayan	29	Lisans	Yönetmen (Aracı Kuruluş)	6 Ay	Mezun Olduğu Dönem
Enes	Bay	28	Lisans	Marka Tasarım & Danışmanı	10 Ay	Üniversite 3. Sınıf
Sezen	Bayan	28	Doktora Öğrencisi	Araştırma Görevlisi	4 Yıl	Yüksek Lisans Dönemi
Müdür	Bay	26	Lisans	Proje Mühendisi	8 Ay	Üniversite 3. Sınıf
Ecesu	Bayan	26	Lisans	Proje Yöneticisi	3 Yıl	Üniversite 3. Sınıf

4.7. VERİLERİN ANALİZ EDİLMESİ VE YORUMLANMASI

Derinlemesine mülakatın analiz süreci iki aşamadan oluşmaktadır. Birincisi görüşme yapılması: Yaklaşık bir saat süren görüşmeler bireylerin izni doğrultusunda kayıt altına alınmıştır. İkincisi görüşmenin analizi: Her bir görüşme dinlenerek analiz edilmiştir. Bireylere sorulması halinde istekleri doğrultusunda kendi belirttikleri rumuz, diğerleri için ise ayrı bir rumuz kullanılmıştır.

Öncesi bölümünde yer alan toplam 11 soru, bireyin genel olarak kariyer ve iş hayatına olan bakış açısı ve sahip olduğu bilgiyi analiz etmek üzere tasarlanmıştır. Sonrası bölümünde kariyer ve iş hayatına olan bakış açısı ile ilgili değişiklik olup olmadığına dair 3 soru, şimdi bölümünde ise şu andaki hayatlarına olan değişimlerini baz alan toplam 10 soru tasarlanmıştır.

1. Kariyer Check Up’ dan önce kariyer ile ilgili bakış açın nasıldı?

Kariyer Check Up’ dan önce kariyeri düz ve genel bakış açısıyla okulu bitirince bir yerden başlamak, bir işe girip orada yükselmek, para kazanmak olarak gördüklerini belirttiler.

Kariyere olan bakış açıları ile ilgili bazı katılımcıların ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

Fulden ” Kariyer Check Up’ dan önce kariyerin sabit bir şey olduğunu düşünüyordum yani kurumsal bir firmaya girersin, orada yükselirsin, bir basamak misali başı ve sonu olan bir şey olarak düşünmüştüm.”

Kardelen önce iş hayatına girip daha sonra akademisyen olmayı planladığını, hocalarının da bu şekilde söylediğini, ancak Türkiye şartlarında akademisyen olmanın çok zor olduğunu görünce fikrinin değiştiğini belirtti.

Sid “Lisede okul birincisi olup bitirmek istedim. Kasım ayında hangi okula hangi bölüme gideceğime karar vermiştim. O yüzden çok fazla çalışmayı bıraktım. Kariyer Check Up’a başladığımda bu plan dahilinde bir şeyler yaptığımı sanıyordum.”

Kübra daha önce katıldığı programda öğrendiklerinin üzerine bir şeyler katmasına yardımcı olduğunu belirtti. Önceki yer aldığı programda üst düzey yöneticilerin mentorluk yaptığını, mülakatlara ve güçlü yönlerle yönelik, dikkat edilmesi gereken konularla ilgili günlük eğitimler ve seminerlere katıldığını belirtti.

Müdür “Sudan çıkmış balık gibi” tabirini kullandı.

Sezen “Bir kariyer sahibi olmak başarılı olmanın yöntemlerinden biriydi.”

Minerva “Kariyerist kelimesinden dolayı kurgulanabilir ancak negatif bir algım vardı.”

Enes “Herhangi bir farkındalığa sahip değildim. Kariyer Check Up öncesi üniversite sonrası için herhangi bir planlama yapmamış, yapma gereği duymamıştım.”

2. Kariyer Check Up’ dan önce iş hayatına bakış açın nasıldı?

Kariyer Check Up’ dan önce iş hayatına olan bakış açısı ile ilgili genel olarak fazla bilgiye sahip olmamakla birlikte dışarıdan anlatıldığı kadarıyla bildiklerini belirttiler.

İş hayatına olan bakış açısı ile ilgili;

Kardelen “Kendini yenileyemeyen monoton bir hayat” olarak tanımladı. “Akademinin dikkatimi çeken noktası kendini sürekli yenilmesi oldu. Oranın dinamizmi çok farklı, daha canlı duruyordu sanki. Kendimi orada konumlamıştım. Sürekli insanlar gelip gidiyor, yeni insanlar, onlara bir şey katıyorsunuz, paylaşıyorsunuz. Bunlar daha çekici geliyordu. İş dünyası daha stabil gelmişti açıkçası. Sıkıcı buluyordum” diyerek uygulamadan önceki dönemde iş hayatına olan bakış açısını tasvir etti. Ayrıca okul hayatının çok güzel geçmesinin iş hayatı için de paralel şekilde beklenti oluşturduğunu ve böyle bir ortamla karşılaşmadığı için zorlandığını ifade etti.

Sid üniversitedeki bir hocasının iş hayatında yer alan eski öğrencilerini getirerek sunum yaptırdığını ve klasik kariyer günlerine katıldığını, hangi firmalarda kimlerin olduğu hakkında bilgi sahibi olduğunu ancak bu networkü ne amaçla nasıl kullanacağı hakkında fikri olmadığını, iş hayatıyla ilgili detaylı bir bakış açısına sahip olmadığını belirtti.

Minerva “Daha deneyim odaklıydı. Bu kadar farkındalıkla bakmıyordum. Şunu biliyordum görerek, deneyimleyerek öğrenecektim.”

Müdür “Daha tozpembe heyecanlı görüyordum. Birilerinin emirlerinin uygulanması geliyordu. Biraz daha statüsel bakıyordum. Çevreden duyduğum kadarıyla kafamda böyle şekilleniyordu” diyerek ifade etti.

Sezen “O zamanlar sadece para kazanmak, başarılı olmanın bir yolu, toplumda statü sahibi olmaktı.”

Ecesu “Ben fizik mühendisliği okudum. Dolayısıyla bizde hep akademisyen olabilirsin. Yurtdışına gidip araştırma yapabilirsin. Böyle bir kültür aldığımız için böyle düşünüyordum. Çok daha dardı ve gelenekseldi. “

Tılsım “Birçok üniversite mezunu boşta geziyor, bu sebepten dolayı aslında iş hayatıyla ilgili biraz tedirginlik hissediyordum ve boş bir vakit geçirmek istemiyordum. Bir an önce iş bulmak istiyordum. Bu sebeple biraz daha firmalara odaklandım. Ne olduklarını, nasıl çalıştıklarını öğrenmeye çalıştım. Biraz iş hayatının, şirketlerin içine girmeye çalıştım.”

Enes “İş hayatının gerçekleri üzerine hiç düşünme ve araştırma fırsatım olmamıştı. Olumlu bir bakış açım vardı. Olumlu derken biraz tozpembe görüyordum, gerçeklerinin farkında değildim.”

3. Kariyer Check Up’ dan önce kariyerin ile ilgili kararları kim alıyordu?

Kariyer Check Up’ dan önce katılımcıların bazıları aile, arkadaş, dost, hocaları ya da güvenebilecekleri kişilerin fikirlerini aldıklarını ancak nihai kararı bireylerin hepsi kendilerinin verdiğini ifade ettiler. Buradan aslında kendi hayatlarının ve isteklerinin peşinde bağımsız bir şekilde koşan kişiler olduğunu belirtebiliriz.

Kübra: “Kararları ben alıyordum. Ailem ve çevrem de bana hep destek oluyordu. O zamanki mentorum “2,5-3 yıl çalıştığın yerden ayrılma mutsuz olsan bile, Cv’inde uzun yazsın” demişti. Ben de sabrettim. O dönem çalıştığım yerden 2,5 -3 yılın sonunda ayrıldım. Şu an olsa dinleyeceğimi sanmıyorum. Çünkü o zaman korku vardı.” İş hayatı ile ilgili fazla bilgi sahibi olmadıklarını, bu yüzden mentor gibi alanında iyi olan insanların düşüncelerine önem verdiklerini belirtti.

4. Kariyer Check Up’ dan önce güçlü yönlerinin farkında mıydın? Ya da kariyerin için avantaj olabileceğini düşünüyor muydun?

Tablo 2: Güçlü Yönler

Farkında	3
Farkında Değil	7

Kariyer Check Up’ dan önce Kardelen, Kübra, Sezen güçlü yönlerinin farkında olduğunu, aralarından sadece Sezen güçlü yönlerinin avantaj olabileceğini düşündüğünü belirtti. Minerva farkında olmadığını, diğer katılımcılar ise güçlü

yönlerinin bir kısmının farkında olduğunu belirtti. Farkında oldukları güçlü yönlerinin ise sadece Müdür kariyeri için avantajlı olabileceğini düşündüğünü belirtti. Diğerleri ise avantajlı olabileceğini düşünmediklerini belirttiler.

Kardelen “Farkındaydım. Zayıf yönlerimin farkında değildim. Çok çalışarak bunu da başarabileceğime inanıyordum.”

Sid “En büyük yanlışlardan birisinin bu olduğunu düşünüyorum genel anlamda. Aslında güçlü yönlerimin değil de bazı yönlerimi güçlü yönüm zannediyordum.“ İnatçı ve egolu olmasını kötü bir yönü olarak gördüğünü, Kariyer Check Up ile birlikte aslında güçlü yönleri olduğunu fark ettiğini belirtti. Kendisini geliştirmesinin ve anında çözüm bulabilmesinin güçlü bir yönü olduğunun farkına vardığını belirtti. Egosunun güçlü yönü olduğunu fark etmesi ile birlikte yönetmeyi öğrendiğini de ayrıca belirtti.

Kübra ise daha önceden katıldığı programdan dolayı güçlü yönlerinin ne olduğunu bildiğini ancak kavramın tam olarak Kariyer Check Up’ dan sonra güçlendiğini ve o dönemler kariyeri için avantaj olabileceğini düşünmediğini belirtti.

Müdür “Bir tanesinin farkındaydım. Azmim. Mesela liderlik konusunda kendimi yanlış tasvir ediyordum. Azmimin benim kariyerim için avantaj olabileceğini düşünüyordum.”

Ecesu “3,5 yaşımdan beri sivil toplum örgütlerindeyim. Dolayısıyla bir kısmının farkındaydım. Bir şey anlatmayı, öğretmeyi, araştırmayı seven bir yapıdaydım. Onun dışında yönetmeyi sevdiğimi Kariyer Check Up’ dan sonra fark ettim. Avantaj olabileceğini düşünmüyordum.”

Enes “Kendimi tanıyordum fakat keşfetmediğim çok nokta vardı. Kendimi keşfetme yolculuğunda kartlarım ve elimin güçlendiğini hissettim.”

Fulden “Tam olarak farkında olduğumu söyleyemem. Bunlar üzerine düşünmemiştim. Kariyer Check Up ile birlikte güçlü yönlerimi düşünmeye, tespit etmeye, kariyerimde bu güçlü yönleri stratejik olarak nasıl kullanabileceğim noktasını düşünmeye başladım.”

Tılsım “Aslında tam anlamıyla değildim. Konuşma kabiliyetimin, insanları rahat anlamamın, vs... aslında farkındaydım ama tam anlamıyla bu diyemiyordum. İçinden çıkamadığım bir konuydu. Bu aslında önemli bir konu çünkü güçlü yönlerimiz kariyerimizi yönlendiriyor.”

5. Kariyer Check Up’ dan önce kendine bir alan belirlemiş miydin? Belirlediysen dar alanın var mıydı?

Tablo 3: Alan & Dar Alan

Alan Belirleyen	6
Dar Alan Belirleyen	3
Alan Belirlemeyen	1

Kariyer Check Up’ dan önce Kardelen, Sezen ve Ecesu alan ve dar alan belirlediğini belirtti. Minerva alan ve dar alan belirlemediğini, diğer katılımcılar alan belirlediklerini ancak dar alanlarının olmadığını belirtti.

Müdür “Evet belirlemiştim yalnız alan çok genişti. Aslında bocalama nedenim de oydu.”

Tılsım okuduğu bölümün dar alan olduğunu düşündüğünü fakat Kariyer Check Up ile birlikte seçtiği bölümün bir alan olduğunu ve bu alanın içerisinde kendisine bir dar alan belirlediğini ifade etti.

6. Kariyer Check Up’ dan önce alanındaki firmalarla ilgili araştırma yapmış mıydın?

Tablo 4: Firma Araştırması

Firma Araştırması Yapan	4
Firma Araştırması Yapmayan	6

Kariyer Check Up’ dan önce Müdür, Sezen, Enes ve Tılsım alanındaki firmalarla ilgili araştırma yaptığını, Ecesu detaylı araştırma yapmadığını, diğer katılımcılar ise araştırma yapmadığını belirtti.

Kardelen: “Yapmadım. Ana dilde eğitimi destekleyen bir yapıya sahibim. En çok şunu görüyordum; açıkçası öğrenci konforu odaklı bakıyordum. Türkçe eğitim veren firmaları gözüme kestirmiştım. Yabancı dilde eğitim veren Türkiye’deki okullarda bir şekilde derse katılım gerçekleşmiyor, konuşma kısmı zayıf, çok fazla zorluk yaşıyor, daha interaktif bir ortam hayal ettiğim için Türkçe istemiştım.”

Minerva deneyimsel öğrendiğini ifade ederek “Yapmadım. Deneyim kazanmam gerekiyordu. Kafamda birkaç alan belirlemiştim. Ama buna yönelik bir

araştırmam yoktu. İş yolda belirlenir mantığı vardı. Hiç bilinçli hareket ettiğim bir dönem değildi.”

Enes “En iyi yaptığım şey alanımdaki marka ve firmaları analiz etmek ve tanımaya çalışmaktı.”

Tılsım seçtiği sektör gereği çalışabileceği firma sayısı az olduğu için hem eğitimi gereği öğrendiğini, hem de yöneticilerin çalışma şekillerini, vs... araştırdığını, stajlarını alanıyla ilgili en iyi firmalarda yaptığını ve iş hayatında firmalarla ilgili araştırma yapmasının avantajını gördüğünü belirtti.

7. Kariyer Check Up’ dan önce belirli hedeflerin var mıydı?

Tablo 5: Hedef Belirleme

Hedefleri Olan	3
Hedefleri Olmayan	5

Kariyer Check Up’ dan önce Kübra, Sezen ve Fulden belirli hedefleri olduğunu, Kardelen, Sid, Müdür ve Enes genel hedeflerinin olduğunu, Tılsım ise hedeflerinin olmadığını belirtti.

Minerva “Vardı ama hedeflerim vardı. Ben ticarete atılmayı da düşündüm, Orta Doğu Uzmanlığı’nı da, medyayı da. Hala ihtimale açık halimi kapatmış değilim.” Burada deneyimsel öğrenmeyi sevmesinin etkisi olduğunu söyleyebiliriz.

Kübra “Evet vardı. Sadece bende Kariyer Check Up ile birlikte hız kazandı. Ayrıntılara indik.”

Müdür “Alan geniş olduğu için hedefler de genişti. Çok yollu virajda gibiydik.”

Ecesu “Vardı ancak çok farklı bir alan ve hedef içerisindeydim.”

Fulden “Evet, vardı. Yani akademisyen olmak istiyordum. Hala istiyorum ama yollarım değişti.”

Tılsım “Yani aslında her üniversite öğrencisinin olduğu gibi işe girmek vardı. Okulu dereceyle bitirmek istiyordum. Okulda dereceye girmek istiyordum. Ve dereceye girdikten sonra da iyi bir iş sahibi olmak istiyordum. Çok daha fazlasını, ilerisini düşünmüyordum aslında. Alanımla ilgili iyi bir iş sahibi olmaktı.”

8. Kariyer Check Up’ dan önce sendeki bilginin yeterli olduğunu düşünüyor muydun?

Tablo 6: Yeterli Bilgi

Yeterli Bilgiye Sahip Olan	2
Yeterli Bilgiye Sahip Olmayan	8

Kariyer Check Up’ dan önce kendilerinde olan bilginin sadece Sezen ve Sid yeterli olduğunu düşündüğünü belirtti.

Sid “Kariyer Check Up’ a başlarken düşünüyordum ama formu doldurduktan sonra öyle bir şey olmadığının farkındaydım.”

Enes “Kariyer check up öncesi bilgi eksikliğinin farkındaydım ama sonrasında bununla ilgili yapmam gerekenleri daha iyi kavramaya başlamıştım. Bilgi eksikliğinin ve bu durumun ileride yaratacağı sorunları daha sonradan keşfettim.”

Fulden “Kariyer Check Up ile birlikte düşünmeye başladıkça aslında bu konuda bilgim olmadığını fark ettim. “

Tılsım “Ne kadar spesifik bir alan seçmiş olsam da, ne yapacağım ve nasıl yapacağım ile ilgili kafam çok karıştı. O yüzden tam net olmasa da az bir bilgim vardı.”

9. Kariyer Check Up’ dan önce rol model hakkında bilgin var mıydı? Varsa kendine belirlediğin bir rol model var mıydı?

Tablo 7: Rol Model

Rol Model Bilgi Sahibi Olan	3
Rol Model Bilgi Sahibi Olmayan	7

Kariyer Check Up’ dan önce Kardelen, Sezen ve Ecesu rol model ile ilgili bilgileri olduğunu ancak rol modelleri olmadığını belirtti. Diğer katılımcılar ise rol model kavramını duymadıklarını belirttiler.

Sid “Kelimenin rol model olduğunu bilmiyordum. Aslında görüşlerini beğendiğim birileri vardı. Ancak rol model olarak görmüyordum bu kişileri. Aslında onlar benim rol modelim de değilmiş. Onu da sonradan farkına vardım.”

Müdür “O tanımın rol model olduğunu bilmiyordum. Gözlemlediğim tanıdığım insanlardan böyle yaparsam başarılı olurum diyordum. Rol modelim vardı ancak yanlış olduğunu Kariyer Check Up’ da fark ettim.”

Enes “Beni en çok zorlayan da bu olmuştu. Rol model kavramını bile bilmiyordum. Daha sonra bu konuda ciddi araştırmalar yaptım.”

Sezen “Bilgim vardı. Rol modelim anneannemdi. 80 küsur yaşında hala gazete okuyan, merak eden ve kendine bakan bir kadındı. Kariyer alanında yoktu. Örnek aldığım hocalarım vardı. Ben çok iyi bir gözlemciyim. Çoğunlukla gözlem yoluyla elde ediyordum almam gereken bilgileri.”

Ecesu “Bilgim vardı. Direkt kariyer alanımla ilgili değil de güçlü ve duruş olarak beğendiğim birisi vardı. Ama onu da düzgün bir şekilde seçmiyormuşum onu fark ettim. Alanımla ilgili birebir insanlar değildi. “

Tılsım üniversitede alanıyla ilgili çok iyi yerlere gelen iki hocasını örnek aldığını belirtti.

10. Kariyer Check Up’ dan önce kariyerinle ilgili belirli stratejilerin var mıydı?

Tablo 8: Strateji

Stratejiye Sahip Olan	5
Stratejiye Sahip Olmayan	5

Kariyer Check Up’ dan önce Kardelen, Minerva, Müdür, Sezen ve Tılsım stratejilerinin olduğunu, Kardelen stratejilerinin tutmadığını, Minerva yetersiz kaldığını, Müdür alanının geniş olduğu için stratejilerinin de geniş olduğunu, Sezen çok planlı olmadığını, Tılsım ise detaylı stratejiye sahip olmadığını belirtti. Diğer katılımcılar stratejilerinin olmadığını belirtti.

Enes “Bazı şeyler planlamıştım ama bunlar stratejiler değildi. Daha yüzeysel ve derinliksiz planlardı.”

Fulden “Planlarım, hedeflerim, amaçlarım vardı ama strateji belirleme konusunda yetkin ve bilgi sahibi değildim.”

Tılsım “Aslında benim okuduğum bölüm yeni bir bölüm ve böyle bir bölüm oluştuğu için bizlere ilgi daha fazlaydı. Ben kariyerimde en iyi yere gelebilmek için öncelikle okulumu dereceyle bitirmeye uğraştım. Sonrasında zaten iyi firmalarda staj yaptım. Son stajımdan çıkarken iş teklifi aldım. Oradaki birçok stajyer içerisinde bir tek ben iş teklifi aldım. O yüzden aslında kariyerimle ilgili ilk adımı okulda en iyi olarak attım.”

11. Kariyer Check Up’ dan önce zaman çizelgen var mıydı?

Tablo 9: Zaman Çizelgesi

Zaman Çizelgesi Olan	2
Zaman Çizelgesi Olmayan	8

Kariyer Check Up’ dan önce sadece Müdür ve Ecesu zaman çizelgesi olduğunu belirtti. Diğer katılımcılar zaman çizelgesinin olmadığını belirtti.

Müdür “Vardı hatta şöyle anlatayım. Bir proje grubuna girdim. Proje sorumluluğuna yükselmiştim. Diyordum benim kendi bölümümde böyle bir şeye ihtiyacım var. 3 yıl içerisinde 5 arkadaşla kurmuştuk. Yönetiminde yer aldım. Bir yıl okulu uzatacağım, çalışacağım, belli bir ortalama ile mezun olacağım dedim ve hepsini yaptım.”

Enes “Yalnızca staj ve işe başlama zamanlarımla ilgili bazı öngörülerim vardı.”

Ecesu “Evet hep vardı. Sonra önceliklerim değiştikçe, detayları hayatıma yerleştirdikçe değişti tabii ki.”

Tılsım üniversiteden mezun olduktan iki üç ay sonra işe girmek, on yıl sonra yükselmek gibi genel hedeflere sahip olduğunu, zaman çizelgesinin olmadığını, zaten kafasında çok fazla soru olduğu ve netleştiremediği için Kariyer Check Up ile karşılaştığını belirtti.

12. Kariyer Check Up’ dan sonra kariyer ile ilgili bakış açın değişti mi? Değiştiyse paylaşmak ister misin?

Kariyer Check Up sonrası, katılımcıların kariyere olan bakış açıları büyük ölçüde değişmiş durumda. Kariyerin aslında monoton ve sıkıcı, tek düze, statüsel bir olgu olmaktan ziyade yaşam boyu süren, bireyin beklenti, motivasyon ve tüm davranışlarını belirleyen bir etmen olduğunu aslında başlı başına bir hayat olduğunu ifade ettiler. Öncesinde tam olarak kafalarında canlandıramazken ya da bulanık camlardan bakarken sonrasında artık net bir görünüm ile kariyerlerine bakabildiklerini söyleyebiliriz.

Kardelen “Kariyer Check Up birazcık insanın yüzüne yüzüne vuran bir uygulama. Bu programı ukalaca bulmuştum. Beni silkeledi. Art arda sorulan soruların neticesinde üstün körü planladığım, aslında nereye gittiğimi bilmediğimi fark ettiğim bir andı, gerçekten çok üzülmuştum ve geç kaldığımı düşündüm. Benim için çok

vurucuydu. Ben bir daha gelmem dedim, kendimi sakinleştirmem zaman aldı. Sonra kendime kızdım. Ve dedim ki “kendi başarısızlığını sorulara yükleme.”

Enes “Kariyerimin daha çok başında olduğumu ve bu konunun hafife alınmayacak kadar hayati olduğunu fark ettim. Araştırmalarımı sıklaştırıp hızlandırdım. Bu da beni daha donanımlı kılmaya başlamıştı.”

Sid “Kesinlikle değişti. Ben finans istiyordum ama yanlış bir alan seçimiymiş. Kariyer Check Up bitti. Finanstan kim var rol model olabilecek? Staj yapmaya karar verdim. Bir firmaya stajyer kabul edildim. Firma zorunlu staj belgesi istedi. Bizim okul böyle bir belge vermiyordu. Benim kendimi görmem, finansa uygun olduğumu anlamak için önemliydi. 2 gün boyunca dekanın kapısının önünden ayrılmadım. Hocalarım soruyordu. Ne oldu, niye derse girmiyorsun diye? Hepsiyle aram iyiydi ve hepsi konuyu biliyordu. 2. günün sonunda dekan beni çağırdı. “Staja gitmem lazım ve beni bu staja göndereceksiniz, benim gelişmemi istiyorsanız” dedim. Sonra bunu çözdük ve ben staja başladım. Muhasebe, finans, aynı zamanda aracı kurumlarla iletişim halinde olan para piyasa kurumları ile iletişimde olan bir departmanda yaptım ve stajın sonunda benim finansla hiçbir alakam olmadığını fark ettim. En büyük katkısı eğer bir karar alacaksam fikir edinmek, araştırmak, sektörü tanımak gerektiğini gördüm. Borsada ekonometriyi kullanıp para kazanabilirim. Her şeye para olarak bakıyordum. Takım elbise giyerim diyordum ama sonradan takım elbise giymek istemediğimi fark ettim. Ben biraz daha özgür bir yapıya sahibim. Finansın belli kuralları var ve çok sıkıcı geldi. Uzmanlar, vs... herkesle de konuştum. Denetim de hiç istemediğim bir şeydi. Kanun ezberlemem, yasalara bakmam gerekiyordu, vs... Sonra PR firmaları ile bağlantıda olan araştırma sektöründe yer almaya karar verdim. Katıldığım “KariyerİST” isimli programda alan seçtikten sonra eksiklik belirliyorduk. Ve araştırma sektöründe çalışırken ben focus gruplara girmeye başladım. İnsanlarla bir araya geldikten sonra dijital verileri yorumlamak daha iyi geliyordu. KariyerİST’ in düzenlenmesinde aktif olarak rol aldım. Meslek istasyonları yaparken hayal edemeyeceğim firmalardan birisi KariyerİST’ den stajyer istedi. Ve böylelikle staja başladım.”

Minerva “Kariyerist” isimli bir insan prototipi olduğunu ve kendisini de ona uyduracaklarını düşündüğünü fakat aslında her şeyin kişinin kendisinde bittiğini ve yönetebileceğini fark ettiğini belirtti. “Tüm sınırları tabii ki %100 değil kısmen

çizebildiğim bir alan yaratabilir olduğumu gördüm. Bugüne kadar kendim hakkında hiç düşünmemiş olmak çok acı. İnsan bir mağazaya gittiğinde ya da internetten alışveriş yaptığında bir ürün seçtiğinde bile yorumları okuyor, ürün hakkında detaylı bilgi ediniyor. Ama bu kadar kısmen hayati bir şey hakkında düşünmemek çok acı gelmişti açıkçası. Kurgulanabilir olduğunu fark ettim. Daha geniş bir kavram olduğunu fark ettim. Daha gerçekçi bakıyorum. Şu an bunu yapıyorum bu bana ne sağladı.”

Kübra “Kesinlikle değişiklik oldu. Olduğum işte daha başarılı neler yapabilirim? Yaptığının daha iyisini nasıl yapabilirim? Kariyer benim için artık ben yaptığım işte ne kadar mutluyum? Kendini değerlendirmek. Yaptığın işten keyif alabiliyorsan kariyer odur. Mutlu ve verimli bir şekilde bir şeyler üretebilmek. Kariyer Check Up bize girişimcilik kattı. Sadece şirkete girmek olarak bakmayın. O dar alanı belirleme, vs... farkındalık oluşturdu.”

Müdür “Bir olgunun veya bir şeyin doğru olduğunu düşünüyorsun ama doğruluk derecesinin ne derece olduğu önemli. Kariyer Check Up’ da doğruluk derecemin ve kariyer ile ilgili bakış açımın yüzdesel olarak az olduğunu gördüm. Kariyer Check Up’ dan sonra bunu yükseltmeye başladım. Çünkü bakış açım değişti. Odaklandığım şeyler değişti. Sorular bir kere değişti hayatımla ilgili. Kariyer Check Up bana odaklanmam gereken yerleri gösterdi. Herhangi bir işyeri açabileceğim fikrindeydim. Kariyer Check Up’ dan sonra önce kendimi geliştirmem gerektiğini daha sonra iş yeri açmam gerektiğini gördüm.”

Sezen “Toplumun ya da tamamen okuduğunuz bölümle ilgili olarak o doğrultuda vermeniz gereken bir karar değil de kendinizin kişisel değerlerine, yeteneklerine, aslında kendimiz ne isek onunla ilgili bir karar olduğunu anladım. Ondan emin oldum. Bu doğrultuda düşüncelerim vardı. Daha çok inandım bu fikre. İnsanın tek bir kariyeri olması gerektiğine artık inanmıyorum. Şu anda tamamen para kazanmanın yollarından birisi. Bir başarı olarak görmüyorum “

Ecesu “Aslında çok daha basit düşündüğümü fark ettim hem kendimle hem kariyerimle, hem de nerede, hangi alanda çalışacaksam orasıyla ilgili. Aslında çok daha detaylı araştırıp bilgi sahibi olmam gerekirmiş onu öğrendim. Daha önce sayısal şeyler üzerine ilgilenen bir insanken şu anda sivil toplum üzerine çalışıyorum. Yine sistematik bir çalışma düzenim var ama kariyer denilince aklıma eskisi gibi iş, terfi

almak, yükselmek, iyi para kazanmak, iyi bir yere gelmek gelmiyor.” Topluma fayda sağlamak, yeni bir şey yaratmak gibi kavramların ifade ettiğini belirtti. Ayrıca Kariyer Check Up’ daki kendisi ile ilgili madde sıralamasını yaparken bazı şeyleri mecburi olarak seçtiğini fark ettiğini belirtti. Oysaki güçlü yönleri bilmenin daha önemli olduğunu, bitirdiğin alanla ilgili çalışma zorunluluğu olmadığını fark ettiğini belirtti.

Fulden “Bakış açım fazlasıyla değişti. Hem kariyere bakış açım hem de kariyerimi planlama, yapılandırma noktasında değişiklikler yaşadım. Kariyer Check Up ile birlikte kariyere bir merak başladı, önce kavramsal anlamda ne olduğunu düşünmeye başladım ve kendi kariyerimi Kariyer Check Up’ daki soruların bana kattığı farkındalık bakış açısıyla değerlendirmeye çalıştım ve buna göre planlamaya çalıştım. Örneğin bir alanın daraltılması. Fen Eğitimi diyoruz ama çok geniş bir alan. Senin neye çalışmak istediğin önemli, “öğretmenlik” diyoruz çok geniş bir alan. Sen bunu nasıl spesifikleştirirsin? Kendi güçlerine dönük bunu nasıl çevirebilirsin ve bunu hangi zaman planında yapabilirsin? Hedefine ulaşmak için nasıl stratejiler geliştirirsin gibi sorulara yanıt aramam gerektiğini ve buna göre hayatımla ilgili, kariyerimle ilgili vurgu yapmam gerektiğini fark ettim. Genel olarak maddelersem bir öncelikle kariyer kavramı noktasında farkındalık kazandım ve bu kavramı kendi hayatıma nasıl kurgulayacağım, işte alanımı daraltmam gerektiği, bir zaman planı gerektiği ve bulunduğum noktadan hedeflediğim noktaya kadar geçen zaman planını nasıl çok stratejik, doğru hamleleri yapma gibi aslında kendime deneyimler katma şansım oldu böylelikle. Dolayısıyla bu sürecin artık işin düşünceden çok eyleme geçmek gerektiği bunları planlarken araştırman gerektiğini, insanlara sorman gerektiğini, yani bir rol model bulman gerektiğini bunların hepsi bir bakış açısı oluşturdu. “

Tılsım “Kariyer Check Up yapmaya başladığımda sanki birileri bana benim aklımda cevapları var ama bana doğru soruları sorarak cevapları buldurtuyordu. Kariyer Check Up o aklımdaki soruları sordurmaya başladığında sorular akmaya başladı. Dolayısıyla aslında ilk aşamada belki doğru cevapları buldum sadece ama sonrasında daha da ilerleyen zamanlarda ben Kariyer Check Up’ ın sadece şu an, o an bulunduğum dar alan için değil ileride farklı pozisyonlar içinde yapabileceğim farklı dar alanlar için de yapabileceğim çok özel bir şey olduğunu fark ettim. Çalıştığım firmalardan birisine Kariyer Check Up ile girdim, üniversitedeyken yaptık. Oradan ayrılıp farklı bir firmaya geçerken de bir Kariyer Check Up yaptım. Kendime uygun

olduğunu düşündüm. Şirket değiştirdim. Alan değiştirdim. Dar alan değiştirdim. Madeni yağ sektörüne geçtim. Ve fiyatlandırmaya geçtim. Tamamen alakasız. Ama kendime soruları sorduğumda bunu yapabileceğimi düşündüm yani aslında bence kişinin bir tane dar alanı yok. Yani hayatın bizi getirdiği şartlarla, Kariyer Check Up ile de beraber bu şekilde dar alanlar bulabiliyoruz kendimize. Kariyer bizim hayatımız boyunca gerçekleştirdiğimiz tüm tutum ve davranışların toplamı, yaşam kalitemiz, hayatımız, bizimle birlikte değişen bir kavram.”

13. Kariyer Check Up dan sonra iş hayatına bakış açın nasıl oldu?

Tablo 10: İş Hayatına Bakış Açıları

İş Hayatına Bakış Açısı Değişenler	7
İş Hayatına Bakış Açısı Değişmeyenler	3

İş hayatına olan bakış açıları Kübra ve Sezen’in dışında büyük ölçüde değişmiş durumda. İş hayatına dair fazla bilgiye sahip değilken ya da rutin, sıkıcı, tek düze ve belli bir çizgiye sahip bir ortam olduğunu düşünürken iş hayatının gerçek anlamda ne ifade ettiğini araştırmaları dahilinde öğrenmiş olduklarını belirttiler. Kübra ve Sezen ise iş hayatına dair bakış açısında Kariyer Check Up’ dan sonra pek farklılık olmadığını, Enes ise Kariyer Check Up’ dan sonraki dönemlerde değiştiğini, direkt etkisinin olmadığını belirtti.

Kardelen “Üniversite beni biraz fazla yordu. Benim için ekstra zordu. Meslek lisesi mezunuyum. Bu sıçrama beni zorladı. Özel kolejlerden gelenlerle yarışa giriyorsunuz. Ama çok da eğlendim. Beni çok da geliştirdi. Akademideki beni güçlendirecek şey özel sektörden geçiyor. Stajlarımı bilerek uzun tutuyordum. Biraz daha iş hayatını daha yakından tanımam gerektiğini fark ettirdi.”

Sid “Vaktimiz çok değerli, biz buraya sadece çalışmaya gelmedik, para her şey değil. Ben sadece istediğim işi yaparım. Mutlu olarak sabah işe gidemiyorsam böyle bir iş yapmama gerek yoktu. Yani aslında sevdiğim işi yaparım karşılığında para verirler bana. Mutluluk kaynağı olarak görmeye başladım işi. Sadece para olmamaya başladı. Çok fazla istediğim bir firmadan iş teklifi aldım ki orada networküm olduğunu fark ettim. Babamın arkadaşları da varmış orada. Hiç eleman almadıkları ekonomik araştırma birimi hayalimdi. Oranın direktörü ile görüştüğümde finansı neden

istemediğimi de anlamış oldum aslında. Oradaki direktörle görüşürken aramızda geçen diyalog:

Direktör: “Sen neden bu bölümü istiyorsun?”

Sid: “Siz ne mezunusunuz?”

Direktör: “Makine mühendisiyim ekonometri masterı yaptım”

Sid: “Benim lisansım ekonometri üzerine, bu işi sizden daha iyi yapabilirim. Günlük ne kadar çalışıyorsunuz?”

Direktör: “Günde 14-15 saat çalışıyorum. Ama sen yeni başladığında 20 saat de çalışabilirsin.”

Sid: “Peki hafta sonunu ailenizle geçirebiliyor musunuz? Çocuğunuzla vakit geçirebiliyor musunuz? Akşamları aile yemeği yiyebiliyor musunuz?” Sessizlik oldu. “Ben böyle bir hayat istemiyorum” dedim.

Ben böyle bir işi yapmak istiyorum demek de yeterli olmuyor bazen. Ne olduğumu artık öğrenmeye başladım ama ne kadar olabileceğimi merak etmeye başladım.”

Minerva “Biraz daha daraltmam gerektiğini fark ettim. Karşıma çıkan alternatifler de neyi yapmam gerektiği ya da neyi yapmamam gerektiğine karar veriyorum. Bana o an için burada olmak bu alanda çalışmak iyi olacak. Neye odaklanırsan o karşına çıkar, o süreci yaşadım. Yani acı veren kısım daha tatlı olmaya başladı. Bazen kendimizi ihmal edip daha dışa odaklı sorular soruyoruz ama içe dönük sormamız gerektiğini öğrendim.”

Müdür “Bana anlatılanlar, benim düşündüklerim ve öğrendiklerim, işi sentezlemem ile iş hayatına bakış açım değişti. Askerden önce çalıştığım firma kal derken ben istemedim. Askerden sonra daha iyi bir yerde iş buldum ve kendimi daha fazla geliştiriyorum. İş hayatında yaşadıklarım, çalışma ortamı, çalışma arkadaşlarımla yaşadıklarım karşısında sorduğum sorular güzelleşince iş hayatını da güzelleştirmeye başladım.”

Ecesu “İyi bir üniversite, iyi bir bölüm mezunu olduğumda yapılacak standart bir şey olmadığını görünce biraz daha komplike bir yapı olduğunu gördüm aslında en temelde. Sabah 09:00’da başlayıp 18:00’de bitirdiğim bir süreçten çıktı.”

Fulden “ Ben eğitim fakültesi çıkışlıydım yani KPSS’ye girip öğretmen olmayı hiçbir zaman düşünmemiştim. Ve kendime bir iş fırsatı yaratmaya çalışıyordum.

Kariyer Check Up ile de kendime fırsat yaratma arayışında karşılaştım. Dolayısıyla bir arayış içerisindeydim. Aslında iş hayatına tam net bir bakış açım yoktu. Çünkü lisans 3. Sınıf öğrencisiydim. Kariyerin şöyle diyebilirim iş hayatında ve kariyer kesişiminde basamak basamak çıkılan bir süreç olduğunu, bir başı bir sonu olduğunu zannediyordum. Ama öyle olmadığını fark ettim. Yani bu kariyer sürecinin aslında yaşayan canlı bir süreç olduğunu, sürekli revize olduğunun farkına vardım. İş hayatına bakış açım da değişti. Kariyer Check Up noktasında genel itibarıyla bir yöntem ve metodoloji kazandım. Bu anlamda bana bir değerlendirme yetisi ve farkındalık, bir sorgulama biçimi kazandırmış oldu diyebilirim.”

Tılsım iş hayatına bakış açısının çok değiştiğini belirtti. Seçtiği bölüme gerçekten çok severek tutkuyla başladığını, hem hayat şartlarının hem daha iyi imkanların, farklı nedenlerin farklı sektörlere son olarak da devlet memurluğuna geçmesini sağladığını belirtti. “Bir anda dört yıllık bir frenin içerisine çok fazla şey sığdırdım ve gördüm ki aslında bir dar alan değil birçok dar alanımız var hepimizin. Sadece belki bazen göz önüne çıkmıyor. Yani bir kişi illa ki bir sektörde bir dar alanda başarılı olacak diye bir şey yok bence. Bir kişi başka dar alanlarda başarılı olabilir. İş hayatına bakış açım da daha olumlu olmaya başladı. Yeter ki kendime güveneyim. Yeter ki “evet ben de bunu yapabilirim” diyeyim. Kariyer Check Up yapıyoruz ve gerçekten kendim için doğru olup olmadığını tespit etmeye çalışıyorum.”

14. Kariyer Check Up’ dan sonra kariyerin ile ilgili kararları tek başına mı alıyorsun?

Kariyerleri ile ilgili kararları yine tek başına aldıklarını belirttiler. Sid, Minerva, Müdür, Ecesu ve Fulden karar almadan önce başkalarına danıştıklarını da belirttiler. Rol model ya da fikirlerine güvendikleri kişilerle paylaştıklarını söylediler. Nihai kararı yine kendilerinin aldığını belirttiler.

Sid “Yine tek başıma alıyorum yalnız sonuç aşamasına ben karar veriyorum ama ailem, işi bilen insanlarla, hocalarımla, vs... görüşmeden karar almıyorum. Yani ince eleyip sık dokuyorum.”

Enes “En büyük fark daha net kararlar alıyormam.”

Ecesu “Genelde evet kendim alıyorum. Ama bunu yaparken kendime farklı yöntemler buluyorum. Belki o işle ilgili birisiyle görüşmek, ya da farklı bir literatür araştırmak gibi ...”

Fulden “Yani nihai kararı evet tek başına alıyorsun ama sanırım Kariyer Check Up ile birlikte tek aldığımı söyleyemem. Çünkü Kariyer Check Up sana bir metodoloji ve araştırma ihtiyacı doğurduğu için sen aslında araştırdıkça kendine rol modeller belirledikçe onlarla görüştüğünce aslında senin oluşturduğun kültür bir nihai sonuca varıyor. Kararı bir bütüncül bir şekilde metodolojik bir şekilde almış oluyorsun. Bir laboratuvar gibi verini topluyorsun, o verilerin sonuçları aslında seni bir noktaya götürüyor. Sen her aşamadasın. Ama karar tamamen metodolojik bir şekilde ortaya çıkmış oluyor.”

Tılsım “Evet, hep tek başıma aldım. Firma değişikliği yaparken annem “Yapabilecek misin” diye sordu. “Bak burayı az çok biliyorsun” dedi ama ben asla orada durmak istemiyordum ve geçtim. Aynı şeyi memurluğa geçerken seçeceğim bölüm için yine “Bak çok zor, çok ağır” dedi ama ben yine kendim kararlarımı verdim. Kendim geçtim. Elbette dışarıdaki insanların, büyüklerimin sözleri bir yere kadar etkili ama sonrasında son kararları ben her zaman hayatımda kendim verdim. Çünkü pişman olacaksam ben pişman olacağım. Mutlu olacaksam ben mutlu olacağım. Sürekli kararlarımı kendim veriyorum.”

15. Bu programın size sağladığı en önemli avantajlar nelerdir?

Bu programın sağladığı en önemli avantajların kendilerini yakından tanımlarını sağlayarak ne istediğini bilmeleri ve böylelikle daha sağlam adımlar atmaları, kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri ve özgüvenlerinin yükselmesi olduğunu belirttiler.

Kardelen “Ben biraz daha ayaklarımı artık yere sağlam basıyorum. Daha çok soru soruyorum kendime. Kendime bu soruları sormaktan korkmuyorum. Önceden kaçtığım şeylerle daha çabuk yüzleşmeyi öğretti aslında. Bana öğrettikleri: Sor, ne kadar sorarsan o kadar netleşecek. Ne kadar netleşirse daha az korkacaksın, yere daha sağlam basacaksın, kendini daha iyi tanıyacaksın, önündeki riskler neler, Kariyer Check Up aslında yapmış olduğunuz bir planda detaylı SWOT yaptırıyor size. Dışarıdan ne gelebilir, içeride ne var, benim güçlü tarafım ne, cebimde hangi silahlar var, neye ne zaman ateş edeceğim? Bunu öğretiyor. Böylelikle karar almak daha kolay bir hale geliyor. Manevra kabiliyetinizi yükseltiyor açıkçası. Elime alıp nedir ne değildir diye sormuyorum ama onu farklı formatlarda birçok şeyi yaparken soruyorum. Mesela iş değiştirirken bana avantajı ne olur dezavantajı ne olur? Şu anki durumumdan

daha iyi mi olurum daha kötü mü olurum? Belirsizliklerim neler? Neleri göze alıyorum? Ne kadar göze alabilirim bunları? Bunların hepsini soruyorum ama öncelikle ne istiyorum gerçekten? Değiştirirsem eğer sonrasında ne olacak? Ne yapmalıyım? Bunları daha detaylı sormayı öğretti. Çünkü sormadığım zaman belirsizliklerin içine gideceğimi belki de hiç farkında olmadığım riskleri alıp daha sonra mutsuz olacağımı gördüm. Çalışmanın yanında mantıklı plan yapmam gerektiğini fark ettim. Bunun bana çalışma maliyetinin ne olması gerektiğinin ölçülmesi gerektiğini düşünüyorum. Bir mücadele ruhu varsa içinde onu hiçbir güç alamıyor.”

Sid “Ben halk oyunu da oynuyorum aynı zamanda eğitmenim. Zamanı nasıl iyi değerlendirebileceğimi öğretti. 7-8 konuyu bir haftaya sığdırabiliyordum. Halk oyununun da bana çok katkısı varmış. Benim sosyal hayatıma, davranışlarıma, ekip çalışmasına, bir ekipte olup görev yapmaya etkisi olduğunun farkına varmama sebep oldu. Sosyal hayatıma bakış açımı da etkiledi. İş ile ilgili nerede durmam gerektiğini de öğrendim. Bu işi yaptım, tamam harika, daha fazla ne yapmalıyım, burada mı kalmalıyım, farklı departmana mı geçmeliyim? O işle alakalı tamamlayacak kararları da alabilecek hale geldim.”

Minerva “Çok ciddi bir bakış açısı kattı. Hayatımı bununla şekillendirebildiğim bir bakış açısı kattı. Kariyer Check Up’ı belki artık yapmıyorum ama onun gibi düşünüyorum. Bir iş yaparken ya da arkadaşım bir şey anlatırken hemen ona bu şekilde sorular sormaya başladığımı gördüm istemsizce. Bunlar insanın ayaklarını daha fazla yere bastıran şeyler. Bana Kariyer Check Up kültürü kazandırdı. Tabii ki sosyal hayatıma da yansıdı. Şu konuşmadan önce de dedim birisine yapayım Kariyer Check Up’ı.”

Müdür “Kendimi daha iyi anlatmaya başladım. Hep doğru soru sormaya odaklıydım. İş görüşmelerine gitmişim ilk defa bu kadar çok soru soran bir adayla karşı karşıyayız ve her soruda senle ilgili değerlendirmemiz için cevaplar veriyorsun. Doğru insanı aradıklarının özelliklerini keşfedip aynı rol modeldeki gibi neler anlattılsa o sorulardan kapıp kendim için uyarlayıp onlara anlatmam olmuştu. Bu da benim için en güzel avantaj olmuştu. Ben hayat felsefesi olarak benimsedim. 2 ay sonra evleneceğim. Evlilik hayatıma da Kariyer Check Up yaptım. Bana “Evliliği bile sistematik yapıyorsun. Soruları sorarak doğru cevabı bularak yapabiliyorsun.” dediler.

Enes “Farkındalık! Kariyer Check Up yüzünüze inmiş bir tokat gibi. Dost tokadı diyelim.”

Sezen “Bana sağlama yapmamı sağladı. Çıktığım yol doğru mu yanlış mı? Ne kadar doğru, ne kadar yanlış? Düşündüklerimi test etmek de diyebiliriz.”

Ecesu “Kendimi biraz daha tanımama yardımcı oldu. Kendimi tanımaya başladıktan sonra bütün seçimlerim otomatik olarak ona göre değişmeye başladı. Biraz daha sakin ve geniş pencereden başka şeylere de dikkat ederek aslında neler yapmam gerektiğini gördüm. “

Tılsım, kendisine daha farklı bir pencereden bakmayı öğrendiğini böylelikle başka yönlerinin ortaya çıkmasını sağladığını belirtti. “İlk olarak söyleyebileceğim şey, benim üniversitede kafam çok karışık. Bulanıklık gitti. İkincisi kendime farklı şeyler kattım Kariyer Check Up’da, farklı düşünmeyi öğrendim. Ve sürekli olarak aslında bir yerde kariyerimle ilgili düşünüyor oldum arka tarafta. Farklı değişimler gözlemledim kendimde. Bir de ilginç bir şekilde üniversitede hazırlıktaki halimden birinci sınıfta farklı bir öğrenciydim. Ben bir iş görüşmesine gittiğimde her zaman kendimi ifade ederdim ama bu sefer gittiğimde hem anlatabileceğim güzel şeyler oldu, güzel yönlerim oldu, hem de kendimi daha iyi tanıdığımı gördüm. Ne istediğimi net olarak bildiğim için karşı tarafa daha iyi geçirdim. Daha çok güven verdim. Daha çok güvendiğim için böyle oldu. Maalesef günümüzde herkes çok iyi yerlere gelmek istiyor ama oralara belli insanlar gelebiliyor. Benim de başvurduğum pozisyonlar arasında şu ana kadar seçilmediğim olmadı. Özel sektörü konuşursak. Aslında Kariyer Check Up’ın farklılaştırmasından kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Kariyer hayatı hakkında düşündürüyor. Diğer kişilerden nasıl farklı olabili mi düşündürüyor. Düşündürdüğü için farklı eğitimlere yönlendiriyor. Bir şekilde seni farklılaştırıyor.”

16. Kendini keşfetmene katkısı oldu mu? Olduysa paylaşmak ister misin?

Kendini keşfetmene katkısı oldu mu sorusuna ise hepsinin cevabı olumlu oldu. Kendini tanımanın en önemli farkındalığı oluşturduğu ve bu bağlamda aldığımız kararları şekillendirmesi ve hayatımıza olan yansımaları ile fark yarattığı gerçeği bireylerde var olan değişimle desteklenmektedir.

Kardelen “Önceden ayakların yere basmazken sonra biliyorum demeyi çok seviyoruz ama bilmiyorum demeyi öğretti. Yanlışını kabul etmek ve onu düzeltmek çok daha zor. Birazcık sesli düşünmek gibi... Bazen bir şeyi isteriz ama sadece isteriz,

çoğu kişi onu yapmaz. Kariyer Check Up’ dan sonra kendime bir söz verdim “bu saatten sonra asla sistemin bana dayattığı bir şeyi zorunlu olarak, sevmeden yapmayacağım.”

Sid “İlk Kariyer Check Up’ ı yaptığım da bir tane artım vardı. Diğerleri eksiydi. Mesela ben aslında kitap yazabildiğimin farkına vardım. Hikayeler yazıyorum mesela şimdi. Hedeflerimden birisi de ilerleyen zamanlarda hikaye kitabı çıkarmak. Aynı zamanda roman olabilecek hikayeler. Ben bunu kısa tutup detaylarını insanların bulması gerektiğini düşündüğüm hikayeler yazıyorum. Aynı zamanda bilimle alakalı yazılar yazabildiğimi fark ettim. Ya da benim işim zaten geleceği tahmin etmek. Ekonometriden bahsediyorum. Bununla alakalı çalışmalar yapıyordum. Ama geleceği sadece sayılarla ilgili değil düşünce sistemleri ile de yorumlamayı öğrendim aslında. Yani bununla ilgili çalışmalar yapmaya başladım. Bununla alakalı farkındalığımı gördüm. Mesela 3D yazıcılarla ilgili bir yazı yazmıştım 2013 yılında bir blogda. Yazdıklarımın büyük çoğunluğu gerçekleşti aslında. En son okuduğum haberde Boeing, uçağın motorunu 3D yapacağını duyurdu. O zamanlar hayal gibiydi. Ama ben bunu blogumda yazmıştım. Ben bir şeyleri yapmayı başarmışım aslında. Kariyer Check Up sonrasında kendime rol modeller belirlemeye başladım.”

Minerva “Farkındalığım yükseldi. Güçlü yönlerim ve güç kaçaklarımla ilgili çok ciddi farkındalıklarım oldu. Negatif ve sömürölmeye açık taraflarımı, pozitif taraflarımı. Kıvılcımı yakan Kariyer Check Up’dı. Sonra destekleyici eğitimler aldım.”

Kübra “Kesinlikle oldu. Bir şeyler içimizde vardı. Ama bunların daha çok ortaya çıkmasını ve hayatımıza yerleştirmemize çok fazla katkısı oldu. O güne kadar keşfetmediğimiz şeylerin farkına varmamızı sağladı. Kendini eleştirip düzeltmen gereken şeylerin farkında vardık. Güçlü yönlerimin farkındaydım. Hayatımda nasıl kullanabileceğimi ve nasıl daha çok geliştirebileceğimin farkına vardım. Bu keşiflerin özgüvenime de çok fazla etkisi oldu. Ben çok daha çekingen bir insandım.”

Enes “Kendimi ne kadar iyi tanırsam iş hayatında o kadar doğru adımlar atabileceğimin farkına vardım. Daha sonraki dönemde girişimciliği seçmeme giden yolda ilk adımlardan biri Kariyer Check Up’ tı.”

Müdür “Ben makine mühendisiyim kendimi tekniksel olarak değerlendiriyordum. Satış yapamam diye nitelendiriyordum. Son girdiğim işte 8 ay

oldu çalışıyorum, aynı zamanda çalıştığım işte satış da yapıyorum ve başarılı olduğumu gördüm. Bu işe girerken işle ilgili kendimle ilgili Kariyer Check Up yapmıştım. Verimli olacağını düşünüyordum. Aslında ben de satış potansiyeli var satış mühendisi olarak da çalışabilirdim bunu da yakın zamanda fark ettim. Bir liderlik vardı yanlış liderlik vardı. İşte arkadaşlarla birlikte kurduğumuz kulüpte onlara halen liderlik yapıp hala yardımcı oluyorum. Hiç tanımayan insanlar bile bana ulaşabiliyor. Eskiden olsa kendi kurduğum kulüpte bu kadar başarılı olamazdım. Alan daralınca kendimi daha iyi analiz ettim.”

Sezen “Kendimi keşfetmem gereken zamanlarda bana yardım eden bir araç oldu. Hala da öyle. Zaten uzun süren bir süreç. Soruları kendime yöneltirken bu beceriyi kazanmam için en önemli adım oldu.”

Ecesu “Ben şunu yapacağım diye düşündüğüm insandan çok ben bunu yapmak istiyorum ama bunlar sağlam temele acaba dayanıyor mu? Mantıklı bir seçim mi? Mantıklı seçim şu zamanın şartlarına uygun mu? Ya da ben buna uygun bir insan mıyım? Bunu sadece istemem önemli değil. Başarabilecek yetkinliklere sahip miyim gibi soruları sorduruyor aslında bana. Biraz daha mantıklı, biraz daha ayaklarımı yere basarak almamı sağlıyor kararlarımı. Özgüvenliydim ama bir şeylerin altını doldurarak söylemek daha önemli.”

Tılsım “Nasıl insan güçlü yönlerini fark ediyorsa öğreniyorsa Kariyer Check Up sayesinde aslında güçsüz olduğu yönlerini de öğrenebiliyor, fark ediyor. Ben aslında çok fazla hissettirmemeye çalışsam da bir yerde çok da fazla duygusal bir insanım. İş hayatında duygusallığın maalesef yeri yok. Örneğin bu benim bir güçsüz yanımdı. Bunu bastırmaya çalıştım farklı şekillerde. Güçlü ve güçsüz yönünü fark ediyor olabilmek bizim en büyük kozumuz. “

17. Yaşam kalitene olan etkisinden bahseder misin?

Yaşam kalitelerine olan etkisinin oldukça olumlu olduğunu belirttiler. Kariyer Check Up’ı içselleştirdikleri için sadece iş hayatında değil özel hayatları ile ilgili aldıkları kararlarda da kullandıklarını belirttiler.

Kardelen “Artırıyor. Çünkü neyi nasıl yapmam gerektiğini biliyorum. Zamanla pratikle belli aşamaları atlatınca tecrübe ediyorsunuz. Sadece iş değil sosyal hayatınızda da karşılaştığınız bir durumda soruları yine çevirerek kullanabiliyorsunuz.

Her şeyden önce şunu öğretiyor: Ben ne istiyorum?” Kariyer Check Up’ın kazandırdığı özgüvenle daha cesur kararlar alabildiğini belirtti.

Sid “İlk Kariyer Check Up’ ı yaptığımda bütün hepsinin eksi olduğunu görünce karamsarlığa düştüm. Doldurduktan 20 gün sonra ilk artıyı koyduğum gün kız arkadaşım ile barıştık. Sorunun benden kaynaklı olduğunu düşünüyordum ama aslında öyle olmadığını gördüm. İnsan kendini tanıyınca yaşam kalitesi de otomatik olarak iyileşiyor. Kendini tanıma haritası. Her yere dahil oldu. Hata yapmaktansa hata yapmaktan korkmamayı öğrendim. Ya da hata yapıyorum ama ders çıkarabiliyorum.”

Minerva “Kimse sen çok karışık sın demezdi ama sonrasında baya OHAL olsa olurmuş dedim. Daha sağlam adımlar atmaya başladım ve bunun da daha farkında adımlar atmaya başladım ve özgüvenim artmaya başladı. Özsaygım da arttı. Bunlar varsa zaten yaşam kalitesi artıyor.”

Müdür “Benimsediğimden dolayı sürekli kendiliğinden sorguluyorum. Özel hayatında da otomatik olarak Kariyer Check Up yapıyorsun.”

Sezen “Anlamlı olanı nasıl hayata geçirebilirim? “

Ecesu “Şu an farklı işler yapan insanlarla da bir aradayım. Sadece iş yapmak değil de beslenmeye de artık çalışıyorum. Aynı şekilde besleyebileceğim birisi varsa ben de onları beslemeye çalışıyorum öyle söyleyebilirim. Dolayısıyla benim için artık 09:00-17:00 değil 07:00-24:00 bir hale geldi. Kendimize sormaya çekindiğimiz konuların üzerine gitmemizi sağladı Kariyer Check Up aslında.”

Tılsım “Ben her zaman Kariyer Check Up sayesinde önüme gelen fırsatın doğru ya da yanlış olduğunu fark ettim. Yani doğruyu mu yapıyorum, gitmeli miyim yoksa hayır kalmalı mıyım bunu fark ettim. 08:00-17:00 çalışıyoruz. İş hayatında mutlu olabilmek çok önemli. İş yerine ayaklarının geri geri gitmemesi, işyerine mutlu gidebilmek çok önemli. Kariyer Check Up sayesinde ben çalıştığım iş yerlerinde mutlu oldum. Daha doğrusu mutlu olabileceğim yerleri seçtim. Maddi kısmına pek girmek istemiyorum. Elbette çalıştığım firmalar arasında geçiş yaparken maddi anlamda hepimiz bir şeyler arıyoruz. Bir yerde mutluluk da çok önemli. Çalışırken huzurlu olmak da çok önemli. Kariyer Check Up o kadar çok işlemiş ki beynime ister istemez böyle bir karar alma aşamasına geldiğimde sersem oluyorum, bir Kariyer Check Up yapıyorum kendi kendime. Şu an için becayiş durumum var. Bunun benim için olumlu ve olumsuz yanları var. Aslında şu aşamada kendi kendime bu soruları soruyorum. Bu

artık bir yaşam döngüsü haline gelmiş bende. Çalıştığım firmalardan birisinde çok fazla mutluyken bir anda hayat memurluk kavramını çıkardı karşıma. Devlet memurluğu, İstanbul’u bırakmak, özel sektörü bırakmak, bambaşka bir şeye geçmek, burada da belki de biraz daha rahat bir yaşam kalitesi, biraz daha güvenilir bir iş, devlet memurluğu gibi faktörler belki de önde geldi. Aileme yakın olmak, gibi faktörler belki de beni bu şekilde yönlendirdi.”

18. Değişimin hayatına yansımaları nasıl oldu?

Değişimin hayatınıza yansımaları bölümünde Sid hayatının her alanında değişim olduğunu, Minerva bakış açısındaki farkındalık düzeyini görenlerin bu değişimden etkilendiğini, Kübra özgüven ve daha sağlam adım atmak olarak nitelendirdi. “Kariyer Check Up bize girişimcilik kattı” olarak yorumladı.

Kardelen “Daha net gittiğiniz zaman daha çabuk karar veriyorsunuz. Panik yapmıyorsunuz bir kere. Deneyim de var aslında işin içinde. En ideala daha çabuk ulaşıyorsunuz. Sadece alternatifleri daha hızlı sıralayıp içlerinden en iyisini seçebilmek. Daha fazla manevra kabiliyetin oluyor hayatta.”

Müdür “Rol modelim ilkokulda tanıştığım hocamdı. Aslında yanlış bir rol model olduğunu ve değiştirmem gerektiğini fark ettim. Kariyer Check Up’ dan sonra bambaşka değişti.”

Enes “Yoluna daha emin adımlarla ilerleme fırsatı bulmam en net yansıması oldu!”

Sezen “Öğrencilerimle başka bir iletişimim var. İletişim yönüm daha da güçlendi. Bir proje yapılacak olsa farklı konularla ilgili fikrim olur. Sadece finansçı olsam çok sıkıcı olurdu. O zamanlar akademiye girmeye karar vermiştim. Doğru mu yapacaktım? Kariyer Check Up ile doğru mu olduğuna karar verdim. Değerler, zevk aldığımız şeyler vardı. Onların da sağlamasını yaptım. Sosyal statü, çok para kazanmak, kısa yoldan bir şeyler elde etmek değil de biz neyse onu yapmamız gerektiğinin farkına vardım.”

Ecesu “Daha mutlu, daha keyifli, yaptığı şeyden mutlu olan bir insan oldum.”

Tılsım “Ben daha güvenen, kendi kararlarını kendi veren birisi oldum. Yani değişimlere açığım bir yerde ama değişime açık olmak her zaman da doğru değildir. Kariyer Check Up ile bunun benim için doğru adım olup olmadığını tartıyorum biraz da.”

19. Böyle bir uygulama ile daha önce karşılaşmış olsaydın hayatının daha farklı bir yönde olabileceğini düşünüyor musun?

Böyle bir uygulama ile daha önce karşılaşmış olsaydın hayatın daha farklı bir yönde olabilir miydi sorusuna Enes'in dışında tüm katılımcılar "evet" yanıtını verdi. Enes böyle bir uygulamayla daha önce karşılaşmış olsaydı erken olabileceğini belirtti. Kimisi üniversitenin ilk yılları, kimisi lise kimisi ise ortaokulda olması durumunda her şeyin daha farklı olabileceğini, bazıları belki bugünkü mesleği yine seçeceğini fakat daha az yıpranmış olacağını belirtti.

Kardelen "Üniversite ve bölüm tercihimden memnunum. Ancak üniversitenin ilk yıllarında karşılaştıysaydım daha cesur kararlar alıp özgüvenli olabilirdim."

Sid "Keşke dedim üniversite birinci sınıfta başlasaydı ya da lisede ya da ortaokulda, ilkokulda. İlk sene bitince Kariyer Check Up'ın dahil olduğu KariyerİST programına yönetim kurulu üyesi olarak girdim. Bir insan kaynakları uzmanı olarak bakmaya çalıştığımızı da gördük. Keşke üniversite birinci sınıfta başlasaydı diyordum ama baktım ki bazı arkadaşlar sadece üniversiteyi kazanmış. İsteyerek bölüm seçmediklerini fark ettim. Belki de lisede olmalıydı dedim. Sonrasında lisede çalışma yaptık. Lisede de fark ettim ki aslında ilkokul da gelmeliymiş. Sonra ilkokul da kuzenlerim, yeğenlerim var. Onlara yönlendirme yapıyorum. Belli başlı şeyleri. Güzel gelişmeler oluyor. İlkokul son sınıfa gelen birisi yavaş yavaş hayal gücünü kaybetmiş oluyor. Belki de anaokuluna inmesi gerekiyor. Anaokulunda bir çocuğa sürekli hayal kurmayı öğretmek gerekiyor. İlkokulda gördüğün dersleri hayatla bağdaştırmak gerektiğini. Bu da şuna geliyor bütün eğitimler ailede başlıyor."

Minerva "Yaptığım stajlardan birisinde Kariyer Check Up' dan sonra yapsam daha farklı olurdu. Daha önce yapmış olsaydım, rol model, alan belirleme gibi konularda çok farklı davranırdım. Muhakkak çok şey değişirdi. Yol gösterici eksikti. Lisede başlayabilir. Hatta ilkokula kadar yayılabilir. Kesinlikle bu kadar sorgulamalar, gereksiz zaman kayıpları yaşamazdım."

Kübra "Üniversite zamanında böyle bir farkındalığa ulaşıysaydım daha farklı olabilirdim. Benim için farkındalık stajımla başladı. Belki bu kadar korkularım olmazdı, tedirginliklerim oldu. Biraz daha fazla yoruludum. Kendimi mezun olduktan sonra tanıdım."

Müdür “Üniversite üçte başladığım için iş hayatına odaklanma, gelecek kaygısı ile mücadele etme süreciydi. Geleceğin kaygısına girmeden karşılaşmış olsaydım kendimi daha doğru yönlendirebilirdim. Daha çok sorular sorabilirdim ve daha az yıpranabilirdim.”

Ecesu “Ben üniversiteyi ve bölümümü çok isteyerek ve çok severek okudum. Ama hayat şartlarının da aslında bizim içinde bulunduğumuz ülkenin durumunun benim hayallerime çok da uygun olmadığını fark ettim. Bu hem benim sektör değiştirmeme neden oldu. Hem çok mutlu olduğum bir şeyi yapıyorum ayrı ama belki bu mutlu olduğum işle ilgili kendimi besleyerek okul okuyarak daha farklı bir donanıma da şu an sahip olabilirdim. Evet, belki de bunu üniversiteden önce yapmış olsaydım benim seçimimi etkiliyor olurdu. Lise kesinlikle. Biraz daha yetenekler ön plana çıkarılmalı. Hiçbir zaman tarihi, coğrafyası düzgün olan bir insan olmadım. Daha analitik, fizik, matematik bu yönlerim çok kuvvetliydi. Ama bunun sonucunda fizik mühendisi olmam gerekmiyormuş.”

Tılsım “Ben aslında üniversitede iş dünyasına girmemiş olan birisi olarak Kariyer Check Up yaparak daha önde olmuş olduğumu düşünüyorum. Okuduğum bölüm dolayısıyla da çok fazla olmayan bir bölüm olduğu için de avantajlı olduğunu düşünüyorum. Ama daha geriye geldiğimde şu anda bildiğim kadarıyla liselerde bu eğitimler verilmeye başlıyor artık. Ve bence gerçekten lisede ben bu eğitimi almış olsaydım belki de bambaşka bir alanda bambaşka bir dar alanda olacaktım. Çünkü hepimiz yaş alıyoruz, yaş aldıkça düşüncelerimiz değişiyor. Ama yine de farklı bir şey olabilir miydi dediğinde evet diyebiliyorum. Lisede belki de yapılırdı, bambaşka bir yer olabilirdi.”

20. Yaptığın işle uyum içerisinde olduğunu düşünüyor musun?

Yaptığınız işle uyumlu musunuz sorusuna hepsi uyumlu olduğu yanıtını verdi.

Kardelen “Evet. İlk iş deneyimimde mutsuzdum. Kendimi konumlandıramamıştım. Kendime şunu sordum: Bu sektörden ayrılmak istiyor musun? Hayır. Peki farklı bir yere kendimi nasıl atabilirim? Çevremdekiler tuhaf bulsa da ben şöyle söyledim bu şekilde değişik bir şeyler yapamayacağım. Şu an çok huzurluyum. Çok fazla ekibe dokunuyorum. Kendimi o ürünle birçok noktada tazeleyebiliyorum. Kendime bir şey katabiliyor muyum? İstedğim parayı zamanında alabiliyor muyum? Sadece artık ikisine bakıyorum.”

Sid “Evet. Çok yönlüyüm. İlk araştırma şirketine girdim. 6 aylık bir deneyimim oldu. Birçok insanla muhatap olma durumu var. Ben her gün mutlu olarak gidip mutlu olarak dönüyordum. Çalıştığım firmada gerçekleşecek birleşmede bulunduğum departmanı kapatacaklarını söylediler. Sonrasında şirketten ayrılacağımı belirttim. Araştırma serüvenim bitmiş gibi görünüyordu. Sonra bir acentede başladım. “Yazılım yapalım” dediler. “İstatistiği nasıl kullanabilirim?” dedim. Baktım bizim rezervasyonlarımızı etkileyen operasyonel hataları buldum. Baktık ki yapı düzeldi. Stratejik düzeltmeyi sağlıyor. 6 kişiydik. Ben tedarikçi tarafındaydım. Stratejik düşünmeyi sağlıyordu. “Hem tedarikçi hem operasyon tarafına bakayım” dedim. Bütün iniş çıkışlara rağmen üniversite üçüncü sınıfta olmak istediğim yere vardım. Aslında beklediğimden daha erken bir dönemde ulaştım. 2023’de olmak istediğim hedefteyim ancak 2019 da koyduğum hedefin başındayım.”

Minerva “Evet. Aklımda bir şeyler var ve onlara hizmet eden bir araç olarak görüyorum.”

Enes “Kesinlikle evet! Uyum süreci kendini keşfetmekle başladı.”

Müdür “Şu an düşünüyorum. Ama sorularım bitmediği için sonraki yıllarda ne düşünürüm bilmiyorum. Kariyer Check Up ile bir şeylerden vazgeçmeyi de öğreniyorsun. “

Kübra “Kesinlikle. Yaptığım işi gerçekten severek yapıyorum.”

Ecesu “Kesinlikle evet. Fizik mühendisi olarak da okul dönemlerinde çalıştım. Yaptığım işlerle uyum içerisinde olduğumu düşündüm. Ama şunu fark ettim. Ben bir fizik mühendisi olarak beyaz yakalı değil mavi yakalı olmayı seviyordum. Ancak şu anki şartlar ve ileriye yönelik kendimi getirmek istediğim konumda mavi yakalı olması da bana yetmeyecekti.”

Tılsım “Yani aslında çalıştığım birim çok geniş bir alana sahip. Bu benim öğrenebileceğim bir şey değil. Ben bunu kabulleniyorum bir yerde. Ama uyum içerisinde olduğumu da düşünüyorum. Baktığınızda bu serviste çalışan 10 senelik, 8 senelik, 5 senelik arkadaşlarım bir konuyu rahat aktaramıyorlar mesela. Ya da o anda doğru cümleleri seçemiyorlar. Doğru konuşma doğru şekilde ilerlemiyor. Örneğin; ama bu konularda ben çok iyi olduğumu hissediyorum. Ve arkadaşlarım da bu konularda hep beni destekliyorlar. Özellikle işte belli konuşmaları bana yaptırıyorlar. Telefon görüşmelerini özellikle bana yaptırıyorlar. Yani insana yönelik bir yönüm var.

Bunun haricinde biraz yorum yeteneğimden de geliyor. Aslında çok fazla bilmiyor olsam bile o kanunu, detayını bir yerde doğruyu tutturuyorum. Sonrasına baktığımızda evet söylediğim doğruymuş diyorum. Bu konuyla ilgili aslında yaptığım işle uyum içerisindeyim. Uyum da sağlamaya çalışıyorum ben şu anda. Bir senem dolmak üzere.”

21. Kariyerin ile ilgili uzun vadeli planların var mı?

Tablo 11: Uzun Vadeli Plan

Uzun Vadeli Planı Olan	7
Uzun Vadeli Planı Olmayan	3

Kariyeriniz ile ilgili uzun vadeli planlarınız var mı sorusuna Minerva, Enes ve Sezen dışındaki katılımcılar evet yanıtını verdi. Minerva uzun vadeli plan yapabilen birisi olmadığını ancak kısa vadeli planları ve eylemleri olduğunu, Enes 1-2 yıl vadeli planlarının olduğunu, Sezen ise ülkenin şartlarında dolayı uzun vadeli plan yapamadığını belirtti.

Kardelen “Bu alanda ilerlemeyi düşünüyorum. Belki bu anlamda kendimi destekleyebilirim. Akademiden de vazgeçmiş değilim. Deneyimleri paylaşmak insana çok şey katıyor.”

Sid “Var. Nöro Marketing ile ilgili çalışmalar yapmak istiyorum. Bu anlamda işyerinde bir şeyler yapmaya başlayacağım.”

Kübra “Uzun vadeli planlarım var. İlk baştan beri eğitmeyi, bir şeyler öğretmeyi seviyorum. Öğretim üyesi olmak vardı kafamda. Ama üniversitedeyken hocalarımda gördüğüm bir şey vardı. Piyasadan gelenler ile daha güzeldi ve verimli geçiyordu. O zaman bende onu belirlemiştim. 10-15 sene bir özel sektör deneyimim olacak. Bu süreçte yüksek lisans ve doktora yaparım. Sonra üniversitede çalışmak uzun vadeli planlarımın arasında.”

Müdür “Var. Bunu da yakın zamanda değiştirdim. 3-5 sene çalışırım sonra ticaret hayatına atılırım diye düşünüyordum. Şimdi minimum 5-10 sene arasındaki performansına göre ticaret hayatına atılacağım.”

Ecesu “Tabii ki var ama onların içinden eleyemediğim, seçemediklerim de var.”

Tılsım “Özel sektörde olduğu kadar devlette çok fazla seçenek yok önümüzde. Ben bunu 1-2 yıl olarak görüyorum aslında. Birinci yol kurumlar arası geçişle ben yine havacılık sektörüne geçip orduda yine bu işi yürütmek istiyorum. Ama SGK’da bulunduğum süreçte de daha çok uzman yardımcısı, şeflik değil de bizim denetim servisimiz var. Denetmenler var, bu denetmenler gerektiği yerlerde denetimlerini yapıyorlar, raporlarını yapıyorlar, bu birime yönelebilirim diye düşünüyorum. İlgimi çeken alanlar var. Planlamalar, düzenlemelerin olduğu şeyler dikkatimi çekmiştir.”

22. Çevrendeki kişiler (ailen, sevdiklerin, vs...) sende var olan değişimi fark etti mi?

Çevrenizdeki kişiler sizde var olan değişimi fark etti mi sorusuna hepsi evet yanıtını verdi.

Kardelen “Ailem özellikle fark etti. İş hayatında benim hayatımda hiç olmayan bir denge var. Ne yapsan yaranamam ben bu insanlara, kötü kavramını keşfettim. İnsanların o kadar masum olmadığını fark ettim ama bu iş yerinde çok rahatım. İlk çalıştığım firmada ilk yıl alıştım. İkinci yıl burayı tanıdım. Üçüncü yıl “burada asimile olmak istemiyorum” dedim. Ben de arkadan konuşmaya başladım ve kötü düşünmeye başladım. Ve bunları yapmak istemediğimi fark ettim. Bu noktada Kariyer Check Up’ ın şöyle etkisi oldu. Sorduğum sorularla kendimi ayıpladım. Ben kendimi orada çok negatif besliyordum. İnsanlar sana ne derse o musun? Yoksa sen aslında neysen o musun? İzin verme, ne yapıyorsun? Kariyer Check Up’ı ilk yaptığım zamanki hislerimi hissettim. Kızgınlık, öfke. Yine düşündüm ve “bu insanların ve bu işin benim hayatıma müdahale etmesine izin vermeyeceğim” dedim ve ayrıldım. Aslında çok kompleks, çok karışık dünyanın en zor durumu içinde olduğunuza beyin kendini ikna etmişken bunun içinden çıkmanın formülünün çok basit olduğunu gösteren sorular soruyor. Okuduğunda çok basit gelen bir sorunun cevabı ne kadar doğru? Ailemin en çok şaşırdığı durum ise eve çıktığımda aradım, “benim artık adresim değişti, tek eve çıktım, burada yaşıyorum” dedim.”

Sid “Evet, ailem, arkadaşlarım, iş çevrem, halk oyunlarım etkilenmeyen yok. Onları da bir şekilde içerisine alıyorum.”

Minerva “Arkadaş çevrem fark etti. O değişimi fark ettikleri için onlar da faydalanmak istedi. Onlara da yardımcı oluyorum.”

Enes “Özgüvenimin artması çevrem tarafından da gözlemlendi.”

Kübra “Kesinlikle daha önce çekingen bir insandım. Ama tamamen bu ortama girip bu eğitimleri aldıktan sonra girişimci yanımda daha çok ortaya çıkmaya başladı. Kendinin farkında olduğun zaman daha özgüvenli yaklaşıyorsun.”

Müdür “Fark ettiler. Gerek ailemden gerek dışarıdan gerek en yakın arkadaşlarımdan gerek en uzak yaptığım çalışmalar nedeniyle olumlu etkiler alıyordum. Annem bile ilkokul mezunu olmasına rağmen sabah evden çıkarken okuldan sonra toplantının var mı diye soruyordu.”

Ecesu “Aynı dönem aynı bölüm arkadaşlarımda hepimiz aynı duygularla başladık. Bir kısmımız burada devam ederek az olan sayımız çok farklı işler yapmaya başladık. Benimki biraz daha zor oldu. Emin misin bunu yapmak istediğinden? Bu tarafta güçlü kalabilecek misin? diye sordular.”

Tılsım “Ben lisedeyken çok daha fazla aileme bağlı bir çocuktum. Her şeyi sorar, her şeyi danışırdım. Ama Kariyer Check Up ile bir hayat bütünümdü oldu. Kariyer Check Up ile beraber aslında kendi kararlarımı kendim daha net verir oldum. Daha net uygular oldum. Bu sebeple elbette fark ettiler. Gerek kariyer hayatımda gerek günlük hayatımda, yaşamımda fark eden bir şey oldu bu. Kariyer Check Up aslında benim kendime olan güvenimi daha da fazla sağladı. Kendi kararlarımı bu şekilde daha rahat verdim.”

23. Kariyer Check Up ‘ı öğrencilere ve kariyer yolcuğuna çıkacak kişilere tavsiye eder misin?

Kariyer Check Up’ ı tüm katılımcılar öğrencilere ve kariyer yolculuğuna çıkacak herkese tavsiye ediyorlar.

Kardelen “Evet. Çok daha erken başlanması gerekiyor. Çok daha erken başlasaydım birçok şey farklı olurdu. Belki aynı olurdu, daha az stres yapıp daha rahat olurdu. Daha özgüvenli olurdu. Lisenin ilk yılları gibi.”

Enes “Özellikle üniversite dönemindeki kişiler için çok faydalı bir uygulama olduğunu düşünüyorum.”

Kübra “Kesinlikle bence her öğrencinin geçmesi, liselerde, üniversitelerde ders olarak konulması lazım.”

24. Bu anlamda çevrene yönlendirme yapıyor musun? Eğer yapıyorsan etrafındaki yansımalarından bahsetmek ister misin?

Bu anlamda çevrelerine büyük çoğunluğu yönlendirme yaptığını belirtti. Hatta daha çok kariyer koçluğu şeklinde insanlarla iletişim halinde olduklarını ve bir kısmı bu anlamda görüştüğü kişileri takip ettiğini belirtti.

Ecesu “Bazen ders verdiğim dönemler oluyor. Bu konulardan bahsediyorum. Sohbet ediyorum.”

Kardelen “Açıkçası aktif olarak yapmıyorum. Ama benim önümdeki takibini yaptığım yeğenim var. Ailede üniversite bitirmiş olan tek kişi olduğum için onun için rol modelim.”

Enes “Direkt yönlendirme yapmadım ama tavsiyelerde bulundum. Kariyer farkındalığının önemini anlattığım birçok insan var.”

Sid “Eğitim verdiğim insanlara da yapıyorum. Firması olan arkadaşlar var, stajyer alacaklar. Genç çalışanlar var. Birçok staj bulan kişi oldu. Kariyer Check Up’ı birçok kişiye uyguladım 2014 yılında. Burada artık dans içinde bir şeyler de türemeye başladı. Kim nerede çalışıyor nereye girmek istiyor. Hukuk okuyan arkadaşlar, yurtdışına gitmek isteyenler vardı. Sonradan Türk hukuk sisteminde şunlar eksik ben bunlara yöneleyim yoluna girenler oldu. “Spor fizyoterapist” olmak isteyen arkadaşım vardı “bununla ilgili insanları akademik olarak da hazırlamak gerekiyor” dedi ve akademisyen olmak istiyorum diyerek geçtiğimiz ay ALES sınavına girdi. Muhasebeci olmak isteyen bir arkadaşım vardı. Şu anda muhasebe, finans ve mali müşavirlik kavramalarını kendi yapısına oturttu. Ve son senesi bu yıl. Mart ayında işe başladı part time olarak. Şu anda muhasebeci değil mali müşavir olmak istediğinin farkına vardı. Soruyorlar sen nasıl buraya geldin? Anlatıyorum. Peki başlangıç noktası ne? Kariyer Check Up. Anaokulu öğretmeni arkadaşım var. Onunla da belli çalışmalar yaptık. Hayal gücü ile ilgili neler yapabiliriz diye çalışmalara başlayacağız.”

Minerva “Evet. Çok kişiye yaptım. Onlardan aldığım geri dönüşler şuydu gerçekten doğru sorular ve gerçekten bugüne kadar bu bakıştan bakmamıştık. Çevremdeki insanların da o sorulardan kaçma eğiliminde olmalarını gördüm. Kendisi ile derdi olan arkadaşlar günün sonunda ya o hayalperest bakış açısını kırdılar, ellerinde bir hayal ya da proje var. Hadi gel Kariyer Check Up yapalım dediğinde ayakları yere basar şekilde yaptıklarını gördüm ve bu şekilde geri dönüş de aldım.”

Kübra “Çok fazla yönlendirme yapıyorum. Çevremde üniversiteye gitmeyen arkadaşlarım var. Bir arkadaşım liseden mezun olur olmaz evlenmiş. İlk çalıştığım firmadaydı. Benim sürekli eğitimlere gittiğimi görünce “acaba yapabilir miyim” dedi. Oturduk neler yapabileceğini çıkardık. Sonra üniversiteye başladı, bitirdi. Kuzenlerimin tercih zamanı yardımcı oldum, iş hayatında aynı şekilde. Kariyer Check Up yapmıyorum ancak eğitimler doğrultusunda konuşarak yardımcı olmaya çalışıyorum.”

Müdür “Tavsiye ediyorum, etmeye devam ediyorum ve takip ediyorum. Bire bir Kariyer Check Up yapmıyorum. Koçluk yapıyorum. İlk başta Kariyer Check Up’ın yer aldığı “KÖK - Kişiyi Özel Kariyer” kitabını anlatıyorum, Kariyer Check Up ile ilgili bilgi veriyorum. Bana olan faydasını anlatıyorum. Diyorum “oku, bir ay sonra konuşalım”. Sonra kişiyi gözlemliyorum gelişmeler olumlu. Hiç olumsuz denk gelmedi.”

Sezen “Yönlendirme yapıyorum. Oradaki soruları birebir yaptırmadım ancak yönlendirdim.”

Ecesu “Pozitif yönde geri bildirim alıyorum.”

Tılsım “Kardeşime Kariyer Check Up’ın yer aldığı “KÖK - Kişiyi Özel Kariyer” kitabını hediye ettim. Kariyer Check Up yaptık. Kitap hediye ettiğim farklı kişiler var ve ufak çapta koçluk yapıyorum. Sorular soruyorlar, onların da aklı karışık, Kariyer Check Up’ da birebir yaptığımız soruları nasıl ilerlememiz gerektiği yönünde soruyorlar.”

SONUÇ

Kariyeri benzetebileceğimiz en güzel tanımlamalardan birisi yolculuk. Birey çıkacağı yolculuğa dair bilgi sahibi değilse her türlü olasılıkla karşılaşma ve özellikle hazırlıksızlığın karşısında savrulma ihtimali yüksektir. Kariyer de tıpkı yolculuk gibi bilgi sahibi olmayı gerektirir. Kendini tanıyan birey kendine iyi gelecek yolu seçip huzurlu ve mutlu bir şekilde hayatına devam edebilir. İş hayatında ise kendini tanıyan birey kendisini en iyi ifade edebilecek alanı seçtiğinde hem kendisine hem bulunduğu ortama hem de insanlara fayda sağlayacaktır. Bir yıl önceki fikir ve düşüncelerimizle bir yıl sonrakilerin genel olarak değişmesi ile yapacağımız ya da yapmakta olduğumuz seçimler de değişebilir. Bazen öngörülebilir yaşanacaklar bazen yaşanarak öğrenilir. Bu yüzden hayat boyu devam eden yolculuğu güzelleştirmek hem yolculuğa hem de kendimize değer katmak için beklentilerimizi şekillendirmeye ihtiyaç duymaktayız. En güzel yöntemi ise planlama yapmaktan geçmektedir.

İşte bu noktada Kariyer Check Up'ın bireylerde yarattığı etki son derece önemli. Gerek toplumumuzda gerekse eğitim hayatımızda ezbere dayanan eğitim ve tek düze işleyişler öğrencilerin çok yönlü düşünmelerine bir taraftan engel olmaktadır. Meslek seçimi kavramı genele baktığımızda hayranlık duyulan iş ya da kişiye yönelik tercihleri barındırıyor. Herkes sistemin içinde bir şekilde kendi yolunu çizmeye çalışsa da gerçek anlamda bireylerin kendini ne kadar iyi tanıdıkları muamma. Bu gerçeği çalışma sonuçları da yansıtmaktadır. Bireylerin kendileri için doğru kararları alabilmeye başladıkları nokta kendileri ile yüzleşme ve tanıma sürecidir. Çalışmaya katılım gösteren kişiler Kariyer Check Up'dan önce kendi kararlarını kendisi alan, kariyerine dair soru işaretlerine cevap arayan, kendi başına hareket edebilen bireyler olmasına rağmen yine de Kariyer Check Up'dan sonra çoğunluğu kendisinde olan bir çok eksik ya da yanlış tanımlanmış kavramları fark etmiş ve akabinde karakterlerine de etki edecek algıya sahip olduklarını belirttiler. Diğer taraftan modern dünya insanının en önemli ihtiyaçlarından birisi koçluk. Koçluk ise ancak ve ancak doğru ve etkin soruların sorulması ile başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilir. Verilen cevaplara göre Kariyer Check Up' ın kişiye etkin soruları sorarak kendi kendine koçluk yapmasını sağladığını söyleyebiliriz.

Birey ancak kendini keşfettiğinde başkalarının da keşfetmesi için fayda sağlayabilir. Ya da içselleştirdiğimiz, faydasını gördüğümüz durumların otomatik olarak hayatımızda yansımalarını taşıyız. Kariyer Check Up' ın bu bağlamda güçlü bir özelliği var. Çalışmaya katılan bireylerin çoğunluğu çevresindeki kişilere kariyer ile ilgili yönlendirme ve rehberlik yapmaktadır.

Sonuç olarak kariyer de yaşamın bir parçası olduğu için hayatımıza dahil edeceğimiz tüm tercihler gibi yaşam kalitemizi etkilemektedir. Bu çalışma katılan bireylerde son derece olumlu etki yaratmış ve görüşme sırasında bireylerin ortalamanın üzerinde farkındalığa sahip oldukları gözlemlenmektedir. Dolayısıyla Kariyer Check Up'ın sorularından yola çıkarak hazırlanmış olan derinlemesine mülakat ile olumlu yanıtların elde edilmesi, Kariyer Check Up'ın kariyer planlama alanında başarısını göstermektedir. Bu uygulamanın eğitim kurumlarında ya da iş hayatında uygulanması, farklı projelerle sentezlenebilecek geniş çaplı araştırmaların yapılması tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Akar, C. (2012). Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1): 97-120.

Altunbağ, M. (2005). *ISO 9000 Standartları ve T.K.Y'nin Uluslararası Pazarlamaya Etkileri: İç Anadolu Bölgesi'nde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansıması Üzerine Öğretmen Algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Anafarta, N. (2002) Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3(1): 115–128.

Anonim. (2019). *Koçluk(Coaching)*. <http://www.navitas-tr.com/>. (29.10.2019).

Aslan, N. ve Arslan, C. (2012). Ergenlerin Boş Zaman Değerlendirme Algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 42: 23-35.

Aşkun, N. C. (2006). *Örgütsel Stres ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Ata, N. (2006). *Bilgi Çağında Kariyer ve Liderlik*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydiner Boylu, A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri Quality Of Life and Indicators. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 8(15): 137-150.

Aytaç, S. (1997). *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H.Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü*. İstanbul: Alfa Akademi.

Bakır Arabacı, İ., Sarıgül, V. ve Karakaya, Y.E. (2010). Kalite Geliştirme Aracı olarak Okul Gelişim Yönetim Ekiplerinin Değerlendirilmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 5(3). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/185822>. (15.10.2019).

Banks, J. (1989). *Principles of Quality Control*. New York: John Wiley & Sons.

Baruch, Y. (2014). The Development and Validation of a Measure for Protean Career Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*. 25(19): 2702-2723.

Besterfield, D.H., Besterfield, M., Glen H., Besterfield, C. ve Besterfield, M. (1999). *Total Quality Management*. Columbus, Ohio: Prentice Hall.

Bird, A. (1994). Careers As Repositories Of Knowledge: A New Perspective On Boundaryless Careers. *Journal of Organizational Behavior*. 15(4): 325-344.

Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. New York: John Wiley & Sons.

Can, H. (1991). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ceylan, C. (2002). *Yönetmel ve Organizasyonel Açıdan Koçluk Yaklaşımı ve Bir Uygulama*. (Basılmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, C. (2004). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk. *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(1):33-34.

Çelik, A., Şimşek, Ş. ve Akatay, A. (2007). *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Çetin, I., Aca, Z., Baysal, B. ve Senaras, A. E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Kaygı, Yalnızlık ve Özsaygı Düzeylerinin Faktör Analizi ile İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. s. 46, pp. 13-27. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhssbd/issue/32939/365922>. (29.10.2019)

Çetinkaya, B. (2006). *Türkiye Türkçesinde Mutluluk ve Üzüntü Göstergeleri*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cherns, A. (1975). Perspectives On The Quality Of Working Life. *Journal of Occupational Psychology*. 48(3): 155-167.

Değermen, A. (2006). *Hizmet Ürünlerinde Kalite, Müşteri Tatmini ve Sadakati, Hizmet Kalitesi İle Müşteri Sadakatının Sağlanması ve GSM Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*. 9(2):71-85.

Doğan, S. (1996). İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İş Gücüne Geçiş Modeli. *N.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(1): 109-127

Doğan, A., Özgün, O. H., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Kariyer Danışmanlığı ve Özsaygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(47): 786-797

Drucker, P. F. (1988). Coming of Then New Organization. *Harvard Business Review*. Jan-Feb. pp:45-53

Dündar, G. (1994). *İkinci Yönetim Kongresi*. Kuşadası: 9 Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 16(4): 511-536.

Edisan, Z. ve Kadioğlu, F. (2013). Yaşam Kalitesi Kavramının Antik Dönemdeki Öncüleri. *Lokman Hekim Journal*. 3(3): 1-4.

Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Gelistirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Ergin, C. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara: Academyplus Yayınları.

Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fanasheh, S. (2005). *Executive Coaching*. Florida: Universal Publishers.

Fisher, T. A. ve Griggs, M. B. (1995). Factors That Influence The Career Development of African-American and Latino Youth. *The Journal of Vocational Education Research*. 20(2): 57-74.

Gökdeniz, İ. (2017). Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 19(32): 123-131.

Gönültaş, İ. (2008). *Kalite, Kalite Güvence ve Tekstilde Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 72(2): 377-400.

Gültekin, F. (2008). *Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güngör, U. (2016). *Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürsel, M. (2006). *Eğitimde Yönetim ve Sisteme İlişkin Çeşitlemeler*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Hall, D. T. (1996). Protean Careers of The 21st Century. *The Academy of Management Executive*. 10(4): 8-16.

Hawkins, L. (2003). Solutions Coaching? No problem!, *Industrial And Commercial Training*. 35(7): 285-289.

Hawkins, P. (2008). The Coaching Profession: Some of The Key Challenges. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. 1(1): 28-38.

Jayakumar, A. ve Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work Life-an Overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. 1(10): 140-151.

Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*. 7(2): 173-196.

Kanter, R. (1991). Globalism/Localism: A New Human Resources Agenda. *Harvard Business Review*. 69(2): 9-10.

Kavrakoğlu, İ. (1996). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Kalder Yayınları.

Kasacı, K. ve Güleç, M. (2018). KÖK Kişiyi Özel Kariyer Geleceğin Kariyer Modeli. İstanbul: Ceres Yayınları.

Korumaz, M. ve Tabancalı, E. (2014). Eğitim Örgütlerinde Yetenek Yönetimi. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 25(1):139-156.

Long, PH. (1960). On the Quantity and Quality of Life. *Medieval Times*. 88: 613-619.

Luecke, R. (2007). *İş Dünyasında Koçlar ve Mentorlar*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Martel, J.P. ve Dupius, G. (2006). Quality of Work life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*. 77(2): 333-368.

Miles, R. E. ve Snow, C. C. (1986). Organizations: New Concepts for New Forms. *California Management Review*. 28(3):62-72.

Natale, S.M. ve Diamante, T. (2005). The Five Stages of Executive Coaching: Beter Process Makes Better Practise. *Journal of Business Ethics*. 59(4):.361- 374.

O'neil, K. (2007). Professional Coaching; How to Get on Top, Stay There and Enjoy The View, <http://www.uplevelstrategies.com/> (12.04.2007).

Ölçer, F. (1997). İşletmelerde Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*. 30(4): 87-103.

Özbay, Ö. (2008). *Koçluk Yaklaşımının Yönetici Üzerine Etkileri ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özden, M.C. (2005). *Kariyerim'i Baştan Yarat (İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler)*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitapevi.

Parsloe, E. (1997). *Koç ve Kılavuz Olarak Yönetici*. Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri Ltd. Şti.

Patrick, J., Eliason, G. ve Thompson, D. L. (2005). *Issues in Career Development*. USA: Information Age Publishing (IAP).

Peterson, R.W. (2005). *Officials Mentoring Handbook*. USA: Track & Field.

Poussard, J. M. (2004). *Yönetimde Yeni Bir Stil Coaching*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seymen Aytemiz, O. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. XXIII(1): 79-114.

Smith, C. D. (1978). *A Study of Selected Career Resource Centers in the Big Ten Universities with Emphasis on Michigan State University*, (A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy). Michigan: Michigan State University.

Sonnenfeld, J.A. (1984). *Managing Career Systems*. USA: Richard D.Irwin,Inc.

Stewart, T. A. (1997). *Entelektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği*. İstanbul: MESS Yayınları.

Stoner, J. A. F. (1982). *Management*. USA: Prentice- Holl, Inc-Englewood Cliffs.

Suzanne, E.J., Kerkstra, A., Van Der Zee, J., ve Abu Saad, H. H. (2001). Quality of Working Life and Workload in Home Helped Services. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 15(1): 12-24

Şimşek Ş., Çelik A., Akgemci T. ve Soysal A. (2005). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Can Yayınları.

Şimşek, Ş., Çelik A. ve Akatay, A. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Taşkın, E. (1994). *Kalite Bir Yaşam Tarzıdır*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

Toraman, A. (2010). *Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Maliyet Hesaplaması: SDÜ Araştırma Uygulama Hastanesi Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Türk Dil Kurumu. (2019). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KAR%C4%B0YER>. (01.07.2019).

Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı İle İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(2): 169-19.

Uygur, A. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Konulu Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(4):169-176.

Wilson, C. (2004). Coaching and Coaching Training in The Workplace. *Industrial and Commercial Training*. 36(3): 96-98.

Yaylacı, G.Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayınları.

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12(1): 97-118.

<https://kelimeler.gen.tr/ozyonetim-nedir-ne-demek-245795>. (29.10.2019)

EKLER

EK 1: Kariyer Check Up Soruları

HAZIRLIK SORULARI

- I. GÜÇLÜ YÖNLERİN
(İlgi, yetenek, beceri, yapabilirlik, avantajlar anlamında)
- II. ALANIN
(İş, çalışma/girişim alanı anlamında)
- III. DAR ALANIN
(Alt alan, uzmanlık alanı)
- IV. HEDEFİN

KARİYER CHECK UP SORULARI

- I. STRATEJİ (ALAN) ANALİZİ
 - 1) Bir rol model olarak belirlediğin kişi/kişiler var mı?
Kimdir? İsmi, soyadını, alanını ve senin için önemli olan yönünü yazabilirsin.
 - 2) Rol modelinin / modellerinin kendi alanında/dar alanında yapamadıkları bir şey var mı?
Var ise bu nedir?
 - 3) Belirlediğin alanda/dar alanda gördüğün/tespit ettiğin bir ihtiyaç gereklilik var mı? Var ise nedir?
- II. DURUM ANALİZİ (Başlangıç Noktası-Yüzleşme)

A. BİRİKİM

Aşağıdaki soruları belirlediğin/seçtiğin “alan/dar alan” için düşünerek cevap ver.

- 4) Bilgin yeterli mi?
Bilgi birikimini kısaca açıklayabilirsin.
- 5) Tecrüben yeterli mi?
(Ne tür?) Tecrübelerini kısaca açıklayıp türünü belirtebilirsin.
- 6) Yeteneğin var mı?
(Ne tür?) Kısaca açıklayabilirsin.
- 7) Hayal gücün yeterli mi?
(Ne tür?) Hayallerini kısaca açıklayabilirsin (Nasıl ve ne tür?)

B. İMKAN

Aşağıdaki soruları cevaplarken alanını ve hedefini düşünerek cevap ver.

- 8) Zamanın var mı?
(Ne tür?) Kısaca ne tür ve ne şekilde?
- 9) Finanse edebilir misin?
(Ne tür?)
- 10) Kısaca, ne tür?
- 11) Mekanın var mı?

(Çalışma mekanı olarak düşünebilirsin. (Neresi?) Kısaca açıklayıp belirtebilirsin. Neresi? Hedeflerine nerede ulaşmak istiyorsun?

C. DİĞERLERİNDEN BİR FARKIN VAR MI?

- 12) İyi bir fikrin/projen var mı?
(Ne?) Detay vermeden kısaca açıklayabilirsin.
Bir iddian var mı?
- 13) İlk olma iddian var mı?
(Ne şekilde?) Kısaca, ne şekilde ilk olmayı hedefliyorsun?

III. SONUÇ ANALİZİ

(Varış Noktası – Hedefleri)

- 14) Kararını verdin mi?
(Ne tür?) Kısaca, ne tür bir karar aldın?
- 15) Hedefin var mı?
(Ne?) Bu hedefini kısaca açıklayıp belirtebilirsin. (ölçülebilir ve sayısal olmalı)
- 16) Amacın var mı?
(Ne?) (Amaç: Hedefe ulaşıldığında yapılacak iş, görev, ideal vb.. anlamında kullanılıyor.) Bu amacını kısaca açıklayabilirsin.

IV. ARAÇ ANALİZİ

(Taşıyıcı)

- 17) Stratejik ürününü belirledin mi?

(Ne?) Bu ürünü kısaca açıklayıp belirtebilirsin. Fikir, ürün, proje vb. şeklinde.

18) Hedef kitleni belirledin mi?

(Kim? Kimler?) (Hedefe ulaştıracak kişi ya da topluluklar) Kısaca açıklayabilirsin.

19) Mecrayı belirledin mi?

(Neresi? Seni hedef kitleyle buluşturacak alanlar) Neresi? Kendini nerede ifade ediyorsun? (Sosyal Medya, seminerler, fuarlar, vb..)

V. SÜREÇ ANALİZİ

(Zaman Planı)

20) Yapman gerekenleri sıraya koydun mu?

(Neler?) Zaman çizelgeni kısaca oluşturabilirsin. Tanımla.

21) Zaman planın hazır mı?

(Süresi?) Zaman planını kısaca yapabilirsin.

22) Bütçeni oluşturdu mu?

(Ne tür?) Kısaca, ekonomik alt yapın hazır mı?

EK 2: Kariyer Check Up Derinlemesine Görüşme Soruları

KARİYER CHECK UP DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

ÖNCESİ

1. Kariyer Check Up' dan önce kariyer ile ilgili bakış açın nasıldı?
2. Kariyer Check Up' dan önce iş hayatına bakış açın nasıldı?
3. Kariyer Check Up' dan önce kariyerin ile ilgili kararları kim alıyordu?
4. Kariyer Check Up' dan önce güçlü yönlerinin farkında mıydın? Ya da kariyerin için avantaj olabileceğini düşünüyor muydun?
5. Kariyer Check Up' dan önce kendine bir alan belirlemiş miydin? Belirlediysen dar alanın var mıydı?
6. Kariyer Check Up' dan önce alanındaki firmalarla ilgili araştırma yapmış mıydın?
7. Kariyer Check Up' dan önce belirli hedeflerin var mıydı?
8. Kariyer Check Up' dan önce sendeki bilginin yeterli olduğunu düşünüyor muydun?
9. Kariyer Check Up' dan önce rol model hakkında bilgin var mıydı? Varsa kendine belirlediğin bir rol model var mıydı?
10. Kariyer Check Up' dan önce kariyerinle ilgili belirli stratejilerin var mıydı?
11. Kariyer Check Up' dan önce zaman çizelgen var mıydı?

SONRASI

12. Kariyer Check Up' dan sonra kariyer ile ilgili bakış açın değişti mi? Değiştiyse paylaşmak ister misin?
13. Kariyer Check Up' dan sonra iş hayatına bakış açın nasıl oldu?
14. Kariyer Check Up' dan sonra kariyerin ile ilgili kararları tek başına mı alıyorsun?

ŞİMDİ

15. Bu programın size sağladığı en önemli avantajlar nelerdir?
16. Kendini keşfetmene katkısı oldu mu? Olduysa paylaşmak ister misin?

17. Yaşam kalitene olan etkisinden bahseder misin?
18. Değişimin hayatına yansımaları nasıl oldu?
19. Böyle bir uygulama ile daha önce karşılaşmış olsaydın hayatının daha farklı bir yönde olabileceğini düşünüyor musun?
20. Yaptığın işle uyum içerisinde olduğunu düşünüyor musun?
21. Kariyerin ile ilgili uzun vadeli planların var mı?
22. Çevrendeki kişiler (ailen, sevdiklerin, vs..) sende var olan değişimi fark etti mi?
23. Kariyer Check Up ‘ı öğrencilere ve kariyer yolcuğuna çıkacak kişilere tavsiye eder misin?
24. Bu anlamda çevrene yönlendirme yapıyor musun? Eğer yapıyorsan etrafındaki yansımalarından bahsetmek ister misin?