

T.C.
DÖŞEMEALTI KAYMAKAMLIĞI
Antalya Erünal Sosyal Bilimler Lisesi Müdürlüğü

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA HİZMETLERİ
ARALIK AYI BÜLTENİ-3

Kariyer kavramı, esas olarak 1970’li yıllarda incelemeye başlanmış ve iş dünyasında bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. Fakat kavramın tarihsel sürecine incelendiğinde, modern kamu hizmeti anlayışının gelişmeye başladığı yani devlet memurluğu kavramı ile 16. yüzyıldan başlayarak ortaya çıktığı ve gelişim gösterdiği anlaşılmaktadır (Erdoğan, 2009, s. 3). Kavram, 16. yüzyılda ortaya çıkmasına rağmen, iş hayatı için bilimsel olarak kullanılmaya başlanmasına ilk olarak, Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” eserinde rastlanmıştır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2010, s. 201). Kavram, Donald E. Super’in 1957 yılında yazdığı “Kariyer Psikolojisi” kitabında daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır. 1963 yılında Tiedeman ve O’Hara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve 1966 yılında John Holland’ın “Meslek Tercihi Psikolojisi” ile Borows’un 1964’te yazdığı “Endüstri Sosyolojisi” gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Zamanla iş dünyasında meydana gelen değişimler ve gelişimler sonrası bireycilik olgusu oldukça ön plana çıkmıştır. Bunun sonucu olarak da refah içinde bir yaşam güdüsü ile bireyler sürekli yükselme ve bir işe sadık kalmaktan ziyade değişik iş fırsatlarını kollamaya başlamıştır. Zamanla yaşanan bu dönüşüm kariyer kavramının önemini giderek arttırmış ve günümüze kadar taşınmasını sağlamıştır (Çelik, 2004, s. 5).

Kariyer kavramı, Fransızca “Carrierre” ve İngilizcede “Career” kelimelerinden Türkçeye girmiştir. Kelimenin genel kullanım amaçları ise; hayat, ömür ve meslek olarak sıralanabilir.

Literatür incelendiğinde kariyer kavramının çeşitli anlamları da bulunmaktadır;

- “Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır” (Bayraktaroğlu, 2006, s. 137).
- “Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır” (Bingöl, 2004, s. 245).

- “Kariyer, çok düzenli, uzun dönemde planlanmış, personelin sadece işini değil aynı zamanda ailesini, boş zaman uğraşlarını ve toplumsal etkilerini de kapsayan bir süreçtir (Ataol, 1989, s. 2)”.
- “Kariyer, ilerlemedir. Bir örgütte ya da profesyonel hiyerarşide, genellikle yukarı doğru olan, hareketlilik olarak açıklanmaktadır (Klatt, Murdick, ve Schuster, 1985, s. 380
- “Kariyer, kişinin yaşamı boyunca iş ile ilgili edindiği tecrübelerdir” (Cenzo ve Robbins, 1994, s. 266). • “Kariyer, bir kişinin karşılanabilecek olan olanakları, görkemi, psikolojik ödülleri ve daha iyi bir yaşam biçimini açıklar” (Aytaç, 1997, s. 20). Kariyer kelimesi günümüzde, iş ve meslek hayatında ilerleme kaydetmek, başarı veya başarılar elde etmek ve bireyin tüm bu yaşantısı süresince üstlendiği tüm rolleri ile ilgili tecrübelerinin tümü olarak tanımlanabilir .(Taşlıyan, Arı, ve Duzman, 2011, s. 233)

KARİYER GELİŞTİRME

Kariyer geliştirme, örgüt ve bireylerin çeşitli iç ve dış etkenler nedeniyle sürekli değişen istek ve ihtiyaçlarına cevap verme gayretinde olan dinamik bir yapı olarak tanımlanabilir (Budak, 2008, s. 274). Kariyer geliştirme süreci birey ve örgüt açısından büyük önem arz etmektedir. Kariyer geliştirmenin önemini

Tablo 2.1.’de başlıklar altında inceleyebiliriz.

BİREY AÇISINDAN	ÖRGÜT AÇISINDAN
Bireyin amaçlarına ulaşması için örgüt tarafından gerekli eğitimlerin verilmesi kişiyi psikolojik olarak tatmin edecektir	Birey üzerinde geleceğe yönelik yapılan planlar örgütün stratejik hedeflerinin belirlenmesi ve belirlenen hedeflere ulaşmasında önem arz etmektedir
Bireylere gelişme ve ilerleme fırsatı veren kariyer geliştirme süreci birey üzerindeki stresi azaltacaktır	Kariyer geliştirme süreçlerinin belirlenmesi sonucu doğru bireyin doğru pozisyona yerleştirilmesi kendisine gelecek olan kadro taleplerinin karşılanması noktasında destek sağlayacaktır



Kariyer yönetimi, örgütlerin çalışan kabiliyetlerini, ilgi alanlarını ve çıkarlarını analiz etmelerine destek olması ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin belirli bir plan dahilinde olması olarak ifade edilebilir (Şimşek ve Çelik, 2004, s. 44). Literatürde birçok kariyer yönetimi tanımı yapılmıştır. Bunlardan birkaçı;

- “Kariyer yönetimi, bireysel ve örgütsel amaçları uyumlaştırmak amacıyla yapılan faaliyetlerdir” (Mosley, Megginson, ve Pietri, 1991, s. 601).

- “Kariyer yönetimi, birey ile örgüt uyumunu sağlayan yönetsel bir uygulamadır” (Çetin, 1996, s. 124).

- “Kariyer yönetimi, personelin bireysel kariyer planlarını örgütün desteklemesi ve uyumlaştırmasını içermektedir” (Aytaç, 1997, s. 107). Kariyer yönetimi özellikle büyük ölçekli örgüt yapılarının etkin şekilde yönetilmesiyle ilgili bir süreçtir. Bu süre zarfında kariyerler beşeri ve çeşitli sermaye kaynaklarının verimli olmasının temininde örgütler tarafından yönetilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2004, s. 45). Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içerisindeki ilgi ve kabiliyetleri ile örtüşen işlerde istihdam edilmesine imkan oluşturmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatminin, örgütte ise etkinliğin ve verimliliğin artması sağlanmaktadır (Erdoğan, 2003, s. 16). Kariyer yönetimin amaçları genel amaçlar ve özel amaçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Tunç ve Uygur, 2001, s. 41). Genel ve özel kariyer yönetimi amaçları

Tablo 2.2. Kariyer yönetimin genel ve özel amaçları (Armstrong, 1991, s. 471)’dan aktaran (Tunç ve Uygur, 2001, s. 41)

GENEL AMAÇLAR	ÖZEL AMAÇLAR
Yönetim başarısını tatmin etmek için, örgüt gereksinimlerini karşılamak.	Gerek mevcut gerekse gelecek işlerde gereksinim duyulan beceri ve nitelikleri tanımlamak için personele yardım etmek.
Kavrama gücü olan bireylere, herhangi bir sorumluluk düzeyinde eğitim vermek.	Örgütsel amaçlar ile bireysel istekleri bütünleştirmek ve düzene sokmak.
Bireyler, yetenek ve isteklerini örgüt ile uyum içinde tutarak ve görevlerini yerine getirerek başarılı bir kariyer yapmayı düşünürlerse, gereksinim duydukları rehberlik ve teşvik gücünü onlara vermek.	Kariyerlerinde durgunluk dönemi geçiren personeli yeniden canlandırmak
	Personellere kariyerlerini ve kendilerini geliştirecek fırsatı sağlamak.
	Öncesinde sayılan özel amaçlara dayanarak, gerek örgüt gerekse bireyler için karşılıklı yararları sağlamak

Kariyer planlaması, örgütün ilerdeki hedefleriyle bireyin kişisel hedefleri arasında uyumluluk sağlayarak, bireyin ileriki zamanlarda üstleneceği pozisyonların gerekli kıldığı yeterliliklerle donatılması çabaları olarak tanımlanabilir (Şimşek ve Çelik, 2004, s. 90)

Literatür de kariyer planlamasına ilişkin birçok tanım yer almaktadır. Bunlardan bazıları;

- “Kariyer planlaması, örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir” (Özgen, Öztürk, ve Yalçın, 2002, s. 180).

- “Kariyer planlaması, kişinin kariyer planlarını ve hedeflerini ortaya koyması ve hedefe ulaşabilmesi için gerçekleştirmesi gereken amaçlardır” (Çelebi, 1997, s. 76).

- “Kariyer planlaması, iş görenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu organizasyon içindeki ilerleyişinin, yükselişinin planlanmasıdır” (Ergül, 1996, s. 75)

Kaynakça: Tüm yayın hakları TOGÜ KARMER'e aittir.