

Kariyer Planlama ve Geliştirme

Kemal ÖZTEMEL

4. Baskı





Prof. Dr. Kemal ÖZTE MEL

KARİYER PLANLAMA VE GELİŞTİRME

ISBN 978-605-241-802-4

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2022, PEGEM AKADEMI

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Bu kitap T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

1. Baskı: Ağustos 2019, Ankara

4. Baskı: Ağustos 2022, Ankara

Yayın-Proje: Zeynep Güler
Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Koza Yayın Dağıtım AŞ
205 cadde No: 4/2
Kahramankazan/ANKARA
Tel: (0312) 385 91 91

Yayıncı Sertifika No: 51818
Matbaa Sertifika No: 45553

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50
Dağıtım: 0312 434 54 24
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

*Genç yaşıta kaybettiğim Abim ve Babama,
yaşam kaynağım oğullarım Eren ve Emre'ye ve
canım Anneme...*

ÖN SÖZ

Kariyer Planlama ve Geliştirme kitabı eğitim fakültelerine devam eden öğrencilerin kendi kariyerlerini yapılandırmalarına yardım etmek amacıyla yazılmıştır. Bir asırdan fazla bir geçmişe sahip mesleki rehberlik (kariyer psikolojik danışmanlığı) alanı bugüne gelinceye kadar birçok aşamalardan ve zorlu yollardan geçerek bugüne evrilmiştir. Bugün dördüncü sanayi devrimiyle birlikte bazı mesleklerin kaybolup gideceği, bazı mesleklerin evrileceği ve bazı yeni mesleklerin ortaya çıkacağı kaçınılmaz olduğu gerçeği bireylerin kariyerlerini planlamada yeni becerileri edinmelerini ve çalışma dünyasına daha esnek bir anlayışla yaklaşmalarını gerektirmektedir. Zig Ziglar'ın "Hayatta ne kadar ileri gideceğinizi belirleyen şey başınıza gelenler değil başınıza gelenlerle ne yaptığınızdır" şeklindeki söylemi aslında dördüncü sanayi devriminin çalışma dünyasında ortaya çıkarmaya başladığı dramatik değişimlere ayak uydurmanın bireyin kariyer gelişimi için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Birey bu değişimlere ne kadar ayak uyduracak ve çalışma dünyasında ortaya çıkan zorluklarla nasıl başa çıkabilecek? Bu kitap bu sorulara cevap vermeye çalışarak bireyin kariyer gelişimini anlamasına, kendi kariyer gelişimini planlamasına ve bu yolda ilerlemesine yardım etmeyi amaçlamaktadır. Ancak kitap her ne kadar öğretmen adayları için kaleme alınmış olsa da kitapta yer alan bilgileri kendi öğretim gördüğü alana transfer ederek farklı programlarda eğitim gören öğrencilerin de bu kitaptan yararlanabileceği söylenebilir.

Bu kitabın bir öyküsü var mı? Her kitabın bir öyküsü olduğu gibi bunun da bir öyküsü var. Ama öyle uzun bir öykü değil benimkisi. Sevgili arkadaşım Prof. Dr. Şerife Işık'ın Pegem Yayınevi sahibi Servet Sarıkaya'nın kendisine sorduğu soruya "Kemal Hoca bu işi iyi yapar" demesiyle başlayan bir öykü. Kedisine teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Umarım onu hayal kırıklığına uğratmamışımdır. Ayrıca kitabı baştan sona okuyarak yaptığım hataları düzeltmeme yardımcı olan Dr. Nazife Üzbe Atalay'a da teşekkür etmeden geçemem. Kendisine çok teşekkür ediyorum.

Kuşkusuz her çalışmada olduğu gibi bu kitabın da eksikleri, fazlalıkları ya da yanlışları olacaktır. Ama bunu düzeltmek için bir fırsatım olacağına da farkındayım. Yeter ki bu fırsatı yakalamama izin verin. Kitabı her ne amaçla kullanırsanız kullanın her türlü eleştirilerinize, katkılarınıza ve önerilerinize açık olduğumu belirtmek isterim. İnanıyorum ki bu kitap sizin sayenizde gelişecek ve daha kaliteli bir seviyeye erişecek. Sözlerimi tamamlamadan önce Pegem Ailesine teşekkür etmek istiyorum. Kitabı bitirmemi sabırla bekleyen, desteklerini hiç esirgemeyen ve kitabın elinize ulaşmasında özveriyle çalışan Pegem Yayınevi'nin bütün çalışanlarına sonsuz teşekkürler. Onlara müteşekkirim. Sevgiyle kalın...

Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Ankara, 2021

İÇİNDEKİLER

Ön Söz.....v

GİRİŞ.....1

1. BÖLÜM

KARİYER KONULARINA GİRİŞ

KARİYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	6
Meslek.....	6
Çalışma.....	7
İş.....	7
Serbest Zaman.....	7
Kariyer.....	7
Kariyer Gelişimi.....	8
Kariyer Planlama.....	8
KARİYER GELİŞİM KURAMLARI.....	8
Özellik Faktör Kuramı.....	10
İş Uyumu Kuramı.....	10
Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	11
Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Öğrenme Kuramı.....	12
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	13
Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı.....	14
Bilgi İşleme Yaklaşımı.....	16
BÖLÜM ÖZETİ.....	17

2. BÖLÜM

KARİYER PLANLAMA

KARİYER SEÇİMİ İLE İLGİLİ BAZI GERÇEKLER.....	20
KARİYER PLANLAMA NEDİR?.....	23
KARİYER PLANLAMANIN ÖZELLİKLERİ.....	24
KARİYER PLANLAMA İLKELERİ.....	25
KARİYER PLANLAMA SÜRECİNİN AŞAMALARI.....	27
1. Aşama: Öz değerlendirme.....	28
2. Aşama: Araştırma (Keşfetme).....	36
Kariyer Araştırmasını Etkileyen Faktörler.....	39
Etkili Araştırmanın Önündeki Engeller.....	40

3. Aşama: Deneyim	43
4. Aşama: Karar Verme.....	46
Karar Vermede Bilgi İşleme Yaklaşımı.....	48
Kariyer Karar Verme Alanı (Karar Verme Becerileri Alanı).....	53
5. Aşama: Uygulama	62
KARİYER PLANLAMA MODELLERİ.....	64
SODI (DOTS) Modeli	64
Waterloo Modeli	67
KARİYER PLANLAMADA HEDEF (AMAÇ) BELİRLEME	69
Hedef Belirlemede Dikkat Edilecek Noktalar	70
Hedef Belirlemede Karşılaşılan Zorluklar.....	72
KARİYER STRATEJİSİNİN OLUŞTURULMASI	75
İş İçin Gerekli Yetkinliğe Ulaşmak	76
Yeni Beceriler Geliştirmek	77
Yeni Fırsatlar Geliştirmek	77
Deneyimli Birisiyle İletişim Halinde Olmak.....	77
İmaj Geliştirmek.....	77
Karşılaştırmalı Avantajların Farkında Olmak	78
Ağ (Network) Oluşturma	78
BÖLÜM ÖZETİ.....	78

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA DÜNYASINA HAZIRLIK: ÖZ GEÇMİŞ VE İŞ MEKTUPLARI HAZIRLAMA

GİRİŞ.....	92
ÖZ GEÇMİŞ (RESUME) NEDİR?	93
ÖZ GEÇMİŞE İHTİYAÇ VAR MI?.....	93
ÖZ GEÇMİŞ HAZIRLAMANIN İYİ NEDENLERİ.....	94
ÖZ GEÇMİŞ YAZMA.....	95
Öz Geçmiş Yazmanın Amacı.....	96
Öz Geçmiş Biçimleri.....	96
Öz Geçmiş Kategorileri	100
ÖZ GEÇMİŞ HAZIRLARKEN NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?	103
ÖZ GEÇMİŞ TÜRLERİ.....	105
Kronolojik Öz Geçmiş.....	106
İşlevsel (Foksiyonel) Öz Geçmiş	106
Birleşik Öz Geçmiş.....	107
Öz Geçmiş Türlerinin Karşılaştırılması	108
CV (Curriculum Vitae)	110

Öz Geçmiş ve CV Arasındaki Farklar	112
Europass CV	113
ÖN YAZI-KAPAK MEKTUBU	115
TANITIM MEKTUBU	119
REFERANS (TAVSİYE) MEKTUBU.....	120
BÖLÜM ÖZETİ.....	121

4. BÖLÜM GÖRÜŞME VE İŞ GÖRÜŞMESİ

GİRİŞ.....	128
GÖRÜŞME.....	129
Görüşme Nedir?	129
Görüşmenin Amacı	129
Görüşme Türleri.....	130
Görüşmenin Avantajları ve Sınırlılıkları.....	132
İŞ GÖRÜŞMESİ.....	134
İş Görüşmesi Nedir?	134
Ön (İlk) Görüşme	135
İş Görüşmesinin Amaçları	136
İş Görüşmesinde Dikkat Edilecek Hususlar	136
İyi Bir İş Görüşmesi İçin İpuçları: İş Görüşmesine Hazırlanma.....	137
İş Görüşmesi Tür ve Yöntemleri.....	141
Görüşmede DuGES Tekniği	146
İş Görüşmesinde Yapılmaması Gerekenler.....	150
ÖĞRETMEN ADAYLARINA SORULABİLECEK SORULAR	151
Başlangıç Soruları.....	151
Üniversite Eğitimi ve Staj ile İlgili Sorular	152
Kişisel Bilgi ve Görüş ile İlgili Sorular.....	152
Öğretme Biçimi/Stili ile İlgili Sorular.....	153
Ebeveyn İletişimiyle İlgili Sorular.....	154
Farklılıklarla İlgili Sorular	154
Sınıf Yönetimi ile İlgili Sorular	154
Kapanış Soruları	155
BÖLÜM ÖZETİ.....	155

KAYNAKLAR	159
YARARLANILAN WEB SİTELERİ.....	164

GİRİŞ

Kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramları göreceli olarak yeni kavramlar olmakla birlikte insanoğlu varoluşundan bu yana çalışarak yaşamlarına ve kariyerlerine yön vermişlerdir. Yüzlerce yıl öncesine gittiğimizde tarım öncesi toplumlarda ve tarım toplumlarında insanlar kariyer (meslek) seçimlerinde çok az seçme özgürlüğüne sahipti. Üstelik seçeneklerin sınırlı olmasının yanı sıra var olan uğraşlar varlıklı insanlar için ayrılmıştı. Yüzlerce yıl öncesinde bir çiftçinin oğlu yine çiftçi oluyordu. Bir çanak-çömlek ustasının oğlu yine benzer bir seçimle karşı karşıyaydı. Madencilerin oğulları madenci olmayı, fabrika işçilerinin oğulları bir fabrikada işçi olmayı hayal ediyor ve başka seçeneklerinin olabileceğini düşünmüyorlardı. Benzer şekilde onların kızları da ev hanımı ve anne olmayı tercih ediyorlardı.



Elbette insanların atalarının yaptığı mesleği seçmelerinin birçok nedeni olabilir. Ancak bunun en temel nedenlerinden biri tarım öncesi ve tarım toplumlarında insanların çalışma hayatına ilişkin yükledikleri anlamlar ve seçeneklerin azlığıydı. Tarım öncesi toplumlarda çalışma yorucu, bıktırıcı ve acı verici bir zorunluluk olarak görülmekte ve sadece kölelerin yapması gereken bir etkinlik olarak algılanmaktaydı. Tarım toplumlarında ise insanlar genelde yaşamaya ihtiyaçları olduğu yönünde yapılan bir takım dayatmalar nedeniyle çiftçilikte ya da yoğun çaba gerektiren işlerde çalışmaya başlamışlardı. Tarım toplumlarında çalışma bireyin zor yaşam koşullarıyla ayakta kalmasına odaklanmış ama kişinin yaşamında çalışmanın anlamının neler ifade ettiği gözden kaçırılmıştı (Donkin, 2001; Edgell, 2006; Heilbroner ve Singer, 1984; Neff, 1985). Endüstri (sanayi) devrimiyle birlikte çalışmanın yapısı dramatik bir şekilde değişmeye başlamıştır. Çalışma kavramının yapısının değişmesine ve dönüşmesine neden olan en önemli faktörlerden bir tanesi, ürün, mal ve eşya üretmek için geliştirilen daha karmaşık fabrikaların artması ve iş için daha becerikli bireylere duyulan ihtiyacın ortaya çıkması olmuştur (Fisher, 2001). Bu değişim insanların kariyer seçimleriyle ilgili seçeneklerini artırmış ve erişilebilir hale getirmiştir.

Bununla birlikte son yüz yıl düşünüldüğünde toplumda ciddi değişiklikler yaşanmaktadır. Yirmi birinci yüzyılda çalışan insanlar bu değişikliklerin bir sonucu olarak endişelenmeye ve kendilerini güvensiz hissetmeye başlamışlardır (Sa-

vickas, 2019). İstihdamı etkileyen toplumsal değişimler çalışanların geleceklelerini planlamaya, kimliklerini şekillendirmeye ve ilişkileri devam ettirmeye çaba göstermelerini gerektirdiğinden giderek artan sayıda çalışan işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve dünya pazarlarının açılması, istihdam biçimlerini yeniden şekillendiren ve yaşam biçimlerini dönüştüren bir küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Bu durum bazı çalışanların risk altında olabileceğini göstermektedir. Örneğin ABD’de çalışanların %47’sinin 20 yıl içinde işlerinin otomatik hale gelmesi nedeniyle işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilecekleri belirtilmektedir (Frey ve Osborne, 2017). Bu durum çalışma dünyasına atılacak insanların kariyerlerini yeniden planlamaları gerektiğini göstermektedir.

Özellikle son 15-20 yılda çalışma dünyasındaki değişiklikler daha da hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Artık bugün kariyer seçiminde bulunacak birisi neredeyse 17.000’in üzerinde farklı meslek seçeneği ile karşı karşıya kalmaktadır. Ülkemiz dikkate alındığında İŞKUR’un meslekler sözlüğünde 7000’in üzerinde meslek ya da meslek tanımlaması yer almaktadır. Bunların çoğu geçmişten bugüne kadar varlığını sürdüren meslekler olmakla birlikte bir kısmı da bugünün ihtiyaçlarını karşılamak için yeni oluşturulmuş mesleklerdir. Kuşkusuz bu kadar çok fazla seçeneğe sahip olmak karar verme açısından düşünüldüğünde işleri kolaylaştırmaktadır. Ancak çok sayıda olasılığa sahip olmak bazı insanlar için genellikle kafa karıştırıcı ve zaman alıcı bir seçim sürecini beraberinde getirmektedir. Seçilen meslek tatmin edici değilse çalışma yaşamı memnuniyetsizlik, düşük verimlilik ve düşük benlik saygısı ve diğer başkaca problemlerle sonuçlanabilmektedir. Bir bireyin kariyer kararı vermesiyle birlikte genellikle 30 yıl veya daha fazla bir zamanını ücretli bir işte harcayacağından bir kariyer kararı vermek ve bir seçimde bulunmak bireyin vereceği en can alıcı kararlardan biri haline gelmektedir. Çünkü bireyin seçtiği meslek/iş, yaşamının önemli bir parçasında beraber olacağı kişileri, ne zaman ve nasıl tatil yapacağını, ne tip eğitim alacağını, işte nasıl ilerleyeceğini, özerk davranıp davranmayacağını ve arzu ettiği yaşam biçimini etkileyecektir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu nedenle bir kişinin kariyer planlama becerisine sahip olmasına ve bu beceriyi geliştirmesine yardımcı olmak bireyin karar verme becerilerini geliştirmesini, kişisel özelliklerini dikkate almasını ve çalışma dünyasını ya da iş gücünü incelemesini sağlayabilir. Bütün bunların gerçekleştirilmesi aynı zamanda bireylerin hem daha doğru ve isabetli bir kariyer seçiminde bulunmasına hem de seçtikleri kariyerde iş dünyasının gerektirdiği davranışları kazanıp akılcı bir şekilde ilerlemelerine katkı sağlayacaktır.

Bu kitapta her ne kadar üniversite eğitimine devam eden bireylerin kariyerlerini planlamalarına odaklanılıyor olsa da bir öğretmen adayı olduğunuz düşü-

nüldüğünde sizlerin potansiyel olarak karşı karşıya kalacağınız farklı eğitim kademelerindeki öğrencilerinize de kendilerinin gelecek kariyerlerini planlamalarına yardım edeceğiniz varsayılmaktadır. Bu bağlamda kariyer planlamanın sadece üniversite yıllarında başlayan bir süreç olmadığını anlayabilirsiniz. Üstelik kariyer gelişiminin anlık olmadığı, yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu fikri (Super, 1980) göz önüne alındığında, kariyer gelişiminin erken çocukluk yıllarından itibaren yaşamın sonuna kadar devam eden bir süreç olması, kariyer planlamanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Kariyer planlama meslekler hakkında bilgi sahibi olmayı, gelecek planlar konusunda yetişkinlerle konuşmayı, bireyin kariyer karar vermesine yardım eden dersler almayı, ders dışı etkinliklere katılmayı, yarı zamanlı ya da yaz dönemi herhangi bir işte ya da gelecek kariyer planı ile ilişkili bir işte çalışmayı ve bir iş için eğitim almayı içermektedir. Kariyer planlama aynı zamanda çalışma şartları, gerekli olan eğitim, işin görünüşü, işe girişteki farklı yaklaşımlar ve ilerleme şansı ile ilgili bilgiyi ve en sonunda da emekliliği düşünmeyi gerektirmektedir (Sharf, 2017). Bu nedenle siz öğretmen adaylarının öğrencilerinizle gelecek kariyerleri hakkında konuşmanız, gelecek kariyerleri hakkında neler düşündüklerini öğrenmeniz onların kariyer planlamalarına yardım edebilir. Ancak bütün bunlarla birlikte bu bölümde daha çok lisans eğitimine devam eden siz öğretmen adaylarının kariyer planlamalarına odaklanılmaktadır.

Bu kitabın 1. Bölümünde birçok farklı alanda birbirlerinin yerine kullanılan ama temelde birbirlerinden farklılıklar gösteren kavramların tanımlanmasına yer verilmiştir. Örneğin kariyer, meslek, iş, çalışma gibi kavramlar zaman zaman aynı anlamda kullanılmakla birlikte bazı farklılıkları söz konusudur. Bu bölümde kavramlar tanımlanmıştır. İkinci olarak kariyer kuramlarının kısa bir özeti verilmiştir. Böylece okuyucuların kariyer karar vermede farklı yaklaşımların olduğu ve bu yaklaşımların bireylerin kariyer problemlerini çözmede farklı yöntemler kullandıklarını fark etmeleri hedeflenmiştir.

İkinci bölümde kariyer planlama üzerinde durulmuştur. Kariyer planlama bir meslek seçmeyi, işe girmeyi, işte ilerlemeyi, olası kariyer değişimlerini ve sonunda emekli olmayı içeren hayat boyu devam eden bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda değerlendirildiğinde aslında kariyer planlamayı uzun soluklu bir yolculuk olarak görmek gerekmektedir. Bu nedenle bireyin kariyer gelişimini özenle ele alması ve ipek kozası gibi işlemesi gerekmektedir. Bölümün sonunda ise kariyer planlama sürecine yardımcı olabileceği düşünülen bir rehber verilerek bireyin kariyer planlama sürecini somutlaştırması amaçlanmıştır.

Üçüncü bölüm, öz geçmiş ve iş mektupları hazırlamaya odaklanmıştır. Bir iş elde etmek ve alınan eğitim sonunda çalışma dünyasına katılmak sadece bir takım becerilere, yeteneklere ya da diğer başkaca özelliklere sahip olmak değil aynı

zamanda bu sahip olunanları potansiyel işverenlere iyi bir şekilde sunabilmekten geçmektedir. Bu nedenle bu bölümde iş aramanın ve bir iş görüşmesi elde etmenin önemli bir parçası olan öz geçmiş yazma üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte son olarak bir kariyer stratejisi oluşturmaktan söz edilmiştir. Bölümün sonunda öz geçmiş ve iş mektuplarıyla ilgili örnekler verilmiştir. Böylece bireyin iş görüşmesinden önce kendi kendine öz geçmiş ve iş mektupları yazabilmesi amaçlanmıştır.

Dördüncü ve son bölüm ise görüşme ve iş görüşmesi hakkındadır. Bu bölümde öncelikle görüşmenin ne olduğundan, türlerinden, avantajlarından ve sınırlılıklarından söz edilmiş sonra iş görüşmesine geçilmiştir. İş görüşmesinde dikkat edilecek konular, iş görüşmesi türleri ve iş görüşmesinde kullanılan tekniklere odaklanılmış ve yine okuyucunun somutlaştırması için bölümün sonunda örnek uygulamalara yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

KARİYER KONULARINA GİRİŞ

Anahatlar

Kariyerle ilgili temel kavramlar

Kariyer gelişim kuramları