

Bireysel Kariyer Yönetimi - 2

**İŞ ARAMA
TEKNİKLERİ**

Mehmet Cemil Özden



Mehmet Cemil Özden

Bireysel Kariyer Yönetimi - 2
İŞ ARAMA TEKNİKLERİ

ISBN 978-605-318-405-8

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2016, Pegem Akademi

Bu kitabın basım, yayın ve satış hakları
Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.ne 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 Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.
Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında
yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları
satın almamasını diliyoruz.

I. Baskı: Mart 2016, Ankara

Yayın-Proje: Didem Kestek
Dizgi-Grafik Tasarım: Didem Kestek
Kapak Tasarımı: Mehmet Gruşçu

Baskı: Sarıyıldız Matbaacılık Ltd. Şti
İvogsan Ağaç İşleri Sanayi Sitesi 523. Sk. No:31
Yenimahalle-ANKARA
(0312 395 99 94)

Yayıncı Sertifika No: 14749
Matbaa Sertifika No: 23593

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay / ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51
Yayınevi Belgeç: 0312 435 44 60
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08
Dağıtım Belgeç: 0312 431 37 38
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Cemil Özden

Mehmet Cemil Özden, 1986 yılında Deniz Harp Okulundan, 1991 yılında İ.Ü. İktisat Fakültesinden, 1995 yılında İ.Ü. Hukuk Fakültesinden mezun oldu. Lisansüstü eğitimlerini uygulamalı istatistik ve ekonomi alanlarında yaptı. “İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği” konusundaki tezi ile doktorasını tamamladı. Ayrıca toplamda 1,5 yıl süren “İkmal Subay Temel Eğitimi, “Bilgisayar Programlama”, “Öğretim İlkeleri ve Eğitim Yönetimi” ve ”MESS-REFA İş sistemi ve Süreç Düzenleme” konularında dört sertifika programına katıldı.

Deniz Kuvvetleri Komutanlığının çeşitli birimlerinde 11 yıl muvazzaf subay olarak çalıştı. Bu dönemde personel yetiştirme, eğitim istatistikleri hazırlanması, maliyet analizlerinin yapılması, eğitim programlarının hazırlanması, sınıf okulunda ekonomi ve hukuk derslerinin verilmesi konularında çalıştı.

1997 yılından itibaren kariyer hayatına özel sektörde devam etti. Bayındır ve Alarko grup şirketlerinde insan kaynakları müdürü olarak çalıştı. İnsan kaynakları politikası/stratejilerinin belirlenmesi, personel organizasyonu, seçme yerleştirme, performans yönetimi, eğitim yönetimi, ücret yönetimi, kariyer yönetimi, motivasyon yönetimi, özlük işleri konularında sistem geliştirme, prosedür hazırlama çalışmalarında bulundu ve kurulan sistemleri uyguladı.

Dünya Bankası Kredili Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında İŞKURda proje danışmanı olarak çalıştı ve projenin uygulama prosedürünün geliştirilmesine katkı sağladı. İŞKUR personeline yeniden işe yerleştirme hizmetleri konusunda eğitim verilmesi, eğitim ve danışmanlık proje tekliflerinin değerlendirilmesi çalışmalarında bulundu. AB projeleri kapsamında; mesleki ve teknik eğitimde sosyal ortaklığın geliştirilmesi, iş ve meslek danışmanı olan İŞKUR personeline eğitim verilmesi, kadın istihdamının desteklenmesi çerçevesinde kariyer hizmetlerinin geliştirilmesi konularında danışmanlık yaptı.

İnsan kaynakları yönetimi danışmanı ve eğitmeni olarak; İK sertifika programlarında ve kurumsal eğitimlerde İK planlama ve iş analizleri, işe alım ve mülakat teknikleri, iş değerlendirme ve ücret yönetimi, performans yönetimi, kariyer yönetimi, eğitim yönetimi, motivasyon yönetimi ve özlük işleri konularında eğitim verdi. Ayrıca iş analizi ve iş değerlendirme yapılması; performans, ücret ve prim sistemlerinin kurulması konusunda kuruluşlara danışmanlık yaptı.

Sosyal sorumluluk kapsamında birçok üniversitede ve çeşitli platformlarda; “üniversitede okurken kariyer”, “bireysel kariyer yönetimi”, “iş arama teknikleri”, “etkili özgeçmiş hazırlama”, “etkili görüşme teknikleri” konularında konferanslar verdi.

Halen Giresun Üniversitesi İİBF İşletme Fakültesi öğretim üyesi olan Özden, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, “İş Yaşamına Hazırlık” ve “İş Arama Teknikleri” derslerini vermektedir. “Bireysel Kariyer Yönetimi”, “Hukukta ve Avukatlıkta Kariyer”, “Üniversitede Okurken Kariyer”, “İK Şapkalı Yönetici”, “İş Yaşamına Hazırlık” ve “İş Arama Teknikleri” başlıklı altı kitabı, çeşitli dergi ve web sitelerinde uygulamacılara yönelik yayınlanmış çok sayıda makalesi bulunmaktadır. Özden evli ve bir kız çocuğu babasıdır.

ÖN SÖZ

Günümüzde üniversite mezunlarının en büyük kaygısı istedikleri nitelikte bir iş bulamamaktır. Üniversite sayılarının ve buna bağlı olarak mezun sayılarının hızla artması, iş bulma konusunda şiddetli bir rekabete yol açmıştır. Mezunlar istedikleri nitelikte bir iş bulamamaktan yakınırken, işverenler de istediği nitelikte personel bulamamaktan yakınmaktadır.

İş arayanların büyük bir bölümü, “ne iş olsa yaparım” mantığıyla hareket etmekte ve ilgili ilgisiz önüne çıkan her işe başvurmaktadır. Oysa işverenler, ne iş olsa yapabileceğini öne süren adayları ciddiye almamakta, genel olarak bu kişilerin hiçbir işi yapamayacağını düşünmektedirler. Aslında bu yaklaşım yanlış da değildir. “Ne iş olsa yaparım” yaklaşımı daha çok vasıfsız işgücü için geçerli olup, bir üniversite mezununun yapabileceği vasıflı işler için bir anlam taşımamaktadır. Dolayısıyla iş arayan yeni mezunların, daha öğrencilik döneminden itibaren kariyer hedeflerini belirleyerek belirli iş / uzmanlık alanlarına yönelmeleri ve iş arama faaliyetlerini de bu doğrultuda yapmaları gerekir. Henüz kariyer hedeflerini netleştirememiş yeni mezunların da, öncelikle bu konuya kafa yormaları önerilir.

Genel olarak henüz bir işte çalışmayan ve iş arayan kişilere “işsiz” denilmektedir. Oysa bu kişilerin bir işi vardır : İş aramak... Bu, birkaç internet sitesine üye olup, aklına geldiğinde de gazete ilanlarını okuyup oradaki iş ilanlarına rastgele özgeçmiş göndermekten veya başvurmaktan ibaret değildir. “İş aramak”, belirli faaliyetleri olan, birçok çalışmanın yapılmasını gerektiren “ciddi bir iştir”. Nasıl ki iş yaşamında işini ciddiye alarak oradaki görev ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirenler başarılı oluyorsa, iş arama sürecindeki başarı da “iş arama” işini ciddiye almakla mümkündür. Dolayısıyla bu kitabın amacı, iş arayan kişilere düşen görev ve sorumlulukları açıklayarak, bunları etkin olarak nasıl yerine getirecekleri konusunda önerilerde bulunmaktır.

Kitap öncelikle son sınıftaki lisans / ön lisans öğrencilerine ve yeni mezunlara yönelik olmakla birlikte kariyerinin herhangi bir aşamasında iş aramak durumunda kalan kişiler de kitaptaki bilgilerden yararlanabilir. Bu kitap “İş Yaşamına Hazırlık” kitabının devamı niteliğinde olup, özellikle iş aramaya hazırlık faaliyetleri ile ilgili çalışmaların yapılabilmesi için, söz konusu kitabın ilgili bölümlerinin gözden geçirilmesi önerilir.

Üç ana kariyer yolu; girişimci olma, kamu personeli olma ve özel sektörde çalışma olarak düşünülürse, bu kitap en fazla kariyerini özel sektördeki işletme ve kuruluşlarda geliştirmek isteyenler için yarar sağlayabilir. Girişimci olmak veya kamu personeli olmak isteyenler, kariyerlerini geliştirmek için başka kaynaklardan

da araştırma yapmalıdır. Girişimci olmanın belirli özellikleri vardır, kamu personeli olmak ise giderek daha zorlaşmaktadır. Bu yüzden girişimci olmak ve kamuda çalışmak isteyen kişiler, B planı olarak özel sektörde çalışma seçeneğini de göz önünde bulundurmaldırlar.

Kitabın hazırlanmasında üç farklı yaklaşım ve buna bağlı olarak üç farklı yazım dili kullanılmıştır. İlk yaklaşım yazından yararlanılarak konularla ilgili “kavramsal çerçevenin açıklanması” yaklaşımıdır. Burada resmi-akademik bir yazım dili kullanılmış ve yazına sıkça atıf yapılmıştır. İkinci yaklaşım yazarın bu ana kadar edindiği bilgilerden ve 18 yılı insan kaynakları alanı olmak üzere yaklaşık 30 yıllık iş deneyiminden yararlanılarak, “bilgi, deneyim ve görüşlerinin paylaşılması” yaklaşımıdır. Konuların bu kısımlarında yarı resmi bir dil kullanılmıştır. Son olarak yazarın yazından edindiği bilgilere ve iş yaşamından kazandığı deneyimlere dayanılarak geliştirilen “uygulama çalışmaları” yaklaşımıdır. Bu uygulamaları bireyin kendisi yapacağı için, doğrudan bireye hitap eden samimi bir yazım dili kullanılmıştır. Kitapta kullanılan bu üç yaklaşım, yazım dilinden ve yapılan alıntı sıklığından rahatlıkla birbirinden ayrılabilir. Çok alıntının olduğu kısımlar kavramsal çerçeveyi açıklarken, daha az alıntı olan kısımlar deneyim ve görüşlerin paylaşıldığı kısımlardır. Uygulama kısımlarında çok ilişkili olmadıkça alıntı yapılmamaya çalışılmıştır.

Kitapta kavramsal çerçeve açıklanırken, her bir konunun altında yatan kuramlara girilmemiş, kuramsal tartışmalara yer verilmemiştir. Bunun nedeni, kitabı çok farklı disiplinlerde eğitim gören öğrencilerin ve iş arayan bireylerin okuyabilecek olmasıdır. Yine bu nedenle kavramsal çerçevede fazla ayrıntıya inilmemiş, konular ana hatlarıyla ele alınmıştır. Bununla birlikte konuların derinine inmek isteyen ve daha detaylı bilgilere ihtiyaç duyan kişiler kitabın kaynaklar bölümünde yer alan eserlerden yararlanabilirler.

Kavramsal çerçevenin açıklanmasında, benzer konuları açıklayan kaynaklardan en fazla birer-ikişer cümle alıntı yapılarak aynı konunun parçaları farklı kaynaklardan alınmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşımın amacı kişileri olabildiğince fazla ve farklı kaynaklara yönlendirmektir. Yine konularla ilgili her türlü araştırmaya değil, mümkün olduğunca en güncel olanlarından birkaç araştırma örneğine yer verilmiştir. Bu yaklaşımın da amacı, konuların daha derinine inmek isteyen kişilerle birkaç başlangıç noktası vermektir. Bu kaynakların kaynaklarından konuların daha da derinine inilebilir.

Kitapta bir-iki cümleyi geçmeyen doğrudan alıntılar okuma zorluğu yaratmaması amacıyla tırnak işareti içine alınmamış, buna karşılık blok alıntılar eğik harfle gösterilmiştir. Kaynak belirtilmeyen tablolar ile eklerdeki uygulama formları, yazar tarafından geliştirilmiştir. Kaynak gösterilmek suretiyle kullanılabilir ve ders uygulamaları için çoğaltılabilir.

Kitap kavramsal çerçeveye ve yazından alıntılara yer vermekle birlikte, bir “kişisel gelişim” kitabı olarak tasarlanmış ve kişilerin kendi kendine okuyup izleyebileceği bir tarzda hazırlanmıştır. Bununla birlikte bireysel kariyer ile ilgili derslerde yardımcı kaynak olarak da kullanılabilir. Bireysel öğrenciler için bu kitabı en etkin nasıl okuyabileceklerini açıklayan “Öğrenici El Kitabı”, bu kitabı yardımcı ders kaynağı olarak kullanmak isteyen eğiticiler için “Eğitici El Kitabı” ilgili web sitesindedir.

Bir kitapta ne kadar çok kaynağa yer verilirse verilsin, ilgili tüm kaynakları kitaba alıntılama imkansızdır. Ayrıca kitabın boyutları da sınırlıdır ve bu kaynaklardan çok fazla yararlanılmasına izin vermez. Diğer yandan kitap basıldıktan sonra da yeni yayınlar ortaya çıkabilmektedir. Oysa kitaplar statiktir ve ikinci baskısı yapılan kadar yeni bilgileri aktarmak imkansızdır. Bu yüzden kitapla aynı adı taşıyan “www.bireyselkariyer.net” sitesi kurularak bu çalışmanın “canlı bir kitap” olabilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu sitede “kitap destek” ve “ek kaynaklar” olmak üzere iki ana bölümde çeşitli dokümanlar yer almaktadır. Kitap destek bölümünde uygulama formları ve örnekleri, eğitici el kitabı, öğrenici el kitabı, powerpoint sunumlar, ilgili videoların web bağlantıları, ön mektup, özgeçmiş ve diğer belge/form örnekleri, çalışma soruları, kitapta yer alan elektronik kaynakların web bağlantıları, okuyucu yorumları ve görüşleri gibi dokümanlara yer verilmektedir. Ek kaynaklar bölümünde ise, bireysel kariyer ile ilgili akademik ve uygulamaya yönelik makaleler, önerilen kitap listeleri, yararlanılabilecek diğer kaynakların web bağlantıları, girişimcilik, üniversitede okurken kariyer, emeklilikte kariyer, hayata dair ve mizah ile ilgili dokümanlara yer verilmektedir. Böylece elinizdeki bu kitap, “canlı” bir kitaba dönüşmüş olmaktadır.

Kitabın bir an önce okuyucuların yararlanmasına sunulması düşüncesiyle değerli akademisyen ve uygulamacıların kitapla ilgili katkıları alınamamış, bunun sonucunda sunuş ve teşekkür sayfaları oluşturulamamıştır. Bununla birlikte kitabın bu baskısı, konu ile ilgili tüm akademisyen ve uygulamacıların görüş, öneri ve katkılarına açık olup, bu katkılara kitabın sonraki baskılarında ilgili bölümlerde ve teşekkür sayfasında isimleri belirtilerek yer verilecektir. Bu bağlamda kitabın kaynaklarında yer alan tüm yazarlara, eğitim ve deneyim süreçlerime katkıda bulunanlara, yoğun çalışma tempomda bana destek veren sevgili eşime ve bana moral kaynağı olan biricik kızım Ela’ya teşekkür ederim.

Mehmet Cemil Özden

Mart 2016

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

BİREY VE ÇALIŞMA YAŞAMI

A. Birey, Yaşam ve Yaşam Doyumu.....	2
B. Yaşam Devreleri	3
C. İş ve Çalışma Kavramları.....	5
D. Bireysel Gereksinimler ve İş Doyumu	7

2. BÖLÜM

KARIYER DEVRELERİ

A. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar.....	15
B. Kariyer Devreleri.....	17
C. Başlangıç Dönemi Kariyer Sorunları.....	22

3. BÖLÜM

ÖRGÜTLERİN İŞE ALIM SİSTEMİ

A. İnsan Kaynakları Planlaması	27
B. Personel Kaynakları ve Aday Sağlama Yolları.....	30
C. İşe Alım Hazırlıkları.....	31
D. İşe Alım Aşamaları.....	33

4. BÖLÜM

İŞ ARAMAYA HAZIRLIK FAALİYETLERİ

A. Temel Hazırlıkların Yapılması	41
B. Önemli Kararların Alınması	45
C. İşe İlişkin Önceliklerin Belirlenmesi.....	47
D. İş Değiştirme Hazırlıklarının Yapılması	51

5. BÖLÜM

İŞ OLANAKLARININ ARAŞTIRILMASI

A. Aktif İş Arama Faaliyetleri	56
B. İş İlanları	57
C. İnternet Kaynakları	59
D. Aracı Kuruluşlar	63
E. Sosyal Ağlar	66
F. Diğer Kaynaklar.....	68

6. BÖLÜM**ÖZGEÇMİŞ (CV)**

A. Özgeçmişin Niteliği ve Amaçları.....	74
B. Özgeçmiş Çeşitleri	77
C. Özgeçmişin Biçimi	78
D. Özgeçmiş Biçimi Türleri.....	80

7. BÖLÜM**ÖZGEÇMİŞİN TEMEL BÖLÜMLERİ**

A. İletişim Bilgileri	86
B. Eğitim Bilgileri	87
C. İş Deneyimi Bilgileri	89
D. Yabancı Dil Bilgileri	92
E. Bilgisayar Bilgileri.....	94
F. Kişisel Bilgiler.....	95

8. BÖLÜM**ÖZGEÇMİŞİN DESTEK BÖLÜMLERİ**

A. Kariyer Hedefi.....	99
B. Diğer Yetkinlikler.....	100
C. Başarılar / Ödüller	101
D. İlgi Alanları	102
E. Referanslar	103
F. Özgeçmiş Hazırlarken Dikkat Edilecek Hususlar	104

9. BÖLÜM**İŞ BAŞVURUSU VE İŞ ÖNERİSİ**

A. İş Başvurusu Yöntemleri	109
B. Ön Mektubun Hazırlanması.....	111
C. İş İstek Formunun Doldurulması.....	113
D. İş Başvurusunun Takibi.....	115
E. İş Teklifinin Kabul Edilmesi ve Ücret Pazarlığı.....	116

10. BÖLÜM**İŞ GÖRÜŞMELERİ**

A. Görüşmenin Niteliği	121
B. Görüşme Çeşitleri.....	122
C. Görüşmecinin Amaçları.....	125
D. Görüşme Yöntemleri.....	127

**11. BÖLÜM
GÖRÜŞME AŞAMALARI**

A. Görüşme Öncesi Hazırlıklar	133
B. Görüşmeye Başlama	138
C. Görüşmenin Sürdürülmesi	139
D. Görüşmenin Bitirilmesi.....	140
E. Görüşme Sonrası Yapılacaklar	141

**12. BÖLÜM
GÖRÜŞMEDEKİ SORU TİPLERİ**

A. Genel Sorular	145
B. Kişisel Bilgiler İle İlgili Sorular	146
C. Eğitim İle İlgili Sorular	146
D. Mesleki Deneyim/ Bilgi İle İlgili Sorular.....	147
E. Kişilik Özellikleri / Yetkinliklerle İle İlgili Sorular	147
F. İş Motivasyonu, Beklenti ve Koşullar İle İlgili Sorular	149
G. Görüşmelerde Dikkat Edilecek Hususlar	151

EKLER

EK-1: İşe İlişkin Öncelikleri Belirleme Çalışması.....	156
EK-2: Pozisyon Bilgi Formu.....	157
EK-3: İş Aramaya Hazırlık Faaliyetlerini Değerlendirme Çalışması.....	158
EK-4: İş Ağı Listesi	159
EK-5: İş Olanaklarını Araştırma Faaliyetleri Kontrol Listesi	160
EK-6: Özgeçmiş Örneği.....	161
EK-7: Europass Özgeçmiş Formu Örneği.....	162
EK-8: Dil Pasaportu Formu Örneği.....	164
EK-9: Özgeçmiş Kontrol Listesi	165
EK-10: Ön Mektup Örneği.....	168
EK-11: İş İstek Formu Örneği.....	169
EK-12: Başvuru Takip Listesi.....	171
EK-13: Görüşme Kontrol Listesi	172

KAYNAKLAR

A. Kitaplar	174
B. Makaleler ve Kitap Bölümleri.....	176
C. Elektronik Kaynaklar	179
D. Diğer kaynaklar	182

TABLolar VE UYGULAMA ÇALIŞMALARI LİSTESİ**Tablolar**

Tablo 4-1 İş Ararken Önemli Olabilecek Başlıca Faktörler	48
Tablo 5-1. Aktif İş Arama Faaliyetleri.....	56

Uygulama Çalışmaları

Uygulama 1: İşe İlişkin Öncelikleri Belirleme Çalışması.....	50
Uygulama 2: Pozisyon Bilgi Formunu Doldurma Çalışması.....	50
Uygulama 3: Pozisyon Değerlendirme Çalışması	50
Uygulama 4: İş Aramaya Hazırlık Faaliyetlerini Değerlendirme Çalışması.....	53
Uygulama 5: İş Olanaklarını Araştırma Faaliyetlerini Kontrol Çalışması.....	71
Uygulama 6: Europass Özgeçmiş Hazırlama Çalışması.....	80
Uygulama 7: Kurumsal Kariyer Sitesi Özgeçmiş Hazırlama Çalışması	81
Uygulama 8: Europass Dil Pasaportu Hazırlama Çalışması	94
Uygulama 9: Özgeçmiş Hazırlama Çalışması.....	106
Uygulama 10: Özgeçmiş Kontrol Çalışması	106
Uygulama 11: Ön Mektup Hazırlama Çalışması.....	113
Uygulama 12: İş İstek Formunu Doldurma Çalışması	114

1. BÖLÜM

BİREY VE ÇALIŞMA YAŞAMI

İÇİNDEKİLER

- A. Birey, Yaşam ve Yaşam Doyumu
- B. Yaşam Devreleri
- C. İş ve Çalışma Kavramları
- D. Bireysel Gereksinimler ve İş Doyumu

ÖĞRENME HEDEFLERİ

1. Birey, yaşam ve yaşam doyumu kavramlarının öğrenilmesi
2. Yaşam devrelerinin ve bireysel kariyer yönetimi ile ilişkilerinin algılanması
3. İş ve çalışma kavramlarının öğrenilmesi ve çalışmanın öneminin algılanması
4. Bireysel gereksinimler, iş doyumu ve örgüt-birey dengesinin kavranması

A. BİREY, YAŞAM VE YAŞAM DOYUMU

Çeşitli bilimsel disiplinler “birey”i farklı anlamlarda tanımlasa da, sosyal bilimler ile ilgili yaklaşımlar “birey”i insan ile ilişkilendirir. Hukukta birey “fert, şahıs, kişi” ile eş anlamlı tutulur¹. Kişi ise “kendilerine hukukun hak ve borç sahipliği tanıdığı varlıklar”² olarak tanımlanır. Hukuksal anlamda çocuğun tam ve sağ olarak doğması kişiliğin başlangıcı olarak kabul edilir³. Bununla birlikte, insanın kendisini kavraması ile birlikte var olduğu da bir başka yaklaşımdır⁴. Ekonomi, politika, sosyoloji, psikoloji, felsefe, teoloji de bireyi kendi yaklaşımları ile inceler. Bütün bu disiplinlerde söz konusu olan birey, insandır.

Yaşam en basit tanımıyla, “insanın doğumu ile ölümü arasında geçen süre” olarak ifade edilebilir. Yaşamın bu basit tanımı, elbette kendisinin de o kadar basit olduğu anlamına gelmemektedir. Doğum ile ölüm arasında geçen bu süre, her bir birey için farklı anlam ifade etmektedir. Bireylerin farklı kişilik özellikleri bir yana, her bir yaşam birbirinden farklı deneyimlerle yoğrulmaktadır. Değil aynı olması, birbirine benzeyen iki yaşam bulmak bile çok güçtür. Sonuçta her birey “kendi hayatını” yaşamaktadır.

Yaşamın ortalama süresi ise, zamana ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir. Sağlık bilimlerindeki yeni buluşlar ve yaşam standartlarının iyileşmesi, zaman içerisinde ortalama insan ömrünü uzatmıştır. Bunun doğal sonucu, gelişmiş ülkelerde ortalama insan ömrü, gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha uzundur. Ne var ki insan ömrü, günümüz şartları içerisinde yine de sınırlıdır. Yaşamın bu sınırlı süresi içerisinde birey aynı konumda kalmamaktadır.

Hayat görüşü, dünya görüşü, dünya anlayışı gibi kavramlarla ifade edilen yaşam felsefesi, bireyin varlığının ortaya attığı bütün sorunları bir ilkeye göre çözümlene gücüne sahip zihin yapısıdır⁵. Yaşam felsefesi, bireyin dünyayı algılama biçimi ve kendi varlığına yüklediği anlamdır. Bireysel ilke ve değerler yaşam felsefesinin bir görünümü olup, gündelik sorunlara yaklaşımında bireye rehberlik eder.

Yaşam felsefesi, bireyin yaşam ile ilgili hedeflerini de önemli ölçüde etkiler. Çalışma, bireyin yaşamının sadece bir bölümüdür. Dolayısı ile çalışma yaşamına ilişkin hedeflerini (kariyer hedefleri) belirlemeden önce birey, yaşamının tümüne ilişkin hedeflerini belirlemelidir. Doğal olarak kariyer hedefleri de bu bireysel hedeflere uygun olmalıdır.

Çalışanlar için yaşam, iş yaşamı ve iş dışı yaşam olarak ikiye ayrılır. İş dışı yaşam da, bireyin sevdiği şeyleri yaptığı boş zaman ve diğer iş dışı zaman olmak üzere ikiye ayrılır. Birey iş yaşamı dışındaki zamanının tümünü boş zaman olarak geçiremez, çünkü yüklendiği sosyal sorumlulukları, bireyin iş dışı zamanının bir bölümünü ev işleri yapma, alışveriş yapma, fatura yatırma, hasta ziyareti gibi işlere

ayırmasını gerektirir. Bireylerin iş ve aile içerisinde sahip oldukları roller, onların iş ve yaşam doyumlarını en fazla etkileyen unsurlardır⁶. Yaşam doyumu, bireyin iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşama gösterdiği duygusal tepki (ya da tutum)⁷ olup tündengelimci bir yaklaşımla, daha çok kişilik gibi etmenlere bağlı olarak yaşamın genel değerlendirmesidir⁸.

B. YAŞAM DEVRELERİ

Beden-zihin-ruh üçlüsünden oluşan birey⁹, yaşamı boyunca gelişmektedir. Yaşamının ilk yıllarında birey, dış desteğe ihtiyaç duyar. Bu destek olmaksızın yaşamını sürdüremez. Dış dünyaya ilişkin ilk deneyimleri de bu dönemde kazanır. Birey bir taraftan bedensel olarak gelişirken, zihinsel becerileri ve çevresi ile olan ilişkileri de gelişir. Konumuz açısından önemli olan ikinci tür gelişim, yani birey yaşamının psiko-sosyal devreleridir. Bireyin yaşamı temel olarak üç devreye ayrılır^a. Bu devrelerin bireysel kariyer yönetimi ile etkileşimleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Çocukluk devresi (0-12 yaş)

Bireyin gelişiminde en hızlı devre olup, kendi içinde alt devrelere ayrılır. Bireyin ileriki yıllarda sergileyeceği kişilik özelliklerinin temelleri, 12 yaşına kadar süren bu devrede atılır. Bu dönemde gelişmeye başlayan kişilik özellikleri ve çoğu yetkinlikler, meslek seçimi ve dolayısı ile bireysel kariyer ile yakından ilişkilidir.

Çocukluk devresinde, ilgi duyulan mesleklere ilişkin ilk ipuçları da ortaya çıkar. Bu, çocukların kendi aralarında oynadıkları oyunlarda üstlendikleri rollerde, bir de büyüklerin "Büyüyünce ne olacaksınız?" sorusuna verilen cevaplarda kendisini gösterir. Kariyer gelişiminin hayal ve ilgi basamakları bu devrede yer alır¹⁰. Ancak bu devredeki ilgi daha çok, çocuğa yakın olan kişilerin meslekleri veya anne-babanın yönlendirmesi ile sınırlı olarak ortaya çıkar. Çocuğun gelişimine paralel olarak değişik meslek grupları hakkında bilgisi arttıkça, ilgisi de başka alanlara kayabilecektir.

2. Yetişkinlik devresi (13-40 yaş)

Bu dönem kendi içinde üç alt devreye ayrılır:

(1) Ergenlik devresi (13-18 yaş) :

Bu devrede birey, önemli fiziksel değişimler geçirir ve kimlik kazanmaya çalışır. Çocukluk devresindeki sağlıklı gelişim, bu devrede kimlik kazanılmasını da

a Bu evreler için belirtilen yaş sınırları, kesin ayırıcı ölçüt değildir. Bireyin gelişimi için kesin sınırlar verilemese de belirtilen yaşlar, bu evreler hakkında ortalama bir fikir vermektedir. Detaylı bilgi için bkz. Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında Kariyer, (İstanbul: Epsilon, 1997), 52-60.

kolaylaştırır. Bu devrede birey, duygusal yönden anne babadan uzaklaşarak duygusal bağımsızlığını kazanır. Gelişen cinsel kimlik sonucu karşı cinsle ilgi duymaya başlar. Toplumca kabul edilen sosyal tutum ve fikirleri benimser ve mesleki seçim konusunda karar verebilecek düzeye gelir¹¹.

İlköğretim sonunda meslek liselerine veya lise eğitimi sonrasında üniversite eğitimine bu devrede başlanılmaktadır. Gerek meslek liselerinin, gerek üniversite fakülte ve bölümlerinin seçimi, bireysel kariyer için çok önemlidir. Ülkemizde ilköğretim sonunda genel lise veya meslek lisesi seçimi, bireyin kendi kararından çok, ailesinin tercihlerine bağlıdır. Üniversite düzeyinde okul seçiminde anne-babanın etkisi, lise düzeyine göre daha az olsa da önemini korur. Bu etki, özellikle kız öğrencilerin okul seçiminde oldukça fazladır. Gençler okul seçiminde serbestçe hareket etseler bile genellikle günün modası mesleklere heves ederler. Aile büyüklerinden birinin bir meslekte başarılı olması da gençler üzerinde etki eder¹². Bu dönemde yapılacak okul seçimlerinin, ailenin tercihlerinden çok, bireyin ilgi ve yeteneklerine göre yapılması, meslek seçimi ve kariyer gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır.

(2) İlk yetişkinlik evresi (19-25 yaş)

Bu devrede birey, kimliğini kazanmış olarak çevresi ile etkileşim halindedir. Artık sadece yakın çevresi ile değil, değişik grup ve organizasyonlar ile ilişkiler kurar. Bu devrede birey belirli bir mesleğe de yönelmiştir. Askerlik ve evlilik konuları da bu devrede gündeme gelir. Genelde askerlik konusu bu dönemde sonuçlanırsa da evlilik konusu bir sonraki devreye uzanabilmektedir.

Gerek lise, gerekse üniversite eğitimi tamamlanmış ve çalışma yaşamına başlanmıştır. Eğer okul seçimi, bireyin ilgi, yetenek ve isteğine göre yapılmış ise ve çalışma yaşamına da eğitime uygun bir alanda başlanmışsa kariyer için iyi bir başlangıç yapılmış demektir. Bu devrede birey oldukça idealisttir. Okulda öğrendiği bilgileri bir an önce iş yaşamına uygulamak istemektedir. Yine okulda öğrendiklerine paralel olarak iş yaşamından önemli beklentileri vardır. Ancak çalışma yaşamında karşılaştıkları, okulda öğrendiklerinden çok farklıdır. Bireyin beklentileri ile çalışma yaşamı arasındaki fark arttıkça, “gerçek şoku” denilen bu durumun etkileri de artmaktadır.

(3) Yetişkinlik devresi (26-40 yaş)

Bu devrede bireyin yetkinlikleri giderek artmakta, üretken konuma gelmektedir. Birey seçtiği meslekte ilerleme çabası içerisinde. Bu dönemin en önemli özelliği, bireyin üretken olması ve kendisini geliştirmesidir. Bu devrenin başlarında birey aile hayatına da atılmış, çocukların dünyaya gelmesi ile birlikte sorumlulukları artmıştır.

Birey, seçmiş olduğu meslekte üretkenliğe geçemiyorsa bu durumunun son aşaması “orta yaş krizi”dir. Bireyin yaşamının anlamını sorguladığı bu kriz, yaşamında yeni amaçlar, ilişkiler veya meslek arayışı ile sonuçlanır. Bu kriz sonrasında kariyer yaşamında önemli değişiklikler ortaya çıkabilir. Yapılan bir araştırmada orta yaş grubundaki çalışanların mesleki tatminlerinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuç, orta yaş dönemindeki bireylerin özeleştiride bulunması ve seçilen kariyer yolunun uygun olup olmadığı yönündeki tereddütleri ile ilişkilendirilmiştir¹³.

Yetişkinlik devresi içinde birey, kariyer geliştirme çabalarına ağırlık vermektedir. Ancak bireyin kariyerini geliştirmesi, kendi çabaları yanında çalıştığı örgütün de desteğini gerektirmektedir. Bireyin çalıştığı örgütün kariyer olanakları bazı durumlarda birey açısından yetersiz kalabilmektedir. Bunun sonucunda birey, kariyer gelişimine katkıda bulunabilecek örgütlere doğru yeni arayışlara geçebilmektedir.

3. Olgunluk devresi (40 yaş üzeri)

Hayatın son aşamasıdır. Bu devrede kişilik bir bütünlük kazanmıştır. Birey kariyer yaşamında belirli bir düzeye gelmiş, sosyal ilişkiler de artık oturmuştur. Çocuklar büyümüş, hatta evden ayrılmışlardır. Bu devrede ilerledikçe kariyer azalması ve nihayet emeklilik ile karşılaşılır. Ülkemizde emeklilik yaşı, sosyal güvenlik reformu kapsamında çıkarılan kanunlar ile arttırılmıştır. Bu artışın kademeli bir şekilde olması ve çoğu zaman emekli aylıklarının düşük düzeyde kalması nedeniyle günümüzde emekli olduktan sonra da çalışma yaşamı devam edebilmektedir. Özellikle emekli olmadan önce gerekli birikimde bulunmayan bireyler için çalışma zorunlu da olabilmektedir. Ancak daha önemlisi, çalışmanın bireye maddi getiriler dışında sağladığı yararlarıdır.

C. İŞ VE ÇALIŞMA KAVRAMLARI

Geniş anlamda iş “diğer insanlar için değer ifade eden bir şey üretme faaliyeti”dir¹⁴. İşin üç temel elemanı vardır:

- *Yaratıcılık (düşünme),*
- *Fiziksel aktivite (fiziksel çalışma),*
- *Sosyallik (başkalarına yararlı olma, sevinç ve acıları iş arkadaşları ile paylaşma).*

İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün ortaya çıkar; bu ürün insanı simgeleyen somut bir sonuçtur¹⁵. Çalışma ise, bireyin bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak ve planlı bir şekilde kullanabilmesidir¹⁶. Ya-