

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER PLANLARININ İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

**Danışman
Doç. Dr. Hasan YILMAZ**

**Hazırlayan
Hüsnü Can MURAT**

Malatya-2024

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER PLANLARININ İNCELENMESİ

**Hazırlayan
Hüsnü Can MURAT**

Yüksek Lisans Tezi

**Danışman
Doç. Dr. Hasan YILMAZ**

Malatya-2024

ONUR SÖZÜ

Doç. Dr. Hasan YILMAZ danışmanlığında Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “**Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Planlarının İncelenmesi**” başlıklı bu tez çalışmasının, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımda yazıldığını ve yararlandığım tüm kaynakların metin içinde ve kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterildiğini onurumla doğrularım.

15/06/2024

Hüsnü Can MURAT



TEŞEKKÜR

Tez hazırlama sürecinde desteğini ve yardımını her zaman hissettiğim tez danışmanım Doç. Dr. Hasan Yılmaz' a,

Yüksek lisans serüvenine başlamam noktasında beni yönlendiren Prof. Dr. Semih Mustafa Önen'e,

Yüksek lisans ders sürecinde ve sonrasında her daim bilgi ve tecrübeleriyle destek olan Doç. Dr. Nazlı Nalcı Arıbaş'a,

Yüksek lisans süresi boyunca zorlandığım her anda beni motive eden, her daim desteğini yakından hissettiğim iş hayatındaki yöneticim Sema Günhan'a,

Yaptığım her şeyde arkamda duran ve beni destekleyen, zaman zaman iş ve yüksek lisans sürecini beraber yürütmek zorunda kalarak yeteri kadar zaman ayıramadığım annem ve babama,

Bu meşakkatli süreç içerisinde stresli olduğum zamanlarda bile sabır göstererek bana destek olan kız kardeşime,

Sonsuz teşekkürler.

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER PLANLARININ İNCELENMESİ

Hüsnü Can MURAT

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Hasan YILMAZ

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı

ÖZET

Kariyer planlama tüm bireyler için önemli olmakla birlikte, sınıf öğretmenleri açısından daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü eğitim ilk olarak aile de başlamakta, sonrasında bireylerin eğitim ve öğretim çağına gelmesiyle birlikte devreye sınıf öğretmenleri de girmektedir. Bu açıdan kariyerlerinde sınıf öğretmenliği mesleğini seçen kişilerin, kişiliklerine, yetenek ve becerilerine uygun olarak bu mesleği seçmeleri, bireylere yararlı ve verimli eğitim sunmaları için gereklidir. Bu yüzden, araştırmanın konusu, özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamalarının incelenmesidir. Özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamalarını irdeleyen bu çalışmada literatürdeki kariyer kavramı ve kariyer planlama kavramı konuları da detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Bu çalışmanın amacı, özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerinin nedenlerini açıklamak üzere yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini ve kariyer planlamalarını incelemek üzere yapılan bu çalışma olgubilim (fenomenoloji) yöntemi ile gerçekleştirilen nitel bir çalışmadır. Malatya ilindeki özel okullarda görev yapan 10 sınıf öğretmeni, devlet okullarında görev yapan 10 sınıf öğretmeni olmak üzere toplamda 20 sınıf öğretmeniyle yarı yapılandırılmış sorularla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ana sorusunda ise; sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcılar ile yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda; çocuk sevgisi, öğretme tutkusu, mesleğin kutsallığı, insan yetiştirmek, kişisel tatmin ve haz duygusu, bilgi alışverişi olmak üzere kişisel faktörler ortaya çıkarılmıştır. Memurluğa atanma durumlarının kolay olması, aile ve çevre yönlendirmesi, çalışma saatlerinin azlığı, tatil fırsatlarının fazla olması, toplumda saygın bir meslek olarak görülmesi, ilkökul öğretmenlerinin etkisi, garanti bir meslek olarak görülmesi, maaşların iyi olması çevresel faktörler olarak tespit edilmiştir.

Özgür çalışma ortamı, sosyal imkanlarının fazla olması, sınıf mevcudunun az olması, öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerindeki eşitlik, teknolojik ve fiziki imkanların olması, sosyal tesis imkanları öğretmenlerin özel okul tercihini etkileyen örgütsel faktörlerdir. Kamu personeli seçme sınavı başarısı, meslek garantisi, mesleki eğitimin fazla olması, özlük hakları, çalışma saatlerinin az olması, yaz tatilinin olması, ücret düzeyinin iyi olması, hesap verilebilirliğin normlara bağlı olması, okulda geçirilen sürenin az olması, veli baskısının olmaması, idare veya işveren baskısının olmaması, haftasonu tatili, ticari kaygı olmaması öğretmenlerin devlet okul tercihini etkileyen örgütsel faktörlerdir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Sınıf Öğretmeni, Okul



REVIEW OF CLASSROOM TEACHERS' CAREER PLANS

Hüsnü Can MURAT

Master Thesis

Adviser: Assoc. Prof. Hasan YILMAZ

Inonu University Institute of Social Sciences

Department of Political Science and Public Administration, Administrative Sciences

ABSTRACT

Although career planning is important for all individuals, it is even more important for classroom teachers. Because education first starts in the family, and then classroom teachers come into play when individuals reach the age of education and training. In this respect, it is necessary for people who choose the classroom teaching profession in their careers to choose this profession in accordance with their personalities, talents and skills in order to provide useful and efficient education to individuals. Therefore, the subject of the research is to examine the career planning of classroom teachers working in private and public schools. In this study, which examines the career planning of classroom teachers working in private and public schools, the concepts of career and career planning in the literature are also discussed in detail.

The purpose of this study was to explain the reasons for the career choices of classroom teachers working in private and public schools. This study, which was conducted to examine the career choices and career planning of classroom teachers, is a qualitative study conducted with the phenomenology method. Face-to-face interviews were conducted with a total of 20 classroom teachers, 10 of whom were working in private schools and 10 of whom were working in public schools in Malatya province, using semi-structured questions. The main question of the study was; What are the factors that affect the career choices of classroom teachers? As a result of the face-to-face interviews with the participants; personal factors such as love of children, passion for teaching, sanctity of the profession, raising people, personal satisfaction and pleasure, and information exchange were revealed. The ease of appointment to civil service, family and social guidance, short working hours, many holiday opportunities, being seen as a respected profession in society, the influence of primary school teachers, being seen as a guaranteed profession, and good salaries were determined as environmental factors.

Free working environment, having more social opportunities, small class sizes, equality in the socio-economic levels of students, technological and physical opportunities, social facility opportunities are the organizational factors that affect teachers' private school preferences. Public personnel selection exam success, job guarantee, more vocational training, statutory rights, short working hours, summer vacation, good wage level, accountability being based on norms, short time spent at school, no parental pressure, no administrative or employer pressure, weekend vacation, no commercial concerns are the organizational factors that affect teachers' public school preferences.

Key Words: Career, Career Planning, Classroom Teacher, School



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER PLANLARININ İNCELENMESİ

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
1.ARAŞTIRMA HAKKINDA.....	1
1.1.Araştırmanın Konusu ve Önemi.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı	2
1.3.Araştırmanın Soruları	3
1.4.Araştırmanın Yöntemi.....	3
1.5.Araştırmanın Sunuş Sırası	6
2.ARAŞTIRMA KAVRAMLARI.....	7
2.1.Sınıf Öğretmeni	7
2.2.Kariyer	8
2.2.1.Kariyer İle İlgili Kavramlar.....	11
2.2.1.1.Kariyer Yönetimi	11
2.2.1.2.Kariyer Boyutları	12
2.2.1.3.Kariyer Geliştirme	13
2.2.1.4.Kariyer Hedefleri	15
2.2.1.5.Kariyer Hareketliliği	16
2.2.1.6.Kariyer Platosu	18
2.2.2.Kariyer Aşamaları.....	19
2.2.2.1.Keşfetme Dönemi	19
2.2.2.2.Oluşturma Dönemi	20
2.2.2.3.Devam Ettirme Dönemi.....	21
2.2.2.4.Kariyer Sonu Dönemi	22
2.2.2.5.Kariyer Azalması Dönemi	22
2.2.3.Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	23
2.2.3.1.Cinsiyet.....	23
2.2.3.2.Değerler	24
2.2.3.3.Yetenek.....	25

2.2.3.4.Aile	26
2.2.3.5.İlgi.....	27
2.2.3.6.Yaş	28
2.2.4.Kariyer Yaklaşımları	28
2.2.4.1.Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	29
2.2.4.2.Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	30
2.2.4.3.Esnek Kariyer Yaklaşımı.....	32
2.2.4.4.İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı	33
2.2.4.5.Portföy Kariyer Yaklaşımı.....	34
2.3.Kariyer Planlama	36
2.3.1.Kariyer Planlamanın Önemi	37
2.3.2.Kariyer Planlamanın Amacı	38
2.3.3.Kariyer Planlama Sistemi.....	39
2.3.3.1.Bireysel Kariyer Planlama.....	39
2.3.3.2.Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	40
2.3.3.2.1.Kişinin Kendini Değerlendirmesi	40
2.3.3.2.2.Kariyer Fırsatlarını Tanıma.....	41
2.3.3.2.3.Kariyer Hedeflerini Belirleme	42
2.3.3.2.4.Kariyer Planlarını Hazırlama	43
2.3.3.3.Örgütsel Kariyer Planlama	44
2.3.3.4.Örgütsel Kariyer Planlama Süreci	45
2.3.3.4.1.Örgütsel Değerlendirme	46
2.3.3.4.2.Pozisyonun Tanımlaması	46
2.3.3.4.3.Personelin Belirlemesi	47
2.3.3.4.4.Kariyer Hedeflerinin Belirlemesi.....	48
2.3.3.4.5.Pozisyonla Kişilerin Özelliklerinin Karşılaştırılması	49
2.3.3.4.6.Performansın Değerlendirmesi	50
2.3.3.4.7.Kariyer İle İlgili Eğitimler	52
2.3.3.4.8.Kariyer Stratejilerinin Planlanması.....	53
2.3.4.Kariyer Planlamasının Avantajları	54
2.3.4.1.Kariyer Planlamasının Örgüte Sağladığı Avantajlar	54
2.3.4.2.Kariyer Planlamasının Kişilere Sağladığı Avantajlar.....	56
2.3.5.Kariyer Planlamasında Karşılaşılan Sorunlar	58
2.3.5.1.Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	58
2.3.5.2.Çift Kariyerlik Sorunu	60

2.3.5.3.Çift Kariyerli Eşler	62
2.3.5.4.Ay Işığı Sorunu.....	64
2.3.5.5.Mobbing.....	66
2.3.5.6.Tükenmişlik Sendromu.....	68
3.BULGULAR	71
3.1.Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Kişisel Faktörler	71
3.2.Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Çevresel Faktörler.....	77
3.3.Özel Okul veya Devlet Okulları Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler	80
4.DEĞERLENDİRME, ÖNERİLER VE SONUÇ	88
KAYNAKÇA	98
EKLER.....	103



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri ve Görüşmelere İlişkin Bilgiler.....	6
Tablo 2: Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Kişisel Faktörler.....	72
Tablo 3: Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Çevresel Faktörler.....	77
Tablo 4: Öğretmenlerin Özel Okul Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	80
Tablo 5: Öğretmenlerin Devlet Okulu Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	84

1. ARAŞTIRMA HAKKINDA

Bu bölümde; araştırmanın konusu ve önemi, araştırmanın amacı ve araştırma sorusu, araştırmanın yöntemi, araştırmanın sunuş sırası ele alınmıştır.

1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

İnsan yaşamı boyunca kendisiyle ve geleceğiyle ilgili birçok karar alabilmektedir. İnsan bu kararları alırken belli başlı alternatifler içerisinde seçimler yapmaktadır. Bu seçimlerin sonucunda ise bazıları önemli, bazıları da önemli olmayan kararlar verilebilmektedir. Bu kararların başında ise insanların kariyer tercihleri gelmektedir. Kariyer tercihleri sonucunda insanların yaşam şekilleri değişmekte, insanlar yaşantılarına yön vermektedir. İnsan yetenek, yetkinlik ve hayallerine uygun kariyer tercihleri yapabilirse daha mutlu ve huzurlu bir yaşam imkanı bulabilmektedir. Ancak bunların tam tersi durumunda, kişiliğine, yetenek ve yetkinliklerine uygun olmayan kariyer tercihlerinde bulunduğu ise mutsuz ve huzursuz bir yaşam ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu yüzden kariyer tercihleri yaparken bireylerin sadece elde edecekleri maddi kazançtan ziyade, diğer etmenleri de göz ardı etmemeleri gerekmektedir. İnsan bu kariyer tercihlerini yaparken aile, akraba, eş ve arkadaş gibi birçok çevresel etmenden etkilenebilmektedir. Ancak insan bu etmenleri önce kendi süzgecinden geçirerek değerlendirmeli, kendine uygun, hayalleriyle uyumlu kariyer tercihleri belirlemelidir.

Günümüz toplumlarında meydana gelen teknolojik gelişmeler ile yaşanan değişiklikler beraberinde birçok yeniliği getirmiştir. Değişen ve gelişen dünya düzenine ayak uydurabilmek ve gerektiği zaman liderlik edebilmek için, örgütler ve örgüt içerisindeki kişilerin kendilerini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Geçmiş dönemlerde gelişen ve değişen toplumlarda teknoloji önemli bir üstünlüğe sahip olmakla birlikte, günümüzdeki güncel gelişmeler insan faktörünün de büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. İnsanların yaptıkları iş veya sahip oldukları meslekler benzer olabilmekle birlikte, kariyer durumları kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bu yüzden, insanların kişisel anlamda gelişmesi anlamına gelen kariyer kavramı olarak iş ve sosyal yaşamlarında gün geçtikçe daha fazla öneme sahip olmaktadır.

Kariyer ve kariyer planlama hem örgüt hem de birey için büyük önem arz etmektedir. Örgütte kariyer, kişinin iş yaşamına girmesi ile başlar, sonrasında örgütte çalıştıkça önüne çıkan farklı alternatif ve fırsatları değerlendirerek kariyerini ilerletme süreci olarak tanımlanabilmektedir.

Bireysel kariyer ise insanın yaşamı boyunca yetenek ve yetkinliklerine uygun, eksik kaldığı noktalarda ise almış olduğu eğitimlerle kendini geliştirme sürecidir. Kariyer planlama süreci, eğitim-öğretim sürecinin başlamasıyla oluşturulan, ilerleyen yaşlarda da iyice şekillendirilen bir süreçtir. İnsan kariyer planlama sürecine başlamadan önce, kendini iyi analiz etmeli, dışardan biriyle de bu analizlerini paylaşmalı ve kariyer planlama sürecinde fikir alış-verişinde bulunmalıdır. Kişi kendine uygun bir kariyer planlaması belirledikten sonra, ona uygun hedefler belirlemeli, hedefleriyle uyumlu çalışmalar yapmalı, kendine buna uygun gelişim ve eğitimler sağlamalıdır. Örgütlerde çalışanlarına kariyer planlaması noktasında destek olmalı, onların eksik kaldığı ve ihtiyaç duyduğu eğitimleri onlara aldırmalıdır.

Araştırmanın önemini ise şu şekilde açıklamak mümkündür. Eğitim bir ülkenin en önem verdiği alanların başında gelmektedir. İnsanlara ihtiyaç duyulan bu eğitim ise genellikle okullarda sınıf öğretmenleri ile aracılığıyla verilmektedir. Bu yüzden hem devlet okullarında hem de özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamalarının doğru yapılması, ihtiyaç duydukları ve eksik kaldıkları noktalarda onlara gerekli eğitim desteğinin verilmesi gerekmektedir.

Örgütte kariyer planlamalarının yapılması hem örgütte çalışan kişiler hem de örgüt için önemlidir. Örgütler öncelikle çalışanların kariyer ile beklentilerini tespit ettikten sonra, beklentilere uygun kariyer planlamaları yapması gerekmektedir. Devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin de kurum yöneticileri tarafından kariyer hedeflerinin bilinmesi, onlara uygun bir kariyer planlaması yapılması hem kurum için hem de o kurumda görev yapan sınıf öğretmeni için büyük önem arz etmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

İlköğretim derecesinde eğitim veren kurumlardaki unsurların başında sınıf öğretmenleri gelmektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin yetenekleri doğrultusunda kariyer planlamalarının belirlenmesi, sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ve memnuniyetleri açısından önemlidir. Sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamaları için gerekli eğitimlerin alınması ve kendilerini yetiştirebilmesi için ilgili kurum ve yöneticilerin gerekli destekleri vermesi gerekmektedir. Çünkü bireylerin kariyer planlamalarını doğru yapması ve buna uygun eğitimler alması hem bireyler açısından hem de fayda sağladığı kişilere verimli olmaları açısından gereklidir. Bununla birlikte doğru yapılmış bir kariyer planlaması iş tatmini ve toplumdaki saygınlık açısından da bireye katkı sağlamaktadır. Bu açıdan çalışmanın amacı oluşturulurken toplumda saygın ve kutsal bir meslek olan sınıf öğretmenliği mesleğinin kariyer planlamaları incelenerek detaylı bir şekilde araştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, ilk olarak kariyer ve kariyer planlamaları ile ilgili kavramsal çerçeve tanımlanarak, sonrasında devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin farklı kurumları tercih etmelerindeki nedenler incelenerek ve kurumlar arasındaki farklar ortaya koyularak tercihlerini belirlemelerindeki asıl nedenin ne olduğunun tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonucunda hem devlet okullarında hem de özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer tercih nedenlerini ortaya çıkararak eğitim-öğretim camiasına katkı sağlanması da amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleriyle yarı yapılandırılmış sorularla, yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

1.3.Araştırmanın Soruları

Araştırma soruları hazırlanırken konu ile ilgili literatür taraması yapılarak, araştırma ana sorusu belirlenmiş daha sonrasında araştırma alt soruları ortaya çıkarılmıştır. Bu sorular hazırlandıktan sonra, araştırma sorularına ulaşabilmek için araştırma yapılan alan ile ilgili uzmanlarla görüş alışverişi yapıldıktan sonra görüşme soruları nihai şeklini almıştır (EK 1). Araştırma 1 ana soru, 4 alt soru olmak üzere toplamda 5 sorudan oluşmaktadır.

Çalışmanın ana sorusunda; sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? sorusuna cevap aranacaktır.

Ana soruna ulaşmak isterken, bazı alt sorulara da çalışmada cevap aranmıştır. Bunlar;

- Sınıf öğretmenlerinin, kariyer planlamalarında, bu mesleği ve işi tercih etmelerine neden olan kişisel faktörler nelerdir?
- Sınıf öğretmenlerinin, kariyer planlamalarında, bu mesleği ve işi tercih etmelerine neden olan çevresel faktörler nelerdir?
- Sınıf öğretmenlerinin, kariyer planlamalarında, meslek ve iş seçimlerini etkileyen örgütsel faktörler nelerdir?
- Özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından örgütsel farklılıklar var mıdır?

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılan yöntem şu şekilde açıklanabilir:

Özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini ve kariyer planlamasını inceleyen bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) modeliyle gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma yöntemlerinde, genellikle araştırma yapan kişiler, çalışma yaptığı kişiler ile birebir iletişim kurarak, onların kendi ortamlarında hal ve hareketlerini de inceleyerek çalışmalarını gerçekleştirirler. Nitel araştırmalarda sorunlar belirlendikten sonra onlara uygun çözüm önerileri ortaya çıkarılmaktadır. Ayrıca nitel araştırma yönteminde çalışılan konu ile ilgili derinlemesine bilgi sahibi olmayı, araştırmaya katılanların tecrübelerini çözümlemeyi ve sosyal ortamlarındaki kültür ve davranış durumları da detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Bununla birlikte, nitel araştırma yönteminde araştırma yapan kişileri anlamak, duygu ve düşüncelerini yorumlayarak analiz etmek amaçlanmaktadır (Creswell, 2013).

Olgubilim (fenomenoloji) modelinde duyulara ve algılara odaklanılarak öze ulaşmak amaçlanmaktadır. Bu yöntem bir konu hakkında bilgi sahibi olduğumuz ancak daha derinlemesine bilgi sahibi olmak istediğimiz araştırmalarda kullanılmaktadır. Olgubilim (fenomenoloji) modelinde, olgulara ulaşmak için herhangi bir konu ile yaşananları ve anlamlarını meydana çıkarabilmek için yüz yüze görüşmeler yapılır. Bu modelde, bireylerin davranışlarını anlamak için, onun kendine özgü tavrına ve yaşantısına şahit olmak amaçlanmaktadır (Özet, 2014). Yine bu model ile daha önceden varlığını bildiğimiz ancak detaylarına hâkim olmadığımız olgular ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Kişilerin davranışlarını etkileyen en önemli unsur, onların kendilerini anlamlandırma şekli bir başka ifadeyle o durumdaki fenomen olarak adlandırılmaktadır. Olgubilim araştırma modelinde, verinin kaynağı araştırmada odaklanılan olguyu bilen, bazen birebir yaşayarak o duruma şahit olan veya bu olgunun ortaya çıkmasına katkı sunabilecek verilerin kaynağı bireylerdir. Olgubilim ile yapılan çalışmalarda araştırmacılar ön yargılarından kurtulmalı, düşüncelerini ve fikirlerini bir kenara bırakmalıdır. Tecrübe olgubilim çalışmalarının ana kaynağıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 39).

Bu yüzden çalışmada olgu, özel ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyerleriyle ilgili yaşadıklarından elde ettiği tecrübe ve bu tecrübelerine özgü duygu ve düşünceleridir. Bu duygu ve düşünceler ile sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamaları incelenmeye çalışılmış, görüş ve önerileri doğrultusunda yaşadıkları sorunlar ortaya çıkarılarak çözüm önerileri sunmak amacıyla olgubilim modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aracı şöyle açıklanabilir:

Nitel araştırmalarda veri toplama teknikleri; belge incelemesi, gözlem ve görüşmedir. Araştırmanın; veri toplama tekniği ise görüşmedir. Araştırmanın; görüşme türü ise, yarı-yapılandırılmış derinlemesine yüz yüze görüşmedir.

Nitel araştırmalarda, araştırma yapan kişi araştırma yaptığı konu ile ilgili detaylı bir bilgi edinmek istiyorsa görüşme yöntemini kullanması uygun olacaktır (Merriam, 2013). Veri toplama aracı olarak kullanılan görüşme yönteminde, görüşme yapılan kişinin araştırma ile ilgili deneyim ve görüşlerine yer verilmektedir. Araştırmacı bunu yaparken de o kişinin davranışlarını gözlemleme fırsatı bulmaktadır (Çepni, 2010). Araştırma için katılımcılar ile görüşme yapmadan önce tez önerisine uygun olacak şekilde Etik Kurul başvurusu yapılmış, gerekli izinler alınmıştır (EK 2). Etik Kurul izninden sonra, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne araştırma izni başvurulmuş, araştırma için izin alınmıştır (EK 3). Araştırmada elde edilen bulgular, özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleriyle yüz yüze görüşme sonucu yarı yapılandırılmış sorularla elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış sorular genelde açık uçlu olarak hazırlanmaktadır, bunun nedeni ise araştırma ile ilgili soruları cevaplayan kişiyi yönlendirmeden duygu ve düşüncelerini açıklama fırsatı bulunması amaçlanmaktadır. Nitel araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış sorular ile araştırma ile ilgili cevaplar alınırken, bunun yanında araştırma ile ilgili başka sorular da ortaya çıkabilmekte, ortaya çıkan bu sorulara verilen cevaplar ile yapılan çalışma derinleşebilmektedir.

Araştırmada yarı yapılandırılmış sorular ile katılımcılarla yüz yüze görüşülerek alınan cevaplar içerik analizi yapılarak yorumlanmaktadır. İçerik analizinde amaç birbiriyle ilgili olan benzer temaları bir araya getirmek, bu temalar çerçevesinde bulgular ortaya koymak ve bulguların yorumlamaktır. Görüşme sonrasında elde edilen veriler analiz edilerek, katılımcılardan yoğun olarak alınan cevaplar incelenerek temalar ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen temalardan sonra bulgular tespit edilerek, yorumlanmıştır (Aziz, 2015: 145).

Araştırmanın örneklemi şu şekilde açıklanabilir:

Nitel araştırmalarda örneklem, amaçlıdır. Nitel araştırmalarda daha çok olasılıklı olmayan amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmektedir. Amaçlı örneklem yöntemiyle bilgi sahibi olunmak istenilen alanı detaylı olarak irdelenmesi ve önyargılarından uzak bir şekilde güvenilirlik sağlanması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2012). Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmanın örneklemi amaçlı olup, özel okullarda görev yapan 10 sınıf öğretmeni ve devlet okullarında görev yapan 10 sınıf öğretmeni olmak üzere toplamda 20 sınıf öğretmeni olarak belirlenmiştir. Araştırma yapılan grupta bulunan öğretmenlerin mesleki deneyimleri 2 ile 25 yılları arasında olmakla birlikte, yaşları 25 ile 55 arasında değişmektedir. Araştırma kapsamında yer alan özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine KÖ1 den KÖ10'a kadar, devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine ise KD1 den KD10'a kadar olmak üzere 2 tür kod verilerek katılımcılar ayırt edilmiştir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin demografik bilgilerine ve görüşme detaylarına ilişkin bilgilere aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Bilgileri ve Görüşmelere İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Kıdem Yılı	Görüşme Süresi(Dakika)	Görüşülen Yer
KÖ1	E	55	25	18	Öğretmenler Odası
KÖ2	K	26	1	15	Öğretmenler Odası
KÖ3	K	35	10	14	Sınıf
KÖ4	E	27	2	17	Sınıf
KÖ5	E	54	24	20	Sınıf
KÖ6	E	25	1	12	Öğretmenler Odası
KÖ7	K	52	22	16	Öğretmenler Odası
KÖ8	K	27	2	14	Sınıf
KÖ9	K	34	6	10	Öğretmenler Odası
KÖ10	K	38	10	15	Sınıf
KD1	E	42	15	18	Müdür Odası
KD2	E	48	20	12	Müdür Yrd. Odası
KD3	K	34	9	16	Öğretmenler Odası
KD4	E	50	25	20	Öğretmenler Odası
KD5	K	26	1	14	Sınıf
KD6	E	30	4	10	Sınıf
KD7	E	42	14	16	Öğretmenler Odası
KD8	K	38	13	18	Rehberlik Odası
KD9	E	44	18	15	Sınıf
KD10	E	25	3	12	Öğretmenler Odası

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.5.Araştırmanın Sunuş Sırası

Araştırma dört temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın konusu, önemi ve amacından bahsedilmiştir. Araştırmanın soruları ve araştırmanın yöntemine de, yine bu bölümde yer verilmiştir.

İkinci bölümde; ilk olarak kariyer ve kariyer ile ilgili kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Yine bu bölümde kariyer aşamaları ve kariyer seçimini etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Kariyer ile ilgili yaklaşımlar ele alınmıştır. Kariyer planlama kavramı açıklanmıştır. Kariyer planlama kavramı açıklandıktan sonra, kariyer planlamanın önemi ve amacı üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde; görüşme soruları sonucunda ulaşılan kişisel, çevresel ve örgütsel bulgular ile katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise; sonuç kısmı oluşturularak, araştırma ana sorusuna ulaşmak için genel bir değerlendirme yapılmıştır.

2. ARAŞTIRMA KAVRAMLARI

2.1.Sınıf Öğretmeni

Sınıf Öğretmeni, ilköğretimin ilk dört yılında, yani ilkokul döneminde görev yapan öğretmenlerdir. Çalıştığı eğitim kurumunda, öğrencilere okuma-yazma, temel vatandaşlık, matematik, sosyal bilimler, doğa bilimleri, sanat, spor gibi konularda eğitim veren kişidir. Üniversitelerin eğitim fakültesi sınıf öğretmenliği bölümünden mezun kişiler sınıf öğretmeni olabilirler. Mesleğin eğitim süresi dört yıldır.

Sınıf öğretmeni, ilkokul düzeyindeki öğrencilerle birebir ilgilenen ve onların tüm derslerini öğreten öğretmendir. Bu öğretmenler, öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal gelişimlerine destek olurlar. Sınıf öğretmenleri, müfredatın uygulanmasından, öğrencilerin değerlendirilmesinden ve ebeveynlerle iletişimden sorumludur. Ayrıca, sınıf içindeki disiplinin sağlanması ve öğrencilerin motivasyonlarının artırılması gibi görevleri de bulunmaktadır.

Sınıf öğretmeni, ilkokul eğitim müfredatında yer alan konu detaylarını çocuklara aktaran onları araştırmaya, üretmeye, girişkenliğe yöneltten, kendilerine ve dış dünyaya karşın olumlu tutumlar geliştirmelerine yardım eden, başkalarıyla etkili iletişim kurma becerilerinin gelişimini sağlayan kişidir. Bu durumda; yarının büyüklerinin nitelikleri, büyük ölçüde o günün sınıf öğretmenlerinin niteliklerinden etkilenmektedir. Toplumdaki iyi vatandaşın, nitelikli ebeveynlerin, nitelikli meslek adamının, nitelikli politikacının temelleri ilkokul da sınıf öğretmenleri tarafından atılmaktadır. O halde sınıf öğretmenliği, çağdaş uygarlık düzeyinin üstüne çıkmayı amaçlayan toplumumuzda, her önüne gelen kişinin atandığı bir meslek alanı değil, hizmet öncesinde ve hizmet içinde özel bir eğitimi gerektiren bir meslek alanı olarak düşünülmelidir. Sınıf öğretmenliği öğrenmeyi sağlama faaliyeti, yaratıcı düşünmeyi, buluşu, seçme ve karar vermeyi kapsayan çok karmaşık, dinamik ve çok talepkâr bir süreçtir. Sınıf öğretmenin bu iş görüyü yerine getirebilmesi için temel olarak, çocukların gelişim düzeylerini ve ihtiyaçlarını tanıma, öğretme-öğrenme ortamlarını çocukların ilgi ve ihtiyaçlarını karşılayacak tüm gelişimlerine yardım edecek şekilde düzenleme; çocukların kazandıkları davranışları ve uyguladığı programın ne derecede etkili olduğunu belirlemek üzere ölçme ve değerlendirme becerilerine sahip olmalıdır (Taymaz, 2003).

Sınıf öğretmenleri ilkokul eğitim süreçlerinde yer alan konu alanlarının temel ilkeleri konusunda kendilerine güven duyacak düzeyde bilgiye sahip olmalı ve bu alanları çocuklara en etkili şekilde nasıl öğretecekleri konusunda yeterlik kazanmalıdırlar.

Çocukların öğrenme stratejilerine uygun bir öğretim şekli planlama, düzenleme, uygulamaya ve değerlendirme yapabilmelidir. Sınıf öğretmeni özellikle bilgiyi aktaran kişi değil, bilgiyi öğrenme ve bilgiye ulaşma yollarını öğreten kişidir. Çocukların kendi öğrenme yollarının farkına varmaları için sınıf öğretmeninin, gerek öğrencilerini tanıma, gerekse öğrencilerinin öğrenmelerini izleme, öğrenme düzeylerini belirleme amacıyla yeterli ölçme ve değerlendirme becerilerine de sahip olması gerekir. Sınıf öğretmenlerinin çok yeterli olması gereken diğer bir alan da okulda görev yapan diğer öğretmenlerle, okuldaki diğer personelle, anne ve babalarla ve toplumla etkili iletişim kurma ve işbirliği yapabilme becerileridir. Ayrıca sınıf öğretmenleri, eğitimle ilgili değerleri ve sorunları anlayabilme ve çözümü için girişimlerde bulunabilme yeterliliklerine de sahip olması gerekmektedir (Çınar, 2008).

2.2.Kariyer

Günümüz toplumlarında teknolojik gelişmeler dünya üzerinde birçok değişikliği beraberinde getirmiş olup, bu değişiklikler toplumlar için birçok yeniliğe öncülük etmiştir. Değişen ve gelişen dünya düzenine uyum sağlayabilmek ve gerektiği zaman liderlik edebilmek için, işletmeler ve işletmelerdeki yöneticilerin kendilerini devamlı geliştirmesi gerekmektedir.

Geçmiş dönemlerde toplumlarda teknoloji önemli bir üstünlüğe sahip olmakla birlikte, günümüzdeki güncel gelişmeler insan faktörünün de büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Küreselleşen dünya düzeni ile bilgi sahibi olmak, sahip olduğu bir bilgiyi kullanabilmek stratejik anlamda farklılık oluşturabilecek önemli bir durum oluşturmaktadır. İnsanların yaptıkları iş veya sahip oldukları meslekler benzer olabilmekle birlikte, kariyer durumları insanın kendine özgü bir durumdur. Bu yüzden, insanların kişisel anlamda gelişmesi anlamına gelen kariyer, kavram olarak kişilerin gerek iş hayatlarında gerekse de sosyal yaşamlarında her geçen gün daha fazla öneme sahip olmaktadır (Ünsal, 2014: 3).

Sanayi devrimi ile literatüre giren “kariyer” kavramı Fransızcadan türemiş olup, hareket halindeki yol ya da patika anlamlarına da gelmektedir (Ünsal, 2014: 3). Kariyer; “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir.

Kariyer; insanın seçtiği meslekte ilerleyebilmesi ve bununla birlikte daha çok gelir elde edebilmesi, daha çok görev üstlenebilmesi, daha iyi bir konum, güç ve saygınlık kazanabilmesi anlamlarına da gelmektedir (Şimşek vd., 2004: 11). Kariyer kavramı günümüzde genel olarak iş hayatıyla ilişkilendirilmiş olsa da aslında insanlar için hayatın her alanıyla ilişkilendirilebilir. Bu nedenle kariyer yalnızca meslek hayatıyla ilgili değil, insanın tüm hayatı boyunca içinde bulunduğu roller olarak da nitelendirilmelidir (Karataş, 2010: 109).

İnsanlar sahip oldukları meslekle beraber görevleriyle ilgili kendilerinden beklenenleri karşılayabilmeleri ve hedeflediği şeylere ulaşabilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmeli, bu nedenle de kişisel gelişimlerine büyük ölçüde önem vermeleri gerekmektedir. Kariyer, insanın hayatı boyunca edindiği tüm rolleri kapsamaktadır (Stoner, 1982: 569).

Kariyer bireyin iş hayatı boyunca edinmiş olduğu tecrübeler, başarılar, yetenek ve yetkinliklerin harmanlanmasıyla oluşan bir meslek olarak da nitelendirilebilir. Kariyer içerisinde bazı unsurlar yer almaktadır. Görev tanımı bunlardan bir tanesidir. Bireylerin iş hayatına başlamasıyla, iş yaşamındaki kariyer hayatı başlar. Kariyer hayatına başlarken yetki ve sorumluluklarının bildirilmesi, belli bir çerçevede tanımlanması için, iş hayatına başlamadan önce yöneticileri tarafından o kişi için daha önceden belirlenmiş bir görev tanımı, iş hayatındaki kariyer yolculuğuna başlamasıyla ona tebliğ edilir. Daha sonra kişinin yetenekleri ve yetkinlikleri belirlenir, bu yetenek ve yetkinlikler belirlendikten sonra onların geliştirilmesi için bir eğitim ve gelişim yol haritası kişi veya yöneticiler tarafından belirlenir. Planlanan bu eğitimlerinin yanında kişinin güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek kişi için ona uygun bir kariyer oluşturulması gerekmektedir. Kariyer seçenekleri oluşturulduktan sonra, kişilerin buna uygun eğitimleri kariyerinin ilk dönemlerinden itibaren almalıdır (Demirbilek, 1994: 72).

İş yaşamında kariyer, kişinin hedeflediği bir meslek dalında ilerlemesi, bu meslek dalında hedeflerine ulaşabilmesi için kat ettiği yol olarak da ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda kişilerin belirledikleri kariyer hedefine ulaşılabilmesi için, yetenek ve yetkinliklerin kullanılarak ulaşılmak istenen başarının elde edilmesini sağlamak ve kişide tatmin duygusunu oluşturmak için izlenen bir yol haritasıdır. Kariyer, günümüz toplum yapısında saygınlık olarak da görülmektedir. Günlük yaşantımızda ilk olarak karşılaştığımız kişilerle tanışırken adını öğrendikten sonra, bu soru kişiden kişiye değişmekle birlikte ikinci veya üçüncü soru memleketinden sonra ne iş yapmış olduğudur. Karşılaşılan kişi, toplumda saygın bir mesleği icra ediyorsa, ona duyulan ilgi, alaka ve muhabbet de artmaktadır. Kariyer, bu yüzden saygınlık göstergesidir (Bingöl, 2006: 285).

Kariyer terimi, kişilerin meslek ve sosyal hayatı süresince yaptıkları tüm işler ile, kendini sürekli geliştirerek elde ettiği saygınlık, statü ve makamlardır. Kariyer varılmak istenilen bir hedef değil, hareket edilen bir yol ve bu yolda üstlenilen tüm rolleri ifade etmektedir.

Kariyer, kişilerin yalnızca iş yaşamını değil, sosyal çevresini de yönlendiren bir terimdir. İş yaşamı ile beraber kişilerin sosyal statüleri, kişilerin içinde bulunduğu toplumda konumlarının belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden kariyer, ayrı ayrı her kişi için farklı derecelerde öneme sahiptir.

Kişiler iş yaşamına başladıktan sonra, kişisel ihtiyaçları gidermek, beklentileri karşılamak, gelecek ile ilgili hedeflere ulaşmak için çalışma hayatında bulundukları konumdan yükselmek isterler. Bunun için kariyer, çalışma yaşamı ile birlikte sosyal yaşamın sürdürülebilmesi için ihtiyaç duyulan maddi gücün elde edilmesine yarayan etkili bir kavramdır. Kariyer kavramıyla amaçlanan, ihtiyaçların giderilmesidir (Çalık ve Ereş, 2006: 32).

Günümüzde birbirleriyle ilk defa karşılaşan insanların isminden sonra merak ettiği şey mesleki konum ve statüdür. Çünkü mesleki konum, kişilerin kendini topluma kanıtlama ve kabullendirmesinde, toplumda söz sahibi olabilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle kariyer, insanın yaşamı boyunca hedeflerine ulaşmasında, maddi ve manevi beklentilerini karşılamasında, tatmin düzeyinde büyük önem taşır.

Kariyer, kişilerin yaşamlarında geniş bir etki alanı yaratarak bir dizi farklı faktörleri içinde barındırır. Bunlardan ilki ekonomik anlamda güvenliktir. Kariyer kişilerin aile yaşamlarında ekonomik güvenliklerini sağlayarak onlara destek olabilmektedir. Başarılı bir kariyer sahibi olan bireyler maddi olarak ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmekte, yaşam standartları daha yüksek olabilmekte ve gelecek hayatlarına daha güvenle bakabilmektedirler. Bir diğer faktör ise, kariyerin kişilere toplumsal saygı ve kimlik kazandırmasıdır. Başarılı bir kariyer sahibi olan bireyler toplumda daha fazla saygı görebilmektedir (Bayram, 2010: 43). Ayrıca kariyer kişilere sosyal çevre anlamında da büyük katkı sağlayabilmektedir. Toplum içerisinde iyi bir kariyer sahibi olan kişilerin sosyal bağlantıları daha çeşitli ve kuvvetlidir. Bu ağların gelişmesinde de kariyerin önemi büyüktür. Bununla birlikte kariyer, kişilere kişisel tatmin ve mutluluk sağlayabilmektedir. Kişiler yetenek ve yetkinliklerini kullanabilecekleri ve ilgi duydukları bir alanda çalıştığı zaman, genellikle daha mutlu ve kendilerini daha tatmin olmuş hissedebilmektedirler.

Kariyer seçimi, bu açıdan kişiler için kişisel mutluluk ve tatmin bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bunun yanında kariyer, kişilere sürekli öğrenme ve kendilerini geliştirme fırsatı da sunabilmektedir. Çünkü iş yaşamı sürekli değişen ve gelişen dinamik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle iş hayatında bulunan kişilerin, bu değişimlere ayak uydurmaları için kendi bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir (Dikili, 2012: 474).

Sonuç olarak kariyer kişilere sosyal ve ekonomik açıdan katkı sağlayarak, kişisel ve duygusal anlamda aile ve kendi iç yaşamlarını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Doğru kariyer seçiminde bulunan bireyler ve bu kariyer seçimlerini başarılı bir şekilde ilerletmeyi başaranlar, daha mutlu ve huzurlu bir hayat sürebilmektedirler. Kariyer, kişilerin kendi iç yaşamlarını şekillendirmenin yanı sıra, aile ve çevresini de şekillendirebilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Akın, 2005: 6).

2.2.1. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Kariyer kavramı, sürekli geleişen ve bu gelişmeye bağlı olarak sürekli değişen dünya düzeniyle birlikte daha fazla zenginleşmiş ve bu zenginleşmeyle birlikte farklı kariyer kavramları da literatüre girmiştir. Kariyer kavramını daha iyi anlaşılabilir hale getirmek için bu kavramların da tanımlanması gerekmektedir. Bu kavramlar; kariyer yönetimi, kariyer boyutları, kariyer geliştirme, kariyer hedefleri, kariyer hareketliliği ve kariyer platosudur.

2.2.1.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi; çalışanların işleriyle ilgili olarak planlama yapması olarak adlandırılabilir. Kariyer yönetimi, işyerlerinde insan kaynakları yönetimi tarafından işgücüne duyulan ihtiyaı gidermekle birlikte, işyerlerindeki çalışanların bireysel olarak kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan, plan program durumu olarak da tanımlanır (Yılmazer, 2010: 128).

Kariyer yönetimi, kişilerin iş hayatlarını daha önceden planlama yaparak geliştirerek yönetme sürecidir. Kariyer yönetiminde kişilerin yetenek ve ilgi alanları tespit edildikten sonra, bunlarla uyumlu hedefler belirlenmeli, meslek tercihi yapılmalı, eğitimler ile gelişim imkanları değerlendirilmelidir. Tüm bunlar belirlendikten sonra kişinin tercih etmiş olduğu iş kendini mutlu ve tatmin etmiyorsa, meslek değişimi yapmaları ve farklı alana yönelik ilerleme süreci kariyer yönetimidir. Kariyer yönetimi kişinin doğuştan var olan yeteneklerin tespit edilerek, ilgi alanlarının, değerlerinin ve hedeflerinin daha kolay anlaşılmasını sağlamaktadır. Kişiler iş hayatında kendilerine uygun bir kariyer hedefi belirledikten sonra, kendi yetenek ve tecrübelerini göz önünde bulundurarak, ilerleyen dönemlerde kendilerini hangi alanlarda geliştirmek istediklerini ve ne tür bir kariyer yol haritası takip edeceklerini önceden belirleme sürecidir (Güney, 2015: 66).

Yukarıda belirtilen tanımlamalara ek olarak kariyer yönetimi, kişilerin eğitim ve gelişim fırsat süreçlerini takip ederek yeni tecrübeler edinme, edindiği bu tecrübeler ile iş hayatında performansını yükselterek kariyer hedefleri doğrultusunda ilerleme olarak da tanımlanır.

Kariyer yönetiminde kişiler kariyer yolculuğunu etkileyen etmenleri takip ederek, teknolojik yenilikler ile, sürekli değişen ve gelişen iş yaşamına ayak uydurarak kendilerini sürekli geliştirmelidir. Kariyer yönetimi kişilerin iş hayatında o dönemin gerektirdiği şartlar çerçevesinde gerektiğinde iş değişikliği yapabilmeleri, iş hayatında farklı sektörleri de tecrübe etme sürecidir. Kişiler kariyer hayatları boyunca farklı tecrübe ve deneyimler elde ederek kendilerine gelişim sağlayabilirler. Kariyer yönetimi kişilerin kariyer süreçlerini etkin bir şekilde yönlendirme ve kariyerlerindeki hedefledikleri noktaya ulaşılma sürecidir. Kişiler bu süreçle ile kendi yetenek ve yetkinliklerini tespit ederek, hedefledikleri noktayı ve değer yargılarını anlamlandırarak, gelişim ve ilerleme için kritik kararlar almalıdır (Karataş, 2010: 146).

Kısaca kariyer yönetimi, kurumların ihtiyaç duyduğu işgücü ihtiyacını karşılamak ve çalışanların ise kariyer amaçları doğrultusunda yetkinliklerine uygun olarak gelişimlerine katkı sağlamak için planladığı stratejilerdir.

2.2.1.2. Kariyer Boyutları

Kariyer boyutlarını; çalışanlar için içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı açıdan incelemek mümkündür. İçsel boyut, kişiden kişiye farklılık gösteren öznel, dışsal boyut ise gerçeklerle ilgili olan nesnel boyutlardır. Kariyerdeki dışsal boyut, çalışanın belirli bir işe yönelik ve objektif kariyer basamakları olarak da tanımlanabilir. Dışsal boyutta kurumlar, çalışanların kariyerleri yetkinliklerine ve yeteneklerine göre değerlendirmeli ve çalışanları bu değerlendirmelere uygun kariyere yöneltmelidir (Atay, 2006: 8).

Kariyer boyutları, bir bireyin kariyer hayatında gelişme sağlaması ve kariyerinde ilerleyebilmesi için dikkat etmesi gereken farklı alanlar olarak ifade edilmektedir. Kariyer boyutlarıyla genelde bireylerin mesleklerindeki başarıları ve mesleklerini icra ederken kişisel tatmin yönlerinin arttırılması amaçlanmaktadır.

Kariyer boyutlarını genel olarak şu şekilde ele almak mümkündür. Bunlardan ilki mesleki yeterliliklerdir. Mesleki yeterlilik bireylerin bir meslek dalıyla ilgili bilgi ve tecrübeleridir. Mesleki yeterlilik, bireylerin yapmış olduğu işte başarılı olmalarına ve bu işle ilgili uzmanlık alanlarını geliştirilmelerine katkı sağlar. Bireylerin yapmış olduğu işlerdeki mesleki yeterlilik düzeyleri düşükse o işle ilgili yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip değilse, kişi yapmış olduğu işte mutlu olmama durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Kariyer boyutlarından bir diğeri ilerleme ve yükselme fırsatlarıdır. Yükselme ve ilerleme fırsatlarıyla bireyler yapmış olduğu işlerde terfi alabilme, daha fazla sorumluluk üstlenebilme ve daha üst pozisyonlara yükselme fırsatı yakalayabilmektedir.

Bireyler yapmış oldukları işlerde yükselme veya ilerleme fırsatı bulamazlar ise yapmış oldukları işlerde belirli bir süreden sonra mutsuz olabilirler. Kariyer boyutlarından bir diğeri ise iş tatminidir. İş tatmini bireylerin yapmış olduğu işlerden duyduğu memnuniyet ve haz olarak ifade edilebilmektedir. İş tatmini bireylerin işe olan bağlılıklarını ve yapmış olduğu işlerdeki motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir (Soylu, 2002: 6). İş tatmini olmayan bir birey yapmış olduğu işte mutsuz olmanın yanı sıra, çevresinde çalışanları da olumsuz manada etkileyebilmektedir. Bu yüzden bireylerin yapmış olduğu işlerdeki tatmin düzeyleri için yöneticilere büyük görevler düşmektedir.

Bir diğerkariyer boyutu ise adalettir. Bu boyut, bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde performanslarının adil bir şekilde değerlendirilmesini, bununla birlikte ücretlerindeki artışların ve kariyer ilerlemelerinin adaletli bir şekilde yapılmasını amaçlamaktadır. Bireyler çalışmış oldukları iş yerlerinde adaletin sağlandığından emin olarak çalışmaları gerekmektedir, eğer bireyler adil bir yerde çalışmadıklarını düşünüyorlar ise bu onların mutluluk düzeylerini ve iş verimliliğini olumsuz manada etkilemektedir. Kariyer boyutlarının sonuncusu ise özel hayat ile iş hayatı dengesidir. Bireylerin yapmış olduğu işlerde bu iki dengeyi çok iyi yönetmesi gerekmektedir. Özel hayatını mümkün olduğunca iş hayatına taşımamalı, iş hayatının ise özel hayatını etkilemesine müsaade etmemelidir. Çünkü bu durum aile ve çevremizle olan ilişkimizi doğrudan etkileyebilmektedir. İş hayatı genelde stresli ve yoğun bir süreçtir. Bireyler stresi özel hayatına yansıtırsa, kendi mutsuzluklarının yanı sıra aile ve çevrelerini de mutsuz edebilme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir (Şakiroğlu ve Asyalı, 2007: 306). Çalışan, iş yaşamında ve çalıştığı kurumdaki pozisyonunu iyi analiz etmeli, gelecek ile ilgili hedeflerini ve hedeflerine yönelik yöntemleri bu analize göre belirlemelidir.

2.2.1.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirmeyi iki farklı açıdan değerlendirmek mümkündür, bunlar kişiler ve kurumlardır. Kurumlar çalışanlarının görev yaptığı yerlerde kendilerini geliştirmesi için öncelikle işbaşında yaptıkları eğitimlerle ve sonrasında ise çalışanlarının gelişimine katkı sağlamak için gerektiği durumlarda işyeri dışından da hizmet alarak düzenledikleri eğitimlerle çalışanların kariyer gelişimine katkı sağlamaktadır. Kişi açısından ise; kişinin önceden belirlemiş olduğu kariyer hedefi çerçevesinde gerekli olan bilgi, beceri ve donanımlara ulaşabilmek için göstermiş olduğu kişisel çaba olarak değerlendirilebilir (Aytaç, 2005: 195). Son dönemlerde teknolojik gelişmeler ile kurumlardaki insan odaklı çalışma büyük önem arz etmeye başlamış ve kurumlardaki çalışan insanların kariyer gelişimlerine önem verilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Kariyer geliştirme bir bireyin hedeflediği noktaya ulaşabilmesi ve iş yaşamında ilerleyebilmesi için yapmış olduğu sürekli eğitim, gelişim ve ilerleme çabaları olarak nitelendirilebilir. İş hayatında teknolojinin gelişmesi birlikte yeni bilgiye ve kendini geliştirme fırsatları daha kolay olabilmektedir. Üniversiteden mezun olan kişi sayısının artış göstermesi, buna bağlı olarak iş hayatına başlama veya iş hayatındaki kişilerin artması, rekabet durumunun artış göstermesine, bu durum ise kariyer geliştirmenin bireyler için daha önemli yere sahip olmasına neden olmaktadır.

Bireylerin kariyerlerini geliştirmek için bazı süreçler vardır. İlk olarak hedefler bireyler tarafından belirlenmelidir. Bireyler kariyerlerinde nereye ulaşmak istediklerini önceden belirlemeli, sonrasında ulaşmak istenilen noktalar için kendilerine buna uygun hedefler koymalıdır. Bu hedefler koyulurken öncelikle kısa zamanda ulaşılacak hedefler belirlenmeli, sonrasında uzun hedefe ulaşmak için plan ve programlar yapılmalıdır. Hedefler belirlendikten sonra kişinin kendini değerlendirmesi gerekmektedir. Bireyler kendi yetenek ve yetkinliklerini, ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini iyi tespit etmelidirler. Bireyler özdeğerlendirme yapmadan bir kariyer gelişim haritası belirler ise yaptıkları işte başarısız olması ya da mutsuz olması kaçınılmazdır. Çünkü bireyler kendini değerlendirmeden, hedefledikleri işin kendine uygun olup olmadığını bilmeden kariyer yoluna çıkmamalıdır. Bireyler ilgi duyduğu alanlarda kendini geliştirmeli, bu gelişim sürecince nasıl bir yol izleyeceğini belirlemelidir. Bireyler bu gelişim sürecinde ilgi duyduğu alanlar ile ilgili eğitim faaliyetlerini de göz ardı etmemelidirler. Kariyer geliştirmek için, bireyler yeni yetkinlikler öğrenmek ve kendilerini geliştirebilmek adına eğitim ve öğretim faaliyetlerini de devam ettirmelidirler. Bunun için ilgi duyduğu alanla ilgili çeşitli kurs ve seminerlere, kişisel gelişim programlarına katılım sağlanmalıdır (Tunç ve Uygur, 2001: 93).

Bireyler işiyle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek ve teknolojiyi yakalayabilmek adına, sürekli okumalı, araştırma yapmalı ve kendilerini yapmış olduğu işle ilgili sürekli güncel tutmalıdır. Tüm bunları yaptıktan sonra bireylerin toplumda yer edinebilmesi tek başına mümkün değildir. Bunun için bireyler diğer insanlarla sürekli iletişim halinde olmalı, kendilerine bir iletişim ağı oluşturmaları gerekmektedir. Yapmış olduğu işle ilgili kendini kanıtlamış, toplumda bir yer edinmiş kişiler ile iletişim kurarak onların bilgi ve tecrübelerinden yararlanmalı, onlardan istifade etmeleri de gerekmektedir. Bireyler kendi alanlarıyla ilgili mesleki seminerlere, toplantılara, konferanslara mümkün olduğunca katılarak hem kariyer gelişimlerine katkı sağlamalı hem de iletişim ağını genişletmelidir.

Bunun yanında kişiler profesyonel anlamda yapmış olduğu iş ile ilgili kendilerine mentor veya koç edinerek kariyer gelişimlerine büyük katkılar sağlama fırsatı yakalayabilmektedir. Çünkü profesyonel birinden yapmış olduğunuz iş ile ilgili destek almak, yeni fırsatları daha kolay keşfetmenize ve kariyer hedefine ulaşırken bireylerin daha hızlı yol almasına sebep olabilmektedir. Son olarak bireyler kariyer gelişimleri için önüne çıkan fırsatları iyi değerlendirmeli ve yeni fırsatlara açık olmalıdır (Saruhan ve Yıldız, 2012: 421).

Kariyer geliştirme süreci uzun ve zor bir süreçtir ve devamlılık esastır. Bireyler kariyerlerinin gelişimleri için sabırlı bir şekilde, disiplinli çalışarak, hedeflerine ulaşabilmektedirler. Kariyer gelişimi için en büyük etmen öncelikle kişinin kendisidir. Başarılı bir kariyer hayatı ve gelişimi isteyen birey kendini sürekli geliştirmeli ve yeni şeyler öğrenmeye açık olmalıdır. Kısaca; kariyer geliştirme kurumların çalışanlarını, kişilerin ise kendilerini geliştirerek ulaşmak istediği hedef doğrultusunda ilerlemesidir.

2.2.1.4. Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefi; kişinin kendi geleceği için bir yol haritası belirlemesine, buna yönelik bir çalışma gerçekleştirmesine yardımcı olabilecek bir kavram olarak adlandırılabilir. Bununla birlikte, önceden belirlenen bir amaca yönelik, bu amaç doğrultusunda çalışılması da kariyer hedefi kapsamında değerlendirilebilir. Kariyer hedefinin kişilerin kendi sosyal yaşamına ve iş hayatına da uyumlu olması, hedefe ulaşılabilir olması açısından önem arz etmektedir. Kariyer hedefinin oluşturulmasında bireylerin kendi kişiliğini iyi tanıyarak analiz ettikten sonra, kendi kişiliklerine uygun bir kariyer hedefi oluşturması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

Kariyer hedefi, kişilerin profesyonel iş hayatlarında ulaşmak istediği noktalar ile ulaşmak istenilen başarılar olarak nitelendirilebilir. Kariyer hedefi bireylerin yetenek ve yetkinlikleri ile, ilgi alanları, değerler, çevre, aile gibi etmenlerle belirlenerek genelde kişilerin uzun süreli planlarına dayanılarak oluşturulur. Kariyer hedefleri bireylerin mesleki anlamda gelişimlerini sağlamak, onların bulunmuş olduğu pozisyonlardan daha üst pozisyonlara yükselmesine yardımcı olmak, belirli bir sektör veya alanda uzmanlaşarak o işte kendilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır. Kariyer hedefi kişiden kişiye değişebilmektedir. Örneğin bir kişinin kariyer hedefi bir kurumda üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmek olurken, başka bir kişinin kariyer hedefi alanında uzmanlaşmak ya da kendi işini kurmak olabilmektedir. Bununla birlikte bazı kişiler kariyerlerinde farklı sektörlerde tecrübe kazanarak kariyer hedeflerini çeşitlendirebilmektedirler. Bu çeşitlilik bireylere kariyer alternatifleri noktasında büyük katkılar ve seçenekler sağlamaktadır.

Kariyer hedefleri belirlenirken öncelikle kişiler kendini tanımalı, ilgi alanları ve yetenekleri noktasına dikkat ederek bir kariyer hedefi oluşturmaları gerekmektedir. Ayrıca kariyer hedefinin ulaşılabilir ve takip edilebilir olması da kişiler için önemli bir noktadır. Kariyer hedefinin belirlenmesinin ardından, kişilerin belirlenen hedeflere ulaşmaları için yeterli kaynak ve planlamalarını da oluşturması gerekir (Bolat ve Seğmen, 2003: 7).

Kariyer hedeflerini belirleyebilmek öncelikle bireylerin motivasyonlarını arttırarak, daha sıkı çalışmalarına sebep olmakla birlikte ulaşmak istenilen başarının ölçülebilirliğini de tespit etmeye yardımcı olmaktadır. Ayrıca kariyer hedefleri bireyler için zamanla değişkenlik de gösterebilmektedir. Örneğin ilkokulda birçok insanın kariyer hedefi doktor, polis, asker veya öğretmen olmaktır. Bu durum eğitim öğretim hayatı ilerledikçe, çevre değişikçe değişebilmekte, farklı kariyer hedefleri bireyler tarafından oluşturulabilmektedir. Burada önemli olan, kariyer hedefleri belirlenirken bireylerin gerçekten kendilerini mutlu edecekleri, çalışırken mutlu olabilecekleri, işlerini yaparken tatmin olabilecekleri kariyer hedefinin belirlenmesidir. Çünkü bireylerin mutlu olmadan bir iş yapması durumunda, bu bireylerin tüm yaşantısını olumsuz manada etkileyebilmektedir.

2.2.1.5. Kariyer Hareketliliği

Kariyer hareketliliği, kişinin yaşamı boyunca kariyer hedefi doğrultusunda çeşitli iş alternatifleri araması, çeşitli kurumlarda çalışması ya da çalıştığı kurumda farklı departmanlarda, farklı unvanlarda çalışması olarak tanımlanabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kariyer hareketliliği ile hedeflenen devamlı yükselmedir (Aytaç, 2005: 13). Bununla birlikte kariyer hareketliliği çalışanın iş yaşamındaki kişisel tatmin olma düzeyi ile başarılarıdır. Bir başka deyişle, kariyer hareketliliği, çalışanın çalıştığı işte tatmin olmaması durumunda yeni fırsat arayışlarına girerek yaptığı iş ve sektör değişikliği olarak da adlandırılabilir (Türkay ve Tüzemen, 2009: 217). Ayrıca, kariyer hareketliliği kişilerin; kendi bilgi, beceri ve donanımları doğrultusunda hareket ederek, ona göre iş araması konusunda hevesli olmasını sağlayabilmektedir (Balak, 2013: 76).

Kariyer hareketliliği bir bireyin iş hayatındaki yapmış olduğu görev değişiklikleri ve ilerlemeler olarak da ifade edilebilmektedir. Bu hareketlilik bireyler için farklı pozisyonlarda görev yapmak şeklinde karşılaşılabileceği gibi, bulunduğu sektörden farklı sektöre geçiş yapma veya aynı sektörde olup da farklı kurumlar arasında geçiş yapması olarak nitelendirilebilir. Kariyer hareketliliği kişilerin tecrübe ve yeteneklerini geliştirmeleri ile, ilgi alanlarına göre farklı alternatifleri takip etme ve yönelme, bunun yanında iş hayatında kademe ilerlemesini sağlamak için gerçekleştirebileceği değişiklikleri ifade etmektedir (Çalık, 2006: 103).

Kurumsal yapılarda kişiler, genel olarak üç farklı şekilde kariyer hareketliliği oluşturmaktadır:

-Dikey Hareket: Çalışanların kurum içerisinde kariyer basamaklarını aşağı ve yukarı yönlü hareket ederek gerçekleştirmesi olarak adlandırılır. Dikey hareketlilik bir bireyin kariyer hayatında yükselmesi daha üst pozisyona terfi edebilmesi manasına gelmektedir. Bu bireylere daha fazla sorumluluk yüklemekle birlikte, daha fazla yetki ve ücret artışını beraberinde getirmektedir. Bir kurumda uzman yardımcısı pozisyonunda çalışan bir bireyin, uzman pozisyonuna terfi etmesi dikey hareketlilik kavramını örnek olarak gösterilebilir.

-Yatay Hareket: Kurumlarda kariyer hareketliliği devamlı olarak yukarı ve aşağı yönlü olmayabilir. Kurumlardaki işgücündeki ihtiyaç durumuna göre kariyer hareketliliği yatay olarak da gerçekleşebilir. Yatay hareketlilikte bulunduğu pozisyona eşdeğer pozisyona ya da bulunduğu pozisyona benzer sorumluluklara sahip farklı görevlere geçiş yapmayı ifade etmektedir. Bir kurumda çalışan bir personelin aynı birimde farklı bir proje ekibine katılarak çalışması yatay hareketliliğe örnek verilebilir.

-Merkeze Doğru Hareket: Kurumlardaki çalışanların merkezdeki departmanlara geçmesi manasına gelmektedir. Bu durum olduğu zamanlarda çalışanların kurumlardaki kazandıkları güven, donanım ve gelişmiş sorumluluk duygusunun da olduğu manasına gelebilmektedir (Türkel, 1999: 164).

Yukarıda bahsedilen hareketlerin yanı sıra kurum değişikliği ve kendi işini kurarak çalışmak da farklı kariyer hareketliliği olarak ifade edilebilir. Bir bireyin bulunduğu kurumdan başka bir kuruma geçmesi, bireyin bulunduğu sektörden farklı sektöre geçmesi işyeri değişiklik hareketine sebep olmaktadır. Bu durum ise bireye farklı sektörlerde veya şirketlerde farklı deneyimler kazanma fırsatı sunmaktadır. Kariyer hareketliliği, kişilerin kendi işini kurarak iş yapmaları yönünde de gerçekleştirilebilir. Kendi işini kuran kişiler kendi misyon ve vizyonunu oluşturarak, daha özgür çalışma ortamı kendilerine sağlayabilirler. Kendi işini kuran bireyler bu hareketliliği bazen farklı bir sektörü tecrübe ettikten sonra, bazen hiç iş hayatına atılmadan direk tercih edebilmektedirler (Bakan, 2004: 121).

Kariyer hareketliliği bir bireyin tecrübelerinin genişlemesiyle, yeni beceriler elde etmesine, iletişim ağının genişlemesine ve uzun süreli kariyer hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardımcı olabilmektedir. Bireyler bunları gerçekleştirirken kariyerlerinde hareket etmeden önce analiz ve değerlendirme yapmalı sonrasında hareketliliği gerçekleştirmelidir (Güney, 2015: 66).

2.2.1.6. Kariyer Platosu

Kariyer platosu çalışanların yaptıkları işlerde verimsiz olması veya kurumlarından kaynaklı düşük maaş alması, bu çalışanların uzun yıllar aynı kadro ve pozisyonda çalışması ile terfi alma ihtimallerinin mümkün olmaması olarak açıklanabilir (Elitok, 2012: 42).

Kariyer platosu, kurumlardaki insan kaynaklarının işgücü planlamasında büyük sorunlara neden olan bir kavramdır. Bu evrede bulunan çalışanların yetkinliklerini ve yeteneklerini değerlendirmek ve mümkünse iyileştirmeye çalışmak insan kaynakları işgücü planlaması açısından önemlidir. Kurumlarda, kariyer platosunda bulunan çalışan sayısının fazla olması ve bu süreyi uzun geçirmeleri kurumlar açısından önemli bir sorun olup, kurumu olumsuz yönde etkilemektedir. Kurumlar verimliliğini artırmak ve gelişimini sağlamak için kurumlarındaki kariyer platosunda bulunan çalışanları minimuma indirmesi gerekmektedir (Akat vd., 1994: 385).

Kariyer platosu, bireylerin kariyerlerinin belli bir noktadan sonra düz ya da sabit bir şekilde durduğu, dikey hareket etmekte zorlandığı veya gelişim olanaklarının sınırlı olduğu durumları ifade etmeye yardımcı olan bir kavramdır. Ayrıca kariyer platosu, bir kişinin mevcut görevinde veya seçmiş olduğu kariyer yolculuğunda ilerlemede zorlandığı bir aşama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda genelde bir bireyin belirli bir sabit yetenek ve beceriye sahip olması, sabit deneyim ve bilgiye sahip olması durumudur. Kariyer platosunda bulunan bireyler, gelişim, eğitim, fırsat ve yönlendirmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Ekşi, 1982:127).

Kariyer platosu bireylerin yaptıkları işlerde motivasyon kaybına ve yaptığı işle ilgili bilgi kaybına yol açabilmekte, bu durum ise bireyin çalışırken verimlilik kaybına neden olabilmektedir. Birey mevcut görev yaptığı pozisyonda yeterli tatmin düzeyine ulaşamadığında ve kariyerinde ilerleme fırsatı olmadığında, bu durum yaptığı işle ilgili motivasyon kaybına da neden olabilmektedir. Bu motivasyon eksikliği öncelikle kişinin iş hayatında mutsuzluğuna, iş hayatındaki mutsuzluk ise aile ve çevre ilişkilerindeki bozulmalara, bu durum ise bireyin tüm hayatını olumsuz manada etkileyebilmektedir (Yeşilyaprak, 2019: 44).

Bazı durumlarda kariyer platosu bireyler için aşılabılır bir durum olabilmektedir. Bunun için bireylere yeni yetenekler kazandırılarak ve beceriler öğretilerek farklı kariyer fırsatları sunulabilmektedir. Bu durum bireylere kariyer yollarında yeni bir strateji katarak kariyer platosunu aşma fırsatı verebilmektedir.

Sonuç olarak; kariyer platosu bireylerin kariyer yolculuğunda ilerlemede zorlandığı, gelişim fırsat ve imkanlarının sınırlı olduğu ya da bireylerin çalışma hayatında motivasyon noksanlığı yaşadığı bir durumu ifade etmektedir. Ancak bireyler için bu durum; yeni yetkinlikler kazandırılarak, yeni beceriler elde edilmesi sağlanarak, farklı projelerde farklı sorumluluklar verilerek aşılabılır bir durum haline gelmektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013: 799).

2.2.2. Kariyer Aşamaları

İnsan hayatını objektif kriterlere bağlı olmasa da belirli dönemlere ayırmak mümkündür. Bu dönemler bebeklikten yaşlılığa kadar belirli aşamalardan oluşur ve bu aşamalar, kariyerden bağımsız ilerlememektedir. Kariyer aşamalarını; keşfetme, oluşturma, devam ettirme, kariyer sonu ve kariyer azalması olarak ayırabilmek mümkündür.

2.2.2.1. Keşfetme Dönemi

Kariyer planlaması, eski dönemlerde iş yaşamına başladıktan sonra planlanan bir evre olarak tanımlanmaktaydı. Günümüz koşullarında ise bu dönemin kişinin eğitim-öğretim hayatına girdikten sonra başladığı ifade edilmektedir. Bu dönemi çocukluktan ilk yetişkinlik dönemine kadar olan zamanı kapsayan dönem olarak da tanımlayabiliriz. Genellikle kariyer planlamasının başlangıcı, hedeflenmesi ve seçimi bu süreçte başlar.

Kişinin üniversiteden mezun olduktan sonra veya ilk işe giriş dönemlerini kapsayan 25 yaşına kadar ki dönem kendini tanıma aşaması olarak ifade edilmektedir (Ergeneli vd., 2016: 254).

Kişi çocukluk döneminden sonra, erginlik evresinin başlangıcıyla yavaş yavaş kendisini tanımaya başlar. Kişi bu dönemde sevdiği şeylerin neler olduğunu, ne olarak çalışmak istediğini ve hangi mesleğe sahip olmak istediği ile ilgili konularda kendisi için değerlendirmelerde bulunur. Hayalindeki olan meslek ile ilgili kendi yetenek ve yetkinliklerin uyumlu olup olmadığı konusunda da ilişki kurmaya çalışmaktadır. Kişinin kariyer seçimi bu dönemlerde ilk olarak aile ve akrabalarının yönlendirmesi, sonrasında eğitim-öğretim hayatındaki öğretmenlerin yönlendirilmesi, arkadaş çevresinin şekillendirmesiyle oluşmaya başlar (Tunçer, 2012: 217).

Bireyler keşfetme sürecinde kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, değerlerini ve hedeflerini belirleyerek tüm bu etmenlere uygun bir kariyer yolu belirlemesini içeren süreçtir. Kişiler bu süreçte ilk olarak kendi yetenek ve yetkinlik alanlarını belirlemeli, sonrasında değerlerini ortaya koyarak, kendileri için en uygun kariyer yolunu belirlemek üzere geniş kapsamlı bir araştırma yapması gerekmektedir.

Kişiler kendileri için bir kariyer yol haritası belirledikten sonra hedeflerine uygun eğitim ve gelişim sağlayarak, buna uygun olarak staj, gönüllü çalışma yaparak bu süreçte deneyim elde etmesi gerekmektedir. Bireyler keşfetme döneminde kendi yetenek ve yetkinliklerine uygun bir yol haritası belirleme aşamasında zorlandıklarında, kendilerine bir mentor veya rehber belirleyerek, bu kişilerle iletişim kurarak kariyer yol haritalarını şekillendirmelerine katkı sağlayabilmektedir. Bireyler bu dönemde yol haritası belirledikten sonra, güncel gelişmeleri takip ederek kendilerini esnek tutmalı ve gelişime açık olmalıdırlar (Bayram, 2010: 37).

Özetle, bu evrede bireyler yetenek ve yetkinlikleriyle uyumlu olabilecek şekilde kariyer planlaması yaparak, hayalindeki hedeflediği mesleğe ulaşmak için gerekli çalışmalar yapmaya başladığı dönemdir (Güney, 2015: 148).

2.2.2.2. Oluşturma Dönemi

Oluşturma dönemi aşamasında kişinin ilk iş arayışı dönemi veya ilk iş hayatına başladığı dönemi kapsamaktadır. Kişiler bu dönemde çoğunlukla iş arama sürecini tamamlayarak iş hayatına girmiş bulunmaktadır. Kişiler bu aşamada öncelikle girdikleri kurumda kendilerini kabullendirmeli ve sonrasında bulundukları kurumda kendileri için alternatif kariyer basamaklarını belirleyerek hedeflediği basamağa ulaşabilmek için gayret göstermelidirler.

Kariyer döneminde kişileri bazı zorlukları beklemektedir. Bunlardan birincisi, kişinin hedeflediği iş ve beklentisi ile kurumun kişiden beklentisi ve ifa ettiği mesleğin uyum içerisinde olmamasıdır. Kişiler ilk iş hayatına girdiğinde büyük beklentiler ile işe girer, ancak her zaman beklediği şeyleri kurum karşılamayabilir. Kişinin umduğunu bulamaması, çalıştığı kurumda mutsuz olmasına; mutsuz olması da kişinin kendi kariyeri için farklı alternatif arayışlarına girmesine neden olabilir. Kişinin iş hayatında yaşayacağı zorluğun bir diğeri ise, hedef ve beklentileri ile kurumun kişiden beklentilerinin uyum içerisinde olması yani kişinin çalıştığı kurumda mutlu olması durumunda ortaya çıkar. Kişi işinden ve yaptığı işten memnun ise, kuruma ve yöneticilerine kendini kanıtlama çabası içerisinde girer. Kişi çalıştığı kurumda ilerlemek ve yükselmek için kuruma kendisini kabul ettirmek zorundadır. Bu da kişinin bu aşamada yaşadığı ikinci zorluktur (Çalık, 2006: 55).

Kariyer oluşturma süreci bireylerin kişisel olarak ve mesleki anlamda hedeflerini belirlenmesiyle başlar. Kariyer oluşturma sürecinde bireyler öncelikle kendilerini değerlendirmeli ve buna uygun olarak hedeflerini belirlemelidir. Bu hedeflerine uygun olarak eğitim ve gelişim sağlayabilecekleri noktaları da tespit etmelidir. Kişiler kariyerlerini oluştururken öncelikle kendi yetenek ve yetkinliklerine uygun olarak iş ilanlarını takip etmeli ve kendi kişilikleri için en uygun olan ilana başvuruda bulunması gerekmektedir.

Kişiler başvurmak istediği iş ilanlarını belirledikten sonra, iş ilanına uygun mülakat hazırlıkları yapması da gerekmektedir. Mülakat hazırlığı için başvurulmak istenilen sektörün geleceği iyice araştırılmalı, şirket bilgileri mülakata gitmeden önce detaylı olarak incelenmelidir. Kişiler için kariyerlerini oluşturma döneminde iş hayatına başlayacağı sektör sonrasında hayatını şekillendireceği için kariyer başlangıcı kritik bir öneme sahiptir. Kişiler bu süreçte kariyerlerine başladıktan sonra, yetenek ve yetkinleri doğrultusunda ilerleyen dönemlerde kariyerlerini şekillendirme ve devam ettirme süreci içerisine girebilecektir (Erdoğan, 2003: 170). Özetle bu aşama kişilerin işe uyum sağlama, çalıştığı pozisyonu koruma ve yükselme için çalıştığı ve planlama yaptığı dönemdir.

2.2.2.3. Devam Ettirme Dönemi

Devam ettirme evresi, kişilerin iş hayatında edinmiş olduğu tecrübeler ve yetkinliklerle beraber kariyerlerinde belirli aşamaya geldikleri evre olarak ifade edilebilir. Kişinin bu dönemle birlikte çalıştığı kurumda kariyerinde geldiği noktada sorumluluk üstlendiği ve kurum içinde belirli bir söz sahibi olduğu dönemdir. Kişinin kurumlarında kendini kanıtladığı dönemden sonra ortaya çıkan bu dönem artık kişinin kendini kanıtladığı kurumda saygınlık kazanmaya başladığı dönemdir. Bu dönemde kişilerin kariyer hareketliliğinde dikey yönlü bir ilerleme gözlemlenmektedir.

Devam ettirme aşamasında kişiler yapmış olduğu meslekle ilgili değerlendirme süreci içerisine girebilmektedir. Kariyerlerini zaman zaman tekrar gözden geçirdikleri dönemdir. Kişiler bu dönemlerinde bazı beklenmedik krizlerle karşılaşabilir. Bu krizler kişinin kendisi ile ilgili yaşamış olduğu krizlerin dışında, ailesi, çevresi ve iş ile ilgili olabilir. Kişi bu dönemde çalıştığı kurumda üstlenmiş olduğu sorumluluktan dolayı, karşılaşmış olduğu stres düzeyi ile yaptığı iş ile ilgili sorgulama yoluna da bu dönemde gidebilir. Bu değerlendirmeden sonra, kişi kendini çalıştığı kuruma ve yaptığı işe uygun görmezse bu süreçten sonra da yaptıkları işi değiştirme veya uzmanlık kazandığı alanla ilgili kendi işini kurma yolunu tercih edebilirler.

Kariyer devam ettirme döneminde genellikle kişiler, kariyerlerinde ilerleme ve gelişme hedeflemektedir. Kariyerini geliştirmek ve ilerletmek için bireyler bu süreçte stratejiler oluşturmalı bu stratejilere göre kariyerleri için atacakları adımları belirlemelidir. Kişiler atacakları bu adımlara göre kariyerlerini şekillendirmelidirler. Kişiler bu süreçte ilerleyen iş hayatları için oluşturmaya çalıştıkları kariyerlerinde kullanabilecekleri belge ve sertifikaları bu dönemde temin etmektedirler. Ayrıca kişiler bu süreçte dışa dönük olarak, kendi kariyer gelişimleri için ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip etmektedirler (Anafarta, 2001: 3).

Aşamanın son dönemlerine doğru kişilerin karşılaşması muhtemel şeyleri şu şekilde açıklamak mümkündür. Kişiler konumlarını koruyarak bulundukları kurumda performanslarını yükselterek kendilerini geliştirmeye ve yükseltmeye; gelişim sağlayamadıkları durumlarda ise durgunluk dönemine, ayrıca bulundukları konumlarını muhafaza edemeyerek gerileme süreci içerisine girebilir. Gerileme dönemi, çalışanların gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlayamadıkları durumda ortaya çıkar. Çalışanın bu dönemde verimi düşerse, çalışan işsiz kalma durumu ile karşı karşıya kalabilir (Bayram, 2010: 61).

2.2.2.4. Kariyer Sonu Dönemi

Kariyer sonu dönemi, kişilerin bilgi, beceri ve tecrübelerini başkalarına aktardığı dönemdir. Kişilerin genel olarak çalıştıkları kurumda kariyerlerinde gelebilecekleri son noktada olduğu dönem olarak da ifade etmek mümkündür. Kişiler bu dönemde çalıştıkları kurumda kendini kabullendirmiş ve belirli bir saygınlığa ulaşmıştır. Kişiler bu dönemde kendi gelişimlerini minimum seviyede devam ettirerek, daha çok öğretici faaliyetlere zaman ayırarak, tecrübelerini aktarma sürecindedir. Kişiler bu dönemde yönetici konumunda ise, ekibindeki kişilerin gerekli donanımına sahip olabilmeleri için gayret göstermektedirler (Özen, 2016: 89).

Kariyer sonu dönemde genellikle kişiler, emeklilik veya kariyer azalması dönemine doğru yaklaştığı aşamayı ifade etmektedir. Bu dönemde kişiler emeklilik kararı alabilir veya iş hayatının sona ermesi gibi etmenlerle karşı karşıya kalabilir. Bireylerin kariyer sonu döneme yaklaşırken dikkat etmesi gereken bazı önemli noktalar vardır. Bunlardan birincisi emeklilik planlama dönemidir. Bunun yanında, emekli olduğu zaman günlük sosyal hayatını daha etkili ve verimli geçirebilmesi için, kişilikleri ve ilgi alanlarına uygun hobiler edinebildikleri süreç de kariyer sonu dönemde gerçekleşebilmektedir. Ayrıca kişiler bu dönemde, emekli oldukları zaman da sosyal olarak gönüllü çalışmalar yapmak için hazırlık aşamasında bulunabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 138). Bu dönemde kişilerinden çalıştıkları kurumda verimlerinde bir artış beklememekle birlikte, azalış da meydana gelebilmektedir. Ayrıca bu süreçte kişi de sağlık sorunları baş gösterebilir, kişi emeklilik süreci içerisine girebilir.

2.2.2.5. Kariyer Azalması Dönemi

Kariyer azalması dönemimde, kişiler kariyerlerinin son aşamasındadırlar ve bu dönemde genellikle emekli olurlar. Kariyerin son aşamasında bireyler, emekli oldukları zamanda varlık ve mülk planlaması yapmaktadır. Bu süreçte kişiler, rahatlayacağı dönem içerisine girmekle beraber, stresli, fiziksel ve ruhsal olarak yorulacağı bir dönem içerisine girebilmektedir.

Çünkü iş hayatına alışmış kişiler, emeklilik döneminde kendine uygun hobiler veya sosyal olarak gönüllü çalışmalar içerisine girmez ise sıkıntılı bir süreç içerisinde bulunabilmektedir. Bu yüzden kariyer azalması dönemi, kişilerin emeklilik sürecini planlayabilmesindeki son aşamadır (Eryiğit, 2000: 2).

Kariyer azalması döneminde kişiler iş hayatlarının sonuna geldiklerinden kişisel olarak üzüntü içerisine de girebilirler. Çünkü emeklilik dönemi, kişinin kariyer aşamalarının sonunu ifade etmektedir. Bu süreçte bazı kişiler emeklilik planları yaparken, bazı kişiler ise bilgi, birikim ve tecrübelerini aktarabilmek için çalıştıkları kuruma danışman olarak hizmet verebilir, bununla birlikte başka kurumlara danışmanlık hizmeti de sunabilir veya kendi işini kurarak kurumlara danışmanlık hizmeti verebilmektedir.

2.2.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Dünya üzerinde yaşayan her insan farklı görüş ve düşüncelere sahiptir. İnsanların farklılıkların en baştaki nedeni farklı ebeveynlerden alınan çeşitli genetik özellikler ve sonrasında yaşadığı çevreyle etkileşim halinde olmasından kaynaklı farklılıklardır. Bu sebeple insan hayatta yaptığı tüm seçimleri kendi görüş ve düşüncelerine göre yapmaktadır. Bu seçimlerden biri ise insan hayatında önemli bir yere sahip olan kariyer seçimidir. İnsan bu kariyer seçiminde birçok etmenden etkilenebilecektir. Bu etmenler; cinsiyet, değerler, yetenek, aile, ilgi ve yaş olarak açıklanabilir (Yeşilyaprak, 2019: 44).

2.2.3.1. Cinsiyet

İş hayatında eski dönemlerde erkek çalışanların ağırlığı fazla olmakla birlikte, kadın çalışanların sayısı yok denecek kadar azdı. Gittikçe değişen ve gelişen toplum yapısı ile birlikte kadınların da iş hayatına girme sayısı gittikçe artma eğilimi göstermiştir. Kadınların iş yaşamında daha fazla söz sahibi olması ile erkeklerin yaptıkları birçok işte kadınlar da yer almaya başlamıştır. Kariyer tercihlerinde doğrudan cinsiyet ayrımının etkisi olmasa da dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır. Örneğin; bir inşaat işçisi veya ağır metal sektöründe kaynak işçisi olarak kadın çalışan görmemiz nerdeyse imkânsızdır. Bu da erkek ve kadın arasındaki kariyer tercihlerini etkilemektedir. Bunun yanında kadınların evlilik hayatı ile doğrudan edindikleri ev hanımı mesleği dolayısıyla kadınlar mesai saatleri az olan veya hafif çalışma gerektiren işlerde çalışmayı kariyerlerinde tercih edebilmektedir. Kariyer seçiminde cinsiyet birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. İş yaşamında ve toplumda cinsiyet eşitliği noktasında birçok önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da halen bazı iş alanlarında cinsiyetin belirleyici olabildiği durumlarla karşılaşılabilir.

Kariyer seçiminde cinsiyetin önemini etkileyen bazı faktörleri şu şekilde açıklamak mümkündür. Toplumsal beklentiler bunlardan biridir. Toplum bazı meslek gruplarının hala farklı cinsiyetlere uygun olduğunu öngörmektedir. Aile ve kültürel etmenler cinsiyete dayalı kariyer seçiminde önemli faktörlerden bir diğeridir. Aileler ve kültürel değerler bireylerin kariyer seçimlerinde cinsiyetlerine dayalı tercihlerde bulunmaları konusunda yönlendirme yapabilmektedir. Bununla birlikte bazı sektörlerde ve iş alanlarında cinsiyet ayrımcılığı hâlâ devam etmektedir. Ve bireylerin kariyer tercihlerini cinsiyete dayalı etkileyebilmektedir.

Son olarak kariyer seçiminde cinsiyete dayalı tercihlerde bulunmakta iş alanlarında çalışma ortamlarının önemi de büyüktür. Çalışma ortamındaki cinsiyet dengesizlikleri bireylerin kariyer tercihlerini etkileyebilmekte, bireylerin kendi cinsiyet alanlarında yüksek istihdam sağlandığı alanları tercih edebilmektedir (Uygur, 1998: 76). Kariyer tercihlerinde cinsiyetin oynadığı rolü azaltmak için toplum nezdinde cinsiyet ve fırsat eşitliği konusunda bilinçlendirme sağlanmalı ve bunu destekleyen politikalar uygulanması gerekmektedir. Kişilerin yetenek, bilgi, beceri, ilgi alanları ve eğitimleri baz alınarak kariyer tercihlerinde bulunması cinsiyet ayrımcılığının kariyer seçiminde etkisinin azaltmasına neden olabilecektir.

2.2.3.2. Değerler

Kariyer seçimini etkileyen bir diğer etmen de değerdir. Değer, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet olarak tanımlanmaktadır. Değer, insan yaşamında birçok tercih aşamasında önemli olduğu gibi, kariyer tercihinde de önemlidir. Değer insandan insana farklılık gösteren doğumumuzla varlık kazanan ve içinde bulunduğumuz toplumda şekillenen soyut bir kavramdır. İnsanlar iç muhasebesinde birçok karar verirken, iyiyi veya kötüyü, doğruyu veya yanlış değer yargılarına göre ayırmakta ve ona göre karar vermektedir. Bu yüzden insanın değerleri kendine özgü olmakla birlikte, kariyer tercihi etkilemekte önemli bir yere sahiptir.

Değer, kimi insan için para olabileceken, kimi insan için makam ve mevki, kimi insan için ise toplumda gördüğü saygınlıktır. İnsan bu yüzden değerlerine göre meslek seçiminde bulunursa, bu seçim hayatında başarılı olmasına ve mutlu bir yaşam sürmesine de sebep olabilmektedir. İnsan değerlerine uygun bir kurumda çalışıp, değerlerine uygun bir mesleği icra eder ise yaptığı işten aldığı hazzın kıymeti de büyük olacaktır (Atli ve Kaya, 2016: 315). Kariyer tercihlerinde değerlerin önemi büyük bir rol oynamaktadır. Değer, kişilerin hayatları boyunca temel inançları, öncelikleri ve kendilerine koymuş olduğu etik kuralları ifade edebilmektedir. Bireyler kariyer seçimlerinde değerlerine odaklanmaktadır.

Değerlerini ön planda tutarak kariyer tercihlerinde bulunan kişilerin iş yaşamında daha mutlu ve daha fazla başarı elde edebilme olanağı yüksektir. Değerlerin kariyer tercihlerinde önemini bazı faktörleri ile açıklamak mümkündür. Bunlardan ilki iş ve aile dengesidir. Bir birey ailesine daha fazla zaman ayırmak ister ise, ona göre bir kariyer tercihinde bulunması gerekmektedir. Bunun yanında kariyer odaklı bir değer edinen kişi ise, kendine o yönde daha fazla zaman ayırarak kariyer tercihinde bulunabilir. Kişiler için kariyer tercihlerinde topluma katkı sağlamak bir başka değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı kişiler iş yaşamlarında topluma katkı sağlayacak kariyer tercihlerinde bulunarak hem kişisel tatmin noktasında kendilerine hem de sosyal sorumluluk açısından bir bilinç oluşturarak topluma katkı sağlayabilmektedir. Bu bireyler toplumda etki yaratabilecek kariyer tercihlerinde bulunmaktadır. Bazı kişiler için ise sürekli gelişim ve öğrenme de değer oluşturabilir. Sürekli kendilerini güncel tutmak isteyen kişiler buna uygun olarak kariyer tercihlerinde bulunabilirler (Uyargil, 1994: 8-9).

Kişilerin kariyer seçimlerinde değerlerine odaklanarak kariyer tercihlerde bulunması bireyin iş ve aile hayatında uzun vadeli mutluluğunu etkileyebilmektedir. uygun bir kariyer tercihinde bulunan bireyler işlerinde daha motive olarak daha tatmin düzeyi yüksek olarak başarılı bir iş yaşamıyla karşı karşıya kalabilmektedir.

2.2.3.3. Yetenek

İnsanlar doğuştan gelen bazı kabiliyet ve becerilere sahiptir. Bu özelliklere kısaca yetenek adı verilmektedir. Başka bir ifadeyle ise yetenek var olan bir bilgiyi hızlıca kavrayabilmek olarak da adlandırılabilir. İnsanlar, doğuştan itibaren var olan bu yeteneği geliştirerek kendine fırsatlar oluşturabilmektedir. İnsanlar yeteneklerine uygun kariyer hayalleri belirleyerek, kariyer tercihlerini yetenekleri içerisinde şekillendirebilmektedir. İnsan yeteneğine uygun bir kariyer tercihi belirleyemez ise mutsuz bir yaşam ile karşı karşıya kalabilmektedir.

İnsanlar yeteneklerine uygun kariyer tercihi yapmadan önce, yeteneğinin ne olduğu doğru tespit etmesi gerekmektedir. Bu tespiti yaparken yeteneğinin neye uygun olduğuna bireysel olarak karar vermemesi gerekir. Bunun için tarafsız, yetenek belirlemede alanında uzman bir kişiden destek alması ve önceden hazırlanmış geçerliliği ispat edilmiş yetenek testleri ile kendi yeteneklerini tespit etmesi gerekmektedir. Yetenekler belirlendikten sonra kariyer tercihi yapılması daha isabetli ve yerinde karar olacaktır.

Kariyer seçiminde yeteneğin önemi büyüktür. Çünkü kişiler sahip olduğu yetenekleriyle ilgili alanlarda çalışması iş yaşamında daha fazla başarı elde etmesine sebep olmaktadır. Kişiler yeteneklerine uygun işlerde çalıştıklarında iş performanslarında ve iş verimliliğinde artış gösterebilmektedir. Kişiler yeteneklerine uygun işlerde çalıştıklarında işe uyum sağlamaları daha kısa sürede olabilmektedir. Bu şekilde çalışan bireylerin iş motivasyonu da olumlu anlamda etkilemektedir. Bunun yanında yeteneklerine uygun işlerde çalışan kişilerin stres düzeyinin daha düşük olduğu söylenebilmektedir. Çünkü yeteneklerine uygun işlerde çalışan kişiler, yeteneklerine uygun işlerde çalıştığında iş yapmakta çok fazla zorlanmaktadırlar. Bu durum ise kişilerin iş yaşamındaki stres düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca yeteneklerine uygun işlerde çalışan kişilerin yaratıcılık düzeyi ve sorunlar karşısında pratik çözümler üretebilmesi de daha kolay olabilmektedir (Uzunbacak, 2004: 32).

2.2.3.4. Aile

Kariyer seçimini etkileyen bir diğer faktör ise ailedir. Aile, bireyi doğumundan itibaren etkileyen şekillenmesine katkı sağlayan ilk ve en önemli etmendir. Ailenin yapısı ve yaşam şekli bireyin meslek tercihinde etkilidir. Aile, kişinin ilk eğitimini aldığı, davranış ve kişiliğin şekillendiği toplumsal yapıdır. Bu yüzden ailenin yönlendirmeleriyle birey kariyer tercihinde bulunabilir. Kişiler hayatlarının ilk dönemlerinde aileden bu konuda fazlaca etkilenmiş olsa da yaşının ilerleyen dönemlerinde kariyer tercihinde ailenin etkisi azalmaktadır. Birey geliştikçe ve kendini yetiştirdikçe, kendi yetenek, yetkinliklerine uygun bir kariyer hayali belirleyebilmekte ve bu yönde çalışmalar yapmaktadır.

Kariyer tercihlerinde aile önemli bir yere sahiptir. Aileler gençlerin kariyerlerini ve hedeflerini belirlemesinde, bunun yanında değerlerinin de şekillenmesine neden olan en büyük etmenlerin başından gelmektedir. Kariyer seçiminde ilk olarak aileler gençlere rehberlik ve destek sağlamaktadırlar. Bu destek ve rehberlikle bireyler kariyer tercihlerinde kendi yeteneklerinin ve ilgi alanlarının daha kolay tespit edebilmesine sebep olmaktadır. Ayrıca aileler ekonomik destek sağlayarak kişilerin kariyer tercihlerinde bulunurken, onlara ihtiyaç duydukları eğitim ve gelişim noktasına daha kolay ulaşabilmelerine katkı sağlamaktadır.

Aile kişilerin ilgi duyduğu alanları erken yaşlarda tespit ederek kişileri ilgi duyduğu alanlar ile ilgili mesleklere yönlendirilmektedir. Ayrıca aile kişilerin bulunduğu toplumsal ve kültürel çevreyle ilişki içerisinde. Aileler kişilere kariyer tercihlerinde bulunurken çevrenin değerleri ve beklentileri konusunda da rehberlik ederek, kişilere toplumsal beklentilere uygun bir kariyer tercih noktasında teşvik edebilmektedir.

Bunun yanında ailelerin etkisi kişiseldir ve bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bunun için kişiler kendi değer yargılarını, ilgi alanlarını belirleyerek, yetenek ve yetkinliklerine uygun kariyer tercih etmeleri ve kariyer tercihinde bulunurken bağımsız karar vermeleri gerekmektedir (Argüden, 1998: 59-66).

2.2.3.5. İlgi

İnsanların kariyer tercihlerini belirlemede bir başka etmen ise ilgidir. İlgi; herhangi bir konu üzerinde diğerlerine kıyasla daha fazla yakınlık duyma, konu üzerinde çalışırken kendi iç dünyasında ona karşı hassasiyet ve yakınlık oluşturma olarak karşımıza çıkabilmektedir. İnsanların tek bir alana ilgi duyması genelde mümkün olmamakla birlikte, birçok farklı alana ilgi duyabilmektedir. İnsanların ilgi duyduğu alan üzerine kariyer tercihlerini yapması, mutlu ve huzurlu bir yaşam için önemlidir. Çünkü insanın ilgisi olmayan bir alanda çalışması onun mutsuz ve huzursuz olarak yaşamasına neden olabilmektedir. İlgi kariyer tercihi yaparken tek başına yeterli olmayıp, ilgi alanına uygun yapmış olduğu kariyer tercihinin de yetenek ve yetkinliklerle uyumlu olması gerekmektedir. İnsanın sadece ilgisi olan, yetenek ve yetkinlikleriyle uyumlu olmayan kariyer seçiminde bulunması sonucunda ise başarısız bir kariyer hayatıyla karşı karşıya kalması olasıdır. Bu yüzden insanların ilgi duyduğu alanda kariyer tercihinde bulunurken, diğer etmenleri de göz ardı etmemesi gerekmektedir.

Kariyer tercihi yaparken kişilerin ilgi duyduğu alanda tercihlerini belirlemesi işini severek yapmasına, motivasyonunun arttırmasına ve başarıya ulaşmak için kat ettiği yolda daha etkili olmasını sağlayarak kişisel tatmin düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Kişilerin ilgi duyduğu alanda çalışması motivasyonlarının artmasına, günlük görevlerini yerine getirirken karşılaştığı zorluklarla daha kolay başa çıkabilmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında ilgi duyduğu alanda çalışmak kişilere çalışma isteği noktasında da katkı sağlamaktadır. Yapmış olduğu işe giderken mutlu ve huzurlu gitmesine sebep olmaktadır. Ayrıca ilgi duyduğu alanda çalışması kişilere daha uzun süreli çalışma imkânı sunmaktadır. Kişilerin ilgi duyduğu alanda çalışmış olması bilgi ve birikimlerini artırarak yoluna devam etmesi ilgi duyduğu alan ile ilgili yaratıcılık sürecine de büyük katkılar sağlamaktadır. İlgi kariyer tercihinde tek başına yeterli bir etmen olmamakla beraber diğer faktörlerle iç içe geçerek değerlendirilmelidir. Kişiler yalnızca ilgiye dayalı kariyer tercihinde bulunmaktan ziyade, yetenek, değer, eğitim ve ihtiyaçları da göz önünde bulundurarak ilgi duyduğu alanı tercih etmesi gerekmektedir. Tüm bu faktörlerin hep beraber değerlendirilerek kişiler kendileri için en uygun kariyer yolunu belirlemelidir (Can vd., 2001: 314).

2.2.3.6. Yaş

Kariyer seçimimize yön veren etmenlerden biri yaşıdır. İnsan her yaşta farklı beklenti ve hayaller içerisindedir. İnsanlar küçük yaşlarda kariyer seçimlerini tam olarak gerçekleştiremeyecek olsa da kariyer ile ilgili hedeflerini ilkokul yıllarından önce belirleyebilmektedir. Yaş ilerledikçe bu hayaller değişebilmekte ve yetenek, yetkinlik ve kişilikle uyumlu daha gerçekçi hayaller insanlar tarafından kurulmaya başlanmaktadır. Yaş ilerledikçe kişilerin bilgi ve birikimlerin değişmesiyle birlikte, kişilerin görüş ve düşünceleri de zamanla değişebilmektedir. Bu durum ise kişilerin bu değişen ve gelişen durumlara göre kariyer tercihlerini belirlemesine neden olabilmektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013: 799).

İş yaşamında yaş genel olarak deneyim düzeyi ile ilişkilidir ve birçok sektörde deneyim başarıya ulaşma noktasında önemli bir faktördür. Ancak kariyer tercihlerinde yaş tek başına kişilerin yeteneklerini, motivasyonunu ve bir işle alakalı adaptasyon sürecini doğrudan etkileyen bir etmen değildir. İşverenler işe alım süreçlerinde genellikle yaştan ziyade kişilerin deneyim ve yeteneklerine odaklanmaktadır. Bir kişi o alan ile ilgili fazla deneyime sahip ve kendine verilecek görevi başarabileceğini kanıtlıyor ise yaş genellikle süreçlerde ikinci planda kalmaktadır. Bunun yanında bazı iş alanlarında ve sektörlerde genç ya da yaşlı olmanın bazı avantajları ve dezavantajları da olabilmektedir. Genç çalışanlar genellikle yenilikçi ve teknolojiye rahatlıkla uyum sağlayabilmektedir. Bunun yanında daha deneyimli ve yaşı büyük çalışanlar ise iş yaşamında karşılaşılan problemini çözme konusunda daha yetenekli ve ilişkilerde daha başarılı olabilmektedir (Kozak, 2001: 90-91). Bazı iş alanlarında yaş özellikle pozisyonlarda yükselmek ve yönetim kademelerinde çalışmak isteyen kişiler için önemli bir etmendir. Ancak günümüzde birçok işveren, çeşitli yaş gruplarının bir araya getirerek farklı bakış açılarından, deneyimlerden ve yeteneklerden yararlanarak yaş çeşitliliği noktasında daha geniş bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak yaş düzeyinin kariyer seçiminde önemi kişilik olarak hedeflere, sektöre ve işverenin önceliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Her yaş grubundaki bireylerin başarılı olma potansiyeli vardır. Ancak önemli olan kişilerin sahip olduğu deneyimleri, becerileri ve motivasyonu olmakla birlikte bunları nasıl kullandığı da büyük önem arz etmektedir (Özen, 2016: 94).

2.2.4. Kariyer Yaklaşımları

Çalışma hayatı içerisinde örgütlerin ve çalışanların kariyer beklenti ve planlarını karşılamaya yönelik birçok yaklaşım türü bulunmaktadır. Bu başlık altında geleneksel kariyer, sınırsız kariyer, esnek kariyer, iki basamaklı kariyer yolu ve portföy kariyer yaklaşımları ele alınmıştır.

2.2.4.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımında, örgüt içerisinde çalışan kişiler ulaşabilecekleri kariyer hedeflerini önceden bilmektedirler. Bir örgüt içerisinde, belli bir yıldan sonra örgütün önceden belirlemiş olduğu standartlara sahip olmanın ardından ulaşabilecekleri noktayı bilme durumundaki kariyer yaklaşım türüdür. Bu yaklaşım türünde kişiler içinde bulundukları iş hayatı içerisinde kariyer hareketliliğini dikey olarak ilerlemesi yoluyla elde edebilmektedirler. Geleneksel kariyer yaklaşımında kişiler eğitim hayatını sonlandırdıktan sonra, kendileri için uygun bir iş ile isteklerine göre çalışmaya başlayabilmektedir. Bu kariyer yaklaşım türüne göre iş hayatına başlayan kişiler çalıştıkları örgütte uzun yıllar çalışabilmektedir. Kişiler iş hayatında bulundukları örgüt içerisinde yetenek, yetkinlik ve en önemlisi gösterdikleri performanslarına göre bir üst kademeye terfi etme şansı elde edebilmektedir. Bu terfi etme durumunda performans ile yöneticilerinin görüş ve düşünceleri alınarak kişiler bir üst pozisyonuna terfi ettirebilirler (Gürbüz, 2019: 249).

Geleneksel kariyer yaklaşımında bir üst pozisyona terfi edecek kişilerin ulaşabilecekleri bir son nokta mevcuttur. Belli bir kademedan sonra, artık kişiler yetkinlik ve becerileri doğrultusunda belli bir seviyede kalma durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum ise, örgüt içerisinde uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan kişiler için belirli bir noktadan sonra işe duyulan isteğin, hassasiyetin ve iş tatmininin azalması durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu yaklaşım türünde insanların sadece dikey olarak kariyer hareketliliğini sağlanması durumu, bu yaklaşım türünün olumsuz yönü olarak düşünülebilir. Böyle bir durum içerisinde yoğun olarak bulunan örgütler, belli bir süreden sonra uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan kişiler için farklı alternatifler oluşturması gerekmektedir. İş motivasyonunu, kişilere örgüt içerisinde sosyal bir imkan veya kendini geliştirebilecekleri farklı bir eğitim programı düzenleyerek oluşturulabilir. Bu sayede örgüt içerisinde uzun yıllar aynı kademede çalışan kişiler için bir iş motivasyonu oluşturabilirler. Bunun yanı sıra, uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan kişilerin eğer performansının ve iş veriminin düştüğü örgüt içerisinde yöneticiler tarafından tespit edilirse, bu noktada ilgili çalışanın verimliliğini artırması için gerekli uyarılar yapılması gerekir. Bu uyarılar, çalışanlar tarafından dikkate alınmayıp kendilerine düzeltilmezler ise, bu çalışanların örgüt ile yollarının ayrılması gerekebilmektedir. Çünkü bu kişiler zaman içerisinde, diğer motivasyonu yüksek olarak çalışan kişileri de olumsuz manada etkileyebilmektedir (Uzunbacak, 2004: 35). Geleneksel kariyer yaklaşımında bu tarz negatif yönler örgütler tarafından geliştirilebilirse örgüt içerisinde daha mutlu, iş tatmini yüksek kişiler çalıştırılabilirler.

Kişilerin iş hayatında ulaşabilecekleri hedefi bilmeleri, ulaşmak istedikleri nokta için kariyer yol haritası belirleyebilmesi açısından ise, örgüt içinde çalışan kişilere kolaylık sağlamaktadır. Kişilerin ulaşabilecekleri noktaları bilmesi, bazen de içinden bulundukları örgütten kısa sürede ayrılmak istemeleri durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Bazı kişiler iş hayatına başladıktan sonra içinden bulundukları örgütte kendilerine uygun bir kariyer hedefi belirleyemez veya göremez ise kısa bir çalışma süresinden sonra örgütten ayrılabilir. Bunun da örgütlere ve kişilere olumlu anlamda katkısı olmaktadır. Örgüt kendi içerisinde gelecek göremeyen bir çalışan ile yollarını ayırarak onu yetiştirmek için fazla zaman harcamayacak, kişiler ise gelecek göremedikleri örgütlerde gereksiz zaman kaybetmeyecektir (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 296).

Sonuç olarak, geleneksel kariyer yaklaşımı örgütler ve kişiler açısından önemli bir yere sahiptir. Geleneksel kariyer yaklaşımında ulaşılacak hedefin önceden bilinmesi ve kariyer hareketliliği açısından dikey hareketlilik oluşması bu yaklaşımın en belirgin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte bu yaklaşım ile kariyer yol haritasını şekillendiren örgütlerde çalışanlar, bulundukları konumlarda bir üst kademe pozisyon yok ise uzun yıllar aynı pozisyonda uzun yıllar çalışabilmektedir.

2.2.4.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı geleneksel kariyer yaklaşımından farklı olarak, kariyer hareketliliğinde, dikey bir hareketlilik olarak değil de, yatay bir hareket olarak karşımıza çıkmaktadır. İçinde bulunduğumuz dünya düzeninde küreselleşme ile örgütlerde değişimler hızlı ve daha dinamik olabilmektedir. Bu gelişmeler ile örgütler bazen küçülme veya başka örgütlerle iş birliği yoluna gidebilme, bununla yanında daha agresif bir büyüme şeklinde de değişim gösterebilmektedir. Bu durumlarla karşı karşıya kalan örgütler daha esnek bir yapı ortaya koyarak sınırsız kariyer yaklaşımına sahip olarak şekillenmektedir. Sınırsız kariyer yaklaşımı ile örgütlerde çalışan kişilerin örgüt içerisindeki görev ve sorumlulukları tam olarak çizgilerle belirlenememektedir ve dinamik bir yapıya sahiptir. Bu yaklaşımla birlikte kişilerin iş yaşamındaki faaliyetleri, yetkinlikleri, yetenekleri ve işe uygun olup olmama durumu tam sınırlarla belirlenememektedir (Aytaç, 2005: 245).

Sınırsız kariyer yaklaşımına sahip örgütlerde bir üst mertebeye yükselme durumu olmamakla birlikte, görev ve yetkinlikler açısından böyle bir belirlemede yoktur. Bu örgütlerde çalışan kişiler ihtiyaç durumlarına göre belirli aralıklarla ve süreleri belli olmadan yer değişiklikleri yapabilirler. Bu durum sadece örgüt içerisinde çalışan kişiler için değil, yöneticiler için de geçerlidir.

Örgüt içerisinde çalışan yöneticiler işin gerektirdiği durumlarda görev ve sorumluluklardan kaçınmazlar. Bu yaklaşıma sahip örgütlerde görev ve sorumluluklar tam olarak belirlenmediğinden herkes her işi yapma durumu ortaya çıkabilmektedir. Ani gelişen durumlarda örgüt içerisinde çalışanlar bir kriz durumunda sorumluluk alarak o krizin çözülmesi noktasında yönetici gibi davranabilirler. Bunun yanı sıra yöneticiler ise, bazı işin gerektirdiği durumlarda örgüt içerisinde çalışan bir işçi gibi davranarak o işin görülmesine katkı sağlayabilmektedir. Bu işin gerektirdiği durumlarda olmakla birlikte zaman zaman örgütlerde karışıklığa ve kargaşaya yol açabilmektedir. Görev ve sorumluluklar tam tespit edilmeden iş görülmesi ulaşılabilecek bir hedefin olmamasına, ayrıca örgüt içerisinde kariyer hedefinin belirlenmemiş olması, örgüt içerisinde çalışan yöneticiler ve işçilerin tam olarak performanslarının ölçülememesine de neden olabilmektedir. Performanslarının objektif kriterle ile ölçülememiş olması çalışan ve yöneticiler için iş verimliliği açısından sorun teşkil edebilmektedir (Uygur, 1998: 78).

Örgüt içerisinde çok iş yapan ve gayret gösteren çalışan ile, vasat performans gösteren, işin gerektirdiği ölçüde çalışan kişi aynı hak ve sorumluluklara sahip olduğu zaman, daha fazla gayret gösteren çalışan için iş tatmini açısından problem yaşanabilmekte, mutsuz bir çalışma hayatı oluşabilmektedir. Ayrıca, örgüt içerisinde gidebilecek bir hedefin olmaması, ulaşılabilecek bir noktanın olmaması, çalışanların iş motivasyonunu da olumsuz manada etkilemektedir. Aynı noktada uzun yıllar çalışmak, görev dağılımının tam olarak belirlenmemiş olması örgüt içerisinde çalışan kişiler için zamanla yaptığı işten soğuma ve tatmin olmama durumunu da ortaya çıkarmaktadır (Erdoğan, 2003:162).

Sınırsız kariyer yaklaşımı, genellikle daha yeni kurulan örgütlerde veya örgüt içerisinde yapısal bir değişikliğe gidildiği durumlarda oluşabilmektedir. Bu durumla karşılaşılan örgütlerin sistemlerini hızlı bir şekilde oluşturması gerekmektedir. Sınırsız kariyer yaklaşımı durumu örgüt içerisinde ne kadar kısa süre ise, bu süreç kısa bir geçiş dönemi olarak atlatılır ise, örgüt içerisinde kurumsallaşma daha hızlı olabilmektedir.

Yöneticilerin ve çalışanlarının görev ve sorumlulukları belirlenerek hareket edilmesi hesap verilebilirliğinin daha kolay olmasına neden olabilmektedir. Bunun yanında örgüt içerisinde kariyer yollarının belirlenerek örgüt içerisindeki çalışanlara duyurulması, çalışanların performanslarının ve iş verimliliğinin artması açısından kritik öneme sahiptir.

2.2.4.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

İş hayatında gelişen ve değişen dünya düzeni içerisinde kişilerin çalışma ortamı ve sorumlulukları değişim göstermektedir. Kişilerin iş yaşamındaki görev ve sorumlulukları bu kariyer yaklaşımında sabit bir şekilde belirli sınırlar içerisinde olmamakta esnek bir yapıya sahip olmaktadır. Esnek kariyer yaklaşımına sahip işyerlerinde kişilerin görev ve sorumlulukları, yöneticilerin yetkileri, o anki yürütülen projeye göre değişkenlik göstermektedir. Bunun yanında daha önce kişiler tarafından yürütülen işlerin ve görevlerin yerini ekiplerin birlikte yürüttüğü projeler alabilmektedir. Ekipler tarafından yürütülen bu projelerde yetkilendirilen kişiler proje başından sonuna kadar çeşitli görev ve yetkiler ile işleri yürütmektedir. Örneğin bir projede yönetici olarak görevlendirilen kişi, diğer projede iş gören olarak değerlendirilebilmektedir. Bu nedenle esnek kariyer yaklaşımına sahip işyerlerinde dikey veya yatay kariyer hareketliliğinden bahsedilmemekte, çapraz kariyer hareketliliğinden bahsedilebilmektedir. Bu kariyer yaklaşımında kariyer ilerlemesi hiyerarşik bir düzende olmamakta, kişilerin içinde bulunduğu görevlerde artan bilgi ve yetkinlik olarak düzenlenebilmektedir (Şeyhanlıoğlu, 2018: 45).

Esnek kariyer yaklaşımı ile kişiler çalıştıkları iş yerlerinde, sabit ve düzenli bir şekilde çalışmamaktadır. Kişilerin iş hayatındaki görevleri ve yetkileri dinamik bir yapıya sahiptir. İş yerlerindeki ihtiyaçlara göre görevleri değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik iş yerlerindeki çalışan kişilerde zaman zaman bıkkınlık gösterse de kendilerini sürekli geliştirme ve dinamik tutma açısından faydalı olabilmektedir. Bu kariyer yaklaşımında kişinin iş yerindeki hedefin belirlenememesi, çalışan kişilerin motivasyonunu olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Çünkü kişiler içinde bulundukları kurumlarda hedefledikleri noktayı görmek o için yol ve stratejiler oluşturmak için devamlı gayret gösterebilmektedir. Bir kurum içerisinde gidebileceği noktayı göremeyen çalışanlar o kurumda iş verimliliği açısından vasat bir performans sergileyerek iş hayatına devam edebilmektedir. Bu kariyer yaklaşımına sahip kurumlarda bu durumu engellemenin yollarından en önemlisi çalışanların performanslarının üst yöneticiler tarafından iyi analiz edilmesi gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2019: 46).

Esnek kariyer yaklaşım yapısına sahip bu kurumlarda, performanslarının ölçülebilmesi üst yöneticiler tarafından zor olabilmektedir, çünkü kişilerin yapması gereken ödev ve sorumlulukların tam olarak bilinmemesi, projelere göre değişkenlik gösterebilmesi, kişilerin iş hayatında göstermiş olduğu performansın objektif olarak ölçülememesine neden olmaktadır.

Üst yöneticilerin inisiyatifinde bir performans ölçümü olarak ortaya çıkabilmekte, subjektif bir performans ölçümü olabilmektedir. Bu da bu kariyer yaklaşımına sahip kurumlarda, üst yöneticilerin şeffaf bir şekilde davranamaması durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle bu kariyer yaklaşımına sahip kurumlarda ihtiyaca göre herkesin her işi yapması acil durumlarda kritik öneme sahipken, uzun süreç isteyen işlerde kariyer beklentisi açısından sorunlara yol açabilmektedir (Aytaç, 2005: 239).

2.2.4.4. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

İki basamaklı kariyer yolu yaklaşımı, teknik kariyer yolu ve yönetimsel kariyer yolunu açıklamak için kullanılan bir yaklaşım türüdür. Bu yaklaşım türünde birçok kurumda kendilerini teknik anlamda yetiştirmiş, yetkinlik sahibi olan kişilerin veya bu kurumlarda belirli bir uzmanlık elde etmiş olan kişilerin yönetim kademelerinde bir üst pozisyona yükselirken yaşadıkları ve karşılaştıkları kariyer yolu sorunlarına çözüm getirebilmek için türetilmiştir. Bir kurum içerisinde çalışan kişiler özellikle teknik bir okuldan mezun ise, genellikle o kurum içerisinde teknik anlamda kendini geliştirerek belirli bir alanda uzmanlaşmaktadırlar. Sadece teknik okuldan mezun olanlar değil, kurumlarda teknik bir bölümde veya uzmanlaşma gerektiren bir bölümde iş başı yaparak kendilerini yıllar boyunca geliştiren kişilerde vardır. Bu kişiler belirli kademelerde belirli bir süre geçirdikten sonra iş tatmini ve verimlilik açısından negatif yönde kurumları etkileyebilmektedir. Belirli bir alanda çalışan bu kişiler teknik anlamda kendini yetiştirdikten ve uzmanlık elde ettikten sonra üst kademelere ilerlemek, yönetim kademelerinde yer almak isterler. Bunun yanında sadece teknik olarak kendilerini yetiştirmiş kişiler değil, bulundukları kurumlarda belirli bir alanda uzmanlık elde eden kişiler de yönetim kademelerinde yer almak istemektedirler. Bu kişilerin belirli bir noktaya kadar bir üst kademeye yükseltilmesi kurum içerisinde yönetim anlamında herhangi bir sorun teşkil etmemektedir. Bir üst kademeye yükselen bu kişiler yönetimsel anlamda fazla sorumluluk elde etmedikleri zaman, sadece teknik bilgi ve uzmanlıkları ile kurum içerisinde yönetim kademelerinde yer alabilmektedir. Bununla birlikte ilerleyen dönemlerde bu kişilerin bir üst kademeye yükselmeleri kurumlar açısından yönetimsel anlamda sorunlar oluşturabilmektedir. Çünkü kurumlarda üst kademelere yükseldikçe, kişilerin teknik bilgi ve becerilerinden de ziyade yönetimsel tecrübeleri daha fazla ön plana çıkmaktadır (Özen, 2016: 96). Belirli bir alanda kendilerini geliştiren bu kişilerin ise, yönetimsel becerileri kendilerini bu yönde de geliştirmedikleri zaman yetersiz kalmaktadır. Bu kişiler kurumlarda yükseldikleri kademeler arttıkça, yönettikleri kişi sayısı arttıkça yönetimsel sorunlarla karşılaşabilmektedir.

Kendi bilgi ve becerilerine göre kurumlarda ilk etapta başarılı olan kişiler, sorumluluk düzeyleri arttıkça kurum içerisinde yeterli performans gösterememektedir. Bu performans düşüklüğü yanı sıra üst kademelerde teknik bilgi ve becerilere pek fazla ihtiyaç duymadıklarından, daha alt kademeler bu görevleri üstlendiklerinden kendilerini geliştirdikleri bu alanlarda körelebilmekte teknik yetkinliklerini de kaybedebilmektedir (Uygur, 2015: 36).

İki basamaklı kariyer yolu yaklaşımına sahip kurumlarda teknik bilgi becerisi iyi bunun yanında yönetsel kabiliyetleri zayıf olan kişiler yönetim kademelerinde alt kademe kişileri yönetirken sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlar yöneticiler tarafından çözülemediği zaman kurum içerisinde daha büyük sorunlara yol açabilmektedir. Bu yüzden teknik bilgi ve yetkinlikleri veya belirli bir uzmanlık alanında kendilerini o kurumda yetiştirmiş kişilerin üst kademelerdeki pozisyonlarda yer almadan önce yönetim kabiliyetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kişilerin yönetim kabiliyetleri, kurum içerisinden veya dışarıdan alınacak eğitimler ile geliştirilebilmektedir. Yönetim becerilerinin geliştirilmesi için teknik bilgisi yüksek çalışanlara verilen eğitimler, üst kademelere gelmeden hazırlık aşamasında verilmesi gerekmektedir. Bu kişiler üst kademelerde görevlendirilmeden teknik bilgi ve uzmanlıklarının yanında, yönetim kabiliyetlerini geliştirebilirse kurumlar içerisinde üst düzey verim alınabilecek çalışan kişiler olabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 140).

Bunun yanında kurum içerisinde teknik bilgi ve becerilere sahip bu kişilere üst kademelerde görev verilmek istenmiyor ise, uzman olduğu alanda çalışmasına devam ettirilmek isteniyor ise, bu kişilerin kurum içerisinde iş verimliliğini ve tatminini sağlamak için farklı motivasyonlar sağlanması gerekmektedir. Bu motivasyon kaynaklarından biri, bu kişilere maddi açıdan destek sağlamak olabilmektedir. Kurum içerisinde çalışan bu teknik uzman kişiler maddi anlamda desteklenir ise, kurum içerisinde verimlilik ve iş motivasyonunu artırabilmektedir. Bununla birlikte bu uzman kişilere, farklı sosyal imkan ve alternatiflerin sunulması da uzman kişilerin kurumlardaki motivasyonunu artırabilmektedir. Uzman kişilerin maddi imkan veya sosyal imkanlarla desteklenmesi ise kurum içerisinde çatışmalara neden olmadan yapılması gerekmektedir (Demirbanka, 2018: 39).

2.2.4.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımı türüne göre bir kurum içerisinde çalışan kişiler o kuruma bağlı kalmadan tam zamanlı olarak çalışmayan, belirli bir iş tamamlama karşılığı ücret alan kişilerdir. Portföy kariyer yaklaşımına sahip kurumlarda çalışan bazı kişiler, o kurum ile ilgilenmesinin yanı sıra başka kurumlarla da iş birliği içerisine girebilmekte, aynı zamanda birden fazla iş ile meşgul olabilmektedir.

Portföy kariyer yaklaşımı türü örgüt içerisinde tüm pozisyonlarda değil, işin gerektirdiği pozisyonlarda karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım türünde kişiler o örgütte bir üst kademeye yükselme veya yatay ilerleme durumu bulamamaktadır. İşin gerektirdiği görev ve sorumluluklar tamamlandıktan sonra kişilerin örgüt içerisindeki görevleri sona ermektedir. Bu kişiler örgüt içerisinde daha önceden belirlenmiş başlangıcı ve sonu belli olan işler için görevlendirilerek karşılıklı sözleşme imzalanmaktadır. Portföy kariyer yaklaşımında kişiler, belirli bir işi yerine getirmenin yanında o örgütleri danışmanlık hizmeti vererek, belirli bir noktaya kadar o örgüt içerisinde iyileşme gösterdikten sonra görevleri sona erebilmektedir. Bu yaklaşıma sahip örgütlerde kişiler görevlendirilirken, ihtiyaç duyulan iş için yetenek ve yetkinlikleri çok iyi analiz edilmelidir. Bu analiz neticesinde işin gerektirdiği ölçüde yetenek ve yetkinliklere sahip olan kişiler o iş için görevlendirilmelidir (Uygur, 2015: 38).

Portföy kariyer yaklaşımına sahip örgütlerde hiyerarşik olarak ilerleme şansı bulmayan kişiler iş verimliliği ve performansı açısından örgütlere, negatif bir yönden olumsuz olarak geleneksel kariyer yaklaşımındaki gibi etkilememektedir. Çünkü bu yaklaşımda işin gerektirdiği sorumluluk baştan sona kadar kişilere tebliğ edilmekte ve o kişiler işe başladıklarında, o örgüt içerisinde ne kadar çalışacaklarını hangi şartlarda çalışacaklarını ve ulaşabilecekleri noktayı yapılan iş sözleşmesiyle sürecin en başından itibaren bilmektedir. Bu durum ise o örgüt içerisinde bu unvanda çalışan kişilerin motivasyonunu etkilememektedir. Çünkü kişiler örgüt içerisindeki çalışma şartlarını kabul ederek iş başı yapmakta ve o işi devam ettirmektedir. Bu yaklaşıma sahip örgütlerde çalışan kişilerin görev ve sorumluluk olarak çeşitli sektörlerde veya farklı kurumlarda çalışmaları, örgüt içerisinde avantaj sağlamaktadır. Bu kişilere örgüt içerisinde belirli bir sorumluluk verilerek, diğer kurumlardaki çalışma stratejisindeki olumsuz ve verimliliği negatif yönde etkileyen çalışmaları tespit etmesi halinde kolaylıkla düzeltme yoluna da gidilebilmektedir. Bu yüzden örgüt içerisinde çeşitlilik sağlayan bu kişilerin geçici dönemlerde, örgütlerde istihdam edilmesi gerekmektedir (Figengil, 2019: 7).

Portföy kariyer yaklaşımına sahip örgütlerde çalışan kişiler genellikle o kuruma danışmanlık hizmeti veren veya kısmi zamanlı çalışan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir alanda yetenek ve yetkinlik sahibi olan uzman kişiler, o örgüt içerisindeki iş veya geliştirilmesi gereken bir nokta var ise, o işin gerektirdiği veya geliştirilmesi gereken nokta üzerinde çalışmaktadır. Bu kişiler sadece o kuruma bağlı olmadan iş portföy çeşitliliğini sağladıklarından dolayı, içerisinde bulundukları kurumlara kısa sürede uyum sağlamak ve verimli olabilmektedir. Bu verimlilik örgüt içerisinde kendini gösterdiği takdirde, bu yaklaşıma sahip örgütlerde çok kısa zamanda olumlu manada gelişim ve değişim sağlanabilmektedir.

2.3.Kariyer Planlama

Günümüz teknolojik gelişmeleri ile bu teknolojik gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalan kurumlar devamlı kendilerini yenilemeli ve güncelliklerini korumalıdır. Teknolojik gelişmeler ile yaşanan bu durum, iş hayatında da değişikliği beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişmeler sayesinde üretim yapan firmalar makinelerini geliştirerek, insan gücüne duyulan ihtiyacı azaltma yoluna gitmişlerdir. Ayrıca teknoloji ve bu teknolojinin getirmiş olduğu iletişim kolaylığı sayesinde, ulusal firmalar, uluslararası firmalar ile iş yapabilme kolaylığı elde etmişlerdir. Bununla birlikte teknolojik gelişmelere uyum sağlanabilmesi için kurum çalışanlarının da devamlı kendilerini geliştirmesi gerekmektedir. Kurumlar, giderek artan rekabet ortamında çalışanlarını koruyabilmek ve gelişimlerine katkı sağlamak için kişisel ve teknik eğitim faaliyetlerine önem vermelidir. Bunun yanında kurumlar, nitelikli insan gücünün azaldığı, nitelikli insanların farklı işletmelerde çalışma imkânının fazla olduğu rekabet ortamında, çalışanlarını mevcut kurumlarında tutunabilmek için sürekli kendilerini yenilemeli ve güncel tutmalıdırlar.

Kariyer planlama hem kurumlar hem de kişiler için giderek önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer planlama ile ilgili bazı tanımlamaları şu şekilde yapabiliriz.

*Kariyer planlama, işçilerin sahip olduğu yetenekleri ile çalıştığı süre içerisinde kendi kişisel gelişimlerine de katkı sağlayarak çalıştığı kurumda yükselmesi veya ilerlemesidir (Sabuncuoğlu, 1995: 70).

*Kariyer planlama, işçilerin kendilerini geliştirerek yükselmesi ile kurumların hedeflerinin bir bütün olarak hareket etmesi ile kurumun işçinin kariyerini bu doğrultuda planlamasıdır (Bakan, 2004: 121).

*Kariyer planlama; işçilerin maddi ve manevi değerleriyle, çalıştığı kurumun örtüşmesi ve işçiye uygun kariyer planlaması yapılmasıdır (Anafarta, 2001: 10).

*Kariyer planlama; kişinin kendisi keşfederek, hayalleri ve hedeflerine uygun planlama yapma sürecidir (Güldü ve Kart, 2017: 378).

*Kariyer planlama; işçinin kariyerindeki yolu belirlemedeki şahsi kararı olarak da tanımlanabilmektedir (Boone ve Kurtz, 1992: 556).

*Kariyer planlama; insanların hayalleri ve hedefleri doğrultusunda bir yol belirleyerek, bu hedefler doğrultusunda yol ve yöntem belirleme sürecidir (Güney, 2015: 151).

Kariyer planlama; hem kişileri ilgilendiren, çalışıyor ise kurumu da ilgilendiren her iki tarafında sorumlu olduğu bir durumdur. Burada önemli olan nokta, çalışanın hayalleri ve hedefleriyle, kurumun hedeflerinin örtüşmesi ve buna uygun kariyer planlaması yapılmasıdır (Şimşek, 2004: 91).

Kariyer planlama bireylerin iş hayatları boyunca hedefledikleri şeylere ulaşabilmeleri için belirli bir yol güzergahı inşa ettikleri süreç olarak tanımlanabilmektedir. Kariyer planlama sürecinde, bireylerin sahip oldukları yetenekler, değerler ve ilgi alanları ile hedeflerinin değerlendirilmesini içermektedir. Kariyer planlama kişilerin meslek seçimiyle birlikte, bu meslek seçimi için ihtiyaç duyulan eğitim ve gelişim durumları, kariyer basamakları, gerektiği zaman iş değişiklikleri gibi durumları içinde barındırarak bireylere uzun vadeli hedeflerine ulaşmada başarı ve tatmin sağlamayı amaçlamaktadır (Anafarta, 2001: 3).

Kariyer planlamasında kişiler öncelikle kendilerini iyi tanıma, yetenek ve yetkinliklerini iyi analiz etme sürecinden sonra, yetenek ve yetkinliklere uygun hedefler belirleme, bu hedeflere ulaşabilmek için belirli stratejiler oluşturulma ve hedefleri için gayret etme süreci olarak da ifade edilebilir. Kişiler bu kariyer planlama sürecini yönetirken sonradan edinmiş olduğu tecrübeler ile gerektiği zaman kariyer planlarını yenileyerek, gelişmeler ve ilerlemeler ışığında kariyer planlarını güncelleyebilmektedirler (Aytaç, 2005: 138-139).

2.3.1. Kariyer Planlamanın Önemi

Günümüzde değişen ve gelişen teknoloji ile bu gelişime ve değişime uyum sağlayabilmek için hem kurumlar açısından hem de kişiler açısından kariyer planlama önemli bir yer tutmaya başlamıştır. Kurumlar çalışanlarını, kişiler ise iş hayatında olsun veya olmasın sürekli kendini geliştirme ihtiyacı hissetmeye başlamıştır.

Kariyer planlama, bireyin öncelikle kendini keşfederek hayalleri ve hedefleri doğrultusunda bir yol haritası belirlemesiyle başlayan, sonrasında ise buna uygun hareket etmesiyle devam eden süreçtir. Kariyer planlama da en önemli unsurların başında hedef gelmektedir. Hedefi olmayan bir kişinin kariyer planlaması yapması mümkün değildir. Bunun yanında kurumlarda, çalıştırdıkları kişilere bir kariyer planı çizmeli ve buna uygun olarak çalışanlarının kişisel gelişimlerine destek olmalıdır. Çünkü o kurumda çalışan bir birey kendine kariyer anlamında bir gelecek görmez ise, çalışma verimliliğini düşürebilmekte veya mevcut işinden vazgeçme yoluna kadar da gidebilmektedir.

Kariyer planlaması, kişilerin yaşamlarında kariyer ve iş hayatına odaklanma, iş tatmini ve motivasyon, bununla birlikte verimlilik sağlayabilmesidir. Kişilerin yaşamlarında doğru bir kariyer planlaması yapması, kişilerin yetenek, yetkinlik ve ilgi alanlarına uygun bir kariyer yolu seçmesini ve iş hayatındaki hedeflerine ulaşması noktasında destek sağlaması, bunun yanında iş tatmini ve memnuniyetinin artmasına da neden olabilmektedir. Ayrıca belirli bir süreç içerisinde ve hedef ile bağlantılı olarak yapılan kariyer planlaması kişilerin geleceklerinde karşılaşılabilecekleri belirli belirsiz durumlarla başa çıkma fırsatı yakalamalarına ve iş hayatlarında sürekli bir başarı elde etmelerine katkı sağlayabilmektedir (Eryiğit, 2000: 2).

2.3.2. Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlama, kişilerin ve kurumların kendi hedef ve hayallerine ulaşmada bir yol gösterici olmasının yanı sıra, yolun sonundaki ulaşabilecekleri noktayı planlama açısından da önemlidir. Bunun yanında, kariyer planlaması olan kurumlarda çalışmak, çalışanlara verimlilik ve performans açısından önemli bir katkı sağlamaktadır.

Kariyer planlamadaki asıl amacını şu şekilde açıklamak mümkündür (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

- *Çalışanların gelişimleri için eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- *Çalışanlara iş tatmini sağlaması,
- *Çalışanların kariyer planlama sayesinde verimlilik ve performanslarının artması,
- *Çalışanların bulunduğu konumda yükselme imkanının bulunması,
- *Kurumlar açısından insan kaynağı planlamasının yapılması.

Kariyer planlamasının amacı kişilerin kariyer yol haritalarını belirleme, onları yönlendirme ve geliştirme için bir strateji oluşturma sürecidir. Bu süreçte bireyler hedef, ilgi alanı, yetenek, değerler ve potansiyellerini göz önüne alarak hedefledikleri meslek için bir yol haritası çıkarmalarını içermektedir. Kariyer planlamasında bireyler yol haritası oluşturma, kendi potansiyellerini fark etme, kendini geliştirme, karar verme sürecini kolaylaştırma, işe uyum ve iş tatmini sağlanması amaçlanmaktadır.

Kariyer planlamasının bir başka amacı ise, kariyer yol haritası oluşturmaktır. Kişiler ilk olarak kısa, orta ve uzun vadede hedeflerini belirleyerek buna uygun bir kariyer yol haritası oluşturmaktadır. Kişilerin kariyer yol haritası belirledikten sonra, kendi yetenek ve yetkinliklerini tanıyarak ve bunlara uygun olarak kendilerini geliştirmeleri de amaçlanmaktadır (Şimşek vd., 2004: 93).

2.3.3. Kariyer Planlama Sistemi

Kariyer planlama sistemini birey ve örgüt olmak üzere iki farklı taraftan irdelemek mümkündür. Birey tarafında, iş hayatı içerisinde bulunduğu kurumda kendi konumunu bilmek ve ileriye dönük hedefleri ve hayalleri konusunda hareket etmek olarak ifade edilebilir (Kaynak, 1996: 163). Örgüt tarafında ise, örgütün hedef ve amaçları göz önünde bulundurularak, örgütün planlarıyla, o örgütte çalışanların kariyer planlamasının aynı doğrultuda hareket durumu olarak ifade etmek mümkündür.

Bireysel ve örgütsel kariyer planlama sürecindeki farklılıkları şu şekilde değerlendirebiliriz. Bireysel kariyer planlamada; kişisel yetenek ve yetkinliklerin belirlenmesi, günlük işlerin ve ileriye dönük hedeflerin planlanın yapılması, kariyer alternatiflerinin değerlendirilmesi, kişisel ilgideki değişim ve dönüşüme ayak uydurulabilmesi, örgüt içindeki kariyer basamaklarının belirlenme sürecidir. Örgütsel kariyer planlamada; örgütte ihtiyaç duyulan kaynağının belirlenmesi, çalışanların kariyer basamaklarının önceden belirlenmesi, örgütteki çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyacının belirlenmesi, örgütteki kariyer sistemlerinin oluşturulması sürecidir.

Kariyer planlama sistemi, bireyler veya örgütler için hedeflerin belirlenmesi, yeteneklerin değerlendirilmesi, hedeflere ve yeteneklere uygun stratejiler geliştirilen bir süreci içermektedir. Bu sistemler ile kişisel ve mesleki becerilerin değerlendirilmesi, ilgi ve değer noktalarının keşfedilmesi amaçlanmaktadır (Uzunbacak, 2004: 32).

Kariyer planlama sistemleri bireylere ve örgütlere kariyerlerini yönetme ve ilerletme noktasında rehberlik sağlayabilmektedir. Bu sistemler kişilerin mesleki tatmin düzeyini artırma, kariyerlerinde daha motive olabilmelerini sağlama ve hedefledikleri noktalara daha kolay ulaşmalarına destek olmaktadır. Kişiler bireysel olarak veya örgütler bünyesinde görev yapan çalışanlar için, profesyonel kariyer planlama noktasında dışarıdan da destek sağlayabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013: 323).

2.3.3.1. Bireysel Kariyer Planlama

Kişiler çocukluktan başlayarak kendileri için bir kariyer hedefi belirler ve olmak istedikleri mesleğin hayalini kurarlar. Bu durum yaş ilerledikçe değişse de eğitim ve öğretim hayatına girdikten sonra kişiler belli bir kariyer yolunu belirlemiş olurlar.

Kişilerin özellikle üniversitede başladığı bölümle birlikte kariyer planlaması git gide daha belirgin bir şekil almaktadır. Kişiler üniversite ile bir yol belirledikten sonra, bu yol çerçevesinde hayallerini ve hedeflerini belirlemeli ona göre hareket etmelidirler.

Kişiler hedef belirledikten sonra, o hedef için bir kariyer planı oluşturmalıdır. Bireysel kariyer planlama sürecinde, kişiler kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini tespit etmeli buna göre bir kariyer planlaması yapması gerekmektedir. Sonrasında bu etmenlere uygun bir yol haritası belirleyerek hayalleri ve hedeflerine giden yolun çerçevesini oluşturmalıdır (Karcıoğlu, 2001: 67).

Kişiler kendi analizlerini yaparak ilk olarak çocukluk yıllarından başlayarak ailelerinden şekillenerek, sonrasında arkadaş çevresi ve okul hayatı ile bir kariyer çerçevesi oluşturmaya başlarlar. Kişiler okul hayatının bitmesini beklemeden, eğitim ve öğretim hayatıyla birlikte bir kariyer planı oluşturmaya başlar ise, bu durum o kişilerin faydasına olacaktır.

Bireysel kariyer planlama, kişilerin kariyer hedeflerini belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için geliştirmiş olduğu stratejiler manasına gelebilmektedir. Kişiler doğru ve etkin bir kariyer planı yapabilmek için, bireysel yetenek ve yetkinlikleri ile, ilgi alanlarını da göz önünde bulundurarak önüne çıkan iş fırsatlarını iyi değerlendirilmelidir (Özen, 2016: 94).

Bireysel kariyer planlama süreci, yaşam boyu devam eden uzun bir yolculuktur. Kişiler bu yolculukta yeni fırsatlara açık olmak, yetenek ve yetkinliklerini geliştirmek, hedeflerini güncel tutmak ve gelişime açık olmak zorundadır. Bununla birlikte kariyer planlama sürecinde kişilerin karşılarına beklenmedik fırsatlar çıkabilmektedir. Kişiler içinde bulundukları durumları değerlendirerek, bu fırsatlardan maksimum düzeyde kendilerine katkı sağlamaları kariyer planlama süreci açısından önemlidir (Erdoğan, 2003:15).

2.3.3.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlama dört farklı süreçten oluşmaktadır. Bunlar; kişinin kendini değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını tanıması, kariyer hedeflerini belirlemesi ve kariyer planlarını hazırlaması süreçleridir.

2.3.3.2.1. Kişinin Kendini Değerlendirmesi

Kişinin bireysel olarak kariyer planlama süreç aşaması, kişinin kendi durumunu yeteneklerini ve yetkinliklerini değerlendirme süreciyle ortaya çıkar. Bu durumda kişi, kendi içinde bulunduğu durumu analiz etmeli, hayalleri ve hedefleri doğrultusunda hareket etmeli, kendine bunlara uygun bir kariyer haritası belirlemelidir (Çiftçi vd., 2007: 150). Kişinin kariyer hedefinde başarılı olabilmesi kendini ne kadar iyi analiz etmesine bağlıdır.

Kişiler kendilerini değerlendirirken, güçlü yönlerini, zayıf yönlerini tarafsız bir bakış açısıyla değerlendirilmelidir. Kişiler bilgi, beceri, yetenek ve yetkinliklerini iyi analiz etmeli, hayal ve hedeflerini bu doğrultuda şekillendirmelidir (Karcıoğlu, 2001: 69).

Kişiler tüm bu analizlerini tamamladıktan sonra, kendini iyi tanıyan birine, dışarıdan bir gözle analizlerini aktarmalı, dışarıdan bu analizleri inceleyen kişiden de kariyerini şekillendirebilmek için destek almalıdır.

Bireysel kariyer planlama sürecinde kişinin kendini değerlendirebilmesi önemli bir noktadır. Kişinin kendini değerlendirmesi, kişilerin yetenek, ilgi alanı, değer, hedef ve karakterlerini anlamak için yapmış olduğu bir süreçtir. Kendini değerlendirme sürecinde ilk olarak yetenekler tanımlanmalıdır. Kişiler yeteneklerini belirleyerek hangi alanlarda başarılı olabileceğini, kariyer planlama sürecinde hangi alana yönelmesi gerektiğini önceden belirleyerek o alana yönelebilmek fırsatı elde edebilmektedir. Yetenekler belirlendikten sonra, kişilerin ilgi alanlarının da belirlenmesi gerekmektedir. İlgi alanlarının belirlenmesi, kişiler için kariyerlerinde ilgi duyduğu mesleği seçip seçmeme noktasında tatmin düzeyi için önemli bir unsurdur. Bu süreçten sonra kişiler kendi değer yargıların da göz önüne alarak bir meslek seçmesi gerekmektedir. Örneğin; bazı kişiler takım çalışmasına yatkın iken, bazı kişiler bireysel çalışmaktan daha fazla zevk alabilmektedir. Sonraki aşama hedeflerin belirlenmesidir. Kişilerin yetenek, ilgi alanları, değerleri, kişilik özellikleri ile kısa, orta ve uzun vadeli hedefler oluşturması gerekmektedir (Palmer, 1993: 135).

Kişiler kendini değerlendirme sürecinde kendilerine karşı dürüst ve tarafsız olması kariyer planlama sürecinde önemlidir. Kişiler bu süreçte kendilerine karşı dürüst veya tarafsız davranamaz ise yanlış veya hatalı bir kariyer planlama süreci içerisine girebilirler. Kişilerin bu noktada bir tereddüt yaşama ihtimali olur ise, profesyonel bir destek almaları doğru bir kariyer planlama süreci yapmaları açısından kritik öneme sahiptir (Öner, 2001: 21-22).

2.3.3.2.2. Kariyer Fırsatlarını Tanıma

Kişiler bu aşamada, kendileri için uygun fırsat ve imkanları belirleyebilmektedir. Ayrıca kişiler öncelikle hedefinde ve hayallerinde olan mesleği tanımakla başlamalıdır. Fırsatları var ise eğitim-öğretim sürecinde, hayalindeki meslek üzerinde staj yapma imkanı bularak, hayalindeki mesleğin, kendi yetenek ve yetkinliklerine uygun olup olmadığını daha iyi kavrayabilmektedirler. Staj yapma imkanı olmaz ise, eğitim-öğretim sürecinden arda kalan zamanlarda, hayallerindeki meslek üzerine çalışma imkanı da bulabilirler.

Staj ve yarı zamanlı çalışma sürecinde hayallerindeki kariyer hedefinin kendileri için uygun olup olmadığına çalışma hayatına başlamadan karar verebilirler. Bu durum kişinin kariyerini şekillendirmesi ile birlikte kişiye ayrı bir değer ve zaman kazandırmaktadır.

Kişiler kendine uygun kariyer hedefleri belirlerken farklı alternatiflerde oluşturması gerekmektedir. Kendisine farklı seçeneklerde oluşturmalı, tüm bu seçeneklere uygun olarak kendini yetiştirmelidir. Kişi tek bir kariyer noktasına ulaşmayı hedeflerse sıkıntı yaşayabilir, bu durum kariyerinin ilerleyen dönemlerinde mesleğinde sıkıntı yaşadığı zaman alternatifsizlikten dolayı kişiyi mutsuz olarak bulunduğu konumda çalışmaya sevk edebilir (Bingöl, 2016: 351).

Kariyer fırsatlarını tanıma kişilerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, hedeflerini değerlendirmesiyle başlamaktadır. Kişiler kariyer fırsatlarını değerlendirmeden önce iyi bir araştırma yapmak zorundadır. Kişiler kariyer hedefleri doğrultusunda meslek tercihi yapmadan önce o mesleğin olumlu olumsuz yönlerini detaylı bir şekilde araştırmalı ve analiz etmelidir. Kişiler kariyer fırsatlarını çeşitlendirebilmek için çevresini genişletmelidir. Kişiler için kariyer fırsatlarını tanımada en önemli etmen ilgi duyduğu alanla ilgili staj veya gönüllü çalışmalar yapabilmesidir. Bu çalışmalardan sonra ilgi duyduğu alan ile ilgili eğitim ve gelişim fırsatlarından yararlanabilmektedir. Son olarak bu fırsatları değerlendirirken profesyonel anlamda bir danışmanlık hizmeti alması kariyer fırsatlarını iyi değerlendirebilmesi açısından önemlidir (Daft, 1991: 665).

2.3.3.2.3. Kariyer Hedeflerini Belirleme

Kişilerin kendi analizlerini tamamladıktan sonra, kendileri için en uygun hedefi belirleme aşamasına geçmesi gerekmektedir. Bu aşamaya güçlü ve zayıf yönlerini belirledikten yani kendi analizini yaptıktan sonra geçmesi, daha uygun olacaktır. Bu analizden sonra kişiler kariyer hedeflerini uzun bir sürece yayarak belirli aşamalarla geçirebilmektedir. Kişiler kendine uygun hedeflerini belirlerken kendi analizlerinden sonra, hayalleri ile aynı doğrultuda kariyer hedefi oluşturmalıdır. Çünkü kişilerin hayallerinden uzakta bir kariyer hedefi belirlemesi kendini mutsuz hissetmesine neden olabilmektedir. Kişiler kariyer hedeflerini belirlerken, bu süreyi çok uzun tutmamaya özen göstermelidir (Çalık, 2006: 103).

Kişiler hedeflerini belirlerken ulaşılır olup olmamasına da özen göstermelidirler. Bu durum objektif bir bakış açısıyla kendisinin belirlemesi gerekmektedir. Ulaşılmayacak bir hedef koyması kişiyi moral ve motivasyon anlamında olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Kişiler hedeflerini belirlerken yetenek ve yetkinliklerini de göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Hedef belirleme aşaması kişinin bireysel kariyer planlama sürecinde en önemli aşamalardan birisidir. Çünkü kişilerin hayallerine ulaşmasında kendisi için belirlediği hedefin önemi büyüktür. Kişiler hedef belirleyerek hayallerindeki kendisi için en uygun mesleği, bu aşamada belirlemektedir.

Kariyer hedefi belirlemek kişiler için oldukça önemlidir. Kişileri belli bir noktaya yönlendirme ve odaklama fırsatı sunmaktadır. Ayrıca kişilerin yapmış olduğu işlerde belirli bir moral motivasyon sağlayarak çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Motivasyon kişilerin belirli bir performans düzeyinin üzerinde çalışmalarını da etkilemektedir. Kariyer hedefi belirlemenin bir başka yararı ise, kişinin gideceği yolu ve hangi yolu izlemesi, buna dair hangi kararları alması gerektiğine yardımcı olarak zaman ve kaynakları daha etkin kullanmalarını sağlar. Bunun yanı sıra kariyer hedefi belirleyerek, uzun vadeli planlar yaparak ilerleyen kişiler, mesleki eğitimlerini de bu yönde alarak kendilerini geliştirebilirler. Tüm bu etmenler kişilerin kariyer yolculuğunda kişisel olarak tatmin olmasına da büyük katkılar sağlayabilmektedir. Sonuç olarak kariyer hedefi kişilere mesleki ve kişisel gelişim noktasında destekleyerek belirli bir amaç için çalışmalarına yardımcı olabilmektir (Anafarta 2001: 7).

2.3.3.2.4. Kariyer Planlarını Hazırlama

Kariyer planlarını hazırlama da kişiler, hedefleri için planlar oluştururlar. Bu planları, belirli bir sürece yayarak gerçekleştirme yoluna giderler. Bu aşamada, daha önceki aşamalarda belirlenen kariyer hedefinin, yol haritası belirlenmektedir. Kişinin hedefe ulaşmak için hangi yoldan ne kadar süre ile gitmesi gerektiğini planladığı aşamadır. Bireysel kariyer planlama sürecinde, kariyer planlarının hazırlanması kişiler için kritik öneme sahiptir.

Planlama süreci kişiler için geniş bir aşamayı kapsamaktadır. Kişilerin hedefleri için, alması gereken eğitimler, katılması gereken etkinlikler, ihtiyaç duyduğunda bir uzman kişiden destek alması süreci ve buna benzer birçok aşama, planlama sürecinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kişiler iş hayatında bulunduğu süre içerisinde çalıştığı kurumdaki kariyer hedefine ulaşmada hareket ettiği yollarda planlama sürecinin bir parçasıdır.

Kişiler kendilerine kariyer planı yaparken tek bir kariyer planı belirlememeli, kendileri için alternatif kariyer planları oluşturması gerekmektedir. Bir plan gerçekleşmediği zaman veya sekteye uğradığı zaman alternatif kariyer planını devreye sokmalıdır. Bu durum kişilere hedeflerine ulaşmada zaman kaybetmeme noktasında katkı sağlamaktadır. Ayrıca kişiler, kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde teknolojik değişim ve gelişimlerine rahatlıkla uyum sağlama fırsatı yakalayabilmektedir.

Kariyer planı hazırlamak kişilere, belirli yol haritası belirleyerek o noktaya ilerleme imkanı sunabilmektedir. Kişiler önceden hazırladıkları kariyer planları çerçevesinde mesleki ve kişisel gelişimlerine de katkı sunabilmektedir. Kişilerin bir plan çerçevesinde hareket etmesi, onlara zamandan tasarruf etme, verimlilik noktasında destek sağlamakla birlikte, onların bulundukları işte yüksek performans sağlamalarına neden olabilmektedir.

Kişiler, kariyer planı hazırlarken beklenmedik durumlarla karşılaşma ihtimalini de hesaba katarak, bir kariyer planı oluşturması gerekmektedir. Belirli plan çerçevesinde kariyer yolculuğunu belirleyen kişiler hedefledikleri noktaya daha kolay ulaşma imkanına sahip olabilmektedir. Kariyer planı olmadan hareket eden kişiler, hangi noktaya nasıl veya ne zaman ulaşabilecekleri noktasında belirsizlik yaşayabilmektedir. Bu belirsizlik ise, kişilere yapmış oldukları işlerde motivasyon ve odaklanma noktasında olumsuz olarak yansımaktadır. Bu yüzden kişilerin, belirli bir işe başlamadan önce kariyer planlarının oluşturulması gerekmektedir (Tunç ve Uygur, 2001: 74).

2.3.3.3. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlamada kurum çalışanlarının bireysel yeteneklerini, örgütün geleceği için kullanılmasında geliştirilmesi için bir planlama şeklidir. Çalışanlarına kariyer planlamasında destekleri olan örgütler onlara fırsatlar sunarak, çalışanların bilgi birikimlerini geliştirme yoluna giderek, onların örgütün hedeflerine ulaşmasına daha kolay destek olmalarını sağlayabilirler.

Örgütlerin ihtiyaç duyduğu personel sayısının durumunu inceleme imkânı sunan insan kaynakları planlamasında ise, örgütsel kariyer planlamasında önemli yere sahiptir. İnsan kaynakları planlamasında ihtiyaç duyulan personellerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri analiz edilerek, örgüte ihtiyaç duyulan personellerin tespit edilmesi, örgütün kariyer planlaması noktasında dikkat etmesi gereken noktalardan birisidir (Budak, 2008: 269).

Kurumlarda ihtiyaç duyulan personellerin belirlenmesinde, personel açığının kapanmasında en iyi yöntem örgütsel kariyer planlamadır. Örgütlerde mevcut çalışan personeller bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi noktasında beklenti içine girer, ona göre şirketlerde konumlarını şekillendirir ve o örgütle ilgili gelecek hayallerini kendine verilen değere göre belirlerler. İnsan kaynakları departmanları kurum çalışanlarının bu beklentilerine göre, örgüt içerisindeki dengeleri gözeterek hareket etmelidir.

Günümüz teknoloji çağında insan kaynakları departmanları, kurum çalışanlarının kişisel ihtiyaçlarını belirleyerek, ona göre eğitim programları planlamaya başlarlar. Kişilerin örgütlerde yükselme ve kendilerini geliştirme hedefleri doğrultusunda oluşturulan bu programlar, örgütteki insan kaynağı planlamasında önemli bir yer tutarak, örgütteki insan kaynağından en uygun şekilde faydalanma yoluna gitmektedir. Bu programlardan sonra insan kaynakları planlamasında en yüksek verimin sağlanması için, çalışan ilk işe başlamasından itibaren eğitim programlarının başlaması ve düzenli bir şekilde istikrarlı devam etmesi gerekmektedir.

Örgütsel kariyer planlama, kişilerin iş hayatında hedeflerinin belirlendiği, yeteneklerin geliştirildiği ve bulundukları pozisyonlarında ilerlemelerine destek olan bir süreçtir. Örgütlerde farklı görevlerdeki pozisyonlara yükselebilmesi için gerekli adımların planlanması, uygulanması, başarılı bir kariyer planı açısından örgütlerde çalışan personeller için önemli bir yere sahiptir. Örgütsel kariyer planlamada örgütte çalışan kişiler için ilk olarak hedefler belirlenmelidir. Hedefler belirlendikten sonra ilgili kişinin hedeflenen noktaya ulaşması için yetenek ve yeteneklerinin uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir. Sonraki aşamada örgüt çalışanları için eğitim ve gelişim faaliyetleri düzenlenerek kariyer gelişimlerine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Örgütlerde yeni işe başlayan personeller için genellikle bir mentor atanmakta, kişinin gelişmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca kişilerin kariyerlerinde gelişim süreçlerinde performansları sürekli takip edilerek, gelişim süreçlerindeki verimlilikleri ölçülebilmektedir. Örgütte çalışan kişiler kariyer süreçlerinde esnek olmalı, ani değişiklik ve gelişimlere açık olmaları gerekmektedir. Çünkü örgütte çalışan kişiler için zaman zaman beklenmedik fırsatlar çıkabilmektedir. Son olarak örgütsel kariyer planlamada, örgütte çalışan kişilerin başarılı ve yüksek performans gösterenleri ayrıştırılmalı, onlara uygun hedef, eğitim ve gelişim programları düzenlenmesi gerekmektedir (Argüden, 1998: 59-66).

Örgütsel kariyer planlama, örgütte çalışan kişiler için uzun vadeli bir süreç olmakla birlikte zamanla değişebilmektedir. Çalışan kişiler için hedefler düzenli olarak gözden geçirilerek, değişen ve gelişen durumlara uyum sağlanması gerekmektedir. Örgütte çalışan kişiler kendilerini sürekli geliştirmeli ve gelişime açık olmalıdırlar (Şimşek, 2004: 91).

2.3.3.4. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci

Örgütsel kariyer planlama süreci, personelin ilk iş hayatına girmesiyle birlikte başlayan ve devam eden bir süreçtir. Kişilerin örgüte girmesiyle birlikte örgütteki eğitim ve öğretim süreçleriyle beraber kişilerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinde gelişme başlar. Örgütler kişilerin kariyer planlama sürecinde, sürekli kendini güncellemeli ve yenilemeli, sürekli gelişen ve değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlamalıdır.

Örgütteki çalışanlar kendi kariyer planlama süreçlerini planlarken, örgütlerde kişiler üzerinden değerlendirmelerini yapmalı, örgütün gelecekteki ulaşmak istediği nokta ile kişilerin hedeflerinin aynı doğrultuda ortak bir paydada buluşturması gerekmektedir. Kişilerden bağımsız bir örgütün, örgütten bağımsız kişilerin ilerlemesi mümkün görünmemektedir. Örgütlerin uzun vadeli gelecekleri için, örgütsel kariyer planlama süreçlerine uygun stratejiler geliştirmesi ve onları uygulaması gerekmektedir.

Örgütsel kariyer planlama sekiz farklı süreçten oluşmaktadır. Bunlar; örgütsel değerlendirme, pozisyonun tanımlaması, personelin belirlenmesi, kariyer hedeflerinin belirlenmesi, pozisyonla kişilerinin özelliklerinin karşılaştırılması, performansın değerlendirmesi, kariyer ile ilgili eğitimler ve kariyer stratejilerinin planlanması süreçleridir.

2.3.3.4.1. Örgütsel Değerlendirme

Örgütlerin insan kaynakları planlamasında genel bir bakış açısı kazandıran, ona göre planlama yapmasına yardımcı olan aşamadır. Örgüt çalışanlarının yetenekleri belirlenerek, gelişimleri için ihtiyaç duyulan eğitim plan ve programları yapılır. Bu aşamada kendini değerlendirme fırsatı bulan örgütler durumunu analiz ederek, kariyer planlamasındaki süreç aşamalarını iyi tespit edebilmektedir.

Örgütsel değerlendirme, örgütte çalışan bir kişinin veya bir grubun performans, yetkinlik ve yeteneklerinin değerlendirildiği bir aşamadır. Örgütte çalışan bir kişinin göstermiş olduğu performans ve gelişim durumu değerlendirilerek o kişi için kariyer planlaması daha kolay gerçekleştirilebilir. Bu süreçte işverenler çalışanlarının performansını ölçerek, güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek, gelişim ve hedefleri doğrultusunda hareket edebilme fırsatı bulabilmektedir (Kozak, 2001: 90-91).

Kariyerde örgütsel değerlendirmede ilk olarak çalışanların performansları değerlendirilerek, çalışanlara eksik kaldığı yönler yöneticiler veya montörleri tarafından iletilmesi gerekmektedir. Bu geri bildirim çalışanların hedefledikleri nokta için eksik kaldığı kısımlarını tespit ederek daha rahat ulaşmasını sağlayabilmektedir. Bu sayede çalışanlar gelişimlerine katkı sunabilmektedir. Bu aşamalardan sonra, örgütte çalışan kişiler için kariyer basamakları tanımlanmalı, bu tanımlanan kariyer basamakları sonrasında örgütte çalışan kişiler için kariyer yol haritasının belirlenmesi daha kolay olabilmektedir.

Örgütte çalışan kişiler için, örgütsel değerlendirme sürecinin olduğunun bilinmesi, örgütte çalışan kişilere motivasyon, verimlilik ve iş tatmini noktasında da büyük katkılar sağlamaktadır (Şimşek, 2004: 94).

2.3.3.4.2. Pozisyonun Tanımlaması

Örgütlerde, kişilerin ulaşabilecekleri kariyer yol haritası işe ilk başladıklarından itibaren kişilerin bilgisi dâhilinde olması gerekmektedir. Örgütlerde kişilerin ulaşabilecekleri meslek ve dereceler, görevlerin gerektirdiği beceri ve yetkinlikler önceden tanımlanmış olmalıdır.

Örgütler bu aşamada çalışanların kariyer haritasını belirleyerek, çalışanlarına uygun gördükleri pozisyonların görev ve sorumluluklarını belirleyerek, ihtiyaç duydukları eğitimlerin neler ve nasıl olacağını belirleme yoluna da gidebilir. Çalışanların görev ve sorumlulukları belirlendikten sonra, işe uygun olup olmadığı noktasında değerlendirme yapabildikleri aşamadır. Bu yüzden çalışanların pozisyon ve dereceleri tam ve eksiksiz bir şekilde tanımlanması ve kişilere örgüte başladığı zamandan itibaren tebliğ edilmesi gerekmektedir (Şimşek vd., 2004: 110).

Örgüt çalışanlarının ilerleyen dönemlerde alabilecekleri görev ve yetkinlikler belirlenmeli ve kişiliklerine uygun, bununla birlikte bilgi ve becerileri ile uyumlu kariyer haritası oluşturulmalıdır. Örgütler çalışanlarının bilgi, beceri ve yetkinliklerine tam hâkim oldukları sürece onlara uygun bir kariyer planlaması oluşturabilmesi daha kolay olabilecektir. Bununla birlikte örgüt çalışanlarının yetkinlik açısından eksik kaldıkları noktalar tespit edilerek, gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimlerin planlanmasını daha kolay yapabileceklerdir (Şimşek vd., 2004: 111).

Örgütsel kariyer planlama sürecinde pozisyonun tanımlanması, bir kişinin iş hayatında mevcut olarak çalıştığı veya hedeflediği bir noktayı ifade etmektedir. İş yaşamında kariyer pozisyonları, bir kişinin profesyonel iş hayatında geliştikçe değiştiği pozisyonlar ve işyerlerinde mevcut durumlarını da yansıtmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2009: 197).

Kariyer pozisyonları şirketten şirkete göre farklılık gösterebilmektedir. Bu durum işverenlerin gereksinim ve ihtiyaçları doğrultusunda değişiklik olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Kişilerin yetenek ve yetkinlikleri ile tecrübeleri de değerlendirilerek, alt kademe, orta kademe ve yüksek kademe olmak üzere kendilerine uygun bir seviyeden işbaşı yapmaları gerekmektedir. Kişiler bu şekilde işbaşı yapar ise, çalıştıkları işyerlerine daha fazla verim ve katkı sunabileceklerdir. Örgütte kariyer pozisyonlarının önceden belirlenmesi bu açıdan büyük önem arz etmektedir (Şimşek ve Öge, 2009: 269).

2.3.3.4.3. Personelin Belirlemesi

Bir örgütün başarılı olması hedef ve hayallerine ulaşabilmesi için, örgüt içerisinde bulunan pozisyonlara yetenek ve yetkinlik olarak en uygun kişilerin bulunup yerleştirilmesi gerekmektedir. Örgüt içerisine alınan personellerin alınması kadar, onların örgütte tutulması da örgütlerin gündeminde olan uğraşılması gereken önemli konulardan biridir. Örgüt çalışanlarının talep ve ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yapmak, örgütün çalışanlarını kurumda tutmanın en önemli yollarından birisidir.

Örgütler çalışanlarının yetenek ve yetkinliklerini belirleyerek, örgüt içerisinde bulunan çalışanların insan kaynakları planlamasını daha etkin ve verimli bir şekilde yapabilmektedir. Örgütler insan kaynakları planlaması yaparak, pozisyonlara göre ihtiyaç duyduğu personellerin eğitim ve yükselme planlarını da ona göre yapabilmektedir.

Örgüt içerisindeki uygun pozisyonlara, o işe yetenek ve yetkinlik olarak uygun personeller belirlenerek görevlendirilmesi gerekmektedir. Doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi, çalışan personelin verimli ve yüksek performans göstererek çalışmasına sebep olmaktadır. Örgütte bulunan kişilerin boş pozisyonlara yerleştirilebilmesi için yetenek ve yetkinlikleri iyi analiz edilerek o işe yerleştirilmesi gerekmektedir. Kariyer planlamasında personelin belirlenmesi önemli bir noktadır. Bunun yanı sıra, doğru işe, doğru aday yerleştirilemez ise iş tatmini ve motivasyon açısından, örgütte çalışan personeller tarafından tam olarak sağlanamaması durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum ise örgütün hedeflediği noktaya ulaşmasını olumsuz olarak etkilemektedir (Morrisey, 1992: 74).

2.3.3.4.4. Kariyer Hedeflerinin Belirlemesi

Kişiler kariyer planlamalarını yaparken, kendi yetenek ve yetkinliklerine göre hedef ve hayaller kurmalıdır. Örgütlerde çalışanları ile ilgili kariyer planlaması yaparken, kişilerin hedef ve hayalleri ile uyumlu kariyer planlaması yapmaları gerekmektedir.

Örgütler çalışanları için kariyer planlaması yaparken, onlara ihtiyaç duydukları eğitim konularında destek olmalı, onlara gerekli bilgi ve paylaşımları gerektiği zamanlarda yapmalıdır. Örgütlerde çalışanlar kariyer basamakları konusunda daha önceden bilgilendirilmiş olmalı, örgütlerde ulaşabilecekleri noktaları bilmeli ve çalışanlar o doğrultuda kendilerini geliştirmeleri ve yetiştirmelidir. Bununla birlikte örgütlerde bu kariyer planlamalarını yaparken kariyer danışmanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Kariyer danışmanlığı pozisyonunu genellikle örgütlerde insan kaynakları departmanları tarafından yerine getirilmektedir.

İnsan kaynakları departman çalışanları, örgütlerde çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini iyi analiz etmeli, kişilere bunlara uygun bir kariyer planlaması yapması gerekmektedir.

Örgütlerin hedeflerine ulaşmasında çalışanların yardımı büyük iken, çalışanların hedef ve hayallerine ulaşmasında örgütün desteği de büyüktür. Örgütlerin kişilere, kişilerin örgütlere kazandırdıkları faydalar doğrultusunda birbirlerini geliştirerek karşılıklı kazan kazan ilişkisi içerisinde hareket ederler. Bu şekilde örgütler kişilerin kariyer hedef ve hayallerine ulaşmasında daha fazla katkı sağlayabilirler (Güney, 2015: 156).

Örgütlerde kariyer hedeflerinin belirlenmesi, kişilerin profesyonel iş yaşamlarında gelişimlerini yönlendirebilmeleri ve ilerleyebilmeleri için gereklidir. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi örgütte çalışan kişiler için hangi aşamalardan geçmesi gerektiği açısından önemlidir.

Kişiler çalıştıkları kurumlarda yüksek performans gösterip verimli çalıştıkları zaman, ulaşabilecekleri noktayı bilmek isterler. Bu bilgi onlara örgütte çalıştığı işte iş tatmini ve motivasyon sağlar. Çünkü insan tüm yaşamı boyunca belirli amaç ve hedef doğrultusunda yaşamını şekillendirmektedir. Belirli amaç ve hedef olmadan örgütte çalışan kişilerin, verimli olarak çalışması pek mümkün değildir. Eğer örgütler sürekli gelişim ve başarı istiyorlar ise, çalışanlarının örgüt içerisindeki kariyer hedeflerini belirlemesi gerekmektedir. Kariyer hedefinin belirlenmesi, örgüt içerisinde kişinin ulaşabileceği son noktayı bilmesi açısından da kritik öneme sahiptir. Kişiler bu hedef doğrultusunda kariyerini şekillendirebilme şansı elde edebilmektedir. Bu yüzden, örgütler personellerinin kariyer hedeflerini belirlemeli, bununla birlikte çalışan kişilerin hedefleri doğrultusunda hareket edebilmeleri ve gelişim sağlayabilmeleri için onlara gerekli eğitim desteğini sağlamaları gerekmektedir (Aytaç 2005, 157).

2.3.3.4.5. Pozisyonla Kişilerin Özelliklerinin Karşılaştırılması

Örgüt çalışanlarının sahip olduğu bilgi, birikim, yetenek ve yetkinliklerin tespit edilerek, kişilerin özelliklerine uygun bir kariyer planlaması yapması süreç aşamasıdır. Örgütün ihtiyaç duyduğu boş pozisyonlara, o pozisyona en uygun özelliklere sahip çalışanın yerleştirilme sürecidir.

Örgütler öncelikle çalışanların kişilik analizlerini kişilik envanter testleriyle tespit ettirmeli, sonrasında ise mesleki birikimlerini de değerlendirerek kurum çalışanları için detaylı analiz yapmaları gerekmektedir.

Örgütler çalışanların mevcut potansiyellerini tespit ettikten sonra, gelişimleri için ihtiyaç duydukları eğitimleri de kişilere aldırması gerekmektedir (Şimşek vd., 2004: 112). Örgütler bu analizlerin ardından, bilgi, birikim ve tecrübelerini de dâhil ederek, boş pozisyonlarda ihtiyaç duyulan kişileri o pozisyonlara yerleştirir. Örgütte çalışan kişilerin, kişilik özelliklerine uygun olmayan pozisyonlarda çalışmaları onların örgütlerde mutsuz ve verimsiz bir şekilde çalışmalarına neden olabilmektedir. Bu yüzden kişileri, kişilik özelliklerine uygun pozisyonlara yerleştirmek gerekmektedir.

Kariyer pozisyonlarına uygun kişilerin belirlenmesi ve seçilmesi aşamasında işverenler genellikle kişilerin belirli özelliklerini değerlendirmektedirler. Bu özellikler genel anlamda pozisyonun ihtiyaçlarını, şirket kültürüne sağlayacağı uyumu, iş verimliliğini ve performansını etkileyebilmektedir. Bir şirkette uygun bir pozisyon olduğu zaman kişilerin öncelikle o ilgili pozisyonla alakalı eğitim ve yetenekleri değerlendirilerek o alan ile ilgili deneyimlerini bakılmaktadır.

Kişilerin iletişim becerileri, problem çözme yeteneği liderlik özellikleri, esnek olmaları ve işe uyum sağlama yetenekleri de ilgili pozisyona yerleştirilmesi noktasında önemli etmenlerdendir. Ayrıca kişilerin karşılaştığı zor ve problem durumlarında karar verme yetenekleri, pratik çözümler üretebilmesi, iş ahlakının ve profesyonelliğin bulunması ve ekip çalışmasına yatkın olması ilgili pozisyona yerleştirilirken değerlendirilen etmenlerden diğerleridir (Zel, 2001: 31).

Tüm bu özellikler genel olarak kariyerlerde boş pozisyonlara değerlendirilirken, uygun adayların belirlenmesi noktasında kullanılmaktadır. Ancak her pozisyonun kendine özgü ihtiyaç ve gereksinimlerinin de olduğunu unutmamak gerekir. Bununla birlikte şirket kültürü ve değerleri, ilgili adayın değerlendirilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. İşe alım süreçlerinde işverenler bu konulara özellikle dikkat etmektedirler. İşe alım mülakatları, referans kontrolleri ve benzer değerlendirmelerle adaylar üzerinde daha kapsamlı bir analiz yaparak boş pozisyona en uygun adayın yerleştirilmesi hedeflenmektedir (Koca, 2009: 61).

2.3.3.4.6. Performansın Değerlendirmesi

Kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve hedeflediklerine ulaşabilmesi için çalışanların işyerinde gösterdiği performans, kurumlar için büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden kurum çalışanlarının performansları yöneticileri veya işverenleri tarafından takip edilmektedir. Performansın değerlendirilebilmesi için tüm çalışanlar için önceden belirlenmiş performans kriterleri oluşturulmalıdır ve çalışanların performansları bu kriterlere göre takip edilmelidir.

Çalışanların performans değerlendirme sonucunda başarılı olmaları, kurumun başarısını da doğrudan etkilemektedir, bu yüzden çalışanların başarısı kurumun başarısını belirlemektedir (Güney, 2015: 184).

Performans değerlendirme sürecinde, kurum çalışanlarının daha önceden belirlenmiş kriterlerle performanslarının değerlendirilmesi ve performanslarının objektif olarak ölçülebilmesi amaçlanmaktadır.

Performans değerlendirme sürecinin objektif kriterlerle oluşması, çalışanlar ve kurum için büyük önem arz etmektedir. İşverenlerin veya yöneticilerin kurumlarda adaletli ve tarafsız bir yönetim anlayışının belirlenebilmesi için objektif performans değerlendirilme kriterleri gereklidir. Performans değerlendirme sürecinin sonunda, terfiler, maaş artışları ve çalışanın eksik kaldığı veya gelişmesi gerektiğı noktaların belirlenerek gerekli eğitim planlamasının yapılması sağlanmaktadır.

Performans değerlendirme sürecinin ardından başarılı personellerin ödüllendirilmesi gerekmektedir. Çünkü kurumlarda yüksek performans gösterdiğini düşünen ve objektif kriterlerle bu sonucu gören çalışanlar, düşük performans gösterenlerden farklı olmayı, başarısının fark edilmesini ister. Kurumlar, bu konularda gerekli özen ve hassasiyeti göstermeyip, performansı yüksek olan ile performansı düşük olan personelleri aynı değerlendirirse, bir müddet sonra başarısı fark edilmeyen personelinde performansının düştüğü, yaptığı işte eski gayreti göstermediğı gözlemlenebilecektir. Bunun sonunda ise, yüksek performansı fark edilmeyen personellerin kurumdaki moral ve motivasyonu düşecek, sonucu işten ayrılmaya kadar gidebilecektir (Sabuncuoğlu, 2013: 84).

Performans değerlendirme kriterleri oluşturulurken, öncesinde tüm kurum çalışanlarının çalıştıkları görevlerde görev tanımlarının oluşturulması ve görev tanımlarının çalışanlar tarafından bilinmesi sağlanmalıdır. Tüm çalışanların performans ölçüm kriterleri oluşturulurken görev tanımları ile uyumlu kriterler belirlenmelidir.

Performans hedefleri belirlenirken, ölçülebilir, objektif ve hedef ulaşılabilir olmalıdır, çünkü ulaşılması mümkün olmayan hedefler belirlendiğinde çalışanların moral ve motivasyonu olumsuz anlamda etkilenebilmektedir (Dessler, 2011: 333). Belirlenen performans değerlendirme kriterlerinin sonucunda, performans değerlendirmesi yapacak işveren veya yöneticilerin tüm çalışanlar için objektif ve adaletli olması gerekmektedir.

Örgüt çalışanlarının ilgili pozisyonlara yerleştirmeden önce kişilik özelliklerinin o pozisyona uygun olup olmadığı iyice değerlendirilmelidir. Örgütte çalışanlar farklı pozisyon ve fırsatlar karşlarına çıktığında, özellikle görev yaptığı pozisyondan bir üst görev olduğunda o pozisyona geçiş yapmak isterler. Ancak geçmek istedikleri pozisyon için örgüt yöneticileri, o çalışanların kişilik özelliklerini çeşitli testler ve mülakatlar ile iyice analiz etmelidir. Kişilik özellikleri uygun ise görevde yükselme süreci gerçekleştirilmelidir. Çalışanlar, kişilik özelliklerine uygun olmayan pozisyonlara yerleştirildiğinde verimsiz çalışabilmektedir. Bu da örgütün bütünsel başarısını etkileyerek hedefledikleri noktaya ulaşmalarında olumsuz bir etki yaratmaktadır.

Çalışanlar kişilik özelliklerini uygun olmayan pozisyonlarda çalıştıklarında mutsuz bir şekilde çalışabilmektedir. Bu mutsuzluk kişilerin iş hayatıyla birlikte, aile hayatına da olumsuz olarak yansiyabilmektedir. Kişilik özelliklerinin belirlenmesi, profesyonel danışmanlar aracılığıyla veya daha önceden geçerliliği kanıtlanmış testlerle birlikte, alanında uzman kişilerce yüz yüze mülakatlar vasıtasıyla gerçekleştirilebilir (Tunçer, 2011: 248).

2.3.3.4.7. Kariyer İle İlgili Eğitimler

Örgütlerin daha önceden oluşturdıkları kariyer fırsatları belirlenerek, kariyer fırsatları için kişilerin ihtiyaç duydukları eğitim ve geliştirme örgütler tarafından sağlanmalıdır. Örgütler tarafından sağlanan kişisel ve mesleki eğitimler çalışanların örgütteki kariyer olanaklarından daha iyi yararlanmasına sebep olmaktadır. Bu eğitimler aynı zamanda örgüt çalışanlarının potansiyellerini geliştirerek, örgüte büyük anlamda katkılar sağlamaktadır.

Örgüt çalışanlarının kariyerleri için verilen eğitimler, çalışanların ihtiyaç duydukları eğitim ihtiyaçları doğru tespit edilerek ona uygun eğitimler gerçekleştirilmelidir. Verilen bu eğitimler örgüt çalışanlarının yaptıkları işlerde daha başarılı olmalarına katkı sağlarken, gelecekteki atanması muhtemel kadrolar için gelişmelerine de katkı sağlamaktadır (Fındıkçı, 1999: 259).

Örgüt çalışanlarına gerekli eğitimleri vermek, onların kariyer gelişmelerine büyük katkılar sağlamaktadır. Bu da çalışanların örgütte daha verimli ve faydalı bir şekilde çalışmasıyla birlikte, onların örgütlerinde daha mutlu çalışmalarına neden olmaktadır. Kişisel kariyerlerinin gelişmesine katkı sağlanan çalışanların, örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Örgüte bağlı çalışanların olması ise, örgütün hedef ve hayallerine ulaşmasına daha fazla katkı sağlamakla birlikte, örgüt çalışanlarının daha verimli bir şekilde çalışmasına neden olabilmektedir.

Örgüt çalışanları için yapmış olduğu görevlerde yükselebilmeleri veya örgütteki kariyer fırsatlarını değerlendirebilmeleri için kişisel gelişim ve eğitim faaliyetleri büyük önem arz etmektedir. Örgüt yöneticileri çalışanların eğitim ihtiyaçlarını analiz ederek, onların almaları gereken eğitimleri planlamaları gerekmektedir. Bu durum hem örgütte çalışan kişileri iş tatmini ve motivasyon anlamında katkı sağlamasıyla birlikte, örgütün varmak istediği noktaya ulaşabilmesine de büyük kolaylıklar sağlayabilmektedir. Bunun yanı sıra örgütte çalışan kişiler, kendileri için eğitim ve gelişim faaliyetlerine önem verildiğini hissettiklerinde işe olan bağlılığını da bu durum doğrudan etkileyebilmektedir. Yalnız eğitim ihtiyaç analizi ortaya çıkarılırken çalışanların hangi eğitimi almaları gerektiği iyi tespit edilmelidir.

Kişilerin güçlü olduğu yönde eğitim almaları, zayıf oldukları yönlerde eğitim almamaları onların kendilerini geliştirememeleri durumlarını ortaya çıkarabilmektedir. Bunun yanı sıra bir kişi iyi olduğu noktada eğitim alması, o kişi için zaman kaybına da neden olur. Kişilerin ihtiyaç duyduğu ve eksik kaldığı alanda eğitim alması kişinin başarısını, kişinin başarısı ise örgütün başarısını etkilemektedir. Yöneticiler bu kariyer eğitimlerini bazen iç eğitimleriyle, bazen de profesyonel destek alarak eğitim ve gelişim faaliyetlerini düzenleyebilmektedir. Bunun için örgütler kariyer ilgiyle ilgili eğitimlere bütçe ayırması gerekmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 162-163).

2.3.3.4.8. Kariyer Stratejilerinin Planlanması

Kariyer stratejisiyle, kişilerin ulaşmak istediği kariyer hedefine yardımcı olmaları amaçlanmaktadır. Kariyer stratejileri belirlenirken, kişilerin kişilik analizi yapılmalıdır. Kişilik analizi yapılırken, kişilerin olumlu yönleri, geliştirmesi gereken yönleri, risk ve fırsatları belirlenmelidir. Bununla birlikte, kişilerin örgütteki performansları değerlendirilmelidir. Örgütteki performansı değerlendirilen çalışanların, eksik kaldığı yönler belirlenerek onlara uygun eğitimler gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Onlara uygun eğitim planlamaları gerçekleştirildikten sonra, bu planlanan eğitimler ile uyumlu bir kariyer stratejisi belirlenmelidir.

Örgütlerdeki kariyer stratejileri belirlenerek, örgütlerin geleceği şekillendirilebilmektedir. Kariyer stratejilerinde örgütün hedef ve hayallerine giden yolda nasıl ve ne yönde gitmesi gerektiği belirlenebilmektedir. Örgütlerde kariyer stratejileri planlanırken, örgütler tüm açılardan değerlendirilmeli, karşılaşılabilecek tüm risk ve fırsatlar değerlendirilerek ona uygun stratejiler belirlenmelidir.

Tüm örgütlerin bünyesinde görev yapan kişiler için bir kariyer stratejisi oluşturması gerekmektedir. Bu kariyer stratejisi işlerin planlı yürütülebilmesi açısından ve kadrolarda ihtiyaç duyulan personellerin temini noktasından büyük önem arz etmektedir. Çünkü işe alım süreçleri belli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilebilmektedir. Bir stratejisi olmadan veya karşılaşılabilecekleri ani durumlar için alternatif personel bulundurmayan örgütler, ani durumlarla karşılaştıklarında sıkıntılar yaşayabilmektedir.

Örgütlerin bir kariyer stratejisi oluşturması ve bu stratejiye bağlı olarak işleri yürütmesi, görev değişikliklerini bu stratejiler çerçevesinde yapması örgüt faaliyetlerinde sürekliliğin sağlanması açısından da önemli bir yer tutmaktadır. Örgütlerin ulaşmak istedikleri hedeflere emin adımlarla ilerlemesi için bir yol haritası oluşturulmalıdır (Onay ve Kılıcı, 2011: 365).

2.3.4. Kariyer Planlamasının Avantajları

Kariyer planlaması gelişen ve değişen dünya düzeninde ve teknolojik gelişmeler ile iş hayatındaki yeniliklere uyum sağlayarak hareket edilmesi hem örgütler için hem de örgüt içerisinde çalışan kişiler için bazı avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar kariyer planlamalarının örgüte sağladığı avantajlar ve kişilere sağladığı avantajlar olacak şekilde aşağıda ele alınacaktır.

2.3.4.1. Kariyer Planlamasının Örgüte Sağladığı Avantajlar

Kariyer planlamasının örgüt içerisinde düzenli bir şekilde yapılması ve uygulanması öncelikle örgüt içerisindeki kişilerin yedeklenmesi veya ani değişiklikleri hazır olunması noktasında avantaj sağlamaktadır. Örgütte üst kademelerde yer alan yöneticilere diğer şirketler tarafından daha cazip kariyer fırsatları sunulabilmektedir. Bu kariyer fırsatları önüne çıkan yöneticiler bulundukları kurumda ayrılma yoluna ve iş değiştirme yoluna gidebilmektedir. Bu beklenmeyen kariyer değişikliği durumlarında örgütlerdeki üst kademe yöneticilerin hazırlıklı olması gerekmektedir. Yönetici pozisyonunda olan bu kişilerin alt kademelerden yetiştirilerek beklenmeyen kariyer değişikliklerine hazır olması sağlanmaktadır. Örgüt içerisinde bu tarz kriz durumlarında hazırlıkların olması örgüte büyük avantajlar sunmaktadır. Yaşanması muhtemel yönetim boşluğu durumunun kısa sürede doldurulmasına sebep olmaktadır (Ünal, 2019: 10-11).

Örgüt içerisinde kariyer planlamasının ve hedeflemenin olması örgüte iş verimliliği ve çalışan kişilerin yüksek performans göstermesi durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içerisinde kariyer planlaması yapılırken, kişilerin örgüt içerisindeki gidebilecekleri yol haritasının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kariyer yol haritasına göre kişiler örgüt içerisindeki ulaşabilecekler noktaları bilerek onun için gayret gösterebilmektedir. Bu gösterilen gayret neticesinde örgütün başarı ve performans düzeyi artmaktadır. Aynı zamanda örgüt içerisinde kariyer planlamasının yapılması örgüt işleyişinde düzeni sağlamaktadır. Çünkü bu tarz planlamalar ile hareket eden örgütlerdeki çalışanların görev ve sorumlulukları önceden çalışanlara tebliğ edilmekte ve ona göre bu görev ve sorumlulukların yerine getirilip getirilmediği üst yöneticiler tarafından görülebilmektedir. Bu durum üst yöneticilerin alt kademede yer alan kişileri geliştirilmesi ve örgüte yönetim kademelerinde yer almalarını sağlayıp sağlayamayacakları noktasında da analiz edilmesine katkı sağlamaktadır (Edinsel, 2018: 110).

Örgütlerde kariyer planlamasının etkin olması, örgütün sektör içerisindeki konumunu ve saygınlığını da arttırabilmektedir. Kariyer planlamasını doğru ve etkin kullanan şirketler kişilerin çalışmak isteyeceği şirketler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başarılı ve kendini yetiştirmiş kişiler, görev ve sorumlulukları belli olan örgütlerde yer almak istemektedir. Bu durum ise kariyer planlamasını düzenli bir şekilde uygulayan örgütler için, başarılı ve donanımlı kişilerle çalışma fırsatı sunmaktadır. İş hayatı içerisinde kariyer planlamasını sürekli bir şekilde oluşturan örgütler, diğer rakip firmalara göre de iş hayatındaki başarılı kişiler için cazip hale gelmektedir. Başarılı ve kendini geliştirmiş kişilerin örgütte yer alması, örgütün verimliliğini ve başarısını da arttırmaktadır.

Kariyer planlamasının yapılması örgütler için kritik öneme sahiptir. Bu planlama yapılırken örgüt içerisinde çalışan kişiler, bir üst kademeye terfi ettirilme kriterlerini önceden bilmesi gerekmektedir. Bu kriterler mümkün olduğunca objektif olarak önceden oluşturulmuş olmalıdır. Çünkü, örgüt içerisinde çalışan kişiler bu kriterlere göre gayret ve çalışma göstereceklerdir. Kariyer planlaması yapılırken kişilerin hangi kademe ne kadar süre kalacakları da çalışanların bilgisine sunulmalıdır. Bu kademe yıllarının da bilinmesi örgüt içerisinde çalışan kişilerin verimliliğini artıracak, örgüte genel anlamda büyük katkılar sağlayacaktır. Bununla birlikte, kariyer planlamasını verimli ve dinamik bir şekilde işleten firmalar, örgüt iç işleyişinde sistemlerini belirli standartlara göre yürütme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu standartlar örgüt içinde işleyişe, belirli bir düzen ve sistem katmaktadır. Bu sistemin örgüt içerisinde kişi ve yönetici fark etmeksizin bir disiplin olarak uygulanması örgütler için büyük katkı sağlamaktadır (Aytaç, 2005: 238).

Kariyer planlaması, örgüt içerisinde çalışan kişilerin yetenek, yetkinlik ve uzmanlık açısından envanter kayıtlarının gözlenmesi ve değerlendirilmesi açısından da kritik öneme sahiptir. Bir pozisyonda görev alan kişinin, o pozisyonun gerekliliğine uygun olup olmadığının değerlendirilerek, eğer uygun değil ise o pozisyon için en uygun kişinin görevlendirilmesi noktasına da katkı sağlamaktadır.

Pozisyonun gerektirdiği yetenek ve yetkinlik ne ise, ona uygun kişilerin ihtiyaç duyulan pozisyonlara yerleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde bulunan tüm kişilerin yetenek, yetkinlik ve uzmanlık durumları analiz edilerek, gelişimleri için ihtiyaç duyulan eğitimlerin de kişilere sağlanması örgüt için büyük öneme sahiptir. Örgüt içerisinde çalışan kişilerin eğitim ve gelişim ihtiyaç analizi tespit edilerek, ona uygun eğitim almaları kendi gelişimlerinin yanı sıra, örgüt içerisinde gelişime de katkı sağlayacaktır. İhtiyaç duyulan bu eğitim gelişimlerin, ihtiyaç durumuna göre, iç ve dış eğitimler aracılığıyla sağlanması gerekmektedir. İşin gerektirdiği durumlara göre, teknik uzmanlık gerektiren eğitimlerin iç eğitimlerle sağlanması örgütteki kişilerin daha iyi gelişmesi açısından kritik öneme sahip olabilmektedir (Çetiner, 2014: 24).

2.3.4.2. Kariyer Planlamasının Kişilere Sağladığı Avantajlar

Kariyer planlamasının olması örgüt içerisinde kişileri birçok avantajlar sağlayabilmektedir. Bu avantajlardan biri örgüt içinde çalışan kişilerin iş motivasyonunun ve verimliliğinin artmasıdır. Eğer bir kurumda kariyer planlaması sistematik bir şekilde işletiliyor ve uygulanıyorsa o kurumdaki kişiler daha mutlu bir çalışma ortamına sahip olabilmektedir. Çünkü kişilerin örgüt içerisindeki performans ve verimlilik durumlarında ulaşabilecekleri noktaları bilmesi kişilerin motivasyonunu artırmakta, bu motivasyon ise yaptıkları işe yansıyabilmektedir. Örgütlerde kariyer planlaması faydalı olabilmesi için yatay hareketlilikten ziyade dikey hareketlilik olması çalışanlar için daha etkilidir.

Dikey hareketlilik kişiler bir üst mertebeye geçebilmek için bulundukları konumda daha fazla gayret göstermeleri gerektiğini bilmektedir ve içinde bulunduğu örgütte ona göre bir çalışma sergilemektedir. Örgütlerdeki kariyer planlaması sayesinde kişiler dikey hareketlilik durumlarında daha üst mertebelere ulaşmak için kendilerini yetiştirme ve geliştirme yolunda da büyük gayret sarf etmektedir. Bu gayret örgütlerdeki çalışma performansının artmasına, bu performans artışı ise örgütlerdeki başarı durumunun artmasına sebep olmaktadır. Örgütün başarının artması ise, sektöründe bulunan diğer firmalara göre daha başarılı olmasına neden olabilmektedir (Göktaş, 2018: 38-39).

Kariyer planlamasını sistematik bir şekilde işleten örgütler, insan kaynakları süreçlerine katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları birimleri planlama yaparken örgütte kurulan kariyer planlama sisteminden faydalanabilmektedir. Örgüt içerisinde çalışan kişilerin hangi pozisyonda ne süre kalacağı insan kaynakları birimi tarafından önceden bilindiği için, ona göre insan kaynağı planlaması yapılabilmektedir. Bunun yanında kariyer planlaması yapılan örgütlerde çalışanların örgüt içerisindeki iş tatmini de genelde yüksektir. İş tatmini yüksek çalışanlar ise, içinde bulundukları örgüt içerisinde uzun yıllar kalma yolunu seçmektedir. Bu durum örgütlerdeki çalışan devir hızını düşürerek insan kaynakları birimlerine fayda sağlamaktadır. Çünkü belirli pozisyonlarda, yetenekli ve yetkin şekilde uzun yıllar o pozisyonda çalışan kişilerin örgüt içerisinde tecrübelerinden üst düzeyde faydalanılabilmektedir. Kariyer planlaması sayesinde örgüt içerisinde kendine gelecek gören, belirli bir hedef ve amaç için bu yönde gayret gösteren kişiler hem kendi gelişimlerine hem de içinde bulundukları örgütün gelişmesi büyük katkılar sağlayabilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde uzun yıllar bu vesile ile çalışan kişilerin tecrübe ve birikimlerinden, uzmanlıklarından örgüt içerisinde yeni iş başı yapan kişiler faydalanabilmektedir. Örgüt içerisinde düzenlenen iç eğitimler sayesinde bu kişiler teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda astlarını eğitebilmekte gelişimlerine katkı sağlayabilmektedir (Edinsel, 2018: 105).

Kariyer planlamasının örgüt içerisinde kişilere fayda sağladığı bir başka alan ise, örgüt içerisinde kendine yer edinmek isteyen, üst pozisyonlarda görev almak isteyen kişilerin kendilerini sürekli geliştirmelerine de katkı sağlamaktadır. Bu gelişim ile, kendilerine belirli seviyeye getiren çalışanlar üst düzey yöneticiler tarafından fark edilmek istenmektedir. Bu fark edilşin sağlanabilmesi için, örgüt içerisinde çalışan bu kişiler daha üst düzey bir performans göstererek çalışabilmektedir. Bu kişiler hem iç eğitimler hem de kendi bireysel çabaları ile alacakları dış eğitimler sayesinde, kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine büyük katkılar sağlayabilmektedir. Bu sayede örgüt içerisinde çalışan kişilerin iş motivasyonu da yüksek olabilmektedir.

İş motivasyonu yüksek kişiler kendilerine fayda sağlamakla birlikte, örgüte de daha faydalı olabilmektedir. Bu sayede örgüt içerisinde motivasyonu yüksek çalışanların olması, örgütte mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanmasına sebep olmaktadır. İş hayatında örgüt içerisinde mutlu çalışma ortamının sağlanması ise, kişilere aile ve özel hayatından da mutlu olma imkanı sunabilmektedir. Çünkü profesyonel iş hayatında kişilerin iş aile dengesini kurabilmesi kritik öneme sahiptir. Ancak çoğu çalışan bu dengeyi fazla koruyamamakta, yaşanan negatif durumlardan etkilenebilmektedir. Bu yüzden iki tarafında mutlu ve huzurlu olması bu yönden birbirlerine olumlu manada katkı sağlamaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 33).

Kariyer planlaması yapan örgütler, örgüt içerisinde çalışan kişilere kendilerine örgüt içerisinde yükselme fırsatı sunmaktadır. Bu fırsattan yararlanmak isteyen örgüt içerisindeki çalışanlar kendilerini sürekli geliştirmek için gayret göstermektedirler. Ayrıca, bu durum örgüt içerisinde bireye kendi kariyer planlamasını yapabilme fırsatı sunmaktadır. Bu sayede çalışanlar örgütte kendilerine gelecek görebilme durumlarını değerlendirerek ona göre, o örgütte devam etme veya etmeme durumlarını gözden geçirebilmektedir.

Örgüt içerisinde çalışan kişiler dikey hareketlilik ile bir üst mertebeye çıktıklarında görev ve sorumluluklarının artmasının yanında, sosyal imkan ve maddi kazançları da artabilmektedir. Bu durum ise yine örgüt içerisinde çalışan, o örgüte yıllarca emek veren çalışanın iş motivasyonunun artmasına ve verimli bir şekilde çalışmasına sebep olmaktadır. Örgüt içerisinde dikey hareketlilik ile bir üst mevkiye çıkan kişi, sosyal ve maddi imkanlarla desteklenmesi gerekmektedir. Tek başına bir üst mertebeye çıkarılarak sadece görev ve sorumluluklarının artması, çalışan için bir külfet oluşturmaktan, onun motivasyonun düşürmekten başka bir şeye yaramamaktadır. Bu yüzden kariyer planlaması yapan örgütler bu dengeyi de iyi yönetmesi gerekmektedir.

Yönetim biçimi için üst düzey yöneticiler kriterleri önceden şekillendirmeli ve önceden belirlenen objektif kriterlere göre, dikey kariyer hareketliliği sağlanmalıdır. Aksi takdirde kariyer planlamasında sorunlar ortaya çıkabilmekte, bu sorunlar ise örgütte çalışan kişilerin performansını ve motivasyonunu olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Aytaç, 2005: 220).

2.3.5. Kariyer Planlamasında Karşılaşılan Sorunlar

Kariyer planlama sürecinde kişiler ve örgütler bazı sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunlar örgüt içerisinde çalışanın kişilerin özel yaşantılarından veya örgütün organizasyonel yapısından kaynaklanabilmektedir. Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, çift kariyerlik sorunu, mobbing, tükenmişlik sendromu, çift kariyerli eşler ve ay ışığı sorunu olarak ortaya çıkabilmektedir.

2.3.5.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Cinsiyetten kaynaklanan sorunlarda, ilk olarak literatürdeki cam tavan sendromu ile karşılaşmaktadır. Cam tavan sendromu kavramı ilk olarak The Wall Street Journal'da görev yapan Hymowitz ve Schellhardt'dan ortaya çıkarılan bir terimdir. Gözle görülmeyen bir bariyer engelinin, özellikle dikey hareketlilikle elde edilebilecek kariyer basamaklarının engellenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu engel özellikle iş hayatı içerisinde bulunan kadınların belli bir kademedan daha ileriye gidememesi olarak gözlemlenebilmektedir. İş hayatında kadınlar ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar ne kadar yetkinlik sahibi çalışanlar olsa da belirli bir kademedan sonra örgüt içerisinde üst kademelere gelmeleri pek mümkün olmamaktadır (Bingöl, 2006: 20).

Kadınlar özellikle iş hayatında kendilerine yer edinebilmek için büyük çaba ve gayret sarf edebilmektedir. Bu gayret ve çaba neticesinde içinde bulundukları örgütlerde belli bir kıdem yılını tamamladıktan sonra, içinde bulundukları örgütlerde yükselmek ve yönetici pozisyonlarında görev almak isteyeceklerdir. Bu istekleri neticesinde somut olarak görünmeyen ancak soyut bir kavram olarak karşımıza çıkan cam tavan sendromu kadınların iş hayatında yükseltilmesinin önünde bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Bu engel örgütlerin organizasyonel, geleneksel, dış etmenler gibi durumlarından ortaya çıkmakla beraber, bazı zamanlarda ise kişilerin kendi yapılarından kaynaklanabilmektedir. Kişilerin bu yapıları ortaya çıkarken aile ve çevreden büyük oranda etkilenebilmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda bulunan örgütlerde, kadınların iş hayatında yer alması günümüz değişen koşullarıyla artık mümkün olabilmektedir. Ancak bu toplumlarda kadınların iş hayatına girebilmeleri mümkün olabilmekle beraber yönetici pozisyonunda yer almaları pek mümkün değildir.

Yönetici pozisyonunda görev almak isteyen kadınlar bu engellerle karşılaşmakta, kendi gayretleriyle de aşamamaktadır. Ataerki toplumlarda bulunan örgütlerde kadınların iş hayatında yönetici olarak söz sahibi olabilmesi bu engellerden dolayı mümkün olamamaktadır (Erdoğan, 2003: 32).

Cam tavan sendromu, iş hayatı içerisinde veya diğer profesyonel alanlarda belirli bir kademeye kadar yükselebilen ancak belirli bir kademedan sonra daha üst kademelere ulaşmada zorluk yaşayan kişilerin karşılaştığı engeller olarak da ifade edilebilmektedir. Bu engeller genellikle ırk, cinsiyet ve diğer ayrımcı faktörler olarak ortaya çıkabilmektedir. Cam tavan sendromunda, kadınların veya iş hayatında ayrımcılıkla karşılaşan bireylerin dikey hareketlilikle üst kademelere yükselmelerini engelleyen birçok faktör bulunmaktadır.

Faktörlerden biri toplumun yapısından kaynaklı kalıplaşan cinsiyet faktörleri veya önyargılar olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle belirli meslek gruplarında kadınların üst pozisyonlarda görev yapmaları toplum tarafından mümkün görünmemektedir. Gelişmişlik düzeyi düşük toplumlarda bulunan örgütler bu sorunla çok sık karşılaşmaktadır. Yetenek ve yetkinlik olarak eşit şartlarda bulunan kadın ve erkek arasında yönetici kademesi için bir tercihte bulunmak isteniyor ise, bu tercih genellikle erkek yönünde kullanılabilmektedir. Aslında kadının o pozisyonunda görev yapmasına hiçbir somut engel olmamasına rağmen, görünmeyen bir mekanizma tarafından bu durum engellenmektedir (Eryiğit, 2000: 46).

Kadınların yönetici kademesinde yer almamalarının bir nedeni ise kurum içi kültürel veya yapısal engellerdir. Kurum kültürü olarak adlandırılan bir kavram olarak ortaya çıkan bu yapı içerisinde belirli ön yargılar ve ayrımcılıklar ortaya çıkarılabilmektedir. Kurum kültürü yazılı olarak ortaya çıkmamakla beraber, kurum içi işleyiş olarak görülmektedir.

Kurum kültürü iş hayatında bulunan kadınların üst kademelerde yer almasının önüne görünmez bir bariyer engeli olarak ifade edilebilmektedir. Kurumların işleyişlerinden kaynaklı bu kavram, hiç kimse engel olmasa da kadınların iş hayatında yükselmelerini engelleyebilmektedir. Kurum kültürü genellikle kalıplaşmış yapılardır, bu durumu değiştirmek bir hayli zordur. Çünkü kadınların iş hayatında yer almalarına katkı sağlayan bu kültürel yapı, onların üst pozisyonlarda görev almalarını engelleyebilmektedir. Yaşanan tüm bu durumlar kadınların iş hayatında belli bir kademedan sonra içinde bulundukları örgütlerde, uzun yıllar aynı kademede kalarak çalışmalarına veya yatay kariyer hareketliliği tercih ederek başka kurumlara geçmelerini neden olabilmektedir (Fındıkçı, 1999: 52).

Cam tavan sendromu günümüz toplumlarında bulunan örgütlerde eskisi kadar etkinliğe olmasa da zaman zaman kadınların kariyer basamaklarında üst seviyelerde yer almasını engelleyen sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Sorunla başa çıkmak isteyen örgütler, örgütün görüş ve düşüncesini değiştirmek, buna bağlı olarak kurum kültürünü değiştirmek için cinsiyet eşitsizliğini dengelemek ve kadınları yönetici kademelerinde görevlendirilmek için çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu çalışmalardan bazıları örgüt içerisindeki kadın erkek eşitliğini dengeleyerek, bu yönde eğitimler ve seminerler düzenlenerek geliştirilebilmektedir. Bu eğitim ve gelişim sayesinde örgüt içerisindeki ön yargılardan sıyrılabilme mümkündür.

2.3.5.2. Çift Kariyerlik Sorunu

Örgütlerin bünyesinde çalışan kişiler için kariyer planlama noktasında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri çift kariyerlik sorunudur. Çift kariyerlik sorunu örgüt içerisinde bulunan kişilerin iki farklı görev ve sorumluluk gerektiren işlerde tek başına görev yapmasıdır. Bu işler genellikle farklı iki kişi tarafından yapılması gereken işlerdir. Örgüt içerisinde belirli bir uzmanlık alanı elde etmiş kişiler, sadece kendi alanları ile ilgili değil örgüt üst yöneticileri veya organizasyonel yapısından kaynaklı olarak iki farklı görev ve sorumluluk yerine getirebilmektedir. Bu durum kişilerin örgüt içerisindeki verimliliğini ve iş motivasyonunu önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Çünkü kendisinden iki farklı kişi tarafından yapılması gereken işi, bir tek o kişi tarafından yerine getirilmesi kişilerin hangi alana daha fazla odaklanması gerektiği noktasında sorunlar ortaya çıkarabilmektedir (Güney, 2015: 25).

Çift kariyerli sorunu özellikle yeni kurulan örgütlerde veya yapısal olarak daha küçük ölçekli örgütlerde görülebilmektedir. İlk kurulan örgütler organizasyonel ve kurumsal gelişimlerini tamamlayana kadar birçok kişi tarafından birçok farklı görev ve sorumluluk yerine getirilmektedir.

Örgütlerle çalışan kişiler bazen yönetici gibi inisiyatif olarak hareket edebilir veya bu örgüt içerisinde yönetici olarak çalışan kişiler bazen alt kademedeki bir çalışan gibi hareket ederek işin yerine getirilmesini sağlayabilmektedir. Bu durum kişiler tarafından belirli bir süre idare edildikten sonra ilerleyen dönemlerde kişilerin yetkinlik ve beceri durumlarına göre görev ve sorumlulukları net bir şekilde belirtilmezse kişilerin o örgüt içerisindeki iş motivasyonu ve performansı olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Çünkü örgüt içerisinde çalışan tüm bireyler görev ve sorumluluklarını önceden bilmek ona göre çalışmak ve sonucunu almak istemektedir. Bu sonuç kimi zaman maaş olmakla birlikte çoğu zaman dikey hareketlilikle kariyerlerinde bir üst basamağa çıkmaktır. Çünkü belirli bir kademedeki uzun yıllar çalışan ve görev yapan kişiler, örgüt içerisindeki kıdem yılları ve sorumlulukları arttıkça üst düzey kadrolarda yer almak isteyebilecektir (Kozak, 2001: 32).

Çift kariyerlik sorunu organizasyonel yapıları açısından daha küçük olan örgütlerde de ortaya çıkmaktadır. Bu örgütlerde çalışan kişiler örgütün iç yapısından kaynaklı olarak daha az çalışan olduğu için iki farklı görevi ve sorumlulukları tek başına yerine getirme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumda çalışan kişiler örgüt içerisinde hangi alanda net bir şekilde uzmanlaştığı tam olarak belirlenememektedir. İki farklı alanda da görevlerini yerine getirmek için bilgi ve donanımlarını geliştirmeli ve yetiştirilmelidir.

Örgüt iç eğitimleri veya dış eğitimleri ile bunu sağlayabilmeleri mümkündür. Ancak iki farklı alanda kendilerini geliştiren ve yetiştiren kişilerin bu alanların her ikisinde de uzman olarak çalışması pek mümkün değildir. Çünkü birbirinden farklı iki alanda uzmanlaşmak kişiler için çok kolay bir durum değildir. Bu tarz örgütlerde çalışan kişilere tam olarak alanları farklı olmasa da benzer alanlarda görev ve sorumluluk verilerek, çalışmaları sağlanabilmektedir. Bu görev ve sorumluluklar belirlenirken örgüt üst düzey yöneticileri tarafından kişilerin yetenek, yetkinlik ve ilgi alanları belirlenerek, kişilere ona göre görev ve sorumluluk verilebilmelidir. Bu şekilde iki farklı işi tek başına yapması gereken örgüt çalışanları ilgi duydukları alanda çalışmaları iş motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak uzun yıllar iki farklı görevi tek başına yapan çalışanlarda belirli bir yıldan sonra yorulma emareleri görülebilmektedir, bu yüzden örgütler kendi alanlarında büyüme ve gelişim sağlayarak örgüt içerisinde çalışan sayısını artırarak, görev ve sorumlulukları tek bir uzmanlık gerektiren alanlara ayırması gerekmektedir. Bu uzmanlaşma durumu ne kadar kısa sürer ise, örgüt içerisinde çalışan kişilerin örgütte çalışma ve kıdem yılları o kadar artabilmektedir (Öner, 2001: 35).

Kariyer, kişilerin iş yaşamları boyunca elde ettiği bilgi, tecrübe ve deneyimlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çift kariyere sahip olan çalışanlar ise, kendilerini bir alanda değil, birkaç farklı alanda geliştirmek zorunda kalmaktadır. Bu gelişim için örgüt içerisinde görev yapan çalışanlar büyük çaba ve gayret sarf etmesi gerekmektedir. Kendilerinden yapması gerekenden daha fazla sorumluluk beklenmektedir. Bu da kişilerin örgüt içerisindeki durumunu ve kararlarını etkilemektedir. Bu durumlarla baş başa kalan çalışanlar, iş bırakma yoluna kadar gidebilmektedir. Bu yüzden çift kariyerlik sorunu olan örgütlerin bu durumlarla karşı karşıya kalmamaları için önlem almaları gerekmektedir. Bu önlemlerin başına kişileri ilgi duydukları ve kendilerini geliştirmek istedikleri alanda onları yetiştirmek, buna uygun görevler vermektir. Görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesi, örgüt içerisinde hesap verilebilirliğin de daha kolay sağlanmasına sebep olmaktadır (Sabuncuoğlu, 1995: 48). Örgütlerde çift kariyerlik sorunu, çözülmesi gereken kritik öneme sahip sorunlardan biridir. Çünkü örgütlerin bu sorunlara çözüm bulmadan yaşamlarını sürdürmeleri pek mümkün değildir.

Bununla birlikte yetenek ve yetkinlik olarak kendilerini yetiştirmiş kişilerin de belirli bir yıldan sonra örgütten ayrılma durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Bu durumla karşı karşıya kalan örgütler ise, kıdemli personellerini kaybederek örgüt içerisindeki organizasyonel yapılarda sıkıntılar yaşayabilmektedir. Çünkü iki farklı işi aynı anda yapan kıdemli çalışan yerine birini bularak oraya entegre etmeye çalışacaktır. Örgüt içerisinde yıllarca görev yapmış birinin yerine gelen bu yeni çalışan, her ne kadar kendini kişisel olarak yetiştirmiş olsa da örgüt içi işleyişi bilmediğinden çalışmaya başladığı ilk yıllarda sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunların ortaya çıkmaması için örgütlerin yetiştirmiş personelini kaybetmemeleri için önlem almaları gerekmektedir (Şimşek, 2004: 32).

2.3.5.3. Çift Kariyerli Eşler

Kariyer planlamasında karşılaşılan sorunlardan bir diğeri de çift kariyerli eşler sorunudur. Çift kariyerli eşler sorunu evli çiftlerin her ikisinin de kendi kariyer yaşantısını takip ederek öncelik vermesi durumunda çıkan sorunlardan veya yaşanan gerginliklerden kaynaklı çıkmaktadır. Bu sorunun genel bir ifadeyle eşlerin her ikisinin de çalışma hayatının içerisinde yer almak istemesidir (Türkel, 1999: 36).

Eğitim ve öğretim hayatını tamamladıktan sonra kariyer planlaması durumları ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet fark etmeksizin her insan iş hayatı içerisinde bulunmak ve bulunduğu konumlarda söz sahibi olmak istemektedir. İnsanların çalışma hayatı içerisinde söz sahibi olabilmesi için de kariyerlerinde belirli bir noktaya ulaşması gerekmektedir. Kariyerlerinde belirli bir noktaya ulaşmak için kadın veya erkek çalışanlar bulundukları konumda büyük çaba ve gayret göstererek kariyerlerini ilerletebilmektedir. Kariyerlerini ilerletmek için her insan kendi gelişimi için kişisel gelişim veya çalıştıkları alanlarda uzmanlık kazanabilmek ve teknik konularda kendilerine yetiştirebilmek için eğitimlerini de devam ettirmelidir. Bu eğitimler çalışma hayatı içerisinde kurum içinden veya özel olarak kişiler tarafından dış eğitimler aracılığıyla alınabilmektedir. Özellikle dış eğitimler çalışma hayatı içerisinde bulunan eşlerin özel hayat ve iş hayatı içerisinde dengeyi koruyamama durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle iş hayatı içerisinde bulunan kadınların mesai saatleri dışında eğitimlere de vakit ayırması özel hayatlarında kendilerine veya ailelerine zaman ayırma noktasında sorunlar oluşturabilmektedir. Bu durum ise kadınların iş hayatı içerisinde kariyerlerinde belirli bir noktaya kadar gelerek, orada iş hayatları veya özel hayatlarındaki dengeyi koruyarak hayatlarını devam ettirme tercihinde bulunmalarına yol açabilmektedir (Ünsal, 2014: 44).

Çift kariyerli eşler durumu her iki eşten iş hayatı içerisinde bulunan kadınları daha fazla etkileyebilmektedir. Bu durum kadınların kariyerlerinde ilerlemek istememelerine veya evlendikten sonra kariyerlerini noktalama durumuna sebep olmaktadır. Özellikle çocuk faktörünün ortaya çıkmasından sonra kadınlar iş ve aile hayatında zaman kısıtlaması yaşayabilmektedir.

İş hayatı içerisinde bulunan kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra, onların eğitim ve gelişimlerine büyük önem verdiklerinden öncelikleri çocukları ve onların toplumda saygın bireyler olabilmesi için gelişimlerine daha fazla zaman ayırabilmektedir. Bu durum kadınların kariyerlerinde ilerleyebilmek ve üst kademelerde yer almak için kendi eğitimi ve gelişimleri noktasında zaman kısıtlamasını ortaya çıkarabilmektedir.

Sorundan kaynaklı çalışma hayatı içerisinde bulunan kadınlar bulundukları konumu muhafaza ederek hayatlarını bu şekilde devam ettirme yolunu seçebilmektedir. Bununla birlikte kadınların iş veya aile hayatı arasında bir tercih veya fedakarlık yapma durumu da ortaya çıkabilmektedir (Zel, 2001: 36).

Çift kariyerlik sorunu, aile içerisinde bulunan her iki eşinde kariyer planlamasına sahip olması durumunda karşılaşılan zorluklar olarak da ortaya çıkabilmektedir. Eşlerin her ikisi de kendini kişisel ve mesleki olarak geliştirdikten sonra bir üst kademeye çıkarak çalıştıkları yerlerde söz sahibi olmak istemektedir. Bulundukları kurumlarda sadece uzman olarak çalışan eşlerde bu sorun pek fazla yaşanmamaktadır ancak eşlerden her ikisi de yönetici pozisyonlarında görev yapmak isterler ise bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların aşılması için iki taraftan birinin daha fazla fedakarlık yaparak evine daha fazla zaman ayırmasına neden olmaktadır. Bu fedakarlık genellikle kadın tarafından sağlanarak, karşılaşılmaması muhtemelen sorunların engellenmesi amaçlanmaktadır. Bu durumda evli olarak çalışan kadınların iş hayatında daha az söz sahibi olabilmelerine neden olarak, bulundukları konumda uzun yıllar çalışabilme durumlarını ortaya çıkarmaktadır (Akın, 2005: 24).

Kariyer hedeflerini gerçekleştirmek isteyen evli eşler, diğerinin kariyer planlamasında değişiklik olduğunda birbirleriyle çelişebilmektedir. Birinin çalıştığı yerde yapılan bir iş değişikliği, diğerinin olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Eşlerden biri daha sakin bir çalışma ortamından, iş yoğunluğu fazla olan bir yere geçtiği zaman evine daha az zaman ayırma durumuyla karşılaşabilmektedir. Özellikle yönetici kademelerinde yer aldıklarında mesai saatlerinde esneklik durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu esneklik ise yönetici kademesinde çalışan eşlerden biri için daha fazla iş yükünün yanında uzayan mesai saatlerine de neden olmaktadır. Eşler kariyer planlaması yaparken, birbirleriyle sürekli iletişim halinde olarak diğerinin hassasiyetlerine özen göstermelidir (Bingöl, 2006: 35).

Çift kariyerli eşlerde eve zaman ayırma durumunda da sorunlar yaşanabilmektedir. Hem iş hayatında hem evde sorumlulukları olan eşler için her ikisi arasında denge kurabilmek zor olabilmektedir. Kariyerlerinde sorumluluk düzeyleri fazla olan eşlerden biri uzun çalışma saatleri ile iş hayatındaki stres düzeyi yüksek olabilmektedir ve çoğu zaman bu durumu aile hayatına da yansıtabilmektedir. Bu yansımanın engellenmesi kişilerin dengeyi kurabilmesine bağlıdır. Her ikisi arasında dengeyi kurabilen çalışanlar bir sorun yaşamamaktadır. Ayrıca evliliğin ilerleyen aşamalarında çocuk faktörü de ortaya çıktığında eşlerin sorumluluk düzeyi daha fazla artabilmektedir. Bu sorumluluk her ne kadar eşit bir sorumluluk gibi görünse de evlilikte anne faktörüne çocuğun yetişmesinde daha büyük sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumluluk karşısında kadınların iş hayatı için daha fazla fedakarlık yaparak, çocuklarını belirli bir yaşa getirene kadar, kariyer planlarını erteleme durumuna da neden olmaktadır. Bu nedenle evli çiftler kariyer planlamalarını yaparken çok özenli davranmaları iş ve aile hayatındaki denge için büyük önem arz etmektedir (Demirbilek, 1994: 80).

2.3.5.4. Ay Işığı Sorunu

İnsanoğlu yaşamı boyunca temel gereksinimlerini sağlamak ve yaşantısını sürdürebilmek için kendine finansal anlamda bir kazanç getireceği işte çalışması gerekmektedir. Çalışma hayatı içerisinde bulunan kişiler yaşamlarını sürdürebilecekleri bir getiriye sahip olamadıkları zaman veya bulundukları konumda kariyer planları açısından umutlu olmadıkları zamanlarda, kendi ana işlerinin dışında başka işler de yapabilmektedir. Kişilerin kariyerlerinde birinci işinin yanı sıra ikinci veya üçüncü işini yapması kariyer planlaması açısından literatürde ay ışığı sorunu olarak belirtilmektedir. Ay ışığı sorununda kişilerin öncelikli olarak ihtiyacı kendilerine ek bir kazanç kapısı sağlayarak, yaşamlarını daha rahat bir koşulda sürdürmektir (Dikili, 2012: 479).

Örgütler için ay ışığı sorunu nedenleri tespit edilerek, bir an önce sorunların çözülmesi gerekmektedir. Çünkü kişinin aynı örgüt içerisinde bile birkaç işi yapması kişilerin çalışma verimliliğini olumsuz anlamda etkilerden, farklı örgütlerde farklı işi yapması kişilerin verimliliğini daha fazla etkileyebilmektedir. Kişilerin farklı örgütlerde farklı işi yapması bulunduğu ana örgütte performansının düşmesine neden olarak, iş tatmini sağlayamamasına neden olmaktadır. Bunun yanında kişilerin farklı işleri yaparak hayatlarını devam ettirmesi, kişilerin örgütlerdeki motivasyonunu da olumsuz manada etkileyebilmektedir (Ekşi, 1982: 26).

Ay ışığı sorunda, kişilere kendilerine ekonomik kazanç sağlayabilecekleri ekstra bir iş bulmaktan ziyade örgüt içerisinde farklı alternatifler oluşturulması gerekmektedir. Örgütler bünyesinde çalışan kişilerin eğitim ve gelişimlerini destekleyerek onların daha üst kademelerde yer almalarını sağlayarak, örgütte daha fazla kazanç elde etmelerine neden olabilmektedir.

Örgüt içerisinde bulunan kişilerin, örgüt içerisinde düzenlenen iç eğitimlerle veya dışarıdan sağlanan eğitimlerle gelişimlerine katkı sağlanabilmektedir. Bunun yanında kişiler kendi imkanlarıyla da eğitim ve gelişim sağlayarak, beceri ve yetkinliklerini artırabilmektedir. Kişiler kendilerini yetiştirdikten sonra örgüt içerisinde yönetici kademelerinde görev alarak, kazançları daha fazla artırarak, yaşam standartlarını geliştirebilmektedir. Yaşam standartları gelişen çalışanlar ve kazançları artan çalışanlar, bulundukları örgütten başka örgütte çalışarak aynı anda iki iş durumunu da ortadan kaldıracılabilmektedir. Bu şekilde örgüt içerisinde bulunan çalışan iş performansı ve verimliliğinin artmasının yanında, örgüte olan sadakati de üst seviyelere çıkmaktadır. Çünkü kişiler tek bir örgütte çalışarak yaşamlarını sürdürdüklerinde daha düzenli bir yaşama sahip olabilmektedir. Bu düzen hem iş hayatında hem de kişilerin özel hayatında daha mutlu olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca kişiler tek bir iş yaptığı zaman, kişiler kendi sosyal yaşantılarına da daha fazla zaman ayırabilmektedir. Bu durum kişilere iş, aile ve çevre ile ilgili düzenli bir yaşam sürdürmesini sağlamaktadır (Erdoğan, 2003: 16).

Ay ışığı sorunu, kişilerin kariyer hayatı içerisinde kendi işleri haricinde ek iş veya yan iş yapma durumunu açıklayan bir terimdir. Bu terim, kişilerin kendi ihtiyaç ve giderleri karşılayamadıkları veya daha fazla gelir etmek istedikleri durumlarda ana işine ek olarak yapmış olduğu işleri ifade etmektedir. Bu durum, kişilerin iki iş arasında yeterli dengeyi kuramamasına neden olmaktadır. Her iki işi aynı anda yapmak isteyen kişiler zaman ve enerji açısından zorluk yaşayabilmektedir. Bu zorluk ise kişilerin her iki işte verimli olmamasına ve iş performansının olumsuz manada etkilenmesine yol açabilmektedir. Bununla birlikte, kişilerin kısıtlı zamandan kaynaklı olarak, kendilerine zaman ayırmamasına, yeteri kadar dinlenmemesine neden olabilmektedir. Yeteri kadar dinlenmeyen kişiler ise yaptıkları işlerde dikkat dağınıklığı ve yorgunluk durumlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Fındıkçı, 1999: 12).

Bazı örgütler, bünyesinde çalışan kişilerin ay ışığı sorunu yaşamaması için ilk işe başladıklarında yasal engel koyabilmektedir. Örgütler kişilerin ilk işe başladıklarında iş sözleşmesi aşamasında onlara etik kuralları da ekleyerek, kendi işyerinden başka bir işte çalışmama maddesini ekleyerek örgüte girecek kişilere sınırlar koyabilmektedir. Bu sınırlar ve engeller sayesinde kişiler ana işlerinden başka bir yapmayarak ana işlerine odaklanmaktadır.

Etik politikaların dışında, şirket politikası gereği de örgüt içerisinde çalışan kişilere sınırlar konulmaktadır. Bu sınırlar sayesinde, örgüt içerisinde çalışan kişiler başka iş yapamazlar. Ayrıca iki farklı işi aynı anda yapan kişiler çatışma durumlarıyla da karşı karşıya kalmaktadır.

İki ayrı yerde çalışan kişiler, bulundukları örgütlerde iş sırlarına ve ticari sirlara hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Özellikle yaptıkları işlerde aynı sektörde olmamaları çıkar çatışması açısından büyük önem arz etmektedir. Ancak kişiler uzmanlık alanlarına göre genelde iş bulduklarından aynı iş kollarında çalışabilmektedir. Bu yüzden kişilerin iş yaparken iş ve ticari sır noktalarına azami dikkat ederek, şirket bilgileri, müşteri bilgileri ve tedarikçi bilgileri noktasında hassas çalışması gerekmektedir. Kişiler ana işlerinin dışında, ek bir iş yapmak istiyorlar ise aynı sektörde bulunmayan iki farklı örgütü seçmeleri daha isabetli olabilmektedir (Güney, 2015: 14).

Ay ışığı sorununa fazlaca maruz kalan örgütlerin, bünyesinde çalışan kişiler için çok dikkatli olması gerekmektedir. Onların yaptıkları işlerdeki durumlarını zaman ve performans açısından iyice analiz etmesi gerekmektedir. Bunun yanında kişilerin kendi işinin haricinde, farklı iş yapıp yapmadığı konusunu takip etmeli, ona göre kariyer planlaması oluşturması gerekmektedir. Çünkü iki farklı işte çalışan kişilerin, kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde hangi işi tercih ederek üst kademelerde yer alacağı tam olarak bilinmemektedir. Bu yüzden örgüt içerisinde kariyer planlaması yapılırken, üst kademe yöneticiler belirlenirken ay ışığı sorununa maruz kalıp kalmayan örgüt çalışanlarının tespit edilmesi gerekmektedir. İş aidiyeti ve iş bağımlılığı açısından bu durum örgüt içerisinde çalışan kişiler için kritik öneme sahiptir (Karataş, 2010: 38).

2.3.5.5. Mobbing

Kariyer planlaması yapılırken karşılaşılan sorunlardan bir diğeri ise mobbing veya işyerinde yaşanan psikolojik şiddettir. Mobbing durumlarıyla karşı karşıya kalan örgüt çalışanlarının kariyer planlamasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Örgüt içerisinde uzun süre çalışanlar üst yöneticiler sürekli olarak devam eden bir psikolojik şiddete maruz kalabilmektedir. Bu sürekli olarak devam eden psikolojik şiddet işyerlerinde mobbing olarak literatürde yer almaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışanların, performansı ve iş verimliliği olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu kişiler kendilerini tam işe veremedikleri gibi, uzun yıllar boyunca aynı işyerinde kalmak istemeyebilirler. Karşılarına çıkacak ilk fırsatta iş değişikliği yolunu seçebilmektedir.

Bununla birlikte işyerinde uzun yıllar yöneticileri tarafından mobbinge uğrayan çalışanlarında kariyerlerinde pek fazla yükselme imkanı yoktur. Çünkü genellikle işyerlerinde insanların yükselmesi için performans ve verimliliğin yanı sıra amirlerinin kişileri değerlendirmesi de büyük öneme sahiptir. Bir çalışan kariyer gelişimi için kendisini yetenek ve yetkinlik olarak ne kadar yetiştirmiş olsa da amiri tarafından olumsuz referans verildiği takdirde o kişinin bir üst kademeye yükselme imkanı pek mümkün değildir (Karcıoğlu, 2001: 25).

Mobbing, kişilerin kariyer planlamasını etkilediği gibi, örgütlerin kişiler üzerindeki kariyer planlamasını da etkileyebilmektedir. Çünkü örgütler kariyer planlaması yaparken çok boyutlu analiz yaparak kişileri değerlendirmektedir. Örgüt yöneticileri veya sahipleri kişilerin kariyer planlamasını yaparken kişilerin yetenek ve yetkinliklerinden ziyade, onların amirlerinden değerlendirme isteyebilmektedir. Yöneticisi tarafından mobbinge maruz kalan çalışan için, örgüt yöneticisinin olumlu referans vermesi pek mümkün değildir. Bu durumu bilen örgüt çalışanı, uzun yıllar örgüte emek vermiş olsa da işini terk etme durumunu tercih edebilmektedir. Çünkü örgüt içerisinde her çalışan, belirli bir uzmanlık sahibi olduktan sonra bulundukları konumdan daha üst konumlara yükselerek daha fazla yetki ve sorumluluk alabilmektedir. Bu yetki ve sorumluluk neticesinde örgüt içerisinde bulunan bu yöneticilerin maddi kazançları da artabilmektedir. Bu artış kişilerin sosyal ve aile hayatını da olumlu manada etkilemektedir (Kaynak, 1996: 24).

Psikolojik şiddete uğrayarak çalışan kişinin performansı ve iş verimliliği de düşmektedir. Bu durum iş ve aile dengesini de olumsuz olarak etkileyebilmektedir. İşyerinde psikolojik şiddete maruz kalarak çalışan kişi, mutsuz ve isteksiz bir çalışma ortamında çalışmak zorunda kalabilir. Bu durum ise örgüt içerisinde çalışan bu kişilerin aile hayatında da daha fazla stresli ve gergin olma durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu gerginlik kişileri bireysel olarak etkilemenin yanında, onların da çevresine de yansiyarak, çevrelerini de etkilemektedir (Kozak, 2001: 36).

Psikolojik şiddet kişinin yaşantısının her anında karşılaşılabileceği gibi iş hayatında da karşısına çıkmaktadır. Psikolojik şiddetin iş yerinde uygulanması durumundaki adı mobbingdir. Mobbing bir çalışan kişinin örgüt içerisinde düzenli bir şekilde yaşamış olduğu duygusal veya psikolojik baskı neticesinde kötü davranışlara maruz kalarak çalışması durumudur. Mobbing örgüt içerisindeki çalışan kişinin iş performans durumunu, verimliliğini, ruh sağlığını ve yaşam standartlarını olumsuz manada etkilemektedir (Öner, 2001: 23).

Mobbing çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki çalışanın örgüt içerisinde ilk yöneticiler tarafından sürekli eleştirilmesi olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Örgüt yöneticileri çalışanların hata yaptığı anda veya yapmadan direkt eleştiri yolunu seçerek onu psikolojik şiddete maruz bırakabilir. Çalışanın yapmış olduğu ufak bir hatanın büyütülerek eleştirilmesi de mobbing durumunda görülebilmektedir.

Bir diğer mobbing şekli dışlama olarak ifade edilebilir. Dışlama örgüt içerisinde çalışan kişinin sosyal olarak izole edilmesi, toplantı veya sosyal aktivitelerin o kişiye bildirilmeden düzenlenmesi, örgüt içi bilgi akışını engelleme olarak da görülebilir. Örgüt içerisinde düzenlenen herhangi bir etkinlik durumunda çalışanlar örgüt yöneticileri tarafından dışlanabilmektedir. Bu durum çalışanların örgüt içerisinde sosyal yaşantısını olumsuz olarak etkilemektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından maruz kalınan bir diğer mobbing türü ise aşağılanmadır. Aşağılama örgüt çalışanlarının herhangi bir nedene bağlı kalmadan açık bir şekilde onları küçük düşürme, toplum içerisinde onlarla alay etme durumudur. Bu durum kişileri psikolojik olarak etkilemenin yanı sıra, iş yerindeki sosyal ortamına da negatif bir şekilde yansımaktır (Şimşek, 2004: 32).

Örgüt içerisinde mobbing ciddi sonuçlar doğurarak hem mobbinge maruz kalan kişinin hem de örgütün verimliliğini ve performansını olumsuz manada etkileyerek düşürebilmektedir. Bu durumlarla karşılaşmak istemeyen örgütlerin etkin politikalar geliştirerek çalışanlarını veya örgüt yöneticilerini bilinçlendirmelidir.

Örgüt yöneticileri mobbinge maruz bırakmak istediği çalışanlara, görev ve sorumluluklarının dışında da işler vererek onlara ağır iş yükü yükleyebilmektedir. Bu durum çalışanları örgütten yıldıma ve ilerleyen aşamalarda örgütten ayırma yolunu tercih etmelerine de neden olabilmektedir. Bununla birlikte, örgüt yöneticileri, örgüt çalışanlarının yetkilerini kısaltarak da onları mobbing durumuyla karşı karşıya bırakabilmektedir. Çalışanların görev ve sorumlulukları kısıtlanarak onların iş yapma veya yaptırma durumunu engelleyebilmektedir. Bu durum örgüt çalışanının iş yapmasını etkileyerek, iş performansını doğrudan etkilemektedir. İş performansı düşen çalışanın, iş motivasyonu da doğrudan etkilenmektedir. Bu yüzden örgütlerin, çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutarak onları çalıştırması, örgüt içerisinde mobbing vakalarını engellemesi gerekmektedir. Bu durum örgütün başarısı ve devamlığı açısından kritik öneme sahiptir (Tunçer, 2001: 34).

2.3.5.6. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromu kariyer planlamasında örgütler ve çalışanlar için karşılaşılabilecek sorunlardan birisidir. Uzun yıllar aynı yerde çalışan terfi ve sosyal olanaklarla desteklenmeyen çalışan tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir.

Örgüt içerisinde çalışan kişiler kendilerini bilgi ve yetenek olarak geliştirdikten sonra, kariyerlerinde ilerleyerek örgüt içerisinde üst kademelerde yer almak isteyebilmektedir. Kariyer planlaması açısından bu durumun kadrosuzluk veya başka nedenlerle mümkün olmaması durumunda kişiler zihinsel yorgunluk ve bıkkınlık sergileyebilmektedir. Bu zihinsel yorgunluk ise literatürde tükenmişlik sendromu olarak adlandırılmaktadır (Uygur, 2015: 12).

Tükenmişlik sendromu çalışanlar iş motivasyonu ve performansını olumsuz olarak etkilemektedir. Bunun yanında örgüt içerisinde çalışan kişilerin iş aidiyetini etkileyebilmektedir. Bu durumlar ise örgütün verimliliği negatif yönde etkileyerek, örgüt başarısını doğrudan etkileyebilmektedir. Tükenmişlik sendromu kişileri etkilemenin yanı sıra, kişilerin örgütle ilgili düşüncelerini de etkilemektedir. Tükenmişlik sendromuna maruz kalan çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerine bir gelecek göremedikleri zaman çalıştıkları örgüt için zihninde olumsuz düşüncüler oluşturabilecektir. Bu durum kişilerin örgütte olan gönül bağı ve aidiyetini de negatif yönde etkilemektedir (Ünsal, 2014: 23).

Örgüt içerisinde çalışan kişiler kariyerlerinin ilerleyen yıllarında daha fazla gelir elde etmek ve ilerlemek için sürekli gelişim sağlayabilmektedir. Bu gelişim ve değişim sonucunu karşılığını almak isterler. Örgüt tarafından bu durum sağlanamaz ve kişiler bulundukları konumda herhangi bir değişikliğe uğramadan aynı işi yaparak hayatlarını devam ettirirlerse, örgüt içindeki çalışan kişiler tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Çünkü aynı işi uzun yapan kişiler, belirli bir yıldan sonra yaptığı işten sıkılabilmektedir. Bunun için örgüt içerisinde çalışan kişilerin kariyer planlaması için örgütler için kritik öneme sahiptir. Kendine örgüt içerisinde gelecek göremeyen tecrübeli ve uzmanlık edinmiş çalışanlar belirli bir yıldan sonra örgütten ayrılma yolunu tercih edebilmektedir (Yeşilyaprak, 2019: 33).

Örgütler kariyer planlaması yaparken, kendini yetenek ve yetkinlik anlamında geliştiren ve örgüt içerisinde bu yönde öne çıkan çalışanlarını analiz ederek iyi tespit etmesi gerekmektedir. Bu durumda olan örgüt çalışanları için kariyer planlaması oluşturmali ve kişilerin o yönde gelişmesine ve yetişmesine katkı sağlamalıdır. Örgüt örgüt üst yöneticileri, kendilerini geliştiren bu çalışanları belirlerken objektif kriterler oluşturarak değerlendirmeli ve ona göre hareket etmelidir. Subjektif kriterlerle hareket ederek, örgüt içerisinde öne çıkan kişiler belirlenir ise, örgüt içerisinde daha sıkıntılı bir süreç oluşabilecektir. Bu durumun yaşanmaması için örgüt üst düzey yöneticilerinin hassas davranması gerekmektedir (Zel, 2001: 46).

Tükenmişlik sendromu, uzun süreli stres ortamında çalışma ve işyerinde fazla mesailer sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içerisinde çalışan kişiler, uzun süreli devam eden aşırı çalışmadan sıkılarak, zihinsel bir yorgunluğa maruz kalabilmektedir.

Plansız ve acil işler beraberinde stresi getirerek çalışanları olumsuz manada etkileyebilmektedir. Ayrıca kişilere görev ve sorumluluklarının dışında ekstra işler vererek onların yapılmasının istenmesi de kişilerde zihinsel bir yorgunluk yaratabilmektedir.

Örgüt içerisinde çalışan kişilerin, üst yöneticiler tarafından baskı ortamı oluşturularak çalıştırılması da kişilerde tükenmiş sendromu oluşturmaktadır. Bu durumların ortaya çıkmaması için, örgüt üst yöneticileri tarafından kişilere kendi sorumluluk alanlarında görevler verilmeli ve kişiler yaptıkları işlerde plan ve programlı bir şekilde ilerlemelidir. Aşırı stres ortamında çalışan kişilerin de rahat bir şekilde çalışması, örgüt üst yöneticileri tarafından sağlanmalıdır (Uyargil, 1994: 28).

Tükenmişlik sendromunda; duygusal olarak tükenmişlik görülmektedir. Kişiler sürekli kendileri yorgun hissederek çalışma, iş motivasyonu eksikliği, gelecek için umutsuzluk ve depresif durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Örgüt içerisinde yaşanan bu olumsuz durum, kişilerin örgüt içerisindeki bireysel başarısını da negatif yönde etkilemektedir. Kişiler performans ve verimlilik odaklı çalışmayarak kendi kişisel başarılarının yanı sıra, örgüt başarısını da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Ayrıca tükenmişlik sendromu kişilerde çevreye karşı duyarsızlaşma, iş hayatına karşı ilgisiz davranma ve sinirlilik durumlarına ortaya çıkarabilmektedir. İş hayatında yaşanan bu olumsuz durumlar kişilerin aile hayatını da etkilemektedir. Mutsuz bir çalışma ortamında çalışan kişiler, iş ve aile arasında dengeyi kuramaz ise, iş hayatında yaşanan olumsuz durumları aile ortamını da yansıtır ise aile yaşantısında da mutsuz olabilmektedir (Akin, 2005: 30).

Tükenmişlik sendromunda, kişiler aşırı iş yüküne maruz kalabilmektedir. Aşırı iş yükünün yanı sıra, örgüt üst yöneticileri tarafından kişilerden gösterebilecekleri performanstan fazlası beklenerek ona göre kişilere davranılması kişilerde bıkkınlık yaratabilmektedir. Bunun yanında kişiler yaptıkları işlerde, kendi görev ve sorumlulukları dahilindeki işlere, üst yöneticiler tarafından sürekli müdahale edilerek değiştirilmesi, örgüt içerisinde çalışan kişilerde zihinsel bir yorgunluk oluşturabilmektedir. Ayrıca, örgüt üst yöneticiler tarafından sosyal ve mesleki destek sağlanmadan çalışan kişilerde de tükenmişlik sendromu görülmektedir.

Örgüt içerisinde yapılan bir işte sürekli hesap sorularak hareket edilmesi ve kişilerin yaptıkları işlerde başarılarının takdir edilmemesi de kişilerde zihinsel yorgunluk oluşturabilmektedir. Tüm bu sorunların yaşanmaması için örgütler kendileri için, örgüt içerisinde çalışan kişiler de kendileri için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Tükenmiş sendromunu ortaya çıkarabilecek durumların önceden engellemesi gerekmektedir (Aytaç, 2005: 48).

3. BULGULAR

Araştırmanın genel amacı, özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerinin nedenlerini incelemektir. Bu inceleme doğrultusunda yüz yüze görüşme yöntemiyle yarı yapılandırılmış sorularla elde edilen veriler bu bölümde incelenerek ele alınmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın ana konusu sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamalarının incelenmesidir. Çalışmanın ana sorusunda veya sorusunda ise sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? sorusuna cevap aranacaktır.

Ana soruna ulaşmak isterken bazı alt sorulara da çalışmada cevap aranmıştır. Araştırmanın ana ve alt sorularına ulaşmak için ise görüşme soruları hazırlanmıştır. Bunlar; öğretmenlerin sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde kişisel etmenlerin etkisi nedir? Öğretmenlerin sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde çevresel etmenlerin etkisi nedir? Öğretmenlerin başka kariyer alternatifleri olsaydı, yine de sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih ederler miydi? Özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından en önemli fark sizce nedir? Özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından değerlendirildiğinde en çok zorlanılan noktalar sizce nelerdir?

3.1. Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Kişisel Faktörler

Sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? Ana sorusunun cevaplanması için sorulan görüşme sorulardan biri, öğretmenlerin sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde kişisel etmenlerin etkisi nedir? Bir diğer görüşme sorusu ise; öğretmenlerin başka kariyer alternatifi olsaydı yine de sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih ederler miydi?

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda, çocuk sevgisi, birilerine bir şeyler öğretme isteği, mesleğin kutsallığı, insan yetiştirmek, kişisel tatmin ve haz duygusu, bilgi alışverişi yönünde ağırlıklı olarak cevaplar alındığı gözlenerek bu temalar ortaya çıkarılmıştır. Aşağıda ilk olarak ortaya çıkan temalar tablo halinde sunularak, sonrasında bu görüşme sorusuyla ilgili katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir:

Tablo 2: Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Kişisel Faktörler

Çocuk sevgisi	<i>KD6: ... " Bu mesleği yapmamda, en büyük etmenlerin başında çocuk sevgisi gelmektedir."</i>
Öğretme tutkusu	<i>KD9: ... "Asıl önemli olan içimizde var olan öğretme tutkusudur."</i>
Mesleğin kutsallığı	<i>KÖ3: ... "Sınıf öğretmenliğini tercih etmemdeki kişisel etmenlerin başında kutsal bir meslek olması ve çocukları sevmem gelmektedir."</i>
İnsan yetiştirmek	<i>KÖ5: ... "Okulda da insan yetiştirmek birinci vazifemiz olduğu için, okula kendine, ailesine, topluma faydalı bireyler yetiştirebilmek umuduyla gidiyorum."</i>
Kişisel tatmin ve haz duygusu	<i>KÖ7: ... "Sınıf öğretmenliği mesleğini kişisel olarak tercih etmemde en önemli nedenlerin başında kişisel tatmin ve haz duygusu gelmektedir."</i>
Bilgi alışverişi	<i>KÖ2: ... "Öğrencilerime eğitimcilik yaparken ben de her geçen gün onların o küçük ve masum dünyalarından bir şeyler öğreniyorum. Bu karşılıklı bilgi alışverişi gerçekten tarifsiz bir duygu."</i>

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

KÖ3: ... ‘‘Sınıf öğretmenliğini tercih etmemdeki kişisel etmenlerin başında kutsal bir meslek olması ve çocukları sevmem gelmektedir. Bu mesleği yıllardır yapmaktayım ve özel okulda yapmaktayım ve daha önce hiç devlet okulunda çalışmadım, özel okul her zaman dinamik olmayı gerektirse de zor yanlarıyla karşılaşsak da öğrencilerime duyduğum sevgi ve onlara bir şeyler öğretmeyi isteği bende büyük haz ve tatmin uyandırmaktadır.’’

KÖ5: ... ‘‘Sınıf öğretmenliği mesleğini seçmende kişisel olarak çalıştığım bireylerin ya da meslek olarak bir şeyler öğrettiğin kişilerin yaşları, sana duyduğu ilgi, alaka ve senden bir şeyler öğrenme isteği büyük oranda beni kişisel olarak tatmin etmektedir. Bununla birlikte ben öğretmenlik mesleğime şu şekilde bakıyorum çevreme bu şekilde yansıtıyorum ben işe gitmiyorum diyorum, ben okula gidiyorum diyorum, bu bilinçle hareket ediyorum. Okulda da insan yetiştirmek birinci vazifemiz olduğu için okula kendine, ailesine, topluma faydalı bireyler yetiştirebilmek umuduyla gidiyorum ve bunu başarabiliyorsak ne mutlu bize, bu yüzden benim bu mesleği seçmemde en önemli etmenin insan yetiştirmek olduğunu düşünüyorum.’’

KÖ7: ... ‘‘Sınıf öğretmenliği mesleğini kişisel olarak tercih etmemde en önemli nedenlerin başında kişisel tatmin ve haz duygusu gelmektedir.

Bununla birlikte öğretmenlik mesleğinin duyulan manevi ve kültürel anlamda kutsal bir meslek olarak görülmesi de bu mesleği tercih etmemdeki bir diğer neden olarak söyleyebilirim. Ayrıca çocukları çok seviyor olmamda ve faydalı bireyler yetiştirme arzusu içerisinde ve gayesinde olmamda bu mesleği seçmemde bir diğer etmendir. Eğitim ilk olarak ailede başlasa da belirli bir yaştan sonra eğitim öğretim hayatının başlamasıyla birlikte devreye biz sınıf öğretmenleri girmektedir. Onlarla uzun yıllar ve uzun saatler birebir vakit geçirmektedir. Bize gelen çocukların bazıları yeme alışkanlığı, bazıları tuvalet alışkanlığı tam edinmemiş çocuklardan oluşabilmektedir. Çevremizdeki aile bireylerinin çocuklarına göstermediğimiz sabrı, öğrencilerimize göstermektedir bu mesleğin gerektirdiği en önemli sorumluluk bilinçlerinden biri de bu olsa gerek.”

KÖ2: ... “Sınıf öğretmenliğinde ilk yılım. Mesleğimi severek yapıyorum. Yaptığım iş gereği sürekli kendimi geliştirmem gerekiyor. Daha çok deneyimsiz bir öğretmen olarak her gün öğrencilerim için bir şeyler araştırıyor ve öğreniyorum. Öğrencilerime eğitimcilik yaparken ben de her geçen gün onların o küçük ve masum dünyalarından bir şeyler öğreniyorum. Bu karşılıklı bilgi alışverişi gerçekten tarifsiz bir duygu. Bu mesleği seçmemdeki en önemli sebep de aslında buydu. Yaptığım meslek sayesinde geleceği inşa ettiğimi düşünüyorum. Yarını inşa edecek olanlar bugünün çocuklarıdır. Bugünün çocuklarının yetişmesinde en önemli etkenlerden biri de onların fikir dünyasını çok büyük oranda etkileyen biz öğretmenlerdir. Onlar büyürken buna şahit olmak ve büyümelerine yardımcı olmak benim için çok kıymetli.”

KÖ6: ... “Öğrencilik zamanlarımda öğretmenlik mesleği çok kutsal olarak görülen mesleklerden biriydi. Saygın bir meslek olması bu mesleği seçmemde en büyük etkendi. Tabi şu anki şartlarda eski saygınlığını göremiyoruz özellikle de özel okullarda. Buna rağmen hala önem verilen ve toplumda geçerliliği olan bir meslek.”

KÖ1: ... “Üniversite sınavına girdikten sonra sonuçların açıklanmasıyla birlikte çeşitli tercih alternatifleri ile karşı karşıya kalmış, sınıf öğretmenliği mesleğiyle diğer bölümler arasında tercih ederken bazı tereddütler yaşamıştım. Ama bu mesleği neden seçtiğimi ve tercih ettiğimi düşündüğümde hiç tereddütsüz sınıf öğretmenliği yönünde karar vermiştim. Bu mesleği biz özel sektörde yaptığımızdan toplum tarafından garanti bir meslek olarak görülmemektedir. Bu durum tabi ki bizim düşüncelerimizle de mevcuttur. Ancak, öğrencilerimizi duyduğumuz sevgi, ilgi alaka bana göre bu mesleği yaparken sektör fark etmemektedir. Ben mezun olduktan sonra şartlar uzun bir müddet KPSS’ye hazırlanmama müsaade etmemişti, bu yüzden bir an önce iş hayatına atılmam gerekiyordu bu nedenle özel sektörde işe başladım.”

KÖ5: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini uzun bir müddettir özel sektörde yapmaktayım. Açıkçası yine bu mesleği tercih ederdim ancak KPSS’ye uzun yıllar çalışıp devlet okuluna atanmayı tercih ederdim, çünkü şartlar özel sektörde git gide daha zor bir hal almaktadır. Tabii ki mesleğin yapılış tarzı, mesleğe duyduğumuz ilgi alaka ve sevgi sektör fark etmeksizin biz öğretmenler için yerine getirilmektedir. Bu devlet okullarında görev yapan meslektaşlarımız olsun, özel okullarda görev yapan meslektaşlarımız olsun bu değişmemektedir. Ancak ekonomik şartlar özel sektörde hayat standartlarının altında kalmaktadır. Bu durum açıkçası özel sektör de kurumdan kuruma şehirden şehre de farklılık göstermektedir. Bunun bir standart olarak devlet kontrolünde belli asgari şartlar konarak denetimlerinin yapılması, bu mesleğin sektör fark etmeksizin çalışılması noktasında bana göre büyük önem arz etmektedir. ”

KÖ10: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini açıkçası devlet okulunda yapmayı daha çok isterdim. Yine bu mesleği tercih ederdim, fakat devlet için daha fazla emek, daha fazla çaba sarf edip oraya atanabilmek uğraşırdım. Çünkü ekonomik şartlar, meslek garantisi, tayin durumları, tatillerin fazla olması, çalışma saatlerinin az olması gibi durumlar devlet okullarında öğretmenlere daha rahat ortamda çalışma fırsatı sunmaktadır. Tabii ki bu mesleği sektör fark etmeksizin hepimizin severek yaptığını düşünüyorum, çünkü bu meslek bana göre sevmeyen yapılacak bir meslek değil. ”

KÖ3: ... “Mesleğini çok seven bir sınıf öğretmeni olsam da, eğer mesleğimi değiştirebilme şansım olsaydı lisede çalışan matematik öğretmeni olmak isterdim. Çünkü her ne kadar çocukları çok sevsem de bazen gerçekten çok yorucu olabiliyorlar. Gençlerle vakit geçirmeyi özleyen biri olarak lisede öğretmenlik yapmayı da çok isterdim. Ama yine de ne olursa olsun bu mesleği yapacağımı düşünüyorum. Çünkü öğretmenlik mesleğini bir meslekten öte bir yaşam tarzı olarak görüyorum. Bu mesleği yapan insanların mesleği gerçekten sevmesi ve karşılık beklemeden yapması gerekiyor.”

KÖ8: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini uzun müddettir özel okulda yapıyorum. Özel okulu bilinçli bir şekilde ve isteyerek tercih ettim. Çünkü devlette atama ile gidilen şehirler olabileceğinden, kendi şehrimden farklı şehirde bu mesleği icra etmem gerekebilirdi. Birkaç yılda olsa yaşadığım şehirden ayrılmak istemediği için mesleğimin başından itibaren özel okulda sınıf öğretmenliği yaptım. Belki mesleğimin başında özelde çalışmanın zorluklarıyla karşılaşsam da zaman için de alıştım. Bu sebeplerden dolayı bulunduğum konumdan ve meslekten çok mutuyum, farklı bir kariyer düşünemem.”

KD9: ... “Şu an devlet kurumunda çalışan bir sınıf öğretmeni olsam da mesleğimin ilk yıllarında özel okulda da öğretmenlik yaptım. Hem devlette hem de özelde çalışmış biri olarak şunu söyleyebilirim ki biz öğretmenler için önemli olan çalıştığımız kurumlar değildir.

Asıl önemli olan içimizde var olan öğretme tutkusudur. Bu tutku sayesinde onsekiz yıldır öğretmenlik yapıyorum. Hayatım boyunca hep birilerine bir şeyler öğretmekten ve yahut öğrendiğim herhangi bir şeyi birileriyle paylaşmak en büyük zevkim oldu. Bende zevk aldığım şeyi işime dönüştürdüm. Bu şekilde işimi yapmak benim için hiçbir zaman zor ya da sıkıcı bir durum olmamıştır. Yıllar sonra bile mezun ettiğim öğrenciler bir şekilde benimle iletişim kurduklarında yetişkinliklerini görmek, hepsini mesleğini eline almış bireyler olarak görmek benim işime dört elle sarılmama sebep oluyor. Bir insan yetiştirmenin bu hayattaki en büyük zevklerden biri olduğunu düşünüyorum. Ve biz öğretmenler bunu her gün icra ediyoruz.”

KD3: ... “Öğretmenlik mesleği bence diğer birçok meslekte bulunmayan avantajları barındırıyor. Bunlardan en önemlisi çalışma şartlarının rahat olmasıdır. Yazın iki ay tatil olması, hafta sonları izni bu avantajlardan bir kaçıdır. Benim için aileme ve kendime zaman ayırabiliyor olmak iş hayatımda aradığım en önemli kriterdi. Bununla birlikte çocuklara olan sevgim sayesinde sınıf öğretmenliği mesleğini seçtim. Çünkü bana en uygun mesleğin bu olduğunu biliyordum esnek çalışma saatleri sayesinde gün içinde hem işimi yapıyorum hem de kendime ve aileme vakit ayırabiliyorum.”

KD4: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini yaklaşık yirmibeş yıldır yapmaktayım. Yirmibeş yıllık öğretmenlik hayatımda birçok öğrenciyi mezun etmişimdir. Zaman zaman mezun ettiğim öğrencilerle görüştüğüm, yanıma uğradıkları hâlâ olmaktadır. Birçoğu bazı firmalarda yönetici, bazıları devlet kurumlarında yönetici kimi de benim gibi öğretmen olarak kariyerlerinde meslek edindiler. Dönüp arkama baktığımda aynı şeyleri baştanbaşa yaşadığım zamanlarda çok yorulduğumu hissediyorum. Ancak işin vermiş olduğu kutsallık hissi, insanlara bir şeyler öğretebilme gayesi, onları topluma faydalı bir birey olarak yetiştirebilmek umudu enerjimi her yeni başlayan grupla bana tazeleme fırsatı veriyor.”

KD6: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğinde yeni sayılırım, yaklaşık dört yıldır bu mesleği yapmaktayım. Bu mesleği yapmamda, en büyük etmenlerin başında çocuk sevgisi, öğretmenlik mesleğine duyduğum sevgi, insanlara bir şeyler öğretiyor olma amacı ve onları topluma faydalı bir birey olarak yetiştirebilmek gelmektedir. Bunun yanında çocuklara bir şeyler öğretmek için öğrendiğim yeni metotlar, yeni yol haritaları ve kendimi geliştirme yönüyle yaptığım çalışmalar, devamlı dinamik olma, güncel olma durumu bu mesleği seçmemde etkili olmuştur.”

KD8: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini kişisel olarak tercih etmemde en önemli etmen, erken yaşta onları eğitebileceğim düşüncesidir. Bununla birlikte çocuklara duyduğum sevgi bu mesleği seçmemde etkili olmuştur. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin kültürümüzde kutsal bir yer de görülmesi, bundan dolayı duyduğum haz mesleki doyum ve tatmin olma düşüncesi bu mesleği seçmemde etkili olmuştur.”

KD7: ... “Üniversite tercih döneminde ailem öğretmenlik mesleğini seçmemi hiç istemiyorlardı. Çünkü puanım çok daha iyi bölümlere yetiyordu. Bu mesleğe olan tutkum ve isteğimden dolayı ailemden gizli tercihlerimi değiştirip öğretmenlik mesleğini yazdım. Geçmişe gitsem yine aynı mesleği tercih ederdim. Çocuklara olan sevgim, öğrendiğim yeni şeyleri birileriyle paylaşma isteğim aslında benim bu meslek için doğduğumun bir göstergesidir. Öğrencilerim benim için iş olmaktan öte kendi çocuklarım gibi görüyorum ve onları hayata da bu bilinçle hazırlıyorum.”

KD4: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini çok isteyerek seçtim. Mesleğimi de çok severken iki yıl önce çok bunaldığımı, sabrımın azaldığını fark ettim. O zamanda ücretsiz izne ayrılmanın benim için çok daha iyi olacağına karar verdim. Bir yıllık ücretsiz izinden sonra kafamı toplayıp tekrardan işimin başına döndüm. İlk öğretmenliğe başladığım dönemdeki gibi yepyeni ve bir o kadar heyecanlı duygularla tekrar mesleğe döndüm. Sonuç olarak demek istediğim biz öğretmenlerde zaman zaman bunalıp sıkılabiliyoruz. Ama içimizdeki öğretme tutkusu geçmediği sürece bu mesleği icra etmeye devam ederiz.”

KD2: ... “Diğer meslek dallarıyla yaptığın işi kıyasladığımda yine bu mesleği tercih ederdim. Çünkü mesleğimi, çocukları ve çocuklarla ilgilenmeyi seviyorum. Bunun yanında topluma saygın bireyler yetiştiriyor olabilmek ve kültürel açıdan toplumda kutsal bir meslek olarak görülmesi bu mesleği yine de tercih etmememdeki etmendir. Ancak sınıf öğretmenliği mesleğini devlet kurumlarında uzun yıllardan beri yakmaktayım. Bana göre ilerleyen yaşlarda sınıf öğretmenliği mesleği zor yapılan, çocukların dinamizmine zor ayak uydurmaya neden olabilmektedir. Yaş ilerledikçe çocuklarla ilgilenmek bu mesleğin yapılmasını zorlaştırmaktadır, tabii ki mevcut yasalar var bununla ilgili ne yapılabilir bilmiyorum. Belki yıpranma yılı, erken emeklilik gibi nedenlerle mesleğin yapılma yılı düşürülebilir.”

KD5: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini diğer meslek dallarıyla kıyasladığımda yine sınıf öğretmenliği mesleğini tercih ederdim. Çünkü çocukları seviyorum, topluma faydalı bireyler yetiştirmeyi, örnek bireyler yetiştirebilmeyi arzu ediyorum, bu yüzden yine bu mesleği tercih ederdim. Çünkü bu meslek özellikle devlet kurumlarında çocukları sevmenin yanı sıra, çalışma saatlerinin az olduğu, tatillerinin fazla olduğu özellikle uzun yaz tatillerinin olması biz devlet okullarında görev yapan öğretmenler açısından büyük fayda sağlamaktadır.”

KD8: ... “Başka kariyer alternatifim olsaydı da ki üniversite tercih döneminde bu durum vardı ben hiç tereddütsüz sınıf öğretmenliği mesleğini tercih ederdim. Çünkü mesleğimi çok seviyorum. Bu mesleğin açıkçası diğer meslekler gibi sevilmeden yapılmayacağını düşünenlerden biriyim. Topluma saygın bireyler yetiştirmek benim bu mesleği yapmamda büyük önem arz etmektedir.”

3.2. Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Çevresel Faktörler

Sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? Ana sorusunun cevaplanması için sorulan görüşme sorularından biri, öğretmenlerin sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerini çevresel etmenlerin etkisi nedir?

Özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleriyle yapılan yüz yüze görüşmelerde elde edilen çevresel etmenlerin etkilerini şu şekilde açıklamak mümkündür. Öğretmenlerin birçoğu memurluğa atanma durumlarının kolay olması, ailelerin yönlendirmesi, çalışma saatlerinin azlığı ve tatil fırsatlarının fazla olması, toplumda saygın bir meslek olarak görülmesi, özellikle çocukluk yıllarında sınıf öğretmenlerinin etkisi, yine toplumda öğretmenlik mesleğinin garanti bir meslek olarak görülmesi gibi etmenlerden dolayı öğretmenlerin bu mesleği seçtiği gözlemlenerek bu temalar ortaya çıkarılmıştır. Aşağıda ilk olarak ortaya çıkan temalar tablo halinde sunularak, bu görüşme sorusuyla ilgili katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir:

Tablo 3: Öğretmenlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Çevresel Faktörler

Memurluğa atanma durumlarının kolay olması	<i>KD5: ... "Bu mesleği tercih ederken benim en önemli etmenlerin başında meslek garantisi, kolay atanma imkânı" ...</i>
Aile ve çevre yönlendirmesi	<i>KÖ4: ... " Sınıf öğretmenliği tercih ederken tercih döneminde aile ve çevremın yönlendirmesi ile" ...</i>
Çalışma saatlerinin azlığı	<i>KD3: ... "Çalışma saatlerinin diğer memurlara göre daha az olması" ...</i>
Tatil fırsatlarının fazla olması	<i>KÖ6: ... " Sonraki yıllarda mesleği yaparken tatil imkanlarının fazla olması" ...</i>
Toplumda saygın bir olarak görülmesi	<i>KD7: ... "Sınıf öğretmenliği mesleğini tercih etmemde öncelikle öğretmenliğin toplumda saygın bir meslek olarak algılanması gelmekteydi."</i>
İlkokul öğretmenlerinin etkisi	<i>KÖ8: ... "Sınıf öğretmenliği mesleğini tercih etmem de en önemli unsur benim ilkokuldaki sınıf öğretmenimdir."</i>
Garanti bir meslek olarak görülmesi	<i>KÖ1: ... "Ayrıca meslek garantisinin olması da, bu mesleği tercih etmem de etkili oldu."</i>
Maaşların iyi olması	<i>KÖ7: ... "Çalışma şartları rahat, tatilleri fazla, maaşları iyi diye" ...</i>

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

KÖ4: ... “Sınıf öğretmenliği tercih ederken tercih döneminde aile ve çevremi yönlendirmesi ile, garanti meslek olarak görmesinden kaynaklı bu mesleği tercih etmiştim. Ancak KPSS’ den yeterli puanı alamayınca ve bir an önce iş hayatına atılmam gerektiğinden özel okulda çalışmaya başladım, bu nedenle bu mesleği seçmemdeki en büyük etmen olan meslek garantisi algısını maalesef şu ana kadar gerçekleştiremedim. KPSS’ye tekrar hazırlanıyorum bu yıl tekrar gireceğim, fakat atanma kontenjanının zaman zaman az olması ve yeterli puanı alamamam durumu özel sektörde bu meslekte devam etme durumuyla karşı karşıya kalmama neden olabilecektir.”

KÖ6: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini tercih ederken ilk olarak anne ve babamın yönlendirmesiyle aklımda yer edinmişti. Sonraki yıllarda mesleği yaparken tatil imkanlarının fazla olması, çalışma saatlerinin azlığı bu mesleği tercih etmemde önemli nedenlerden biridir. Tabii şu an bu mesleği özel sektörde yapmamızdan kaynaklı çalışma saatleri maalesef az değil. Bununla birlikte yaz tatillerinde ücret alamama durumundan kaynaklı olarak yaz aylarında sıkıntılar yaşamaktayız.”

KÖ8: ... “Sınıf öğretmenliği mesleğini tercih etmem de en önemli unsur benim ilkokuldaki sınıf öğretmenimdir. O dönemlerde bize davranışı, bizimle ilgilenmesi, bizi sanki dersler için değil de hayata hazırlaması, bu mesleği sevmemde ve ilgi duymamda büyük bir etmendir. Bunun yanı sıra sınıf öğretmenliği mesleğinin toplumsal saygınlığı ve çevrenin özellikle geçmiş dönemlerde hiçbir şey olamıyorsa bari bir öğretmen ol diyerek bilinçaltımıza bu mesleği yerleştirmesi bu mesleği seçmemde etmendir diyebiliriz.”

KÖ7: ... “Bu mesleğe yıllarını vermiş bir sınıf öğretmeniyim. Bu mesleği seçmemde en önemli unsur çevremdeki insanların beni bu mesleğe yönlendirmesiydi. Çalışma şartları rahat, tatilleri fazla, maaşları iyi diye ikna edilmişim. Ama bu şartların devlet okulunda var olduğunu, özel okulların devlet okulları kadar rahat ve maaş garantisinin olmadığını o zamanlar bilmiyordum. Üniversiteden mezun olduktan sonra KPSS’yi kazanmanın çok da kolay olmadığını öğrendim. Birkaç yıl devlete atanabilmek için KPSS çalışsam da en sonunda atanamadığım için özel okulda mesleğimi icra etmeye başladım. Şu an bulunduğum konumda işimden memnun olsam da ilk zamanlar çok zorlandım ama pes etmeden mesleğimi yapmaya devam ettim.”

KÖ1: ... “Ben bu mesleğe yirmibeş yıl önce başladım. Ben çocukken köyde yaşıyordum. O zaman bizim ilkokul öğretmenimiz şehirden gelmiş genç biriydi. Ona olan hayranlığımdan dolayı öğretmen olmaya karar vermiştim. Ayrıca meslek garantisinin olması da, bu mesleği tercih etmem de etkili oldu. İlkokul öğretmenime olan hayranlığım lise için şehir değiştirip öğretmen lisesinde okumama olanak sağladı.

Mezun olduktan hemen sonra bir köy okuluna atandım ve burada uzun bir süre sınıf öğretmenliği yaptım. Buradaki çocukları kendi sınıf öğretmenim gibi etkileyip onların da okuması için elimden gelen her şeyi yaptım. Bugün ise hayat şartlarından dolayı özel bir okulda mesleğimi icra etmeye devam ediyorum.”

KD3: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini seçmemde çevresel etmenlerin etkisini düşündüğümde ilk olarak ailemin bu konuda beni yönlendirmesi, sonrasında çalışma şartlarının uygun olması, çalışma saatlerinin diğer memurlara göre daha az ve tatillerinin ise diğer devlet memurlarına göre fazla olmasıdır. Bunun yanında yapmış olduğumuz bu mesleğin toplumda saygın bir meslek olarak görülmesi bu mesleği tercih etmemde etkili olmuştur. ”

KD5: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğine devlet okulunda başladım, hiç özel okulda çalışmadım ve çalışmayı da düşünmüyorum. Özellikle bizim meslekte emeklilikten sonra özel okullarda diğer arkadaşlarımızın çoğunlukla çalıştığını gözlemlemekteyiz. Bu mesleği tercih ederken benim en önemli etmenlerin başında meslek garantisi, kolay atanma imkânı ve toplum tarafından saygın bir meslek olarak atfedilmesi bu mesleği tercihimde büyük rol oynamıştır.”

KD3: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini seçmemdeki en önemli sebep anne ve babamın öğretmen olmasaydı. Öğretmen çocuğu olarak öğretmenlik mesleğini çocukluğum boyunca gözlemleme fırsatı buldum. Özellikle ailem esnek çalışma saatleri sayesinde benimle ve kardeşlerimle birebir ilgilenme fırsatı buluyorlardı. Yazları ve hafta sonları ailemizle yeterince vakit geçirebiliyorduk ama diğer ailesi çalışan arkadaşlarım ebeveynleriyle bizim kadar vakit geçiremezlerdi. İşte bu ve bunun gibi durumlar benim de sınıf öğretmenliği mesleğini seçmemde çok etkili oldu.”

KD9: ... “Öğretmenlik mesleğini seçmeyi daha çocuklukta karar vermiştim. Çünkü ilköğretim eğitimimdeki tüm öğretmenlerim birbirinden değerli ve mesleklerini büyük bir özveriyle yapan bireylerdi. Üniversite tercih dönemimde branşımı seçmek konusunda kararsız kalmıştım. Çalışma şartlarından kaynaklı daha rahat olduğunu düşündüğümünden, devlet okullarında öğretmenlik yapmak istiyordum. Branşların KPSS atamalarına baktığımda en çok atamalardan biri de sınıf öğretmenliğinde yapıldığını görmüştüm. Bu yüzden de sınıf öğretmenliğini tercih ettim.”

KD7: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini tercih etmemde öncelikle öğretmenliğin toplumda saygın bir meslek olarak algılanması gelmekteydi. Bu durum eskiye göre toplum içerisinde azalmış olsa da hâlâ kabul görmektedir. Bununla birlikte devlet memurları arasında öğretmenlik mesleğinin çalışma saatlerinin az olması ve tatillerinin fazlalığı da bu mesleği tercih etmemde önemli bir etken olmuştur. ”

3.3. Özel Okul veya Devlet Okulları Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? Ana sorusunun cevaplanması için, özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından en önemli fark sizce nedir? Bir diğer soru ise; özel okullar ve devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından değerlendirildiğinde en çok zorlanılan noktalar sizce nelerdir? Olmak üzere iki farklı görüşme sorusunu hazırlanmıştır. Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde önceki bölümlerde değerlendirilen görüşme sorularındaki gibi genelde ortak noktalarda öğretmenler buluşamamışlardır. Burada iki farklı tema ortaya çıkmıştır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin cevapları genel anlamda değerlendirildiğinde; özel okulların daha özgür bir çalışma ortamı sunduğu, özel okul sosyal imkanlarının daha fazla olduğu, sınıf mevcudunun az olması, öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerindeki genel olarak eşit olduğu, teknolojik ve fiziki imkanların olması, sosyal tesis imkanları, sanatsal ve kültürel faaliyetlerin fazla olması özel okul öğretmenleri tarafından ifade edilmiş olup bu temalar ortaya çıkarılmıştır. Aşağıda ilk olarak özel okul tercihinin etkileyen örgütsel faktörler tablo halinde sunulmuştur. Sonrasında aşağıda bu görüşme sorusuyla ilgili katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir:

Tablo 4: Öğretmenlerin Özel Okul Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Özgür çalışma ortamı	KÖ3: ... "Özgür bir ortamda çalıştığımı hissettiğimi"...
Sosyal imkanlarının fazla olması	KÖ6: ... "Sosyal imkanların fazla olmasıdır."
Sınıf mevcudunun az olması	KÖ3: ... "Sınıf mevcudunun az olması ile"...
Öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerindeki eşitlik	KÖ9: ... "Öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerinin ise eşit"...
Teknolojik ve fiziki imkanların olması	KÖ5: ... "Teknolojik ve fiziki ortamlarının daha iyi olduğunu"...
Sanatsal ve kültürel faaliyetlerin fazla olması	KÖ6: ... "Ayrıca sanatsal ve kültürel faaliyetler de fazladır."

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

KÖ3: ... " Özel okullar ile devlet okulları arasındaki farkları sınıf öğretmenliği mesleği açısından değerlendirdiğimde; ilk olarak özel okullarda öğrencilere sunulan imkanların fazla olması ile bizlerin işlerini kolaylaştırması, teknolojiyi daha yakından takip ederek öğrencilere bu imkanların sunulması, özel okullarda sınıf mevcudunun az olması ile, bu sayede onlarla bire bir ilgilenme fırsatımızın daha fazla olmasını söyleyebilirim. Devlet okulunda çalışan arkadaşlarla kendimi kıyasladığımda, daha özgür bir ortamda çalıştığımı söyleyebilirim.

Bunun yanında öğrencileri sunulan yemek gibi imkanların devlet okulunda olmaması, ekonomik düzeylerin özel okullara göre devlet okullarında genel olarak büyük farklar olması devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin bizlere göre işlerini biraz zorlaştırdığını söyleyebilirim.”

KÖ6: ... “ Özel okullar ve devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleğini kıyasladığımda, en önemli farklardan biri özel okullarda öğrenciye ve öğretmene sunulan sosyal imkanların fazla olmasıdır. Ayrıca sanatsal ve kültürel faaliyetlerin sayısı da fazladır. Özellikle öğretmene ve öğrenciye sunulan yemek önemli bir sosyal olanaktır. Tabii ki meslek garantimizin ve iş garantimizin olmaması özel okullarda görev yapan biz sınıf öğretmenleri için büyük bir dezavantajdır ancak mesleğinde deneyimi olan, kendini kanıtlamış belli bir noktaya ulaşmış sınıf öğretmeni, sektör fark etmeksizin bence rahatlıkla iş bulabilmektedir. Özel okullar da görev yapan bir sınıf öğretmenlerinin en büyük dezavantajlarından biri de yaz tatildir. Maalesef çoğu özel kurum yaz aylarında öğretmenlerine ücret olarak desteklememekte herhangi bir ücret vermemektedir. ”

KÖ9: ... “ Ben uzun yıllar KPSS’ye hazırlandıktan ve yeterli puanı alamadıktan sonra özel sektörde sınıf öğretmenliği mesleğini yapmaya karar vermedim. Uzun bir müddet devlet de bu mesleği icra edebilmek için çalıştım gayret ettim fakat nasip olmadı. Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleriyle, biz özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin en önemli farkı bana göre ücrettir. Ben bu mesleğe yaklaşık altı yıldır özel sektörde yapmaktayım. Diğer tecrübeli özel okul öğretmenleri ile konuştuğumda da ücret olarak çok bir farkın olmadığını, asgari ücret düzeyinde veya çok tecrübeli olanların asgari ücret düzeyinden bir miktar fazla olduğunu anlamaktayım, bu yüzden ücret en önemli farktır. Bunun yanında özel sektörde çalışan biz sınıf öğretmenlerinin çalışma saatlerinin fazla olması, hafta sonu tatillerinin az olması, hatta çoğu cumartesi günleri de çalışmamız devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin farklarından biridir. Öğrenciler açısından değerlendirdiğimiz ise, öğrencilerin sosyo ekonomik düzeylerinin ise eşit olduğu ifade edebilmek mümkündür ”

KÖ5: ... “Ben devlet okulunda yıllarca çalışmış ve emekli olmuş bir sınıf öğretmeniyim. Emekli olurken çalışacağımı düşünmüyordum. Ama emekli olduktan kısa bir süre sonra mesleğe geri dönmemin benim için daha iyi olacağına karar verdim ve özel okulda sınıf öğretmenliği mesleğine geri döndüm. Hem devlet okulunda çalışmış hem de özel okulda hali hazırda çalışan biri olarak şunu söyleyebilirim ki devlet ve özel arasında göz ardı edilemeyecek kadar farklar var. Bunlardan en önemlisi hiç şüphesiz ücretlerdir. Özel okulda öğretmen maaşları gerçekten çok düşüktür. Buna rağmen özel okullarda öğretmenlerden beklenti de daha fazla olmaktadır. Ayrıca hem veliler hem de idare tarafından sürekli gözlemleniyoruz.

Ama devlette durum bunun tam tersi işini yapman orda genelde yeterli oluyor. Çoğu zaman nasıl yaptığına takılmıyorlar. Öğrenciler açısından değerlendirdiğimde ise, özel okulda görev yapan öğretmenlerin teknolojik ve fiziki ortamlarının daha iyi olduğunu söyleyebilirim.”

KÖ10: ... “Ben özel okulda çalışan bir öğretmenim. Devlet okulunda hiç çalışmadığım için doğru bir kıyaslama yapamayabilirim ama devlette çalışan arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla devletle özel arasında bariz farklılıklar var. Bundan üç yıl önce doğum için izne ayrılmam gerektiği dönemde o zaman çalıştığım özel okuldan çeşitli nedenlerle gönderilmiştim. Çünkü bana maaş ödemek istememişlerdi. Devlette çalışan meslektaşlarım ise doğum izni onlar için bir haktı. Çoğu doğum yaptıktan kısa bir süre sonra aynı okulda çalışmaya devam etmişlerdi ben ise yeni bir kurumda mesleğe devam edebilmiştim.”

KÖ2: ... “Özel okullarla devlet okulları arasındaki bu mesleği kıyasladığında bana göre en çok zorlanılan noktalardan biri çalışma saatlerinin fazlalığı, bu çalışma saatlerinin fazlalığına rağmen devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha az ücret almamızdır. Aslında bu sınıf öğretmenliği mesleği ile alakalı bir durum olmayıp, özel sektörde çalışan birçok işçinin karşı karşıya durumlarından bir tanesidir. Özel okul öğretmenleri bana göre daha çok çalışıyor, okullarda daha fazla zaman geçiriyor ve emek harcıyor fakat emeğinin karşılığını alamıyor. Özel okullarda çalışma saatlerinin fazlalığının dışında biz özel okulda görev yapan sınıf öğretmenleri çoğunlukla hafta sonu da okula gelip çalışmak zorunda kalabiliyoruz. Bu benim için özellikle de hafta sonu gelip çalışmak ve emeğinin karşılığını alamamak bu mesleğin özel okullarda yapılmasının en zor yönlerinden bir diğeridir.”

KÖ3: ... “ Ben uzun yıllar KPSS’ye hazırlandım bu mesleği devlet kurumlarında yapmayı çok istedim ancak olmadı. Devlet okullarına atanan arkadaşlarla kendimi kıyasladığımda karşılaştığım en zor durumlardan bir tanesi velilerin tatmin etme ve isteklerinin çok fazla olması durumu ile talep ve beklentilerinin karşılanma imkânın zor olmasıdır. Özel okullarda görev yapan biz sınıf öğretmenleri olarak en çok zorlandığımız nokta velilerin baskılarıyla beraber, kimi zaman öğrenciler üzerinde objektifliği de yitirme durumuyla karşı karşıya kalmamızdır. Çünkü taleplerini ve beklentilerini karşılayamadığımız her veli bir müddet sonra okul idaresinin kapısını çalmaktadır. Okul idaresi de sonuçta her veli okul idaresi için bir müşteri, müşteri memnuniyeti için velilerin talep ve beklentilerinin karşılanması noktasında bizleri yönlendirmektedir. Bu durum da sınıfta o velilerin öğrencilerine karşı otoritemizi azaltmakta ve onlar karşısında geçerliliğimizi zaman zaman yitirmekle karşı karşıya kalmaktayız. Bu durum da sınıfta düzen ve intizamı sağlamamızda özel okullarda görev yapan biz sınıf öğretmenleri olarak zorlandığımız noktalardandır.”

KÖ8: ... “ Özel okullar ile devlet okulları arasında icra ettiğimiz öğretmenlik mesleği arasındaki farkı değerlendirdiğimizde, maalesef özel okullar ticari kaygı güdülerek faaliyetlerini devam ettirmektedir. Ticari kaygı güdülerek, ticari kazanç elde edilmeden faaliyetlerini elbette ki sürdürmeleri mümkün değildir. Bu durum eğitim öğretim faaliyetlerini maalesef ikincil planda bırakmaktadır. Ticari kaygı güldürerek faaliyetlerini sürdürdükleri için biz özel okulda görev yapan sınıf öğretmenleri olarak okul idaresi ve veli baskısıyla zaman zaman karşılaşmaktayız. Bu baskılar öğrenciler üzerinde asıl amacımız olan topluma saygın bireyler yetiştirmek, başarılı bireyler yetiştirmek ve mesleğimizin sadece insan yetiştirmek olduğu algımızı zedeleyebilmektedir. Bu da bu mesleği özel okullarda icra ederken zorlanmamızı, zaman zaman istemediğimiz şeyleri yapamamıza sebep olmaktadır. Bu durum sınıf üzerinde otoritemizi yitirmememize, bireysel olarak da çalışırken kişisel tatmin ve mesleki doyum noktasında haz almadan çalışmamıza vesile olmaktadır. Bunun yanında özel okullarda biz sınıf öğretmenliğinin yetişmesi ve gelişmesi için de ticari kaygı güdülerek faaliyetler sürdürüldüğünden, kendimiz için gerekli kişisel ve mesleki eğitim desteği çoğu zaman görememekteyiz. Bu da mesleği icra ederken sadece tecrübe yoluyla kendimizi geliştirmemize, daha önce karşılaşmadığımız sorunlarla baş başa kaldığımızda zorlanmamıza neden olmaktadır. ”

KÖ7: ... “Özel okulda çalışan bir sınıf öğretmeni olarak özel okullar ile devlet okulları arasında büyük farklılıklar var. Benim özel okulda en çok zorlandığım nokta özel okulda kendimi ve öğretmenliğimi idare ve veliler tarafından kanıtlamak zorunda kalmamdı. Şu an bulunduğum okulda yedi yıldır çalışan bir öğretmenim. Her ne kadar şu an böyle bir derdim olmasa da çalışma hayatımın en başlarında en büyük derdim buydu. Şu an bu kurumdan çıkıp başka bir kurumda işe başlasam da yine kendimi yeni okulun idaresine kanıtlamam gerekecek. Ama devlet okullarının çoğunda böyle bir durum yok. Ay sonu başarılı bir öğretmen de, vasat bir öğretmen de maaşını alıyor. Belki bu özel okuldaki öğrenciler için iyi bir durumda olabilir. Çünkü bizlerin sürekli kendimizi güncel tutup, öğrencilerimizle her gün aynı ilgiyle ilgilenmemiz gerekiyor.”

KÖ1: ... “ Ben uzun yıllar devlet okullarında sınıf öğretmeni olarak görev yaptım ve emekli oldum. Şimdi bir özel okulda sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Bu mesleğin iki farklı sektörde zorluklarından bahsedecek olursak, özel okullarda tabii ki ilk olarak veli memnuniyeti ve baskısı gelebilmektir. Eğer veli memnuniyetini sağlayamazsak bu durum veliler tarafından hemen idareye yansıtılabilmekte, idare de bize velilerin memnuniyetsizlik durumlarını hemen iletmektedir. Bu durum bizim üzerimizde baskı oluşturabilmektedir.

Devlet okullarında görev yapan öğretmenler ise; kamu personeli seçme sınavı başarısı, meslek garantisinin olması, hesap verilebilirliğin normlara bağlı olması, özlük hakları, meslek içi eğitimlerin fazla olması, çalışma saatlerinin azlığı ve tatil imkanlarının fazlalığı, ücret düzeyinin fazlalığı, hesap verilebilirliğin normlara bağlı olması, okulda geçirilen sürenin az olması, veli baskısının olmaması, idare veya işveren baskısının olmaması, haftasonu tatili ve ticari kaygı olmaması gibi nedenlerden dolayı devlet okulunu tercih ettiklerini belirtmiş olup, bu temalar oluşturulmuştur. Aşağıda devlet okul tercihini etkileyen örgütsel faktörler tablo halinde sunulmuştur. Aşağıda bu görüşme sorusuyla ilgili katılımcıların doğrudan görüşlerine yer verilmiştir:

Tablo 5: Öğretmenlerin Devlet Okulu Tercihini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Kamu personeli seçme sınavı başarısı	<i>KD3: ... "KPSS sınavına girip devlete atandım."</i>
Meslek garantisi	<i>KD3: ... "Devlette iş garantisinin olması"...</i>
Mesleki eğitimin fazla olması	<i>KD8: ... "Ayrıca devlette mesleki eğitimler de fazladır."</i>
Özlük hakları	<i>KD1: ... "Özlük hakları da vardır."</i>
Çalışma saatlerinin az olması	<i>KD6: ... "Ayrıca çalışma saatlerinin az olması"...</i>
Yaz tatilinin olması	<i>KD6: ...Yaz tatillerin faz olması bir diğer tercih farklılığıdır."</i>
Ücret düzeyinin iyi olması	<i>KD3: ... "Maaşlarının özele göre genelde daha yüksek olması"...</i>
Hesap verilebilirliğin normlara bağlı olması	<i>KD1: ... "Hesap verebilirliğin normlara bağlı olması"...</i>
Okulda geçirilen sürenin az olması	<i>KD8: ... "Okulda geçirilen süre de azdır."</i>
Veli baskısının olmaması	<i>KD1: ... "Veli memnuniyeti baskısı pek fazla karşılaşmadığımız durumdur."</i>
İdare veya işveren baskısının olmaması	<i>KD1: ... "Ancak bizde özel okullardaki gibi okul idaresi baskısı yok."</i>
Haftasonu tatili	<i>KD8: ... "Bunun yanında haftasonu tatili imkanı da vardır."</i>
Ticari kaygı olmaması	<i>KD3: ... "Ticari kaygı güdülmeden çalışılması"...</i>

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

KD8: ... "Ben hiç özel okulda öğretmenlik yapmadım. Yıllardır devlette çalışan bir öğretmenim. Devlette öğretmenlik yapmaktan ne kadar mutlu olsam da bazı zorlukları var. Örnek verecek olursam devlete atandık hemen sonra tayinim doğuda bir ile çıkmıştı. Oraya çok zor alışmış hatta o zamanlarda mesleği bırakmayı bile düşünmüştüm.

Bunun yanında devlette çalışıyor olmanın bazı avantajları da var. Bunlardan biri mesleki eğitimlerin fazla olmasıdır. Ayrıca devlet okulunda, okulda geçirilen süre de azdır. Bunun yanında haftasonu tatili imkanı da vardır, özel okul genelde cumartesi günü çalışılmaktadır.’’

KD3: ... “Sınıf öğretmenliğini devlet okulunda yapmayı avantajlı olarak gören bir devlet öğretmeniyim. Bu yüzden de mezun olur olmaz KPSS sınavına girip devlete atandım. Devlette çalışmayı avantajlı olarak görmemin sebepleri arasında maaşlarının özele göre genelde daha yüksek olması ve devlette iş garantisinin olması sayılabilir. Ayrıca devlet okulunda bir ticari kaygı güdülmeden çalışılması devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri için avantajdır. Bunun yanında özel okulda görev yapan öğretmenlerinde bir çok dezavantajı vardır. Bunlardan biri ve bana göre en önemlisi özel okullardaki öğretmenlerin idare tarafından baskılanmasıdır. Bu baskıları psikolojik olarak kaldırmanın zor bir şey olduğunu düşünüyorum. ”

KD1: ... “ Ben uzun yıllardır devlet okullarında görev yapan bir sınıf öğretmeniyim. Özel okullarla devlet okulları arasında bu mesleği değerlendirdiğimde, özel okullarda genellikle genç yeni mezun sınıf öğretmenlerinin görev yaptığını veya tam tersi devletten emekli olmuş, emeklilikten sonra çalışmak isteyen öğretmenlerin görev yaptığını gözlemlemekteyim. Devlet okullarında iş garantisinin fazla olması, hesap verebilirliğin normlara bağlı olması, bir kural ve disiplin içinde hareket edilmesi bence devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre farklılıklarından bazılarıdır. Ayrıca devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin ise özlük hakları da vardır. Maalesef özel sektörde çalışan meslektaşlarımıza baktığımızda zaman zaman işsiz kalmak gibi bir durumla karşılaştığını görmekteyiz. Biraz daha farklı açıdan değerlendirecek olursak, örneğin pandemi döneminde bizler devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak çalışmadığımız dönemlerde ücretlerimizi aldık ama özel sektörde çalışan meslektaşlarımız maalesef çalışmadıkları bu dönemlerde ücretlerini alamadılar. ”

KD3: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini özel okul ve devlet okulu açısından değerlendirdiğimde, en önemli farklardan biri bana göre devlet okullarının sınıf mevcudunun kalabalık olması ve biz sınıf öğretmenleri açısından bu durumun öğrencilerle birebir ilgilenme noktasında çoğu zaman zaman çok fırsat vermemesi olarak değerlendirebilirim. Bunun yanında devlet kurumlarında teknoloji imkanlar yakından takip edilmeye çalışılsa da bu durum bazen görev yapılan okullarda alt yapılarından kaynaklı, bazen imkanlardan kaynaklı yetersiz kalabilmektedir. Ancak özel okullara baktığımızda bu teknolojik imkanların biz sınıf öğretmenlerine eğitim öğretim için daha fırsat verdiğini gözlemlemekteyim. ‘’

KD6: ... “ Sınıf öğretmenliği mesleğini özel ve devlet olarak incelediğimde biz devlette çalışan sınıf öğretmenlerinin iş garantisinin olması, ücret garantisinin olması, tayin hakkının olması kısacası devlet memurları kanunun vermiş olduğu hakların fazla olması bana göre en önemli farklardan bazılarıdır. Ayrıca çalışma saatlerinin az olması, bununda yanında yaz tatillerin fazla olması bir diğer tercih farklılığıdır. Bu mesleği ben uzun yıllardır devlet kurumlarında yapmaktayım, zaman zaman emekli olduktan sonra özel okullarda çalışabilir miyim diye düşündüğüm oluyor. Ancak o zamanki şartlar ve imkanlar ne gösterir bilmem ama, şu anda özel okullarda görev yapan meslektaşlarımızla konuştuğumuzda ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin fazla olması gibi nedenlerden dolayı bu mesleği özel sektörde yapamam gibi geliyor. ”

KD1: ... “ Biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak, özel okullar kadar açıkçası işimizin zor olmadığı kanaatindeyim. Çünkü bizde devlet memurları kanunun vermiş olduğu meslek garantisi var, zaman zaman okul idareleriyle ters düştüğümüz durumlar olsa da ya da anlaşılmadığınız diyelim çok sıkıntı olmuyor en son noktada tayin isteyip farklı bir yere farklı bir okula geçiş yapabiliyoruz. Biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak elbette ki öğrencilerimizi topluma faydalı bireyler olarak yetiştirmesi için elimizden gelen gayret ve çabayı gösteriyoruz. Ancak bizde özel okullardaki gibi okul idaresi baskısı, veli memnuniyeti baskısı pek fazla karşılaşmadığımız durumlardandır. Hatta bazen öğrencinin bile özel okullarda öğretmen üzerinde baskısı ile karşı karşıya kaldığına şahit olabiliyoruz. Bu da bana göre mesleğin en zor yönlerinden bir tanesidir.”

KD4: ... “ Özel okullar ile devlet okulları arasında bu mesleğin en zor yönlerinden biri bana göre devlet okullarının maddi ve fiziki imkansızlıklar nedeniyle, zaman zaman istenilen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirememesi bu mesleğin yapılması devlet okullarındaki en zor yönlerinden birisidir. Bunun yanında biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin uğraştığı öğrenci sayısı, sınıf mevcutlarının fazla olması, bizlerin eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken zaman zaman tüm öğrencilere eşit bir şekilde yansıtamamamıza neden olabilmektedir. Çünkü çok fazla öğrenciyle birebir ilgilenmek, özellikle ilköğretim birinci sınıf düzeyinde biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak çok zorlandığımız noktalardan biridir. Tabii ki biz de özel okullar gibi müşteri memnuniyeti durumu söz konusu değildir ancak, biz bu mesleği kutsal olarak gördüğümüzden vicdanı olarak rahatsız olmamıza neden olmaktadır, bu da bizi kişisel olarak strese sokmakla birlikte verimlilik düzeylerimizi etkilemektedir.”

KD10: ... “ Biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak, özel okullar kadar zorlanmadığımızı düşünenlerdenim. Çalışma saatlerinin özel okullara göre daha az olması, hafta sonu tatillerinin özel okullara göre daha fazla tam olarak yapılması ve yaz tatillerinde özel okuldaki ücret alamama durumlarıyla karşılaşmamaktayız. Bu yüzden bu mesleğin bana göre devlet okullarında yapılması özel okullara göre daha kolaydır. Kolay demek yanlış olur belki ancak eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken özel okullar kadar zorlanmadığımızı, mesleğimizi daha rahat bir çalışma ortamında icra ettiğimizi söyleyebilirim. Ancak biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak öğrencilerin sosyo kültürel anlamda gelişmesine özel okullar kadar katkı sağlayamamaktayız. Bunun nedeni özel okullar kadar fiziki ortamınızın yeterli düzeyde olmamasıdır. Bu da özel okulda eğitim gören öğrenciler ile devlet okullarında eğitim gören öğrencilerin sanatsal, spor ve kültürel faaliyetler anlamında fırsat eşitsizliğine sebep olmakta, biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenliğinin işini zorlaştırmaktadır. ”

KD5: ... “ Ben mesleğe devlete atanana kadar, özel sektörde sınıf öğretmeni olarak başladım. Bu iki farklı sektörün zorluklarını yaşayarak öğrendim. Bana göre devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin en önemli yaşadığı zorluk, sosyal ortamlarının da devlet okullarına göre daha düşük olabilmesidir. Özel okulda okuyan öğrenciler sosyal olanaklar olarak, devlet okulundaki öğrencilere göre daha avantajlı olabilmektedir. Özel okullarda okuyan öğrenciler ekonomik şartlar bakımından birbirlerine daha yakın olabilmekte, devlet okullarında ise bu durum büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Bu durum ders dışı faaliyetlerde ortak bir noktada buluşulabilmesi noktasında devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerini de zora sokabilmektedir. ”

KD7: ... “ Ben devlet okullarında sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Daha önce hiç özel okullarda çalışma fırsatı bulamadım. Ama özel okullarda çalışan arkadaşlarımız var. Onlardan duyduğum kadarıyla, bizdeki farklılıklardan en önemlisi ilgilendiğimiz öğrenci sayısıdır. Öğrenci sayısı devlet okullarında önceki yıllarda daha fazlaydı ancak son zamanlarda bu durum azaltıldı ancak özel okuldaki sınıf mevcutları kadar hala az değil sınıflarımız. Bu durum ilgilendiğimiz öğrenci sayısının fazla olmasına, öğrenci sayısının fazla olması ise, öğrencilerle birebir ilgilenme fırsatı bazen bulamamamıza sebep olabilmektedir. Bu ise, zaman zaman bazı konularda öğrencilerin eksik kalmasına neden olabilmekte, onlara öğrenmek için daha sorumluluk yükleyebilmektedir. Ayrıca, özel okullardaki sosyal ortamların fazla olması, ders dışı faaliyetlerde özel okullarda öğrenci öğretmen ilişkisi yönünden daha avantajlı olabilmekte, bu durum biz devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri olarak bizleri zorlayabilmektedir. ”

4.DEĞERLENDİRME, ÖNERİLER VE SONUÇ

Bu araştırmanın konusu sınıf öğretmenliğinin kariyer planlamalarının incelenmesidir. Çalışmanın ana sorusunda ise; sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? sorusudur. Ana sorunun cevaplanabilmesi için görüşme soruları oluşturulmuş, görüşme sorularına üstteki bölümde sınıf öğretmenlerinden yüze yüze görüşülerek cevaplar alınmış olup, ana sorunun cevabı ortaya çıkarılmıştır. Görüşme sorularında sınıf öğretmenlerine kariyerlerinde bu mesleği tercih etmelerinde kişisel etmenler, çevresel etmenler, başka kariyer alternatifleri olsaydı yine bu mesleği tercih edip etmeyecekleri, mesleği özel veya devlet açısından değerlendirdiklerinde farkların ortaya çıkarılması, son olarak da mesleği icra ederken özel okullar ve devlet okulları arasında en çok zorlanılan noktaların tespit edilerek alt sorular cevaplamaya çalışılmıştır.

Görüşmenin ilk sorusuyla öğretmenlerin sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde kişisel etmenlerin etkisi araştırılmıştır. Özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile yapılan yüze görüşmeler sonucunda kişisel etmenlerden de şu bulgular öne çıkmıştır. Öğretmenler bu mesleği tercih ederken genellikle çocuk sevgisi, birilerine bir şeyler öğretme isteği ve mesleğin manevi kutsallığı yönündeki toplum algısından etkilendiklerini iletmiştir. Öğretmenler mesleklerinde görevlerini yerine getirirken çocuk sevgisinin kendilerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu sevgi olmadığı sürece bu mesleğin yapılamayacağı yönünde de ifadelerde bulunmaktadırlar. Öğrencilerine duymuş oldukları şefkat ve merhamet ile bu mesleğin daha katlanılabilir bir hal aldığını da iletmektedirler. Çocuk sevgisi yanında diğer bir etmen ise birilerini bir şeyler öğretmek ve bu öğretme sonucunda topluma bilgili gençler yetiştirerek onları hayata hazırlamaktır. Kişilerin bebeklik yıllarından sonra ilk öğrenme aşamaları hiç şüphesiz ilkokullardır. İlkokulda görev yapan sınıf öğretmenleri, kişilerin hayatındaki ilk öğretmenleridir. Kişiler ilkokul öğretmenleri sayesinde okuma yazma öğrenerek eğitim serüvenine başlayabilmektedir. Kişilere ilk olarak okuma yazma öğretmek çok zor ve meşakkatli bir süreç olsa da, sınıf öğretmenleri mesleklerini ve öğrencilerine duydukları sevgi neticesinde, bu zorlukları aşarak onları hayata hazırlayabilmek için öğrenme aşamasındaki ilk adımlarını sağlam atmaları noktasında büyük destek sağlamaktadır. Bu sayede öğretmenler özel veya devlet okulu fark etmeksizin mesleklerini icra ederken, birilerine bir şeyleri ilk olarak öğretmek onların sağlam bir temel oluşturarak hayata hazırlanması öğretmenlik mesleğinin bu mesleği icra edenler açısından tercih etme derindeki en büyük etkenlerden biri diğeridir.

Öğretmenlik mesleğini tercih eden kişilerin bu mesleği tercih etmelerindeki diğer bir faktör ise öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından kutsal bir yer edinmesidir. Öğretmenlik mesleği aile ve toplumda saygın bir meslek olarak görülmekle birlikte çocuklara bir şeyler öğretmek onları geleceğe hazırladıkları için toplum içerisinde kritik bir öneme de sahiptir. Özellikle öğretmenlik mesleğini zor şartlarda icra eden öğretmenler köy okulları veya fiziki şartların yetersizliğinden kaynaklı mesleğini icra etmekte zorlanan kişiler, bulundukları toplum içerisinde büyük destekler görebilmektedir. Bunun yanında öğrencilere bir şeyler öğretebilmek için öğretmenlerin yaptıkları fedakarlıklar toplum olarak insanlarda farkındalık oluşturabilmektedir. Çünkü aileler çocuklarının ne kadar zor şartlarda onlara yeni şeyler öğrettiklerini veya alışkanlıklar edindiklerini bilmektedirler. Çocuklara bir şeyler öğretirken onların ilgi ve alakalarının da göz önünde bulundurarak öğretmenler buna göre bir öğrenme metodolojisi oluşturmaktadır. Öğretmenlerin her çocuk için farklı öğrenme metotlarıyla onlarla birebir ilgilenerek ilk olarak okuma yazma öğretmesi aileler ve toplum açısından öğretmenlerin değerini daha fazla artırmaktadır. Toplumda bu değer öğretmenlerin daha kıymetli ve saygın olmalarıyla birlikte, kutsal bir mesleği icra ettiklerini göstermektedir. Öğretmenlerle yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde, onların kariyerlerinde bu mesleği tercih etmelerinde kişisel faktörlerin bunlar olduğu ifade etmektedir. Öğretmenler tüm bu kişisel etmenlerin etkisini ifade ederken eskisi kadar öğretmenlik mesleğine duyulan saygının yitirildiği noktada da endişelerini dile getirmişlerdir. Özellikle mesleğinde tecrübeli olan kişiler öğretmenlerin, Önceki yıllara göre gittikçe öneminin yitirildiğini toplumun bu konuda çok fazla hassas olmadıklarını da iletmişlerdir. Öğretmenler geçmişle bugün arasında öğrencilere duyduğu ilgi ve alaka noktasında herhangi bir değişikliğin olmadığını, özellikle değişen teknolojik gelişmeler ile öğretme stratejisinde daha farklı gelişmiş yöntemler kullanarak, öğrenme kolaylığı sağladıklarını ifade etmektedir. Gelişen ve değişen toplum düzeninde ailelerin daha fazla bilinçli olarak hareket etmeleri öğretmenler açısından olumlu bir gelişme olduğunu da iletmişlerdir. Ancak bunun yanında öğretmenlere öğretme stratejilerinde daha fazla müdahale edilerek işlerine ve öğretme yöntemlerine müdahale edecek noktalara gelebilmektedirler. Bu durum öğretmenlerin aileler açısından saygınlığını yitirmesinin yanında, çocukların öğretmenlik mesleğine duymuş olduğu hassasiyet de azaltabilmektedir. Aileler tarafından saygını duyulmayan bir öğretmen hiç şüphesiz çocuklar açısından da saygıyı yitirmesine neden olmaktadır. Yaşanan bu olumsuz durumların önlenmesi ailelerin çocuk ve okul arasındaki dengeyi kurarak, belirli sınırlar içerisinde hareket etmesi kritik önem arz etmektedir.

Görüşmenin ikinci sorusunda öğretmenlere, öğretmenlik mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde çevresel etmenlerin etkisi sorusundan yola çıkılarak, kariyerlerinde bu mesleği tercih nedenlerindeki çevresel etmenler araştırılmıştır. Devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleriyle bu soru da yüz yüze görüşmeler neticesinde öğretmenlere yöneltilmiştir. Öğretmenler özel okul veya devlet okulu fark etmeksizin bazı etmenlerde ortak paydada bulunmuşlardır. Bunlardan ilki üniversite sınavı öncesi devlet memurluğuna atanma imkânı fazla olan mesleklerden biri olmasıdır. Her iki kurumda da görev yapan sınıf öğretmenleri genellikle üniversite mezuniyetinden sonra ilk olarak devlette yer almaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Devlete atanan öğretmenler bu konuda kendilerini şanslı hissederken özel kurumda çalışmak zorunda kalan öğretmenler bu hayallerinin ve kariyer tercihlerinin gerçekleşmemesinden yakınmaktadır. Devlet memurları kanunun vermiş olduğu meslek garantisi birçok meslek dalında olduğu gibi öğretmenlik alanında da kişilerin bu mesleği tercih etmelerinde en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Devlet memurluğu öğretmenlere fayda sağlamanın yanında, özellikle yaz aylarında tatilden kaynaklı olarak çalışmadıklarında devlet kurumlarında çalışan öğretmenler maaşlarını alabilirken, özel okulda çalışan çoğu öğretmen çalışmadıkları için maaş imkanından faydalanılmaktadır. Bu durum mesleği tercih ederken özel ve kamu arasındaki en önemli farkların başında gelmektedir. Toplumdaki tüm bireyler kendi temel ihtiyaçlarını ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir gelir elde etmek zorundadırlar. Bu gelirden kısa bir süreliğine de olsa mahrum kalmak zorunda olan kişiler bu ihtiyaçlarını giderememektedirler. Onun için tüm kariyer aşamalarında olduğu gibi insanlar ilk olarak meslek garantisi olan devlet memurluğunu tercih edebilmektedir. Kişilerin öğretmenlik mesleğini tercih etmelerindeki bir başka çevre etmeni ise ailelerin bu mesleğe yönlendirmesidir. Öğretmenlik mesleği toplum açısından saygı duyulan ve çoğu insan tarafından tercih edilen bir meslek dalıdır. Kişiler çocukluk yıllarından itibaren eğitim öğretim hayatının başlamasıyla, özellikle eğitim öğretim yılının ilk aşamasında bulunan öğretmenleri rol model olarak kariyerlerini o yönde şekillendirmek isteyebilmektedir. Ailelerin öğretmenlik mesleğine duymuş olduğu hassasiyet ve özveriden kaynaklı olarak kişiler kariyerlerini bu yönde oluşturabilmektedir. Bunun yanında ilkokul öğretmenlerinin de eğitim ve öğretim hayatında çocukların kariyerlerini şekillendirmelerinde önemli bir yere sahiptir. Sınıf öğretmenleri üzerinden yıllar geçse de unutulması pek mümkün olmayan kişilerdir. Sınıf öğretmenleri kişilerin kariyerlerini tercih etmelerinde, yetenek ve yetkinlikleri kısmen belli olduktan sonra onların bu yönde gelişmesine katkı sağlayabilmektedir. Sonrasında kişilerin öğrenme süreçleri gözlemlenmeli, eksik kalan yönler tamamlanmalıdır.

Öğretmenlik mesleğinin tercih edilmesinin biri başka çevresel etmen ise çalışma saatinin azlığı ve tatil imkanının diğer meslek gruplarına göre daha fazla olmasıdır. Özellikle devlet memuru olan sınıf öğretmenleri yaz tatillerini uzun bir fırsat olarak değerlendirebilmekte ve rahatça o yılın stresini atabilmektedir. Bunun yanında özel okullarda görev yapan öğretmenler yaz tatillerini daha kısıtlı çerçevede değerlendirebildikleri gibi, yaz tatilinde çalışmadıkları zaman çoğu kurum tarafından ücretleri kesintiye uğramaktadır. Bu durum stresli geçen bir yılın ardından özel okulda görev yapan sınıf öğretmenleri açısından, daha stresli bir durum oluşturabilmektedir. Özel okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin bu şartlarla karşılaşmaması için kurum sahiplerinin gerekli önlemleri alması öğretmenlerin o kuruma fayda sağlaması açısından son derece önemlidir. Maaş kaygısı yaşayarak çalışan öğretmenler, çalıştıkları kuruma iş aidiyetlerini yitirerek verimsiz bir şekilde çalışma durumu oluşturabilmektedir. Verimsiz bir çalışma ortamı ise çalışanların performansını olumsuz anlamda da etkileyerek, kurum performansını sektöre uğratabilmektedir. Kurum başarısızlığı ise, sektörde bulunan o kurumun diğer kurumlarla rekabet edememe durumlarını ortaya çıkarabilmektedir. Bu yüzden kurumlar sınıf öğretmenleri çalıştırırken fiziki ve sosyal şartlara özen göstermelidir. Öğretmenlerle yapılan yüze görüşmeler sonucunda tespit edilen bu etmenler mesleği icra eden özel veya devlet fark etmeksizin tüm çalışan öğretmenlerin ortak cevaplarıdır. Özel veya devlet okullarında görev yapan kurum yöneticileri öğretmenlerin içinde bulundukları maddi imkân ve sosyal olanakların geliştirilmesi noktasında hareket etmeleri gerekmektedir. Kendileri bu sorunları çözemiyor ise bir üst mertebeye, karşılaşılan bu sorunlar ve çözüm önerileriyle birlikte giderek çözümlenmesi sağlanabilmektedir. Bunun yanında öğretmenlik mesleğini tercih etmekten ziyade, özel kurum yerine devlet kurumunun seçilmek istenmesi, mesleği icra eden kişilerden alınan bilgilere göre daha fazla olabilmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri kazanç noktasında son yıllarda devlet kurumlarında çalışan sınıf öğretmenlerinin, özel kurumlarda çalışan sınıf öğretmenlerine göre daha fazla kazanç elde etmesidir. Yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenler, özellikle mesleğinde belirli bir yıl doldurarak tecrübe edinmiş kişiler, eski yıllarda maaş dengesizliğinin bu kadar yüksek olmadığını ifade etmektedirler. Mesleğe ilk başladıkları yıllarda devlet ve özel arasındaki maaş farklılıklarının çok olmadığını hatta bazı özel okulların devlet okullarından daha fazla maaş vererek öğretmenleri çalıştırmak istediklerini iletmektedir. Ancak gelişen ve değişen toplum düzeninde, teknolojik gelişmeler ile öğrenme ve bilgiye ulaşmanın kolay olması, mesleğinin eskisine göre önemini yitirmesine neden olduğu öğretmenler tarafından da gözlemlenmektedir. Ayrıca gittikçe sayısı arta üniversiteler ile, sınıf öğretmenliği mesleğinde de mezun sayısında ciddi bir artış görülmektedir. Bu durumda mesleği olumsuz manada etkilemektedir.

Görüşmenin üçüncü sorusunda öğretmenlere başka kariyer alternatifleri olsaydı, yine de kariyerlerinde sınıf öğretmenliği mesleğini tercih edip etmeyecekleri sorusu yöneltilerek görüşleri alınmıştır. Öğretmenlerin birçoğu bu soruya cevap olarak başka kariyer alternatifleri olsa da sınıf öğretmenliği mesleğini tercih edeceklerini iletmişlerdir. Özel veya devlet fark etmeksizin tüm öğretmenler bu noktada ortak bir paydada bulunduğu söylenebilmektedir. Her iki kurumda da görev yapan öğretmenler kariyerlerini tercih ederken bu mesleğin zor yanlarının yanında, birilerine bir şeyler öğretmenin insana vermiş olduğu hazzın çok daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte öğretmenlerin toplum içerisindeki bakış açıları bu mesleğin zor yanlarını onlara düşündürmeden seçmelerine neden olmuştur. Ayrıca öğretmenler ailelerinin ve yakın çevrelerinin yönlendirmesinden kaynaklı olarak başka bir mesleği hiçbir zaman düşünmediklerini de ifade etmişlerdir. Sadece özel okulda görev yapan öğretmenler maddi imkanlar veya tatil gibi sosyal imkanlardan maruz kalarak işlerini yapmak zorunda olduklarından bazı yakınmalarda bulunmuştur. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin ifade etmiş oldukları bu yakınmalar, yine de kariyer tercihlerini değiştirebilecek bir noktada değildir. Özel okulda görev yapan öğretmenler de zaman zaman zor şartlar altında çalışsalar da, mesleklerini duymuş oldukları saygı ve öğrencilerine duymuş oldukları sevgi ile neticesinde mesleklerinden memnun olduklarını iletmişlerdir. Her ne kadar özel okullarda kurumdan kuruma bu durumlar farklılık göstermiş olsa da, çoğu özel kurum bünyesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine maddi anlamda devlet kurumu kadar getiri sağlayamamaktadır. Bununla birlikte özel okulda görev yapan sınıf öğretmenliğinin yaz tatillerinin kısa sürmesi ve yaz tatillerinde çalışmadıkları dönemlerde herhangi bir ücret almama durumları da özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleklerine duymuş oldukları özverinin eksilmesine neden olabilmektedir. Bu durumun yaşanmaması özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin şartlarının belli bir sınırın altında olmaması için yetkililerin gerekli özen ve özveriye göstermesi gerekmektedir. Yetkililer tarafından özel okullarda yaşanan bu sıkıntılara çözüm bulunabilirse öğretmenlik mesleğini icra etme düşüncesini özel okullarda etkilemese de, öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını yükselterek performanslarına olumlu manada katkı sunabilmektedir. Öğretmenlerin bu şekilde bireysel başarısı kurum geneline yayılarak devam ederse kurumun başarısı da yüksek seviyelere çıkabilmektedir. Kurum başarısının artmasıyla birlikte, o kuruma duyulan ilgi ve öğrenci yönlendirme sayısı da toplum tarafından artabilmektedir. Bir döngü şeklini alacak bu durum yetkililerin gerekli önlemleri sayesinde herkesi mutlu edebilecek bir hal ortaya koyabilecektir.

Görüşmenin dördüncü sorusunda özel okulda ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine, mesleklerini yerine getirirken özel ve devlet okullarındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu soruda diğer üç sorudaki gibi öğretmenler farklılıklar noktasında ortak paydada buluşmamışlardır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler bazı noktalarda avantajlı bazı noktalarda ise dezavantajlı olduklarını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri de özel okullara göre bazı noktalarda avantajlı bazı noktalarda dezavantajlı olduklarını ifade etmişlerdir. Özel okullarda görev yapan öğretmenler daha özgür bir çalışma ortamının olduğunu, kuralların devlet okullarındaki kurallara göre daha esnek olduğunu iletmıştır. Bunun yanında özel okuldaki öğrenci ve öğretmen açısından sosyal imkanların da daha fazla olduğunu söylemiştir. Özel okulda görev yapan öğretmenler öğle yemeği gibi imkanlarına sahiplerdir. Bunun yanında öğrenciler de bu imkanlara sahip olmakla birlikte, devlet okullarında eğitim öğrenim gören öğrencilere göre daha avantajlıdır. Özel okulların sosyal olanakları devlet okullarına göre daha iyi konumdadır. Ancak özel okulda görev yapan sınıf öğretmenleri meslek garantisinin olmamasından kaynaklı sürekli gelecek kaygısı yaşayabilmektedir. Kariyerlerini şekillendirirken her senenin sonunda içinde bulundukları kurumda gelecek sene görev alıp alamayacağı noktasında kaygı yaşayabilmektedir. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin duymuş olduğu bu kaygı eğitim öğretimin son döneminde yüksek seviyeye çıkarak onların performansını olumsuz manada etkileyebilmektedir. Bunun yanında özel okuldaki görev yapan öğretmenler hafta sonu çoğu zaman çalışmak zorunda kalarak kendilerine ve ailelerine daha az zaman ayırdıklarını da ifade etmişlerdir. Ayrıca yaz tatillerinin de devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha az kullandıklarını ileterek, yaz tatillerinde çalışmak zorunda olduklarını söylemişlerdir. Bu durum özel okulda görev yapan öğretmenlerin pek fazla dinlenmeden kendilerine ve ailelerine zaman ayırmadan mesleklerini yerine getirmek zorunda olduklarını göstermektedir. Özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri kendilerine ve ailelerine zaman ayırmadan görevlerini yerine getirdiklerinde motivasyonları da olumsuz manada etkilenebilmektedir. Motivasyonları düşük olarak çalışan öğretmenler öğrencilerine faydalı bir bilgi aktarımı sağlamadan görevlerini yerine getirebilmektedir. Öğrenciler öğretmenleri tarafından kendilerine aktarılan bilgileri tam anlamıyla kavramadan öğrenirlerse, öğrencilerin sınavlarda başarısız olma durumu ortaya çıkabilmektedir. Öğrencilerin bu başarısızlığın hesabı genellikle veliler tarafından özel okulda görev yapan öğretmenlere sorulabilmektedir. Bu durumun yaşanmaması için özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin maddi şartlarının yükseltilmesi gerekmektedir. Sosyal imkanları devlet kurumlarına göre daha iyi olduğunu ifade ettiklerinden, o durumla alakalı olumsuz bir şey gözlemlenmemektedir.

Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ise iş garantisinin olması mesleki anlamda herhangi bir gelecek kaygısı yaşamamaları, özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre onlara büyük bir avantaj sağlamaktadır. Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri mesleki kaygıları olmadan görevlerini yerine getirdikleri zaman daha mutlu bir çalışma ortamına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Devlet kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenleri mesleki garantilerinin avantajlı olmasının yanında sosyal olanaklarının özel okullara göre daha az olduğunu düşünerek özel okullara göre kendilerini dezavantajlı hissedilmektedir. Bununla birlikte devlet okullarında öğretmenlerin ilgilenmiş olduğu öğrenci sayısı özel okullara göre çoğu zaman daha fazla olabilmektedir. Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri tüm çocuklarla birebir ilgilenmek zorunda olduklarını ifade ederek kalabalık sınıf mevcudunun kendilerini çok fazla yorduğunu iletmışlerdir. Ancak devlet okulunda görev yapan öğretmenler, ders saatlerinin özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha az olduğunu ifade ederek kendilerini avantajlı hissettiklerini iletmışlerdir. Bununla birlikte devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri genellikle hafta sonları çalışmayarak kendilerine ve ailelerine zaman ayırması da devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerini özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre avantajlı kılmaktadır. Hafta sonu iki gün boyunca dinlenerek kendilerine ve ailelerine zaman ayıran, devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyonları daha yüksek olabilmektedir. Ayrıca devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri, özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre ücret düzeyinin genellikle daha yüksek olduğunu ifade ederek kendilerini bu noktada avantajlı hissettirmektedir. Ücret düzeyinde yaşanan bu eşitsizlik durumu özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin performanslarını ve verimliliğini olumsuz manada etkilemektedir. Yetkililer bu konulara önlem alarak bu eşitsizliğin giderilmesi noktasında çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu çalışmalar sayesinde yaşanan eşitsiz ve dengesiz durum önlenerek her iki kurumun da dengeye getirilmesi sağlanabilmektedir. Bu durumların dışında devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri, özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre okuldaki sosyal imkanlar noktasında kendilerini dezavantajlı hissetmektedirler. Çoğu devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri öğlen yemeği noktasında, kendi imkanlarını kullandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri sosyal tesis anlamında da özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre kendilerini ve öğrencilerini dezavantajlı görebilmektedir. Bunun yanında devlet okullarındaki öğrencilerin sosyoekonomik düzeylerindeki farklılıklar, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal etkinliklerde, kendilerini özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine göre dezavantajlı hissettirmektedir.

Görüşmenin beşinci sorusu ile özel okul ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği açısından değerlendirildiğinde en çok zorlanılan noktaların neler olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler okulda geçirdikleri fazla zamandan yakınmışlardır. Özel okul öğretmenleri derslerden sonra okulda kalarak etüt ve ders çalışmaları için öğrencileri yönlendirdiklerinden uzun saatler okulda mesai harcadıklarını dile getirmişlerdir. Bunun yanında özel okul öğretmenleri veli talepleri ve beklentileri karşılamakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Çünkü özel okullar eğitim ve öğretim kurumları olmasının yanında bir ticari işletmedir. Özel okulların gelir ve gider noktasında kar edebilmeleri ve uzun yıllar sektörde devamlılığını sağlaması okul başarısının yanında, öğrenci velilerini tatmin etme düzeyleriyle doğrudan ilgilidir. Öğrenci velileri ne kadar mutlu olur ise kendi çocuklarını o okulda uzun yıllar okutmanın yanı sıra çevresindeki insanların da çocuklarını bu kuruma yönlendirme noktasında destek sağlayabilmektedir. Bu yüzden hem öğretmenler hem kurum yöneticileri açısından veli memnuniyeti önemlidir. Ayrıca veli memnuniyetini sağlamak için zaman zaman kurum yöneticileri tarafından baskı görebildiklerini de ifade etmektedirler. Çocuklara eğitim öğretim aşamasında davranış şekilleri veya öğretme stratejilerindeki farklılıklar öğrenci velileri tarafından eleştiriye uğrayabilmektedir. Bu eleştiriler kimi zaman yapıcı olmakla beraber öğrenci velileri tarafından abartılan durumlarda ortaya çıkarabilmektedir. Bunun için özel okul kurum yöneticileri aile ve öğretmen arasındaki dengeyi kurmakta kritik öneme sahip kişilerdir. Kurum sahipleri veya yöneticileri başarı elde etmek istiyor ise varlığını uzun yıllar devam ettirmek istiyor ise bu iki dengeyi çok iyi oturtması gerekmektedir. Hem öğrenci velilerini memnun etmeli hem de kurum bünyesinde çalışan öğretmenlerin de mutlu ve huzurlu bir şekilde çalışmasını sağlayarak öğrencilere faydalı olabilmelerini sağlaması gerekmektedir. Ayrıca özel okulda görev yapan sınıf öğretmenleri veli memnuniyeti kaygısından dolayı zaman zaman öğrencilere müdahale etmekte zorlandıklarını ifade etmektedirler. Öğrencilere bazı durumlarda sözünü dinletmekte zorlandıklarını da iletmektedirler. Bu mesleği icra ederken özel okulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki kaygı taşıyarak çalışması öğretmenler açısından zorlu bir süreçtir. Çünkü öğretmenler belirli bir öğretme strateji geliştirerek bu yönde çalışmalar yapmak istemektedir, ancak özel okul yönetimi bu duruma karşı çıktıklarında veya öğretmenin stratejisini eleştirdiklerini de öğretmen o kurumdaki kariyeriyle ilgili kaygı taşıyabilmektedir. Özel okullarda bu tarz sorunlar kurum yöneticileri veya sahipleri tarafından üzerine gidilerek çözümlenmez ise kurumun sektördeki devamlılığı tehlikeye girebilmektedir. Özel okulda görev yapan öğretmenler mesleklerinin zorluğunun yanında, bu sorunlarla da başa çıkmaya çalışırlar ise verimliliği ve iş performansı olumsuz manada etkilenecektir.

Devlet okulları açısından ise öğretmenler en zorlandıkları noktayı okullarda eğitim öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken maddi veya fiziki imkansızlıklar nedeniyle öğretme stratejisindeki eksiklik olduğunu ifade edebilmektedirler. Bu durum genellikle mesleğin ilk yıllarında köy okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri açısından yaşanabilmektedir. Hem devlet hem köy her ne kadar eksikliklerin giderilmesi ve tamamlanması noktasında gayret gösterse de şehir merkezindeki devlet okulları veya özel okullar kadar bu imkanları sağlayamamaktadır. Bunun için köy okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri çok daha fazla fedakârlık göstererek öğrencilerine daha fazla katkı sağlayabilmeleri için farklı yöntem ve stratejiler oluşturabilmektedir. Devlet okullarında çalışan öğretmenler kısmen çalışma saatleri ve rahatlıkları açısından özel okul öğretmenlerine göre daha rahat çalışabileceklerini ifade etmektedirler. Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri çalışma saatleri açısından da özel okul öğretmenlerine karşı daha az çalıştıklarını ifade ederek okulda geçirdikleri sürenin de onlara göre daha kısa olduğunu iletmışlerdir. Bununla birlikte devlet okullarında görev yapan öğretmenler hafta sonu daha fazla dinlenme ve aileleriyle zaman geçirme fırsatını yakalayabilmektedir. Bu açılardan değerlendirildiğinde özel okul sınıf öğretmenliği, devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenliğine göre zor şartlarda yapılabilmektedir. Ayrıca devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri sosyal anlamda okulun sanatsal ve kültürel faaliyetlerde özel okullardaki imkanlara göre yetersiz kaldıklarını ifade ederek, öğrencilerin bu yönlerinin geliştirilmesi noktasında zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Özel okul sınıf öğretmenleri sanatsal ve kültürel faaliyetler açısından devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha avantajlı ve öğrencilerin bu yönlerini geliştirmede daha kolay hareket edebilmektedir. Bu durumun önlenmesi ve her iki kurum arasında dengenin kurulması eğitim öğretim faaliyetlerinin sekteye uğramaması için gerekli aksiyonların ilgililer tarafından alınması gerekmektedir. Ayrıca devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri özel okullara göre sınıfların daha kalabalık olduğunu ve eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştirirken öğrencilerin tamamına yeterli zamanı ayırmada zorluk yaşadıklarını ifade etmektedirler. Özellikle köy okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin çoğu zaman ayrı kademelerdeki öğrencileri birlikte ders işleyerek her birine ayrı müfredat ve program uygulayarak gelişim sağlamada zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Köy okullarında her kademedeki öğrenci sayısını tamamlamak genellikle mümkün değildir. Bunu önlemek için devlet yeteri sayıya ulaşmayan köylerde taşınmalı eğitim alternatifleri geliştirerek öğrencileri nüfus anlamında yoğun yerlerde eğitim ve öğretim almalarını sağlayarak gelişimlerine daha fazla destek olmak istemektedir. Bu sayede eğitimde ve öğretimde fırsat eşitliği sağlanarak köy okullarında öğrenim gören öğrencilerin daha faydalı bir eğitim ve öğretim programına dahil olması sağlanabilmektedir.

Araştırmanın konusu sınıf öğretmenliğinin kariyer planlamalarının incelenmesidir. Çalışmanın ana sorusunda ise; sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler nelerdir? sorusudur. Bu ana soruya cevap bulabilmek için öğretmenlerin ilk olarak kariyerlerinde bu mesleği tercih etmelerindeki kişisel nedenler araştırılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın ikinci sorusunda sınıf öğretmenlerinin bu mesleği tercih etmelerinden çevresel nedenler araştırılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın üçüncü sorusunda öğretmenleri kariyer alternatifleri açısından, başka fırsatları olsaydı yine de bu mesleği tercih edip etmeyecekleri noktası incelenmiştir. Araştırmanın dördüncü sorusunda ise öğretmenlere özel ile devlet kurumunda çalışmanın farklılıkları tespit edilerek ortaya çıkarılmıştır. Beşinci ve son alt soruda ise öğretmenlerin özel veya devlet kurumu açısından bu mesleği yerine getirirken zorlandıkları noktalar araştırılmıştır. Özel okulda ve devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bu alt sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler, kişisel, çevresel ve örgütsel olarak üç kısma ayırmak mümkündür. Bu üç fokter sınıf öğretmenlerinin kariyer planlamasını etkileyen unsurlardır.

KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1994). İşletme Yönetimi. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Akdemir, A., ve Demirkaya H. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. (1.Baskı), Orion Yayınları, Ankara.
- Akın, A. (2005). “Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme” . *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (25),1-39.
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif” . *Akdeniz İİBF Dergisi*, (2),1-17.
- Argüden, M. (1998). Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Atli, A. ve Kaya, A. (2016). “Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*” , 12(1), 314-330.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aziz, A. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri. Nobel Yayınları, Ankara.
- Bakan, İ. (2004). Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar. Beta Yayınları, İstanbul.
- Balak, D. (2013). Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş- Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bayram, C. (2010). Kariyer Planlama ve Yönetimi. Kum Saati Yayınları, (2.Baskı), İstanbul.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Arıkan Basım Yayın Dağıtım, Denizli.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, 13(45), 3-19.

- Boone, L. E. ve Kurtz, D. L. (1992). "Management". Third Edition, Mc. Graw-Hill Education, New York.
- Çalık T., ve Ereş F. (2006). Kariyer Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar. (1.Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. (4. Baskı), Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Çepni, S. (2010). Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş. Akademi Kitabevi, Trabzon
- Çetiner, M. (2014). Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Çiftçi B., Dolgun, U., Kağncıoğlu, D., Çolak, A., Serinkan, C., Ergun Özler, D. (2007). Meslek Yüksek Okulları ve Yüksek Okulları için İnsan Kaynakları Yönetimi. Ekin Kitabevi, Bursa.
- Çınar, İ. (2008). İlköğretimin Önemi ve Öğretmen. *Eğitim Dergisi*, (2).
- Creswell, İ.W. (2013). Araştırma deseni, (Çev. ed. s. b. demir). Eğiten kitap, Ankara.
- Daft, R. (1991). Management. (2.Baskı), The Dryden Press.
- Demirbanka, M. (2018). Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Bankacılık sektöründe bir alan çalışması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Demirbilek, T. (1994). "Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri". *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2),71- 85.
- Dessler, G. (2011). "Human Resource Management". 12th Edition, Prentice Hall, USA.
- Dikili, A. (2012). "Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(2),473-484.
- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Doktora tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Ekşi, A. (1982). Gençlerimiz ve Sorunları. İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Elitok, Y. (2012). Bireysel Kariyer Platosu Oluşumuna Etki Eden Faktörlerin Analizi Bingöl Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksek Okulları Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Ergeneli, A., İlsev, A., Metin Camgöz, S., Kümbül Güler, B., Bayhan Karapınar, P., Tayfur Ekmekçi, Ö., Ferendeci Özgödek, M., Gözde Özgödek, D., Atalay Odabaşı, N., Akşirin Borluk, N. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Yayınevi, 2.Basım, Ankara.
- Eryiğit, S. (2000). “Kariyer Yönetimi”. *Kamu İş Dergisi*, 6,(1).
- Figengil, E. (2019). Bireysel Kariyer Planlaması ve Meslek Seçiminde Ortaokul Öğrencilerine Ebeveyn Desteğinin Araştırılması ve etisem örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Fındıkçı, İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Göktaş, Ö. (2018). Yetkinliğe Dayalı Kariyer Planlama Süreci ve Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yüksek Lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Güldü, Ö., Ersoy Kart, M. (2017). “Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (2) , 377-400.
- Güney, S. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Yayınevi, 2.Basım, Ankara.
- Gürbüz, S. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi. (3.Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi: İletişimci Gözüyle. (4.Baskı), MediaCat Yayınları, İstanbul.
- Karataş, A. (2010). Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri. Etap Yayınevi, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. (2001). Kariyer Yönetimi. Karizma Yayınevi, İstanbul.
- Kaynak, T. (1996). İnsan Kaynakları Planlaması. Alfa Basım Dağıtım, İstanbul.
- Koca, A. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kozak, M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Merriam, Sharan B. (2013). Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Çev, Selahattin Turan). 3. Basım, Nobel Yayınları, Ankara.
- Morrissey, G. L. (1992). “ Your personal Mission Statement : A Foundation for Your Future” , *Training and Development*, 46(74).

- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2),363-372.
- Öner, M. (2001). Kişisel Kariyer Planlaması. Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Özen, Y. (2016). “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 2(3) , 81-96.
- Palmer, M. J. (1993). Performans Değerlendirmeleri, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi: 9. (Çev: Doğan Şahiner). Rota Yayınları, İstanbul.
- Pekkaya, M., Çolak, N. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi". *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Sabuncuoğlu, Z. (1995). Personel Yönetimi. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2013). Genel İşletme. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Şakiroğlu, A. ve Asyalı, E. (2007). Türkiye’de Zabitan Sınıfı Gemi Adamlarının Kariyer Yolu Analizi. Sakarya Üniversitesi 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Saruhan, Ş. C., Yıldız, M. L. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm çalışanları örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Şimşek, M. Ş. (2004). Yönetim ve Organizasyon. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge S. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. (2.Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Soysal, A. (2004). Kariyer yönetimi. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Soylu, A. (2002). Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Stoner, James A.F. (1982). Management, 2. Ed. Prentice - Holl, Inc -Englevord Cliffs, 569 s., New Jersey.
- Taymaz, H. (2003). Okul Yönetimi. Pegem Akademi, Ankara.

- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme. Gazi Yayınları, Ankara.
- Tunçer, P. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Tunçer, P. (2012). “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1). 203-233.
- Türkay, O. ve Tüzemen, A. (2009). “Turizm Öğrencilerinin Çalışma Bölgesi Seçimleri Üzerine Bir Uygulama”. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(2),215- 229.
- Türkel, A. (1999). Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine. Türkmen Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Ünal, A. (2019). Bireysel Kariyer Planlaması, Kişisel Faktörler ve İş Memnuniyeti: Kadın Polisler Üzerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Ankara.
- Ünsal, P. (2014). Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı. 1.Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Uyargil, C. (1994). İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Uygur, A. (1998). Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması; Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uygur, A. (2015). Kariyer Rehberi. (1.Baskı), Barış Kitap Yayınları, Ankara.
- Uzunbacak, H. H. (2004). Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgun Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Pegem Akademi, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin, Ankara.
- Yılmaz, A. (2010). Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve Liderlik. (1. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.

EKLER

Ek 1. Görüşme Soruları

KATILIMCI HAKKINDA BİLGİLER

Cinsiyet: () Kadın () Erkek

Yaş:

Öğretmenlik Kıdeminiz:

GÖRÜŞME SORULARI

1. Öğretmenlerin, sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde kişisel etmenlerin etkisi nedir?
2. Öğretmenlerin, sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih etmelerinde çevresel etmenlerin etkisi nedir?
3. Öğretmenlerin başka kariyer alternatifleri olsaydı yine de sınıf öğretmenliği mesleğini kariyerlerinde tercih ederler miydi?
4. Özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleğinde kariyer planlama açısından önemli fark nedir?
5. Özel okullar ile devlet okulları arasında sınıf öğretmenliği mesleği değerlendirildiğinde en çok zorlanılan noktalar sizce nelerdir?

Ek 2. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Görüşme İzni Yazısı

25.06.2024 12:08

Etik Kurul Otomasyonu

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu			
Oturum Tarihi : 25-05-2023		Oturum Sayısı : 4	
Karar Sayısı : 12			
Etik Açidan Uygun			
Çalışma Adı		Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Planlamalarının İncelenmesi	
Araştırmacılar		Yüksek lisans Öğrencisi HÜSNÜ CAN MURAT (Yürütücü)	
Başkan			
Prof.Dr. Yüksel GÖĞEBAKAN			
Kurul Üyeleri			
Prof.Dr. Yusuf BATAR		Prof.Dr. Mehmet ÖNAL	
Kullanıcı Mehmet YILMAZ		Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR	
Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK		Prof.Dr. Nesrin SİS	
Prof.Dr. Lütüye ÖZDEMİR			

Ek 3. Araştırma İçin İl Milli Eğitim Müdürlüğü Onay Yazısı



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34259660-605.01-79171952
Konu : Uygulama İzin Onayı
(Hüsnü Can MURAT)

03.07.2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : İnönü Üniversitesi Rektörlüğü'nün 13/06/2023 tarih ve E-50235129-300--313184 sayılı yazısı.

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hüsnü Can MURAT'ın yürütmekte olduğu "Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" konulu tez çalışmasının, ilimiz genelinde bulunan resmi ve özel ilkokullarda uygulanması talebine ilişkin İnönü Üniversitesi Rektörlüğü'nün ilgi yazısı ilişikte sunulmuştur.

Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 22/06/2023 tarihinde yapılan toplantıda; İlgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili kurum müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması, kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilmesi kaydıyla, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının araştırmasının bitimi tarihinden itibaren 30 gün içerisinde araştırma sonuçlarını Müdürlüğümüze bildirmesi şartı ile anket uygulaması yapmasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet AKGÜN
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
Hatice ÖZDEMİR
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
Tutanak ve ekleri (20 sayfa)

Adres : Şehit Hamit Fendoğlu Caddesi.

Telefon No : 0 (422) 324 64 22
E-Posta: earge44@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.nakkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Cumali UZAN

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

İnternet Adresi: <https://malatya.meh.gov.tr/> Faks: 422804549

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden b083-0633-30ce-b7e1-c1d2 kodu ile teyit edilebilir.

