

YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

AN ASSESTMENT ON NEW CAREER APPROACHES

Prof. Dr. Akyay UYGUR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, Ankara/Türkiye

Öğr. Gör. Fulya ALGÜL

Harran Üniversitesi, Akçakale Meslek Yüksekokulu, Pazarlama Bölümü, Şanlıurfa/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1074>

Reference : Uygur, A. & Algül, F. (2018). "Yeni Kariyer Yaklaşımları Üzerine Bir Değerlendirme", International Social Sciences Studies Journal, 4(27): 5930-5934

ÖZ

Günümüzde bilgi ve teknoloji alanındaki gelişmeler, beraberinde yaşanan küreselleşme etkileriyle eski kavramları içerik bakımından yetersiz kılmaktadır. Bu durum, günümüz koşullarına uygun, kavram içeriklerini zenginleştirme, geliştirme, uyumlaştırma ya da yeni kavram oluşumlarını zorunlu hale getirmektedir. Birçok alanda olduğu iş yaşamında ve mesleki kavramlarda da çeşitli içerik farklılıkları meydana gelmektedir. Daha önce kullanılan kavramların içerik bakımından yetersiz kalışı, kariyer yaklaşımlarındaki değişim ve gelişmeler 'Yeni Kariyer Yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın amacı, kariyer kavramını ve beraberinde yeni kariyer yaklaşımlarını yerli ve yabancı literatürdeki farklı tanımlamalarla açıklamaktır. Yapılan çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde Kariyer kavramı açıklanmış ve kariyerle ilgili çeşitli tanımlamalara yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Yeni Kariyer Yaklaşımları alt başlıklar halinde açıklanmıştır. Yeni kariyer yaklaşımları; günümüz koşullarına daha da uyumlaştırılarak, çalışanlar ve örgüt için en uygun tanıma ulaşmaya çalışmıştır. Yaşanacak gelişmelerle birlikte kavramların içeriklerinin yeniden şekillenebileceği ve her zaman koşullara uygun faaliyetleri içermelerinin daha uygun olacağı da düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Yeni Kariyer Yaklaşımları, Sınırsız Kariyer Yaklaşımı, İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

ABSTRACT

Today, developments in the field of information and technology make the old concepts inadequate in terms of content with the effects of globalization. This situation necessitates the enrichment, development, harmonization or new concept formations in accordance with today's conditions. Various content differences occur in business and professional concepts in many fields. The inadequacy of the previously used concepts in terms of content, changes and developments in career approaches lar revealed new career approaches. The aim of this study is to explain the concept of career and the new career approaches with different definitions in domestic and foreign literature. The study consists of two parts. In the first part of the study, Career concept is explained, and various definitions related to career are given. In the second part of the study, New Career Approaches are explained in sub-headings. New career approaches; it is trying to reach the most appropriate definition for the employees and the organization. With the developments to be experienced, it is thought that the contents of the concepts can be reshaped, and they will always be more appropriate to include activities appropriate to the conditions.

Key Words: Career, New Career Approaches, Boundaryless Career, Dual Career Path

1. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı, 20. Yüzyılın başlarından itibaren bahsedilmeye başlanmış olan ve çok eski olmayan bir kavramdır. Daha önceki dönemlerde kariyer, iş ve mesleğin bağlantılı olduğu düşünülmezdi. Örneğin; üst pozisyonlar, tıp ve profesyonel iş yapanlar gibi meslek grupları eğitimle kendilerini geliştirebilir ve ilerleyebilir ancak işçi sınıfı işe girer ve iş hayatı boyunca çalıştığı pozisyonda kalır düşüncesi hakimdi (Osipow, 2012:430). Odabaşı kariyerin sadece yüksek görevdeki kişiler ya da yükselme olanağı bulunan

işlerde çalışan bireylerle ilgili olmadığını; yönetimde çalışan kişilerin kariyerleri vardır ancak, yönetici sekreterlerinin de kariyeri vardır örneğiyle ifade etmiştir (Odabaşı, 2008:110).

Kariyer TDK sözlük anlamı olarak; bir meslekte zaman ve çabayla elde edilen başarıyı, bilgi ve beceri sahibi olmayı ve elde edilen mertebeyi ifade eder (www.tdk.gov.tr). Kariyer, Fransızca ‘‘ Carriere’’, İngilizce ‘‘Career’’ kelimesinin karşılığı olarak Türkçe ’ye girmiştir. Kelimenin sözcük anlamı; taş ocağı, koşu yeri, arena, genel kullanım alanı ise; yaşam, ömür, meslektir. Bir başka tanımda kariyer, kişilere kimlik ve konum oluşturan, maddi kazanç elde etmeyi sağlayan ve hayatı boyunca devam eden iş dizisi olarak ifade edilmiştir (Anadolu Üniversitesi, 2009:11). ‘‘Kariyer, ‘‘bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi’’ şeklinde tanımlanabilir (Anafarta ,2001:3).

Kariyer hayat boyu meslek pozisyonları olarak düşünülebilir. Burada pozisyon kelimesi aslında karışık olmakla birlikte; bir mesleği, iş unvanını, örgütteki hiyerarşi sıralamasını ya da meslekteki itibarı ifade edebilir. Kariyer; birden fazla işlemden, kişisel ve bağlamsal ilişkiler arasındaki kısa ve uzun vadeden oluşur (Hoekstra, 2011:160). Kariyer, bireylerin iş hayatları boyunca yaptıkları çalışmaları, çalışma hayatındaki gelişme, değişim ve yükselmeyi gösteren, hayatı boyunca elde ettiği pozisyonların hepsini ifade eden bir terimdir (Bingöl, 2013:329).

Kariyer kişinin sadece sahip olduğu işi değil, daha geniş bir ifadeyle kendisine verilen işi amaçlarına uygun olarak gerçekleştirebilmesi için, sürekli eğitimle bilgi ve becerilerini artırması ve artan deneyimiyle birlikte mesleğinde yaşam boyu ilerlemesini ifade eder (Bayram, 2008:19).

2. YENİ KARİYER YAKLAŞIMLARI

Klasik kariyer yaklaşımından yeni kariyer yaklaşımlarına geçişte; eskiden olduğu gibi iş yerlerinde uzun süreli çalışma garantisinin olmaması, örgüt içinde dikey yükselme olanakları yerine daha yatay eksenli yükselmeye geçiş olanakları, kariyer planında tek bir örgütün olmaması, çalışanların işyerlerine olan bağlılıklarının azalması ve işgücü değişim hızının artmasının etkili olduğu ifade edilebilir (Dikili, 2012:476).

2.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı; çalışanları sürekli elde tutmak yerine, kariyer hareketliliğini ve kariyer meydana çıkarma süreciyle ilgilidir (Bayram, 2008:40).

Sınırsız kariyer yaklaşımı; ‘‘Örgüt içindeki hiyerarşik kariyer yolundan bağımsız olan bu kariyer anlayışı örgütler üstü ilişki ve bilgi gerektirir. Bu yaklaşım örgütün yapısal sınırlamalarından sıkılan özgür yaratılışlı iş görenler için daha uygundur. Bu kariyer anlayışında örgütle sınırlı kariyer yerine, profesyonellik ve mesleğe bağlılığa vurgu vardır. ’’olarak ifade edilebilir (Dikili,2012:477).

Sınırsız kariyer kavramı aynı zamanda; uluslararası boyutta, kendi kurumlarında geçici görevlendirmeler yoluyla değil, yabancı ülkelere gönüllü göç yoluyla uluslararası olarak yerleşen birçok kişiyle de ilgili olabilir. Hem örgütsel hem de ulusal sınırlar arasında göç etme konusunda bireysel çözüm odaklı anlayışa sahip olmaları nedeniyle, bu bireyler sınırsızdır. Göç, bu bireyler için önemli bir yaşam ve kariyer değişimi olayıdır ve şirketler için de önemlidir, çünkü şirketleri küreselleştirir (Thomas, Lazarova ve Inkson, 2005).

Sınırsız kariyer ve klasik kariyer yaklaşımları arasındaki en büyük farklılıklardan biri de kariyer düzleşmesiyle; önemli olan kişinin yaşı değil kariyer oluşturmada geçirdiği süredir (Erdoğan,2003:164).

Sınırsız kariyer kavramı içeriğinde bir işyerine bağlı sınırlı kariyer yerine, mesleğe bağlılık söz konusudur. Çalışan, birden fazla işyeriyle muhataptır (Aygül, 2017: 146).

2.2. İki Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

İşyerlerinde genellikle teknik alanlarda çalışan personeller, yönetim kademelerine geçtiklerinde ya başarısızlık yaşamakta ya da teknik yeteneklerini zamanla kaybetmektedirler. Yönetici konumuna getirmeden de kişilerin motivasyonunu arttırmak için, maddi imkânlarını arttırmak ve kişisel gelişimlerini yükseltici eğitim faaliyetleri hazırlamak örgütlerin planları arasındadır (Erdoğan, 2003:168-169).

Teknik alanlarda çalışan kişiler bu yaklaşıma göre alanlarında uzmanlaşabilirler, çalıştıkları örgütlere fayda sağlarlar ve yönetim kademesine geçmeksizin çeşitli yöntemlerle ödüllendirilebilirler (Bingöl, 2013:352).

İkili kariyer basamakları olan organizasyonlar, teknik elemanlarına organizasyonel ilerleme için alternatif fırsatlar sunarlar. Teknik uzmanlar, iki basamaktan birinde (yönetim basamağı- teknik basamak) ilerlemeyi

tercih edebilir. Yönetim pozisyonlarında kariyer yapmak isteyen çalışanlar, kariyer odaklarını teknik uygulamalar yerine, yönetime ve liderlik alanlarına kaydırmaktadır. Teknik basamakta ilerlemeyi seçenler ise kariyer çabalarını, gittikçe zorlaşan önemli teknik görevlere doğru odaklamaya devam ederler. Sonuç olarak her iki basamak da kişiye kariyerinde gelişme fırsatı ve organizasyonel ödüller sağlar. Özünde ikili basamak sisteminin amacı, teknik çalışanlara kariyer gelişimlerini ya da gelir potansiyellerini sınırlamadan kariyer gelişimi için alternatifler sunmaktır (Weer ve Greenhaus,2015).

2.3. Global Kariyer Yaklaşımı

Artan rekabet ortamı ve beraberinde getirdiği küreselleşme faaliyetleri firmaları uluslararası ticarete yöneltmekte, firmalarında çalıştırdığı personelleri başka ülkelerdeki işyeri, merkez ya da şubelerinde görevlendirmeleri de gerekmektedir. Firmalar personellerinin yabancı ülkelerde şartlara uyumlu çalışabilmeleri için gerekli imkânı sağlamalıdır (Şimşek ve diğ., 2004:189).

Küresel alanda faaliyet gösteren işletmeler, çalışanlarının kariyer planlarını 3 farklı aşama için ayrı ayrı belirlemelidir. İlk aşama şirketin kurulduğu ülkedir. Şirket, çalışanlarını yetiştirmede ve kariyerlerini belirlemede rol oynamalıdır. İkinci aşama; işletmenin faaliyette bulunduğu ikinci ülkenin de yapısına uygun bir kariyer modeli oluşturmaktır. Bu modelde hem şirketin kurulduğu ulusal şirketin elemanları yer alacak, hem de ikinci ülkedeki personeller yetiştirilmek üzere ana merkeze gelecektir. Son aşamada ise, üçüncü bir ülkede kurulacak şirkette, ikinci ülkedeki elemanların görevlendirilebilmesidir. Yani üç farklı ülkedeki elemanların yer değiştirebilmesi ve bu duruma uyumluluğu sağlanmalıdır (Odabaşı, 2008: 177-178).

2.4. Kariyer Mozaigi

Daha önceleri iş değişikliğinde, çalışan kişinin başka firmalara da aynı işi yapmak için geçiş yaptığı anlamı çıkmaktayken, kariyer mozaiginde iş değiştirme sadece aynı işi yapmaktan ibaret olmayıp; çalışılan firmanın değişiminden farklı sektörlere geçmeye, çalışma şeklinin değişmesinden meslek değişikliğine kadar birçok farklı durumu ifade edebilmektedir (Kök ve Halis, 2007:112).

Kariyer mozaigi, iş hayatını sonuna kadar aynı iş yerinde geçirmenin artık çok da mümkün olmadığı, çalışanların aynı iş yerinde çalışma sürelerinin giderek azaldığı, hatta son zamanlarda kişilerin sıklıkla iş değişikliği yaptığı bir kariyer oluşumunu ifade etmektedir. Örgütlerin bakış açısı da eskiye nazaran değişiklik göstermekte olup, daha önceki dönemlerde başarısızlık kaynaklı olarak düşünülen bu durum, şimdilerde deneyim artışı olarak görülmektedir (Bayram, 2008: 110).

2.5. Kariyer Patikası

İşletmeler yükselmeyi arzu eden kişileri belirleyerek, kariyer yolunda yukarı doğru çıkmalarına destek olacaklardır. Yükselmenin yöntemleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Uygur, 1998:46):

- ✓ Kariyerde yükselme yolu çiziminde atılacak ilk adım, şirket içindeki farklı pozisyonların özelliklerini belirlemektir.
- ✓ Yapılacak ikinci adım ilk adımda belirlenen sonuçlardan faydalanıp, farklı işler arasındaki benzer noktaların belirlenmesidir.
- ✓ Bir diğer adım, birbirine benzeyen işler'' iş birlikteliği'' ya da başka bir ifadeyle'' iş aileleri'' adıyla bir araya getirilecektir.
- ✓ Son olarak aynı iş birlikteliği ya da aynı iş ailesinde bulunan pozisyonlar mantıksal ve akılcı bağlar kurularak geliştirilip güçlendirilecektir.

2.6. Portföy Kariyer

Handy portföy kariyer kavramını; insanların kariyerlerinin, risk, güvenlik, kısa dönem gelir, uzun dönemli kazanç, artan boş zaman, eğitim ve iş koliklik gibi değişkenlerin bir karışımını ifade etmek için kullanmaktadır. Portföy kavramı, insanların evlilikleri için de kullanılabilir. Zaman geciktikçe çiftler ilişkiye zarar vermektan kaçınmak için davranış şekillerini değiştirecektir. Handy bu ve benzeri konuları, ulusal eğitim reformu, refah devleti kavramı ve ulusal gelir politikaları gibi konularla birlikte ele almaktadır (Feldman, 2002:236).

Bu yaklaşım yeni yaklaşımlardan biri olmakla birlikte; yaklaşımdaki en büyük amaç gelecekte karşılaşılabilecek durum ve olaylara karşı bilgilerin sürekli yenilenmesi gerektiğidir (Bayram, 2008:37).

Günümüzde işletmeler çalıştırdıkları personellere hayat boyu çalışabilecekleri bir iş ortamı sunamamaktadır. Çalışanlar mevcut durumda birden fazla işverenle çalışmak durumunda kalabilir. Handy'

nin ortaya koyduğu ‘‘portföy iş göreni’’ kavramında çalışanlar değişik alanlardaki işlerden farklı bilgileri elde edip kendilerini geliştirerek iş yaşamına devam etmektedir. Portföy kariyer yaklaşımının, bağımsız hareket etmeyi seven ve geniş iş bağlantıları kurabilen kişiler için daha uygun olduğu ifade edilebilir (Aygül,2017: 146-147).

2.7. Esnek Kariyer

Esnek kariyer yaklaşımına göre bireyler, değişen şartlara uygun olarak bilgilerini ve deneyimlerini sürekli geliştirmeli ve işletmeler de bu konuda çalışanlarına her zaman destek olmalıdır (Pilavcı,2007:21).

Teknolojideki ve bilimdeki gelişmelerle meydana gelen değişimlerle, esnek kariyerdeki temel amaç bir mevkii ya da pozisyona yükselmek değil, donanımlı ve yetkin olmak gerekliliğidir (Aktaş, 2015:29).

Esnek kariyer yaklaşımı örgütler ve çalışanlar için birtakım farklılıkların da ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. İlk olarak; örgütler, çalışanlarının iş yerindeki performansına önem göstermeli, kişilerin iş yerlerinden haber vermeksizin ayrılmalarını kabul edilemez bir davranış olarak görmek yerine, kişinin örgüte herhangi bir faydasının olmaması durumunun örgütler tarafından kabul edilmemesi gerekmektedir. Bir diğer durum; kişilerin sadece çalıştıkları alanda ilerlemelerini sağlamak yerine, gelişim gösterebileceği farklı alanlara da yönlendirilmesi gerekliliğidir. Böylece hem çalışanın gelişim ve ilerlemesine katkı sağlanır, hem de işletme çalışandan farklı alanlarda da fayda sağlayabilir. Üçüncü durum; işletmelerin devamlılığının müşteri istek ve ihtiyaç tatminiyle mümkün olabileceği, tatminin sağlanmadığı durumlarda işletme çalışanlarının da işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabileceğinin unutulmamasıdır. Son aşama ise; işletmelerdeki ilişki ve ilerlemelerinin, kişilerin yakınlık derecesine bağlı olarak değil, çalışan kişinin bilgi ve yetkinliklerine göre olması gerektiğidir. Gelişme ve ilerleme imkânının, o işi yapabilecek yeteneğe sahip herkese verilebilmesi gerekmektedir (Bayram, 2008: 38-39).

2.8. Ağ Tipi Kariyer

Ağ tipi kariyerde çalışanlar ve yönetim bir aradadır. Çalışanların yükselmeleri sadece dikey olarak değil yatay yükselme şeklinde de olmakta, aynı zamanda benzer iş kolları arasında ağ gibi iş birlikteliği oluşturulup alt ve üst yönetimi biraya getirme olanağı bulunmaktadır (Kök ve Halis, 2007:110).

Ağ tipi kariyer yolunda dikey ve standart bir yükselme sistemi yerine, her pozisyonda yükselme imkânının olduğu bir ağ sistemi yapılanması söz konusudur. Burada kişinin yaşı ya da örgütte geçirdiği süreden çok; bilgisi, tecrübesi ve gelişimi ön plandadır (Bayram, 2008:142).

KAYNAKÇA

- AKTAŞ, K. (2015). ‘‘Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları’’, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, (1) :26-36.
- ANADOLU, Ü., (2009); Kariyerim, Anadolu Üniversitesi Yayınları; No.1970, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No.210, Eskişehir.
- ANAFARTA, N. (2001). ‘‘Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif’’, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (2): 1-17.
- AYGÜL, İ. (2017). Kariyer Şövalyesi, Alfa Basım Yayım Dağıtım San. Ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- BAYRAM, C. (2008). Kariyer Planlama ve Yönetimi, Kum Saati Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ., İstanbul.
- BİNGÖL, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- DİKİLİ, A. (2012). ‘‘Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,17(2) :473-484.
- ERDOĞMUŞ, N. (2003). Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- FELDMAN, D. (2002). ‘‘Book Reviews, University of South Carolina’’,Human Resource Planning, 14(3).
- HOEKSTRA, H.A., (2011). ‘‘A Career Roles Model of Career Development’’, Journal of Vocational Behavior (78) :159-173.
- KÖK, B. & HALİS, M. (2007). Kariyer Yönetimi, Orion Yayınevi, Ankara.
- ODABAŞI, S. (2008). Kariyer Yönetimi, Kum Saati Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ., İstanbul.

- OSIPOW, S. (2012). ‘‘Career Development’’, Encyclpoedia of Human Behavior(Second Edition): 430-433.
- PİLAVCI, D. (2007).’’ Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama’’, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- ŞİMŞEK, Ş.; ÇELİK, A., SOYSAL, A. & AKGEMCİ, T. (2004); Kariyer Yönetimi, Gazi Kitapevi Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- THOMAS, D., LAZAROVA M. & INKSON K. (2005). ‘‘Global Careers: New phenomenon or new perspectives? ‘’, Journal of Word Business, 40(4) :340-347.
- UYGUR, A. (1998). ‘‘Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama’’, Master Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- WEER, H.&GREENHAUS J. (2015). ‘‘Dual Career Ladders in Organizations’’, Wiley Encylopedia of Management, January.
- TDK, Türk Dil Kurumu,
Http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5befa56e67bb90.42065646 (Erişim Tarihi:30.10.2018).