

KARİYERDE DEĞİŞİM ZAMANI

Sınırsız Mı Yoksa Çok Yönlü Müsünüz?

Bahar Suvacı



AKADEMİSYEN
KİTABEVİ

© Copyright 2018

Bu kitabın, basım, yayın ve satış hakları Akademişyen Kitabevi A.Ş.'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ve/veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Tablo, şekil ve grafikler izin alınmadan, ticari amaçlı kullanılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.

ISBN

978-605-258-228-2

Sayfa ve Kapak Tasarımı

Akademişyen Dizgi Ünitesi

Kitap Adı

Kariyerde Değişim Zamanı Sınırsız Mı
Yoksa Çok Yönlü müsünüz?

Yayıncı Sertifika No

25465

Baskı ve Cilt

Sonçağ Matbaacılık

Yazar

Bahar SUVACI

Bisac Code

BUS012000

Yayın Koordinatörü

Yasin Dilmen

GENEL DAĞITIM

Akademişyen Kitabevi A.Ş.

Halk Sokak 5 / A

Yenişehir / Ankara

Tel: 0312 431 16 33

siparis@akademisyen.com

www.akademisyen.com

ÖNSÖZ

Kariyer, bireyler kadar örgütler için de önemli olmaktadır. Teknolojideki hızlı değişimler, örgütlerdeki hiyerarşik basamakların giderek düzleşmesi ve örgütlerin karşı karşıya kaldıkları finansal krizler nedeniyle giderek azalan iş güvenceleri, bireylerin yaşamları boyunca bir örgütte istihdam edilmelerini engellemektedir. Bu gelişmeler ve değişimler kariyer sorumluluğunun örgütten bireye geçmesine ve doğal olarak bireyin kariyer konusunda daha özgür davranmasına neden olmuştur. Kariyere yeni bir bakış açısı getiren bu durum, bireyleri daha istihdam edilebilir yani daha esnek ve uyum sağlayabilir hale dönüşmeye zorlamıştır. Aynı örgütte yukarıya doğru ilerlemenin kariyer yapma olarak anlaşıldığı geleneksel kariyer anlayışları yerine günümüzde, kariyer sorumluluğunun bireyden örgüte geçtiği, örgütler arası dolaşımın daha sık gerçekleştiği, örgütten çok pozisyona bağlılığın önemsendiği yeni kariyer yaklaşımları bireyler tarafından daha çok benimsenmektedir.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları da bu yeni kariyer yaklaşımlarından olup son yıllarda en çok üzerinde tartışılan ve en popüler olan iki kariyer türüdür. Bu nedenle kitapta da öncelikle kariyer yönetimi kavramı açıklanmaya çalışılmış sonrasında ise özellikle bu iki yeni kariyer davranışıyla ilgili daha detaylı bilgi vermeye çalışılmıştır. Çok yönlü kariyeri benimseyen bir birey, kariyere daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşmakta, kariyeri kendini geliştirecek bir unsur olarak görmekte ve kendini gerçekleştirme aracı olarak değerlendirmektedir. Sınırsız kariyer sahipleri ise yüksek derecede mobil olmaktan hoşlanmakta ve hem psikolojik hem de fizyolojik olarak örgütler arası hareketliliği tercih etmektedir.

Bu kitabında amacı kariyer yönetiminin kariyer planlaması ve geliştirmesi olmak üzere iki kısımdan oluştuğunu, bireysel kariyer planlaması ile örgütsel kariyer planlamasının uyumlaştırılmasının önemini ve 1990'lı yıllardan itibaren ele alınmaya başlayan yeni kariyer yaklaşımlarına neden ihtiyaç duyulduğunu, hangi noktalarda birbirlerinden farklılık gösterdiklerini ortaya koymak ve günümüzde en fazla tercih edilen kariyer türleri olan sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları hakkında daha fazla bilgi vermeye çalışmaktır.

Sevgili eşim Ender Suvacı'ya, kitabın hazırlanması sırasında bana vermiş olduğu destekten dolayı sonsuz teşekkürler...

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

Kariyer ve Kariyer Yönetimi	1
1.1. Kariyer Nedir? Neden Önemlidir?	2
1.2. Kariyer Yönetimi	21
1.3. Kariyer Yönetiminin Amaçları	23
1.4. Kariyer Yönetiminin Faydaları	26
1.5. Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar	27
1.5.1. Cam Tavan	29
1.5.2. Çift Kariyerli Eşler	30
1.5.3. Yetenek Demodeliği	31
1.5.4. Ay Işığı Sorunu	32
1.5.5. Çift Kariyerlilik	33
1.5.6. Kariyer Düzleşmesi	34
1.5.7. Stres ve Tükenmişlik (Burnout)	34
1.5.8. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	36
1.5.9. Engellenme	38
1.5.10. Gözden Düşme	40

2. BÖLÜM

Kariyer Yönetiminin İki Ayağı: Kariyer Planlaması ve Kariyer Geliştirme	41
2.1. Kariyer Planlaması	42
2.1.1. Bireysel Kariyer Planlaması	43
2.1.2. Örgütsel Kariyer Planlaması	59
2.2. Kariyer Geliştirme	65

3. BÖLÜM

Çağdaş (Modern) Kariyer Yaklaşımları: Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer	89
3.1 Çok Yönlü (Protean) Kariyer	96
3.2 Sınırsız Kariyer	101
Kaynakça	105



Kaynakça

- AKDEMİR, B. & ÇALIŞ DUMAN, M. (2017). Kadın çalışanların performansında cam tavan sendromu engeli!. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), ss. 517-526.
- ALTUN, İ. (2000). Kocaeli Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Kişisel Değerleri ve Meslek Seçimlerine Etki Eden Faktörler. Antalya: I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı.
- ARMSTRONG, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*, Kogan Page, ISBN: 0749452420, 9780749452421
- ARSLAN, M. (2001). İş ve meslek ahlakı. Ankara: Nobel Yayınevi.
- ARTHUR, M. B. & ROUSSEAU, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- AYDEMİR, N. (1995). 2000 'li yıllara doğru özel imalat sanayiinde insan kaynakları yönetimi ve kariyer arayışları. İstanbul: TÜGİAD.
- AYDIN, A. (2010). İzmir'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde kariyer yönetimi uygulamaları ve ekonomik krizin otel çalışanlarının kariyer planlarına etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- AYTAÇ, S. (1997). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları. İstanbul : Epsilon Yayıncılık.
- AYTAÇ, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları. (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BALTA AYDIN, E. (2007). Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi SBE, Denizli.
- BARUCH, Y. (2006). Career Development In Organizations And Beyond: Balancing Traditional And Contemporary Viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, pp. 125–138.
- BAYSAL, A.C. & TEKARSLAN, E. (1996). İşletmeciler için davranış bilimleri (2. Baskı), İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- BİNGÖL, D. (2006). İnsan kaynakları yönetimi, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- BLAU, G., K. MERRİMAN, TATUM, D.S. & RUDMANN, S.V. (2001). Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp. 669-688.

- BRISCOE, J. P. & HALL, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), pp. 4-18.
- CAN, H. AKGÜN, A. & KAVUNCUBAŞI, Ş. (1995). Kamu ve özel kesimde personel yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CAST, C. (2018). 6 ways to take control of your career development if your company doesn't care about it. <https://hbr.org/2018/01/6-ways-to-take-control-of-your-career-development-if-your-company-doesnt-care-about-it> (Erişim Tarihi: 30.07.2018).
- COLE, D. & TIBBY, M. Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions. https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/employability_framework.pdf (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- ÇAKMAK OTLUOĞLU, Ö. (2014). Kariyer olgusunun kavramlaştırılmasında kullanılan metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), ss.221-230.
- ÇALIK, T. & EREŞ, F. (2006). Kariyer yönetimi tanımlar-kavramlar-ilkeler. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ÇINAR, C. (2015). Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum.
- ÇÖL, G. (2004). Personel Güçlendirme (Empowerment) Kavramının Benzer Yönetim Kavramları İle Karşılaştırılması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6 (2), 0-0. Retrieved from <http://dergi-park.gov.tr/isguc/issue/25511/269001>
- Doğan, A., Özgün, O.H., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Kariyer danışmanlığı ve özsayı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), ss. 786-797. Ekleyebilirsek sevinirim.
- ERDEM, B. & KAYRAN, M.F. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 81-106.
- ERDOĞMUS, N. (2002). Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim. I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli, s. 529.
- ERDOĞMUŞ, N. (2003). Kariyer geliştirme, kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- FERNANDEZ, V. & ENACHE, M. (2008). Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and effective commitment throu-

- gh the lens of fuzzy set QCA methodology. *Intangible Capital*, 4(1), pp.31-36.
- FINDIKÇI, İ. (2009). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- FISKE, P.T. (2008). Putting your degree to work: Practical career strategies for scientists. <http://www.aps.org/careers/guidance/webinars/upload/Fiske-Booklet.pdf>
- GAFFNEY, S. (2005). Career development as a retention and succession planning tool. *Journal for Quality and Participation*, 28(3), pp. 7-10.
- GEREK, M. (2009). Örgütsel kariyer yönetimi: tekstil işletmelerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- GREENHAUSE, J. (1987). *Career Management*. Florida/USA Harcourt Brace Jovanoich College Publishing.
- GUBLER, M. (2011). Protean and boundaryless career orientations- An empirical study of IT professionals in Europe. (Unpublished doctoral theses). Loughborough University, England.
- GUBLER, M., ARNOLD, J. & COOMBS, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp.23-40.
- GUNZ, H., EVANS, M & JALLAND, M. (2000). *Career Boundaries in a Boundaryless World*. Ed. M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee ve T. Morris, *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, Oxford University, Oxford. 24-53
- GÜL, H. & OKTAY, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, ss.421-436.
- HALL, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- HALL, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), pp. 8-16.
- HILLAGE, J. & POLLARD, E. (1998) *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief No. 85. London: Department for Education and Employment.
- HETAFIELD, S. (2018). 5 tips to improve your career development: You owe yourself a career development action. <https://www.thebalancecareers.com/improving-career-development-4058289> (Erişim Tarihi: 25.07.2018).
- İBRAHİMOĞLU, N., YAŞAR UĞURLU, Ö. & KIZILOĞLU, M. (2011). Örgütlerde mentorlüğün örgütsel güven algısına etkisine ilişkin bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 297-318.

- JONES, C. & DEFILLIPPI, R. J. (1996). Back to the future in film. Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), pp.89-103.
- KALE, E. & ÖZER, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B:F Dergisi*, 7(2), ss.173-196.
- KERMAN, S.T. (2004). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları: Rotasyon gerekli mi?. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- KOÇER, C. (2015). Kariyer yönetimi-iş stresi ilişkisi ve imalat sektöründe bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- KOZAK, M.A. (2001). Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- KURTOĞLU, E. (2010). Kariyer yönetiminin kamu kurumlarının etkinliği üzerindeki olası sonuçlarının incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi SBE, Çorum.
- KUZGUN Y. (2004). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KUEN, C.M, NESBIT, P.L. & AHLSTORM, D. (2013). The boundaryless career form: Its nature and driving force. *Employment Relations Record*, 13(2), pp.44-55.
- MASLOW, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd Ed.), New York: Harper and Row.
- MCKAY, D.R. (2018). Career development: What is it and what factors influence it?. <https://www.thebalancecareers.com/what-is-career-development-525496> (Erişim Tarihi: 12.07.2018)
- MIZRAHI, R. & ARACI, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss.149-156.
- MULHALL, S. (2014) 'Careers and Career Development', in Harney, B. and Monks, K. (eds.) *Strategic HRM: Research and Practice in Ireland*, pp. 211-229, Dublin: Orpen Press.
- NICHOLSON, N. (1996). Career systems in crisis: change and opportunity in the information age. *Academy of Management Executive*, 10(4), pp.40-51.
- O'NEILL, T. & BROADBENT, B. (2003). Personal coaching. *American Society for Training and Development*, 57(11), pp.77-79.
- ÖKTEM Özgür, A. (2015). Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik. İzmir: Kitapana.

- ÖZDEMİR, Y. (2013). Marmara bölgesindeki işletmelerin İK yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değişime yönelik değerlendirmeleri. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), ss.257-274.
- ÖZDEN, M.C. (2007). Bireysel kariyer yönetimi, İstanbul: Akis Kiatbevi.
- ÖZDEN, C. (2008). Başarılı bir hayat için kariyer planlaması ve yönetimi, İstanbul: Ödül Yayınları.
- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. & YALÇIN, A. (2005). İnsan kaynakları yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi.
- PEIPERL, M & BARUCH, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. Organizational Dynamics, 25, pp.1-16.
- POLATER, S. (2018). Mentor, akıl hocası, liderlik. [http://www.polater.com.tr/bilgi_agaci/3336/Mentor_-_Akil_Hocasi_Liderlik_\(Sinan_Polater\)/](http://www.polater.com.tr/bilgi_agaci/3336/Mentor_-_Akil_Hocasi_Liderlik_(Sinan_Polater)/) (Erişim: 31.08.2018).
- SABUNCUOĞLU, Z. (2005). İnsan kaynakları yönetimi. Bursa: Alfa Yayınları.
- SADULLAH, Ö. UYARGİL, C. ACAR, A.C. ÖZÇELİK, A.O. DÜNDAR, G. ATAAY, İ.D. ADAL, Z. & TÜZÜNER, L. (2013). İnsan kaynakları yönetimi. (6. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- SAV, D. (2008). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, Isparta.
- SCHEIN, E. H. (1990). Career anchors: Discovering your real values. San Francisco: Jossey Bass/Pfeiffer.
- SEVİNÇ, E. (2010). Kariyer planlama ve yönetim. İstanbul: Etap Yayınları.
- SEYMEN, O.A. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23 (1), ss. 79-114.
- SINHA, D. & SINHA, S. (2009). Personal growth and training and development. Lucknow: Word-Press.
- SULLIVAN, S.E.&ARTHUR, M.B. (2006). The evaluation of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. Journal of Vocational Behavior, 69,pp.19-29.
- ŞİMŞEK, M.Ş. ve ÖGE, H.S. (2007). Stratejik ve uluslararası boyutlarıyla insan kaynakları yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ŞİMŞEK, M.Ş. & ÖGE, H.S. (2012). İnsan kaynakları yönetimi. (5. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- ŞİMŞEK, M.Ş., ÇELİK, A. & AKATAY, A. (2016). İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları. (3. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.

- TÖRE, E. (2017). Öğretmenlerin mesleki gelişimi için atölye çalışması modeline dayalı bir uygulamanın geliştirilmesi ve değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 46, ss. 133-150.
- TUNÇ, A. & UYGUR, A. (2001). Kariyer yönetimi, planlaması ve geliştirme. Ankara: Gazi Kitabevi.
- TÜRKAY, O. & ERYILMAZ, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), 24, ss.179-199.
- WAYNE, F.C. (1992). Managing human resource. (Third Edition). USA: McGraw-Hill Inc.
- VERGİLİEL TÜZ, M. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. U.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), ss.169-176.
- YARNALL, J. (1998). Career anchors, results of an organizational studying in the UK. Career Development International, 3(2), pp.56-61.
- ZALESKA, K.J., & DE MENEZES, L.M. (2007). Human resources development practices and their association with employee attitudes: Between traditional and new careers. Human Relations, 60(7), 987-1017.
- <http://www.managementstudyguide.com/objectives-of-career-development-systems.htm> (Erişim: 07-04-2017)
- <http://ikmania.blogspot.com.tr/2015/10/kariyer-haritas-nasl-hazrlanr.html> (Erişim: 15-08-2017)
- <https://indigodergisi.com/2016/08/kendini-tanima-meselesi/> (Erişim: 30-10-2017)
- <http://www.kariyer.net/ik-blog/is-yasaminda-kadin/> (Erişim: 29-12-2017)
- <http://talentscience.org/blog/2017/3/20/the-protean-career> (Erişim: 03-10-2018)
- <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/16526-boundaryless-careers.html> (Erişim: 19-11-2018)