

# 50 SORUDA KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer maratonunda geri kalmamak için Yönetim Danışmanı Yekta Özözer'in önerilerine iyi kulak verin. Kimbilir belki de hep yapmak istediğiniz kariyer bambaşka bir alanda gizlidir...

O modern iş dünyasının vazgeçilmezi... Uğruna saçlarımızı ağarttığımız, vaktimizin çoğunu sevdiğimiz yerine iş arkadaşlarımızla geçirdiğimiz, uykusuz gecelerin, stresli günlerin tek sorumlusu! Kimisi için varolma amacı kimisi içinse üzerinde durup düşünülme kadar 'fani'... Kariyere bahsediyoruz... Herkese göre anlamı farklı... Herkesin algılama biçimine göre yeni bir forma bürünen kariyer, aslında durağan bir yapı mı yoksa yaşayan bir organizma mı? Yönetim Danışmanı Yekta Özözer, PLATİN okurları için bu kez de 50 sayıda kariyer

yönetimini anlattı. Kariyeri algılayış biçimimizden, bundan sonra atacağımız adımlara kadar 'işe yarar' bilgiler sunan Özözer, bu çalışmasıyla yaşam koçluğu yapmakla kalmıyor aynı zamanda başarı için altın ipuçları da sunuyor.

#### KARİYER=PARA VE MEVKİ Mİ?

Peki kariyer demek sadece iş mi demek? Düşünülenin aksine kariyer sadece bol kazanç ve iyi mevki demek değil. Kariyer konusundaki yanlış inanışlara da yer veren Özözer, aslında iş dışında da nasıl kariyer yapılacağının yollarını anlatıyor.

"Benim zaten yöneticiyim, iyi bir kariyerim var, bu haber çaylaklar için" diyenler ise fena halde yanılıyor! Çünkü kariyer denilen yolculuk aslında bir maraton. Dolayısıyla uzun soluklu koşmanız, nefesinizi iyi ayarlamanız şart. İsteddiğiniz kadar iyi bir pozisyonda olun, istediğiniz kadar çok para kazanın (hatta istemediğiniz kadar!), 'Ben yarışta zaten öndeyim, bunlara ne gerek var' demeyin... Günün birinde yaptığınız işin veya yaşamın aslında size uygun olmadığını düşünüp, hepsini sıfırlayıp yepyeni bir geleceğe adım atmak isteyebilirsiniz... Bizden söylemesi!

## 1 KARIYERİN SÖZCÜK ANLAMI NEDİR?

Kariyer dilimize Fransızca "carrière" sözcüğünden girmiş bir kelime. Carrière, etimolojik olarak Latince "yol" veya "yarış parkuru" anlamına geliyor. Günümüz kullanım anlamıyla ise kariyeri "bireyin çalışma yaşamı boyunca geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyonların bütünü" olarak tanımlayabiliriz.

## 2 KARIYER İŞ DÜNYASINDA MI YAPILIR?

Günlük dilde kariyer sözcüğünden genellikle firmalarda yapılan kariyeri anlıyoruz. Kariyer, kişinin yaşamını adayabileceği her alan için de geçerli olabilir. Voleybol, müzik, güreş, yüzme, koleksiyonerlik gibi birçok alanda olduğu gibi amatörlük ile profesyonellik arasındaki çizgi günümüzde giderek kaybolmakta, hatta hobilerimiz profesyonel mesleğimize dönüşebiliyor.

## 3 KARIYERİ KİM YÖNETMELİ?

Elbette ki siz! Kariyeriniz kararı başkalarına bırakılmayacak derecede sizin için önemli olmalı. Kariyeriniz sizin yaşamınızdır, kontrolünü asla başkalarının inisiyatifine bırakmayın. Bırakırsanız, sonucuna da katlanırsınız. Danışın, soru sorun, örnekleri veya çevrenizi gözlemleyin, durumunuzu anlatıp fikir alın, ama nihai kararı mutlaka siz verin. Kaderinize sahip çıkmazsanız, bunun için strateji oluşturup, planlayıp çaba sarf etmezseniz başkalarının biçtiği figüran rolleri oynamak durumunda kalırsınız.

## 4 NASIL YÖNETİRİZ?

Kariyer yönetiminde en kritik nokta: "Ben kimim? Bu yaşamdan ve gelecekte ne bekliyorum?" sorularını sormak. "Amacım ille de üst mevkilere mi gelmek? Ne pahasına gelmek? Yoksa, birinci önceliğim her gün uyanık saatlerimin çoğunu (en az 10 saatini) geçireceğim yerin mutlu, huzurlu olabileceğim ve keyif alabileceğim bir çalışma ortamı mı olması? Ya da, çok para kazanmak mı? Az yorulmak mı? Bir eser oluşturabilmek mi? İş güvencesi mi? Sevdiğim ve üzerinde çalışmaktan büyük keyif alacağım bir işi yapmak mı? Kariyer uğruna neleri yapmayacağım?" Elbette ki ideali bunların hepsini elde

Sonucunu tesadüflere bırakamayacağınız her ciddi iş gibi kariyer yönetiminde de planlama şarttır. Planlarsanız başarının kesin bir garantisi olamayabilir ama şansınızı yükseltirsiniz. Planlamazsanız ise uzun vadeli kariyer başarısı olmayacağının garantisini kesin olarak verebiliriz. Unutmayın ki "bugünün problemleri dünün çözümlerinden, yarının problemleri de bugün çözmediklerimizden, planlamadıklarımızdan kaynaklanır. En önemlisi de; "Çabalayıp merdivenin tepesine geldiğinizde, merdiveni yanlış duvara dayadığınızı fark edebilirsiniz..."

etmek olabilir ama evrenin, dolayısı ile de yaşamın özü kaynakları etkin kullanmaya dayandığı için tüm bu fırsatları bir arada elde etmemiz zordur. Seçmek zorundayız. Unutmayın: "Her seçiş, bir vazgeçiştir!"

## 6 NASIL BİR PLANLA KARIYERİMİZİ YÖNETEBİLİRİZ?

Genel teorik formüllere göre çok daha pratik bir yöntem olan, aynı zamanda aslında birçok yaklaşımı da içinde birleştiren 6 adımlı bir planla ilerlemenizi öneririm:

Ben kimim? Hangi tür iş alanları ve iş ortamları bana uygun? Bu iş alanları veya iş yerleri ile ilgili araştırma. Alternatifleri somutlaştırma Bunlara nasıl bir strateji ile ulaşabileceğimin belirlenmesi. Bu stratejileri gerçekleştirmek için eylem planları.

## 7 KENDİMİZİ NASIL TANIRIZ?

Kendimizi gerçekten tanımak istiyorsak tanırız! Bu konuda dört farklı ama etkili ve denenmiş yöntem var. Kendimizi değerlendirmek: Öncelikle iyi bir gözlemci olmamız, yaşadığımız olaylarda (savunmaya geçmeden) olabildiğince objektif şekilde kendimiz ve yaptıklarımızı değerlendirmemiz gerekir. Egomuz birçoğumuzun kendimizi tanımamız önündeki en önemli engeldir. Tam tersine, bazılarımız da ezikliğimizden, kendimize değer vermediğimizden dolayı yetkinliklerimizi azımsarız. Bu gibi nedenlerle kendimize aynayı bir türlü doğru tutamayız. Bu çabamızı zamana yatarsak ve kararlı davranırsak mutlaka başarırız. Krizler: Kendimizi tanıma olanağı sağlayabilecek en değerli fırsatlar krizlerdir aslında. İşsiz kalmak, hatta işten

çıkartılmak, boşanmak, çok sevdiğimiz bir yakınımızı kaybetmek, en önemlisi de ciddi bir başarısızlık, içimizdeki taşları ve varsayımları yerinde oynatabileceği için çok iyi bir fırsattır. Ama bizler bu durumda kendi benliğimizin sorgulanmaması için sentetik bir dünya yaratırız kendimize. Üzücü olan bizlerin bu tür durumda gerçekleri, davranışlarımızı ve zayıf yanlarımızı inkâr etme eğilimine girmemiz, kendimize ayna tutma fırsatını kaçırmamızdır. Başkalarının yorumlarını dinlemek: Kendimizi tanıyabilmenin bir diğer yolu, yakın arkadaş çevremiz, ailemiz ve işyeri arkadaşlarımız gibi birbirlerinden farklı kesimlerden kişilerin kendimizle ilgili yorumlarını almaktır. Yalnız, bu biraz dikkatli kullanılması gereken bir yöntemdir. Ülkemizde, özellikle eğitim seviyesi düşük çevrelerde, kendini geliştirmeye çalışan genç arkadaşlarımız yakın çevrenin yanlış yönlendirici yorumları nedeniyle tereddütte kalabiliyorlar. Firmalarda da astlarına tavsiyede bulunan bazı yöneticiler bazen sadece zamanında kendi yaşadıkları sorunlara ve kendi özelliklerine bakarak kısıp ve empatisi düşük yorumlarda bulunabiliyorlar. Dolayısı ile danışmaktan daha önemli olanı kime danıştığımız. Sizden daha geniş vizyonu olan, olaylara objektif bakabilen, en önemlisi de başkalarının da kendilerini geliştirmesine yardımcı olmak misyonunu edinmiş kişilere danışın. Yoksa, doğru bildiğiniz yoldan da olabilirsiniz.

Burada daha profesyonel bir açılım yaparak bir psikoloğa, çevrenizde varsa (sayıları azdır) bir kariyer danışmanına ya da bu işin eğitimini almış firmanız içindeki bir mentora da danışabilirsiniz. Buradaki zorluk, bu kaynakların çevremizde bolca olmamasıdır.

Kişilik envanteri modelleri: Bu tür envanterler ve bunları ölçümleyen testler var. Bu tür testler kendimizi daha iyi tanımamız için birer araçtır.



## 8 BU TESTLER YARARLI MI?

Bizce yararlı. Yalnız, internette Türkçe testlerden maalesef çok az sayıda var. Burada iki unsura dikkat edilmesini öneririm. İnternetteki her test bu konuda (örneğin Myers-Briggs Modeli testleri kadar) oturmuş ve birçok kişi üzerinde denenmiş olmayabiliyor. Yani doğru yönlendirmeyebilir. Dolayısı ile okurlarımızın test sonuçlarını mantık süzgecinden geçirmelerini, internette yayınlanan bazı testlerin gazetelerin Pazar eklerindeki testlerden daha derin olmayabileceğini akıllarında tutmaları gerekli. Testler sizi değil sizin yanıtlarınızı değerlendiriyor. Yani, testlerin size kendinizi doğru tanıtabilmesi için sorulara yansız, kurnazca davranmadan ve olduğunuz gibi yanıt vermeniz gerekiyor. Testler piyasaya giren bir iş adamına piyasanın veya kendi ekibinin reaksiyonu gibidir: Siz onu yanıtlırsanız, o da sizi yanıtlır!

## 9 PRATİK OLARAK YAPABİLECEĞİM KİŞİLİK TESTLERİNİ NEREDE BULABİLİRİM?

Türkçe olarak bu konuda yararlanabileceğiniz çok fazla seçenek yok ne yazık ki... [www.kisiliktesti.com](http://www.kisiliktesti.com) ve [www.powerhrm.com](http://www.powerhrm.com) sitelerinden ücretli üyelik karşılığında bu testleri yapabilirsiniz. İngilizce test seçenekleri arasında ise size önerebileceğimiz sitelerden birkaçı ise şöyle: [www.assessment.com](http://www.assessment.com), [www.personality100.com](http://www.personality100.com), [www.ipersonic.com](http://www.ipersonic.com), [www.testcafe.com](http://www.testcafe.com), [www.typefocus.com](http://www.typefocus.com), [resouceres.monster.com](http://resouceres.monster.com), [online.onetcenter.org](http://online.onetcenter.org).

# 10

## HERKESİN TERCİHİ KURUMSAL FİRMALAR MI?

Birçok kişi tercih ediyor ama herkes değil. Kişi iş yaşamının özellikle ilk 3 yılında ne tür bir kültürde şekilleniyorsa kariyerinin ondan sonraki bölümünde de onu arıyor. Kurumsallaşmamış, kararların sadece patronun iki dudağı arasında çıktığı ve anlık değiştiği bir firmada uyum sağlamış birçok kişi daha sonraki yıllarda kurumsallaşmış yapılara adapte olamıyor. Diğer yandan, kurumsallaşmış ama girişimcilik ruhunu ve çabukluğunu kaybetmiş büyük ve kurumsal imajı piyasada yüksek olan bir firmada yıllarca çalışan bir kişi de hareketli, belirsizliği daha yüksek, dinamik ve belirli risk içerebilecek bazı kararların hızlı alınmak zorunda olduğu firmalara uyum sağlayamıyor. Ama yine de çoğunluğun kurumsal yapıları tercih ettiğini söyleyebiliriz.

## 11 II. ADIM NASIL GERÇEKLEŞTİRİLİYOR?

Diyelim ki "ben kimim" aşamasında kendinizi daha iyi tanıdınız. Stresle rahat baş edebilen, hatta dinamik, hafif baskının olduğu ortamlarda daha iyi iş çıkarttığınızı, bundan zevk aldığınızı, analitik, matematik yetkinliklerinizin de üst düzeyde olduğunu keşfettiniz. Kişilerle sürekli diyalogda olmak ve onları koordine etmek de sizi daha mutlu ediyor. Masanızda gün boyu oturup rapor yazmaktan nefret ediyorsunuz. Eğer bu yönlerinizi uzun bir süre kullanmak istiyorsanız 2. aşamada hangi mesleklerin ve iş ortamlarının bu özelliklerinizi kullanmanıza olanak tanıyacağını keşfetmelisiniz. Araştırmalarınız sonucunda örneğin; seyahat acentelerinin müşteri ilişkileri veya operasyon bölümlerinin, banka hazine bölümlerindeki dealer pozisyonlarının, bankalardaki kurumsal pazarlama bölümlerinin, tıbbi satış mümessilliklerinin, borsa işlemleriyle uğraşan yatırım bankalarının veya aracı kurumların dealer pozisyonlarının özelliklerinize veya kişisel yaşam tercihlerinize genelde uyduğunu fark ettiniz. Eğer "zaman ve iş baskısı altında çalışmak" hiç size göre değilse bu pozisyonları daha baştan hedeflememelisiniz. Ya da, bu yönünüzü geliştirmeye kararlı olacaksınız. İşin bir de ortam ve örgüt iklimi bölümü var. Diyelim ki bir seyahat acentesindeki müşteri ilişkileri pozisyonların size uygun olabileceğini düşündünüz. Bunu nasıl bir işyerinde gerçekleştirmek istiyorsunuz? Yurtdışı müşteriler (incoming) ile ilgilenen bölüm mü? Yurtiçi müşterilerle ilgili olabilecek bir bölüm mü? Firma kurumsallaşmış bir işyeri mi olmalı? Yoksa, patronun ön planda olduğunun hissedildiği bir firma mı (ki seyahat acentelerinin büyük bir bölümü bu yapıdadır) size daha uygun. Seyahat acentelerinin operasyonel bölümündeyseniz işyeri olasılıkları Ankara, İzmir,

İstanbul'un merkezi bir yerinden havaalanına ya da Bodrum, Marmaris, Antalya gibi tatil merkezlerinden birisine kadar çok değişik bölgelerde olabilir. Bunlar da sizin kararınızı etkileyecek unsurlardır. Bankacılık kurumsal satış birimleri için bu Genel Müdürlük Kurumsal Pazarlama, şubelerdeki Kurumsal Pazarlama (hangi şubelerin olanaklı olabileceği de sizin kararınızı etkileyebilecektir), hatta bu pozisyonların hangi tür bir bankada olacağı (kurumsallaşmış Türk bankası, tamamen yabancı sermayeye sahip bir büyük banka veya göreceli küçük bir banka vb) da önem kazanıyor. Yine de bu analiz size sadece bu iş alanları ile ilgili genel bir bilgi vermiş olur. Şimdi bu flu bölgeleri 3. ve 4. adımlarda biraz daha netleştirmek gerekecek.

## 12 BURADA BİR SWOT ANALİZİ YAPILABİLİR Mİ?

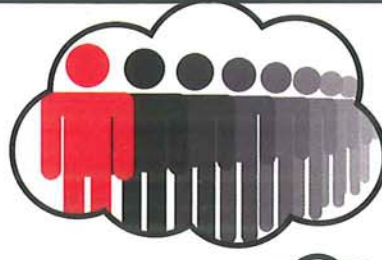
Evet, biz de kariyer stratejimizi belirlerken aynı metottan yararlanabiliriz. Güçlü Yanlarınız: Olumlu referans alabileceğim 2 farklı firmada 6 yıllık iş deneyimi, proje yönetimi konusunda deneyim (yönetici olabilmek için deneyim sağlar), öğrenmeye büyük merak, yüksek sorumluluk duygusu, ekip çalışmasına yatkınlık, çok iyi Windows, C++ programları bilgisi ve kullanımı, teknik (x, y, z) bilgilerine ve bu alanlarda deneyime sahip olmak. Zayıf Yanlarınız: Yetersiz yabancı dil bilgisi, iş çevrelerinde tanıdık kişi sayısının azlığı, çabuk demotive olabilmek, az mülakat tecrübesi. Bu ilk 2 bölüm de genellikle bizim kontrolümüzdedir, hiç değilse üzerinde etki yapabiliriz. Fırsatlar: İş çıkışlarında katılabileceğim iyi bir yabancı dil kursu açıldı, firmam büyüyor (yeni pozisyonlar açılabilir), x teknik bilgisine sahip kişiler giderek daha fazla aranılır olmaya başladı, mülakat deneyimi yüksek işe alım uzmanlarından bu işin önemli yönlerini öğrenebiliriz. Tehditler: Bir kriz çıkabilir gibi gözüküyor, çok kalibreli, benimle benzer teknik yetkinliklere sahip birçok çalışana olan rakip firma bataabilir, firmalarda giderek artan oranda İngilizce'ye çok hakim çalışan merakı başladı.

### 13 SWOT ANALİZ'DE NELERE DİKKAT ETMEK GEREKİR?

SWOT analizi temel ve basit olması nedeniyle işe yarar bir analizdir. Diğer yandan (firmalar için bile) bazı eksikleri de vardır. Örneğin, her bir olumlu veya olumsuz özelliği aynı ağırlıkta değerlendirir, bunların olası etkilerindeki ve zamanlamasındaki farkları göz ardı eder. Bir de, hangi özelliğimizin 'Güçlü Yanımız', hangi özelliğimizin 'Zayıf Yanımız' olabileceği olası bir pozisyona ve sektöre göre değişebilir. Yüksek sorumluluk duygusu genelde olumlu olarak algılanır. Ancak, bu duygu yeni terfi etmiş kişilerde işi astlarına aktarma konusunda engel de teşkil edebilir. Yine, detaylara fazlaca dikkat etmek ve riskten kaçınma denetim ve örneğin ihracat operasyonları pozisyonları için iyi birer özellik iken (belirli ölçüde olması zaten gerekli ama) aşırıya kaçılması durumunda bir İş Geliştirme Müdürü pozisyonu için sorun da teşkil edebilir. Kariyer SWOT analizinizi yaparken bu unsurlara dikkat edin.

### 14 III. ADIM: İŞ ALANLARI VEYA İŞ YERLERİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA

Bu adımda sizin yapınıza ve tercihlerinize uygun olacağınız iş alanları ve buradaki olası firma yapıları hakkında bilgi edinmeniz gerekiyor. İlk iki adımda size uygun olabilecek pozisyon ve firma yapıları hakkında kabaca bilgi edindiniz. Ama, realitede bu pozisyon ve firma yapıları beklediğinizden çok farklı bir durumda olabilir. Örneğin, internet ilanında belirtilen iş tanımının gerçek iş ortamında esamesinin okunmadığı bazı pozisyonlar olabiliyor. Bunları öğrenmenin en sağlam yolu bu iş kollarında ve firmalarda çalışan kişilerden bilgi edinmek. 3. aşama temelinde bunu kapsıyor. Seçmeyi planladığınız iş kolunuz Banka Kurumsal Pazarlama Bölümü olsun diyelim. Bu araştırmalarınızı şu alt başlıklar ışığında yapmanızı öneririm: Bu işi başarılı yapabilmek için hangi yetkinlikle gerekiyor? İş ortamı nasıl? Mevcut pozisyonlar ve yükselme durumunda maaşlar ne seviyede? (Maaşları net olarak öğrenemiyorsanız, maaş aralığını [bandını] öğrenin.) Fiziksel olarak nasıl bir çalışma ortamları var? Kimlerle birlikte çalışıyor



olacağım? (Örneğin, çalışma arkadaşlarımdan dostluğundan haz alacağım kişiler bulabilir miyim? Yoksa 17.30 sonrası görmek bile istemeyeceğim?) Çalışma saatleri ve temposu nasıl? Bu iş başka hangi yetkinliklere sahip olmamı gerektiriyor? (Bu çok önemli bir unsur) Hizmet vereceğim kişiler, örneğin müşterilerim nasıl kişiler (müşteri kitlesine uyum sağlayamayıp, onları çalışmaya ikna etmekten bıkip pozisyonunu değiştiren birçok KOBİ bankacılığı yapmış kadın bankacı var). Bu pozisyon için başka hangi özelliklere sahip olmak tercih sebebi? (Örneğin, işe alındığınız pozisyon için gerekli olduğu belirtilmese bile bazı kurumlarda yükselebilmek için İngilizce veya yüksek lisans profil tanımlarında yazıya dökülmemiş olsa da informal olarak istenebiliyor.)

### 15 BU ARAŞTIRMALARI NASIL YAPARIZ?

Bunun en iyi yöntemi ise bu alanlarda ve firmalarda çalışan ya da geçmişte çalışmış kişilerle irtibata geçmek. Liseden, üniversiteden sınıf arkadaşlarınız veya onların tanıdıklarını bulmaya çalışın. Eski işyeri arkadaşlarınız, hatta bazı durumlarda (örneğin kısa dönemli askerlik yapmışlar için) askerlik arkadaşlarınız ve onların çevreleri de bir kaynak olabilir. Anne-babanızın çevresi aracılığıyla da ilgili kişilere ulaşmaya çalışın. Ne kadar farklı firmadan ne kadar çok kişiyle görüşebilirsiniz durumla ilgili o kadar doğru bilgi edinmiş olabilirsiniz. Birçok pozisyonun aslında tahmin etmediğiniz olumlu ve olumsuz yanları bu araştırmada ortaya çıkacaktır.

### 16 HİÇ ÇEVRENİZ YOKSA NE YAPMALISINIZ?

Ümidinizi yitirmeyin, mutlaka bir yol bulunur. Yeter ki isteyin. Bu durumda, örneğin başka bir ilde,

ilçede öğreniminizi tamamlamış ve yepyeni bir şehre gelmişseniz, yine de yapılabilecek şeyler olabilir. Yöneticiler bile o kadar da erişilmesi güç kişiler değiller aslında. Herhangi bir firmaya direkt yaklaşip durumunuzu anlatıp sektör ve pozisyonlar hakkında bilgi edinmek istediğinizi belirttiğinizde belki 2 veya 3 yerden reddedebilirsiniz ama mutlaka birileri size bilgi verecektir.



### 17 III. ADIM NE KADAR SÜRER?

Tüm bu çalışmalar uzun sürebilir. Özellikle, tanıdıklar, direkt ilişkiler (ki müşteri olarak da irtibat kurabilirsiniz) aracılığıyla doğru kişilere ulaşmak zaman alabilir. Bu nedenle, bu tür bir araştırmayı

aklınızın bir köşesinde bulunarak yaşamınızı sürdürürken yapın. Yani, idealiniz olduğunuz iş ile ilgili bilgileri okuduğunuz gazete, dergi, TV haberlerinde, iş ilişkilerinizde, özel yaşamınızda tanıştığınız kişilerden takip edebilirsiniz. Zamana yayılmış bu süreç daha doğru bilgi edinmenizi sağlar.

### 18 IV. ADIM: ALTERNATİFLERİ NASIL SOMUTLAŞTIRABİLİRİZ?

III. Adım'da yapılan analiz size kendi yetkinlikleriniz, beklentileriniz, zevkleriniz ve tercihleriniz ile bunları etkin değerlendirebileceğiniz iş alanları ve firma pozisyonları arasındaki farkı net olarak görebilmenizi sağlayacak. Bu "açıklar" yani yetkinlikleriniz veya tercihleriniz ile pozisyonun istedikleri/ sundukları arasındaki olumlu/ olumsuz farkları kapatabileceğinize inanıyorsanız bu iş alanını bir alternatif olarak seçebilirsiniz. Yok eğer fark sizi rahatsız ederse, örneğin, iş fazlaca seyahat etmek gerektiriyorsa, siz de çocuklarınızla, ailenizle daha fazla beraber olmak istiyorsanız, fark yıllar içerisinde sorun yaratacak ve bu sorunu aşabileceğiniz yaratıcı bir yöntem de geliştiremiyorsanız, bu iş alanını baştan eleyebilirsiniz. Bu analizde mutlaka beklenti/ yetkinliğiniz ile pozisyon arasında fark çıkacaktır. Bu sizin sunduğunuzun

fazla olduğu ve karşılığını hemen alamayacağınızı düşündüğünüz, ya da pozisyonun talep ettiği, ama sizde henüz bulunmayan bir yön olabilir. Buradaki kritik nokta şudur: Peki bu fark kapanır mı? Siz bu farkı kapatmayı istiyor musunuz, uğraşacak mısınız? Buna değeceğini düşünüyor musunuz? Eğer bu sorulara yanıtınız olumlu ise bu pozisyonu alternatifler arasına alabilirsiniz.

## 19 V. ADIM'DA (BUNLARA NASIL STRATEJİ İLE ULAŞABİLECEĞİMİN BELİRLENMESİ) NÉ YAPILMALI?

Bu aşamada yetkinliğinizin mevcut durumu ile hedeflediğiniz için gerektirdiği seviye arasındaki farkları belirlemektесiniz. Yine, mevcut örneklerimizden hareket edecek olursak:

Yabancı dil (İngilizce) seviyesi: Mevcut durumun (gramer ve anlama iyi ama konuşma ve rapor yazımında sorun var) – Beklenen (her alanda üst seviyede İngilizce) = Fark, Amacım (İngilizceci bir bütün olarak özellikle de konuşma ve rapor yazmada geliştirmeliyim)

## 20 VI. ADIM: BU STRATEJİLERİ GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN EYLEM PLANLARI NÉ OLMALI?

Bu adımı koymamızın nedeni birçok kişinin kariyerinde tıkandığını hissetmeleri hatta nedenlerini de görmeleri, ama bun eksiklikleri giderecek eylemlerde bulunmamalarıdır. Tembellerin okey oynayarak, o yönde bir eylem

yapmayarak (örneğin daha iyi tarım yapma olanaklarını araştırmayarak veya atılan çöplerden geri kazanım için uğraşmayarak) memleketi veya küresel ısınmayı kurtardığı "kahvehane sendromu" firmalarımızda da yaygın. Firma kurtarılır, genel müdürün ne yapması gerektiği hep konuşulur ama bireyin kendisi kendi fikrinin gerçekleşmesi için kendi yapabileceği bir eylemi bile yapmaz. Örneğin kaçması olası bir iş fırsatını inceleyip bir rapor haline getirip sunmaz. Diyelim ki İngiltere'de dil kursu alternatifini seçtiniz. Bu seçiminizi gerçekleştirmek için eylem planı yapmanız ve buna uymanız da gerekli. Bu tür bir öneri planında bazı unsurları somutlaştırmanız lazım, o nedenle iyi hazırlanın. Kursa niçin gitmek istiyorum? Bana ve firmama katkı sağlayacağını nasıl gösteririm? Firmadaki işin aksamaması için ne yapabilirim ve bunu firmaya nasıl sunarım? (firma kaybetmediğini, kazandığını görsün). Maddi katkısı nasıl isterim? Ayrıcalık yapılmamış olacağını nasıl ikna ederim vb.

## 22 6 ADIMLI BU YAKLAŞIM KARIYER PLANLAMASINA MI ÖZGÜDÜR?

Eğer gerçekten istenerek uygulanırsa bu yaklaşım iyi neticeler veriyor.

Yine de bunu kariyer planlamanın dışında da, mevcut durum ile yapmak istedikleriniz arasında farkın olduğu her alanda kullanabilirsiniz. Örneğin, firma veya departman stratejinizi belirlerken, koçlukta, maddi birikim yapmak istediğinizde, bir hobinizi ciddi olarak geliştirmek istiyorsanız...

1. ve 2. adımlarda: Olabildiğince objektif olmak, gerçekleri kabul edebilmek, 3. ve 4. adımlarda: Araştırmak için olabildiğince çaba sarfetmek ve bazı kaynaklarla (örneğin tanıdıklar, uzmanlar, bu işe daha önce kafa yormuşlar), 5. ve 6. adımlarda: Yaratıcı alternatifler üretmek ve olabildiğince esnek bir düşünce tarzıyla

yaklaşmak, ama uygulamaya geçirmek için de çok disiplinli olabilmek en kritik noktalarıdır.

## 23 KİŞİSEL PROFİLİMİZİ DETAYLI NASIL ÖĞRENEBİLİRİZ?

Aslında kişiliğimizle ilgili ipuçları bize çevremizden sürekli gelir. Ancak, bizler, genellikle temeli psikolojik olan çeşitli nedenlerle bu sinyalleri almamaya çalışırız. Bu ipuçlarını daha iyi görmeyi basit bir yolu da, çevremizde gözlem yeteneğine ve objektifliğine güvendiğimiz kişilere kendimiz hakkında sorular sormaktır. Kendimizle ilgili birçok düşüncemizin çevremizce teyit edilmediğini görebiliriz.

Ancak soracağımız kişilerin yaşam perspektifi, tecrübesi ve akılcı deneyim açısından bizden daha ileride olmalıdır. Sizin durumunuzu iyi anlayamayan kişiler size doğru geri bildirim veremeyebilir, sizi yanlış da yönlendirebilirler. Eğer tekstil sektöründe uluslararası alım yapan bir firmanın yetkilisiyseniz, ailenizin bir ferdi sizin üzerinizdeki baskı ve stresi, seyahat zorunluluğunuzun nedenlerini tam olarak idrak edemeyebilir, sizi korumak adına bilmeden size zarar bile verebilir.

## 24 BİLİMSEL KAYNAKLAR VAR MI?

Bu konuda ülkemizde en bilinen ve en yaygın kullanılanları 16PF, Myers-Briggs, OPQ (Occupational Personality Questionnaire) kişilik testleridir. İlgilenenler "Enneagram" adlı kitaptan (Don Richard Riso ve Russ Hudson, Mia Yayınları) 9 kişilik profillerinden hangisine uydularını öğrenebilirler. Kitabın orijinal adı "Understanding the Enneagram", Houghton Mifflin Yayınevi. Aynı temanın kitabın yazarları tarafından çeşitlendirilmiş uygulamaları için farklı kitapları da mevcut.

Ned Herrmann'ın "Bütünsel Beyin" adlı kitabı (İngilizce orijinalinin başlığı "The Whole Brain Business Book") da kişiliğinizi daha iyi tanımanız için etkili bir model sunar.

Özellikle İngilizce kaynaklı, az bir bölümü de Türkçe olan (örneğin D.I.S.C., Davranış Bilimleri Enstitüsü'nün 16PF modeli gibi) yayınları internetten araştıranlar farklı birçok modeli ve yayınlarını bulabilirler.

# 21

## FARK VARSA KAPATMAK İÇİN NELER YAPABİLİRİM?

Bu aşamada mümkün olduğunca farklı ve gerekirse yaratıcı alternatifler geliştirin. Başlangıçta tüm alternatifleri (uçuk fikirler da olsa) mutlaka dikkate alın. Gerekirse çevrenizdekilerden, özellikle de ekşğinizin olduğu alanda bilgili kişilerden fikir ve öneri alın. Burada değerlendirmeleri yaparken sadece olumlu ve olumsuz yönlerini göz önünde bulundurmamak, yöntemin olumsuz yönlerini yaratıcı düşünerek aşmaya çalışmak çok önemli. Kariyer gelişiminizde ve sizdeki farkı da genellikle bu fikirler ve aşma çabası sağlar. Zorluklar, olumsuzluklar herkes için var zaten, farkı yaklaşımlarını farklılaştırabilenler yaratıyor.

## 25 KARIYERİNİZDE KURUMUN VEYA İŞ ALANINIZIN ROLÜ NEDİR?

Kariyer kişinin bilinçli olarak yönetmesi gereken ve sağlamak için de karşı tarafı kendi faydaları konusunda ikna etmesi gereken, sonucunda da en az iki tarafın da yararlandığı bir süreçtir. Karşı tarafa (örneğin işverene) rağmen değil onun yardımıyla yapılır. Yardım alınmazsa da önce ikna edilmeye çalışılır, olmuyorsa yardım edecek aranır. Bu nedenle, kariyerinizde işverenin ya da iş alanının (müzik, futbol, yelkenli da dahil vb) rolü çok önemlidir.

Sizden yarar sağlayacak işverene veya kariyer alanınıza (ki bu bir sanatçı veya futbolcu için izleyicileri, beğenenleri anlamına gelir) ne sunacağınızı çok iyi bilmelisiniz. Bu hedef kitlesinden hedef kitlesine bazı farklılıklar gösterebilir. Ancak, kendinizi iyi tanımalı, tanıtılmalı ve o kitlenin ihtiyacı olabilecek olumlu unsurunuzu ön plana koyabilmelisiniz. Amaç göz boyamak değil, karşıdakinin ihtiyacını fark edip, ona sahip olmak, onun sizde olduğunu anlatmak ve bu alanda performans göstermektir.

## 26 BU BİR PAZARLAMA STRATEJİSİNE BENZİYOR MU?

Bir anlamda evet. Bilimsel olarak müşterinin ihtiyacı olanı geliştirmek, iyi sunmak ve en önemlisi de kalıcı olmak anlamındaki pazarlama (hatta marka yönetimi) ile benzerlik içeriyor.

## 27 HANGİ YÖNLERDEN BENZİYOR?

Pazarlamada "unique selling proposition (USP)" diye bir kavram var, Türkçe'ye genellikle "Farklı Satış Unsuru/Önerisi" diye çevriliyor. Pazarlama stratejilerinin bu boyutunda Mercedes otomobillerinin veya otobüslerinin kalitesi ve dayanıklılığını, Turkcell ülkenin her yerinde şebekesinin cep telefonlarını çekebilmesini, Dominos Pizza siparişleri en kısa zamanda (maksimum 30dk'da) teslim etmesini ön plana çıkartıyor. Bu sayede müşterilerin kendi ürünlerini tercih etmesini sağlamakta, bu vurguyla rakiplerinden ayrılıyor. Benzer bir şekilde sizin de çok az

bulunabilir, en az bir özelliğiniz olmalıdır. Birçok iyi özelliğiniz olabilir, ama en az bir tanesinin işverenin diğer adaylarda bulamayacağı ve de işine çok yarayan bir özellik olmasında yarar var.

## 28 FARKLILIK SAĞLAYAN TEK BİR YETKİNLİK YETERLİ Mİ?

Uzun vadede yetmez. Çünkü ayırt edici özelliğiniz taklit edilebilir, her kitleye hitap etmeyebilir. Hedeflediğiniz pozisyonda sizi tercih etmelerini sağlayabilecek temelde bir, tercihan birkaç özelliğinizin olması sizi ayrıcalıklı kılacak, tercih edilmenizi sağlayacak, sürprizlerin giderek arttığı dünyamızda sizi daha güvenli kılacak.

## 29 ÖZGEÇMİŞ HAZIRLARKEN DESTEK ALAYIM MI?

Özgeçmişinizi nasıl yazacağınıza dair destek alabilirsiniz. Bu konuda birçok kariyer sitesi var. Özellikle kariyer.net, secretcv.com, insankaynaklari.com, yenibiris.com gibi online iş başvuruları sitelerinde sıkça öneriler ve makaleler çıkar. Bu konuda deneyimli bazı arkadaşlarınızdan da yardım alabilirsiniz.

Ayrıca, özgeçmişiniz adı üzerinde geçmişinizi yansıtıyor olsa da ileriye dönük olarak yapmak istediklerinizle ilgili mutlaka bazı paragraflar içermelidir. Bu bağlamda, örneğin kariyer hedefinizi açık ve net olarak belirtmek ve bunun başvuracağınız pozisyona uyumlu olması önemlidir. Bir de, isminizin anlamını mutlaka iyi bilin. 30 yaşına gelmiş kişinin kendi isminin ne anlama

geldiğini bilmemesi bu yaşamı öylesine yaşadığını, aslında kendisine önem vermediğini gösterir.

## 30 ÖZGEÇMİŞİNİZDE KULLANDIĞINIZ FORMAT ÖNEMLİ Mİ?

Evet önemli. Kesinlikle kariyer.net, yenibiris.com veya insankaynaklari.com'daki formatları birebir kopyaladığınız bir özgeçmiş Word dokümanda göndermeyin. En azından farklı bir format kullanın. Bu özgeçmişinize, dolayısı ile de kariyerinize önem vermediğini izlenimi verir.

## 31 İYİ BİR ÖZGEÇMİŞ KISA MI UZUN MU OLMALIDIR?

Olabilirdi kısa olmalıdır. Zaten sözcük anlamıyla da "öz" geçmiş, ya da Fransızca kökenli "resume" kısa olması gerekliliğini belirtir. Bilgiler özetlenmeli, Unutmayın, tıpkı yapacağınız reklam veya yazacağınız raporda da olduğu üzere çok fazla bilgi vermeye çalışmak, vermek istediğini önemli mesajın gözden kaçmasına neden olacaktır.

## 32 ÖZGEÇMİŞ KAÇ SAYFA OLMALIDIR?

Çok uzun sürmüş bir kariyeriniz yoksa, örneğin çalışma yaşamında 10 yıldır bulunmaktaysanız özgeçmişiniz 1 ya da 2 sayfa olmalıdır. Az yer kaplayarak fazla bilgi vermek işverene "sizin zamanınıza değer veriyorum" mesajını verir. Birkaç sayfa yazılan özgeçmişlerde önemli olan bilgileri ilk sayfaya, hatta ilk bölümlerde yazmak doğru bir davranıştır.

## 33 KAPAK MEKTUBU YAZALIM MI?

Evet, yazmayı tercih edin. Ön yazı, özgeçmişinizi ilettiğiniz yöneticiye en azından iki mesaj vermiş oluyor: Özgeçmişimi size öylesine göndermiyorum. Nereye ve neden başvurduğumu biliyorum. Firmanızı ve bu pozisyonu önemsiyorum. Beni tercih etmeniz için size ek bilgi sunuyorum. Bir diğer deyişle, tüm bir özgeçmiş yığını içerisinde bir farklılık yaratmanıza yardımcı olur.



### 34 KAPAK MEKTUBU YAZIMINDA NE TÜR HATALAR YAPILYOR?

Kapak mektubu (ön yazı) genellikle çok özensiz ve ilgili firmaya değil genel tüm pozisyonlara yönelik basma kalıp yazıldığı için ayırıcı özelliğini yitiriyor. Hatta özelliğini kaybedince hiç yazılmamasından daha kötü oluyor. Özetle, kapak yazısına emek sarf edin ve o firma, yönetici ve/veya pozisyona yönelik hedeflerinizi içerdiğinden emin olun. Bir diğer hata ise kapak mektubunda ilgili pozisyona veya firmaya olan isteğinizi bir "abartmamak". Gerçekten özellikle o pozisyon/firmayı istemiyorsanız, bu konuda gerçek dışı ifadeler kullanmayın. Samimiyetiniz ve (gerçekçiliğiniz gibi) diğer özellikleriniz açısından özgeçmişinizi inceleyen İK uzmanı veya ilgili bölüm yöneticisinin ilgisini çekebilecek net ifadelerle bu ön yazıda yer verin. İş başvuruları giderek artıyor ve aralarında dikkat çekmek zorundasınız.

### 35 FİRMALAR HER BAŞVURUYU YANITLAMAK ZORUNDA MIDIR?

Birçok firmanın canını sıkacak ama yanıtı olumsuz da olsa "evet, kesinlikle yanıtlamalıdır!" Ülkemizde başvuran adaylara karşı yapılan en büyük saygısızlık nedeni ne olursa olsun, hangi yöntemle olsun firmaya bir şekilde ulaşmış iş başvurularının özellikle olumsuz yanıtlarının bir türlü verilmemesidir. Konu adayın yaşamını etkileyecek bir kararın kendisine bildirilmesidir ve firmaların bildirmemek için iş yoğunluğu, unuttuk, çok aday vardı vb hiçbir bahanesi olamaz.

### 36 KARIYER PLANIMI YAPARKEN ROTAMI ÇEVİRECEĞİM KURULUŞU ÖNCEDEN BELİRLEMELİ MİYİM?

Belirleyebilirsiniz. Çalışmayı arzu ettiğiniz bir firmayı önceden gözünüze kestirmek ve bu alanda planlama yapmak da önemli bir kariyer stratejisidir. Zorunlu değilsiniz ama sizin kariyer hedefinizi ne kadar somutlaştırdığınızı gösterir. Yalnız, mutlaka B, C planınız da olmalı.

### 37 ÇEVREMDEN YARDIM ALAYIM MI?

Kesinlikle alın! Bu – belki birçok okurumuza ilginç gelecek ama – ABD



veya Avrupa ülkelerinde bile geçerli. Bırakın ülkemiz gibi nepotizmin (akrabaların kayrılması) yüksek olduğu bir ülkede, ABD'de bile internet üzerinden iş başvurularında işe kabul edilme olasılığı yüzde 4, özgeçmişinizi işverenlere rastgele postaladığınızda bu oran yüzde 7 iken, mezun olduğunuz üniversite veya liseden, aile fertlerinizden, arkadaşlarınızdan, diğer çevrenizden yardım aldığınızda bu oran yüzde 33'e çıkıyor. Yalnız, oradaki fark bir arkadaşın, tanıdığın sadece süreci hızlandırması veya diyalogu kolaylaştırması şeklinde gerçekleşiyor. Yani yetkinliği olmayan bir kişiye ayrıcalık tanımamakta, sadece yetkinliği olan kişi için süreç biraz da kolaştırıyor..

### 38 KARIYER YÖNÜMÜZDE ÇEVRE NE KADAR ETKİLİ OLUYOR?

Türkiye'de farkında olduğumuzdan çok daha fazla etkili oluyor. Ülkemizde en önemli sorunlardan birisi kültürel olarak hem mezuniyet seviyesine hem de firmadaki unvana çok önem veriliyor olması. Ülkemizde üniversite mezunu olmayanlar adamdan sayılmıyor. Ortaokul mezunuysanız şansınız hiç yok. Batı ülkelerinde insana verilen değer mezuniyet seviyesine endekslendiği için bu konuda bir sınıf farkı yaratılmıyor.

### 39 BU BASKI ÇOK AÇIK MI?

Bilinçaltı yönlendirme kariyerinin başlangıcındaki kişileri fazlaca yönlendiriyor; hem mezuniyet seviyesi, hem de sonrasındaki kariyer planı hakkında. Bir diğer deyişle, burada bir "mahalle baskısı" söz konusu. Küçük yaşlardan itibaren şartlandırıldığımız için de bu yönlendirmenin farkında olmuyoruz genellikle. Kendi irademizle seçimler yaptığımızı zannediyoruz ama aslında bilinçaltı etki altındayız. Bunun sonucu ise verdiğimiz kararların arkasında başkaları var aslında. İster istemez dolaylı yollardan etki altında kalıyoruz.

### 40 BAŞKALARININ FİKİRLERİNDEN YARARLANMALI MIYIM?

İşlerini başarılı şekilde değiştirmiş veya aynı işyerinde başarılı bir kariyer izlemiş kişilerin bilgilerinden yararlanın. Bu kişiler size çok pratik bazı ipuçları ve kariyerinizi, dolayısı ile yaşamınızı olumlu şekilde etkileyebilecek birkaç ufak tüyo verebilirler. En iyisi, başarılı kariyere sahip olabildiğince kişiye danışmak, bu kişilerin söylediklerinin arasından aklınıza yatan en iyi fikirleri uygulamaya geçirmektir.



### 41 YABANCI MI, YERLİ FİRMA MI?

Bu yine biraz kişiliğimizle, yaşamdan beklentilerinizle ilgili. Öncelikle, eğer yabancı diliniz iyi değilse ve geliştirmeyecekseniz yabancı firmayı fazla tercih etmeyin. Kariyer basamaklarını çıkarken mutlaka tıkanıyorsunuz.

### 42 PATRON ŞİRKETİNDE ÇALIŞMAK KÖTÜ MÜ?

Eğer doğru bir Türk patronu bulursanız onun da gözüne giderseniz birlikte büyük işlere imza atabilirsiniz. Aslında her patronun uzun yıllarca beraber çalışması gerektiği, sırtını ona yaslayabileceği, başından beri işin, sektörün ve firmanın özelliklerini bilen çalışma arkadaşlarına ihtiyacı var. Ancak, çok az patron insan kaynağının ne kadar önemli olduğunu, bunun kısa vadeli bir kazanç (veya masraf) kapısı olmadığını, uzun vadede başarı için bir yatırım olduğunu farkında. Enflasyonist etkenlerin, sektörlerdeki dışa kapalılığın sonucu oluşmuş oligopol yapılanmanın veya siyasetle olan ilişkilerin sayesinde patronların bir şekilde (fiktif de olsa) karlılığı ve büyümelerini sağlamaları, onların gerçek verimliliğe ve bunu sağlamanın tek yolu olan insan kaynağına dayanmadan başarılı olabilecekleri izlenimini verdi. Ülkemizde insan kaynaklarının ve bununla ilgili kariyer planlamasının önündeki en önemli zihni engel bu farklı yollarla başarılı olabilmek çarpıklığıdır. Dikkat edin,

bu şekilde büyümüş ve "başarılı" olmuş gruplarda insan kaynağı hala iyi yönetilemiyor. Eğer, doğru patrona veya onun doğru üst yöneticisine denk gelmişseniz bu size büyük bir kariyer fırsatı yaratabilir.

#### 44 KÜÇÜK YA DA BÜYÜK ŞİRKET Mİ?

Büyük firmalar marka bilinirlikleri, daha kurumsal oldukları, finansal olarak daha sağlam oldukları düşünceleriyle genellikle tercih ediliyorlar. Diğer yandan, firmalar büyüdükçe ve operasyonları dünyanın değişik ülkelerindeki kardeş firmalarıyla veya tedarikçi/müşterileriyle bütünleştikçe, iş hacimleri arttıkça çalışanlar giderek daha fazla işlemin yapıldığı ama kapsama alanlarının daraldığı iş tanımlarına sahip oldular. Bu kariyer yönetiminde artık ciddi bir sorun. İsterseniz uluslararası bir devin Türkiye'deki firmasının Genel Müdür Yardımcısı olun, büyük geminin küçük kaptanı durumundasınız. Bu nedenle iyi çok uluslu firmalar yöneticilerine artık disiplinler arası geçiş sağlıyorlar. Ancak, temel sorun şurada: İnsan kaynağına gerçekten değer veren, yani inisiyatif kullandırtan, sizi geliştirebilen, maaş açısından da sizi sömürmeyen firmalar genellikle büyük firmalar oluyorlar. Bu nedenle de profesyonel bir yönetim anlayışı altında insani bir yaşam tarzı arzu edenler büyük firmaları tercih etmek zorunda kalıyorlar. Küçük firmaların, ailenin yönettiği firmaların kurumsallaşması sadece ekonomimizin değil, dolaylı etkilerinden de dolayı ülkemizin en önemli sorunlarından birisi.

#### 45 BÜYÜK FİRMANIN DEZAVANTAJI NE?

Tüm avantajlarına rağmen büyük firmalar kendini geliştirmek isteyen çalışanlara kariyerlerinde bazı sorunlar yaşatabiliyor: Bütünün tamamını asla göremiyorsunuz. Çok özel gayret sarf etmeniz lazım. Herkes filin bir yerine dokunur, ağaca, hortuma, sütuna benzettir ama kimse onun bütününün bir fil olduğunu anlayamaz. Halbuki iş bilginizin ve sonucunda kariyerinizin gelişebilmesi için olayın bütününü görebilmeniz ve yorumlayabilmeniz gerekiyor.

Bu firmalar girişimci ruhu kaybedip ve hantallaştıkları için dinamik çalışanları bezdirebiliyorlar. İş iyi yapan, inisiyatif kullanarak iş fırsatlarını değerlendiren, bilgiye önem veren cesur yöneticiler

Bırakın kamu kurumlarını en profesyonel firmada bile hatır-gönül mutlaka işliyor maalesef. Türk çalışanlarının değiştiremeyecekleri bu realiteye göre pozisyon almalarını öneriyoruz. Elbette, istismar etmeden. Kariyerinizin başlangıcından itibaren, ki bu en azından üniversite 1. sınıftan itibaren çalışmalara başlamak demek. Size ileride yararı olacak kişileri şimdiden tanımak ve onlarla ilişkileri iyi tutmak önemlidir. Başınız sıkışınca son dakikada yaptıklarınız sonuç vermez, çünkü arkadaşlık ve dostluk güvene dayanır ve bu da haliyle yıllar alır!

değil, kurumsal ayak oyunlarında tecrübe kazanan "kurumsal kaşarlar"\* (çok uluslu firmalar için "corporate kaşars") kariyerlerinde yükseliyor. Maalesef örnek oldukları genç çalışanlar işlerindeki fırsatları nasıl değerlendireceklerini değil, bir şeyi neden yapmayacaklarını daha iyi öğreniyorlar. Terfi uzun zaman alıyor. Acıdır ki yönetici olmanız da karar verebileceğiniz anlamına gelmiyor Halbuki sorumluluğu genç yaşta almanız -hatalarınıza rağmen, hata onlar sayesinde- daha iyi yetişmenizi sağlar.

#### 46 AYNI FİRMADA MI FARKLI FİRMALARDA MI KARIYER?

Her ikisi de olabilir. Bu biraz da sizin kişilik özelliğinizle, içinde bulunduğunuz sektörün veya firmanın özelliği ile ilgilidir. Bazı firmalar rakiplerine göre daha uzun süre iş güvencesi sağlamaya çalışırlar. Eğer yaşamdan beklentiniz işten atılma riski düşük, ama karşılığında belki de hızlı ilerleme olasılığı da yine aynı oranda düşük bir kariyer ise iş güvencesini ön planda tutan bir firmada uzun süre çalışmaya çalışın. Eğer ben risk alacağım dersiniz de ona göre bir kariyer izleyebilirsiniz.

#### 47 KARIYER DEMEK YÜKSELMEK Mİ DEMEKTİR?

Kariyer, bilginin ve becerinin mutlaka artması anlamına gelir ama sadece mevki olarak yükselmek demek değildir. Aynı pozisyonda kalarak ama bilgi ve becerilerimizi arttırarak da kariyerimizi geliştirebiliriz. Ayrıca yaptığı işle ilgili her türlü uzmanlaşma bireye kariyer gelişimi sağlar.

#### 48 BİR İŞ YERİ İÇİN EVDEN ÇALIŞMANIN YARARLARI NELER?

Evden çalışma son yıllarda iletişim teknolojilerinin gelişimine paralel olarak çok arttı. Hatta İngilizce'de

evden başkaları için çalışmayı tek başına tanımlayan 'telecommuting' diye bir kavram da oluştu. Hem ülkemizde hem de uluslararası alanda evden başkaları için çalışan sayısı her geçen gün artıyor. Bunun en büyük yararı (özellikle İstanbul için) trafikte geçen zamanı kaybetmemeniz ve günlük planınızı esnek bir şekilde yapabilemeniz...

#### 49 BUNUN SAKINCALARI VAR MI?

Öncelikle evden çalışma çok ciddi bir iş disiplini gerektiriyor ki bu o kadar da kolay değil. İnsan ayrı bir lokasyondaki işyerine gelince ister istemez kendisini işe daha iyi konsantre edebiliyor. Evden uluslararası bir iş için çalışanların gece gündüzü birbirine karışabiliyor. Aileleleri de kiyiyi evde gördüğünde onun aslında iş yapıyor olduğunu idrak edemeyebiliyor, ev ile ilgili taleplerde bulunabiliyor. Bir de kariyerine yeni başlayanların, iş kültürlerinin daha iyi şekillenebilmesi için iş ortamında daha fazla bulunmalarını şiddetle tavsiye ediyoruz. Dolayısıyla evden kariyeri belirli bir iş tecrübesi ve iş disiplinine sahip kişilere öneriyoruz.

#### 50 AKILLI KARIYER PLANI ŞART MI?

Dünyadaki 6 milyarın üzerindeki insan averaj 60-70 yıllık yaşamını bir şekilde sürdürüyor. Bu kadar uzun süre sürdürülen bir hayatın en önemli bölümü ise kariyer. Yaşamda ortaya koyabileceklerinizi, yaşamınızın genelini nasıl sürdürmekte olduğunuzu kariyer şekillendiriyor. Bu nedenle, kariyerinizi bilinçli yönetmek yaşama verdiğiniz önemle doğru orantılı. Yaprak gibi oradan oraya başka rüzgarların inisiyatifiyle mi hareket edeceksiniz, yoksa bu dünyaya ve kendinize bir şey mi katacaksınız? Bir iz bırakmak istiyor musunuz? Bunun sırrı kariyerinizi akıllıca planlamaktan geçiyor.