

Bilinçaltı, kariyer üzerinde mahalle baskısı yapıyor

Çok farklı seviyelerde eğitim-öğretim diplomalarına sahip genç nüfusun her geçen gün arttığı ülkemizde kariyerimiz üzerinde bilinçaltı kaynaklı, doğru yoldan bir "mahalle baskısı" olduğunu vurgulayan uzmanlar, kontrolün asla başkalarının inisiyatifine bırakılmaması, mutlaka kişinin kendisinin nihai kararı vermesi gerektiğini belirtiyorlar.

Dünya Gazetesi
18.09.2009 sf.8

Kariyer yapmanın sadece mevki olarak yükselmek anlamına gelmediğini, aynı pozisyondaki kişinin de bilgi ve becerisini artırarak kariyerini geliştirebileceğini söyleyen ABC Danışmanlık'tan Yönetim ve Yenilikçilik Uzmanı Yekta Özözer, "Ülkemizde kariyer yapan kişiler dolaylı yollardan etki altında kalıyor. Aslında kişinin kariyeri hakkındaki kararı genellikle yine dolaylı yollardan başkaları veriyor. Bilinçaltı yönlendirme, kariyerinin başlangıcındaki insanları fazlasıyla etkiliyor. Diğer bir deyişle burada bir 'mahalle baskısı' söz konusu. Küçük yaşlardan itibaren şartlandırıldığımız için de genellikle bu yönlendirmenin farkında olmuyoruz. Kendi irademizle seçim yaptığımızı zannediyoruz ama aslında bilinçaltımızın etkisi altındayız" diyor.

"Kariyerimizi belirlerken çevre ne kadar etkili oluyor" sorusunu, "Türkiye'de farkında olduğumuzdan çok fazla etkili oluyor" diye cevaplayan Yekta Özözer, konuyla ilgili şunları söylüyor: "Ülkemizdeki en önemli sorunlardan birisi kültürel olarak hem mezuniyet seviyesine hem de firmadaki ünvana çok önem verilmesi. Üniversite diploması olmayanlar kariyerinin başlangıcında ilk golünü yiyor. Ortaokul mezunuyuzsanız hiç şansınız yok. Batı ülkelerinde insana verilen değer mezuniyet seviyesine endeksli olmadığı için bu konuda bir sınıf farkı yaratılmıyor. Bizdeki eğitim süreci diploma almayı özendirmeye yönelik, bilgiyi almaya değil. Olayın bir başka boyutu kariyerdeki başarının mevki ile özdeşleşmesi. Müdür, direktör gibi yönetici olmayan genellikle başarısız kabul ediliyor. Başarıyı daha iş hayatının ilk üç yılında belirleyen önemli bir faktör de çalıştığınız firmanın kurumsallığı ve firma kültürüdür. Kişi, genellikle sonraki yaşamında da farkında olmadan o kültürü arıyor."

Kişinin kariyerini mutlaka kendisinin yönetmesi gerektiğini vurgulayan Yekta Özözer, kariyerin, aslında kişinin kendisi ve yaşamı olduğuna dikkat çekerek, "Kariyeriniz, başkalarına bırakılmayacak derecede sizin için önemli olmalı. Sadece sizin kontrolünüzde olması gereken bir süreç. Başkaları onu belirlemezse size sadece yardımcı olabilir. Son kararı yine kişinin kendisi verecektir" diyor.

Kariyer yönetiminde en kritik nokta

Kariyer yönetiminde en kritik noktanın, "ben kimim, bu ha-

yattan ne bekliyorum" sorularını sormak ve bulduğumuz yanıtı doğrultusunda, kaynakları en verimli şekilde kullanmak olduğunu belirten Yönetim ve Yenilikçilik Uzmanı Özözer, kariyerle ilgili doğru bilinen bir yanlışla ilgili şöyle diyor: "Kariyer sadece mevki olarak yükselmek demek değildir. Aynı pozisyonda bilgi ve becerilerimizi artırarak, uzmanlaşarak kariyerimizi geliştirebiliriz."

6 adımda kariyerinizi planlayın

Başarılı bir kariyer başlangıcı için doğru meslek araştırması ve seçimi aşamasında başarılı bir şekilde işlerini değiştirmiş ve aynı işyerinde başarılı bir kariyer izlemiş kişilerin bilgilerinden yararlanmanın önemine dikkat çeken Yekta Özözer, "Planlama şart mı? Nasıl bir planlamayla kariyerimizi yönetiriz" sorularını altı aşamalı bir formül ortaya koyarak yanıtlıyor: "Sonucunu tesadüflere bırakamayacağımız her ciddi iş gibi kariyer yönetiminde de başarı şansını yükseltmek için planlama şart. Genel teorik formlere göre çok daha pratik bir yöntemle birçok yaklaşımı da içinde birleştiren altı adımlı bir planla kariyerimizi yönetebiliriz" diyor ve bu adımları şöyle sıralıyor:

1. "Ben kimim" sorusunu sormalı, kendinizi tanımalısınız. Bunun için etkili ve denenmiş yöntemleri uygulayabilirsiniz.

> **KENDİNİZİ DEĞERLENDİRMEK:** Öncelikle iyi bir gözlemci olmalısınız. Yaşadığınız olaylarda savunmaya geçmeden kendinizi ve yaptıklarınızı değerlendirmeniz gerekir, çünkü egonuz kendinizi tanımanızın önündeki en büyük engeldir.

> **HAYATINIZI ETKİLEYEN KRİZLER:** Hayatınızın her alanında karşılaştığımız krizler, işten çıkarılmak, boşanmak, bir yakını kaybetmek gibi krizler, kendinize ayna tutmak için çok iyi fırsatlar sunacak. İçinizdeki taşların ve varsayımların yerinden oynadığı krizleri kendinizi tanımak için fırsata dönüştürebilirsiniz.

> **KENDİNİZLE İLGİLİ BAŞKALARININ YORUMLARINI DİNLEMEK:** Kişinin kendisini tanımasının bir diğer önemli yolu ise



Yekta Özözer

çevresindeki vizyonu geniş olan, olaylara objektif bakabilen kişilerden kendisiyle ilgili düşüncelerini öğrenmesidir.

> **KİŞİLİK ENVANTERİ MODELLERİ:** Bu yöntemde uygulanabilecek kişinin kendini tanıması için yine önemli bir çalışma olacaktır.

2. Hangi tür iş alanları ve iş ortamları bana uygun? Kişi kendini tanıdıktan, özelliklerimizi, yeteneklerimizi, güçlü ve zayıf olan yönlerimizi keşfettikten sonra ikinci aşamaya geçilerek, kendinize uygun mesleklerde çalışabileceğini belirlemeli.

3. Uygun iş alanları ve iş yerleriyle ilgili araştırma. Bu adımda kişi, yapısına ve tercihlerine uygun olacak iş alanları ve buradaki olası firma yapıları hakkında bilgi edinmeli. Birçok pozisyonun aslında tahmin edilemeyen olumlu ve olumsuz yanları bu araştırmada ortaya çıkar. Bunun en iyi yöntemi, bu alanlarda ve firmalarda

çalışan ya da geçmişte çalışmış kişilerle irtibata geçmektir. Uzun zaman alacak bu süreç doğru bilgi edinmek için zamana yayılmalıdır. Bu araştırma kendinizi en verimli şekilde değerlendirebileceğiniz iş alanları ve firma pozisyonları arasındaki farkı net olarak görmeyi sağlayacaktır.

4. Alternatifleri somutlaştırma. Bunu nasıl yapabiliriz? Yetkinlikleriniz veya tercihleriniz ile pozisyonun istedikleri, sundukları arasındaki olumlu ve olumsuz farkları kapatabileceğinize inanıyorsanız bu iş alanını bir alternatif olarak seçebilirsiniz.

5. Bunlara nasıl bir strateji ile ulaşabileceğinin belirlenmesi. Bu aşamada kişi yetkinliğinin mevcut durumu ile hedeflediği işin gerektirdiği seviye arasındaki farkları belirlemektedir. Farkın kapatılması için mümkün olduğunca farklı ve gerekirse yaratıcı alternatifler geliştirilmeli. Gerektiğinde çevreden ve ekosistemin olduğu alandaki ilgili kişilerden fikir ve öneri alınmalı.

Özözer, altı basamaklı bu eylem planında dikkat edilmesi gereken en kritik noktaların birinci ve ikinci adımlarda olabildiğince objektif olmak, gerçekleri kabul edebilmek olduğunu söylüyor. Özözer'e göre üçüncü. ve dördüncü adımlarda araştırma için olabildiğince çaba sarf edilmeli, beşinci ve altıncı adımlarda ise esnek bir düşünce tarzıyla yaratıcı alternatifler üretmek ve uygulamaya geçirmek için de çok disiplinli olmak gerekiyor.