

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



"Bazıları merdivenin sonuna kadar eriştiğinde onun yanlış duvara dayanmış olduğunu anlar."

- C. Alta

Bu sayıda:

Kariyer Planlaması 1
Nedir?

Kariyer Planlaması 1
Nasıl Yapılır?

Kariyer Planlaması 1
Neden Önemlidir?

KARİYER PLANLAMASI NEDİR?

Kariyer planlama, kişinin aldığı eğitim, ilgi alanları ve yetenekleri gibi çeşitli faktörleri göz önünde bulundurarak mesleki hedef belirleme sürecidir. Bu süreç boyunca çeşitli stratejiler uygulanır ve kişi, hayatının farklı aşamalarında hangi kurumda, hangi pozisyonda çalışacağına kariyer planı sayesinde karar verir.

Kariyer planlaması, kişinin meslek hayatı boyunca devam eden bir süreçtir. Örneğin bir satış elemanı birkaç yıl sonra satış ekibi lideri, daha sonra satış direktörü, daha sonra CEO olma gibi hedeflere sahip olabilir. Tüm bunların hepsi bir süreç içerisinde gerçekleşir. Dolayısıyla kariyer planı,

meslek hayatı boyunca bir kez yapılmaz, koşullar değiştikçe tekrar yapılabilir.

Bu süreç, kendi içerisinde çeşitli aşamalar barındırır. Kariyer planlama aşamaları, 4 adımda ele alınır. Bu adımların tamamlanması sonucunda kişi hedefine ulaşır fakat iş hayatı boyunca kişi farklı kariyer hedeflerine sa-

hip olabilir dolayısıyla yeni kariyer planları oluşturabilir (Google, 2023)

Kariyer Planlaması Nasıl Yapılır:

Kariyer planlaması 4 temel aşamada yapılır, bu aşamalar aşağıda sıralanmıştır.

1. Doğru hedef belirleme
2. Çalışılacak sektör ve birime karar verme
3. Kendini tanıma-değerlendirme
4. Eylem planı (Serap ILGIN, <https://boenstitu.com/blog/kariyer-planlama-nedir>)



KARİYER PLANLAMASI NEDEN ÖNEMLİDİR?

Kariyer planlaması, kişinin mesleki yönelimlerini fark etmesini ve buna yönelik kariyer hedefleri belirleyip harekete geçmesini sağlar. Kariyer planı olmayan bir kişi, kendini sürekli iş değiştirirken ya da çalıştığı iş yerinden memnuniyetsizlik duyarken bulabilir. Ancak doğru bir kariyer planlaması yapmak, çalışanların verimliliğini ve iş

doyumunu artırır dolayısıyla örgütün de gelişimine katkı sağlar.

Çalışanlar, bir sonraki adımda nerede çalışacaklarını, hangi pozisyonda görev alacaklarını bildiği zaman daha iyi performans sergilerler. Çünkü neden o kurumda çalıştıklarının, yapmak istediklerinin ne olduğunu bilincindedirler. Böylece çalış-

mak, onlar için daha anlamlı hale gelir ve işlerini daha verimli bir şekilde yaparlar. Çalışanların verimli olması, işletmenin büyümesi için de son derece önemlidir.



ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



Çok uzun zaman önce biri ağaç dikmese, bugün bir başkası gölgede oturamazdı.
- Warren Buffett

Bu sayıda:

Kariyer Planlaması 2
Nasıl Yapılmalıdır

Kariyer Planlama 2
Aşamaları

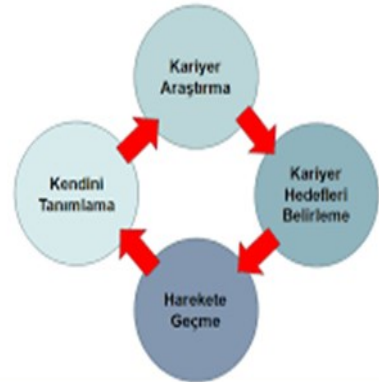
KARİYER PLANLAMASI NASIL YAPILMALIDIR

Öncelikle genel bir planlama taslağı oluşturmak gerekmektedir. Bu aşamada kişi belirli periyotlarda nasıl bir gelişme göstermek istediğine karar vermelidir. Yapılan bu genel planlamada tek bir seçeneğe bağlı kalmak yerine her ihtimale karşı ikinci bir seçim planı da oluşturmak akıllıca olacaktır. Kendini tanımak, özellikleri ve nitelikleri göz önüne alarak sektör belirlemek ikinci aşama olmaktadır. Bu aşamada hangi firma ve sektörlerin geleceğinin olduğunu ve hangileri için niteliklerinin uyduğunu belirlemek gerekmektedir. Bu planlama sürecinin sağlıklı bir şekilde yapılması tüm

kariyer planının başarısını etkileyecektir. İlk iki aşama sonrasında hangi alanda nasıl bir işte başarılı olacağına ve ilerlemek istediği yolu belirlemek gerekmektedir. Bu şekilde kariyer planının en önemli aşamasını tamamlamak mümkün olmaktadır.

İlk iki aşama sonrasında hangi alanda nasıl bir işte başarılı olacağına ve ilerlemek istediği yolu belirlemek gerekmektedir. Bu şekilde kariyer planının en önemli aşamasını tamamlamak mümkün olmaktadır.

Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları



KARİYER PLANLAMA AŞAMALARI

Kişinin kendini objektif olarak değerlendirmesi ve bu önde yapması gereken çalışmaları belirlemesi gerekmektedir. Kendini tanıma sürecini tamamlayan kişi kariyer hedeflerine bir adım daha yaklaşmış olacaktır. Planlama sürecinde en önemli konu ise kişinin kendini ve yapmak is-

tediklerini çok iyi şekilde belirlemesidir. Tüm bu aşamaları adım adım, sağlıklı bir şekilde ve mümkün olduğunca kısa sürede geçtikten sonra uygulama için harekete geçmek, planın işe yaramasını sağlayacaktır.

Seçeneklerinizi birkaç taneye indirdikten sonra, daha derinlemesine bir araştırma yapıp, o alanda çalışan kişilerle görüşmeler yapmalısınız. Artık bilinçli bir karar alabilirsiniz. İşte kendiniz için kariyer planlama böyle yapılır. Mesleki gelişim sürecinde amaç belirlemek ve plan yapmak çok önemlidir.

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



Gideceğiniz yeri bilmiyorsanız vardığını yerin bir önemi yoktur.

Peter F. Drucker

Bu sayıda:

Kariyer Planlamasında Hedefler Önemlidir **3**

Kariyer Planlama Aşamalarında Hedefler **3**

KARİYER PLANLAMA AŞAMALARINDA HEDEFLER ÖNEMLİDİR

Kısa vadeli hedefler: Ders başarısını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmak, Seçimi düşünülen mesleğe temel olabilecek ders dışı ve sosyal etkinliklere katılmak, Yabancı dil öğrenilebilecek kaynakları araştırmak

Orta vadeli hedefler: Seçmeyi düşündüğü mesleğin gerektirdiği özellikleri araştırır. Yapmaktan hoşlandığı etkinlikler, yetenekli olduğu alanlar konusunda kendini daha iyi değerlendirmeye çalışır. Kendi özellikleri ve beklentileri ile seçmeyi düşündüğü meslek arasında bağlantı kurmaya çalışır.

Seçmeyi düşündüğü mesleğe temel olabilecek ders dışı etkinliklere, sosyal etkinliklere katılır. Bilgisayar mühendisi olmak için hangi alan/dalı seçmesi gerektiğini ve üniversitelerdeki bilgisayar mühendisliği bölümlerinin puanlarını araştırır. Yabancı dil öğrenmeye başlar ve kendini geliştirebileceği etkinliklere katılır. Üniversite sınavına hazırlanır.



KARİYER PLANLAMA AŞAMALARINDA HEDEFLER

Uzun vadeli hedefler: İş arama becerilerini (özgeçmiş hazırlama, mülakat tekniklerini öğrenme vb.) geliştirir. İşe baş vuruda kullanılmakta olan yabancı dil sınavlarını geçer. Mesleğe ilişkin iş fırsatlarını araştırır. Mesleği ile ilgili yük-

sek lisans seçeneklerini araştırır.



ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



**Şampiyonlar,
başarana ka-
dar oynamaya
devam eden-
lerdir.
- Billie Jean
King**

Bu sayıda:

Kariyer Planlaması **4**
Neden Önemlidir?

Kariyer Planlaması- **4**
nın Faydaları

KARİYER PLANLAMASI NEDEN ÖNEMLİDİR?

Kariyer planlaması ise iş hayatında hedeflenen nokta için en uygun yolun belirlenmesi sürecidir. Bu süreç mesleki eğilimler göz önünde bulundurularak planlandığı sürece verimli olur. Kariyer planlama aşamasında karşılaşılabilecek beklenmedik durumlar da (ekonomik, sosyal vb.) söz konusu olabilir (Google, 2023)

Kariyer planlaması yapmak, bireylerin asıl istediği iş yerlerinde ve pozisyonlarda çalışmasına yardımcı olur. Bu sayede kişi, daha çok içine sinen meslekleri yapar ve bireyin iş doyumunu artır.



Ayrıca sürekli birbirinden farklı pozisyonlarda çalışan kişiler yerinde sayar ve bu kişilerin CV'si işverenler üzerinde olumlu bir etki uyandırmaz. Çünkü işverenler, çalışanların kararlı ve çalıştığı mesleğe, kuruma bağlı olmasını ister. (Serap ILGIN, <https://boenstitu.com/blog/kariyer-planlama-nedir>)

Kariyer planı yapmak, kişinin kendi kararlarını kendisinin alması, özerkliğini kazanması ve iş olgunluğuna sahip olması açısından da önemlidir. Aksi halde kişinin hayatı üzerinde sürekli başkaları söz sahibi olur. Zamanla birey kendi kararlarını almaya çalışsa bile başkalarının müdahalesiyle karşı karşıya kalabilir. Bu durum ise kişinin iş hayatında mutsuz ve yetersiz hissetmesine neden olur.

**KARİYER PLANLAMASININ FAYDALARI**

Kariyer planlamasının bireylere yarar sağladığı kadar şirkete de faydalı olduğu aşikardır. Kariyer planlama süreci, bireyin amaçları ve planları üzerinde durularak hazırlanıyor olsa da, bireyin çalışma hayatında ne gibi gereklilikler olduğuna göre şekilleniyor denilebilir.

Şirketlerin ihtiyaçlarına göre bireylerin olumlu veya olumsuz özellikleri bilinerek planlar yapılıyor. Bunun sonucu olarak da şirket veya işverenlerin yararına olacak şekilde daha nitelikli elemanlarla daha kaliteli işler yapılmış oluyor.



ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



Başarı, mutluluğun anahtarı değildir. Mutluluk başarının anahtarıdır. Yaptığınız işi seviyorsanız, başarılı olursunuz.

Albert Schweizer

Bu sayıda:

Kariyer Planlaması, 5
İş Hayatında Verimliliği Arttırır.

Yetkin Çalışan , 5
Etkin Çalışandır.

İş Yerinde Verimliliği Etkileyen Faktörler Nelerdir? 5

Çalışan Verimliliği Nedir? Neden Önemlidir? 5

KARİYER PLANLAMASI, İŞ HAYATINDA VERİMLİLİĞİ ARTTIRIR

Kariyer Planlaması, bireyin ilgi, yetenek ve becerilerine uygun iş imkanı yaratması bakımından iş hayatında huzurlu çalışma ortamının oluşmasını kolaylaştırır ve bireyin iş pozisyonunda yetkinliğinin oluşmasına katkı sağlar: Bu ne demektir? İş hayatında huzurlu, etkin olan çalışan, işinde kariyer yapmayı ister ve bu doğrultuda hedef koyar. İşindeki pozisyonunda yükseldikçe yetkileri ve sorumlulukları artar; bu da onun yetkin olmasını sağlar. Bu durum neler kazandırır:

1. Çalışan yetkinliklerinin artırılması iş verimliliğini olumlu etkiler.
2. Mutlu ve yetkin çalışanlar, müşteri memnuniyetini yükseltir.
3. Çalışanları daha yetkin kılmak için eğitim ve **kariyer planlaması** önemlidir.
4. Çalışan deneyiminin iyileştirilmesi, şirketin başarısını geliştirir.
5. Çalışan yetkinliklerine yapılan yatırım, müşteri deneyimini geliştirmek açısından hayati önem taşır.

Yetkin Çalışan, Etkin Çalışandır.

Çalışanların yetkinlikleri, eğitim olanakları ve gelişim çerçevesinde artırılabilir. Şirketler, kariyer planlamaları ve **performans yönetimi** ile çalışanları daha yetkin hale getirebilir. Bu süreç, hem çalışanların mutluluğunu artırır, hem de **iş verimliliğini yükseltir**.



İş Yerinde Verimliliği Etkileyen Faktörler Nelerdir?

- Çalışma ortamı
- Hedefler.
- *Çalışan bağlılığı
- Şirket kültürü
- *Çalışan motivasyonu.

- Çalışan mutluluğu.
 - Eğitim ve kariyer geliştirme fırsatları
- Çeşitlilik.(Google, 2025)

Çalışan Verimliliği Nedir? Neden Önemlidir?

Çalışan verimliliği, bir çalışanın belirli bir süre içinde görevlerini ne kadar etkin ve etkili bir şekilde yerine getirdiğini ifade eder.

Verimli bir çalışan, kaynakları, zamanı ve enerjiyi en iyi şekilde kullanır ve bir işi en kısa sürede maksimum potansiyel ile tamamlar.(onerio.com/ Blog)

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



"Ulaşabileceği ni hissettiğin her şey sana aittir."

Mustafa

Güngör

Bu sayıda:

Müşteri Memnuniyeti İçin Kariyer Planlaması Şarttır **6**

Kariyer Geliştirme Nedir? **6**

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ İÇİN KARİYER PLANLAMASI ŞARTTIR

Bugün, başarılı şirketler çalışan ve müşteri deneyimini birleştiren sırrı keşfettiler. **Çalışanların motivasyonu** ve bağlılığı, şirketin başarısında çok önemli bir rol oynar. İyi bir **çalışan deneyimi** stratejisi, müşterilere de iyi hizmet sunmayı sağlar. Böylece, **müşteri memnuniyeti** ve şirketin kazanç durumu artar.



Müşteri memnuniyeti günümüzde işletmelerin başarısının temel unsuru olarak değerlendirilmektedir. Müşteri memnuniyetini kısaca, müşterinin işletmeden aldığı ürün ve hizmetler konusunda olumlu düşünmesi olarak tanımlamak mümkündür. İşletmeden aldıkları ürün veya hizmetlerde memnun olan müşteriler, işletmeden hizmet almayı sürdürmekte ve başkalarına işletmeyi tavsiye etmektedirler. Müşteri memnuniyetini sağlamanın temelinde müşterilerin işletmeden ne beklediklerini bilmek yatmaktadır.

Müşteri beklentilerinin doğru analiz edilmesiyle, işletme ona uygun düzeyde hizmet sunarak müşteri memnuniyetini sağlamaktadırlar. Bu nedenle işletmeler sundukları hizmetleri, kaliteli, etkin ve müşteri beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlemek ve hizmet kalitelerini yükseltmek durumundadırlar. (ŞAHİN Azize, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi)

KARİYER GELİŞTİRME NEDİR?

Kariyer geliştirme, bireylerin iş hayatlarında kariyerlerini ilerletmek, terfi almak veya geliştirmek için izledikleri yola yani kariyer planına uymalarına kariyer geliştirme denir .

Kariyer geliştirme, bireylerin işleri yürütürken uyum sağlayabilme, kişiliklerini geliştirme, yeterli ve yetkin olabilme durumlarına karşı gerçekleştirdikleri eylemlerdir.

Kısaca, kariyer planına uyum sağlayarak işin bireyden beklediği tüm performansları yapabilmeye kariyer geliştirme adı verilir.

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



Çok uzun zaman önce biri ağaç dikmese, bugün bir başkası gölgede oturamazdı.
- Warren Buffett

Bu sayıda:

Kariyer Planlaması- 7
nın Yarattığı Olumlu
Etkiler

İşyeri Kültürünün 7
Faydaları

KARİYER PLANLAMASININ YARATTIĞI OLUMLU ETKİLER

İş Hayatında Başarılı Olan Çalışan, İş yerine bağlanır; İşyerine Olan Bağlılık da **İşyeri Kültürünün** oluşmasını sağlar. Devamı geldikçe İşyeri Kültürü Gelişir:

İşyeri kültürü, bir iş yerine pek çok fayda sağlar. Güçlü bir kültür, *çalışan bağlılığı* ve *verimliliği* artırır. İşlerini seven ve şirketlerine derin bağlılık hisseden çalışanlar, iyi müşteri hizmeti sunarlar.

“Güçlü bir işyeri kültürü, çalışan bağlılığını ve verimliliği artırır.”



İŞYERİ KÜLTÜRÜ NEDİR? VE NEDEN ÖNEMLİDİR?



İşyeri kültürünü güçlendirmek için açık *iletişim* şarttır. Herkesin bildiği ortak amaçlara ulaşmaktır. Bu amaçları belirlemek ve çalışanların *motivasyonunu* artırmak önemlidir. Ayrıca, çalışanların fikirlerini önemsemek de işe yarar.

Çalışanların birbirlerine yardım etmesi önemlidir. Birlikte çalıştıklarında, daha iyi sonuçlar alırlar. Kişisel ve mesleki gelişimlerine destek vermek de yüksek verim sağlar ve işyeri kültürünü güçlendirir.

İŞYERİ KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMİ

İşyeri kültürü ve çalışan sadakati birbirleriyle bağlantılıdır. Yöneticiler, çalışanları sürecin bir parçası yaparak güçlü bir kültür inşa edebilirler. Bu durum, hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır.

Unsur Açıklama
Açık İletişim Yönetimin planlı ve şeffaf iletişimi, işyeri kültürünü güçlendirir.

Çalışan Katılımı Çalışanların karar alma süreçlerine katılması, bağlılıklarını artırır.
Takım Ruhu Çalışanların birbirlerine destek olması, verimliliği yükseltir.

İşyeri kültürü, tabiri caizse **bir organizasyonun kişiliğidir. Bir şirketi benzersiz kılan, yaptığı her şey için bağlam sağlayan ve çalışanlarını ortak bir vizyona doğru birlikte çalışmak üzere birleştiren şeydir.**

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



“Basit bir iş kuralı olduğunu düşünüyorum, önce daha kolay olan şeyleri yaparsanız, o zaman gerçekten çok ilerleme kaydedebilirsiniz.”

Mark Zuckerberg,

Bu sayıda:

Çalışanların Motivasyonu , İşyerine Bağlılığının Sonudur.

İşyeri Kültürü 8

ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONU, İŞYERİNE BAĞLILIĞININ SONUCUDUR.

Bugün, başarılı şirketler çalışan ve müşteri deneyimini birleştiren sırrı keşfettiler. **Çalışanların motivasyonu** ve bağlılığı, şirketin başarısında çok önemli bir rol oynar. İyi bir **çalışan deneyimi** stratejisi, müşterilere de iyi hizmet sunmayı sağlar. Böylece, **müşteri memnuniyeti** ve şirketin kazanç durumu artar.

Çalışan Motivasyonu, Neye Bağlıdır?

Çalışma Ortamı: Rahat, üretken bir ofis çalışanları daha mutlu ve daha verimli hale getirir.

Ödüller ve Takdir:

Başarılı çalışanların takdir edilmesi motivasyonu artırır ve bağlılık sağ-

Eğitim ve Gelişim:

Çalışanların yeteneklerini geliştirmek kariyer olanakları ve iş tatminini artırır.



İş Hayatında Başarılı Olan Çalışan, İş yerine bağlanır; İşyerine Olan Bağlılık da İşyeri Kültürünün oluşmasını sağlar. Devamı geldikçe İşyeri Kültürü Gelişir:



İşyeri kültürü, bir iş yerine pek çok fayda sağlar. Güçlü bir kültür, **çalışan bağlılığı ve verimliliği artırır. İşlerini seven ve şirketlerine derin bağlılık hisseden çalışanlar, iyi müşteri hizmeti sunarlar.**

ŞUBAT-2 2025

ŞEBİNKARAHİSAR REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Cilt 2, Sayı:5



Kendinden emin hissetmek ya da kendinden eminmiş gibi davranmak, fırsatlara ulaşmak için gereklidir. Bu bir klişedir, ancak fırsatlar nadiren sunulur.

Sheryl Sandberg

Bu sayıda:

İyi Bir Kariyer Planlaması İçin Aşağıdaki Hataları Yapmayın. **9**

İYİ BİR KARİYER PLANLAMASI İÇİN AŞAĞIDAKİ HATALARI YAPMAYIN!

Hata 1: Kısa dönemli maddi ihtiyaçlarını ve uzun dönem hayat/kariyer hedeflerini birleştirerek, her ikisini de aynı zamanda karşılamaya çalışıyorsun. Daha güvenli maddi alt yapını sağlamadan üzerine bir şeyler kurmak istiyorsun.

Hata 2: Çabuk ya da geçici çözümler arıyorsun. Örneğin; cevabı bulmak için bir fikirden diğerine atlıyorsun. Unutma ki tatmin edici ve prestijli bir kariyer sahibi olmak zaman, sabır ve iyi bir plan gerektirir.

Hata 3: Kişisel tatminini sağlamak için kendini tanımadan ve ne istediğini bilmeden başarıyı dış dünyada arıyorsun.

Hata 4: Kariyer gelişimi sürecini hiç kimseden ve hiçbir yardım almadan ilerletmeye çalışıyorsun.

Hata 5: Kendi doğrularını uygulamak yerine ailenin veya başkalarının "-meli, -malı" larına uymaya çalışıyorsun. Belki de ne istediğini bilmeden ve araştırmadan dış faktörlerin katkılarıyla kendine bir yön seçmeye çalışıyorsun.

Hata 6: Para kazanmanın tek yolunun şimdiye kadar yaptığın şeyi yapmaya devam etmek olduğunu sanıyorsun.



Hata 7: Sadece ilanları takip ediyor, kişisel pazarlama metodlarını göz ardı ediyorsun. Unutmamalısın ki iş arama sürecinde kendini farkında olarak, gelişimine zaman ayırmalısın.

Hata 8: Başarılı olmadığın veya ilerleyemediğin için kendini, başkalarını, geçmiş olayları veya durumları suçluyorsun. Bu yüzden de kendini bir kurban gibi görüp hayatının sorumluluğunu üzerine almıyorsun.

Hata 9: Kendinize güven-



nin eksik olduğu için veya ne istediğinden emin olun.

Hata 10: Sadece ne yapacağına karar vermiş olduğun için bundan vazgeçemeyeceğini ya da değiştiremeyeceğini düşünüyorsun. (toptalent.com)