

Kariyer Yolculuğunda Akıllı Bir Adım

Yasemin Özdemir¹, Alpaslan Kibar^{1*}

¹ Sakarya University, * Corresponding author, kibar@sakarya.edu.tr

Özet

Birçok farklı faktörün etkisiyle yapılandırılan ve insan yaşamı ile entegre olmuş oldukça önemli bir süreç olan kariyerin başarılı bir şekilde yapılandırılması bu faktörlerin ve bu faktörler arasındaki etkileşimin doğru anlaşılıp yönetilmesine bağlıdır. Kişilik ve meslek ve ilişkili pozisyonlar arasında uyum sağlanması da bu açıdan oldukça önemlidir. Bir Devlet Üniversitesi öğrencilerinin kendilerini tanımalarına katkı sağlamak için “Beş Faktör Kişilik Envanteri”nin uygulanması ve iş ilanlarında yer alan niteliklerin bu kişilik özellikleriyle ilişkisinin ortaya konması için teknolojik bir alt yapıdan yararlanılması amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile öğrencilerin kendilerini daha nesnel bir şekilde tanımalarına katkı sağlamak, kendi özelliklerinin iş hayatında kendi bölümleri ile ilgili hangi pozisyonlar için daha uygun olduğunun farkına varmalarını ve mezuniyet sonrasında iş yaşamına en uygun pozisyondan başlamalarını sağlayacak bir plan yapmaları çabalarını teknoloji ile desteklenmek amaçlanmaktadır. Böylece daha fazla öğrencinin kariyerlerinde akıllı bir adım atmaları için bilgi sistemlerinin olanaklarından da faydalanılacaktır.

Anahtar kelimeler: Kariyer planlama, Kişilik, Bilgi sistemi.

Citation: Özdemir, Y., Kibar, A. (2018, October) *Kariyer Yolculuğunda Akıllı Bir Adım*. Paper presented at the Fifth International Management Information Systems Conference.

Editor: H. Kemal İlter, Ankara Yıldırım Beyazıt University, Turkey

Received: August 19, 2018, **Accepted:** October 18, 2018, **Published:** November 10, 2018

Copyright: © 2018 IMISC Özdemir, Kibar. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

KARİYER YOLCULUĞUNDA AKILLI BİR ADIM

Özet

Birçok farklı faktörün etkisiyle yapılandırılan ve insan yaşamı ile entegre olmuş oldukça önemli bir süreç olan kariyerin başarılı bir şekilde yapılandırılması bu faktörlerin ve bu faktörler arasındaki etkileşimin doğru anlaşılıp yönetilmesine bağlıdır. Kişilik ve meslek ve ilişkili pozisyonlar arasında uyum sağlanması da bu açıdan oldukça önemlidir.

Bir Devlet Üniversitesi öğrencilerinin kendilerini tanımalarına katkı sağlamak için “Beş Faktör Kişilik Envanteri”nin uygulanması ve iş ilanlarında yer alan niteliklerin bu kişilik özellikleriyle ilişkisinin ortaya konması için teknolojik bir alt yapıdan yararlanılması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma ile öğrencilerin kendilerini daha nesnel bir şekilde tanımalarına katkı sağlamak, kendi özelliklerinin iş hayatında kendi bölümleri ile ilgili hangi pozisyonlar için daha uygun olduğunun farkına varmalarını ve mezuniyet sonrasında iş yaşamına en uygun pozisyondan başlamalarını sağlayacak bir plan yapmaları çabalarını teknoloji ile desteklenmek amaçlanmaktadır. Böylece daha fazla öğrencinin kariyerlerinde akıllı bir adım atmaları için bilgi sistemlerinin olanaklarından da faydalanılacaktır.

Anahtar Kelimeler

Kariyer Planlama; Kişilik; Bilgi Sistemi

1.Kişilik ve Kariyer

Bu başlık altında kişilik ve kariyer kavramları ve aralarındaki ilişki açıklanmaya çalışılacaktır.

1900’lü yılların başlarından itibaren kullanılmaya başlayan kariyer kavramı 1950’lerin sonlarına doğru ise geleneksel anlamda tartışılmaya başlanmıştır (Özgen ve diğ., 2010). 1980’lere kadar devam edem bu anlayış kariyer örgüt merkezli bir şekilde ele alırken daha sonra sadece örgütsel açıdan kariyer ele almanın yetersizliği ortaya konmaya başlanmıştır. Böylece kariyer, zaman içinde değişerek bireysel ve örgüt sel boyutlarıyla ele alınması gereken bir kavram olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Ardıç ve Özdemir, 2017). İlk çağrıştırdığı anlamlarıyla meslek, iş ve ilerleme olarak ifade edilen kariyer bireyin yaşamı boyunca izlediği faaliyetler yolu olarak işiyle ilgili deneyimler ve faaliyetlerle ilişkili olarak bireysel anlamda elde edilmiş davranışlar ve tavırlar dizisidir (Aytaç, 2006). Görüldüğü üzere birey ve çalışan işletme/ler olmak üzere temel boyutlara tanımında yer verilmiştir.

Bu çerçevede bireysel açıdan meslek seçimi ile başlayan ve ardından örgüt seçimi ile devam eden süreç, örgütsel açıdan örgütün temin ve seçim olarak da adlandırılan işe alım fonksiyonu ile kesişerek bireyin kariyer açıdan bütüncül bir nitelik kazanmaktadır (Gutteridge; 1986: 54; akt. Erdoğan, 2003). Bu nedenle kariyer bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktörden etkilenmektedir. Bireyin

kariyerini etkileyen öznel diğer ifade ile bireysel faktörler arasında ilgiler (Dündar, 2009), insan değıştikçe değışen değerler, tutumlar, motivler ve kişilik ve nesnel diğer bir ifade ile örgütsel faktörler arasında ise iş, işle ilgili eylemler, pozisyonlar ve planlar gibi somut olgular (Hellriegel ve diğ., 1989; akt. Kaynak ve diğ., 2000) yer almaktadır.

Çalışmanın odağı doğrultusunda özellikle kariyer ve kişilik ilişkisi nedeniyle kişilik kavramı ele alınacaktır. Kişilik, Türk Dil Kurumu tarafından “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” şeklinde tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2018). Kişilik oldukça önemli çok yönlü ele alınan bir kavramdır.

Bu bağlamda birçok kişilik kuramından söz etmek mümkündür (Robbins ve Judge, 2012; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016). Bu kuramlardan biri de Beş Faktör Kişilik Kuramı (5FKK)’dır. 5FKK’nın diğer kişilik boyutlarını kapsadığını ortaya koyan birçok araştırma mevcuttur. Bu kuram insan kişiliğindeki belirli farklılıkların çoğunu kapsayan beş temel boyut olduğunu esas almaktadır (Digman, 1990; Hanges ve Dickson, 2001; Barrick ve Mount, 2005; akt. Robbins ve Judge, 2012: 138). Bu boyutlar; dışadönüklük, uyumluluk/yumuşakbaşlılık, sorumluluk/özdenetim, duygusal kararlılık/tutarlılık ve deneyime/gelişime açıklık şeklindedir (Robbins ve Judge, 2012; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). 5FKK ile ilgili yapılan birçok araştırma kişilik boyutları ile iş performansı arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Hurtz ve Donovan, 2000; Hogan ve Holland, 2003; Barrick ve Mount, 2004; akt. Robbins ve Judge, 2012: 138). İş performansı, kariyerdeki başarının sürdürülebilir olması açısından oldukça önemlidir ki iş performansının belirleyicilerinden biri işe uygun kişi olmakla doğrudan ilişkilidir. Bu doğru kişi işin gereklerine uygun olan ve işin tanımı kapsamında yer alan görev, rol ve sorumlulukları yerine getirebilen çalışandır. Bu açıdan bakıldığında daha önce de ifade edilenlerden hareketle kişi kendine uygun mesleği, örgüt ise uygun adayı bulup işe almalıdır. Bu yumun sağlanması için işletmelerin iş analizi sonuçlarından hareketle iş ilanlarını oluşturup yayınlaması ve buna göre seçim yapması oldukça önemlidir.

Ayrıca kişilik ve kariyer ilişkisini farklı şekillerde inceleyen ve ortaya koyan birçok araştırma da da sözkonusudur (Coetzee ve Schreuder, 2002; Onoyase, 2009; Ehrhart ve Makransky, 2007; De Fruyt ve Mervielde, 1999; Yalçın, 2010; Kamaşak ve Bulutlar, 2010; akt. Gökdeniz ve Mertan, 2011; Işır, 2006; akt. Türkmen, 2010).

Özetle, kariyer ile ilgili bireysel boyutu ifade eden kariyer planlama, sürecinde ve bu sürecin ilk aşaması olan meslek seçiminde (Gutteridge, 1986; akt. Erdoğan, 2003) bireylerin kendilerini iyi tanımaları oldukça önemlidir. Kendini tanıyan, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olan bireyler dış çerçeve koşullarını da araştırarak daha sağlıklı bir kıyaslama yapabilmektedir. Böylece kendilerine daha uygun bir meslek seçebilir ve daha gerçekleştirilebilir hedefler belirleyebilirler. Ancak üniversite öğrencilerinin bir meslek seçtiği kabul edilirse bu dönemden itibaren ilk yapılabilecek

şeylerden biri öğrenciye en azından bir başlangıç olarak kendi bölümü ile ilgili en uygun pozisyona yönelmesini sağlamak olacaktır.

2. Akıllı Kariyer Danışmanı Bilgi Sistemi Tasarımı

Bilgi Sistemleri, bir organizasyonda kontrol, planlama, analiz ve karar verme için bilgi toplamak, işlemek, dağıtmak gibi bileşen ve ilişkilerden oluşan sistemlerdir. Bilgi sistemlerinin amacı güvenilir bilgiyi gerekli olduğu yerde ve zamanında verebilmesidir (R. PARLAKKAYA, 2002).

Mevcut durumda bir devlet üniversitesinin Kariyer ve Yetenek Koordinatörlüğü profesyonelleri tarafından yapılan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin iyileştirmesi sürecinde bilgi sistemlerinden yararlanılması düşünülmektedir. Bu geliştirme planının tasarım aşamasına kadar Nesne Tabanlı Teknikler Kullanılarak Yazılım Oluşturma ve Geliştirme (Object-Oriented Analysis and Design, OOAD) modeli kullanılacaktır.

Şekil 1 Buraya Eklenicek

Çalışmada ihtiyaçlar doğrultusunda ilk use case diyagramı oluşturulur. Sistemin nasıl çalıştığı ile ilgilenmeyen, sadece ne yaptığını gösteren mantıksal sistem modeli olan bu use case diyagramı üzerinde sistem analisti ve sistemin uzmanları beraber çalışarak sistem ihtiyaçlarını belirlerler.

Şekil 2 Buraya Eklenicek

Bu use case modelinden hareketle her bir aktivite için aktivite diyagramları oluşturulur.

Şekil 3 Buraya Eklenicek

Yukarıdaki Randevu Alma aktivite diyagramına benzer şekilde hazırlanan, aktiviteler arasındaki işlem akışını gösteren aktivite diyagramları kullanılarak sınıf diyagramları, nesne diyagramları, durum diyagramları vb. diyagramlar daha kolay şekilde hazırlanabilir.

Bir sistemdeki mantıksal ve fiziksel veri işlem ve veri akışlarının durağan yapısını grafiksel gösteren veri akış diyagramları (Data Flow Diagram – DFD) (Kendall&Kendall, 2014), ana (ebeveyn) ve alt (çocuk) seviyelerde oluşturulur.

Şekil 4 Buraya Eklenicek

Şekil 5 Buraya Eklenicek

Veri akış diyagramlarının amacı sistemin girdilerini, süreçlerini ve çıktılarını kolayca görülebilecek şekilde ortaya koymaktır. Böylece önerilen sistemin analizi de kolaylaşacaktır. Veri akış diyagramlarının amacının sistemin süreçlerin kendi aralarındaki karar mekanizmalarını göstermek olmadığına dikkat edilmelidir.

Nesneler ve bu nesneler arasındaki bağlantıları, ilişkileri tanımlayan diyagrama Varlık İlişki diyagramı (Entity Relationship Diagram – ER) (Chen, 1976) denir.

Şekil 6 Buraya Eklenicek

Varlık ilişki diyagramları kullanılarak kolayca sistemin ilişkisel veri tabanı tasarımı oluşturulabilir. İlişkisel veri tabanı tasarımı sırasında, varlık ilişki diyagramındaki her varlık kümesi karşılığı veri

tabanında bir tablo oluşturulur. Çok çok türündeki ilişkiler karşılığında da tablo oluşturulması gerektiği unutulmamalıdır.

Sistemin donanım ve yazılım bileşenleri arasındaki ilişkiyi gösteren Deployment Diyagramı ihtiyaçlar analizi ve tasarım konusunda fikir verecek görsel materyallerdir. Bu diyagramlardan hareketle sistem analisti gerekli donanım ve yazılım altyapısını belirler.

Şekil 7 Buraya Eklenecek

OOAD modelinin ilk 3 aşaması için yapılan yukarıdaki çalışmalar sonrasında programlama aşamasında yapılacaklar oldukça belirginleşmiştir. Bu aşamadan sonra sistem analisti ve yazılımcıların yakın işbirliği ile yazılımın ilk sürümü kolayca oluşturulabilecektir. Yapılacak testlerden sonra oluşturulan bu ilk sürüm bir devlet üniversitesinin Kariyer ve Yetenek Yönetimi Koordinatörlüğü tarafından pilot uygulama olarak kullanılmaya başlanacaktır. Yeterli süre sonunda alınan geri beslemeler sonucu güncellenecek olan yazılımın tüm modülleri aktif hale getirilecektir.

Sonuç ve Değerlendirme

Öğrencilerin kişilik envanteri uygulaması ile kendilerini tanıyarak işletmelerin aradığı niteliklerle kendi kişilik özelliklerinin ilişkisini sorgulamalarına katkı sağlanması oldukça önemlidir. Bu çalışmanın daha verimli olabilmesi için günümüzde bilişim teknolojileri oldukça fazla olanak sağlamaktadır.

Doğru tasarlanmış bir bilgi sistemi kurulduğunda, geliştirilmiş bu sistemde öncelikle “ölçeklenebilirlik” sorunu ortadan kalkacaktır. Örneğin mevcut sistemde 1000 öğrenci için 5 profesyonel çalışırken, 100.000 öğrenci için çok daha fazla profesyonele ihtiyaç duyulacaktır. Önerilen sistemde ise öğrenci sayısı çok artsa bile kişilik envanteri uygulanması ve raporlanması için ihtiyaç duyulan profesyonel sayısı doğrusal olarak artmayacaktır.

Kişilik envanteri ile ilgili süreçte yer alan profesyoneller en az hata ile çalışma çabasında oluyor olsalar bile, önerilen sistem “kararlı” olacağından aynı envanter verileri girildiğinde aynı şekilde raporu oluşturacağından hata oranı büyük ölçüde azalacaktır.

Ayrıca süreçteki profesyoneller, ne kadar hızlı çalışırlarsa çalışsınlar, geri dönüşler için zamana ihtiyaç duyarlarken, önerilen sistemde geri dönüş süreleri saniyeler ile ölçülecektir.

Sistemden elde edilen verilerin sayısal ortamda saklanması ve işlenmesi çoğu zaman klasik yöntemlere göre çok daha fazla olacaktır. Sistem verilerine istenildiği zaman, istenilen yerden ulaşılabilecek, depolama kapasitelerinden yararlanılabilecektir.

Tüm bu ölçülebilir katkıların yanı sıra öğrencilerin kariyer planlarına katkı sağlayacak bu verinin sağlanması kariyer memnuniyeti ve kişisel gelişim gibi bireysel katkı sağlayacaktır. Ayrıca öğrenci memnuniyeti ve zaman içinde sektörün iş-kişi uyumu beklentisine de yanıt verebileceğinden kurumsal imajı da değer katacaktır. Bu katkıların sürdürülebilir olması için sistemle ilgili zaman

içinde ortaya çıkabilecek en önemli sorunlardan biri sektörde ortaya çıkan yeni meslek ve pozisyonlar ile onların gerektirdiği niteliklerle ilgili güncelleme ihtiyacı olabilir.

Bu tasarım başarı olsa bile bu tasarımı hayata geçirebilecek maddi yükler (donanım ve yazılım maliyeti) ve bu yazılımları oluşturabilecek yetkinlikte yazılımcı bulabilmek muhtemel sorunlardandır.

Kaynakça

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b5a454ae17a25.35242449 (e.t. 26.07.2018)

Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2017) İnsan Kaynakları Yönetimi-Ders Notları, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aytaç, S. (2006) Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Dündar, G. (2009) “Kariyer Geliştirme”, içinde İnsan Kaynakları, içinde İnsan Kaynakları Yönetimi, edit. Cavide Uyargil, Zeki Adal, A. Oya Özçelik, Ömer Sadullah, Gönen Dündar, İsmail Durak Atay, Lale Tüzüner ve Ahmet Cevat Acar, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Erdoğan, N. (2003) Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Nobel Yayınları, Ankara.

Gökdeniz, İ. ve Mertan, E. (2011) “Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, Temmuz 2011, Cilt: 3, Sayı: 2, s. 23-36.

Kaynak, T. Z. Adal ve diğerleri (2000) İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını, No: 7, İstanbul.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010) İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım, Nobel Kitabevi.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012) Örgütsel Davranış, çev. edit. Erdem, İnci, Nobel Yayınları, 14. Basımdan çeviri, İstanbul.

Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2016) Kişilik Kuramları, Pegem Akademi, 11. Baskı, Ankara.

Somer, O, Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004) Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE), Ege Üniversitesi Basımevi, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No 128, İzmir.

Türkmen, M. (2010) “Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, BESBD, 5(2), s. 38-45.

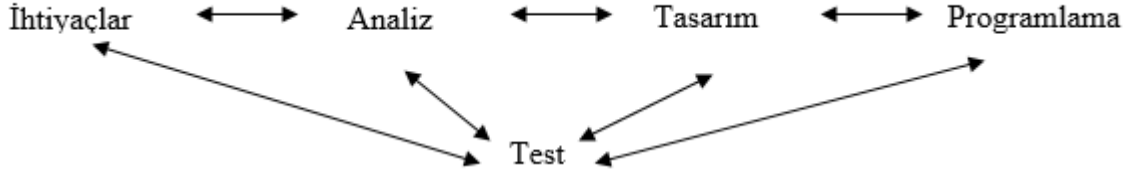
Ambler, S. W. (2017). OO Design Process: The object primer. developerworks: <https://www.ibm.com/developerworks/library/ws-using-oo/ws-using-oo-pdf.pdf> adresinden alındı

Chen, P. (1976). ACM Transactions on Database Systems (TODS). Special issue: papers from the international conference on very large data bases, (s. 9-36). doi:10.1145/320434.320440

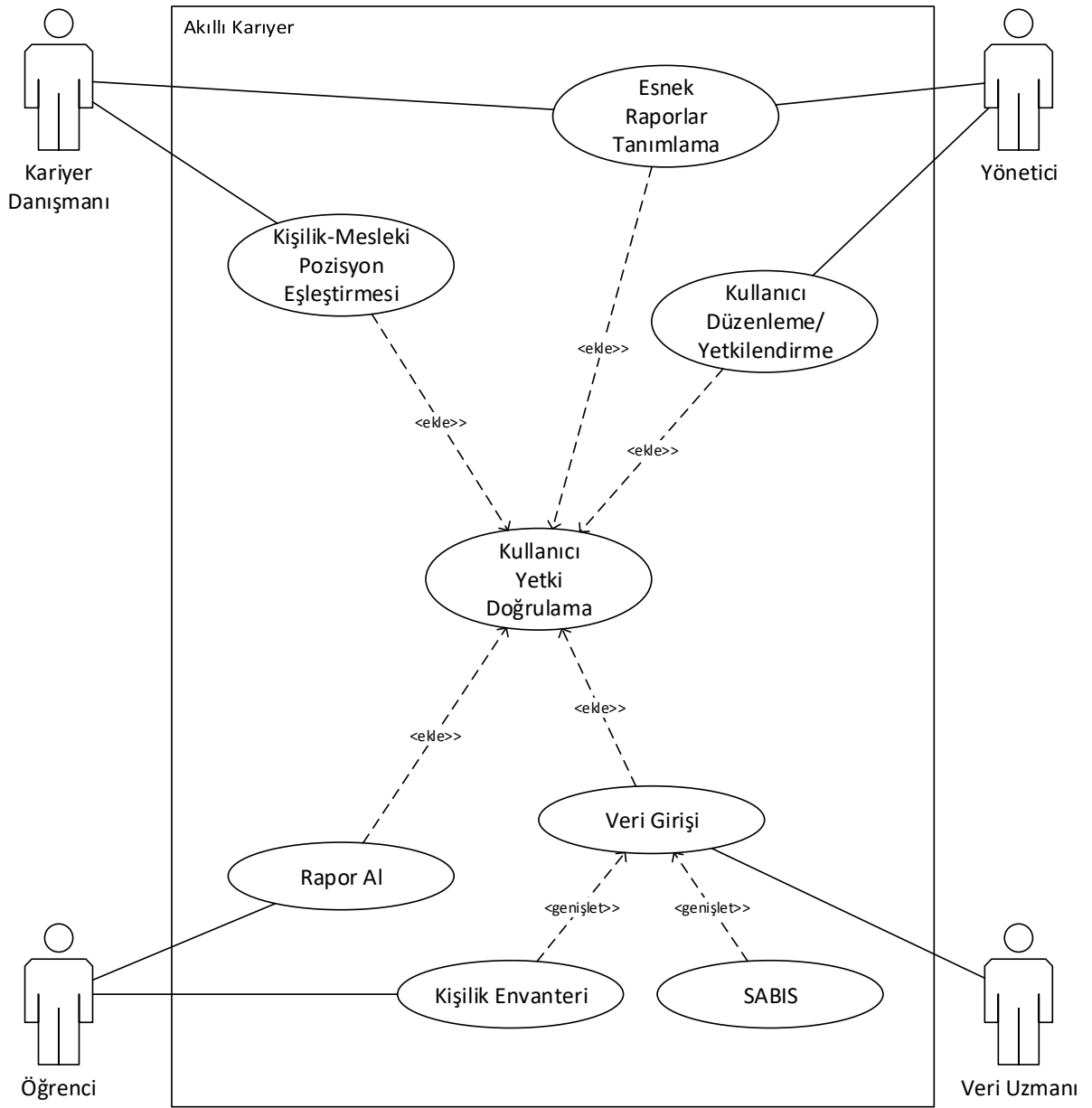
Kendall ve Kendall. (2014). Systems Analysis and Design, Global Edition, 9E.

Parlakkaya, R. ve T. A. (2002). Tmlesik Bilgi Sistemleri ve Muhasebe Bilgi Sistemi. 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. Kocaeli.

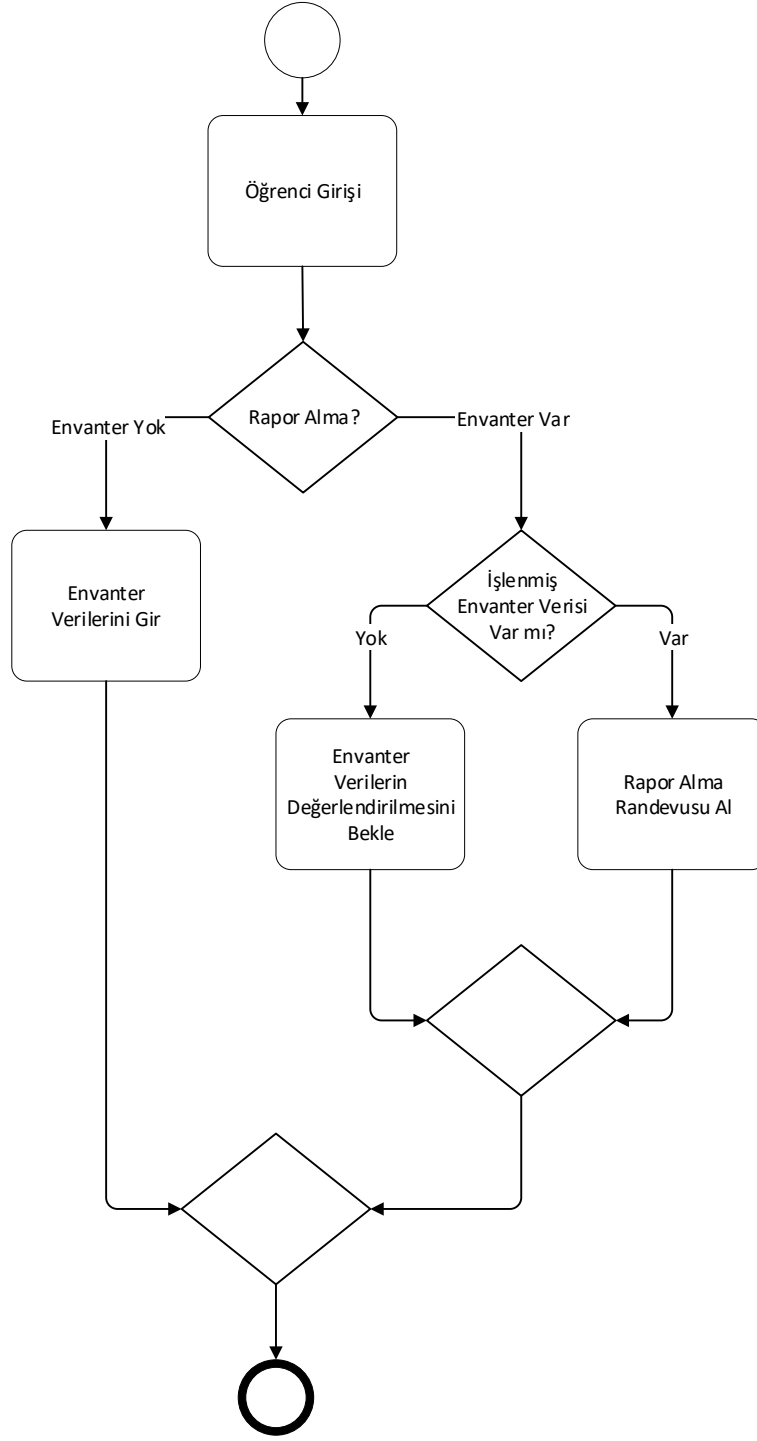
Ŗekil Listesi



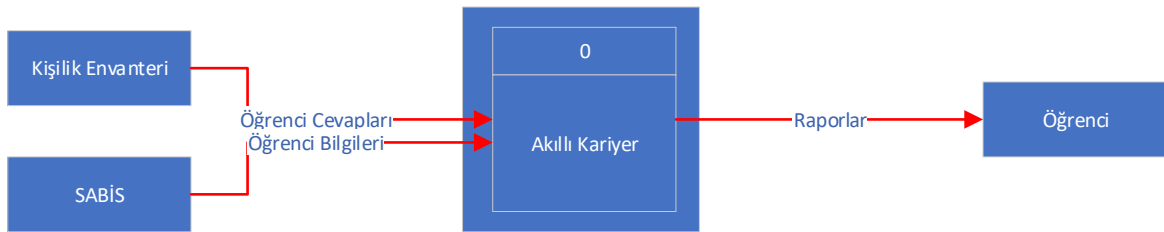
Ŗekil 1: OOAD modelinde sistem Tasarımı ve GeliŖtirme (Ambler, 2017)



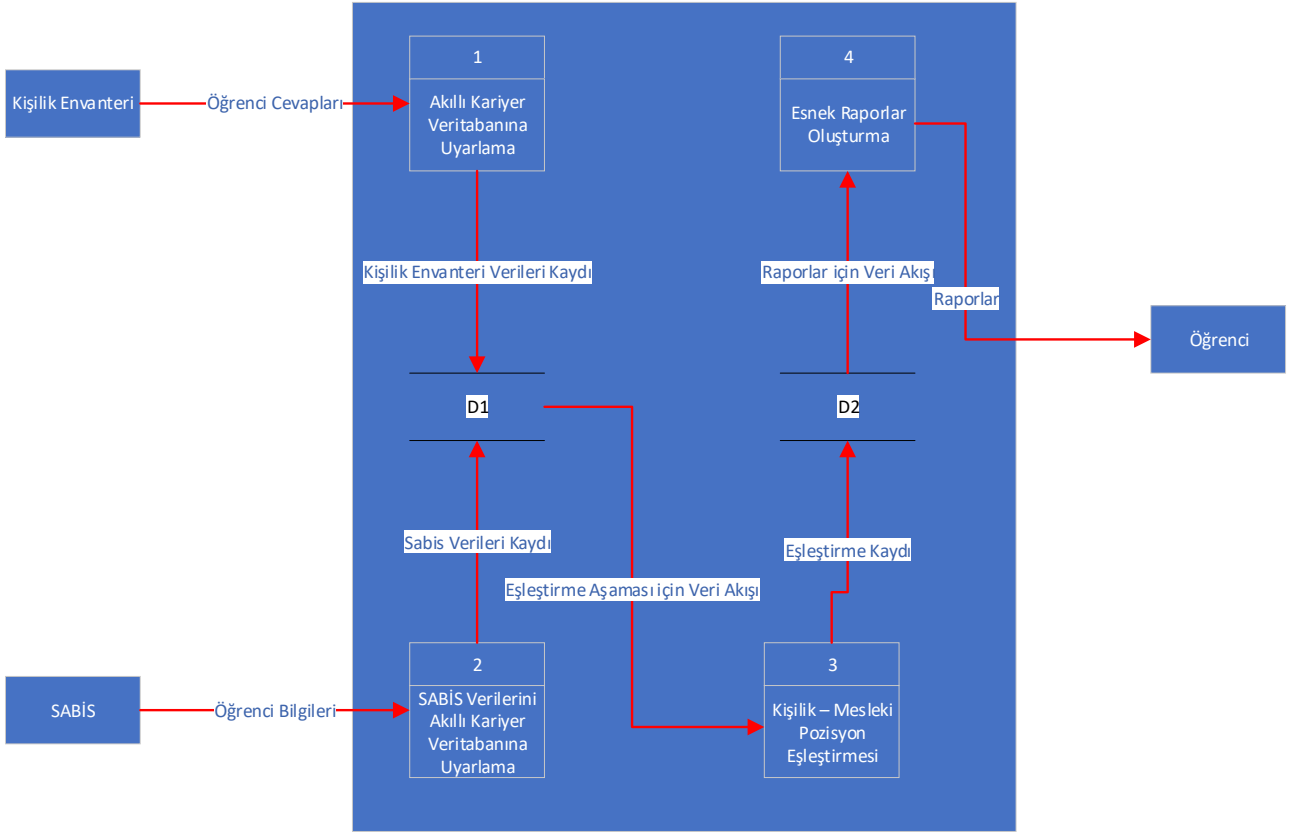
Ŗekil 2: İlk Use Case Modeli



Şekil 3: Randevu alma aktivite diyagramı

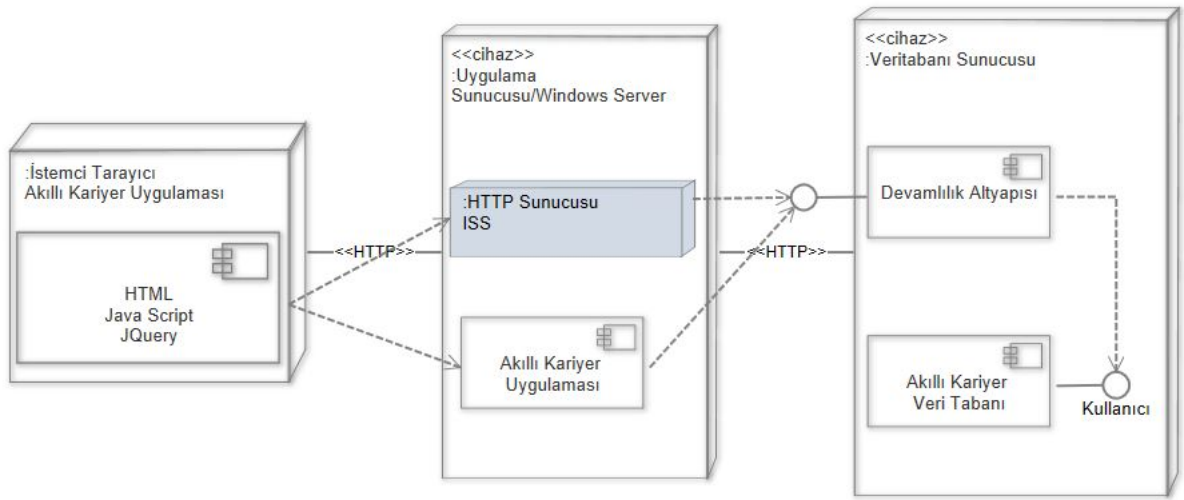


Şekil 4: İçerik Veri Akış Diyagramı



Şekil 5: 0. Seviye Veri Akış Diyagramı





Şekil 7: Deployment Diyagramı