

## ÜNİTE 8

### İş Yaşamı Ve Kişisel Gelişim Stratejileri

#### Kişisel Gelişim

Kişinin işinde iki tür sorumluluğu vardır; bunlardan biri açık iş sorumluluğu, diğeri meslekte ilerleme ve gelişme yani kariyer yapma sorumluluğudur. Açık sorumluluklar iş tanımlarında belirtilen sorumluluklardır. Kariyer sorumluluğu ise kişinin meslekî gelişimi için gerekli olan sorumluluktur. Kariyer yapabilmenin motivasyonel koşulu kişinin yeteneklerini yok saymamasıdır. Herkesin bir veya birkaç konuda özel yeteneği vardır. İnsanın yeteneğini keşfedememekten daha kötü tek şey, onu ziyan etmesidir. Kariyer yaşamına başlarken motivasyon veya coşkulu olmak önemlidir. Coşkulu insanlar kendilerine olan güvenleri, enerjileri ve neşeleriyle çevrelerindeki insanları etkilerler. Yaşamınızın nasıl olabileceğini seçebilirsiniz. Stresli, tükenmiş veya oldukça mutlu, verimli ve mesleğinden hoşnut bir kişi olabilirsiniz.

İş yaşamında kişisel gelişim dediğimiz olgu aslında işgörenlerin işyerinde kariyer yaşamlarıyla ilgilidir. Kariyer yaşamı aileden ayrılıp bir mesleğin sahibi olup sonra da emeklilikle birlikte tekrar eve dönüşle tamamlanan bir süreçtir. Hayallerini kendi gücüyle gerçekleştirebileceğine inanan insanın bir şeyler yapmak için motivasyonu vardır. O inançlıdır ve yaşama sevinciyle doludur. Kişinin anlamlı dengeli ve doyumlu bir yaşamı gerçekleştirmek için gerekli kafa, kalp ve beden gücünün kendinde bulunduğu gerçeğini anlaması gerekir. Başarılı insanın ilk özelliği "başarı inancı"dır. Kişi olumlu inanç ve düşüncelere sahip, zorluklarla uğraşmayı seviyor ve onların üstesinden gelmekten haz duyuyor ise, başarının yarısını gerçekleştirmiş sayılır. Tarihte büyük başarılar kazanmış insanların çoğu, acımasızca eleştirilmiş ancak sebat etmiş, sabır göstermiş kişilerdir. Başarı elde eden insanlar bir amacı, hedefi ve görüşü olanlardır. Görüş büyüdükçe, verdiği güç de artar. Büyük hayaller görmeye hazır olun ve sonra sınırlarınızı deneyin. Gücünüzü hapsedmeyin. Hayal etme cesaretini gösterin; sorunlara, durum ve koşullara rağmen bunu yapın. Kendilerine ait hiçbir hayali olmayan insanlar sizin hayallerinizi de anlayamazlar. Hedef olmadan, size amaç ve umut verecek, atış yapabileceğiniz bir yer, daha büyük bir görev de yoktur. Hedef gelecek günlerde nasıl ve neler olabileceği veya olması gerektiği hakkında zihninizin gözünde canlanan bir resimdir." İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bütün bunlar kişiyi motive edici faktörlerdir. Kişiyi motive eden önemli faktörlerden biri de başarı ihtiyacıdır. McClelland buna başarıma ihtiyacı teorisi demektedir. *Başarma İhtiyacı Teorisine* göre insan, üç tür ihtiyacın etkisi altında davranışta bulunur. Başarma ihtiyacı teorisi ihtiyaçları şu şekilde tespit etmektedir:

- İlişki kurma (bağlılık) ihtiyacı,
- Güç kazanma ihtiyacı,
- Başarma ihtiyacı.

İlişki kurma ihtiyacına göre insan sosyal bir varlıktır ve kendini ancak bir sosyal yapı içinde ifade edebilir. İlişki kurma ihtiyacı fazla olan insanların sorumluluk alma, hedef belirleme, amaca yönelme, zor işlerle başa çıkma azmi ve kararlılıkları daha yüksektir. Başarma ihtiyacı güdüsünü yüksek düzeyde duyan insanlar güç kazanma, çevrelerini etkileme ve rekabet

ihtiyacını da görelî olarak daha fazla duyarlar. McClelland'a göre insanı en fazla etkileyen ihtiyaç başarı ihtiyacıdır. Bu nedenle kişisel veya örgütsel gelişme için önce gelişmeye veya başarmaya dair bir ihtiyaç hissinin olması gerekir.

Başarma ihtiyacı teorisine göre kişileri işyerinde başarılı kılmak için onları başarısız kılabilir; aşırıya kaçan amaçların, belirsiz görev tanımlarının bulunmaması gerekir. Başarma ihtiyacının önemi, insanı örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçmekten alıkoyan korkuların ortadan kaldırılması ve kendine güven duygusunun verilmesinin önemini vurgulamasıdır. Örgütsel veya bireysel başarının arkasında temel güdü, başarı güdüsüdür. Başarı *güdüsü*, insanları harekete geçiren güdülerden biridir. Yüksek başarı güdüsüne sahip bireylerin kişisel ve örgütsel düzlemde başarı elde etme, sonuca odaklanma, farklı olma, yüksek azim ve kararlılık gösterme güdülleri de yüksektir. Araştırmalar yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin yaratıcılık yeteneklerinin ve risk alma eğilimlerinin yüksek olduğu, bireysel gelişme katkı sağladığı, zor işlere girişme konusunda daha istekli davrandıklarını göstermiştir.

Başarı güdüsünün kişileri iki amaca yönelttiği genellikle kabul edilmektedir. Bunlardan ilki, *yetkinlik* elde etme ve bu yetkinlikleri göstermedir; ikincisi ise, mevcut yetkinlikleri *yeterli görmeme* veya yetkinliklerinin ona kazandırdıklarını zamanla yeterli görmeme ve başka *yetkinlikler* arama ve geliştirmektir. Bireysel başarı faktörlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Ne istediğini kesin olarak ortaya koymak,
- Sonuç alınca kadar eylemi sürdürmek,
- İstediklerini elde edinceye kadar davranışları değiştirebilme esnekliği göstermek,
- Amaçları gerçekleştirip hedeflere ulaşmaya kadar; hırslı, inançlı, enerjik olmak ve iletişim yetkinliği gösterebilmek.

İnsanların özel bir davranışta bulunmalarına teşvik eden güdüler topluluğuna motivasyon denir. Kişisel gelişimin arkasındaki temel faktörlerin biri başarma ihtiyacı, diğeri de motivasyondur. Motivasyon ihtiyacı gidermek için davranışları başlatan itici güçtür. İnsanların başarılı olmalarının, kişisel tatmin bulmalarının temel aracıdır. Motivasyon eksikliği diş ağrısına benzer; hayatınızı tehdit etmez, ama çok rahatsızlık verebilir. İnsanların yaptıkları işten memnun olmadıklarını fark edebilmek, onları motive etme yolunda atılacak ilk önemli adımdır. İnsanları motive eden faktörler çeşitlidir. O nedenle, birisini motive eden bir şey, başka birisinin motivasyonunu bozabilir.

İnsanları motive eden araçlar genel olarak maddî ve manevî olmak üzere iki gruba ayrılabilir. Katılım, yetki ve sorumluluk verme, sosyal çalışma ortamlarına sahip olma, temsil yeteneği yüksek bir örgütsel kültür, örgütsel amaç ve hedeflere inanma veya bağlanma önemli psikolojik motivasyon araçlarıdır. Bunların dışında insanı motive eden maddî ve manevî motivasyon araçları da vardır. Ücret, prim ve maddî ödüller bunlardan biridir. Takdir, övgü ve yapıcı eleştiri diğeri bir manevî motivasyon aracıdır. İnsanın başarılarından dolayı övülmesi, tebrik ve takdir edilmesi onu motive eder.

Takdir edilen kişi daha önemli kişi olmaya ve daha çok çalışmaya ve başarılı olmaya gayret eder. İnsan toplumda bir statüye sahip olmayı, saygı görmeyi ve takdir edilmeyi arzu eder. Bu ihtiyaçlar genellikle terfi, yeni bir unvan veya maaş artışı ile sağlanır. Çoğu kişi örgüt içinde saygınlık kazanmak, örgütte önemli ve etkili olmak, söz sahibi olmak, güçlü olmak, öne geçmek, yani statü kazanmak için çalışır. Örgütte belli bir statü sahibi olmak, kişiye kendi

ailesi ve özel çevresinde itibar kazandırır. Çalışanın çalışma ortamının ve çalıştığı yerdeki fiziksel ve psikolojik imkânların iyileştirilmesi, kişinin daha verimli çalışmasına olumlu etki eder.

Çalışma yaşamında sosyal ve ekonomik güvencenin yanında yasal güvence kişilerin geleceği açısından önemlidir. Zira geleceğinden emin olmayan bir kişinin sürekli örgütte kalması, yararlı olması, yüksek motivasyon bulması ve kendini geliştirmesi kolay değildir. Yönetimde moral ve motivasyon ile başarı ve verimlilik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Moralın zayıf olduğu yerde, verim düşüktür. Çalışanın psiko-sosyal moral yapısı, başarı ve verimliliğine etki eder.

Örgütte sosyal kaynaşmayı ve dayanışmayı sağlamak, yönetsel görevlerden biridir. Bir örgütte çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin ve sosyal etkinliklerin iyi olması, o örgütte arkadaşlık ve dostluk ilişkilerini geliştirir ve o örgütü kişinin huzur ve güven ortamı olan aile ortamına benzetir. Bir kişi yaptığı işle övünüyorsa, iş o kişi için büyük bir motivasyon aracıdır. Yaptığı işten tatmin olmuyor, işini ve işyerini sevmiyor ise kişinin uzun vadede başarısını sürdürmesi ve motivasyonunu koruması mümkün değildir. Bu nedenle kişinin sevdiği, ilgi duyduğu, bilgi ve yetenekli olduğu alanda çalıştırılması performansı ve verimliliği üzerinde olumlu etki yapar. İşyerinde kişisel gelişimin önemli araçlarından biri yetki kullanabilmektir. Örgütlerde çalışanlar, özellikle alt ve orta kademe yöneticileri, daha çok yetki sahibi olmak isterler. Yetki sahibi olanlar daha fazla sorumluluk duyar ve daha çok çalışırlar. O nedenle astların yetkilendirilmesi veya güçlendirilmesi önemli bir kişisel gelişim aracıdır. Birçok kişi, bağımsız çalışmak, serbest hareket etmek, inisiyatif sahibi olmak, sorumluluk almak ve kendi başına iş yapmak ister. Bu tür insanlara inisiyatif vermek onların daha başarılı olmasını sağlar. İnsana önem ve değer vermek onu hedefe yönlendirmenin önemli bir aracıdır. Yöneticinin astlarına adıyla hitap etmesi, “nasılsın” diye hal hatır sorması, başarılarından dolayı kutlaması, her vesile ile teşekkür etmesi, bir sıkıntısının olup-olmadığını sorması mümkünse yardımcı olması, çalışanı motive eden psiko-sosyal güdülerdir. İnsanları işyerlerinde daha verimli çalışabilmesi için, öncelikle iş başında yetiştirilmesi ve eğitilmesi, bu amaçla kurum içinde kurs ve seminerler düzenlenmesi ve ayrıca, kurum dışında düzenlenen kurs ve seminerlere gönderilmesi, çalışanı hem alanında uzmanlaştırır, hem de örgütte daha verimli ve başarılı kılar. Kurs ve seminerler çalışanın performansını geliştirmelerinin, onları motive etmenin, sosyal süreçleri etkin kullanmalarının önemli araçlarıdır.

Yaşamda önemli olan hızlı ilerlemek değil, doğru hedefe, doğru yoldan ilerlemektir. Çünkü hedef yanlış ise hızlı gitmek hedeften hızla uzaklaştıracaktır. Bireylerin kendileri için hedef belirlemeleri, amaca göre projeler hazırlamaları kişisel gelişimin temelini oluşturur. Hedefi doğru belirlemek, çitayı uygun yere yerleştirmek gerekir. Yaşamlarına ve zamanlarına hedef ile yön verenler “ne istiyorum, benim için önemli olan ne?” sorusunu sorarlar. Bu soruların cevaplarının ışığında öncelik sıralaması yapar uzun, orta ve kısa vadeli hedeflerini ve hatta günlük aktivitelerini belirler. Başarılı insanlar, zamanının değerinin farkındadır. Başarılı ve başarısız insan arasındaki tek fark, sahip oldukları zaman değil -zira hepimiz günde 24 saati var-, bunu nasıl kullandıklarıdır. Bir ilişkiyi başlatırken, kullanılabilecek en iyi stratejilerden biri, dikkati ilişki kurmak istediğimiz insanların ilgi alanları üzerinde toplamaktır. Dünyada hiçbir şey insan kadar önemli değildir. İnsanlar sizin görüşünüze veya ürünlerinize inanmadan önce size inanmalıdır. Diğerleriyle olumlu ilişkiler geliştirmek bir tek noktaya dayanır o da insanlara değer vermektir.

Kişisel gelişim sürecinde hoşgörü ve olgunlukta önemli hususlardır. Burada hoşgöründen kastedilen bireyin kendisine yönelik hoşgörüsü ve olgunluğudur. Yani kişinin zayıf yönlerinin olabileceğini kabul etmesi ve eksikliklerini olgunlukla karşılayabilmesidir. Hiçbir kişi hatada ve eksiklikte yalnız değildir. Her insanın yetemediği, zayıf kaldığı durumlar vardır. Hatalar bireyin önünde aşılmaz bir dağ oluşturmamalıdır. Kişi bunlara takılıp kalmamalıdır. Birey eksikliklerini olgunluk ve hoşgörü içerisinde yeniden şekillendirip, daha iyiye yönlendirmesi gerektiğini unutmamalıdır.

## Kendini Tanımak

Hayatta gerçekten yapmak istediklerinizin neler olduğunu bilmek için, her şeyden önce kendinizi tanımanız gerekir. İş veya özel yaşamda kişisel gelişim sürecinde diğer bir adım, kişinin kendi kıymetinin farkına varmasıdır. Ruhsal, zihinsel ve bedensel anlamda kişinin kendisini değerlendirirken, bu gerçek asla göz ardı edilmemelidir. Kişi, kendisini ve çevresindekileri hak ettiği değer içerisinde görmeli ve bu değeri onlara göstermelidir. Bundan sonraki aşama, kişinin kendisi ile olumlu diyalog kurmasıdır. İnsan kendisini değerlendirirken de başkasını değerlendirirken de yargılamaya değil, algılamaya öncelik vermelidir. Bununla birlikte kendini tanımanın aslında kendinin, özelliklerinin, yeteneklerinin, niteliklerinin, huyunun, karakterinin, alışkanlıklarının kısaca kişiliğinin farkında olmak olduğunu belirtmek gerekir. Kişinin kendisiyle ilgili farkındalık durumu aşağıdaki şekilde ele alınabilir:

**Fiziksel farkındalık:** Kişinin fiziksel yeteneklerinin farkında olması, fiziksel yetenek ve becerileriyle ilgili olarak neyi yapabildiği, neyi başardığı ile ilgilidir.

**Duyusal farkındalık:** Kişinin kendi duygu dünyasını tanıması, isteklerinin, hedeflerinin, sınırlarının, potansiyelinin, sahip olduğu kaynakların ve gücün farkında olmasıdır.

**Zihinsel (Bilişsel) farkındalık:** Kişinin zihinsel kapasitesinin farkına varmasıdır. Matematiksel zekâ veya duygusal zekâ, sosyal veya akademik zekâ düzeyinin anlaması, kişinin bilişsel zekâsıyla ilgilidir.

**Tutumsal-davranışsal farkındalık:** Kişinin özbilinç durumu, kendini kaptırma yeteneği, kabullenmişlik durumu, kendini değerlendirme tarzı, kendi potansiyelini, gücünü, yeteneklerini, zayıflıklarını ve sınırlarını bilip bunları kabullenmesiyle ilgili farkındalıktır.

Kişinin kendisinde var olan özelliklerle işe başlayıp, onları kendi yaşantısı içerisinde nasıl daha iyiye götürebileceğini anlaması kişisel gelişim için önemlidir. Hiç kimse bir başkasından her anlamda üstün değildir. Her insanın bir başkasına göre daha iyi olduğu ya da daha zayıf olduğu yönleri vardır. Asıl olan bireyin bu anlayışla kendisinde olan güçlü yanları daha da geliştirip, zayıf yönlerini güçlendirmek için çaba göstermesidir. Bu süreçte yapılacak en kötü tercih, zayıflıklara kayıtsız ve güçlü yanları geliştirme konusunda çaba göstermemektir.

Kişinin kendini tanımasının bazı ipuçları vardır. Kendinizle ilgili güçlü yönleriniz nelerdir veya en çok hangi özelliğiniz sizin başarılı olmanızı sağlamaktadır?

- Zayıf yanlarınız nelerdir? Hangi özelliklerinizden dolayı başarısız olmaktadır?
- Başkaları sizi nasıl tanımlar?

- Nasıl olmak veya başkalarının sizi nasıl tanmasını isterdiniz?

Hayatınızla ilgili önemli bir karar aşamasında olduğunuz (kariyer seçimi) dönemlerde dikkate almanız gereken pek çok husus vardır. Seçtiğiniz işin/mesleğin yakın gelecekte ortadan kalkan bir iş olmaması gerektiği gibi, sadece ekonomik temelli beklentilerle karar verilmiş olan seçimin sizi rahatsız edeceği (tatminsizliğe sürükleyeceği) unutulmaması gerekir. Kriterlerinizi belirleyip, kendinizi iyi bir şekilde tanımaya çalışarak ve meslekleri tanıyarak yapacağınız seçim, iyi bir kariyer planlaması süreci olacaktır.

## Kendini Geliştirmek

Kendini geliştirmek insanın olmak istediği ve belirlediği bir hedef veya kişisel duruma ulaşmak için gerçekleştirdiği değişim sürecidir. Başarı stratejileri bakımından sosyal süreçleri iyi kullanmak önemlidir. Toplumda özellikle, öğretmenlik, politikacılık, sekreterlik, doktorluk gibi bazı meslekler güçlü sosyal yeterlilikler gerektirir. Bu tür meslekleri yapan kişilerden beklenen sosyal zekânın yüksek olmasıdır. Kişinin empati yeteneğinin olması sosyal yeterlilik için zorunludur.

Sosyal süreçleri iyi kullanan insanların empati yeteneği gelişmiş olmanın yanında bu insanlar, olayların peşinden giden değil, onlara yön veren insanlardır. Tepkici değil, etkilidirler. Proaktif kişilik özellikleri vardır. Proaktif kişiler, her bireyin kendisine bir hedef koyacak ve bu hedef doğrultusunda azimle çaba gösterecek zekâyâ, cesarete ve güce sahip olduğuna inanırlar.

Kişisel yetkinlik, bireyin işin ve sosyal çevrenin isteklerine yanıt verebilme yeteneğidir. Buna göre kişisel yetkinliğin üç yönünden söz edilebilir. Söz konusu yetkinlik türlerini aşağıdaki gibi kısaca açıklayabiliriz:

***Kişisel yetkinlikler:*** Kişisel yetkinliği olan insanlar yeni durum ve ortamlara uyum sağlama yetenekleri yüksektir. Dürüstlük, öğrenmeye hevesli olmak, takım çalışması, cana yakınlık, motivasyon, dayanıklılık, maceracı, emin, işbirliği yapan, enerjik, yardımsever, sabırlı, dengeli, olumlu, titiz, hızlı, güvenilir, ince, hoşgörülü, anlayışlı ve çok yönlü olmak kişisel yetkinlik özellikleri arasındadır.

***Aktarılabılır yetkinlikler:*** Bu tür yetkinlikler, farklı ortamlarda kullanılabilen, iş yapabilme yetkinliğidir. Aktarılabılır yetkinlikleri aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz:

***İletişim yetkinlikleri:*** Bu yetkinlikler özellikle işyerinde örgütsel yazılı ve sözlü iletişim imkânı kazandırdığı gibi örgütün dış çevresinde de örgütle çevresi arasında bağlantı kurma imkânı sağlar. İletişim yetkinlikleri; yazmak, formatlamak, araştırmak, rapor hazırlamak, özetlemek, konuşmak, etkilemek, görüşme yapmak, danışmanlık yapmak yabancı dilde iletişim kurmak gibi yetkinliklerdir.

***İnsanî yetkinlikler:*** Gülümsemesini bilmek, hal hatır sormak, selâmlaşmak, yardımlaşmak, dostça ilişkiler geliştirmek, rehberlik etmek, nasihat vermek, mentörlük yapmak, motive etmek, ikna etmek, destek vermek, açıklamak, dinlemek, müzakere etmek, anlamaya çalışmak ve sorun çözmek gibi yetkinlikler bu kapsamda değerlendirilebilir.



***Yaratıcı yetkinlikler:*** Takım oyuncusu olmak, tasarlayabilmek, başkalarıyla birlikte çalışabilmek, yenilik düşünmek, yenilikleri uygulayabilmek, sonuç odaklı olmak, keşfetmek, üretmek, tasarım yapmak, sezgileri ve inisiyatifi kullanmak, fark oluşturabilmek, işe kendi tarzını ve üslûbunu kazandırabilmek bu tür yetkinlikler arasındadır.

***Organizasyonel yetkinlikler:*** Planlama, uygulama, kontrol yapabilmek, yani yönetebilmek, karar vermek, yönlendirebilmek, programlamak, gözetip denetlemek, hesaplamak, bütçelemek, karşılaştırmak, değerlendirmek, koordine etmek, uygulamak, müzakere etmek, motive etmek, sorun çözmek, liderlik yapabilmek gibi yetkinlikler organizasyonel yetkinliklerdir.

***Analitik yetkinlikler:*** Bu yetkinlikler; olayları ve olguları betimlemek, yorumlamak, ilişki kurmak, soyutlamak, imgeleme yapmak, analiz etmek, sentezlemek, kavramsallaştırmak, kategorilere ayırmak, sınıflandırmak, problem çözmek, doğaçlamak, beyin fırtınası yapmak, araştırmak, gözlemlemek, değerlendirmek, hayalinde canlandırmak gibi yetkinliklerdir.

***Teknik yetkinlikler:*** Onarmak, restore etmek, inşa etmek, ölçmek, test etmek, araç kullanmak, programlamak, tasarlamak, işle ilgili her tür teknolojiyi özellikle bilgi teknolojilerini kullanabilmek bu kapsamda sayılabilecek yetkinliklerdir.

***Fiziksel yetkinlikler:*** Vücut koordinasyonuna sahip olmak, keskin görme ve işitme, göz-el koordinasyonu, el çabukluğu, fiziksel dayanıklılık, duyuşal duyarlılık, işin gerektirdiği her tür fiziksel kıvraklık fiziksel yetkinlikler arasındadır.

***Profesyonel Yetkinlikler:*** Bu tür yetkinlikler, işe özgü ve işin yürütülmesi için gerekli olan özel yetkinliklerdir. Profesyonel yetkinlikler kişisel gelişimin üst aşamalarında elde edilebilecek yetkinliklerdir.

## Örgütte Kişisel Gelişim Stratejileri

Kişisel gelişim sadece kariyer aracılığı önemli bir olmak değildir; aynı zamanda temel değerlere sahip değerli biri olmayı da gerektirir. Birey açısından kariyer yönetimi onun bilgi, beceri, yeten ve amaçları üzerinde biçimlenirken, örgüt açısından kariyer yönetimi, bireyin iş, pozisyon ve kısa veya uzun vadeli gelişimini kapsar. Bu yönüyle kariyer yönetimi, işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alan, bu faaliyetler aracılığıyla, bireyin ilgi ve yeteneklerini örgütsel fırsatlar ile eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların başarılması için tasarlanan faaliyetler bütünüdür. Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, örgütte ise etkinlik ve verimliliğin artması sağlanır.

İster dışarıdan danışmanlara ihtiyaç duyulsun, isterse örgüt kendi içinden çözümler bulsun, kariyer yönetimi uygulamalarında mutlak dikkat edilmesi gereken kariyer modelleri bulunmaktadır. Bu modelleri kısaca şu şekilde açıklayabiliriz:

- Durgun-durum kariyer
- Doğrusal kariyer
- Spiral kariyer

- Geçici kariyer

Kariyer planlaması örgütte bireyin kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlaması sürecinde; kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir. Kariyer hareketliliği, bireyin örgütte monotonluğa düşmeden ve işe karşı duyduğu heyecanı kaybetmeden çalışma olanağı verdiği gibi, aynı zamanda örgütsel bağlılığını, performansını ve motivasyonunu da artıran bir işlev görür. Kariyer hareketliliğinin olmadığı yerde kariyer durağanlığı vardır. Kariyer planlamasının amacı bireysel gelişim hedefleri ile meslekî gelişim hedefleri arasında koordinasyon kurmaktır. Kariyer geliştirme *nitelik kariyeri ve pozisyon kariyeri* olmak üzere iki kısımda ele alınabilir. Statü kariyeri örgütsel hiyerarşinin basamaklarını tırmanmakla ilgilidir. Nitelik kariyeri ise kişiyi diğerlerinden farklı kılan ve onu profesyonelleştiren ve ömür boyu süren bir bilgi, beceri, nitelik ve yetkinlik kazanma sürecidir.

İnsan bulunduğu yer ile bulunmayı arzu ettiği yer arasında bir fark görüyor ise bu bir sorundur ve bu sorun çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. Sorun kavramı, iyileştirilmesi gerektiği düşünülen tüm durumlarla ilgilidir. Sorun çözme sorun olarak görülen ne varsa bunları aşmak, hedefe ulaşmanın önündeki engelleri ortadan kaldırmak suretiyle arzu edilen yere veya konuma ulaşmaya çalışmaktır. İnsanın yaşamında sorunlar çok farklı olduğu için sorun çözmenin de bir tek yolu ve yöntemi yoktur. Bununla birlikte genel olarak kabul edilmiş sorun çözme sürecini ana hatlarıyla şu şekilde inceleyebiliriz:

- Sorunu tanımlama,
- Çözüm alternatifleri geliştirme,
- Alternatifleri değerlendirme,
- Alternatiflerden birinin seçilip uygulanması.

Maddî ve manevî faktörler bakımından bireylerin insanın beklentileri ve kariyer motivasyonları farklılık gösterir. Bununla birlikte kariyer yaşamı şu aşamalardan oluşur:

*Kariyer başlangıcı aşaması:* Bu dönem iş aramayla başlar ve ilk işe yerleşmeyle sürer.

*Kariyer ortası aşaması:* Bu dönemde işgörenin çıraklıktan ustalığa geçmesinin beklendiği dönemdir.

*Kariyer sonu aşaması:* Bu dönemle birlikte kişinin meslekî gelişim süreci tamamlanmış olur. Bu dönemde yeni yetenekler kazanılmadığı gibi önceki yetenekleri göstermek için insan kendisinde yeterince güç ve enerji bulamaz.