

# Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi

EDİTÖR

Prof. Dr. Kaya YILDIZ



ISBN: 978-625-8190-19-9

Editör  
Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Redaksiyon  
Asos Yayınları

Kapak  
Asos Yayınları

Mizanpaj  
Burhan MADEN



Baskı ve Cilt  
Tarcan Matbaacılık  
İvedik Caddesi No:417/A  
Yenimahalle/Ankara  
Eposta: tarcanctp@gmail.com  
Tel: 0312 3843435  
Matbaa Sertifika No: 47663

Birinci Baskı: 2022



ASOS YAYINLARI  
Çaydağra Mah. Hacı Ömer Bilginoğlu  
Cad. No: 67/2-4/ ELAZIĞ  
e-posta: asosyayinlari@gmail.com  
web: www.asosyayinlari.com  
Tel: 0532 643 75 23  
Yayınevi Sertifika No: 47901

Yayıncının yazılı izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

Bütün bölümler  [intihal.net](http://intihal.net) benzerlik tespit programından geçirilmiştir.  
Bu yayını  [BOOKCITES](http://BOOKCITES) tarafından indekslenmiştir.  
Yazarlar, yazmış oldukları bölümlerin özgünlüğünden sorumludur.

## BÖLÜM 6

### EĞİTİMDE KARIYER PLANLAMASI VE KARIYER YÖNETİMİ

*Dr. Şebnem YAZICI, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi*  
*Dr. Mustafa ÖZGENEL, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi*

#### **Bazı Temel Sorular**

- 1) Bireyler kariyer planlamasına ve yönetimine niçin ihtiyaç duyarlar?
- 2) Kariyer planlamasının ve yönetiminin amacı nedir?
- 3) Kariyer yönetimi bireye ve örgüte nasıl fayda sağlar?
- 4) Eğitim örgütlerinde kariyer yönetimi niçin gereklidir?
- 5) Eğitim örgütlerinde kariyer yönetim uygulamaları nelerdir?

#### **Özet**

Bireyler hedeflerini, arzularını ve isteklerini yerine getirebilmek için kariyerleri peşinde koşarlar. Kariyer planlaması olarak tanımlanan bu durum bireyin ilgi alanlarını ve becerilerini keşfettiği, geliştirdiği, hedefler belirlediği ve harekete geçtiği bir süreçtir. Kariyer planlaması bireyin profesyonel olarak nerede olmak istediğine odaklanmasına yardımcı olur. Bu durum çalışanların başarılarının sürdürülebilir olmasını hedefleyen örgütler için de önemli bir unsur olarak kabul edilmekte ve iyi yönetilmesi beklenmektedir. Kariyer yönetimi hem bireylerin hem de örgütün beklenti ve ihtiyaçlarını tamamlayıcı niteliktedir. Kariyer planlaması çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi yönüyle kariyer yönetiminin önemli bir parçasını oluşturur. Örgütler kariyer yönetimi ile çalışanların profilini destekle-

yebildikleri gibi örgütün ihtiyaç duyduğu çalışan profili geliştirmesine de yardımcı olur. Etkili bir kariyer yönetimi çalışanların ilgi ve becerilerini keşfetmeye ve geliştirmelerine imkân tanırken, örgüt içerisinde ve dışında etkin bir şekilde kullanmalarını sağlar. Bu bağlamda örgütler hedef ve ihtiyaçlarının karşılanması için farklı kariyer modelleri kullanırlar. Kariyer planlaması ve kariyer yönetimi eğitim örgütlerinde de etkin yürütülmesi gereken bir süreçtir. Hem öğretmenlere hem de yöneticilere farklı gelişim fırsatlarının tanınması eğitim sisteminin niteliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

### 1. Giriş

Günümüzde örgütler belirsizliğin ve rekabetin hâkim olduğu zorlu bir süreçten geçmektedir. Örgütlerin ayakta kalabilmeleri için insan kaynağı yatırım yapmaları ve desteklemeleri oldukça önemlidir. Çünkü bireyler bir örgütün etkililiğini ve verimliliğini doğrudan etkileyen en önemli unsurdur (Ergin, 2002). Bu süreçte insan kaynakları yönetimi, örgüt içinde çalışan bireylerin istihdam edilmesini, eğitimi ve refahı için stratejik, bütünleştirici ve uyumlu bir yaklaşımla örgütün hedeflerine ulaşmasını, yüksek performans kültürünün gelişmesine, örgütün ihtiyaç duyduğu iş görenlere sahip olmasını, yönetim ile çalışanlar arasında güven iklimini oluşmasını ve insan yönetiminde etik uygulamaların desteklenmesini hedeflemektedir (Armstrong, 2017). Bu anlamda örgütte çalışan bireyler bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmek isterler. Kariyer olarak nitelendirilen bu durum hem örgütün hem de bireylerin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamak ve hedeflerine ulaşmak için ortak bir çabayı gerektirmektedir.

Kariyer kavramı, günümüzde sıkça kullanılmasına rağmen 1970'li yıllardan itibaren insan kaynakları yönetiminde önem kazanmıştır. Geçmişte bireyin kariyer başarısı çalışanların gelir düzeyleri ya da örgüt içerisindeki pozisyonlarıyla ölçülmemekte örgüt tarafından şekillenmekteydi. Bugün ise örgütler bireylerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına daha fazla odaklanmaktadır. Çalışanların zorunlu iş davranışlarını yerine getirmekten daha çok kaotik ve belirsiz durumlarla yüzleşebilmeleri, becerilerini ve yeteneklerini karşılaştık-