

İŞ VE MESLEK SEÇİMİ

GİRİŞ

- Hayatın normal akışında, 4 temel yaşam düzlemi geçirdiğimizi söyleyebiliriz:
 - Çocukluk: bireyin pasif ve başkalarına bağımlı olduğu dönemdir. Çocuklukta yoğun şekilde öğreniriz.
 - Eğitim: 6-7 yaşlarında başlayan eğitim hayatı, bireyi geleceğe hazırlayan dönemdir. Bu dönem, çocukluk ve gençlik dönemini içeren uzun ve çaba gerektiren bir dönemdir. Birey yine çalışma bakımından pasiftir, ancak yaşam mücadelesi vermede görüldüğü kadar güçsüz de değildir.
 - Çalışma Yaşamı: Bireyin artık aktif bir şekilde üretken olduğu dönemdir. Uzun yıllar emekliliğe kadar devam eder.
 - Emeklilik: bireyin yeniden pasifleştiği dönemdir. Bu dönemin kalitesi ve üretkenliği, aslında önceden yaşanan deneyimlere bağlıdır.

BİREYİN İŞE UYUMU

- Literatürde **sosyalleşme** veya **işe alışma süreci** olarak da adlandırılan bu süreç, birey ile örgütün birbirini tanıdığı dönemdir.
- Bu uyum sürecinin doğru yönetilmesi, hem birey hem de örgüt için geleceğe yapılan bir yatırım gibidir.

BİREYİN İŞE UYUMU

- Uyum sürecinde yaşanan ana sorunlar kısaca şöyle özetlenebilir:
- İşin niteliği ile çalışanın kişiliği arasındaki uyumsuzluk
- İstenilen rolün tam kavranamaması
- Diğer çalışanların yeni çalışana uyumunun yönetilememesi
- Çalışma ortamının yeni gelene uyumunun yönetilememesi

İŞ BULMA

- İş bulma, uzun süren eğitim hayatının sonunda, çalışma yaşamına geçişin eşiğidir.
- Bu dönem, ekonomik, psikolojik ve toplumsal açıdan zorlayıcı bir dönemdir.
- Bireyin eğitimi, ilgi alanı ve diğer nitelikleri göz önüne alınarak doğru yönetilmesi gereken bir süreçtir.
- Ancak aradığı işi bulma, kolay değildir. Bir yerden kabul almak, çoğunlukla gençlerin kendi istek ve ilgilerine odaklanmaktan daha öncelikli olur. Bu durum ise, bir işte mutsuz da olsa çalışmayı getirir.

İŞ BULMA

- Bireyler çalışma arzusu içindelerse, kendi koşullarına uyabilecek işler için **iş başvurusunda** bulunur.
- Bu görüşmelerde, olması gereken karşılıklı olarak iş koşullarının değerlendirilmesidir. Ancak gerçekte olan, iş adayının işe uygun olup olmadığının değerlendirmesidir. İşin, adaya uygun olup olmadığı çoğunlukla ihmal edilir. Ancak bu bahsettiğimiz, en az adayın işe uygun olmadığının sorgulanması kadar önemlidir.

İŞ BULMA

- İşe giriş başarılı şekilde sonuçlandığında, artık bireyin işe “uyum süreci” başlamış demektir. Bu aşamada, yeni çalışan hızla katıldığı örgütün yapısını, ilişkiler ağını ve yapacağı işi öğrenmeye başlar.
- Bu öğrenme süreci sırasında, bir takım hayal kırıklıkları yaşanabilir. (**gerçek şoku**)
- Uyum sürecinde yaşanan yoğun bilgi akışı, işe ve yeni çevresine yabancılaşma çekme, çalışma arkadaşlarına, yeni rutinlere uyum sağlamada zorlanma gibi sorunlarla karşılaşılabilir.

İŞ BULMA

- Bireyin yaşadığı şoku atlatmasında beklentileri önemlidir. Maddi (gelir vs) ve manevi (kariyer, yükselme, statü) beklentiler ne kadar gerçekçi olursa, o kadar kolay şok atlatılır.
- İşe başlangıçta, iki taraf (işveren-çalışan) beklentilerini ana hatlarıyla birbirine aktarır. Ancak tarafların konuşmadığı, ancak var olduğu bilinen beklentilere “**psikolojik sözleşme**” denir.
- Çoğu zaman tüm beklentiler, karşı tarafa aktarılmaz. Başta bu söylenmeyen beklentiler sorun olmasa da, ilerleyen zamanlarda psikolojik sözleşme bir takım sorunlar yaratabilmektedir.

İŞ BULMA

BİREYİN BEKLENTİLERİ	ÖRGÜTÜN BEKLENTİLERİ
Ücret	Dürüst bir iş günü
kişisel gelişim fırsatı	Örgütsel sadakat
İyi bir iş için tanınma	İnisiyatif, girişkenlik
Güvenlik	Örgütsel normlara uyum
Arkadaşlık ve çevre desteği	İş etkinliği
Açık ve doğru çaba	Öğrenme ve gelişme için esneklik ve gönüllülük

* *Aşkın KESER, Çalışma Psikolojisi*

BİREYİN İŞYERİNDE GELİŞİMİ

- Çalışma yaşamı dinamik bir süreçtir. İlerleme gerektirir.
- İşe başlangıçta uyum ve işyerinde gelişim sürdürülürse, iş ilişkisi uzun yıllar devam edebilir.

BİREYİN İŞYERİNDE GELİŞİMİ

- Çalışanın beklentileri ve tatmini karşılanmadığında birey aşağıdaki düşünce ve eylem sürecine girer.
 1. Bazı değişiklikler olması gerektiği hissi
 2. O değişikliklerin olmayacağını görüyorsa çaba başlar.
 3. Umut görmüyorsa, beklentilerin düzeyini düşürerek razı olur; bir diğer seçenek ise, iş ortamını terk etmektir.
 4. Ortamdan uzaklaşmanın mümkün görünmesi durumunda iki seçenek vardır: çalışan ya işten ayrılacak, ya da rapor, izin gibi seçeneklerle kısa süreliğine işten uzaklaşacaktır.
 5. Ortamdan uzaklaşmanın mümkün görünmediği durumlarda çalışan, hem örgütü, hem de kedisini yıpratıcı davranışlara girebilir: örgüt karşıtı davranışlar, mobbing, tükenmişlik