



# Yaşam Dönemleri ve Kariyer Yaklaşımları

Dr. Arş.Gör. Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ  
OMÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Hemşirelik Bölümü  
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

# Yaşam Dönemleri ve Kariyer Yaklaşımları

*SBF301-Kariyer Planlama*

*Hafta-2*



# Dersin Hedefleri

- Yaşam dönemlerine göre farklı kariyer yaklaşımlarını bilmek



# Sunum Planı

- Yaşam dönemleri ve kariyer yaklaşımları



# YAŞAM DÖNEMLERİ VE KARIYER

- ÇalıŐanların yaşam dönemleri ve kariyerleri arasında yakın bir iliŐki bulunmaktadır.
- Mesleki gelişim ile kişisel gelişim paralel ilerlemektedir.
- Bir insanın yaşam dönemleri çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve olgunluk dönemlerinden oluştuğu varsayılırsa her bir yaşam dönemi beraberinde bir takım sıkıntılar ve bunalımlar getirebilmektedir.
- Bireyler özellikle iş hayatında karşılaşılabilecekleri bu bunalımlı ve sıkıntılı dönemleri tanımalı ve kariyerine bir yön vermelidirler.



# YAŞAM DÖNEMLERİ VE KARIYER

## Kariyer Kuramları

Daniel Levinson  
Yaklaşımı

Edgar Schein  
Yaklaşımı

John Holland  
Yaklaşımı



# Erikson'ın Psikososyal Gelişim Kuramı

Basamak	Yaş	Psikososyal Kriz	Gelişen Değer	Tehlike
Bebeklik	0- 2	Güven x Güvensizlik	Umut	Duyusal Uyumsuzluk- İçe çekilme
İlk çocukluk	2-3	Otonomi x Utanma	İstek	Dürtüsellik - Takıntılar
Oyun çağı	3-5	İnsiyatif x Suçluluk	Amaç	Kuralsızlık - Ketlenme
Okul Çağı	6-12	Çalışkanlık x Aşağılık Kompleksi	Yeterlik	Dar alanda ustalaşma - Eylemsizlik
Ergenlik	12-18	Kimlik x Kimlik Karmaşası	Sadakat	Fanatisizm -Rol İnkarı
Genç Erişkinlik	19-35	Yakınlık x İzolasyon	Sevgi	Sadakatsizlik - Dışlama
Erişkinlik	35-65	Yaratıcılık x Cansızlık	Bakım Verme	Aşırı gerilme - Cansızlık
Yaşlılık	65 sonrası	Bütünleşme x Ayrışma	Bilgelik	Haddini bilme - Kibir

# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

**17-22**

**yaş**

Aileden  
Ayrılma

**22-28**

**yaş**

Yetişkin  
Dünyasına  
Giriş

**28-33**

**yaş**

Geçiş  
Dönemi

**32-39**

**yaş**

Yerleşme  
Dönemi

**40-45**

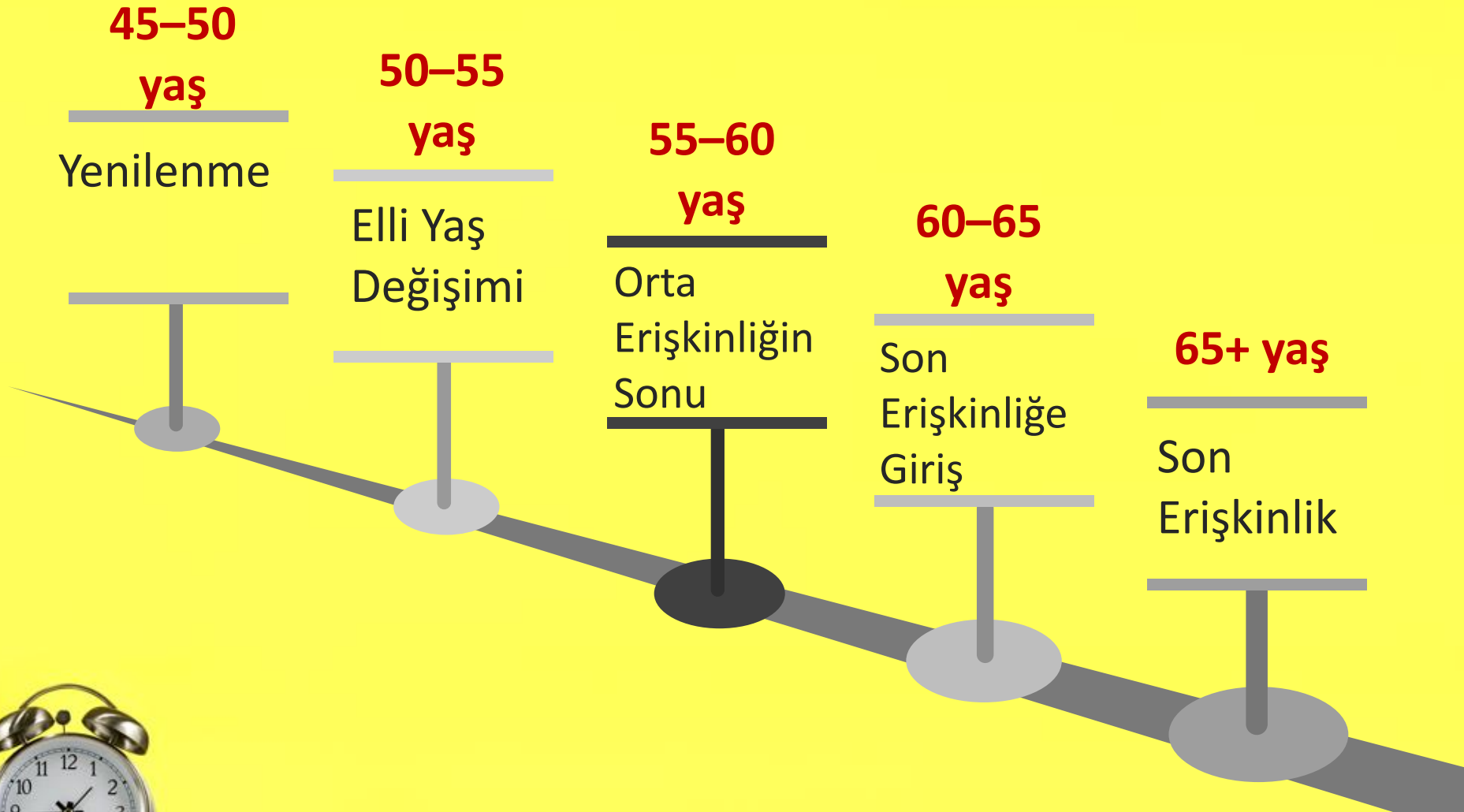
**yaş**

Potansiyel  
Orta Yaş Krizi  
Dönemi





# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Aileden Ayrılma (17–22 yaş):

- Bireyin ailesi ile bağlarını başarılı bir biçimde kopardığı ve kendini bulmaya çalıştığı dönemdir.
- Bu dönemde bireyin eğitimi devam eder ancak yeni bir hayatın temellerini atmıştır.
- Birey bu devrede duygusal ve maddi olarak ebeveynlerine kısmen de olsa bağımlı durumdadır.
- Bu devre içinde bulunan bireyler özgüvenlerini arttırma ve öz yeterliliklerini oluşturma adına bağımsızlık girişimlerinde bulunmaya çabalarlar.
- Yapmak istedikleri meslek seçimine ilişkin düşünce ve istekleri bu devrede oluşmaya başlar.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Yetişkin Dünyasına Giriş (22–28 yaş):

- Birey bu devrede öğrenimini tamamlamıştır ve gelecek için arayış içerisinde.
- Birey sürdürmek istediği yaşam şekli ve kariyer seçimi konusunda karar verir.
- Bu dönemdeki bireylerin düşünceleri dağınıktır.
- Bireyler bu yılları kesin olarak yaşamda ve kariyerde doyum arayışı içinde geçirirler.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Geçiş Dönemi (28–33 yaş):

- Birey bu devrede nerede olduğunu, neler yaptığını ve önceden almış olduğu kararları gözden geçirir.
- Birey eğer verdiği kararlardan doyum alıyorsa aynı yolda devam edecektir. Eğer kararları doyurucu sonuçlara ulaşamayıp mutsuz oluyorsa yaşamında değişikliğe gitmektedir.
- Bu değişiklikleri de daha önceden göz ardı ettiği arzular yönünde yapar.
- Birey bu aşamada yaşadığı şehri, ülkeyi değiştirebilir, işinde ve kariyer planında değişiklik yapar ve belki de sosyal kariyeri olan evlilik yaşantısını bitirebilir.

Bu devrede mevcut düzenin değiştirilmesi son şans ve kaçış olarak algılanır.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Yerleşme Dönemi (32–39 yaş):

- Bu devrede birey sosyal ilişkilerini minimuma düşürmüştür ve kendini işine vermiştir.
- Birey gelecekte güçlü olmak ve üstleri tarafından kabul görmek ister.
- Bu devredeki genç yöneticiler, arkadaşlarının yerine, örgütte kendilerini üst düzeylere doğru yönlendirecek bir koruyucu arayışı içindedir.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Potansiyel Orta Yaş Krizi Dönemi (40–45 yaş):

- Bu yıllar bireyin hayatıyla ilgili ikinci değerlendirmeyi yaptığı dönemi kapsar.
- Birey sonuçtan mutlu ve yaptığı işten doyumlu ise, işine sarılarak devam edecektir.
- Ancak birey beklentilerinin karşılandığını ve gerçekleştiğini göremiyorsa orta yaş krizi yaşanacaktır.
- Bu krizle birlikte bireyde küskünlük, keder veya engellenme duyguları baş gösterir ve bu duyguların onun ruhsal dengesi üzerine olumsuz etkileri olur.
- Bu kriz döneminde birey içkiye düşkün olma, işi bırakma, yönetsel kariyerini tehlikeye sokma gibi geçmişte yapmadığı davranışları yapar.

Bu devre bireyin tüm yaşamını etkileyebilir.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Yenilenme (45–50 yaş):

- Orta yaş krizini atlatan birey önceden kendisini tatmin eden başarılar ve deneyimleriyle hayatını sürdürür.
- Birey kariyeri ile ilgisini sürekli olarak yüksek düzeyde tutuyorsa, hayatındaki diğer alanlarda doyum arayışındadır.
- Kariyerinde doruğa ulaşma, rekabetçi ortamda hareket edebilme, toplumsal bağları güçlendirerek yenileme veya yeni toplumsal ilişkiler kurma, şimdiye kadar daha az önem verdiği aile ilişkilerine daha fazla önem verme bu devrenin özelliklerindedir.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Elli Yaş Değişimi (50–55 yaş):

- Orta yaşa geçiş döneminde bireyler daha az değişirler ve bu dönemde bunalım yaşayabilirler.
- Levinson bu dönemde orta derecede bir bunalımın olacağına inanır.





# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Orta Erişkinliğin Sonu (55–60 yaş):

- Birey artık kariyerinde son aşamadadır.
- Bu devrede birey emekliliği için hazırlık yapmaya başlar.
- Diğer devrelere göre daha durağan bir devredir.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Son Erişkinliğe Giriş (60–65 yaş):

- Bireyin emeklilik dönemidir.
- Bu dönemde yaşlanmanın etkileri görülmeye başlamıştır ve yakın çevredeki ölümler bireyi derinden etkiler.



# Erikson'un Yaşam Gelişim Dönemleri

## Son Erişkinlik (65+ yaş):

- Bu devrede birey kendisini, yaşamını ve yaptıklarını değerlendirir.
- Birey artık emekli olmuştur, boş vakitlerinin tadını çıkarır ve gençken ihmal ettiği uğraşlarla ilgilenir.
- Bu dönemde para kazanma bittiği için bazı bireyler maddi sorunlarla karşılaşabilirler; bazı bireylerde yaşının getirmiş olduğu sağlık problemleriyle uğraşırlar.



# Edgar Schein Yaklaşımı

- Edgar Schein yaptığı çalışmada, ***bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu*** sorusuna yanıt aramıştır.
- Schein, iş yaşamı sonucu tatmin oluşturabilecek (***anchor***) olarak isimlendirilen kişisel değer kümeleri saptamıştır.
- Tüm çalışanlar bu kişisel değer kümelerinin belli kombinasyonlarına sahiptir.
- Pek çok bireyin kendileri için önemli olan iki veya üç değer kümesi bulunmaktadır.



# Edgar Schein Yaklaşımı

- Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdülerini doğrultusunda 5 temel kariyer değeri belirlemiştir;



# Edgar Schein Yaklaşımı

## **Teknik-işlevsel beceri:**

- Bireylerin kariyer seçiminin teknik yeteneklerine dayalı olmasıdır.
- Bu bireyler yapmak istedikleri işin eğitimini alarak o işe yönelirler ve başka bir işe yönelmek istemezler.



# Edgar Schein Yaklaşımı

## Yönetimsel beceri:

- Bu grup içindeki bireylerin öncelikli hedefi, yönetsel yetenekleri geliştirmektir.
- Yönetimin üst düzeyine çıkmak isteyen bireyde analitik yeteneğin ve duygusal yeterliliğin yeteri kadar gelişmesi gerekmektedir.



# Edgar Schein Yaklaşımı

## Güvenlik - istikrar:

- Birçok birey için iş güvenliği büyük önem taşımaktadır.
- Bireyler meydana gelebilecek tehdit ve tehlikelerin önemli veya önemsiz olduğunu düşünmeden korku ve endişeye kapılabilirler.
- Bireyler, karşılaşılabilecekleri bu tehdit ve tehlikelerden sosyal güvenliğini korumak, emekliliğe ayrıldığında da bu korumayı sürdürmek isterler.
- Bu değere sahip olan kişiler, kariyer seçiminde buna dikkat ederler.





# Edgar Schein Yaklaşımı

## Yaratıcılık:

- Bireyler kendilerini tamamen yaratıcılıkla karakterize ederler.
- Bu bir ürün olabileceği gibi, örgüt veya bireyin geleceği için de olabilir.
- Bu bireyler, kendi başarılarını servet olarak görürler.



# Edgar Schein Yaklaşımı

## Otonomi - bağımsızlık:

- Bazı bireyler ücret, zaman, yer değiştirme gibi konularda başkalarına bağlı olmak istemezler.
- Bunun yerine tek başına çalışmak ya da küçük bir işletmenin elemanı olarak çalışmak isterler.



# John Holland Yaklaşımı

- Holland, bireylerin yaşadıkları çevreleri özellikleri bakımından gruplanabileceği üzerine çalışmıştır.
- Bu kuramda, kişilikler ve mesleklerin uygulandığı çevre üzerinde durmuştur.
- Her bir kişilik, ilgi ve değerlerin birleşimiyle karakterize edilmektedir.
- Holland'a göre; kişilik yönelimi, kariyer seçiminin yalnızca en iyi belirleyicisi olmayıp, aynı zamanda kişilik ile kariyer arasında sağlam bir uyumun bulunması durumunda bireylerin kariyerlerini değiştirme ihtimalinin daha düşük olduğunu da onaylamaktadır.



# John Holland Yaklaşımı

- Holland'ın meslek tercih modelinde 6 kişilik özelliği tanımlamaktadır;



# John Holland Yaklaşımı

## Gerçekçi:

- Bu tip kişiliğe sahip olan bireyler asosyal, kişiler arası ilişkilerinde başarısız, utangaç, geleneksel, doğal kişilerdir.
- Düşünceye çok eyleme yatkındırlar ve soyut değil somut problemlere odaklanırlar.
- İnsanlardan çok nesnelere uğraşmayı severler.
- ***Mühendislik gibi koordinasyon, teknik beceri ve güç gerektiren meslekleri seçerler.***



# John Holland Yaklaşımı

## Sanatkâr:

- Sanatkâr kişiliğine sahip bireyler duygusal, hayal gücü zengin, özgür ruhlu, yaratıcı, estetik kişilerdir.
- Bu bireylerin yazılı ve sözlü anlatım becerileri gelişmiştir ve serbest faaliyetlere yönelirler.
- Büyük sosyal gruplar yerine küçük gruplarda olmayı veya yalnızlığı tercih ederler ve düzenli işlerden kaçarlar.
- ***Ressam, yazar, müzisyenlik gibi sanat icra eden meslek gruplarını tercih ederler.***



# John Holland Yaklaşımı

## Araştırmacı:

- Analitik düşünen, mantıklı, eleştirel, meraklı entelektüel kişilerdir.
- ***Araştırmacı kişilik tipindeki bireyler akademik ve bilimsel çalışmalara yönelirler.***
- Olayları anlayabilmek ve kontrol edebilmek için onları gözlemekten ve soyut kavramlarla ilgilenmekten hoşlanırlar.
- ***Fizikçi ve kimyacı olabilirler.***



# John Holland Yaklaşımı

## Girişimci:

- Bu kişiler lider, baskın, hırslı, enerjik maceracı, dışa dönük, konuşmayı seven kişilerdir.
- Girişimci kişiler *egemen olma ve ikna etme* özellikleri taşırlar.
- Macerayı sever, dışa dönük ve girişkendirler.
- ***Sigortacı, pazarlamacı ve tüccar gibi meslek gruplarını girişimci kişiliğe sahip bireyler oluşturur.***





# John Holland Yaklaşımı

## Sosyal:

- Başkalarına yardım etmeyi başkalarıyla zaman geçirmeyi seven, onları anlayan, öğretme yetenekleri gelişmiş, iç görülü, anlayışlı, dost canlısı kişilerdir.
- ***Öğretmen, hemşire, psikologlar ve sosyal çalışmacılar bu gruptaki kişilerdir.***



# John Holland Yaklaşımı

## Geleneksel:

- Geleneksel kişilik tipindeki kişiler düzenli bir meslek edinme eğiliminde olan, huzura ve rahata önem veren, becerikli ve katıdırlar.
- Belirsiz faaliyetlerden kaçınırlar.
- Dosyalama işlerinden hoşnut olurlar.
- ***Muhasebecilik bu tip kişilik için uygun mesleği oluşturur.***



# Kaynaklar

- Demirel, Z.H. (2019). Kariyer Planlaması, Yönetimi, Gelişimi ve Sorunları. Ekin Kitapevi Yayınları; Bursa.
- Mutlu, A. (2019). Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Öztemel, K. (2019). Kariyer Planlama ve Geliştirme. Salmat Basım Yayıncılık; Ankara.
- Özelkan, E. (2019). Uluslararası Akreditasyon Belgesi Almış Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

