

BİR BEN VAR BENDEN İÇERİ *

Ünlü Matrix serisinin ilk bölümünde kahinin Neo'ya mutfağının duvarında asılı olan **“Nosce te ipsum (kendini tanı)”** yazısını göstererek anlatmaya çalıştığı şey neydi acaba? Neden en güçlü insan kendini en iyi tanıyan insandır? Atatürk neden, **“Eğer bir millet büyükse kendisini tanımakla daha büyük olur”** demiş. Ya da ne güzel söylemiş Mevlana: **“Canında bir can var o canı ara...ama dışarıda değil, aradığını kendinde ara”**

Eğitim ve danışmanlık hizmetlerimiz sırasında, özellikle iş hayatlarının başındaki katılımcılarımızın kariyer gelişimleriyle ve planlamalarıyla ilgili bizlere sorular sorup tecrübelerimizden yararlanmak istemeleri sıklıkla karşılaştığımız bir durum. Ancak, aslına ve idealine bakacak olursak bizler kariyer planlaması yapmaya başladığımız anda birçok şey için de artık biraz geç kalınmış oluyor bir bakıma. Bu açmazı bir kenara bırakacak olursak, başarılı bir kariyer gelişiminde her şey öncelikle kişinin kendini tanımasından geçiyor. Kişinin yeteneklerini bilmesi, neyi yapabileceğinin ve neyi yapamayacağını farkında olması, ne yapmaktan hoşlanacağına ve neyi yapmaktan hoşlanmayacağına tamamen hakim olması ya da hayattan ne istediğine dair kafasında net bir cevaba sahip olması sanıldığının aksine çok da kolay bir şey değil kanımca. Kahinin Neo'ya, Atatürk'ün bizlere ve Mevlana'nın da herkese anlatmaya çalıştığı da buydu sanırım: Kendini bilebilmek.

İş dünyasına dönecek olursak, hiç şüphe yok ki kişinin kendi karakteri ve yapısı için doğru yani uygun olan bir bölümden mezun olması çözüm için önemli bir anahtar. Okumak istediği bölümün “popülerliğinin” ya da en azından imajının büyümesine kapılıp beceremeyeceği ya da sevmeyeceği bölümlere doluşup sonra da mutsuz bir şekil de mezun olan çok insan var iş dünyamızda. Çünkü öğrenciler daha lise yıllarındayken becerebilecekleri değil o günün şartlarına göre revaçta olan bölümlerde okumayı tercih ediyorlar, sonuç da hüsrana oluyor tabii. Üniversiteler her yıl yığınla mutsuz mezun veriyor, bu da doğal olarak çok ciddi bir iş gücü ve sermaye kaybına neden oluyor. Binlerce insan istemedikleri meslek kollarında çalışmak durumunda kaldığından iş yerindeki performanslar vasat olmaktan öteye gidemiyor. Bunun önüne geçmenin yollarından biri de Sabancı Üniversitesi'nin uyguladığı öğretim modeli. Öğrencilerin üniversitedeki ilk iki yıllarında mesleki ayrımı yapılmıyor, sadece sayısal ve sözel olmak üzere iki anadal mevcut (Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi ile Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi), daha sonrasında ise öğrenciler istedikleri mesleği seçip mezun oluyorlar, böylece de hem sevdikleri hem de daha önemlisi becerebildikleri bir mesleğe sahip oluyorlar.

Mutlu ya da mutsuz, üniversiteden mezun olduktan sonra ise “doğru işe doğru insan” ilkesi devreye giriyor. Bu noktada işe alım yapan insan kaynakları yetkilisinin becerisi çok hayati bir öneme sahip şüphesiz. Balık baştan kokar misali bu iki temel köşe taşı eğer yerinde değilse bundan sonraki süreç oldukça sancılı geçebiliyor. Şayet biraz azimliyseniz er veya geç olmanız gereken yeri buluyorsunuz fakat bu bazı durumlarda oldukça yıpratıcı olabiliyor. Eğitim ve danışmanlık faaliyetlerimiz boyunca gerek maddi açıdan gerekse kariyer açısından zirvede olduğu halde mutlu olmayan birçok insanla karşılaşırız. Ne yazık ki, istediğimizi sandığımız şeyin aslında o olmadığını o şeye sahip olduğumuzda anlıyoruz bazen. Bu anda da artık çok geç kalınmış oluyor ve devreye hemen emeklilik hayalleri ve yapılacaklar listesi giriveriyor. Her şeyi ertelediğimiz gibi bunu da erteliyoruz. İş hayatındaki birçok kişinin diline pelesenk olan, “Emekli olunca bir kafe açacağım kendime” sözü aslında bu psikozun klasikleşmiş bir yansıması değil mi?

Sorularla başladık sorularla devam edelim, kariyer hedeflerimizi nasıl belirlemeliyiz? Bu biraz hayatta neler yapmak istediğiniz ve nelere ulaşmak istediğiniz ile ilgili bir soru. “Hayattan istediğiniz üç şey” sorusu sorulduğunda herkesin verdiği cevap: “Önce sağlıktır, daha sonra da iyi bir iş ve iyi bir eş”. Verilen cevaptaki ikinci kısım bir açıdan bizim için belirleyici, yani biz ikinci sıraya iyi bir işi mi yoksa iyi bir eşi mi koyuyoruz. Bu değişken bir tercih olabiliyor, hem kişiler arasında hem de kişinin kendinde zaman içerisinde. Kariyer hayatının başında olan biri için iyi bir iş daha önemli olabilirken ilerleyen yıllarla birlikte kimi zaman iyi bir eş daha ön plana çıkabiliyor. Kariyer hedefimizi belirlerken büyük resim anlamında çok zor da olsa bu soruya biraz olsun cevap verebilmiş olmamız gerekir, daha sonra keşke dememek için en azından. Merdivenin en üst basamağına geldiğimizde merdiveni aslında yanlış duvara dayadığımızı fark edersek yapacak pek de bir şey kalmamış olabilir, unutmamak gerekir.

Özele ve detaya incek olursak işe önce kendimize 20 yıl sonra nasıl bir yerde olmak istediğimizi sorarak başlayabiliriz, kendimizi bir CEO olarak mı hayal ediyoruz yoksa kendi küçük işinin patronu olmuş bir girişimci mi, yoksa hayır işlerine kendini adanmış vergi rekortmeni bir sanayici mi? Bu konuda bir cevaba ulaşabilmişsek artık bir planlama yapmanın vakti gelmiş demektir. Bizi bu hedefimiz doğrultusunda yükseltebilecek sektör ve şirketler hangileri? Bu konuda biraz araştırma yapmak gerekecek. Örneğin, akrabalık ilişkilerinin kuvvetli ve belirleyici olduğu bir patron şirketinde yükselmek kişisel ilişki kurabilme beceriniz zayıf olduğunda biraz daha zor olabiliyor, kurumsal şirketlerin ise başka dezavantajları var şüphesiz. Bu noktada detaylı bir analiz yapmak neyi becerebileceğimizi ve istediğimizi iyi tespit etmemiz gerekir. Sektör ve firma belirlendikten sonra hangi pozisyonu seçeceğimize sıra geliyor. Kendimizi tanıdığımızı varsayarsak, diğer birçok şeyi göz ardı ederek (ör: maaş avantajı) başarılı olabileceğimiz bir departmandan şirkete girmemiz faydalı olacaktır. Eğer bu saydıklarımı biraz olsun uygulamaya koyabilirsek şunu göreceğiz ki ilerleyen zamanla birlikte, kariyer gelişimimiz istediğimiz yönde ve şekilde olacaktır.

Bir diğer konu da fırsatları doğru değerlendirmek. Kariyer planlamamız için karşımıza çıkan fırsatları çok iyi değerlendirmek gerektiği şüphesiz ancak sadece pozisyon avantajı getirdiği için de çok sık iş değiştirmek pek verimli olmayabiliyor. Ayrıca bu durum çok sık oluyorsa o zaman bir yerlerde sorun var demektir, bu yeni bir iş başvurusu yaptığınız zamanda da bir sorun teşkil edebilir sizin için, çünkü karşınızdaki “işe alımcı” acaba çok uyumsuz biri mi de böyle sık sık şirket değiştirmiş diye düşünebilir ister istemez. Vurgulamak istediğim, derinlemesine bir kariyer gelişimi için sık yapılacak şirket veya sektör değişikliği bir dezavantaj olarak da karşımıza çıkabilir, dikkatli davranmak gerekir. Öte yandan, şöyle de bir gerçek var ki, Yeni eğilimlere (trendlere) paralel olarak, çok yönlü ve yenilikçi kişiler iş dünyasında artık daha önce hiç olmadığı kadar rakiplerinden önde. Sektörler arasındaki eski kalın ayırım çizgileri artık iyice ortadan kalktığı için farklı sektör ve şirket deneyimi olan disiplinler arası çalışanlar öne çıkıyor artık. Bir başka deyişle çok yönlülük ve kendini sürekli ve hızlı geliştirebilme günümüzde bir hayli önemli hale geldi. Departmanlar arasında geçiş yapabilen çok yönlü bir yedek oyuncu gibi farklı görev ve pozisyonlara süratli şekilde adapte olabilen deyim yerindeyse “İsviçre çakısı” modeli çalışanlar iş dünyasının aranan insanları oldu, çünkü günümüz iş koşulları bunu gerektiriyor artık. Bu noktada da sürekli öğrenme yaklaşımı karşımıza çıkıyor. Her insan artık öğrenmek için kendini bir zaman ve yer kısıtlamasından kurtarmak zorunda. Çalışan herkes her fırsatta ve her yerde kendini geliştirmeyi düşünmeli, bunu kendine bir düstur edinmeli diye düşünüyorum. Kişi “ben bu bilgiyi ya da bu yetiyi nerede kullanacağım

ki?" sorusunu kendine hiç sormadan öğrenmeye meraklı olmalı, bilgi birikimine sürekli bir şeyler katıyor olmalıdır, kendi çalıştığı sektör dışındaki sektörlerle de ilgi duymalı oradaki gelişmeleri de yakından takip etmek için en azından gayret sarf etmelidir. Her ne kadar günlük iş rutinleri içerisinde sıkıştığımızı ve zamanımızın olmadığını düşünsek de aslında fırsatlar sürekli karşımıza çıkmakta, tek sorun bizim bunları birer fırsat olarak algılayamıyor olmamız. Unutmamak gerekir ki, bugün artık bilgiye ulaşmanın maliyeti neredeyse "0". Bu nedenle artık bu bilgiyi doğru yada işe yarar bir şekilde yorumlayabilmek önemli hale geliyor. Bunun olabilmesi için de kişinin çok yönlü olması bir lüks değil zaruret.

Ülke olarak deyim yerindeyse köşeye sıkıştığımız şu günlerde İnovasyonun (Yenilikçiliğin) önemi her geçen gün daha çok anlar ve hisseder olduk çünkü artık her ürün ve hizmet birbirine benzemeye başladı, hemen her şey artık üç aşağı beş yukarı aynı. Artık farklı bakış ve tasarım yeni bir trend oldu. Bir şekilde farklılaşmayı yakalamak iş dünyası için artık çok ama çok daha önemli. Tüm sektörlerdeki üst düzey yöneticiler yenilikçiliğin önemini vurguluyor ve her fırsatta dile getiriyor olsa da iş icraata gelince performans ister istemez biraz düşüyor, deyim yerindeyse mikrofon karşısında mangalda kül bırakmayan yöneticiler işin mutfağına girdiğinde yenilikçiliğin hiç de öyle kolay bir şey olmadığını farkına varıyor ve sessizce odalarına geri dönüyor. Sonuç olarak da ülkemizin ithalat ve ihracatı arasındaki ithalat lehine olan uçurum ise olduğu gibi duruyor ne yazık ki.

Soruyla başladık soruyla da bitirelim: İş dünyasında ne gibi fırsatlar mevcut şu günlerde?. Alın size bir fırsat, kariyer planlamanızda yenilikçiliği göz önünde bulundurun ve yenilikçilik üzerine kendinizi geliştirin, inanın pişman olmazsınız.

A.Gökhan RAKICI

Kasım 2008