

Amaç Ekonomisinin Kariyer Planlamalarına Etkileri

Resül YAZICI¹

¹ Doç. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, 11100-Bilecik, Türkiye,
resul.yazici@bilecik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7875-3331

Özet: İnsanlık tarihinde, su ve buhar gücü kullanılarak geliştirilen mekanik üretim sistemleriyle tarım toplumundan sanayi devrimine geçilmiştir. Bu geçişten sonra elektrik gücünün seri üretimde kullanılmasıyla ikincisi ve bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle üretimin daha da otomatikleştirildiği üçüncü sanayi devrimi yaşanmıştır. Bu süreç sonrasında birçok çağdaş otomasyon sistemini, veri alışverişlerini ve üretim teknolojilerini içeren Endüstri 4.0 insanlığın hayatına girdi. Bu geçiş çoğu ülkelerde yaşanmadan gündeme gelen Endüstri 5.0 ise insanı, çevreyi, sosyal ve kurumsal yönetimi çeşitli nedenlerle odağına almak zorunda kalmıştır. Bu süreçlerde talep edilen emeğin niteliksel ve niceliksel özellikleri değişmiştir.

İnsanın veya emeğin, gerçekleşen endüstri devrimlerinin üretim proseslerindeki değişen nicel değerlerine, rollerine rağmen niteliksel önemi artmaktadır. Şöyle ki Endüstri 5.0'da, İnsan Makine Arayüzleri; insan beyni kapasitelerinin Yapay Zekâ ile birleştirilmesi; robotlar ve makinelerle iş birliği gibi teknolojilerin ürün ve hizmet üretimde kullanılmasının artması nedeniyle bireysel ve kurumsal seviyede amaçların bu hedeflere yönlendirilmesi önemli olmaya başlamıştır. Bu bağlamda günümüzün ekonomiyi yönlendiren paradigması Amaç Ekonomisinin kariyer planlamalarına etkileri bu niteliksel çalışmanın konusudur.

Anahtar Kelimeler: Amaç Ekonomisi, İktisadi Evrim, Kariyer Planlaması, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Yönetim İlkeleri, Rehberlik ve Danışmanlık

The Effects of Purpose Economy on Career Planning

Abstract: In the history of mankind, there was a transition from an agricultural society to an industrial revolution with mechanical production systems developed using water and steam power. This transition was followed by the second industrial revolution with the use of electric power in mass production and the third industrial revolution in which production was further automated with the development of information technologies. After this process, Industry 4.0, which includes many modern automation systems, data exchanges and production technologies, entered the lives of humanity. Industry 5.0, which came to the fore before this transition took place in most countries, had to focus on people, environment, social and corporate management for various reasons. In these processes, the qualitative and quantitative characteristics of the labor demanded have changed.

Despite the changing quantitative values and roles of people or labor in the production processes of industrial revolutions, the qualitative importance is increasing. Namely, in Industry 5.0, Human Machine Interfaces; combining human brain capacities with Artificial Intelligence; Due to the increasing use of technologies such as collaboration with robots and machines in producing products and services, it has become important to direct purposes to these goals at the individual and corporate level. In this context, the effects of the Purpose Economy, the paradigm that directs today's economy, on career planning are the subject of this qualitative study.

Key Words: Objective Economics, Economic Evolution, Career Planning, Corporate Social Responsibility, Corporate Governance Principles, Guidance and Counseling

1. GİRİŞ

Su ve buhar gücü kullanılarak geliştirilen mekanik üretim sistemleriyle; insanlık tarihinde, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte önemli bir devrim gerçekleşmiştir. “Endüstriyel üretim süreçlerinde köklü bir dönüşümü temsil eden Birinci Sanayi Devrimi, 1780'lerde su buharı ve fosil yakıtların kullanımına dayanan enerji üretimiyle başlamıştır. Bu dönemde, buhar gücüne dayalı makinelerin icat edilmesi ve fabrikalarda kullanılmasıyla üretim süreçleri büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Endüstriyel üretimlerin artışıyla birlikte, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş hızlanmıştır. Özellikle tekstil, kömür madenciligi ve demir-çelik sektörleri gelişmiş

ve büyük bir ekonomik dönüşüm yaşanmıştır” (Güdek, 2023: 1130).

İlk Sanayi Devrimi (1.0) sonrasındaki İkinci Sanayi Devrimi, “1870'lerde elektrik enerjisinin kullanılması ile ortaya çıkmıştır. Bu dönemde ise elektrikli motorlar, aydınlatma sistemleri ve iletişim teknolojileri gibi yeni teknolojilerin gelişimi, üretim süreçlerine önemli katkılar sağlamıştır. Ayrıca, montaj hatlarının ve seri üretimin yaygınlaşmasıyla üretim verimliliği artmış ve endüstriyel üretim hız kazanmıştır. Bu gelişmeler ile otomotiv, çelik üretimi ve kimya sektörleri gibi endüstriler ön plana çıkmıştır” (Güdek, 2023: 1130).

1970'lerde bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle üretimin daha da otomatikleştirildiği Üçüncü Sanayi Devrimi gerçekleşmiştir. “Dönemin koşullarında

dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve bilgisayarların kullanımının artmasıyla birlikte endüstrilerde benzeri görülmemiş bir değişim yaşanmıştır. Bilgisayarlar ve otomasyon sistemleri, üretim süreçlerinin mevcut verimini ve ürün kalitesini artırmış, maliyetlerini düşürmüştür” (Güdek, 2023: 1130).

Bu süreç sonrasında birçok çağdaş otomasyon sistemini, veri alışverişlerini ve üretim teknolojilerini içeren Endüstri 4.0 olarak adlandırılan “Dördüncü Sanayi Devrimi imalat endüstrilerini farklı bir boyuta ulaştırmıştır. Bu dönemde sanal ve fiziksel ortamlar arasında gerçek zamanlı etkileşimin oluşturulması amacıyla Nesnelerin İnterneti (IoT) bileşenleri ve bulut bilişim, gelişmiş analitikler ile entegre edilmiştir. Gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan siber-fiziksel sistemler, üretim süreçlerini daha akıllı ve otomatik hale getirmiştir. Üretimin siber-fiziksel sistemlere dönüştürülmesi üretim maliyetlerinde tasarrufun sağlanmasına, kalite yönetiminin artırılmasına ve lojistik süreçlerinin iyileştirilmesine imkân vermiştir. Süreçlerde elde edilen büyük verilerin analitiği sayesinde daha verimli değer zincirleri oluşturulmuş ve organizasyonlar rekabet gücü kazanmıştır” (Güdek, 2023: 1130).

Sanayi 4.0 ile birlikte üretim, ekonomi, mevcut meslekler gibi birçok alanın değişim ve dönüşümüne tanıklık eden dünya ekonomisi, COVID-19 pandemisinin etkisiyle büyük bir hız kazanmıştır. Yeni teknolojiler ve mevcut teknolojilerdeki gelişmeler ekonomiyi ve toplum yaşamını alışlagelmişin ötesine taşıyacaktır. Bu nedenle ülkeler küresel rekabet yarışında ilk sıralarda yer alabilmek için vizyonlarını ve hedeflerini yetkinliği yüksek beşerî sermaye sahibi olmaya; katma değeri yüksek dijital hizmet ve mamuller geliştirmeye; üniversite, sanayi ve kamunun sıkı ortaklıklar kurmasına imkân tanıyan yönlere doğru kaydırmaları kritik bir rol oynamaktadır (Akar ve Meçik, 2021: 407-408).

Diğer taraftan henüz Endüstri 4.0’a geçememiş ülkeler olmasına rağmen Endüstri 5.0 için çalışmalar hız kazanmıştır. Hatta Endüstri 4.0’dan Endüstri 5.0’a geçiş süreci, “dijital üretimden dijital topluma geçiş” olarak ifade bulunmaktadır ve 2020-2025 arasında gerçekleşmesi beklenen esas kazanımların ilk evresi olduğu belirtilmektedir. Bu aşamanın ardından endüstri 5.0’a tam geçiş bekleniyor. Bu yeni çağ, insan-robot işbirliği ve insan kaynaklarının kapasitesini artırmak için yapay zekânın insanlarla birlikte hayata nüfuz etmesini ve insanı evrenin merkezinde konumlandıracağını iddia ediyor (Yücebalkan, 2020: 241).

İnsanın veya emeğin, gerçekleşen endüstri devrimlerinin üretim proseslerindeki değişen nicel

değerlerine, rollerine rağmen niteliksel önemi artmaktadır. Şöyle ki Endüstri 5.0’da, İnsan Makine Arayüzleri; insan beyni kapasitelerinin Yapay Zekâ ile birleştirilmesi; robotlar ve makinelerle iş birliği gibi teknolojilerin ürün ve hizmet üretimde kullanılmasının artması nedeniyle bireysel ve kurumsal seviyede amaçların bu hedeflere yönlendirilmesi önemli olmaya başlamıştır. Bu bağlamda günümüzün ekonomiyi yönlendiren paradigması Amaç Ekonomisinin kariyer planlamalarına etkileri bu niteliksel çalışmanın konusudur. Çalışmanın ilk ana başlığında iktisadi evrim ve Amaç Ekonomisinin literatürü verildikten sonra Amaç Ekonomisi paradigmasının kariyer planlamalarına etkisi, kariyer planlanmasında rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin önemi ve öneriler yer almaktadır.

2. İKTİSADİ EVRİM VE AMAÇ EKONOMİSİ LİTERATÜRÜNE BAKIŞ

İktisadi evrimin günümüzdeki aşamasına, adlandırılmasına The Purpose Economy isimli kitabında yer veren Hurst’ın (2014) çalışmasına göre kısaca Amaç Ekonomisi, firmaların kâr elde etmenin ötesinde daha derin bir amaca sahip olması gerektiği fikrine odaklanır. Bu bakışta, bireylerin hem toplumlar hem de gezegen için değer üretmesinin önemi vurgulanmaktadır. Bunun başarılabilmesindeki temel bileşenler arasında anlamlı iş, sosyal etki, kişisel gelişim ve uzun vadeli yeni bir şeyler ortaya koymaya odaklanmak yer alır.

Geleneksel ekonomik modelin, mal ve hizmet hareketleriyle yönlendirildiği bilinmektedir. Örneğin bir meyve üreticisi, elma üretiyor, pazarda satıyor ve tüketiciler onları satın alıyor. Bu, ilgili şirkete kâr getiren sürekli döngüden sadece küçük bir süreçtir ve ekonomik sistemler, hangi bir ürün için pazarda çağlar boyunca bu süreçlerle çalıştı. Günümüzde işler değişiyor. İnsanlar hayatlarında bir amaç duygusu arıyorlar. İşlerin, bireyin kimliğinin önemli bir bölümünü şekillendirdiği göz önüne alındığında; bu bireylerin, amacı olan bir kariyer istemeleri anlamına gelir. Yani insanlar sadece elmaları satmakla yetinmiyor, aynı zamanda bu konuda kendilerini iyi hissetmek istiyorlar. Dolayısıyla işyerlerinde bu amaç ve kendini ifade etme arayışı, kurumsal davranışı yeniden şekillendiriyor ve yeni ekonomik fırsatlar sunuyor. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) gibi fikirler iş alanına girdi ve firmalar çevre dostu, yardımsever ve etik olmaya bağlılık gösteriyor (Salenga, 2018).

2.1. İktisadi Evrime ve Emekten Beklentilere Dönemler İtibarıyla Genel Bakış

İktisatta evrimden bahsederken aslında evrimin temeli olan bilginin nasıl değiştiği veya neleri, nasıl değiştirdiği konusuna değinmek gerekir. Bugünlere nasıl geldiğini özetlemek için de bir zamanlar tarıma dayalı olan çiftçi toplumundan konuya başlamak daha sonra fabrikalarda çalışan, araba ve uçak üreten bir sanayi toplumuna dönüşümden bahsetmek gerekir. “20. yüzyılın ortalarından sonlarına kadar, ekonomimizin neredeyse yarısı bilgiyi dönüştürmeye, aktarmaya ve kullanmaya dayalı bir bilgi toplumu haline gelmişti. Nihayetinde, Bilgi Ekonomisinin yarattığı şartlar ve araçlar, Amaç Ekonomisinin ortaya çıkmasına yardımcı oluyor. Şekil 1’de özetlenen bu sürecin son aşamasındaki Amaç Ekonomisi paradigmasına göre gelişmekte olan ekonomi, insanların yaşamlarında daha fazla amaca sahip olma arayışıyla tanımlanmaktadır. Şöyle ki: Ekonomik değer üretme, çalışanlar ve müşterileri için kendirlerinden daha büyük ihtiyaçlara hizmet ederek; kişisel büyümeyi sağlayarak ve topluluk oluşturarak amaca yönelik eylemlerle kendilerini ifade etmeye odaklanır” (Purposeeconomy, 2024).

Şekil 1’de, ilk sütunda yer alan üretim faktörü olarak emekten beklentilerin niteliksel özelliklerinin birbirinden farklı özelliklere sahip iktisadi dönemlerde nasıl değiştiği görülmektedir. Bu farklılaşma, dönemlerin özelliklerine değinerek şu şekilde özetlenebilir:

İnsanoğlu, yaşam kalitesini iyileştirmek ve ömrünü uzatmak için sayısız yol geliştirmiştir. Basitçe göçebe avcı ve toplayıcılıktan yerleşik düzende çiftçiliğe geçti. Böylece daha istikrarlı gıda kaynakları sağlamak için toprağı işlemeyi ve daha iyi aletler yapmayı öğrendikçe çiftlikler büyüdükçe köyler ve kasabalar da büyüdü. Tabii ki Tarım Ekonomisinin geçerli olduğu dönemde emek faktörünün işe verdiği değer hayatta kalmak, istenen niteliksel özellik güçlü olması ve gelişim odağı dayanıklılıktı.

Tarım toplumu tecrübesinden kazanımların ve arayışların uzun sürmesine rağmen sonraki dönemdeki ekonomik evrim daha hızlı gerçekleşti. Çünkü “teknolojide, 1712’de İngiliz mucit Thomas Newcomen tarafından geliştirilen atmosfer basıncında çalışan ilk pistonlu buhar makinası, 1769’da James Watt tarafından geliştirilerek sanayinin hizmetine sunuldu. Buhar makinelerini, buharlı gemiler (1807) ve buharlı lokomotiflerin (1825) geliştirilmesi izlemiştir” (Nazik, 2024: 47). İlk Sanayi Devriminin (1.0) gerçekleşmesinden daha da etkileyici olan, “bu ilk endüstriyel patlamanın ardından yaşam beklentisindeki muazzam artışlardı. 1796 yılında ortalama bir insan sadece 24 yaşına

kadar yaşarken, sadece yüz yıl sonra aynı kişi 48 yaşına kadar yaşayabiliyordu. Sanayi Devrimiyle birlikte ve sonrasında icat edilen yeni ulaşım, iletişim ve makineleşmiş ürünler, dünyanın pek çok yerinde yaşamın konforunu artırmıştır. Bunlar aynı zamanda yeni insan ve meslek sınıflarının ortaya çıkmasına sebep oldu. Birçok endüstri giderek daha fazla uzmanlaşmış işgücüne ihtiyaç duydu ve ihtiyaç duyulan yetenekleri geliştirmek için eğitimin de büyüdüğü görüldü. İnsanlar çiftliklerden fabrikalara taşındıkça, göçmenleri ve gençleri iş bulma konusunda destekleyen mesleki hizmetler orta çıktı. Bu hareketler sonuçta demokrasiyi geliştirdi. Uluslararası ticaret arttı. Bu da dünyanın dört bir yanındaki kültürleri birbirine bağladı. İnsanların zihinsel yetenekleri, biyolojik evrimi fiilen önemsiz hale getiriyordu kısacası; sürecin kontrolü ele geçirilmiş ve inanılmaz sonuçlar elde edilmişti. Doğal olarak tüm bu gelişmeler, kirlilik ve sayısız türün kitlesel olarak yok olmasıyla dünyaya büyük bir maliyet getirdi (Purposeeconomy, 2024). Sanayi Ekonomisi dönemiyle birlikte emek faktörünün işe verdiği değer memnun olmak, istenen özellik verimliliği ve gelişim odağı zanaat ustalığıydı.

Şekil 1: İktisadi Evrime ve Emekten Beklentilere Dönemler İtibarıyla Bakış



Kaynak: Purposeeconomy (2024)’den esinlenerek hazırlanmıştır.

Braun ve Marconi, yirminci yüzyılın başında Bilgi Ekonomisine geçişi başlatan kablosuz telgrafi geliştirdiler. Telgrafi, hesap makinesi, televizyon, bilgisayar ve internet takip etti. Bu süreçle birlikte yeni paradigmanın adı verimlilik ve üretimdi; bu da daha hızlı ve daha verimli üretim araçları inşasına yol açtı. Yirminci yüzyılın ortalarına geldiğinde, pazarda büyük şirketler ve kurumlar baskın olmuş, bu da hiyerarşi ve kurum içinde gelişim üzerine kurulu yeni bir işyeri türü yaratmıştır. İşgücü giderek dar işlevsel rollere bölündü ve tek bir uzmanlık alanında daha odaklı eğitim ihtiyacını karşılamak için yeni mesleki eğitim ve profesyonel okullar kuruldu. Kuruluşlar büyüdükçe ve uzmanlaştıkça, gelişmiş iletişim ve bilgi sistemlerine olan ihtiyaçta arttı. Toplum, hayatımızı ve işimizi tasarlamak için daha iyi ve daha güvenilir bilgiye gereksinim

duymaya başladı. Artık bilgi işindeydi yani günün yöneten, bilgiyi üreten ve manipüle edenlerdir. İnsan ırkı yine yapacağını yapmıştı ama bu sefer zihinsel kapasitesini artırmak için fiziksel yeteneklerinden ziyade zihnini kullanmış; zihinsel işlevlerini dışsallaştırmak ve hızlandırmak için yollar geliştirmiş; modern teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücü yeniden değişmeye başlamıştı. Artık tüm kariyerimiz boyunca bizi bir ömür boyu kanatları altına alan işverenimiz yok. Bir şirketteki görev süresi hızla düştü ve ortalama bir emekçi çalıştığı işte sadece dört buçuk yıl kalıyor (Purposeconomy, 2024). Diğer bir ifadeyle Bilgi Ekonomisi dönemiyle emek sahibinin, isteyerek veya istemeyerek, iş koşulları istikrarsızlaştı, organizasyonel yapılar bağlılığı azaldı. İşgücü piyasası artık küresel ve giderek daha sanal hale geldi. Kendi başına ve bazı açılardan büyük bir belirsizlik içinde olan serbest çalışanlardan, artık sözleşmeye dayalı iş koşullarında, yaratıcılık ve değişikliklere, yeniliklere uyum bekleniyor.

Özetlenirse önceki üç ekonominin her biri, günün bağlamına ve koşullarına özgüydü ve bunların tümü, her ekonomideki piyasaları etkileyecek güçler olarak hizmet etti. Amaç Ekonomisi ise insanların hayatlarında daha fazla amaca sahip olma arayışı olarak tanımlanır. Bu arayışın gerekçeleri veya Amaç Ekonomisinin on itici gücü şu şekilde sıralanabilir (Purposeconomy, 2024):

1. Teknoloji: İnsan ölçeğinde teknoloji, son on yılda çevrimiçi hareket etmeyi sağlarken, şimdilerde çevrimiçi amaç bulmaya kadar gelişti.
2. Çevresel, Ekonomik ve Siyasi Çalkantılar: Toplumlarda artan belirsizlik, insanları kendi içlerinde istikrarı bulmaya ve kargaşadan etkilenenler için empati geliştirmeye itiyor.
3. Uzun Ömür: İnsanlar daha uzun yaşamasıyla 50 yaş üstü nüfusun yüzdesi artıyor. Bu, toplumumuzda Amaç Zihniyetine sahip olma olasılığı en yüksek olan demografik gruptur.
4. Kadınların Değişen Rolü: Kadınlar, işgücünün, tüketici tabanının ve liderliğin daha büyük bir parçası haline geldikçe; kültürü de değiştiriyorlar. Kadınların Amaç Zihniyetine sahip olma olasılığı %50'den daha fazladır. Geleneksel kadın bakım rolleri (çocuk bakımı, yaşlı bakımı), giderek daha fazla dışarıdan temin edildiği için bakım alt ekonomisi GSYH'nin bir parçası olarak büyümektedir.
5. Yeni Sosyal ve Nörobilim: İnsan davranışını ve gelişme yeteneğimizi neyin yönlendirdiği konusunda çok daha fazla bilgiye sahibiz. Bu da değişikliklere talep yaratıyor.

6. Pandemi ve Refah: Pandeminin doğrudan bir sonucu, ruh sağlığı konusundaki farkındalıktaki artışta görülmüştür ki bu durum, üretim ve tüketim piyasalarını kökten değiştirmiştir.

7. Hızlanan Küreselleşme: Dünya daha küçük bir yer haline geldikçe sahip olunan potansiyel ve zorluklar da ilham kaynağı oluyor.

8. Değişen Toplumsal Bağlam: Kuruluşlar ve bireyler, otoritenin başarabileceklerindeki boşluğu görüyor ve bunu doldurmak için devreye girmeye çalışıyor.

9. Sektörlerin Harmanlanması: Devlet, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve şirketler arasındaki çizgi bulanıklaşıyor. Dolayısıyla her sektör, amaçlarını geleceklerinin merkezinde görüyor.

10. Kendini Markalaştırma: Sosyal medya, amacı bir metaya ve sosyal varlığa dönüştüren sanal işaretlere yol açmıştır.

2.2. Çalışanlar Açısından Amaç Ekonomisi Paradigmasının Önemi

Amaç Ekonomisinde emek için anlam ve tatmin, kişisel farkındalık sağlayacak değer, müşterileri veya toplum için kendilerinden daha büyük ihtiyaçlara hizmet ederek, kişisel gelişim sağlayarak ve topluluk oluşturarak bir amaç oluşturmaktır. Bu bağlamda Amaç Ekonomisi fikri dünyaya iyiliği yaymanın yolları olarak görülmektedir.

Amaç ekonomisindeki tipik bir kişi, bir etki yaratmanın bir yolunu arıyor. Şunu hayal edin: Tam size göre bir kariyeriniz var. Hafta içi her gün uyanıyor ve işe gitmeyi dört gözle bekliyorsunuz. İş arkadaşlarınızla ve müşterilerinizle olumlu bir ilişki kurduunuz, kendinizden daha büyük bir şeye katkıda bulunduğunuzu hissediyorsunuz ve bir kişi olarak sürekli büyüyorsunuz. Pazartesi günleri artık korktuğunuz bir şey değil. Mutlusunuz ve amacınızı gerçekleştirdiğinizi söyleyebilirsiniz. Böyle bir iş düşündüğünüzden daha yakın. Değerlerinizi bir işte aradığınız şeyle uyumlu hale getirebiliyorsanız, hemen hemen altınısınız demektir. Yeni ve etkili bir kariyer arayışında olan Y kuşağı, gelecekteki potansiyel işverenlere şu üç şeyi soruyor (Salenga, 2018):

1. Olumlu ilişkiler kuracak mıyım?

Hayatı ilginç kılan ilişkilerdir. Hayatımızda başka insanlar olmasaydı, ne kadar sıkıldık? Meslektaşlarımız ve müşterilerimizle geliştirdiğimiz ilişkiler, işteki deneyimlerimizi artırabilir veya bozabilir. Onlara gerçekten yardım etmek istediğimizde, bu ilişkilerin çok daha önemli hale gelmesi daha olasıdır.

2. Bir etki yaratacak mıyım?

Yeni iş arayanlar, kendilerinden daha büyük bir şeye katkıda bulunabileceklerini hissettikleri kariyerler arıyorlar. Toplumsal veya bireysel düzeyde önemli olduğuna inandığımız bir şeyi yaptığımızda bir amaç duygusu hissederiz. Bir etki yaratmak istemek sizi kâr amacı gütmeyen, Sivil Toplum Kuruluşu (STK) veya sosyal sektörlerdeki kariyerlerle sınırlamaz. Yaptığınız işten memnun olduğunuzu hissettiğiniz ve şu ya da bu şekilde olumlu bir etki yarattığınıza gerçekten inandığınız sürece, amaç duygunuzu belirlemek kolay olacaktır.

3. Büyüyecek miyim?

Büyüme birçok biçimde ve çeşitli yollardan gelir. Bu aynı zamanda kişisel bir tercih meselesidir çünkü bir kişi kurumsal merdivendeki profesyonel yeri açısından büyümek isterken, başka bir kişi kişisel deneyim açısından büyümek ve yeni bilgiler edinmek veya paraşütle atlama gibi onları korkutan bir şeyle meşgul olmak isteyebilir.

Bir deneyim süreci olan kişisel gelişimde şöyle sorular sormalısınız: Nasıl büyümek istiyorum? Yeni insanlarla tanışmak mı yoksa yeni bir şeyler öğrenmek mi önemli? Bir korkunun üstesinden gelmek mi yoksa yeni bir beceri öğrenmek mi?

Bunlar, amacı olan bir kariyer bulmanın ön koşullarıdır. Bu soruları sorar ve etkili bir şekilde yanıtlarsanız, amaç ekonomisinin etkin bir üyesi olma yolunda ilerlemiş olursunuz. Dünya hakkındaki bu düşünce biçimi, Y kuşağının sürdürülebilirlik, yeşil teknoloji veya diğer sosyal ilerleme biçimlerinde yeni işletmeler kurmak gibi yeni girişimlerde bulunmasına neden oldu. İşyerlerinde daha büyük bir amaç duygusu ile çalışanlar daha üretken ve yaptıkları işi yapmaktan heyecan duyuyorlar. Bir amaç duygusuna sahip olan insanların yüksek performans gösterme ve lider olma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca daha uzun yaşarlar. Amaç ekonomisi, iyi fikirlerin akışını, olumlu ve etkili hizmet ve ürünlerin üretilmesini ve nihayetinde dünyada iyiliği yaymanın daha verimli bir yolunu teşvik eden bir ekonomidir (Salenga, 2018).

2.3. Amaç Ekonomisi Paradigmasına Göre İşletmelerin Tür ve Özellikleri

Dünya, Endüstri 3.0'dan bilgi ekonomisine ve şimdi de Amaç Ekonomisine doğru derin bir ekonomik dönüşüm geçiriyor. Amaç ekonomisi, iyi fikirlerin akışını, olumlu ve etkili hizmet ve ürünlerin üretilmesini hedeflerken dünyada iyiliği yaymanın daha etkili yollarını teşvik eden bir ekonomi anlayışıdır. Bir diğer ifadeyle Amaç Ekonomisinde

insanlar para ya da statü ile değil, yaşamlarında daha fazla amaca sahip olma, bir fark yaratma ve kendilerinden daha büyük bir şeye ait olma arzusuyla motive olurlar.

1970'lerde endüstriyel ekonomide yaşanan değişimi tanımlamak için kullanılan bilgi ekonomisi modeli verimlilik ve ölçüğe izin verdi ancak bir bağ kurma duygusu açısından eksikti. İnsanlar bağlantıyı hayatlarına geri getirmek için para harcamaya başladılar. İncelediğimiz her sektörde değişimi gördük ve sadece ticaret tarafında değil, istihdam tarafında da gördük. İnsanlar işe sadece maaş çeki almak için gitmiyorlar; yaptıkları işin dünya için önemli olduğunu ve bu işte büyüdüklerini hissetmek istiyorlar (Hurst, 2018).

Bu ifadeleri Anderson'ın (2018) kendisiyle yaptığı mülakatta aktaran Hurst'ın "Gerçekten amaç odaklı bir işletme neye benzer?" sorusuna verdiği cevaplar da özetle şu şekildedir: Tek bir türü yoktur. Ancak biz üç temel tür belirledik:

- Değer odaklı bir kuruluşun olduğu türde, değerler tüm karar alma süreçlerinin merkezinde yer alır ve her kritik kararın ardındaki soru "yapılacak doğru şey nedir?"

- İkincisinde mükemmelliği inşa etmek için çabalayan bir kuruluş vardır; burada amaç, zanaat ve kaliteli işe odaklanmaktadır.

- Bir de paydaşları üzerindeki etkisinin sorumluluğunu üstlenen ve proaktif olarak bu etkiyi optimize etmeye çalışan etki odaklı kuruluş vardır.

Bu tür organizasyonların her birinde, her gün amaçlarını ön planda tutarak çalışmayı seçen bireyler vardır. İyi durumda olan organizasyonlar, bireylerin amaç konusunda öz farkındalığa sahip olmalarına ve bunu kuruluşun amacıyla ilişkilendirmelerine yardımcı olan kuruluşlardır.

Anderson'ın (2018) mülakatın devamında "Bu trend nasıl geliyor?" sorusuna Hurst'ın cevabı: Önceleri, sosyal etkiye sahip olmak bir farklılaştırıcı olabilirdi. Artık pazar olgunlaştığı için bu daha zor dolayısıyla taklit edemezsiniz. Aynı şeyi yapan insanlarla rekabet etmeniz ve bu bağlamda öne çıkmanız gerekiyor. Amaç çitayı yükseltir. Artık mesele sadece bağlı çalışanlara sahip olmak değil, ilham veren çalışanlara sahip olmak.

Kısacası amacı tüm paydaşların haklarını gözeterek kuruluşların vereceği güven veya her seviyede oluşturulan güven değer yaratır diğer bir ifadeyle uzun vadeli yeni bir şeyler ortaya koymaya ortam sağlar. Güveni oluşturmanın temeli ise samimiyettir. Samimiyetin de uzun dönemde taklit edilmesi zordur.

3. AMAÇ EKONOMİSİ PARADİGMASININ KARIYER PLANLAMALARINA ETKİSİ

Kariyer planlaması, çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olur. Şirketler veya rehberlik ve danışmanlık hizmeti verenler, çalışanlarının kariyer planlamalarına yol gösterici olmalıdır. Çünkü Amaç Ekonomisi paradigmasına göre şirketler, sadece kâr elde etmek için değil, aynı zamanda çevreyi ve toplumu iyileştirmek için çalışmalıdır. Kısaca ifade etmek gerekirse kariyer planlaması ve Amaç Ekonomisi yaklaşımı, iş dünyasının geleceğini şekillendiren önemli fikirlerdir. Bu yaklaşımlar hem insanların hem de gezegenin refahını artırmak için daha verimli ve sürdürülebilir bir ekonomik model sunmayı; bireylerin, kişisel hedeflerine odaklanırken ekonomide tüm paydaşların haklarının iyileştirilmesini odağına alır.

Kariyer planlama teorisi (Savickas, 2005), değişen bir çevrede mesleki davranışları açıklamak için bir model sunmaktadır. Teori, bireylerin kariyerlerini kendilerini topluma entegre etmek için bir strateji olarak inşa ettiklerini öne sürmektedir. Bireyler kariyer seçimleri yaparak ve uyum sağlayarak, kariyer ilgilerini, beceri setlerini, iş deneyimlerini ve psikolojik özelliklerini sosyal çevreye uydurmaya çalışırlar. Üretim dönüşümü dünya ekonomisini yeniden şekillendirirken ve meslekleri yeniden yapılandırırken, çalışanlar bu değişiklikleri kariyerleri için fırsat veya tehdit olarak algılayabilir ve çalışma ortamıyla bütünleşmelerini yeniden değerlendirebilirler. Fırsat veya tehdide tepki olarak, çalışanlar daha iyi kişi-çevre uyumu yaratmak için mesleki davranışlarda bulunmaya motive olurlar (Zacher, 2014). Fırsat ve tehdit algılarının kişinin iş kurma davranışı ve uzun vadeli kariyer uyum planı ile ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin otomasyon teknolojileriyle ilgili kariyer uyumluluğu ve iş deneyimi tarafından önemli ölçüde yönetildiği görülmektedir (Zhang ve Diğerleri, 2019).

Diğer taraftan COVID-19 pandemisi öncesi ve sonrasına dair uygulamalara, yaklaşımlara bakıldığında bireylerin ve firmaların çalışma yapılarında, kurallarında ve kültürlerinde ciddi değişiklikler olduğu görülmektedir. Zira iş ve yaşam koşullarının yeni normalleri ile birlikte birçok şey artık eskisi gibi olmayacağı için firmalar ve çalışanlar hem iş yapış biçimlerini hem de çalışma yaşamındaki yerleşik kültürlerini değiştirmek durumunda kalmaktadırlar (Meçik, 2021). Dolayısıyla firmaları ve çalışanları, yaklaşan toplumsal dönüşüme hazırlamayı amaçlayan politikalar geliştirilmesi; toplumsal düzeyde daha iyi bir kariyer geliştirme stratejileri için proaktif davranışlar sergilenmesi gerekir.

Kariyer planlamalarına daha geniş bir perspektiften bakan Amaç Ekonomisi, önceki başlıklarda da ifade edildiği gibi insanların hayatlarında daha fazla amaca sahip olma arayışıyla ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Bu bağlamda ekonomik değer elde edilmesinde rol alanların kendilerinden daha büyük ihtiyaçlara, topluma hizmet ederken, kişisel gelişimlerine imkân sağlamaya odaklanan bir fikre dayanmaktadır. Diğer bir bakışla Amaç Ekonomisi, çalışma, tüketme ve ilişki kurma şeklimizi yeniden şekillendirirken, sosyal ve çevresel etki için de yeni fırsatlar sunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda Amaç Ekonomisi paradigmasının kariyer planlaması üzerindeki etkisi: Kâr odaklı ekonomik faaliyetlerden amaç odaklı ekonomik faaliyetlere geçişi vurgulaması; insanların kariyerlerini planlama ve sürdürme biçimlerini nasıl etkilediğini araştırması nedeniyle önemlidir.

Bu arayışlara neden olan temel faktör, Şekil 1’de de özetlenen iktisadi evrimde gelinen son aşamada emekten beklentilerin değişmesi ve ekonomik durgunlukla daha da artan istikrarsızlık, bir işverene çeşitli nedenlerle bağlı olamama durumunu; gelecek yolu bulma ihtiyacını beraberinde getirdi. “Bu değişim, anlam ve amacı çağdaş işgücünün merkezine yerleştirdi artık ihtiyacımız olan istikrarı kariyer uzunluğundan ziyade amaç sağlıyor. İşyeri araştırmacıları Paul Hartung ve Brian Taber’in tanımladığı gibi, “Kendini işe uydurmak ve bir kariyer geliştirmek için kendini hazırlamak yerine, çalışanlar artık bir kuruluştaki kendini ilerletmek yerine işte kendini inşa etmeye giderek daha fazla odaklanmalıdır.” Bu değişim işin ötesine de geçiyor. Küreselleşme ve diğer tedirgin edici değişikliklerle (iklim dahil) birleşen daha geniş istikrarsızlık, bizi hayatımızın diğer yönlerinde de amaca öncelik vermeye sevk etti. İnsanlar, yeni örgütler ve yaşamlarını sabitlemeye yardımcı olacak net cevaplar ararken, bu durum dünya çapında köktencilige ilham verdi. Ve hızla değişen dünyayı ve bu dünyadaki eşit derecede değişken rollerini anlamlandırmak için kimliklerini giderek daha fazla amaç etrafında inşa eden amaç nesline, Y kuşağına ilham verdi. Amaç Ekonomisi, insanların ve kuruluşların değer yaratmaya odaklandığı yeni bağlamı ve bir dizi yolu tanımlamakta; inovasyon ve büyüme için düzenleyici ilkeyi tanımlamaktadır” (Purposeconomy, 2024).

3.1. Kariyer Planlamalarının Önemi

Kariyer planlaması, ülkenin beşerî sermaye kaynağının geliştirilmesi ve yönlendirilmesi kadar çalışanların kariyerlerinde hangi hedeflere ulaşmak istediklerini belirlemelerine yardımcı olur. Bunun için bireylerin kendi özelliklerini daha iyi

anlamalarına, fırsatlardan haberdar olmalarına, hedefler belirlemelerine ve başarı düzeylerini yükseltmelerine yardımcı olmaya çalışır. Oruç ve Sunman (2023: 312) çalışmalarına göre de bireysel kariyer planlama, bireyin amaç ve hedeflerini belirleyerek bu doğrultuda hareket etmesini sağlayan bir süreç olduğu göz önüne alındığında; yaşam amacı ve bireysel kariyer planlama arasında bir ilişki vardır.

Teknolojik ilerlemeler ve yaşam koşulları ile birlikte son zamanlarda işgücü piyasasında önemli değişiklikler meydana geldi. İşgücü piyasası uyumsuzlukları ile sistemli bir şekilde mücadele edilmesi ve politika yapıcıların bu değişikliklerin yarattığı dinamikleri yönetebilmesi için uygun mekanizmalar geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, devletin işgücü piyasasının kural koyucu otoritesi olarak, eğitim sistemi ve işgücü piyasası politikaları açısından piyasa aktörlerini daha iyi anlamak ve analiz etmek zorunda olduğu vurgulanabilir. Zira işgücü piyasasının eğitim sistemi ile zamanlar arası bağlantısı nedeniyle koordine edilmesi pek de kolay olmayan bir piyasa özelliği göstermektedir. Dolayısıyla politika yapıcıların işgücü piyasasındaki yenilikler kapsamında; insana yakışır işleri artıracak, sosyal korumayı, çalışma haklarını ve ifade özgürlüğünü tüm boyutları ile içeren bir yapıyı oluşturacak adımlar atması gerekmektedir (Akar ve Meçik, 2021: 409).

Polat ve diğerlerine (2016: 32) göre de: Bireyin kendisini ve meslekleri iyi bir şekilde tanımayla çalışarak; bireysel kriterler belirleyerek, yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ortaya koyarak yaptığı seçimin iyi bir kariyer planlaması süreci oluşturmaya olanak sağladığı söylenebilir. Bu aşamaların sonrasında bireyin yapmış olduğu tercih, bireyin kendisini mutlu ve başarılı kılabilecek doğru işe ve mesleğe yönelmesine katkı sağlar. Böylece kişi hayatının çok önemli bir bölümünü oluşturan yeni bir döneme kariyer planlaması aracılığı ile adım atmış olur.

Doğru bir kariyer planlaması ve yönetimi için dikkat edilmesi gerekenler hakkında IENSTITU (2019) şunlara dikkat çekmektedir: Öncelikle kariyer edinme düşüncenizin kaynağını bulmanız gerekir. Düşünceleriniz, ilgileriniz, aileniz, toplumunuz, arkadaşlarınız ve öğretmenleriniz bu kaynağı oluşturabilir. Bir kariyer fikrini geliştirirken bunlardan bazıları size yardımcı olabilir veya karşınıza çıkabilir. Bu noktada kariyer yönetimi de devreye girer. Yönetime siz karar verirsiniz çünkü siz baskın tarafınız ve çeşitli faktörlere ayak uydurabilirsiniz. Her zaman bu mümkün gözükme bile, kontrolü ele almanız ve kendinizi güvende hissetmeniz, kariyerinizde başarılı olmanızı

sağlayabilir. Kariyerinize hangi aşamada karar verirsiniz verin ciddiye almanız gereken bir plan ve program yapmanız gerekmektedir.

Bireysel çabalar kadar “kariyer yönetiminin başarılı olması için örgütle iş gören kişiler arasında dürüst ve iş birliğine dönük ilişkiler kurmak en önemli unsurdur. Örgütün çalışana hangi fırsatları sağlayabileceğini, gelecekte neler planladığını, iş görenin neye ihtiyaç duyduğunu ve ileride nerede olacağını belirlemesi ve açıklaması gerekir. Ancak örgüt, kariyer yollarını açık tutmaya devam ederken, çalışanların sahip oldukları becerileri, yetenekleri ve gelişme potansiyellerini açık bir şekilde ortaya koymaları gerekir. Örgüt de çalışanların mevcut durumlarını, potansiyellerini ve isteklerini göz önünde bulundurmalıdır. Böylece, beceri ve yetenek geliştirmeye yönelik eğitim programlarıyla bireyler geliştirilecek ve geleceğe hazırlanacaklardır. Bilgilerini, bakış açılarını ve yeteneklerini iş hayatında kullanabilme teknikleri artan çalışanların örgüte olan katkısı da artmış olacaktır. Bu bireylerin kendini geliştirme ihtiyaçlarını tatmin ederken işle bütünleşebilmeleri, memnun ve tatminkâr olmaları ve geleceğe ümitli bakabilmeleri onları motive edecektir” (İrmiş ve Bayrak, 2001: 185).

Bu motivasyon Amaç Ekonomisinin de varmak istediği noktalardan birine işaret etmektedir. Tabii ki kariyer edinme sürecinde, kariyer ve rehberlik danışmanlarından destek ve eğitim alınması da önemlidir. Alanında uzman olan ve çeşitli değişkenleri doğru bir şekilde değerlendirebilen bir uzmanla konuşmak, süreci doğru yönetmek için verimli olacaktır.

3.2. Kariyer Planlamalarında Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamalarının Önemi

Örgütlerde verimliliği etkileyen en büyük faktör insan olduğunun anlaşılması üzerine, insanın motivasyonuna yönelik yaklaşımlar sürekli olarak geliyor ve yenileniyor. Kariyer planlaması ve yönetimi, bu yaklaşımların en popüler ve en yenilerinden biridir. Danışmanlık atölyeleri, kendini geliştirme kaynakları ve eğitim seminerleri, kariyer planlama için en yaygın yöntemler arasındadır. Bununla birlikte, örgütler kendi kimliğine ve kültürüne ilişkin özgün okuma ve kişisel gelişim kitapları, beceri, yetenek ve ilgi testleri yapabilir. Büyük şirketler ayrıca kariyer planlama için kariyer danışmanları istihdam ediyor. Kariyer geliştirme çalışmalarının amacı, insanların yeteneklerini kullanarak hak ettikleri yere gelmelerine yardımcı olmaktır. Bu yardım, örgütler bünyesinde yapılabileceği gibi, kişinin kendi kariyerini yönetmesi ve kariyer planlamasında bireysel

yeteneğini kullanması ile de mümkün olmaktadır (Uzun, 2003).

Bu yetenek gittikçe önemli olmaktadır. Çünkü Akar ve Meçik'in (2021: 408) çalışmalarına göre de teknolojinin değişimi ve dönüşümü, geçmişten bu yana artan hızla devam etmektedir. Pandeminin hızlandığı dönüşüm süreciyle birlikte değişime ayak uydurması gereken en önemli konuların başında ise eğitim gelmektedir. Eğitim özellikle Sanayi 4.0 kapsamında geleceğin temel yapı taşı oluşturulan unsur olarak görülmelidir. Çünkü teknoloji, nitelikli ve eğitim seviyesi yüksek bir bilgi toplumuna gereksinim yaratmaktadır.

Diğer taraftan Bozkurt'un (2019: 63-64) çalışmasına göre: Bireyin kariyer yolunu seçmesi ve bu yolda ilerlemesi veya başka bir kariyer yolunu seçmesi üzerinde etkisi olan birçok faktör vardır. İnsanlar yetenekleriyle birlikte kariyer fırsatları aramakla kalmaz, aynı zamanda kariyerlerinde ilerlemenin yollarını aramaktadır. Bir kişinin kariyeri, çoğunlukla birey olmakla birlikte, birey dışındaki faktörler tarafından olumlu ya da olumsuz etkilenir. Kariyer engeli ve kariyer sorunu olarak tanımlanan ve kişinin hem seçeceği kariyeri hem de gelişim sağlayacağı kariyeri şekillendiren ve bireysel kariyer planının dışına çıkmaya neden olan faktörler vardır. Bunlar bireyin kendisinden, örgütten veya toplumsal yapıdan kaynaklanabilir.

Yetersiz yeteneğe sahip olmak, aile, ön yargı, kişisel tercihler, stres, tükenmişlik, örgüt kültürü, işten çıkartılma, gözden düşme, işletme politikaları gibi birçok nedenle kişiler kariyer engelli ile karşı karşıya kalmaktadır. İşletme yöneticilerinin belirledikleri politikalar ya kariyerde ilerlemeyi yavaşlatıcı olabilmekte ya da bazı taraflar için tamamen kariyeri durdurucu etki yapmaktadır. Yeteneklerin yanlış belirlenmesi, yanlış istihdam politikaları nedeniyle asıl başarılı olunacak alanların dışında diğer kariyer alanlarına yöneltilen birey kariyerinde engellenebilmekte veya özellikle maddi kazanç güdüsü ile bireysel bir tercih ile hiç başarılı olamayacağı alanlara kişi kendisi yönelmekte ve belli bir süre sonra kariyeri durma noktasına gelmektedir. Kendisine birden fazla kariyer yolu çizen bireyin zamanla yaşayabileceği stres ve tükenmişlik de kariyer engeli oluşturabilmektedir. Aynı şekilde kariyer sorunları da bireyin ailesinden, iş çevresinden ve kendisinden kaynaklanan faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığı, aynı anda birden fazla kariyer alanına yönelme, düzleşme ve eşlerin kariyer sorunları gibi birçok kariyer sonunu ile bireyler karşılaşmaktadır.

4. AMAÇ EKONOMİSİ PARADİGMASININ BUGÜN VE YARINLAR İÇİN ÖNEMİ

Zor da olsa yukarıda sıralanan sorunların ve benzerlerinin asgariye indirilebilmesini odak noktasına alan Amaç Ekonomisi paradigmasının, eğitim sisteminin gecikmeden revize edilmesinde; kariyer planlamalarında, rehberlik ve danışmanlık uygulamalarında esas alınması gerekmektedir. Çünkü Amaç Ekonomisi:

- Bireylerin amaçlarına, hedeflerine odaklanan bir ekonomi modelidir.

- Bireylerin amaçlarını belirlemeleri ve gerçekleştirmeleri sonucunda elde ettikleri tatmin, mutluluk, anlam, değer ve katkı gibi ölçütleri kullanarak ekonomik performansı değerlendirir.

- Ekonomik büyüme, kalkınma, rekabet, inovasyon, istihdam, gelir dağılımı, refah ve sürdürülebilirlik gibi makroekonomik etkileri arasında olumlu bir ilişki olduğunu savunur.

- Bireylerin kendi amaçlarını belirlemeleri ve gerçekleştirmeleri sonucunda elde ettikleri tatmin, mutluluk, anlam, değer ve katkı gibi sonuçlar sayesinde; bireylerin kendileri, aileleri, toplumları, çevreleri ve gelecek nesiller için faydalı olduğunu iddia eder.

- Bireylerin hedeflerine ulaşmak için kullandıkları bilgi ve yetenekler arttıkça ekonominin sürdürülebilir şekilde büyüyeceğini. Aynı şekilde, ekonomik büyümenin de bireylere daha fazla fırsat ve yardım sağlayacağını savunur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İktisadi evrim sürecinde, su ve buhar gücü kullanılarak geliştirilen mekanik üretim sistemleriyle tarım toplumundan sanayi devrimine geçmişti. Bu geçişten sonra elektrik gücünün seri üretimde kullanılmasıyla ikincisi ve bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle üretimin daha da otomatikleştirildiği üçüncü sanayi devrimi yaşanmıştı. Bu süreç sonrasında birçok çağdaş otomasyon sistemini, veri alışverişlerini ve üretim teknolojilerini içeren Endüstri 4.0 insanlığın hayatına girdi. Fakat bu geçiş çoğu ülkelerde yaşanmadan gündeme gelen Endüstri 5.0 ise insanı, çevreyi, sosyal ve kurumsal yönetimi çeşitli nedenlerle odağına almak zorunda kalmıştır. Bu süreçlerde talep edilen emeğin niteliksel ve niceliksel özellikleri değişmiştir.

İnsanın veya emeğin, gerçekleşen endüstri devrimlerinin üretim proseslerindeki değişen nicel değerlerine, rollerine rağmen niteliksel önemi artmaktadır. Özellikle Endüstri 5.0'da, İnsan Makine Arayüzleri; insan beyni kapasitelerinin Yapay Zekâ

ile birleştirilmesi; robotlar ve makinelerle iş birliği gibi teknolojilerin ürün ve hizmet üretiminde kullanılmasının artması nedeniyle bireysel ve kurumsal seviyede amaçların bu hedeflere yönlendirilmesi önemli olmaya başlamıştır. Bu bağlamda günümüzün ekonomiyi yönlendiren paradigması Amaç Ekonomisinin mikro anlamda kariyer planlamalarına etkileri bu niteliksel çalışmanın konusu olmuştur. Makro anlamda zor görünse de, günümüzün sorunlarına çare bulunabilmesi için bu bakışın gelecekteki çalışmalara, ekonomi politikalarına referans olması gerekmektedir. Çünkü iktisadi evrimin günümüzdeki aşamasına, adlandırılmasına The Purpose Economy isimli kitabında yer veren Hurst'ın (2014) çalışmalarına göre Amaç Ekonomisi, firmaların kâr elde etmenin ötesinde daha derin bir amaca sahip olması gerektiği fikrine odaklanır. Bu bakışta, bireylerin hem toplumlar hem de gezegen için değer üretmesinin önemi vurgulanmaktadır. Bunun başarılabilmesindeki temel bileşenler arasında anlamlı iş, sosyal etki, kişisel gelişim ve uzun vadeli yeni bir şeyler ortaya koymaya odaklanmak yer alır.

Amaç Ekonomisinde emek için anlam ve tatmin, kişisel farkındalık sağlayacak değer, müşterileri veya toplum için kendilerinden daha büyük ihtiyaçlara hizmet ederek, kişisel gelişim sağlayarak ve topluluk oluşturarak bir amaç oluşturmaktır. Bu bağlamda Amaç Ekonomisi fikri dünyaya iyiliği yaymanın yolları olarak görülmektedir. Bir diğer ifadeyle Amaç Ekonomisinde insanlar para ya da statü ile değil, yaşamlarında daha fazla amaca sahip olma, bir fark yaratma ve kendilerinden daha büyük bir şeye ait olma arzusuyla motive olurlar. Bunun için gerekli olan kariyer planlaması, çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olur. Şirketler veya rehberlik ve danışmanlık hizmeti verenler, çalışanlarının kariyer planlamalarına yol gösterici olmalıdır. Çünkü Amaç Ekonomisi paradigmasına göre şirketler, sadece kâr elde etmek için değil, aynı zamanda çevreyi ve toplumu iyileştirmek için çalışmalıdır. Kısaca ifade etmek gerekirse kariyer planlaması ve Amaç Ekonomisi yaklaşımı, iş dünyasının geleceğini şekillendiren önemli bir fikirlerdir. Bu yaklaşımlar hem insanların hem de gezegenin refahını artırmak için daha verimli ve sürdürülebilir bir ekonomik model sunar. Bireylerin, kişisel hedeflerine ulaşmak için çalışırken ekonomide tüm paydaşların haklarının iyileştirilmesini odağına alır.

Bu gerekçelerle kariyer planlamalarına daha geniş bir perspektiften bakan Amaç Ekonomisi, çalışmada sürekli vurgulandığı gibi insanların hayatlarında daha fazla amaca sahip olma arayışıyla ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Bu bağlamda ekonomik değer elde edilmesinde rol alanların kendilerinden daha büyük

ihtiyaçlara, topluma hizmet ederken, kişisel gelişimlerine imkân sağlamaya odaklanma fikrine dayanmaktadır. Diğer bir bakışla Amaç Ekonomisi, çalışma, tüketme ve ilişki kurma şeklimizi yeniden şekillendirirken, sosyal ve çevresel etki için de yeni fırsatlar sunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda Amaç Ekonomisi paradigmasının kariyer planlaması üzerindeki etkisi: Kâr odaklı ekonomik faaliyetlerden amaç odaklı ekonomik faaliyetlere geçişi vurgulaması; insanların kariyerlerini planlama ve sürdürme biçimlerini nasıl etkilediğini araştırması nedeniyle önemlidir.

Sonuç olarak, kariyer planının akademik ve profesyonel başarıya katkıda bulunduğu düşünüldüğünde önemi ve değeri açıktır. Bu noktada, erken çocukluk döneminden itibaren herkesin kolayca erişebileceği kariyer planlama birimleri ve kariyer danışmanlığı veren merkezlerin kurulmasının ve yaygınlaştırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Okul öncesi dönemde çocukların kendilerini keşfetmelerini, becerilerini geliştirmelerini ve meslekleri dönem özelliklerine uygun bir şekilde tanımlarını sağlayacak daha sık ve işlevsel etkinliklerin uygulanması, erken dönemde kariyer gelişimi ve yapacakları kariyer planı için zemin hazırlayabilir. Okul psikolojik danışmanları ve kariyer danışmanları, öğrencilerin okul döneminde ya da üniversiteyi bitirdikten sonra ne yapacakları ve ne yapacaklarını planlamasına yardımcı olabilirler. Öğrencilere temel karar verme becerilerinin öğretilmesi, kariyer seçimlerinde onlara yardımcı olmak için karşılaştıkları zorlukları ve engelleri azaltacaktır. Bu noktada, eğitim kurumlarının müfredatında kariyer planlama ve mesleki gelişime yönelik dersler eklenmeli ya da mevcut programlar daha işlevsel hale getirilmelidir (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020: 5615).

KAYNAKÇA

- Akar, İ. ve Meçik, O. (2021), "Çalışma Yaşamında Yenilikler: Pandemi ile Dijitalleşme Deneyimi", *Journal of Life Economics*, C. 8, S.4: 403-411.
- Anderson, J. (2018), "Purpose Economy Expert Aaron Hurst on the Economic Evolution That's Changing How Companies Do Business", <https://www.rolandberger.com/en/Insights/Publications/The-definition-of-the-purpose-driven-economy.html>, (Erişim: 16.02.2024).
- Bozkurt, Ö. (2019), Kariyer Engelleri ve Kariyer Sorunları. Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular içinde. Ed. E. Kaygın ve Y. Zengin. 63-74. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Güdek, B. (2023), Endüstriyel Dönüşüm ve Endüstri 5.0. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(4), 1129-1142.
- Hurst, A. (2014), *The Purpose Economy: How Your Desire for Impact, Personal Growth and Community Is Changing the World*, Boise: Elevate.

- Hurst, A. (2018), "Purpose Economy Expert Aaron Hurst on the Economic Evolution That's Changing How Companies Do Business", <https://www.rolandberger.com/en/Insights/Publications/The-definition-of-the-purpose-driven-economy.html>, (Erişim: 16.02.2024).
- IENSTITU (2019), "Kariyer Planı Örnekleri", <https://www.ienstitu.com/blog/kariyer-planı-ornekleri>, (Erişim: 27.02.2024).
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2001), "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1(1-2), 177-186.
- Koçakoğlu, M.G. ve Yalçın, S.B. (2020), "Kariyer Planlamanın Başarı Üzerindeki Etkisi" International Social Sciences StudiesJournal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue:75; 5612-5617.
- Meçik, O. (2021), Gelecek Ne Getirecek? Türkiye'de İşgücü Piyasası Dinamikleri. Gelecekte Ekonomi içinde. Ed. S. Alçın, B. Erdil Şahin, D. D. Dereli, M. Hamzaoğlu & İ. Ertek. 561-585. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Meçik, O. ve Aytun, U. (2020), COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler. Emek Araştırma Dergisi. 11, 1-26.
- Nazik, A. (2024), "Rönesans ve Modern Bilimin Doğuşu, Aydınlanma Çağı (17.yy)", https://abs.cu.edu.tr/Dokumanlar/2015/JS%20109/223739702_an_bilim_tarihi_ve_jeoloji_8.pdf, (Erişim: 16.02.2024).
- Oruç, Ş. ve Sunman, G. (2023), "Yaşam Amaçları Belirleme ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki İlişki", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2023/2, Sayı: 46. 299-316.
- Polat, F.B., Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2016), "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği", İşletme Bilimi Dergisi (JOBS), 4(1): 29-65.
- Purposeeconomy, (2024), "Economic Evolution", <https://purposeeconomy.com/origins>, (Erişim: 16.02.2024).
- Savickas, M.L. (2005), "The theory and practice of career construction", in Brown, S.D. and Lent, R.W. (Eds), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ: 42-70.
- Szumniak-Samolej, J. (2015), "Innovative Business Models and Initiatives Based on the Social and/or Ecological Mission", China-USA Business Review, December 2015, Vol. 14, No. 12, 609-620.
- Salenga, M. (2018), "Why the Rise of the Purpose Economy Will Change How We Work Forever", <https://www.tbd.community/en/a/why-rise-purpose-economy-will-change-how-we-work-forever>, (Erişim: 14.02.2024).
- Uzun, T. (2003). "İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması", ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 5(2).
- Yücebalkan, B. (2020), "Endüstri 4.0'dan Endüstri 5.0'a Geçiş Sürecine Genel Bakış", Pearson Journal of Social Sciences & Humanities, C.5, S.9: 241-250.
- Zacher, H. (2014), "Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations", Journal of Vocational Behavior, Vol. 84 No. 1: 21-30.
- Zhang, W., Guan, X., Zhou, X. and Lu, J. (2019), "The effect of career adaptability on career planning in reaction to automation technology", Career Development International, Vol. 24 No. 6: 545-559.