

AFYON  
KOCATEPE  
ÜNİVERSİTESİ

---

Girişimcilik ve  
Kariyer Geliştirme  
Uygulama ve  
Araştırma Merkezi



BİLGİ, BECERİ, YETENEK, YETKİNLİK  
KAVRAMLARI NELERDİR?

---

# BİLGİ

---

BİLGİ; teorik ve/veya olgusal olarak tanımlanır. Bilgi, bir çalışma, öğrenim veya araştırma alanı ile ilgili olguların, ilkelerin, teorilerin ve deneyimlerin bütünüdür. Bilgi, enformasyonun öğrenim yoluyla özümsemesinin dönüştüğü sonuç anlamına gelir.



## BECERİ

BECERİ; bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme kullanımı) ve pratik (el becerisi, teknik, malzeme, alet ve araç kullanımı) olarak tanımlanır. Beceri, bilgiyi uygulama ve teknik bilgiyi (know-how) kullanarak görevleri yerine getirme ve problemleri çözme kabiliyeti anlamına gelir.



# BECERİ ÖRNEKLERİ

---

- 1) Temel Bilgisayar Becerileri
- 2) Takım Çalışması
- 3) Problem Çözme ve Analitik Beceriler
- 4) Etkili İletişim Becerileri
- 5) Eleştirel Düşünme
- 6) Liderlik Becerileri
- 7) Planlama ve Organizasyon Becerileri
- 8 ) Adaptasyon Becerileri
- 9) Dürüstlük
- 10) Mükemmellik Yükümlülüğü

# YETENEK

YETENEK; Bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite.”, “kişinin kalıtıma dayanan ve öğrenmesini çerçeveleyen sınır.” olarak tanımlanmaktadır. İşletme sözlüğüne göre ise “Belirli görevler için özel bir kabiliyete sahip olan bir grup çalışan insan.” kavramı tanımlanmaktadır.



## YETKİNLİK

YETKİNLİK; sorumluluk alabilme ve bağımsız çalışabilme (özerklik) yönünden tanımlanır. Yetkinlik, bilgiyi, becerileri ve kişisel sosyal ve/veya yönetsel hünnerleri mesleki ve kişisel gelişimde ve çalışma veya öğrenim durumlarında kullanma olarak tanımlanan kanıtlanmış kabiliyettir. Yetkinlik vasıf, hüner ve tutumun dinamik bir bileşimidir.



# Yetkinlik Bileşenleri

---

- **Bilgi:** Her yetkinliğin az ya da çok kavramsal boyutta bir bilgi düzeyi vardır.
- **Beceri:** Yetkinliğin doğal ya da tecrübe ile kazanılmış yetenek boyutudur. Bir konuda beceri sahibi olmak için o konuda yetenekli olunması gerekir.
- **Tutum:** Bireyin belirli kişi, kurum ve objelerle ilgili olarak zihinde oluşturduğu düzenlenmiş bir inanç ve düşünce sistemidir. Bireyin bir konu ile ilgili tutumu, o konudaki davranışını şekillendiren önemli bir öğedir.
- **Gözlemlenebilir ve Ölçülebilir Davranış**
- **Üstün Performans:** Davranış sonuçlarının ortalama performanstan daha fazla başarı sağlamasıdır.



## **Yetkinlikleri, temel, teknik ve yönetsel yetkinlikler olmak üzere genel olarak üç gruba ayırmak mümkündür.**

- Organizasyonun vizyonu ve misyonu doğrultusunda belirlenen temel yetkinliklerin her çalışanda olması gerekir.
- Yönetsel yetkinlikler, yöneticilerde ve yönetici olma olasılığı bulunan kişilerde aranmalıdır. Organizasyondaki her çalışanda yönetsel yetkinliğin aranması gereksiz bir uğraştır.
- Teknik yetkinlikler ise belirli bir pozisyonun gereklerini yerine getirmek için çalışanda bulunması gereken bilgi, beceri ve tutumların davranış olarak gözlenmiş halidir.

## Çalışanlar İçin Temel Yetkinlik Örnekleri:

---

- a) İletişim
- b) Toplam Kalite Yönetimi
- c) Takım Çalışması/Paylaşım
- d) Analitik Düşünme
- e) Vizyonerlik
- f) Eğitim ve Gelişim
- g) Takım Yönetimi
- h) Temsil Yeteneği
- 1) Karar Verme

## Bilgi, beceri ve yetenek aynı şeyler midir? Nasıl geliştirilebilirler?

Bilgi, beceri, yetenek terimleri bazen birbiri ile iç içe geçer ve sanki aynı anlamları taşıyormuş gibi kullanılabilirler. Evet birbirine karıştırması çok kolay, genelde de beraber kullanılabilirler ; ‘bu role gerçekten bilgili-becerili birisini istiyorum artık’. Hemen göze çarpmasa da üç terim de birbirinden farklıdır aslında.



# Bilgi, beceri ve yetenek aynı şeyler midir? Nasıl geliştirilebilirler?

---

- Bilgi, bir konuda öğrenme, araştırma ve gözlem yolu ile elde ettiğimiz olgulardır. Mesela etkili sunum yapma ile ilgili derin bilgiye sahip olabilirim, bu etkili sunum yapabileceğim anlamına gelmez, sadece bu konuyu bildiğim anlamına gelir.
- Beceri; eğitim veya tecrübe yolu ile elde ettiğimiz maharettir. Becerili olduğumuz işi ustaca yapabileceğimizi söyleyebiliriz. Mesela etkili sunum yapma örneğinden devam edecek olursak, herhangi bir eğitimi tasarlamak için ‘etkili sunum yapma’ ile ilgili becerimi sergileyebilirim. Beceriler genelde öğrenilerek edinilirler. Yani bir konudaki becerimi bilgi transferi ile geliştirebilirim.

- 
- Yetenek ise, bir şeyi yapabilme kabiliyetimizdir. Beceri ve yetenek arasında ince bir çizgi bulunur. Yetenek öğrenilmeden kazanılmış ve sahip olduğumuz bir güçtür. Mesela, sahip olduğumuz ; ‘topluluk karşısında sıkılmadan, rahat, kendimize güvenli bir şekilde konuşabilme’ yeteneği, etkili sunum yapabilme becerimizi geliştirmemize çok büyük destek olacaktır.
  - Bu terimleri birbiri ile karıştırarak kullanma eğilimimiz genellikle kariyerimizde bu 3 terimin de ‘olmazsa olmazlardan’ olduğu içindir. İşe alım sürecinde bilgi, beceri ve yeteneği araştırır işe alımcılar, yöneticiler çalışanlarının terfisine karar verirken yine bu üçlüye odaklanırlar, terfisi düşünülen kişi bilgili, becerikli ve yetenekli midir? Bunun için değerlendirme merkezleri yapılır.

# Yetenek ve Beceri Arasındaki Fark Nedir?

---

- Yetenek, bir kişinin doğduğu doğal bir yetenektir; beceri, yeteneğe ve kusursuzluğa sahiptir.
- Yetenek sergilenirken yeteneği sıklıkla gizlenir.
- Herkes belirli becerilerle doğar, oysa hayatta farklı yetenekler öğrenir.
- Yazma yeteneğiniz olabilir, ancak MS Word üzerinde çalışmayı öğrenmek bir yetenektir.
- Empati ve sempati yetenektir ancak talihsiz insanlara yardım etmek için hemşirelik bir yetenektir.

# Bilgi, Beceri, Yetenek ve Yetkinlik Kavramlarının Kariyer İle İlişkisi

- Bird (1994) kariyeri bilgi birikimi olarak tanımlarken, bunun kariyer geliştirmenin önemini vurgulamak ya da kendini gerçekteştirme yönündeki deneyimlerin önemini vurgulamaktan öte anlam ifade ettiğini belirtir. Bu yaklaşım, dikkati geleneksel kariyer araştırmalarının odağında olan iç pozisyonlarının türleri, çalışma süreleri gibi konulardan, daha soyut kavramlara yönelmektedir. Bunlar, bireyin bilgisinin organizasyonla olan ilişkisi, iç deneyimlerinin nasıl bütünleştirildiği ve sentezinin yapıldığı, bilginin nasıl biriktiği ve yeni yollarla nasıl uygulamaya geçirildiği gibi konulardır. Kariyeri bilgi birikimi olarak tanımlayan yaklaşımın temel dayanak noktalarından biri rekabetin şirketler arasındaki farklılaşma üzerine temellendiğini savunan görüştür. Buna göre, şirketler her ne kadar maliyet ya da kalite üzerine rekabet etseler de, şirketlerin stratejileri ürünlerini veya hizmetlerini bir şekilde rakiplerinden farklılaştırma üzerine kurmaktadırlar. Bir şirketin bunu gerçekteştirebilmesindeki en temel kaynağı ise bilgidir. Sonuçta bütün avantajlar bir şekilde bilgi formundadır. Rutin yada proses, yapıyı organize etme, ürün ya da hizmet formunda bilgidir.

- 
- Kariyer gelişimi sürecinde: Yetenek, planları ve kariyer canlandırma uygulamalarından oluşan kariyer gelişimi üzerinde durulmaktadır. Kariyer geliştirme, bireyin kariyeri boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmesi için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetlerden oluşmaktadır. Kariyer canlandırma ise durağan bir konuma geçmiş çalışanlara canlandırma uygulamaları yaparak üretken konuma getirmek için uğraşmaktır. Kariyer gelişimi uygulamaları içinde yedekleme programları hazırlanarak geleceğe yönelik yatırımlarda yapılmaktadır. Yedekleme programları işten herhangi bir sebeple ayrılan kişinin yerinin yetenek havuzu ve yedekleme planları sayesinde doldurulmasıdır. Yedekleme planları hazırlandıktan sonra çalışanın kariyer olarak hazır durumda olması sağlanmaktadır. Özellikle üst rol modelleri geliştirmeye önem veren işletmeler, yedekleme, yönetici gelişim planları ve yetenek havuzu oluşturma sistemlerinden yararlanmaktadır



- 
- Kariyer geliştirme sürecinde: Yetkinlikler, çalışanların kişisel kariyer gelişim planlarının oluşturulması için kullanılmaktadır. Yetkinlik matrisleri, mesleki gelişim ve ilerlemede hem yatay hem de dikey kariyer yolları belirtmek için kullanılabilir. Örnek olarak; her hangi bir pozisyondan başka bir pozisyona geçmek isteyen bir çalışan o pozisyonun gerektirdiği yetkinlikleri bilir ve kariyer gelişim planını pozisyonların gerektirdiği yetkinlikleri dikkate alarak yapar.