

KARIYER PLANLAMANNIN BAŞARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Effect Of Career Planning On Success

Uzman Psikolojik Danışman. Merve Gül KOÇAKOĞLU

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Konya/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0510-2674>

Doç Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Konya/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5660-5581>

ÖZET

Teknolojinin gelişmesi; ihtiyaç duyulan meslek alanları, mesleklerin gereklilikleri, mesleklerin doğası ve yapısında önemli değişikliklere neden olmaktadır. Kimi meslekler ihtiyaç kalmadığı için unutulmaya yüz tutmakta, kimileri varlıklarını sürdürebilmek için evrim geçirmekte ya da yeni meslek grupları oluşmaktadır. Mesleklerdeki bu değişimleri ve gelişimleri de takip ederek bir kariyer seçimi yapmak oldukça zor ve karmaşık hale gelebilmektedir. Bu noktada insanların hayatını şekillendiren kariyeriyle ilgili seçim yaparken doğru bir kariyer planı yapması ve doğru kaynakları kullanması gerekmektedir. Kariyer planlaması insanların edindiği bilgiler ile geleceğini kontrol edebilme becerisi kazanmak açısından oldukça önemlidir. Özellikle günümüzde çalışma dünyasında bireyler meslek seçimi yaptıktan sonraki süreçte seçtiği mesleği bırakıp, yeni meslek arayışlarına girebilmektedir. Dolayısıyla bireyin kariyer hayatı sürekli değişim durumunda olabilmektedir. Bu nedenle kariyer planlama, belirli bir dönem olmayıp, insan hayatının sonuna kadar devam eden dinamik bir süreçtir. Bu süreci sağlıklı bir şekilde yönetebilmenin insan hayatında bazı olumlu sonuçları vardır. Başarı da bu sonuçlardan biridir. Bu çalışmanın amacı ise, bireyin yaptığı kariyer planının başarıya olan etkisini ilgili literatür aracılığıyla incelemektir. Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırma sonuçlarına göre kariyer planı yapmanın bireyin çalışma yaşamlarındaki üretkenliği, iş ve yaşam doyumunu artırdığı bulunmuştur. Aynı zamanda kariyer planlama yapılması, iş performansını artırırken iş yerinde başarılı olmayı ve bireyin çalışmaktan keyif almasına da beraberinde getirebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: kariyer seçimi, kariyer planı, başarı, iş doyumunu, yaşam doyumunu

ABSTRACT

The development of technology causes significant changes in the occupational fields that are needed and the requirements, nature, and structure of the professions. Some professions are being forgotten because they are no longer needed, some evolve to survive or new occupational groups are formed. Making a career choice by following these changes and developments in professions can become quite difficult and complicated. At this point, people should make the right career plan and use the right resources when choosing their career that shapes their lives. Career planning is very important in terms of gaining the ability to control people's future with the knowledge they have acquired. Especially in today's world of work, people can quit their profession after choosing a profession and start looking for a new profession. Therefore, individual's career life can be in a state of constant change. Thus, career planning is not a specific period, but a dynamic process that continues until the end of human life. Being able to manage this process in a healthy way has some positive consequences in human life. Success is one of these results. The purpose of this study is to examine the effect of an individual's career plan on success through the relevant literature. According to the research results made in Turkey and foreign countries, it has been found that making a career plan increases the productivity, occupation, and life satisfaction of the individual in working life. At the same time, career planning not only increases job performance but also ensures that people enjoy working and become successful in the workplace.

Key Words: career choice, career plan, success, occupation satisfaction, life satisfaction

1. GİRİŞ

İnsanoğlu varoluşundan beri ihtiyaçlarını giderebilmek, hayatını sürdürebilmek ve düzene sokmak için çalışmaktadır. Çalışmak her dönem için ortak olsa da geçmişle günümüz arasında meslek alanları, mesleklerin gereklilikleri ve mesleklerin yapısında bazı farklılıklar mevcuttur. Endüstri devriminden önce çocuklar anne ve babalarını iş yaparken izler, yapabilecekleri ölçüde üretime katkı sağlar, yetişkinlikte de ailesinin mesleği neyse onu yapıp aile geleneğini sürdürmekteydi. Büyüklerin mesleklerini sürdürme geleneğinin nedeni meslek seçimi için seçeneklerin çok sınırlı olmasıdır (Kuzgun, 2017: 2). Meslek sınırlılığı teknolojinin ilerlemesiyle ortadan kalkmış ve istihdam biçimlerinin şekli değişmiştir. Bu da bazı

meslek dallarında çalışan insanları risk altına sokmaktadır. ABD’de çalışanların %47’si mesleklerinin otomatik hale gelmesiyle birlikte işlerini kaybedebileceklerini düşünmektedir (Frey ve Osborne, 2017: 268). Dolayısıyla bazı meslekler ihtiyaç kalmadığı için unutulmaya yüz tutmaktadır. Bununla birlikte, bazı meslekler ise varlıklarını sürdürebilmek için evrim geçirmekte ya da yeni meslek grupları oluşmaktadır (Öztemel, 2020: 26). Öte yandan değişen şey sadece meslekler ile sınırlı kalmayıp bireyde gerektirdiği beceriler de değişmiştir. 21. yüzyıldaki bireyler 20. yüzyıla göre daha fazla geçişle karşılaşmakta, daha yüksek düzeyde teknoloji bilgisine sahip olmaya ve becerilerini yaşam boyu öğrenme kapsamında sürekli güncellemeye ihtiyaç duymaktadır (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013: 166). Bir başka değişle 21. yüzyılın gerektirdikleri bilgi, medya, teknoloji, öğrenme, yenilik, yaşam ve kariyer becerileri kazanımlarıdır (Özdemir ve Bacanlı, 2020: 328). Dolayısıyla çağın gerektirdiği becerileri kazanabilmek ve insanların hayatını şekillendiren kariyeriyle ilgili doğru bir seçim yapabilmek için kariyer planı yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Kariyer planlama, bireyin kariyeri hakkında bilinçli seçimler ve değişiklikler yapmasına yardımcı olmak için tasarlanan; kariyer gelişim ve stratejilerin uygulanmasını, öz değerlendirme yapmayı, hedef belirlemeyi ve fırsatları analiz edip sonuçlarını değerlendirmeyi hedefleyen çok sistematik ve kapsamlı bir süreç olarak görülmektedir (Antoniou, 2010: 14; Zlate, 2004). Daha basit bir anlatımla kariyer planlama, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşabilecekleri adımları attıkları bir süreçtir (Chlebkova, Misankova ve Kramarova, 2015; 250). Bu süreçte kişi kendini keşfedip, gelecekte nerede ve ne olarak görmek istediğine yönelik tasarı oluşturmaktadır (Tanoli, 2016). Aynı zamanda kariyer planı yaparken hedef ve değerlerin tutarlı olmasıyla birlikte yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutum içinde değerlendirmek de gerekmektedir (Kuzgun, 2019: 220). Ayrıca değerler, yetenekler, ilgi alanları ve deneyimler zamanla değişebildiği için kariyer planlaması konusunda esnek olunmalıdır (Greenhaus, Callanan ve Kaplan, 1997: 169).

Zaman içinde farklı vasıflara sahip bireylere ihtiyaç duyulması, eğitim ve kariyer fırsatlarının sonucu olan yüksek performans özlemi, bireylerin yetenek değerlerinde azalmanın yaşanması, bireylerin çalışma hayatında yükselme isteği, işe olan sadakat, işten alınan doyum ile üretkenlik arasındaki ilişki nedeniyle hem bireyler için hem de örgüt için kariyer planının önemi giderek artmaktadır (Özer vd., 2019: 170-171; Şimşek vd., 2018: 270). Dolayısıyla bireyin çocukluğundan itibaren kariyer planı yapılmaya başlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Her gelişim döneminin kendine özgü kariyer gelişim görevleri vardır. Örneğin ortaöğretim sürecinde kariyer planlama, öğrencileri yükseköğretime ve çalışma hayatına hazırlamak amacıyla yapılmaktadır (Gysbers, 2013). Kariyer planlaması ve meslek seçimine yeteri kadar zaman ayıramayan gençler ise sadece ortaöğretim sınavına hazırlanıp alacağı puana uygun bir bölüm seçmektedir. Bu da iş yerinde mutsuz olan bireylere işaret edebilir. Bu nedenle birey, kararını kısa bir süreye sıkıştırmadan, kendisiyle ilgili farkındalıklarını artırmalıdır (Kaya ve Kalçek, 2014: 347). Kariyer planı bireyin gelişimini desteklemek, kariyer hedeflerini başarıyla ulaşılmasını sağlamak, iş doyumunu ve bireyin çalışma hayatında ihtiyaç duyacağı becerileri kazanmasını sağlamak amacıyla yapılmaktadır (Yılmaz, 2013: 147). Bu şekilde çalışanların motivasyonu artarak daha iyi iş yapması, kurumsal kimlik kazanılması ve verimliliğin artması kolaylaşmaktadır (Güney, 2015: 151-152). Kariyer planlama süreci karmaşık olmakla beraber sürekli. Niles ve Harris Bowlsbey’e (2013: 168) göre bu sürecinin aşamaları aşağıda belirtilmiştir:

- 1) Kariyer kararlarını verme ihtiyacını farkına varma.
- 2) Mesleki-benlik kavramı hakkında bilgi edinme ya da mesleki-benlik kavramını yeniden değerlendirme.
- 3) Mesleki seçenekleri belirleme.
- 4) Belirlenen seçeneklere ilişkin bilgi edinme.
- 5) Uygun meslekler arasından geçici seçimler yapma.
- 6) Eğitim seçenekleri belirleme.
- 7) Mesleki bir seçimi uygulamaya koyma.

Chlebkova, Misankova ve Kramarova’a (2015) göre ise kariyer planlama süreci dört aşamadan oluşur. Bunlar:

- 1) Bireyin kendi becerilerini, kariyer hedeflerinin ve gelişim fırsatlarının belirlenmesi: Bireyin yeteneklerini, ilgi alanlarını, kariyer hedeflerini ve kişisel hırsları hakkında kendi değerlendirmesini içerir.

- 2) Olanakları keşfetmek: Hedeflerin gerçekleştirilmesine yol açacak fırsatları uygunluk, avantaj ve dezavantaj açısından değerlendirmeyi ve analiz etmeyi içerir.
- 3) Kariyer kararı: Bu adım uygun bir alternatif seçim yapmayı, eylem planı oluşturmayı içerir.
- 4) Son adım: Hedefe ulaşmak.

Süreç içerisinde her bir aşamanın titizlikle ve dikkatlice tamamlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu aşamaları uygulamayıp kariyer planı yapmayan örgütlerde çalışan bireylerin hayal kırıklığı duygusu, motivasyon düşüklüğü, stres, tükenmişlik, performans eksikliği ve iş yerine bağlanmada zorluk yaşaması gibi etmenlerle karşı karşıya gelme riski mevcuttur (Kaygın ve Zengin, 2019: 120). Kariyer planı yapmanın bireye yönelik bazı olumlu sonuçları vardır. Birey kariyer planı yaptığında önüne çıkan kariyer fırsatlarını değerlendirebilmesi ve hangi aşamalardan geçeceğini bilmesi açısından kariyerine önemli bir katkıda bulunmuş demektir (Kaygın ve Zengin, 2019: 113). Aynı zamanda kariyer planı yapmak bireyin kariyer hedefini, kariyer beklentisini, ilgi ve yönelimlerini belirleyerek kariyer hedeflerine ulaştırmayı desteklemektedir (Gürbüz, 2017: 248). Diğer yandan bireylerin kariyer kararları verme becerilerini geliştirmektedir (Mikacic, 2015: 104). Kariyer planlama, bireylerin saygınlık, tanınma, prestij ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını gidermek konusunda yardımcı, potansiyel yeteneklerini ortaya çıkartmak için teşvik edici, bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri için motive edicidir (Eryiğit, 2000: 21). Kariyer planlama, çalışanların kariyerlerinde daha hızlı bir şekilde başarılı olmasını sağlamakta, iş deneyimini ve iş doyumunu artırmaktadır (Palade, 2010: 126). Kariyer planlaması yapan bireyler geleceklerini daha iyi görerek hedef oluşturma ve kariyerlerinde ilerleyebilme imkânı elde etmekte, yaptıkları iş ve çalıştıkları kurumu daha çok benimsemekte, daha yüksek motivasyona sahip olmakta, daha iyi çalışma ve daha yüksek kazanç imkânı oluşturmaktadır (Güney, 2015: 151-153; Aktaş vd., 2015: 141). Kariyer planı bireylere daha iyi iş imkânı sağlamakta, çalışanlara yol göstericilik yapmakta, bireyin motivasyonunu artırmakta, bireyin gelişimini desteklemekte ve bireylerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları artırmaktadır (Yılmaz, 2013: 146-147). Kariyer planlama ile ilgili yapılan bazı araştırmalar bireylerin beceri geliştirmelerinin bir iş elde etme ve kariyer başarısına ulaşma şansını büyük ölçüde artırdığını göstermektedir (Öztemel, 2020: 75). Kariyer planı yapmanın bireye kazandırdıkları ilgili alan yazında incelendiğinde başarı ile ilişkisini belirten ve inceleyen teorisyenler ile araştırmacılar bulunmaktadır (Abele ve Spurk, 2009; Acar ve Özdaşlı, 2019; Chlebikova, Misankova ve Kramarova, 2015; Erdoğan, 2009; Mavisu, 2010; Palade, 2010; Okakin ve Şakar, 2011; Öztemel, 2020; Sadowski ve Schrager, 2016; Seçer, 2013; Türkoğlu ve Acar, 2019).

Kariyer planı, bireylere mesleklerini belirleme ve kendilerini geliştirmede yardımcı olmakta, hedefledikleri kariyere ulaşarak başarı kazandırmaktadır (Yeşil ve Arpat, 2018). Aynı zamanda kariyer planı; bireylerin başarılarının koşulu, öz değerlendirme sürecinin ve kariyer hedeflerinin belirlenmesinin sonucudur (Chlebikova, Misankova ve Kramarova, 2015; 250). Diğer bir deyişle kariyer hedefine ulaşmak için kariyer planı yapılması ve zamanın akıllıca kullanılmasıyla kariyer başarısına doğru bir yol gider (Sadowski ve Schrager, 2016: 496). Seçilen alanla ilgili başarı kazanmak bilgi ve yetenek düzeyine uygun bir şekilde kariyer planı yapılmasına bağlıdır (Adekola, 2011; Tanoli, 2016). Dolayısıyla iyi bir kariyer planı yapmanın başarıyı getireceği düşünülmektedir. Günümüzde kariyer planı yapan çalışan ve yöneticilerin başarılı olduğu görülmektedir (Okakin ve Şakar, 2011: 253). Bu konuda yapılan önceki araştırmalar, kariyer planlamanın başarıyı artıracığı görüşünü desteklemektedir. Örneğin, Erdoğan (2009) bireysel kariyer planlama ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre bireysel kariyer planlamanın kişisel başarı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Yeşil ve Arpat'ın (2018) iş sağlığı ve güvenliği öğrencilerinin kariyer planlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğrencilerin büyük çoğunluğunun kariyer planı yapmanın başarı şansını artıracığı düşüncesinde oldukları bulunmuştur. Acar ve Özdaşlı'nın (2019) kariyer planlamanın öğrencinin başarısı üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla ön lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, kariyer planlamanın boyutlarından olan fırsatları değerlendirme ile plan yapmanın öğrencilerin not ortalamaları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Öte yandan Türkoğlu ve Acar'ın (2019) bireysel kariyer planının öğrenci ders başarısı üzerindeki etkisini belirlemek için ön lisans öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer planlamanın boyutları arasında olan kendini değerlendirme, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun aksine Abele ve Spurk'un (2009) kariyer hedeflerinin nesnel ve öznel kariyer kazanımları üzerindeki etkisini belirlemek için 734 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada kariyer hedeflerinin, nesnel kariyer kazanımlarından maaş ve statü yükselmesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Kariyer planlama bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bir haritadır (Yeşil ve Arpat, 2018).



Mavisu'nun (2010) bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada bireysel kariyer planlama ve hedef belirlemenin öznel kariyer başarısını yüksek düzeyde etkilediği bulunmuştur. Seçer'in (2013) yaptığı bir çalışmada kariyer planlamanın kişisel başarı üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda kariyer planlamanın boyutlarından kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma ile kişisel başarının boyutlarından hırslı olma ve başarıma, üstünlük ve farklı olma, odaklanma, bireysel sorumluluk alma boyutlarının anlamlı düzeyde fark olduğu ifade edilmiştir.

Kariyer planlamanın önemli aşamalarından biri ise karar vermedir (Chlebkova, Misankova ve Kramarova, 2015: Niles ve Harris Bowsbey, 2013). Kariyer danışmanlığı ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalarda kariyer karar verme üzerinde sıkça çalışılmıştır (bakınız Çarkıt, 2019a, 2019b). Şeker'in (2013) yaptığı çalışmada algılanan ders başarısı ile meslek kararı verme yetkinlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada ders başarısını iyi ve çok iyi gören öğrencilerin kariyer planının aşamalarından mesleki bilgi toplama, gerçekçi plan yapma puanlarının, ders başarısını zayıf algılayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda ders başarısını iyi algılayan öğrencilerin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme puanlarının, ders başarısını zayıf olarak gören öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer bir çalışmaya göre Hemmingsen (2001) akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin mesleki karar verme yetkinliğinin de yüksek olduğu bulunmuştur.

Bacanlı (2012) akademik başarısını kötü algılayan öğrencilerin akademik başarısını iyi algılayan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kariyer karar verme güçlüğü yaşadığını bulmuştur. Öte yandan Bacanlı, Eşici ve Özünlü'nün (2013) yaptığı bir çalışmada akademik başarısını orta olarak değerlendiren öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerinin alt boyutlarından olan hazırlık eksikliği, tutarsız bilgi ve bilgi eksikliği puanları akademik başarısını düşük ve yüksek olarak algılayan öğrencilere göre yüksek olduğu bulunmuştur. Yani akademik başarısını orta olarak gören öğrenciler daha yüksek kariyer karar verme güçlüğü yaşamaktadır. Bu durumun nedeni akademik başarısını düşük gören öğrencilerin üniversiteye giremeyeceklerine ilişkin algılarının onları kaygıya sokmadan para getiren mesleklere karar verdikleri, akademik başarısını yüksek olarak gören bireylerin çok önceden kariyer kararını verip kararsızlık yaşamadıkları ve akademik başarısını orta olarak gören bireylerin ise üniversiteyi kazanmak amacıyla başarı kaygısı ve meslek seçimiyle ilgili yoğun kararsızlık yaşadığı yönünde olabilir (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013).

2. SONUÇ ve ÖNERİLER

Yaşam koşullarını şekillendiren kariyer kararı ve meslek seçimi insanoğlunun hayatı boyunca verdiği en önemli kararlardan biridir. Bu noktada meslek seçiminin bilinçli yapılması önem arz etmektedir. Birçok gencin ve yetişkinin kariyer planı yapmadan önce öz değerlendirme yapmak amacıyla kendilerine soru sormadıkları görülmektedir. Meslek seçiminde de kendilerini tanımadan işini şansa bırakarak seçim yapanlar başarı tatmini sağlayamamaktadırlar (Müge ve Yıldız, 2014: 81). Işık, Pektaş ve Atılgan (2018) ön lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğrenciler okuma bölümünü kendileri istemelerine rağmen seçim yapmadan önce kariyer planı ve bilgilendirme kısımlarının eksik kaldığını belirtmiştir. Sağdıç ve Demirkaya'nın (2009) üniversite öğrencilerinin kariyer planlarına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada da üniversite öğrencilerinin %84.4'ünün kariyer planı olmadığı bulunmuştur.

Sonuç olarak kariyer planının akademik başarı ve kariyer başarısına katkısı olduğu düşünüldüğünde değeri ve önemi açıktır. Bu noktada erken çocukluk döneminden itibaren bireyin kolaylıkla ulaşabileceği kariyer planlama birimleri ve kariyer danışmanlığı veren merkezlerin kurulmasının ve yaygınlaştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Okul öncesi dönemde çocukların kendilerini keşfetmelerini sağlayacak, becerilerini geliştirecek, meslekleri dönem özelliklerine uygun bir şekilde tanıtabilecek etkinliklerin daha sık ve işlevsel olarak uygulanması onların erken dönemde kariyer gelişimi ve yapacakları kariyer planı için zemin hazırlayabilir. Okul psikolojik danışmanları ve kariyer danışmanları okul ya da üniversite içerisinde yapacakları çalışmalar ile öğrencilerin geleceklerini planlamalarına yardımcı olabilir. Öğrencilere temel karar verme becerileri öğretilerek kariyer kararı vermeleri önündeki engellerin ve güçlüklerin azalacağı ya da kaldırılacağı düşünülmektedir. Bu noktada da okul ve üniversitelerdeki müfredata kariyer planlama ve mesleki gelişime yönelik dersler eklenmeli ya da var olan programlar daha işlevsel hâle getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Acar, R., & Özdaşlı, K. (2019). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerindeki etkisi: Sbmyo öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Adeloka, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job Satisfaction: A case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2), 100-112.
- Aktaş, Y., Cesur, E. E., Cesur, E., Özkan, E., & Soysal, P. (2015). *Bir bakışta insan kaynakları yönetimi*. Dora Yayınevi.
- Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2), 13-22.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Chlebikova, D., Misankova, M., & Kramarova, K. (2015). Planning of personal development and succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253.
- Çarkıt, E. (2019a). Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514.
- Çarkıt, E. (2019b). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yayınlanan makalelerin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158.
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar Üniversitesi’nde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi. *Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 1-27.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1997), The role of goal setting in career management, *Management Development Review*, 10(5), 168-170.
- Güney, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gysbers, N. C. (2013). Career-ready students: A goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 283-288.
- Hemmingsen, S. D. (2001). *The career connection: A study of career self-efficacy, academic achievement and educational development in eleventh grade students*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Missouri, Kansas City.
- Işık, N., Pektaş, Ç. & Atılğan, E. (2018) Turizm ön lisans eğitiminde kariyer planlaması: Gaziantep örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 10-20.
- Kaya, M. & Kalçek, G. (2014, Kasım). *Liseden hayat gerçeklerine izlenen yollar*. Sözlü Bildiri. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.
- Kaygın E., & Zengin Y. (2019). *Kariyer temel kavramlar yönetimi güncel konular*. Eğitim Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (1986). Meslek seçiminde kararsızlık. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 217-223.
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.



- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Mikacic, M. T. (2015). The effects of career planning education. *RUO. Revija za Univerzalno Odlicnost*, 4(3), 92-109.
- Müge, R. & Yıldız, N. (2014, Kasım). *Özel politika gerektiren gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri gençlerde danışmanlık hizmeti ile farkındalık oluşturmak*. Sözlü Bildiri. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Özdemir, N. K., & Bacanlı, F. (2020). Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer gelişimi: Öğretmen ve psikolojik danışman rolleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(226), 323-344.
- Özer, M. A., Akçakaya, M., Sökmen, A. & Özaydın, M. M. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Öztemel, K. (2020). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Pegem Akademi: Ankara.
- Palade, A. (2010). Significant aspects regarding career management: Means for a better career planning and development. *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series*, 62(2), 124-134.
- Sadowski, E., & Schrage, S. (2016). Achieving career satisfaction: personal goal setting and prioritizing for the clinician educator. *Journal of Graduate Medical Education*, 8(4), 494-497.
- Sağdıç, M., & Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-247.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Şakar, M., & Okakın, N. (2011). *İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı*. Yaklaşım Yayınları.
- Şeker, G. Y. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2018). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Tanoli, M.F. (2016). *Understanding career planing: A literature review*. MPRA. No. 74730.
- Türkoğlu, M. E., & Acar, O. K. (2019). Bireysel kariyer planlamanın öğrenci ders başarısı üzerindeki etkisi: Isubü Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(8), 14-25.
- Yeşil, Y., & Arpat, B. (2018). İş sağlığı ve güvenliği öğrencilerinin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(22), 122-142.
- Yılmaz, A. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Zlate, M. (2004). *A dissertation regarding the managerial and organizational psychology*. Polirom Publishing House, Iași, p.377