



## BİREYSEL KARIYER PLANLAMA YAPMANIN ÖĞRENCİ BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SBMYO ÖĞRENCİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### THE EFFECT OF MAKING INDIVIDUALISTIC CAREER PLAN ON STUDENT'S SUCCESS: A RESEARCH INTO THE STUDENTS IN VOCATIONAL SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Raşit ACAR<sup>2</sup>, Kürşat ÖZDAŞLI<sup>3</sup>

#### Öz

Sosyal değişimler başta olmak üzere teknolojik, ekonomik alandaki hızlı gelişmelerle beraber değişim bireyler içinde kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Her geçen gün gelecek kaygılarının artış göstermesi bireylerin bu kaygılarını azaltma çabalarını artırmıştır. Gelecek kaygısı bireyleri bireysel kariyer planlaması yapmaya yöneltmiştir. Kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerinde bir etkisi olup olmadığı konusu bu araştırmanın temel merakıdır. Bu doğrultuda Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencileri üzerinde 5li Likert ölçeği ile hazırlanmış bir anket uygulanmıştır. Öğrenci başarıları; öğrencilerin genel not ortalamasına bağlı olarak (1) 2.00'ye kadar olanlar (2) 2.00-3.00 arası olanlar ve (3) 3.00-4.00 arası olanlar olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır. Kariyer Planlama Ölçeği; Kendini Tanıma, Fırsatları Değerlendirme, Hedef Belirleme ve Plan Oluşturma olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizler neticesinde; Kendini Tanıma ve Hedef Belirlemenin öğrencilerin not ortalaması üzerine herhangi bir etkisi olmadığı ve Fırsatları Değerlendirme ve Plan Oluşturmanın ise öğrencilerin not ortalaması üzerine olumlu bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Sonuç olarak fırsatları değerlendirme güdüsü ve planlama alışkanlıkları olan öğrencilerin derslerdeki başarıya daha fazla odaklandıkları söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Kariyer, Kariyer Planlama, Bireysel Kariyer Planlama, Başarı.

#### Abstract

Along with the rapid developments in economy, technology, especially in social changes, change for individuals have turned out to be inevitable. Day by day, the increase in concern for the future has led to individuals' effort to eliminate these concerns. Concern for future has driven individuals to make career planning. Whether making career planning is of impact on students' success is the the main motive behind this study. In this respect, a survey, prepared via five point likert scale, was conducted on the students of Vocational School of Social Sciences in Mehmet Akif Ersoy University. Student's success, in accordance with the student's grade point average, was dealt with in three perspectives, as the ones up to 2 (1), the ones between 2 and 3 (2) and and the ones between 3 and 4 (3) respectively. Career planning scale is made up of four dimensions, which are identifying oneself, making use of the opportunities, setting objectives and developing a plan. As a result of the analysis conducted, it has been observed that identifying oneself and

<sup>1</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur) 4.Ulusal Sosyal ve Teknik Meslek Yüksekokulları Kongresi (MESTEK) 11-13 Mayıs 2017 tarihinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, rasiacar@mehmetakif.edu.tr

<sup>3</sup> Prof. Dr. , Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

*setting objective are of no effect on student's grade point average but making use of the opportunities and developing a plan create a positive awareness for the student's grade point average. In conclusion, it can be said that the students who have the instinct to make use of the opportunities and planning habits concentrate more on the success in lectures.*

**Keywords: Career, Career Plan, Individualistic Career Plan, Success.**

## 1. GİRİŞ

Yönetim tarihi incelendiğinde bilhassa memurluk ile beraber ortaya çıkan kariyer ifadesi modern kamu hizmeti farkındalığı ile de 16. yüzyılda gelişmeye başlamıştır. (Çelik, 2007: 4-5).

Kariyer ifadesini tamamiyle ele alan kurumsal çabalar 1900'lü yıllarda insan odaklı kariyer açıklamaları üzerinde durulduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalar; kişi ile kişiye uygun iş ve meslekleri eşleştirmek, bireysel kariyer aşamaları ve bireylerin kariyer seçimi kararı gibi konulara ışık tutmaya çalışmıştır ( Erdoğmuş, 2003: 1-2).

Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" 1963 yılında ve 1964'te Borows'a ait "Endüstri Sosyolojisi" kitabına ek olarak; 1966 yılında John Holland'ın "Meslek Tercihi Psikolojisi" gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır (Aytaç, 1997: 11-12).

1970'li yıllarla Birey merkezli olan kariyer çalışmalarından daha çok örgüt merkezli kariyer çalışmalarına yönelme olduğu görülmektedir. Birey- meslek incelemesi yerini birey-örgüt eşleştirmesine bırakmış, kişisel olarak ulaşılmak istenen ile örgütsel amaçların entegre edilmesi ve bu entegreyi gerçekleştirecek elle tutulur örgütsel sistemlerin ve araçların daha da ilerletilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır (Erdoğmuş, 2003: 1-2). Bu dönemde insanın yaşamıyla beraber kariyerin de nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamları tarafından azımsanmayacak ölçüde ilgi odağı olmuştur. 1980'lerle beraber insan kaynakları yönetimi uygulamaları biraz daha ılımlı hale getirilmiş, monotonluktan uzaklaşarak çalışmalar daha geniş çalışan topluluklarına yayılmıştır (Ergin, 2002: 30). Kariyer ifadesi incelenince yanında kariyer yönetimi ile kariyer planlaması, kariyer aşamaları, kariyer platosu ve kariyer danışmanlığı kariyer geliştirme, kariyer seçimi gibi kavramlar da bu konuda incelenen çalışmalara dahil edilmiştir (Tunç ve Uygur,2001: 2).

Günümüzde örgüt içerisindeki bireylerin kariyerlerinin yanı sıra toplumdaki diğer bireylerin özellikle gençlerin bireysel kariyer planlarıyla ilgili çalışmalar da yapılmaktadır. Bu çalışmada, Meslek yüksekokullarında mesleki eğitim almakta olan gençlerin kariyer planlama düzeylerinin okuldaki başarıları üzerinde bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda kariyer ve bireysel kariyerle ilgili olarak literatür incelemesinden sonra yapılan araştırma sunulmaktadır.

## 2. KARİYER VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA

Fransızca'da kariyer; Diplomatik statü, meslek, başarılması gereken mesleksi bir süreç, hayatta belirlenen ve takip edilecek bir yol" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Şimşek vd., 2004: 10).Genel açıdan kullanım alanı incelendiğinde kariyer; hayat ve meslektir (Tunç ve Uygur, 2001: 3). Türk Dil Kurumu'na göre Kariyer kavramı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak ifade edilmektedir (TDK, "kariyer" <http://www.tdk.gov.tr> ). Bu tanımlardan bir toparlama yaparak kariyeri, "meslek hayatında ilerleme, istenilen bir pozisyona gelebilme, yükselme vadeden bir mesleğe sahip olma" şeklinde de değerlendirildiği söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005:168). Kariyer kavramının yer yer yakın olmakla beraber farklı farklı ifadelerde karşımıza çıktığı görülmektedir. İlgili kaynakların içerisine girildiğinde kariyer ile alakalı çeşitli tanımla yüz yüze gelmek olasıdır. Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilmektedir:

- Bir genelleme yapıldığında kariyer, kişinin belirli meslekte elde ettiği başarılar yükselme veya ilerlemeler ve hatta ömrünce gerçekleştirdiği işlerin tamamıdır. Başka bir ifadeyle kariyer, hem bireysel ve örgütsel hedeflerle direkt ilişkili olarak, kişinin ömrü süresince karşılaşacağı ve hemen hemen kontrol altında tutacağı iş tecrübeleri ile alakalı bir süreçtir (Seymen, 2004: 81).
- Nesnel yaklaşım olarak ifade edilen kariyer, kişinin ömrü süresince üzerine aldığı görev ve sorumluluklarının tamamıdır. Kariyer; önemli birkaç kavramın bir araya gelmesiyle oluşur bu kavramlar değer, davranış ve motivasyondur. Ayrıca bu kavramlar kişinin yaşına bağlı olarak ilerlemesiyle meydana gelir. Bu yaşa ve kavramlara bağlı olarak ifade edilen kariyer de “Öznel Kariyer” olarak ele alınır (Aytaç, 1997: 17).
- Kariyer, kişinin seçtiği bir meslekte ilerleme kaydetmesi o meslekte bulunduğu sürece tecrübe kazanması ve yeteneklerini geliştirmesidir (Bayraktaroğlu, 2003: 117). Yani kariyer, bir kişinin iş etkinlikleri, işteki davranışlar ve davranışların sonucunda oluşan tutumlar, benimsenen değerler ve ömrünce edindiği amaçlardır (Bernardin, 2003: 194).

İnsanların kariyerleri, kişilerin kimliklerini, kişinin toplumdaki toplumdaki hal ve pozisyonlarını inşa etmelerinde destek ve hayatlarının merkezini oluşturması gibi farklı gerekçelerden ötürü önemli hale gelmiştir. Birçok iş alanı kişilerle yakın olmayı gerektirdiğinden, kariyere sosyal bir anlam yüklemektedir. Meslek, hayat boyunca yaşanacak her türlü durumda gerekli olacak ve hayatın sürdürülebilmesi adına olması gereken maddi gücün sahip olunmasında da önemli bir faktördür. Ek olarak psikolojik açıdan da iş doyumunun tamamlanmasında, kişiliğin gelişmesinde de önemli bir yerinin olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 1997: 21). İnsana sunduğu bu artılarla beraber, işletme açısından da kariyer sisteminin bulunması, günümüz işletmelerindeki iş güvence sistemlerindeki sıkıntılara karşı önemli bir üstünlük ve rekabet vizyonu olacaktır. Personelleri için gerekli olan ilerleme mesleki yetenek geliştirme, mesleki yükselme alt yapılarını inşa eden işletmeler bu kurumsal durumları sayesinde, kurumu daha da çekici hale getirerek, genç ve dinamik adayları kuruma çekmede, memnun bir çalışan portföyü oluşturarak kaliteli personelin de kurumda kalmasını sağlamada başarılı olacaktır (Kozak, 2001: 17).

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut (gerçekçi ve objektif algılamalar) ile içsel boyut (sübjektif algılamalar) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Şimşek vd, 2004: 15). Örgütte gelişmenin sübjektif boyutu olarak da ifade edilen içsel boyut; insanın kişiliğinde oluşacaktır. İnsan, meslek hayatında ve içinde bulunduğu kurumda pozisyonunu derinlemesine düşünerek, anlama ve ileriye dönük nerede ve nasıl olmak istediğini saptama isteğinde olacaktır. Bu konu incelendiğinde kişinin, “Asıl istediğim nedir”, “Ulaşmak istediğim ne”, “Hedeflerime götürecek neler ben de mevcut” şeklinde şahsın kendisiyle konuşmasını gerektirecek sorularla sürekli kendini irdelemesi öne çıkar. Söz konusu olan bu sorgulama sayesinde birey kişiliğini sorgulama, kendini tanıma ve bunların etkisi ve sayesinde geleceğiyle alakalı pusulasını saptama kolaylığını da elde etmiş olacaktır. Bu bireysel eğilim ve yönelme Örgütsel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu olarak ifade edilir. Buna göre psikoloji yönüyle sorunsuz bir kişi, mevcut durumdan daha ileri ölçüde geliştikçe, kendini gerçekleştirme gereksinimiyle kariyerini inşasını yükseltmek, ulaşmak istediği konumlara yetişebilme gayreti içinde olacaktır. Lakin, bu gayretlerin sıkıntı yaratmaması, kariyer hedeflerinin şahsi gerçeklerle çatışmamasına bağlıdır (Soylu, 2002: 6).

Kariyerin dışsal boyutu belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamakları olarak ifade edilebilir (Şimşek vd, 2004: 15). Bireyin dahil olduğu organizasyon kariyerin dışsal boyutunu oluşturmakta ve bu sebeple bireysel kariyerin organizasyon yönüyle detaylı bir şekilde incelenmesi ve rota çizilmesi gerekmektedir. Prensip olarak belirlenmesi gereken durum; işletmeler özgün amaç ve sahip oldukları

eğilimleri göz önünde bulundurarak kariyer planlamaları kapsamında biçimlenmiş bireysel amaç ve rotalara uymak ya da onları içerik ve felsefe olarak yıpratmadan kendine uydurmak zorundadırlar. Bu durum, ilgili taramada “amaçların bütünlüştürülmesi” ifadesiyle sonuç alınabilecek şekilde saptanır ve organizasyonel amaçlarla bireysel amaçların entegre olması durumunu aktarır (Ataay vd., 1998: 231).

Güncel bir terim olarak kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda biçimlendirilen, beraberinde örgütün de bireye bu konu hususunda destek olduğu bir olgu olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2005: 233). Önündeki fırsatların ve seçeneklerin farkına varan bireylerin, kariyeri ile ilgili hedefleri saptaması, bu kariyer yolundaki son noktaya ulaşmasında yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel etkinliklerin programlanması “Kariyer Planlama” olarak ifade edilmektedir” (Kocabey, 2010:94).

“Kariyer planlama, bireyin kendisindeki mevcut bilgi ve yeteneklerini göz önüne alarak; güçlü ve geliştirilmesi gereken taraflarını ortaya çıkarması; bilgi, beceri ve ilgilerine göre kariyer beklenti ve hedeflerini kesinleştirerek bu hedeflere nasıl erişebileceği ile ilgili hareket planlarını geliştirmesidir” (İbiş, 2011:8). “Kariyer planlama; çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında uyumlu olan en faydalı ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir” (Gürel, 2010:12).

Örgütün bireysel kariyer beklentilerini farkına varmaması, çalışanların kendisine bağlı olarak er ya da geç kurumdan ayrılmasına sebep olabilmektedir. Bu yüzden günümüzde kariyer planlamanın sorumluluğu hissedilir derece de kişinin kendisinden beklense de, örgütün bireyin beklentileriyle beraber kendi örgütsel ihtiyaçlarını da dikkate alarak çalışanını bu yönde desteklemesi gerekmektedir (Şimşek ve Öge, 2007: 270). Hem birey hem de örgüt yönünden kariyer planlaması büyük ölçüde önem arz eder. Bireyler kendi kariyer başarıları veya başarısızlığı ile bağlantılı olarak kariyer yaşamıyla ilgili öngörülerde bulunur, kimliğini oluşturur ve kişiliğini tanımlar. Bu durum çalışanın iş tatmini artmasını sağlar. Ayrıca her birey kendi bilgi, düşünce, yetenek ve davranışlarını tanıyarak, motivasyonunu artırır. Bireysel yönetimde bu durum, davranış bilimlerindeki “kendini gerçekleştirme olgusu” olarak ifade edilir. Sağlıklı bir birey, potansiyel olarak geliştikçe kendini geliştirme güdüsünün doğrultusunda kariyerini geliştirmek ya da bir diğer ifadeyle ilerlemek, yükselmek gereksinimi duyacaktır. Birey tarafından bu olgu, sağlıklı kariyer geliştirmeyi ifade eder (Aytaç, 2005:166)

Günümüzde yönetim alanında önem kazanan bir ilgi ve araştırma haline gelen kariyer planlaması ile kariyer geliştirme konusundaki çabalar, kurumda hareketlilik sağlarken, insan kaynakları yönetimi yönünden de hiç istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçebilmektedir (Fındıkçı,1999: 345). İşverenler kariyer planlamasını destekledikleri gibi çalışanlar da kariyer hedeflerini saptayabilir ve bu amaçlara ulaşmak için çaba harcarlar. Bu hedeflerde, çalışanların eğitim, staj ve gelişime yönelik diğer aktivitelere daha çok yönelmelerini sağlar. Bu amaç için öncelikle çalışanların isteklerinin bilinmesi gerekir, bunlar: ( Çalık ve Eres, 2000: 76)

- Çalışanlar terfi sisteminin herkese eşit olanaklar sunmasını beklerler.
- Çalışanlar, kariyer gelişimlerinde gözetmenlerin aktif bir role sahip olmalarını ve performansları hakkında yerinde geribildirim almayı beklerler.
- Çalışanlar kariyer geliştirme olanakları hakkında bilgi sahibi olmak isterler.
- Çalışanlar, çeşitli faktörlere bağlı olarak, kariyer gelişimi konusu ile farklı derecelerde ilgilenirler ve bu konuda farklı oranlarda bilgiye sahiptirler.
- Çalışanlar, yaşları ve meşguliyetlerine bağlı olmak üzere, kariyerlerinden farklı oranlarda tatmin olmaktadır.

Kariyer Planlaması işletmeler açısından da önem taşımaktadır. Bunun sebepleri; (Telman, 2002: 76)

- Vasıflı elemanların sayısının artması ve eğitim düzeyleri
- Ekonomik büyümedeki düşüşün örgüt içi yükselme fırsatları ortaya çıkarması
- Kişisel yaşam planlaması ve iş kalitesiyle yükselen orandaki ilişki
- Eşit istihdam olanağı kanunları ve gayri resmi baskılar.

İnsan zamanının önemli bir kısmını çalışarak geçirmekte bu yüzden kariyer, yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan yaşamın kalitesini ve yaşam tatminini önemli oran da etkileyen bir faktördür. Mevcut bilgi yetenek davranış ve düşüncesiyle doğru bir kariyer planı seçmiş ve tatmin olmuş bireylerin genel memnuniyet seviyesine yaklaştıkları söylenebilir. Bunun aksine eğitim ve kişilik yapısıyla uyumlu olmayan işlerde çalışan bireyler kendi çevrelerinde mutsuzluk kaynağı olmaktadır ki bu kişiler kariyerleri hususunda yanlış tercihler yapanlardır. Tercihlerinde yanlış yapan bireyler toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların israfına neden olmaktadır. Sonuç olarak; bir günün neredeyse yarısı kadar çalışma ile kariyer yaşamını önemli ölçüde kapsayan bu yaşam dilimini karşılaşılan tesadüflere veya “keşke”lere bırakılmayıp, etkili biçimde yönetilmesi önemlidir ( Yaylacı, 2006 : 86-87).

Bireyin ilk olarak kendini tanıması, üstünlük ve zayıflıklarının belirlenmesi, yapmak istediklerinin ve aynı zamanda yapabileceklerini fark edebilmesi gerektiği üzerinde duran kavram Bireysel Kariyer Planlamasıdır. Birey kendi kariyer planlamasını yaparken, öncelikle kendi yeteneklerinin farkına varmalı, ilgi alanlarını, yapmak istediklerini belirlemeli, iş hayatı kapsamınca kendisini görmek istediği yere karar vermelidir. Kişinin hayatı boyunca yapacağı işi ve çalışacaklarını, gelecekteki süreçte de kendini görmek istediği konumu tespit etme süreci Bireysel Kariyer Planlaması olarak ifade edilmektedir (Çalık ve Eres, 2000: 76). Bireysel kariyer planlama; kişinin kariyerinde istediği amaca ulaşabilmesi ve kendini bireysel olarak geliştirebilmesi için, iş yaşamı boyunca belirlemiş olduğu faaliyetlerin tamamından meydana gelmiştir. Ayrıca bireysel kariyer planlama bireylerin kişisel ve mesleki açıdan ilgi alanlarını, sahip oldukları yetenek düzeylerini irdelemelerini sağlamaktadır. Bu irdelemelerden sonra kişiler kendini analiz ederek ulaşabileceği birtakım hedefler oluşturur. Bireylerin kendini tanıyarak var ettiği bu amaçlara erişebilmesi için yapması gerekenleri tespit ederek bireysel kariyer planlarını ortaya çıkarırlar (Kocabey, 2010: 98).

Bireysel kariyer planlama, temel olarak bireyin sürekli kendisinden kaynaklandığı ya da dış etkenlerle farklılaşan beklentilerinin ve amaçlarının yönlendirdiği bir süreçtir ve bu süreç hayatı boyunca devam etmektedir. Kariyer planlaması yapılırken üstünde dikkatle durulması gereken tek konu esasen var olan fırsatlarla bireyin beklentilerinin ve hedeflerinin birbiri ile uyum içerisinde olması gerektiğidir. Var olan fırsatların bulunduğu işlerin küresel farklılıklarla azalabileceği veya bu fırsatların aynı zamanda ulaşılamayabileceği hesaba katılarak bireysel kariyer planlamasının yalnızca mevcut olan fırsatlara dayanarak planlanmaması gerekmektedir (Köktürk-Yalçın, 2000: 755). Bireysel kariyer planlama, odak noktası olarak işten çok bireyi ele alır ve bireyin hedeflerinin ve yeteneklerinin neler olduğunu ifade eden bir araştırmadır. Bu tür bir araştırma, çalışanın yeteneklerinin neler olduğunu tespit ettikten sonra bu yetenekleri geliştirebilmekte, aynı zamanda işletme içi ve işletme dışı durumları meydana getirmektedir. Kariyer hususunda karar verme bireylerin hayatlarında büyük önem arz etmektedir. Bireyin seçmiş olduğu veya olacağı kariyer hayatı boyunca iş alanındaki başarısını ve tatminini, başarısı sonucunda elde edeceği para kazancını, bu sayede nerede yaşayacağını ve hatta hobilerine dahi etken olacaktır (Aydemir, 1995 : 29).

Kariyer Planlaması, kişilerin ve örgütlerin ilerideki hedeflerine ulaşabilmeleri için nasıl davranmaları gerektiğini göstermektedir (Telman, 2002: 43). Kariyer planlaması sayesinde bireyler ve örgütler, kısa, orta ve uzun vadelerdeki hedeflerine göre kendilerini görmek istedikleri yere karar verirler. Bu kapsamda karşılaşılabilecek fırsatları amaçları neticesinde değerlendirerek, bir karara varırlar ve bu sayede hedeflerine daha emin adımlarla yönelebilmektedirler. Bireysel Kariyer Planlaması, hedeflerini bilen, kendini tanıyan kişiler için kişilere eksik yönlerini görebilme ve bu yönlerini güçlendirme fırsatı sunmaktadır. Bireyler açısından fayda sağlayan kariyer planlama örgütler için de örgütteki çalışanlarını tanıyabilme, onlara moral ve motivasyon sağlayabilme, beklentilerini anlama ve beklentileri ölçüsünde cevap verebilme fırsatı vermektedir (Özden,2002: 34).

İnsanlar, dünyaya geldikleri an itibarıyla kendilerini sosyal bir çevrenin içerisinde bulurlar. Önce ailesi ile tanışır, sonrasında oyun arkadaşları ve derken okul hayatı ile beraber okul arkadaşlıkları gelişir. Ailesi ile tanıştığı ilk aşama birey için ilk sosyalleşme aşaması olarak da ifade edilen birinci sosyalleşme dönemi de kendiliğinden faaliyete geçmiş olmaktadır. Oyun arkadaşları da belli bir süre sonra bu sürece dâhil olmaktadır. Sonrasında başlanılan okul dönemi ise ikinci sosyalleşme sürecidir. Okul yaşamında sosyalleşmeye süreci devam eder ve bu dönemde yaşanan farklı aşamalar, gençlik dönemlerini de kapsayarak bireyleri üçüncü sosyalleşme sürecine kadar getirmektedir. Bu üçüncü aşama elbette ki iş hayatına kadar devam eden süreçtir. Bir yaşam sürekliliği şeklinde devam eden bu süreç, şu an pek çok insanın hayatının bir parçasını göstermektedir. Özellikle eğitimlerini tamamlamaya yakın olan veya tamamlamış olan bireyler için üçüncü sosyalleşme dönemi pek yakındır. Çünkü hedeflemiş olduğu yönde eğitimini tamamlayarak başka bir deyişle kariyeri için mesleğine karar vererek, iş hayatındaki konumunu elde etmek istemektedir. Fakat mesleğini seçmemiş olan bireyler için ise süreç zorlu görünmektedir (Keser, 2002: kigem.com).

Pek çok çalışan birey için insan kaynakları planlamasının manası bireysel gelişimi olduğu yönündedir. Bu sebepten örgüt içinde çalışan bütün bireyler kariyerlerinden ve kariyerlerini geliştirmekten öncelikli olarak sorumludurlar. Bu sorumluluğun olması gerektiği gibi ifa edilebilmesi için bireyin kendisi ile alakalı hususları, ilgilerini, değer ve beklentilerini, güçlü ve eksik yönlerini, zayıflıklarını, geliştirilmesi veya düzeltilmesi gerekli taraflarını iyi bir şekilde bilmesi, bu hususların irdelemesini iyi yapması gerekir. Bu şekilde kariyer planlamasının ilk basamağı sağlıklı bir şekilde çıkmış olacaktır (Aytaç, 2005 :180).

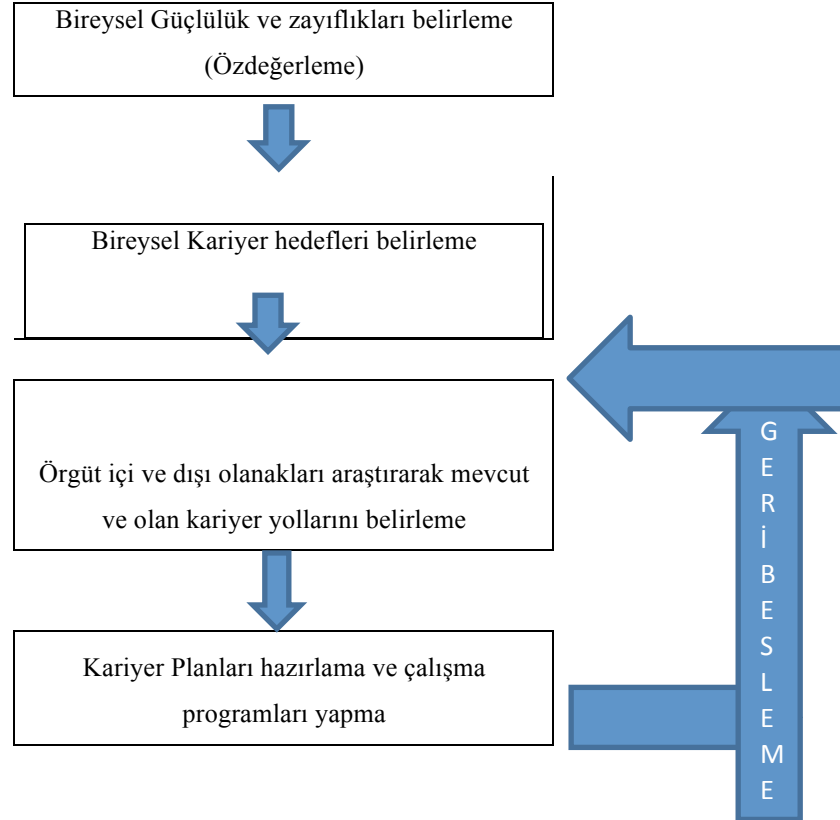
Bahsedilen planlama süreci ile ilk olarak kişi yeteneklerini fark eder ve bu yeteneklerini geliştirerek kendisinde var olan yetkinlikleri daha iyi bir şekilde değerlendirebilme fırsatı kazanır. Bu sayede alternatif iş ve kariyer fırsatlarını görebilme imkanı elde eder hem de var olan kariyer fırsatlarını geliştirebilmek için biraz daha çaba sarf eder (Bingöl 2003: 250). Kariyer planlama aşamasında kişiler hedefledikleri geleceği, gerçekleştirmek istedikleri mesleği ve bu mesleğin seçimini kolay hale getirmek istemektedirler. Bireysel kariyer planlama ile bireyler hedeflerine ulaşabilmek için karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmek amacıyla hem örgüt dışında farklı bir kariyer yolu oluşturmakta, hem de örgüt içindeki kariyer yollarını kullanmaktadır. Bunların yanı sıra birey farklı hedefler de edinmiştir. Bu hedefler aşağıda anlatılmaktadır (Uzunbacak, 2004:25-27);

- Etkin bir şekilde insan kaynaklarının kullanılmasını sağlamak, örgütlerde çalışan bireylerin kendi yetenek ve isteklerine uygun olacak pozisyonda çalıştırmalarıdır. Bu durumda örgütün istekleri ve bireyin istekleri ortak bir noktada uzlaşacaktır. Uzlaşmaya varılan bu nokta çalışan birey için iyi bir yaşam standardı, kendini bulunduğu örgütte iyi hissetme imkanı sunarken, örgüt için bu durum verimliliğin ve karlılığın artırılması anlamına gelmektedir (Gürel, 2010:18).
- Yükselme ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için personel gelişimine katkıda bulunmak gerekir, öyle ki örgütlerde bireyler belirli süreler sonucunda kendi gelişimlerinin iyileştirilmesi amacıyla

istekte bulunurlar. Bu durum çalışan birey için bir gereksinimdir. Uzun yıllar aynı pozisyonda çalışan bireyin verimliliği pozisyon değiştirene göre daha az olacaktır. Bunun neticesinde de örgüt çalışanın yeteneklerinden, verimliliğinden tam anlamıyla fayda sağlayamayacaktır.

Aşağıda beş aşamadan meydana gelen Bireysel kariyer planlama süreci detaylı bir şekilde verilmiştir.

**Tablo1:**



**Kaynak:** Nilgün ANAFARTA, “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 2001, S.2, s.6.

Bireysel kariyer planlama işten çok bireyin kendisine odaklanmıştır. Bireysel kariyer planlamasının esas konusunu bireyin amaç ve hedeflerini belirlemek ve belirlenen bu durumlar doğrultusunda bireyin beceri, yetkinlik ve yeteneklerinin irdelenmesi oluşturmaktadır (Anafarta 2001: 1).

Bireysel kariyer planlama farklı seçeneklerden etkilenir, bunların başında demografik, ekonomik ve sosyal faktörler ile saptanan kanunlar, ülkenin sosyal ve politik durumları gibi etkenler kişinin kariyer planlamasının önemli yapı taşları statüsündedir (Rood, 1965: 78-79).

- Yetenek Testleri
- Motivasyon
- İş Deneyimi
- Bireysel Karakteristik Özellikleri
- Coğrafi Konum
- Diğer Faktörler

Bireysel kariyer planlama, kendini tanıma (KT), fırsatları değerlendirme (FD), hedef belirleme (HB) ve plan oluşturma (PO) olmak üzere dört temel boyut olarak ele alınmıştır. İnsanlar, kendilerini tanıma aşamasında güçlü ve eksik taraflarını analizini yapmaktadırlar. Kişi bu vesileyle başarı ile sonuçlandırabilecekleri işler konusunda farkındalık oluşturabilmektedir. Fırsatları tanıma boyutunda bireyler karşılaşılabilecekleri çeşitli mesleklerden seçim yaparak yükselme ve gelişme şansı yakalayacakları bir mesleğe yönelerek, bu alanları değerlendirirler. Bireyler için bu fırsatları incelerken ne açıdan, nerede iyi olabileceklerini, seçtiği meslekte kendilerini daha da ileriye gidebilmek için çabalamaktadırlar. Bir sonraki boyut hedef belirlemek, kişilerin fırsatlarının farkına vardıktan sonra gerçekleştirmek istediği amaçlar için önünde bulunan seçeceklerini değerlendirmek bu aşamada ilk düşünmesi gereken durum olacaktır. Meslek seçimi yalnızca belirli bir döneme kadar geldikten sonra yapılacak işi değil, ömür boyunca kişilerin kendilerini görmek istedikleri yerlerin de belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bu açıdan kariyer planlama; kişilerin bakış açılarının genişlemesini, kısa dönemden daha çok uzun dönemde de kendilerine hedef belirleyebilmelerine yardımcı olmaktadır. Son olarak planlama aşamasında ise, belirlenen hedefin gerçekleştirilmesine yönelik olarak rota planlanması, bireyi hedefe götürmesi beklenen muhtemel yolların belirlenmesi söz konusudur. Hedefe ulaşmak için alınması gereken eğitimler, bireyin katılması gereken seminer veya kurs gibi programların belirlenmesini kolaylaştırmaktadır. Burada amaç, bireyin giderilmesi gereken eksikliklerinin giderilmesi ya da var olan yetenek, bilgi ve tecrübelerin geliştirilmesidir. Bireyleri her açıdan daha donanımlı hale getirmeyi amaçlayan bireysel kariyer planlama bireylerin kendileri için başarılı bir kariyer hazırlamalarını sağlamaktadır (Seçer, 2013 : 77-78).

### **3. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın temel amacı, öğrencilerin eğitim öğretim dönemleri itibariyle kariyerlerini planlamış olmalarının okuldaki başarıları üzerindeki etkisini görmektir. Bu temel amaçla birlikte, öğrencilerin kendini değerlendirme, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutları açısından hangi düzeylerde olduğu da tespit edilmektedir. Diğer taraftan bu boyutların başarı üzerindeki etkisi görülmektedir.

#### **3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evreni olarak Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu seçilmiştir. Meslek Yüksekokulu kapsamında bulunan Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Çağrı Merkezi Hizmetleri, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları ve Büro Yönetimi programlarında öğrenim görmekte olan toplam 1260 öğrenci araştırmanın evreni olarak alınmıştır. Örneklem olarak ise; yukarıda adı geçen programlarda öğrenim görmekte olan 333 öğrenci araştırmaya dâhil edilmiştir. 333 öğrenci yukarıdaki programların evrendeki ağırlıkları dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu dağılım aşağıdaki tabloda olduğu gibidir:



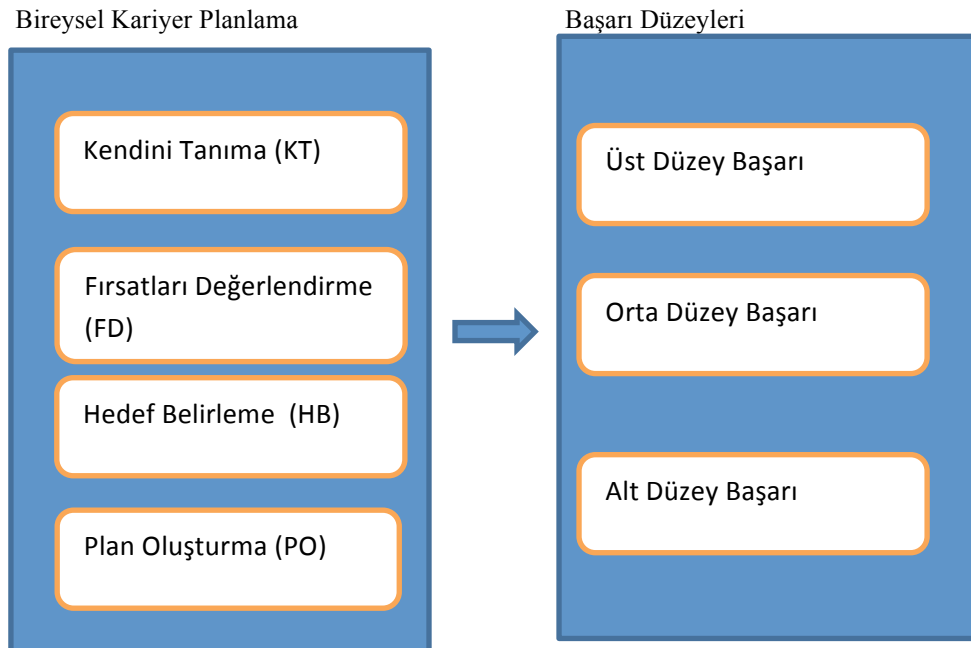
**Tablo2: Evren Örneklem İlişkisi Tablosu**

Program	Toplam Öğrenci Sayısı	Örnekleme Alınan Öğrenci Sayısı	Örneklemin Evrene Oranı
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	306	78	0.24
Çağrı Merkezi Hizmetleri	278	65	0.22
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	354	104	0.28
Büro Yönetimi	322	86	0.26

### 3.2. Araştırma Yöntemi, Modeli ve Hipotezler

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerle ilgili 7 demografik soru yer almaktadır. Öğrenci başarısı birinci bölümde sorulan not ortalaması ile tespit edilmiştir. Buna göre not ortalaması 2.00' a kadar olan öğrenciler alt başarı, 2.00 ile 3.00 arasında olan öğrenciler orta başarı ve 3.00'dan fazla olan öğrenciler ise üst başarı düzeyi olarak sınıflandırılmıştır. İkinci bölümde bireysel kariyer planlama ölçeği yer almıştır. Ölçek Hasibe Seçer tarafından hazırlanmış "Bireysel Kariyer Planlama Ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli Yüksek Lisans Tezi kapsamında kullanılmış olan geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçektir. Ölçek dört boyut ve 20 sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar; kendini değerlendirme, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarıdır. Faktör analizi neticesinde oluşan her bir boyutla ilgili Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapıldığı için tekrar faktör analizi yapılmamıştır. Sadece, her bir boyutun Alpha Katsayısına bakılarak güvenilirliği görülmeye çalışılmıştır. Bu durumda araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde olduğu gibidir:

#### Şekil1: Araştırma Modeli



Analiz Yöntemi olarak boyutların oluşmasında daha önce geçerliliği ve güvenilirliği Türkiye’de kanıtlanmış olan bir ölçek olduğu için faktör analizi kullanılmamıştır. Ancak daha önceki ölçeğe göre oluşturulan her bir boyut için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1.1. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında KT boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.2. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında FD boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.3. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında HB boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

H1.4. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında PO boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

### **3.3. Analiz ve Bulgular**

Araştırmada kullanılacak anketlere verilen cevapların analiz edilebilmesi için IBM SPSS Statistic 23 kullanılmıştır. SPSS 23.0 programına veriler girilmiştir. Kullanılan ölçek Türkiye’de daha önceki çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş bir ölçek olduğu için boyutlar manuel olarak bir araya toplanmıştır. Demografik bulgular frekans analizleri yardımıyla, güvenilirlik bulguları Cronbach’s Alpha testi yoluyla ve hipotez testleri ise One Way Anova testi yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

Tek Yönlü Anova Analizi; ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılmasının yapılması gerektiği durumlarda sorunlar çıkardığı için (Antalyalı, 2005, 131) ikiden fazla sayıda değişkeni olan gruplarda 5’li Likert (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Karasızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçeği ile hazırlanmış sorulara verilen cevaplar açısından görüşleri arasında anlamlı bir tutum farklılığının olup olmadığı ölçülmüştür. %95 güven aralığı içerisinde önemlilik (sig.) değeri 0,05’ten küçük çıkmışsa anlamlı bir farkın olduğu anlaşılacaktır. Ancak, anlamlı bir farkın olduğu sorularda öncelikle varyansların homojenliği tablosuna bakılacaktır. Eğer varyanslar homojen değilse (varyansların homojenliği tablosundaki değer 0,05’ten küçükse) Tamhane testi sonuçlarına bakılarak hangi gruplar arasında ne yönde bir fark olduğu tespit edilecektir. Eğer varyanslar homojen ise (varyansların homojenliği tablosundaki değer 0,05’ten büyükse) o zaman; Tukey HSD testi sonuçlarına bakılarak hangi gruplar arasında ne yönde bir fark olduğu tespit edilecektir (Özdaşlı 2007:124)

### **3.4. Demografik Bulgular**

Araştırmaya katılanların % 79.9’u 18- 21, % 16.6’sı 22-24, %3.5’i ise 25 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların cinsiyet oranları ise %45.8 erkek, %54.2’si kadındır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yapılan araştırmada; %26’i büro yönetimi; %22’si çağrı merkezi hizmetleri; %28’i muhasebe; %24’ü Sivil Hava işletmeciliği programında öğrenim görmektedir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri sektör incelendiğinde, %72,3’ü kamu; %20.7’si özel; % 7’si ise serbest sektörde çalışmak istediğini belirtmiştir. Kişilik tiplerine göre araştırmaya katılanların, %47.5’i Atipi (Titiz, sabırsız, detaycı); %52.5’i ise B tipi (Sabırlı, rahat, acele etmeyen) kişilik

türüne sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın çıkış noktasında bulunan öğrencilerin başarısını ölçmek için araştırmaya katılan öğrencilerin transkriptindeki genel not ortalaması incelendiğinde; % 9.3 ‘ü 2.00 ‘ye kadar; % 59.2’si 2.00 ile 3.00 arası; % 31.5’i ise 3.00 ve üzeri ortalamaya sahip olduğunu belirtmiştir.

### **3.5. Güvenilirlik Analizi Bulguları**

Araştırmanın güvenilirlik analizi yapılırken, katılımcılara verilen anketlerde bulunan bölümler tek tek analiz edilmiştir. Birinci bölümdeki kariyer planlama ile ilgili yirmi soru dört faktör altında beşer soru olmak üzere toplandığı için her bir faktörün beş maddelik birimlerinin Cronbach’s Alpha değerlerine bakılmıştır. Bu değerler; FD boyutunda 0.641, KT boyutunda 0.729, HB boyutunda 0.685 ve PO boyutunda 0.711 çıkmıştır. Bu değerler ölçek maddelerinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### **3.6. Hipotez Testi Bulguları**

“H1.1. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında KT boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.”

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,515$ ) olmadığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

H1.2. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında FD boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,000$ ) olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir. Varyanslar homojenliği testi sonucunda da homojen olduğu ( $\rho \leq 0,558$ ) görülmüştür. Bu nedenle Tukey HSD testi sonuçlarına bakıldığında; üst başarı grubunun alt ve orta başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubunun FD boyutuna verdikleri cevapların ortalama puanları alt başarı grubunun ortalama puanlarından 0,536, orta başarı grubunun ortalama puanlarından 0,246 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu nedenle, üst başarı grubundaki öğrencilerin Fırsat Değerlendirme açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

H1.3. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında HB boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,551$ ) olmadığı görülmüştür. Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

H1.4. Alt, orta ve üst başarı düzeylerine sahip öğrenciler arasında PO boyutu açısından anlamlı bir tutum farklılığı vardır.

Bu hipotez ile ilgili yapılan Anova testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark ( $\alpha=0,05$  iken, tek yönlü  $\rho \leq 0,039$ ) olduğu görülmüştür. Hipotez kabul edilmiştir. Varyanslar homojenliği testi sonucunda da homojen olduğu ( $\rho \leq 0,086$ ) görülmüştür. Bu nedenle Tukey HSD testi sonuçlarına bakıldığında; üst başarı grubu ile sadece alt başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubunun PO boyutuna verdikleri cevapların ortalama puanları alt başarı grubunun ortalama puanlarından 0,417 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu nedenle, üst başarı grubundaki öğrencilerin Plan Oluşturma açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

#### 4. SONUÇ

İnsanlığın başlangıcından bu yana hızlı bir şekilde gelişmekte olan başarıma olgusu vazgeçilmez bir gereksinimdir. İnsanlar hayatlarındaki zorlukları geçmeye ve onların üstesinden gelmeye çalışmakta bunun sayesinde başarı hissini tatmaya çalışmaktadır. Bireyler için başarı, toplum içinde ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının giderilebilmesi için önemli bir yer tutmaktadır.

Bireylerin geleceklerini şekillendirmelerinde ön plana çıkan bir unsur olarak kariyeri ele almak gerekir. Bireyler için kariyerinde başarı sağlamak için, toplum içinde ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin karşılanması hususunda önemli bir noktadır.

Kariyer planlama ise, bireylerin şahsi noksanlıklarını tamamlamak, olumlu taraflarını geliştirmek için alınması gereken önlem ve yapılması gerekenleri saptamaları, bilgi ve becerilerine uygun ulaşılacak istenen yolların belirlenerek hareket pusulasının ortaya konmasını kapsayan süreçtir. Bireysel kariyer planlama, insanların şahsi özellikleri ve becerilerine uyumlu olabilecek mesleğe yönelmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmada bireysel kariyer planlama ile ön lisans öğrencilerinin not başarıları arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmıştır. Teorik ifadelerde aktarılmaya çalışılan bireysel kariyer planlamanın kişisel başarıyı da olumlu yönde etkileyeceği varsayımı test edilmek istenmiştir.

Bu çalışmada, kariyer planlama ile ilgili yirmi soru dört faktör altında beşer soru olmak üzere toplandığı için beş maddelik birimler halinde kendini tanıma, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme, plan oluşturma boyutlarının öğrencilerin not başarısına etkisinin olup olmadığı araştırmasına cevap aranmıştır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; KT boyutunun öğrenci başarısı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Ön Lisans öğrencilerinin kendini tanıma boyutundaki sorulara büyük çoğunluğun olumlu cevap verdiği alt, orta ve üst başarı düzeyindeki öğrencilerin hepsinin kendini tanıma özelliğine sahip olduğu ama bunun öğrencilerin not ortalaması üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir.

FD boyutu ile ilgili olumlu tutumlar öğrenci başarısını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Üst başarı grubunun alt ve orta başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubundaki öğrencilerin FD açısından daha olumlu bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

HB boyutunun öğrenci başarısı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Ön Lisans öğrencilerinin hedef belirleme boyutundaki sorulara büyük çoğunluğun olumlu cevap verdiği alt, orta ve üst başarı düzeyindeki öğrencilerin hepsinin hedef belirleme alışkanlığına sahip olduğu ama bunun öğrencilerin not ortalaması üzerine bir etkisi olmadığı söylenebilir.

PO boyutu ile ilgili olumlu tutumlar öğrenci başarısını olumlu yönde etkilemiştir. Üst başarı grubu ile sadece alt başarı grubu arasında tutum farklılığı tespit edilmiştir. Üst başarı grubundaki öğrencilerin Plan Oluşturma açısından daha yüksek bir tutum seviyesine sahip oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak; Ön Lisans öğrencileri üzerine yapılan çalışmada kendini değerlendirme ve hedef belirleme açısından öğrencilerin not ortalaması üzerine herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilirken, fırsatları tanıma ve plan oluşturma boyutları öğrencilerin not ortalaması üzerine olumlu bir farklılık oluşturduğu söylenebilir.

## 5. KAYNAKÇA

- Anafarta, Nilgün (2001), “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”. *Antalya: Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2.
- Antalyalı, Ömer (2005), Varyans Analizi (Anova- Manova) Kalaycı, Şeref (Der), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara.
- Ataay, İsmail Durak - Tüzüner, Lale - DüNDAR, Gönen - Uyargil, Cavide - Acar, Ahmet Cevat - Özçelik, Oya-Sadullah, Ömer - Adalye, Zeki (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Aydemir, Nilgün (1995), *2000’li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, Tügiad, İstanbul.
- Aytaç, Serpil (1997), *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları* (1.Basım) İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Bernardin, John (2003), *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Bingöl, Dursun (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Çalık Temel - Eres Figen, (2000), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çelik, Adnan (2007), *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Erdoğan, Nihat (2003), *Kariyer Gelistirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ergin, Canan (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara, Academyplus Yayınları.
- Fındıkçı, İlhami (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gürel, Melis Tuğçe. (2010). “*Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbiş, Emre (2011). “*Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri İle Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, Aşkın (2002). ‘Kariyer Planlama Ne Zaman Başlar’ Ezgi Kitabevi, Bursa [www.kigem.com/kariyer-planlama-ne-zaman-baslar.html](http://www.kigem.com/kariyer-planlama-ne-zaman-baslar.html) (28.03.2017).
- Kocabey, Umut (2010). “*İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*”, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kozak, Meryem Akoğlan (1994). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köktürk, Mehtap - Yalçın, Asuman (2000), “Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi, 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, 25-27 Mayıs.
- Özdaşlı, Kürşat (2007), “*Sivil Toplum Kuruluşlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği: Bir Araştırma*”, Isparta.
- Özden, Mehmet Cemil (2002), *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Ümit Yayıncılık, Ankara.

- Özgen, Hüseyin - Öztürk, Azim - Yalçın, Azmi (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rood, Allan (1965), *Realizing Your Executive Potential*, Mc-Graw-Hill Inc.,.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, Bursa.
- Seçer, Hasibe (2013), “*Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi’nde Bir Araştırma*”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Seymen, Oya Aytemiz (2004), “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23 Sayı:1 (79-114)*.
- Soylu, Ali (2002), “*Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Şimşek Mehmet Şerif - Çelik, Adnan - Akatay, Ayten (2004), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek Mehmet Şerif - Öge Serdar (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taştan, Seçil Kariyer Yönetimi Nedir?, <http://www.ebso.org.tr/b2b/cvrehberi/rehberoku> (25.03.2016)
- TDK, “kariyer” <http://www.tdk.gov.tr> (28.02.2017)
- Telman, Cavidan (2002) *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Tunç, Azize., ve Akyay Uygur., (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uzunbacak, Hasan, Hüseyin. (2004). “*Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.