Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 47, Ağustos 2020, s. 582-595

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.45415>

Nazlı Ece BULGUR

Yıldız Teknik Üniversitesi YTÜ İnsan Kaynakları Yönetimi Programında Tezli Yüksek
Lisans Öğrencisi, necebulgur@yahoo.com

Doç. Dr. Yasemin BAL

Yıldız Teknik Üniversitesi YTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Öğretim Üyesi, yaseminmutluay@gmail.com

A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK YAPILARININ KARIYER PLANLAMA SÜRECİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Özet

Teknolojik değişimlerle birlikte bireylerin kariyer yönetimlerinin ve kariyer planlamalarının değişikliğe uğradığı kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda kariyer planlama sürecine etki eden birçok farklı etmenler değişimlerle birlikte ortaya çıkmaktadır. Örgütler rekabet üstünlüğü sağlayabilecek nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgüt rekabet koşullarına göre daha üstün bir pozisyona sahip olma isteği bireylerin sadece sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerle sınırlı kalmayıp aynı zamanda çalışanların kişilik tiplerinin de ön plana çıkmasına neden olmuştur. Nitelikli çalışanların ise kişilik özellikleri ön plana çıkarılmakta ve kişisel özelliklerini iyi bilen ve kendisine en uygun işin ne olduğunu tespit edip bu doğrultuda kariyer planlaması yapan bireyler olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın temel amacı nitelikli çalışanların sahip olduğu özelliklerinin A tipi ve B tipi kişilik özellikleri çerçevesinde açıklanması ve bu doğrultuda kariyer planlama ve yönetim süreçleri içerisinde hangi kişilik tipinin bu sürece daha uygun olduğuna dair yazın taraması yapılarak değerlendirilmesidir. Çalışmanın sonucuna bakıldığında çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgilere göre ve kişilik tiplerinin özelliklerine kişilik tipleri ortaya konulmuş ve kariyer yönetimi süreci içerisinde değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kariyer planlama, Kariyer Yönetimi, Kişilik tipleri, A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik.

AN EVALUATION OF THE EFFECTS OF A AND B PERSONALITY STRUCTURES ON CAREER PLANNING PROCESS

Abstract

An inevitable fact that individuals' career management and career planning have changed with technological changes. Accordingly, many different factors that affect the career planning process emerge with the changes. Organizations need qualified employees who can provide competitive advantage. The desire of the organization to have a superior position compared to the competitive conditions has not only limited the knowledge, skills and abilities of individuals, but also has brought the personality types of the employees to the fore. On the other hand, the personality traits of qualified employees are highlighted and they appear as individuals who know their personal characteristics well and determine what job is most suitable for them and make career planning accordingly. The main purpose of the study is to explain the characteristics of qualified employees within the framework of A type and B type personality traits, and to evaluate the type of personality which is more suitable for this process in career planning and management processes. Considering the results of the study, according to the information obtained from various sources and the characteristics of personality types, personality types were revealed and evaluated in the career management process.

Keywords: Career planning, Career management, Personality types, Type of A personality, Type of B personality

KARİYER TANIMI

Kariyer tanımı yapılırken öncelikle Kariyer kelimesinin kökeninin anlamına bakmak ve ifade etmek Kariyer tanımına daha çok açıklık getirmek açısından oldukça önemlidir. Kariyer kelimesi Türkçeye, latince carrus (at arabası) ve Carrera (yol), Fransızca carrierre (yariş yolu), İngilizce career (meslek) kelimesinin karşılığı olarak çevrilmiştir (Kocabaş, 25) .

Kariyer kavramı, bir bireyin yaşamı boyunca herhangi bir işte alacağı veya sürdüreceği işler bütünüdür. (Ünal, 2019,2) Kariyer kavramı denildiğinde merkezinde insan olmakla beraber insanın hayatının tüm evrelerinde var olan ve devam ettirebileceği uzun bir yol olarak da tanımlanabilir. (Ünal, 2019,2)

Kariyer tanımı yapılırken genellikle vurgulanan bir diğer önemli durum ise bireyin iş hayatı boyunca bulunduğu pozisyonda deneyim ve beceri kazanması olarak da ifade edilmektedir (Kocabaş, 25). Dolayısıyla kazanılan deneyim ve beceriler dahilinde bireyin kariyerin ilerlemesi ve bireysel gelişimi sağlaması mümkün olmaktadır.

Kariyer kavramının tanımı her bir bireye değişmektedir. Tanımı geniş bir alana yayılan kariyer kavramı genel olarak bir bireyin hayatı boyunca belirli bir pozisyonda göstermiş olduğu davranış ve tutumlar dizisidir (Dağlı, 79). Kariyer kavramının tanımının çeşitli olmasıyla beraber aynı zamanda şunu da eklemek yanlış olmaz; Kariyer kavramı iş hayatında gösterilen veya elde edilen davranış ve tutum olmasının yanında, aynı zamanda bu süreç boyunca kazanılan bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile belirli işletme içinde ilerleyebilme sürecidir (Dağlı,78)

Kariyer kavramı bir başka tanıma göre bireyin hayatı ve iş hayatı boyunca kazandığı davranış ve tutumları, elde ettiği bilgi beceri ve yetenekler ile birlikte uyumlu hale getirme süreci olarak da tanımlanmaktadır (Taşal, 2019, 64).

Kariyer tanımı genel olarak bir iş hayatında ilerleme ve ilerlemenin süreklilik kazanması aynı zamanda davranış ve tutumlar ile bilgi becerilerin birbirine entegre edilip üst düzeylere yükselme anlamında da kullanılmaktadır (Hepsevim, 2019, 17)

Kariyer tanımını yapılırken en çok kullanılan bir diğer tanımlama ise iş hayatında ilerlemek ve buna ilaveten daha fazla gelir elde etmek, daha fazla sorumluluk kazanmak ve sonucunda bireyin bulunduğu pozisyonun getirmiş olduğu güç statü saygınlık kazanmak olarak ifade edilmektedir (Özelkan, 2019, 8)

Kariyer kavramı değerlendirilirken kariyerin ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bunlar objektif veya nesnel kariyer diğeri ise sübjektif veya öznel kariyer olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Objektif kariyer iş ve yaşam süreci boyunca belirli bir pozisyonda bir bireyin bulunduğu pozisyonlar serisini ifade etmektedir (Kocabaş,25). Objektif kariyerin bir diğer tanımında ise bir bireyin kariyer hayatı boyunca yapmış olduğu seçimler ve eylemler olarak ifade edilmektedir (Taşal,2019,65).

Subjektif kariyer tanımına bakıldığında bireylerde yaşamları boyunca kariyer hayatından elde etmiş oldukları tutum ve davranışlarında meydana gelen değişiklikler olarak ifade edilmektedir (kocabaş, 25). Subjektif kariyerin bir diğer tanımına göre bireyin kariyer hayatı boyunca sahip olduğu motivasyon ve değerlerinde meydana gelen değişiklikler olarak ifade edilmektedir (Taşal,2019,65).

KARİYER KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Kariyer kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında kariyer kavramının keşfi 16. Yy'a dayanmaktadır. Kariyer kavramının bu tarihsel süreç içerisinde çeşitli yazınlarda yer alması kariyer kavramını ön plana çıkarmıştır. Dolayısıyla kariyer kavramı çeşitli kitaplar yer almış ve tanımları yapılmıştır. Öncelikle 1956 yılında Anne Roe'nun yazmış olduğu Meslekler Psikolojisi adlı kitabında kariyer kavramına yer verilmiştir. 1957 yılında Donald E. Super'in kaleme almış olduğu kariyer psikolojisinde kariyerle ilgili geniş tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. 1963 yılında ise Triedman ve Ohara'nın üzerinde çalışmış olduğu Kariyer gelişimi seçimi ve uyarlaması ile bireysel kariyer gelişim teorisi üzerine bir yazın kaleme alınmış ve beraberinde sadece kariyer kavramının tanımı yapmakla kalınmamış aynı zamanda kariyer ile ilgili teorilerde geliştirmeye çalışılmıştır. 1966 yılında ise John Holland'ın yazmış olduğu meslek tercihi teorisi ile kariyer kavramının tanımını yapılmasına daha geniş kapsamlı olarak bakılmıştır. 1970'lerde kariyer kavramının çok çeşitli tanımları ortaya çıkmış ve alanı genişlemiştir. 1980'li yıllara gelindiğinde küreselleşmenin de etkisiyle çeşitli tanımların yapıldığını ve psikolojik durumlarında kariyer kavramının içerisinde yer aldığı görülmektedir. (Figengil,2019,3).

Kariyer kavramının ortaya çıkmasında etkili olan başka süreçlerde mevcuttur. Kariyer kavramı 1950'li ve 1980'li yıllarda tanımları yapılmakla beraber değişen dünya koşullarına göre kariyer kavramı da tanımsal olarak alanı oldukça genişlemiştir. Asıl tam olarak tanımını şekil aldığı yıllar 1970'li yıllar olarak görülmektedir. Kariyere bakışın ve tanımlarının değişmesinde etkili olan iş-çalışma koşullarının ve ortamlarının değişmesi önde gelmektedir. 2. Dünya Savaşından

sonra bireysel ve örgütsel olarak değişimler olmuş ve kariyerin tanımlanmasında değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle ekonomik anlamda büyümeler ile birlikte bir çok yeni işletmeler açılmış ve insan sermayesine olan ihtiyaç oldukça artmıştır. Dolayısıyla bireyler bireysel kariyer planlaması dahilinde kariyeri sürdürmekten çok örgütsel anlamda bir kariyer planlamalarının yani örgüte yönelik kariyerin şekillendiği görülmektedir (Açıkgöz,2019,6)

Yirminci yüzyılın ortalarından itibaren kariyer kavramının geleneksel kariyer anlayışı içerisinde şekillendiğini söyleyebiliriz. Fakat son yıllara doğru değişen dünya koşullarına göre geleneksel kariyer anlayışını yerini çok yönlü kariyere bırakmış ve bu durumda örgüt içerisinde çalışan bireylerin çok yönlü kariyer anlayışı ile beraber daha çok bireysel olarak gelişimi, öğrenmeyi ve bireysel kariyer planların yapılmaya başlandığı döneme doğru geçiş olmuştur (Özelkan,2019,10)

KARİYER İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

KARİYER YÖNETİMİ

Kariyer yönetimi kavramının çok çeşitli tanımları yapılmaktadır. Kariyer yönetiminin tanımlarının da zaman içerisinde daha kapsamlı bir hal aldığı görülmektedir. Kariyer yönetimi bireyin örgüt içerisinde kendi hedeflerini belirlemesi, güçlü ve zayıf yanlarının ortaya konması, hedeflerine ulaşması için ilerleyebileceği yolun belirlenmesi, bireyin örgüt içerisinde hedeflerini gerçekleştirmeye doğru ilerlerken ihtiyaçlarının temin edilmesi ve aynı zamanda bireyin kariyer hedefleriyle örgütün destek vermiş olduğu kariyer hedeflerinin birbiriyle örtüşmesi kariyer yönetimini ifade etmektedir (Bayındır,2019,45). Kariyer yönetimi aynı zamanda çalışanların örgüte bağlılığının artması için ortaya konan planların hem çalışan tarafından hem de örgüt tarafından birbirine denk bir şekilde yürütmesini sağlayacak şekilde olması hedeflenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünal,2019,3)

KARİYER GELİŞTİRME

Kariyer geliştirme kavramı örgüt içerisinde bireyin fiziksel duygusal ve zihinsel yeteneklerini birleştirip örgüt için gerekli olabilecek tüm süreçlerde kullanılmasının sağlanmasıdır (Ünal,2019,4) . Dolayısıyla kariyer geliştirme bireyin kariyer hedefleriyle örgütün ortaya hedeflerle uyumu çalışan bir birey için oldukça önem taşımakta ve bireyin kariyerin gelişmesinde önemli bir basamak olmaktadır. Kariyer geliştirme kavramının iki önemli bileşeni bulunmaktadır. Bunlar örgüt kavramı ve birey kavramı kavramıdır. Bu kavramlar birbirine uyumlu hale getirildiğinde karşımıza kariyer geliştirme kavramını çıkartmaktadır. Özetle, kariyer yönetimi ile kariyer planlamanın bir araya gelmesiyle kariyer geliştirme çıkmıştır denebilir (Selcan, 2018,48-49)

KARİYER PLATOSU

Kariyer platosu olarak adlandırılan mesleki durgunluk bireyin iş hayatında belirli bir süre durağanlaşması olarak tanımlanabilir (Burcu,2018,15). Kariyer platosu bir başka açıdan bakıldığında bireyin kariyerinde herhangi bir yükselmenin olmadığı dönemi ya da bulundukları alanda uzmanlaşmanın olmasından dolayı ilerleyememe süreci olarak da tanımlanabilir (Kurtuluş,2018,74). Mesleki durağanlık olarak kariyer platosu dikey yönlü yükselmenin mümkün olmadığı dönemi ya da bireyin kariyerin dikey olarak yükselme motivasyonu olmadığından dolayı ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlanabilir (Ünal, 2018,38).

KARİYER HARİTASI

Kariyer haritaları geniş anlamda kullanıldığında örgütün içinde var olan örgüt şemasını yani organizasyonel şemayı ifade etmektedir. Bu sayede örgüt içinde çalışan bir birey belirli kademelerde yükselme olanağını sağlayabilmesi için nasıl bir yol ve hangi aşamaları geçmesi gerektirdiğini gösteren bir şemadır (Demirbanka,2018,34).

Bir diğer ifade ile organizasyon içindeki tüm pozisyonlar arası geçişin ne şekilde gerçekleşeceğini gösteren ve aynı zamanda hangi pozisyon için ne derece de yeterliliklere sahip olunması gerektirdiğini açıklayan bir çeşit kariyer haritasıdır (Edinsel,2018,92-93).

KARİYER PLANLAMASININ TANIMI VE KAPSAMI

Kariyer planlama organizasyon içinde çalışan bir bireyin kariyeri için belirlemiş olduğu amaçlara ve hedeflere ulaşmak için izleyeceği yolu ifade eden bir kavramdır (Edinsel,2018,108). Kariyer planlama bir diğer ifade ile bireyin sahip olduğu beceri ve yetenekleri, amaçları ve hedefleriyle birbiriyle uyumlu hale getirip kariyeri ile ilgili zorlukların üstesinden gelebilme süreci olarak da tanımlanabilir (Edinsel,2018,109). Kariyer planlama diğer bir açıdan bakıldığında bireyin istekleri ile örgütün hedeflerini örtüşmek için hazırlanan bir plandır olarak da ifade edilebilir (Göktaş,2018,35). Kariyer planlaması bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyim ile kariyerinde ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirmek için var olan bir süreçtir (Kocabaş,27).

KARİYER PLANLAMASININ ÖNEMİ VE AMAÇLARI

Kariyer planlaması bireyin ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirmesi için olması gereken bir süreçtir. Dolayısıyla birey kariyer planlaması dahilinde kariyerindeki basamakları ilerleyip önemli noktaları tespit edebilmesi açısından önemlidir (Açıkgöz,2019,18).

Kariyer planlaması bireyin kariyerinde ne yapmak istediğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmasıyla beraber bireyin sahip olduğu bilgi beceri ve yetenek dahilinde kariyerinde nerelere ulaşabileceğini tespit edebildiği aynı zamanda kariyerinde var zayıf noktaları ve güçlü noktaları önceden görebilmeye yarayan bir uzun bir süreçtir (Hepsevim,2019,20).

Kariyer planlamasının birçok amacı bulunmaktadır. Bunları şu şekilde açıklayabiliriz:

- Bireyin kariyer planlaması yaparak önceden sahip olduğu bilgiler dahilinde kariyer tercihini doğru şekilde yapmasını ve işe başladıktan sonra karşılaçağı durumlara karşı önceden hazırlıklı olmasını sağlamaktadır (Figengil,2019,13).
- Kariyer planlaması çalışanların yükselme isteklerinin karşılanmasını sağlamak amacıyla yapılmasıyla beraber çalışanını iş tatminini devam ettirebilmesi, eğitim ve çeşitli kariyer olanaklarını ulaşmak istediği hedefler dahilinde planlamasına yardımcı olması açısından önemlidir (Bayındır,2019,56)
- Kariyer planlaması yapan bir bireyin aynı zamanda işletme içi ve işletme dışı olanakları da , kariyer fırsatlarını belirleyip belirli bir sektörde çalışmasına olanak sağlayabilecek bir süreçtir (Taşal,2019,66)
- Kariyer planlamanın bir diğer amacı ise işletme içinde çeşitli araçları kullanarak persolini, çalışan bireyi örgütsel amaçlara yöneltmektir ve aynı zamanda bu araçların kullanılarak çalışanın verimlilik ve performansını artırmasına olanak sağlamak ve insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanmasını sağlamaktır (Özelkan,2019,43)

- Kariyer planlaması yapılarak kariyer gelişimi hakkında bilgi sahibi olunmasını sağlamak, çeşitli kariyer gelişim için performans değerlendirmeler yapılarak geri bildirimleri almak ve bu doğrultuda bireyi istekleri yönünde ilerletirken aynı zamanda örgütsel hedeflere de ulaşılmasını sağlamak en önemli amaçlardan bir tanesidir (Yıldırım,2019,10)
- İş görenin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmakla beraber işletme içindeki çalışan sadakatini yükseltilmesi sağlayıp iş gören devir oranını azaltmak bir diğer amaç olarak karşımıza çıkmaktadır (Burcu,2018,34)

KARİYER PLANLAMASININ ETKİLERİ

KARİYER PLANLAMASININ OLUMLU ETKİLERİ

Kariyer planlamasının bireye ve örgüte sağlamış olduğu yararlar oldukça fazladır. Aynı zamanda bireye sağladığı faydaların yanısıra örgüte sağlamış olduğu faydalarda mevcuttur. Bu durumda kariyer planlamasının bireye ve örgüte sağlamış olduğu faydalar olarak ikiye ayırmamız mevcuttur.

- Kariyer planlaması yapmak çalışan potansiyelini geliştirmekte, bireyin iş tatmini ve motivasyonunu artırmakta, çalışanın işletmeye olan sadakatini yükseltmekte ve aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasının belirli bir plan dahilinde sağlanması açısından oldukça önemli faydaları vardır (Yıldırım,2019,12)
- Kariyer planlamanın bireye sağladığı bir başka fayda ise bireyin istekleri ile örgütün hedeflerinin birbiriyle uyumunu sağlayarak çift yönlü fayda açısından önemlidir ve bireyin almış olduğu sorumlulukları artırıp işinde verimliliği yükseltmesi açısından önemlidir (Özelkan,2019,46-47)
- Kariyer planlama çalışanların ihtiyaçlarının özelle güç, statü ve saygınlık kazanmasını sağlayabilmesi açısından çeşitli faydası bulunmaktadır (Taşal,2019,67)
- Kariyer planlama örgüt içerisinde yaşanan problemleri en aza indirmesi açısından faydalıdır ve çalışanların yetenekleri ortaya çıkarmasında birçok önemli faydaya sahiptir (Bayındır,2019,57)

KARİYER PLANLAMASININ OLUMSUZ ETKİLERİ

- Kariyer planlamasının örgüt açısından olumsuz etkilerinin başında ortaya çıkarmış olduğu maliyetlerin örgüte yük olmasıdır (Ünal,2019,11)
- Kariyer planlamasının maliyetlerinin artmasıyla beraber planlamayı daha profesyonelce yapması beklenen danışmanlık hizmetlerinin örgütün bütçesini zorlaması açısından olumsuz etkisi vardır (Ünal,2019,11)
- Kariyer planlamasının ortaya çıkardığı birçok farklı çalışan beklentilerinin işletme açısından karşılanamayacak düzeyde olması diğer olumsuz etkisidir.
- Kariyer planlamasının olumsuz yanlarından bir diğeri ise tecrübesiz olan çalışanların uygun departmanlarda görevlendirilmemesi ve kariyer planlamada problem yaşamaları ve buna ilaveten bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerinin planlanmış olan kariyer programıyla uyuma göstermemesidir (Açıkgöz,2019,21)

- Organizasyon açısından karşılanamayan beklentilerin varlığı bireylerin kariyer planlarını oluştururken olumsuz bir etki yaratmakla beraber bireyde motivasyon düşüklüğü, moral bozuklukları ve hayal kırıklıkları yaratmaktadır (Önal, 2018,57)
- Kariyer planlamasının yapıldığı bir işletmede terfi sistemlerinde uygulanan uygulamalar ile bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerin uyuşmaması ve bireyin uygun pozisyonda, uygun departmanda bir görev verilmemesi veya bireyin iş rotasyonu dahilinde bilgi ve becerilerinin eksik değerlendirilip doğru şekilde yapılması beklenen kariyer planlamasının yapılmaması bir diğer olumsuzluk olarak görülebilir (Acar, 2017,304)

KARİYER PLANLAMA TÜRLERİ

ÖRGÜTSEL KARİYER PLANLAMA

Örgütsel kariyer planlaması örgüt tarafından gerçekleştirilen bir süreçtir. Bu süreç içerisinde örgütün gerçekleştirmek istediği çeşitli hedefler vardır ve bu hedefler dahilinde örgüt bir planlama yapmaktadır. Örgütün yapmış olduğu kariyer planlamaları bireylerin yani çalışanların kariyerlerinden beklentileriyle ve istekleriyle uyumlu olmak zorundadır. Dolayısıyla bireysel kariyer planlamalarda örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kullanılmaktadır (Sönmez,2017,33).

Örgütsel kariyer planlama daha özet bir şekilde ifade edilmek istenirse örgüt ile birey bütünleşmesi olarak ifade edilebilir. Bu süreç içerisinde bireylerin yani çalışanlarında kariyer ihtiyaçlarının karşılanması oldukça önem arz etmektedir (Kurtuluş,2018,74)

Örgütsel kariyer planlamalar yapılırken somut amaçlar göz önünde bulundurulur ve bu doğrultuda çalışanların motivasyonları artmasıyla birlikte çalışanların mesleki olarak ilerlemesine yardımcı olabilecek araçları da temin eder. Özetle bireysel olarak ortaya konan hedeflerin ve amaçların örgütün amaç ve hedefleriyle bir bütün haline geldiğinde hem örgütler stratejik amaçlarını hayata geçirmiş hem de çalışanın işletmeye olan bağlılığını artırmasına yardımcı olmaktadır (Ece,2018,17-18)

Örgütsel kariyer planlamaların çeşitli aşamaları vardır ve bu aşamalar şu şekilde ifade edilmektedir: (Selcan, 2018,54-55)

- Organizasyonel açıdan analiz;

İşletme içinde çalışan bireylerin önemli insan kaynaklarından olduğunun farkına varmak ve bu çerçevede insan kaynaklarının mesleki gelişimlerini sağlayabilecek analizlerin yapılması aşamasıdır

- Performansın değerlendirilmesi;

Performans değerlendirmesi yapılabilmesi için yöneticiler tarafından belirlenmiş olan çeşitli ölçüm araçlarıyla beraber bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Hareket planlaması;

Performans sonuçlarının değerlendirilmesi aşamasından sonra elde edilen veriler dahilinde çalışanların çeşitli bireysel taleplerini karşılayabilecek niteliklerin tespit edilmesi olarak ifade edilen bir aşamadır.

Örgütsel kariyer planlamasının oluşturulmasıyla birlikte işletme içerisinde bulunan çalışanların hedeflerine daha kolay olarak yaklaşabilmesi ve iş doyumunu ile iş tatminini yükseltmesi aynı

zamanda iş gören devir hızı oranını düşürüp, örgüte yük olabilecek maliyetlerin çıkmasının önüne geçilmiş olunacaktır (Demirbanka,2018,46)

BİREYSEL KARIYER PLANLAMA

Bireysel kariyer planlama işletme içerisinde çalışanlar için oldukça önemlidir. En önemli nedeni bireyler çalıştıkları kurumlarda çeşitli hedefler ve beklentiler dahilinde çalıştığı organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bireysel kariyer planlama ile birlikte kişi kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkına varmakta ve bu doğrultuda bir kariyer basamaklarını ilerlemektedir (Demirbanka,2018,47)

Bireysel kariyer planlamada en önemli amaç bireyin eksik ve güçlü yanlarını ortaya koyarak kendisine bir kariyer yolu çizmesidir. Aynı zamanda bireyin iş hayatı boyunca yapmayı planladığı ve kendini görmek istediği pozisyonda kariyer planlamasında önemli bir yer teşkil etmektedir (Edinsel,2018,128)

Bireysel kariyer planlaması hakkında yapılan bir başka tanıma göre bireyin kısa, orta ve uzun vadeli olarak kişinin çalışma hayatından beklentilerinin olduğu bir plan olarak da bahsedilmektedir (Göktaş,2018,41)

Bireysel kariyer planlama temel olarak bireyin kendisine odaklandığı noktadır ve büyük ölçüde kendisi yapılan planlardan sorumludur ve ortaya konan birçok planı içermektedir (Kocabaş,30).

Bireysel kariyer planlama bir bireyin yapabilecekleri doğrultusunda kendi ilgi alanlarını, değerlerini ve beklentilerini çok iyi bilmesi gerekmektedir. Bunun en önemli nedeni ise kariyer planlama kişinin hayatı boyunca devam edebilecek olan bir süreci kapsamaktadır (Açıkgöz,2019,24)

Bireysel kariyer planlamanın çeşitli aşamaları vardır. Bu aşamalar şu şekilde açıklanabilir: (Açıkgöz, 2019,24-25)

- Kendi kendini değerlendirme; kişinin zayıf ve güçlü yönlerinin tespitini yapması ve bu doğrultuda kariyer planlaması oldukça önemlidir.
- Fırsatları tanıma; birey kariyer planlaması yaparak hangi işletme de hangi pozisyonlarda daha fazla ilerleme olanakları olduğunu bilmesi ve engellerin olup olmadığı hakkında bilgi edinmesi oldukça önemlidir.
- Hedefleri belirleme; hedeflerin işletme içerisinde belirlenmesi oldukça önemlidir. İşletmenin de oluşturduğu stratejik hedefler vardır ve de bireyin yaptığı planlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda hedeflerin işletmenin beklentileriyle uyumlu hale gelmesi oldukça önemlidir.
- Kariyer yollarının belirlenmesi; kariyer yollarının belirmesi her örgütün yapması gereken bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunun nedeni bireyin işletme içinde hangi yollardan hangi basamaklardan hangi pozisyonlara gelinebileceği hakkında bilgi sahibi olması bireyinde kariyer haritasının şekillenmesine yardımcı olacaktır.
- Planların hazırlanması; bireysel kariyer planlarının hazırlanması örgüt içerisinde gerçekleştirilecek olan hedeflere yardımcı olmakta ve kişinin ileriki yıllarda hangi pozisyonda olmak isteyeceği açısından oldukça önemlidir.
- Kişisel kariyer kararının verilmesi; en az planlama yapmak kadar önemlidir. Kişi aldığı veya alacağı kararların kalitesini ne kadar yüksek tutarsa o kadar bilgilerinin de kararlarının şekillendirmesinde ne kadar önemli olduğunu kavrayacaktır.

KİŞİLİK KAVRAMI

Türk Dil Kurumu kişiliği “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak tanımlamaktadır (TDK). Kişiliğin bir başka tanımına göre kişilik bireyleri birbirinden ayırt etmeye yarayan kendilerine özgü özellikleri içeren kavram olmakla beraber bireylerin sahip olduğu farklı düşünce kalıplarını içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akçay,2020,15-16)

Literatürde genellikle bireylerin birbirilerinden ayırt edici özellikleri olarak tanımlansa da kişilik kavramı duygu, düşünce ve davranışların farklı şekillerde farklı ortamlarda farklı olarak ifade edilmesi ile iç ve dış çevre tarafından belirli bir etkinin kişiliğin üzerinde etkili olabileceği bir kavramdır (Tuna,2020, 4)

Kişilik kavramı bir bireyi diğerinden ayıran fiziksel zihinsel ve duygusal bir bütünün bir birey tarafından sahip olunması şeklinde de tanımlanabilir ve bu tanıma ilaveten kişilik kavramının bir bireyin hayat tarzını kişiliğini de yansıttığı söylenebilir (Bulut,2019,12)

Kişiliğin bir tanımına göre kişilik bir bireyin ortaya koyduğu tutarlılık yani iç ve dış çevre unsurlarından gelebilecek her türlü duruma karşı takınılan veya sahip olunan tutarlılık davranışdır (Çapal,2019,4)

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kişilik kavramının kapsamı içerisinde birçok farklı tanımın yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlar dahilinde kişiliğin ortaya koymuş olduğu birçok farklı özellikleri de bulunmaktadır. Bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir:

- Kişilik bireyin sahip olmuş olduğu tutarlılık olmakla beraber bireyin iç ve dış çevreye karşı tutumları, davranışları içermektedir ve sahip olunan fiziksel, zihinsel ve duygusal özellikleri bütünleştirici bir özelliğe sahiptir (Karahan, 2019,39)
- Kişilik karakter, mizaç ve zekayı birleştiren ve daima bireysel özellikleri gösteren bir özelliğe sahiptir (Cambaz,2019,11)
- Kişilik toplumun ortaya koyduğu birtakım hayat tarzı ile şekillenebilen bir özelliğe sahiptir (Kılıç,2019,8)
- Farklı kültürler ve bu kültürlerin sahip olduğu farklı sosyal yapılar, bireylerin farklı kişilik özellikleri kazanmalarına sebep olur ve dolayısıyla kişiliğin kültürün etkisiyle tekrar şekillenerek bireyin karakter, mizaç ve huylarının birlikte uyumlu hale getirildiği bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Tekin,2019,17)

Sonuçta kişilik kavramını şekillendiren birçok unsur bulunmaktadır ve bu unsurlar hayat boyu bireyin kişiliği üzerinde belirli etkiler yaratmaktadır. Kişilik kavramı fiziksel zihinsel ve duygusal davranışların veya özelliklerin birlikte harmanlandığı ve ortaya çıkarılan diğer bireylerden farklı olarak bir bütünü yansıtmaktadır. Kısaca kişilik kavramının ve özelliklerinin içerdiği noktalara bakmak gerekirse kişilik bir bireyin sahip olduğu tutarlılığı, durumlara ve olaylara karşı göstermiş olduğu davranışlar, bireyi diğerinden ayırt edilebilecek unsurları taşıyan ve aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu toplumun ve sosyal çevrenin kişiliğin oluşmasında etken olabilen geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

A VE B KİŞİLİK YAPISININ KARIYER YÖNETİMİ SÜRECİNE ETKİSİ

İlk defa A ve B tipi kişilik tipleri 1959'da Kardiyolog Meyer Friedman ile Ray Rosenman tarafından gözlemlenmiş ve ortaya konulmuştur (Cömert, 2019, 16). A ve B kişilik yapılarının birbirinden farklı özellikleri bulunmakla beraber A tipi kişilik yapısının temelde gösterilen özellikleri şunlardır: hareketlilik, hırslı olma, hızlı hareket etme, mükemmeliyetçilik, saldırganlık, rekabetçilik, dürtü, ihtiras ve tek açılı kişilik özelliğine sahip olması A tipi kişilik yapısının en belirgin özellikleri arasında yer almaktadır (Cömert,2019, 18). B tipi kişilik özellerine bakıldığında A tipi kişilik özelliklerinin tam tersine sahip olduğu görülmektedir. Özellikle A tipine göre daha sakin, daha az hızlı hareket etme, durumlar karşısında acele etmeyen, kararlarını makul bir çerçevede içerisinde oluşturan, rekabetçi özelliklerinin çok daha az seyrettiği fakat buna karşın daha çok azimli olduğu kanısına varılmaktadır (Sönmez,2019,58-59).

A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

A tipi ve B tipi kişilik özellikleri birbirinden ayırt edilebilecek düzeyde farklı özellikler içermektedir. Bu özellikler bakıldığında hem burada gösterilen kişilik tipleri hakkında bilgi sahibi olunabilir hem de bu tip kişilik özelliklerine sahip olanların kariyer yönetimi süreçlerine nasıl etki ettiğini görmek mümkün olabilmektedir.

A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler ve Hızlı konuşurlar.	Sabırlıdır.
Sabırsızdır.	Övünmekten hoşlanmazlar
Bir anda iki şey yaparlar.	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Boş zamanları pek yoktur.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler
Sayılar karşı saplantılıdır.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler.
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	Yumuşak başlıdır
Agresiftirler.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler
Rekabetçidirler.	Asla acele etmezler.
Sürekli zaman baskısı altındadırlar.	

Kaynak: Luthans,1995, akt. Sönmez, 2019

Kişilik yapılarının ortaya koyduğu özellikler ve durumlar bireyin örgüt içerisinde göstereceği çalışma şekillerini de ifade etmektedir. Kişilik yapılarının farklı olması bireylerin iş hayatına olan bakış açılarını da değiştirmektedir. Bu değişimle beraber çalışan bireylerin işletme içerisindeki göstereceği performans ve beklentilerinin varlığı ile örgütün hedeflerine ulaşmasında etkili olmaktadır. Bazı bireyler farklı kişilik yapılarına sahip olmasından ötürü işletme içerisinde alabileceği sorumluluk veya iş başarısına çeşitli şekillerde etki yapmaktadır (Bayram, Gürsakal, Aytaç, 2012, 182).

A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanlar yüksek beklentiye sahiptir ve dolayısıyla arzuladığı beklentiye sahip olmadığı zamanda stres ve motivasyon düşüklüğü diğer B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlardan çok daha fazla şekilde kendini hissettirebilmektedir (Taş, Özmen, 2019,338). A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin zaman ile sürekli yarış içerisinde olduğu ve beraberinde bunun aceleciliği getirildiği modelden görülmektedir. Dolayısıyla kariyer planlama ve yönetimin bir süreç olduğunu düşünürsek bu süreçten verimli bir geri bildirim alınmak istendiğinde aceleciliğin getirmiş olduğu dezavantajlar ortaya çıkabilmektedir. A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerde rekabetçilik beraberinde gelen hırslı olma bu kişiliğe sahip olan bireylerin çalışma ortamı içerisinde diğer çalışanlar tarafından soyutlanma olasılığını ortaya çıkarabilmektedir. Kariyer planlama ve kariyer yönetimi süreci boyunca boş zamanların olmaması ve sürekli olarak eylem içerisinde olunması uzun vadeli olan bu süreç için olumsuz etkilerini ortaya çıkarabilmektedir.

B tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin iş ortamlarında motivasyonların daha yüksek olduğu ve arzuladığı beklentileri karşılanmadığı zaman daha sabırlı ve azimli olduğu modelden anlaşılmaktadır. B tipi kişiliğe sahip olanların aceleci olmadıkları, zaman baskısı altında olmayıp işlerini daha rahat bir şekilde idame ettirdikleri ve birden fazla işi aynı anda yapmadıklarından dolayı sadece belirli bir işe yoğunlaşıp en yüksek seviyede etkinlik ve verimlilik sağlandığı yukarıdaki modelden anlaşılmaktadır. Aynı zamanda bu kişiliğe sahip bireylerin kendilerine ayıracağı zamanlarının daha fazla oldukları, kendi motivasyonlarını artıracak unsurların diğer kişilik tipine göre daha çok olduğu görülmektedir ve iş ortamında sürekli rekabetin getirdiği çatışmanın ve hırslı yerini daha çok yumuşak başlılığın aldığı görülmekte ve bu da bu kişilik tipine sahip olanların daha çok iş ortamında saygınlık kazanabileceği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kariyer yönetimi ve kariyer planlama sürecine bakıldığında B tipi kişilik modelinin hem bireyin beklentilerini karşılayabilmesini sağlayacak özellikler taşıdığı hem de örgütün bu tip kişiliğe sahip olan bireyler ile stratejik hedefler ulaşmada daha çok kolaylık sağlanacağı bu modelden anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Kariyer kavramı birçok farklı açıdan farklı şekillerde tanımları yapılmakla beraber kariyer kavramının tarihsel süreç içerisinde gelişimiyle beraber tanımının kapsamının da genişlediği görülmektedir. Kariyer tanımlarının yapılmasıyla beraber zaman içerisinde kariyeri daha iyi açıklayabilecek kavramlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle kariyer yönetimi ve kariyer planlama olarak bu kavramları çeşitlendirebiliriz. Kariyer ile ilgili kavramların zamanla kariyer platosu, kariyer geliştirme ve kariyer haritası şeklinde çeşitlendiğini de görmemiz mümkündür.

Çalışma aynı zamanda kariyer yönetimi ve planlama süreçlerini daha iyi tanımlayabilmek için bu süreçlerin bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirilmesi söz konusudur. Kariyer yönetimi ve

kariyer planlama süreçlerine hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan bakılarak bu süreçlerin her ikisi tarafından da olumlu yanlarının ve olumsuz yanlarından bahsedilmiştir. Dolayısıyla kariyer kavramına bakıldığında hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan bakıldığı söylenebilmektedir.

Çalışmanın temel amacı olarak üstünde durulmak istenen nokta A ve B tipi kişilik özelliklerinin kariyer planlama ve yönetimi sürecinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu kavramsal açıdan değerlendirmektir. Dolayısıyla bu kişilik modellerine bakıldığında bireylerin iş hayatına karşı tutumlarının sahip olunan kişilik özelliklerine göre şekillendiğini ortaya koymak yanlış olmaz.

Kişilik özelliklerinin hem çalışanın bireysel birtakım özelliklerini yansıttığı hem de işletme içerisindeki iş ortamını ve sosyal çevreleri şekillendirdiğini söyleyebiliriz. Bu doğrultuda kariyer yönetimi ve kariyer planlama uzun soluklu bir süreç olduğundan kişilik özelliklerinin nasıl bu sürece şekil verdiğini görmemiz mümkündür. Çalışmanın sonucunda ortaya konan A tipi ve B tipi kişilik özelliklerini gösteren modele göre kişilik tipleri ortaya konulmuş ve kariyer yönetimi süreci içerisinde değerlendirilmiştir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, H., (2019), Organizational career planning and organizational commitment: An application in automotive and food sector, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Ayan Kocabaş, S., (2019), Career planning of social work undergraduate students: Case of Yalova University, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalı
- Akçay, S., (2020), The mediating role of emotional labor on the effects of personality types on resilience: an application in hotel management in Istanbul, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı
- Bayındır, S., (2019), The effects of individuals' personality types on career planning and development Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 181-190.
- Burcu, G., (2018), The effect of career planning on logistics sector employees: A research on private logistics firm, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Bulut, Ö., (2019), Investigation of the relationship among seafarers' personality types and psychological endurance levels, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bilim Dalı
- Cambaz, M., (2019), Investigation of the relationship between personal types and decision making strategies in young adults, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Bilim Dalı

- Cömert, G., (2019), Effects of types of personality on brand loyalty: an application, Yüksek Tezi, Lisans Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Çapal, Ç., (2019), The effect of personality traits on the conflict management styles in organizations Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Demirbanka, M., (2018), Relationship between organizational socialization and career planning: A field study in banking sector, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
- Edinsel, S., (2018), Effects on career satisfaction and individual career planning of personality and organizational career planning: A research on y generation in the banking sector, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Ece, M., (2018), The assessment of Erasmus+ exchange program in the context of cultural dimensions with regards to individual career planning: A research on Erasmus+ students of University of Huelva, Yüksek Lisans Tezi Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Figengil, E., (2019), Investigation of parent support to secondary school students in individual career planning and career selection and etisem case, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Gençay Dağlı, A., (2019), Career planning according to entrepreneurship characteristics of university students: A research on aku students, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Gönül, B. K., (2018), The relationship between learned helplessness and career planning: A sample of Ankara hotel businesses, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
- Göktaş, Ö., (2018), Competency based career planning process and an application, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
- Karahan, G., (2019), The relationship between mental health, personality types and face to face communication behaviors: The case of Selçuk University, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Radyo-Televizyon ve Sinema Bilim Dalı
- Hepsevim, A., (2019), Studying career planning goals of hotel workers: The case of İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Otel Yöneticiliği Bilim Dalı
- Kılıç, A., (2019), Predictive effect of different parental attitude components on Horney's neurotic personality types, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalı

- Özer Güner, E. S., (2018), Cam ceiling syndrome and career planning in women workers: A research on Istanbul province, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
- Özelkan, E., (2019), Determining the views of nurses working in hospitals with international accreditation certificate on career planning and development practices, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı
- Sönmez, E., (2017), Girişimcilik niyetinin kariyer planlamasındaki yeri: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
- Sönmez, U., (2019) Investigation of purchasing styles for online shopping in terms of personality traits: Case of Sakarya province Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı
- Şeyhanlıoğlu, H., (2018), Relationship between individual career planning and personal properties: Example of tourism employees Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Taşcı, V., (2019), Relationship between entrepreneurship intention and career planning in university students: A research in Karabük University, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- Tuna, A. F., (2020), Intermediary role of motivation and personnel empowerment factor on the effect of personality traits on individual innovativeness: An application on the service sector, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
- Tekin, E., (2019), Comparison of misbehaviors in classroom management faced by branch teachers working in high schools and coping methods with them and teachers' personality traits, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
- Taş, M., Özmen, M. (2019). Kişilik Tipi İle Kariyer ve Akademik Desteğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Bir Saha Araştırması. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 14 (20), 333-370. DOI: 10.26466/opus.586662
- Ünal, A., (2019), Individual career planning, personal factors and job satisfaction: An application on women policemen Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
- Yıldırım, H., (2019), Schein's career values base analysis of the thought of IBIB students about accounting and banking-finance professions in the career planning: A research at the Sivas Republic University Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

www.TDK.com.tr, (Erişim tarihi: 17.07.2020).