



# SPORDA BAŞARILI KARİYER PLANLAMASI İÇİN ÖZ DEĞERLENDİRME VE KARİYER KEŞFİ

---

Doç. Dr. Özhan BAVLI



**SPORDA BAŞARILI KARIYER  
PLANLAMASI İÇİN  
ÖZ DEĞERLENDİRME VE  
KARIYER KEŞFİ**

**Doç. Dr. Özhan BAVLI<sup>1</sup>**

**Çanakkale - 2025**

---

<sup>1</sup> ozhanbavli@comu.edu.tr  
orcid: 0000-0002-6850-9925



*Sporda Başarılı Kariyer Planlaması İçin*  
*Öz Değerlendirme ve Kariyer Keşfi*  
*Doç. Dr. Özhan BAVLI*

**Genel Yayın Yönetmeni:** Berkan Balpetek  
**Kapak ve Sayfa Tasarımı:** Duvar Design  
**Baskı:** Mart 2025  
**Yayıncı Sertifika No:** 49837  
**ISBN:** 978-625-5551-65-8

© Duvar Yayınları  
853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir  
Tel: 0 232 484 88 68

[www.duvar yayinlari.com](http://www.duvar yayinlari.com)  
[duvarkitabevi@gmail.com](mailto:duvarkitabevi@gmail.com)

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	5
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	6
<b>SPORDA BAŞARILI KARİYER PLANLAMASI İÇİN</b> .....	7
<b>ÖZ DEĞERLENDİRME VE KARİYER KEŞFİ</b> .....	7
<b>1. KARİYER PLANLAMASINDA ÖZ DEĞERLENDİRMENİN ROLÜ</b> .....	9
1.1 Kariyer Keşfi: Fırsatları Anlamak .....	10
1.2.Öz Değerlendirme ve Kariyer Keşfinin Entegrasyonu....	11
<b>2.HEDEF BELİRLEME VE KARİYER HARİTALAMA..</b>	<b>13</b>
2.1. Hedef Belirleme ve Kariyer Haritalamanın Teorik Temelleri .....	13
2.1.1. Kariyer Planlamasında Hedef Belirleme .....	15
2.1.2. Kariyer Planlamasında SMART Hedefler .....	16
2.1.3. Stratejik Bir Araç Olarak Kariyer Haritalama .....	16
2.1.4. Hedef Belirleme ve Kariyer Haritalamada Geri Bildirimin Rolü.....	17
<b>3. TEMEL BECERİLERİN VE YETERLİLİKLERİN GELİŞTİRİLMESİ</b> .....	<b>20</b>
3.1. Temel Becerilerin ve Yeterliliklerin Değişen Manzarası ...	22
3.2. Zor Beceriler: Teknik Yeterliliğin Temeli.....	22
3.3. Yumuşak Beceriler: İşyerindeki Başarının Hareket Gücü..	23
3.4. Liderlik ve Duygusal Zeka .....	24
3.5. Sürekli Öğrenme ve Kariyer Uyum Yeteneği .....	25
3.6. Ağ Oluşumunun ve Mentorluğun Rolü .....	25
<b>4. AĞ OLUŞTURMA VE PROFESYONEL İLİŞKİLERİN KURULMASI</b> .....	<b>27</b>
4.1. Ağ Oluşturmanın Önemi .....	27
4.2. Etkili Ağ Oluşturma Stratejileri.....	27
4.3.Ağ Oluşturmanın Kariyer Sonuçları Üzerindeki Etkisi...29	
<b>5. DEĞİŞİME UYUM SAĞLAMA VE KARİYER GEÇİŞLERİ</b> .....	<b>31</b>

5.1. Kariyer Geçişlerini Yönetme Stratejileri .....	32
<b>6. KARIYER VE KİŞİSEL HAYATI DENGELERMEK.....</b>	<b>35</b>
6.1. İş-Yaşam Dengesini Sağlama Stratejileri .....	35
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>39</b>

## TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

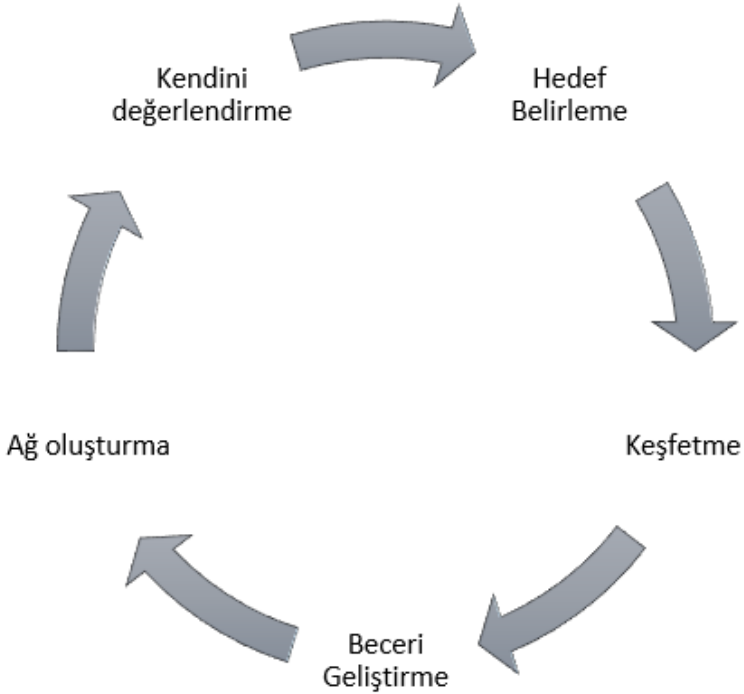
<b>Şekil 1.</b> Kariyer d6ngüsü .....	7
<b>Tablo 1.</b> Kariyer t6rleri .....	8
<b>Tablo 2.</b> Kariyer keşfinde dikkate alınması gereken temel ilkeler.....	18

## ÖZGEÇMİŞ

Özhan Bavlı 1978 yılında Adana'da doğdu. Amatör olarak Basketbol oynadı, Antrenörlük yaptı. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü'nde görev yapmaktadır. Ulusal ve uluslararası dergilerde yayınları bulunan yazar, girişimcilik, kariyer yönetimi, organizasyon planlama konularında lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermektedir. Evli 2 çocuk babasıdır.

## SPORDA BAŞARILI KARİYER PLANLAMASI İÇİN ÖZ DEĞERLENDİRME VE KARİYER KEŞFİ

Kariyer planlaması, bireylerin profesyonel gelecekleri hakkında bilinçli kararlar verebilmek için geçirdikleri önemli bir süreçtir. Bu süreç, kariyer hedeflerinin belirlenmesini ve bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirilmesini içerir; bu da kişisel tatmin ve profesyonel başarıya yol açabilir. Kariyer planlama yaşam boyu süren bir süreç olarak düşünüldüğünde bireyin kendisini sürekli güncellemesi gerekliliği ortaya çıkar. Bu güncelleme döngüsünü aşağıdaki şemada göstermek mümkündür;



Şekil 1. Kariyer döngüsü



Kariyer planlamasının en kritik bileşenlerinden ikisi öz değerlendirme ve kariyer keşfidir. Bu iki unsur, bireylerin kariyer yollarını inşa edebilecekleri temel taşlar olarak hizmet eder ve seçimlerinin yetenekleri, değerleri, ilgi alanları ve uzun vadeli hedefleriyle uyumlu olmasını sağlar. Bu uyumun oluşması için önerilere geçmeden, literatürde karşılaşılan kariyer türlerini kısaca açıklamak faydalı olabilir;

**Tablo 1. Kariyer türleri**

<b>Kariyer türü</b>	<b>İçerik</b>
Geleneksel Kariyer.	Genellikle uzun süre tek bir işverende, yerleşik sektörlerde istikrarlı kariyer yolları.
Sınırsız Kariyer.	Organizasyonlar arasında veya birden fazla sektör arasında geçiş yapmayı gerektiren kariyer yolları
Portföy Kariyeri.	Genellikle aynı veya ilgili alanlarda birden fazla yarı zamanlı iş veya proje.
Serbest Kariyer.	Çeşitli kuruluşlarda, çoğunlukla proje bazlı, bağımsız çalışma.
Protean Kariyer	Kişisel hedefler ve yaşam evrelerine göre uyum sağlayan, öz yönelimli ve değer odaklı bir kariyer yolu
Girişimcilik Kariyeri	Kendi işini veya işlerini kurma ve yönetme
Doğrusal Kariyer	Bir organizasyon içinde yapılandırılmış bir hiyerarşide ilerleyerek aşamalı kariyer gelişimi
Doğrusal Olmayan Kariyer	Öngörülemeyen kariyer yolu, genellikle roller veya sektörlerdeki değişimleri içerir.

Sullivan & Baruch, (2009).

## 1. KARİYER PLANLAMASINDA ÖZ DEĞERLENDİRMEİNİN ROLÜ

Öz değerlendirme, bireylerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını, değerlerini ve kişilik özelliklerini değerlendirdiği süreçtir. Bu içe dönük adım, kişilerin güçlü ve zayıf yönlerini daha net bir şekilde anlamalarını sağlar ve bu da bilinçli kariyer kararları vermek için gereklidir. Lent ve Brown (2019) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, öz değerlendirme, öz yeterliği ve kariyer kararlarını artırmada önemli bir rol oynar ve daha iyi kariyer sonuçlarına yol açar. Son yıllarda öz değerlendirme araçlarının etkinliği geniş çapta araştırılmıştır. Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI) ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri modeli gibi kişilik envanterleri, bireylerin kişisel özelliklerine uygun kariyerleri belirlemelerine yardımcı olmak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin, dışadönüklük puanı yüksek olan bireyler, satış veya müşteri hizmetleri gibi başkalarıyla etkileşim içeren kariyerlere çekilebilirken, yüksek düzeyde vicdanlılık gösterenler, ayrıntılara dikkat ve organizasyon gerektiren proje yönetimi veya veri analizi gibi rollere daha uygun olabilirler. Kişilik özelliklerinin ötesinde, öz değerlendirme aynı zamanda yeteneklerin ve becerilerin değerlendirilmesini de içerir. Bertrand ve Namukasa (2020) yazdığı bir makale, kariyer hazırlığı ve istihdam edilebilirlikte beceri öz değerlendirmesinin önemini vurgulamaktadır. Yazarlar, liderlik, iletişim ve problem çözme gibi aktarılabilir becerilerinin farkında olan bireylerin, yeteneklerine uygun kariyer fırsatlarını daha fazla takip etme eğiliminde olduklarını öne sürmektedir.

Bu kişisel yetkinlikler ile kariyer seçimleri arasındaki uyum, yalnızca iş tatminini artırmakla kalmaz, aynı zamanda genel kariyer başarısını da geliştirir. Değer değerlendirmesi, öz değerlendirme'nin diğer önemli bir bileşenidir. Kariyer değerleri, bireyin kariyer seçimlerini yönlendiren temel motivasyonları

ifade eder; bunlar iş güvenliği, iş-yaşam dengesi veya sosyal etki gibi unsurları içerebilir. Duffy ve arkadaşlarının (2011) çalışmaları, kariyer tatmini ve motivasyonda değer uyumunun önemini vurgulamaktadır. Örneğin, başkalarına yardım etmeyi ön planda tutan bireyler, sağlık hizmetleri veya sosyal hizmet gibi alanlarda tatmin bulabilirken, yaratıcılığı önemseyen bireyler, sanatsal veya yenilikçi rollerde başarılı olabilirler.

Bu resmi değerlendirmelerin yanı sıra, günlük tutma veya kariyer danışmanlarıyla yapılan tartışmalar gibi yansıtıcı uygulamalar, bireylerin kişisel ve profesyonel hedeflerini daha derinlemesine anlamalarına yardımcı olabilir. Öz değerlendirme araçları ve yansıtıcı uygulamaların birleşimi, bireylerin kariyer hedeflerini netleştirmelerini ve uzun vadeli hedefleriyle uyumlu seçimler yapmalarını sağlar.

### **1.1 Kariyer Keşfi: Fırsatları Anlamak**

Öz değerlendirme, bireyin yetenekleri, ilgi alanları ve değerleri hakkında daha net bir anlayış sağladıktan sonra, kariyer planlamasının bir sonraki adımı kariyer keşfidir. Kariyer keşfi, çeşitli endüstrileri, meslekleri ve iş rollerini araştırarak bireyin öz değerlendirme sonuçlarına en uygun seçenekleri belirlemeyi içerir. Kariyer keşfi, bireylerin mevcut fırsatları kapsamlı bir şekilde anlamalarını sağlar ve tatmin edici bir kariyer bulma şanslarını artırır. Hirschi'nin (2018) yaptığı bir çalışma, kariyer keşfini kariyer uyarlanabilirliğinin ve iş tatmininin önemli bir göstergesi olarak tanımlamaktadır. Kariyer keşfine katılan bireyler, kariyer seçenekleri hakkında daha gerçekçi bir anlayış geliştirme eğilimindedirler ve iş piyasasındaki değişikliklere daha iyi uyum sağlayabilirler. Kariyer uyarlanabilirliği ise, bireylerin yeni zorluklara ve fırsatlara esnek bir şekilde yanıt vermelerine olanak tanıyarak, daha büyük bir kariyer tatmini ve profesyonel başarı ile ilişkilidir.

Kariyer keşfi yapmak için çeşitli yöntemler vardır; bunlar arasında bilgilendirici görüşmeler, iş takibi, stajlar ve çevrimiçi araştırmalar yer alır. Bilgilendirici görüşmeler, özellikle bireylerin düşündükleri alanlardaki profesyonellerden birinci elden bilgi toplamalarına olanak tanır. Bu görüşmeler, belirli kariyerlerin günlük gerçeklikleri, iş sorumlulukları, çalışma ortamları ve sektör trendleri hakkında değerli bilgiler sağlar. İş takibi ve stajlar ise bireylere elleriyle deneyim kazanma imkanı sunar ve farklı kariyer yollarıyla uyumlarını test etmelerine olanak tanır. Çevrimiçi kaynaklar, kariyer keşfi için ek fırsatlar sunar. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS) ve O\*NET gibi web siteleri, çeşitli meslekler için iş büyüme projeksiyonları, maaş aralıkları ve eğitim gereksinimleri hakkında ayrıntılı bilgi sağlar. Bu kaynaklar, bireylerin farklı kariyerlerin uzun vadeli uygulanabilirliğini değerlendirmelerine ve mevcut ve gelecekteki işgücü piyasası koşullarına dayalı bilinçli kararlar vermelerine olanak tanır. Dışsal keşiflerin yanı sıra, Hirschi (2018), içsel kariyer keşfinin de önemini vurgulamaktadır; bu, geçmiş deneyimlerin gözden geçirilmesini ve gelecekteki kariyer kararlarına nasıl rehberlik edebileceğini değerlendirmeyi içerir. Bu yansıtıcı süreç, bireylerin yeni kariyer yönlerinde kullanılabilecek aktarılabılır becerileri ve önceki başarıları tanımlamalarına yardımcı olur. İçsel kariyer keşfi, özellikle kariyer geçişleri sırasında önemlidir; çünkü bireyler mevcut güçlü yönlerine dayanarak yeni fırsatları keşfedebilirler.

## **1.2. Öz Değerlendirme ve Kariyer Keşfinin Entegrasyonu**

Öz değerlendirme ve kariyer keşfinin entegrasyonu, başarılı kariyer planlaması için kritik öneme sahiptir. Öz değerlendirme, bireyin kişisel özellikleri hakkında bilgi sağlarken, kariyer keşfi, iş piyasasında mevcut fırsatları daha geniş bir perspektiften anlamayı sağlar. Bu süreçler bir arada, bireylerin hem kişisel tercihlerine hem de profesyonel hedeflerine uygun bilinçli kariyer

kararları vermelerine olanak tanır. Nauta (2024), öz değerlendirme ve kariyer keşfinin birleştirilmesinin daha etkili kariyer kararları ve daha büyük kariyer tatmini sağladığını öne sürmektedir. Bu iki sürece katılan bireyler, güçlü yönlerine ve değerlerine uygun kariyerler bulma olasılıkları daha yüksek olduğundan, artan iş tatmini ve uzun vadeli kariyer başarısı elde etme eğilimindedirler.

Ayrıca, öz değerlendirme ve kariyer keşfinin entegrasyonu, bireylerin kariyer geçişlerini yönetmelerine ve iş piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olabilir. Endüstriler evrildikçe ve yeni iş rolleri ortaya çıktıkça, öz değerlendirme ve kariyer keşfi süreçlerine katılan bireyler, yeni fırsatlara yönelme konusunda daha hazırlıklı olurlar. Bu uyum yeteneği, teknolojik gelişmelerin ve ekonomik değişimlerin belirli kariyerleri hızla geçersiz kılabileceği günümüzün hızlı değişen iş piyasasında son derece önemlidir.

## **2.HEDEF BELİRLEME VE KARIYER HARİTALAMA**

Kariyer planlaması, bireylerin profesyonel hedeflerini, bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımlarla uyumlu hale getirdiği sistematik bir süreçtir. Bu sürecin temel bileşenlerinden biri, bireylerin kariyer hedeflerini net ve uygulanabilir terimlerle ifade etmelerine olanak tanıyan hedef belirlemedir. Kariyer haritalama ise, bu hedeflere ulaşmak için yapılandırılmış bir çerçeve sunarak hedef belirlemeyi tamamlar. Bu iki unsur birlikte, başarılı bir kariyer planlama sürecinin temel taşlarını oluşturur ve bireylerin modern kariyer yollarının karmaşıklıklarında gezinmesine yardımcı olur.

### **2.1. Hedef Belirleme ve Kariyer Haritalamanın Teorik Temelleri**

Hedef belirleme ve kariyer haritalama, kişisel ve profesyonel gelişimin temel bileşenleridir. Psikolojik ve motivasyon teorilerine dayanan bu stratejiler, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için uygulanabilir planlar oluşturmalarına yardımcı olur. Hedef belirleme ve kariyer haritalamanın teorik temelleri, Locke ve Latham'ın Hedef Belirleme Teorisi gibi motivasyon teorilerine ve Holland'ın Kariyer Seçimi Teorisi ile Super'in Yaşam Boyu, Yaşam Alanı Teorisi gibi kariyer gelişim modellerine dayandırılabilir.

Locke ve Latham'ın Hedef Belirleme Teorisi (2019), hedef belirlemenin performansı nasıl etkilediğini anlamının temel taşı olmuştur. Teoriye göre, belirli ve zorlayıcı hedefler, belirsiz veya kolay olanlardan daha yüksek performansla yol açar. Bunun başlıca nedeni, iyi tanımlanmış hedeflerin net bir yön sağlaması, devamlılığı artırması ve bireyleri daha fazla çaba göstermeye ve uygun stratejiler geliştirmeye motive etmesidir. Kariyer haritalama bağlamında, belirli hedefler koymak, bireylerin kariyer yolculuklarını görselleştirmelerine ve alanlarında ilerlemek için

gereken adımları anlamalarına olanak tanır. Araştırmalar, bireylerin Locke ve Latham'ın ilkelerini kariyer planlamasına uyguladıklarında, motivasyonlarının ve profesyonel yollarına dair netliklerinin arttığını göstermektedir (Locke ve Latham, 2019).

Locke ve Latham'ın teorisinin bir uzantısı olan SMART hedef belirleme çerçevesi, kariyer haritalamada sıkça uygulanmaktadır. SMART hedefler (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zamana Bağlı) hedeflerin daha somut ve ulaşılabilir hale gelmesiyle etkili planlama ve hedefe ulaşımı kolaylaştırdığı gösterilmiştir. Bir kariyer haritası içinde SMART hedefler oluşturarak, bireyler uzun vadeli hedeflerini yönetilebilir adımlara ayırabilir, böylece ilerlemeyi daha ulaşılabilir ve ölçülebilir hale getirebilir. SMART hedeflerin sağladığı yapı, bireylerin başarılarını izlemelerine olanak tanır, motivasyonu artırır ve daha fazla beceri gelişimini teşvik eder (Stewart ve diğerleri, 2024).

Kariyer haritalama, Holland'ın Kariyer Seçimi Teorisi ve Super'in Yaşam Boyu, Yaşam Alanı Teorisi gibi kariyer gelişim teorileriyle desteklenmektedir. Holland'ın Teorisi, insanların kariyer seçimleri kişilik tipleriyle örtüştüğünde en çok tatmin olduklarını ve üretken olduklarını vurgular (Holland, 1997). Bu teori, bireylerin kariyerlerini haritalarken ilgi alanlarını, değerlerini ve becerilerini değerlendirmelerini teşvik eder. Buna karşın, Super'in Yaşam Boyu, Yaşam Alanı Teorisi kariyer gelişiminin çeşitli yaşam rolleri ve aşamaları tarafından şekillenen yaşam boyu bir süreç olduğunu öne sürerek, kariyer haritalamaya dinamik bir yaklaşımı savunur (Super, 1980). Bu teorileri kariyer haritalama sürecine entegre etmek, bireylerin kişisel niteliklerini kariyer seçimleriyle uyumlu hale getirmenin önemini anlamalarına yardımcı olurken, yaşam koşulları ve ilgi alanları değiştiğinde esnek kalmalarını da sağlar.

Araştırmalar, bu teorilerin kariyer haritalamaya uygulanmasının iş tatmini ve kariyer istikrarını artırabileceğini göstermektedir. Örneğin, kariyer hedeflerini içsel ilgi alanları ve değerleriyle

uyumlu hale getiren bireylerin (Holland modeline göre) tükenmişlik yaşamaları daha az olasıdır ve seçtikleri kariyer yollarına bağlı kalma olasılıkları daha yüksektir (Feldman & Ng, 2007). Benzer şekilde, Super'in uyum sağlama vurgusu, bireylerin kariyer geçişlerini yönetmelerine yardımcı olarak dayanıklılığı ve profesyonel gelişimde sürekli katılımı teşvik etmektedir.

### **2.1.1. Kariyer Planlamasında Hedef Belirleme**

Hedef belirleme ilkelerinin kariyer planlamasına uygulanması dönüştürücü olabilir. Hedef belirleme, bireylerin belirli hedeflere odaklanmasını teşvik ederek kariyer başarısına ulaşma motivasyonlarını artırır. Noe (1996) tarafından yapılan bir çalışma, belirli kariyer hedefleri belirleyen çalışanların, kariyerlerinde ilerlemek için gereken becerileri ve uzmanlıkları geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu önermektedir. Bunun nedeni, belirli hedeflerin yönlendirme sağlaması ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli adımları daha kolay tanımlamasıdır. Ayrıca, hedef belirleme süreci bireylerin mevcut becerilerini ve yetkinliklerini kariyer hedefleriyle karşılaştırmalarını teşvik eder. Bu öz değerlendirme sürecine katılan bireyler, kariyer ilerlemelerini engelleyebilecek bilgi veya beceri eksikliklerini daha iyi tanıyabilirler. Crisan (2022) tarafından yapılan araştırma, hedeflerini ve kariyer ilerlemelerini düzenli olarak değerlendiren bireylerin sürekli mesleki gelişime daha fazla katıldığını ve bu sayede değişen iş piyasasında istihdam edilebilirliklerini artırdığını vurgulamaktadır.

Ayrıca, bireylerin belirlediği hedeflerin türü büyük önem taşır. Kariyer hedefleri, kısa vadeli ve uzun vadeli hedefler olarak kategorize edilebilir. Kısa vadeli hedefler, daha büyük ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmada birer basamak görevi görür. Örneğin, yeni bir sertifika almak veya yeni bir sektörde deneyim kazanmak, bir organizasyon içinde üst düzey bir lider olma amacına katkıda bulunan kısa vadeli hedefler olabilir. Aytekin ve



ark. (2016) tarafından yapılan bir çalışma hem kısa hem de uzun vadeli kariyer hedefleri belirleyen bireylerin, hedef belirlemeyenlere kıyasla daha yüksek düzeyde kariyer tatmini ve ilerleme yaşadıklarını bulmuştur.

### **2.1.2. Kariyer Planlamasında SMART Hedefler**

Etkili hedef belirlemenin en yaygın kullanılan çerçevelerinden biri SMART kriterleridir. Hedefler, spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamanlanmış olmalıdır. SMART hedefler, motivasyonu artırır ve bireylere kariyer başarısına giden net bir yol sağlar. Ge ve ark. (2023) tarafından yapılan bir çalışma, SMART hedeflerini kullanan bireylerin kariyer yollarında daha fazla netlik yaşadıklarını ve profesyonel hedeflerine ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, belirli bir kariyer hedefi, bir yıl içinde proje yönetimi sertifikası elde etmeyi içerebilir; bu, hem ölçülebilir hem de zamanlanmış bir hedefdir. Ulaşılabilirlik ve ilgili olma da eşit derecede önemlidir, çünkü kariyer hedefleri bireyin yetenekleri ve uzun vadeli kariyer hedefleriyle uyumlu olmalıdır. Gerçekçi olmayan hedefler belirlemek, hayal kırıklığına ve ilgisizliğe yol açabilir ve bu da daha düşük kariyer tatminiyle sonuçlanır.

### **2.1.3. Stratejik Bir Araç Olarak Kariyer Haritalama**

Kariyer haritalama, kariyer hedeflerine ulaşmak için net ve stratejik bir plan sunarak hedef belirlemeyi tamamlar. Bireyin uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşması için gerekli adımları, becerileri ve deneyimleri içeren bir yol haritası oluşturmayı kapsar. Kariyer haritalama dinamik bir süreçtir ve bireylerin hedefleri geliştikçe veya yeni fırsatlar ortaya çıktıkça haritalarını gözden geçirip güncellemelerine olanak tanır. Kariyer haritalamanın temel avantajlarından biri, bireylere kariyer yolları üzerinde bir kontrol duygusu sağlamasıdır. Thompson ve Bailey (2016) tarafından yapılan bir çalışma, kariyer haritalamaya katılan bireylerin

kariyerlerini yönetmede daha fazla yetkilendirilmiş ve proaktif hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, bunun da daha yüksek iş tatmini ve kariyer başarısına yol açtığını bulmuştur. Bu proaktif yaklaşım, özellikle sürekli yeni becerilerin ve yetkinliklerin talep edildiği bugünün hızla değişen iş piyasasında önemlidir. Kariyer haritalama ayrıca, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için ihtiyaç duyacakları kaynaklar ve destek sistemleri hakkında eleştirel düşüncelerini teşvik eder. Bu, mentörlerin belirlenmesini, ağ oluşturma fırsatlarını ve kariyer büyümesini kolaylaştıracak mesleki gelişim kaynaklarını içerebilir. **Wolff,& Moser, (2009)** tarafından belirtildiği gibi, kariyer haritalama, bireylere profesyonel ağlarını sistematik olarak inşa etmeleri ve büyüme ve ilerleme fırsatlarını aramaları için bir çerçeve sağlar.

#### **2.1.4. Hedef Belirleme ve Kariyer Haritalamada Geri Bildirimin Rolü**

Geri bildirim, hedef belirleme ve kariyer haritalama süreçlerinde kritik bir rol oynar. Yapıcı geri bildirim, bireylerin kariyer hedeflerine yönelik ilerlemelerini değerlendirmelerine ve gerekli ayarlamaları yapmalarına olanak tanır. Budworth, & Chummar, (2022) tarafından yapılan araştırma, kariyer planlamasında düzenli geri bildirim önemini vurgulamakta ve zamanında ve yapıcı geri bildirim alan bireylerin hedeflerine ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Geri bildirim, yöneticiler, mentörler, meslektaşlar ve hatta öz değerlendirme gibi çeşitli kaynaklardan gelebilir. **Cheremie (2013)** tarafından yapılan bir çalışma, kariyer planlama sürecinde aktif olarak geri bildirim arayan bireylerin, kariyer hedeflerini takip etme konusunda daha fazla güven ve motivasyon bildirdiğini bulmuştur.

**Tablo 2.** Kariyer Keşfinde Dikkate Alınması Gereken Temel İlkeler.

<b>İlkeler</b>	<b>İçerik</b>
<b>Öz Değerlendirme</b>	Kişiliğinize ve hedeflerinize uygun kariyer türlerini anlamak için kişisel güçlü yönlerinizi, zayıf yönlerinizi, ilgi alanlarınızı ve değerlerinizi belirleme.
<b>Araştırma ve Bilgi Toplama</b>	İstenilen kariyerler için hangi belirli becerilerin, eğitimin ve deneyimlerin gerekli olduğunu bulmak için sektörler, roller ve şirketler hakkında ayrıntılı bilgi toplama.
<b>Hedef Belirleme</b>	Odaklanmak, ilerlemeyi izlemek ve planları gerektiği gibi uyarlamak için hem kısa hem de uzun vadeli kariyer hedefleri belirleme.
<b>Beceri Geliştirme</b>	Eğitim, öğretim ve uygulamalı deneyimler yoluyla istenen kariyer yollarıyla ilgili becerileri belirleme ve edinme.
<b>Ağ kurma</b>	İlgi alanınızda içgörü, mentorluk ve potansiyel iş fırsatları elde etmek için profesyonel ilişkiler kurma ve sürdürme.
<b>İş-Yaşam Dengesini Değerlendirme</b>	Uzun vadeli memnuniyeti sağlamak için farklı kariyerlerin iş-yaşam dengesini, aile yaşamını ve kişisel refahı nasıl etkilediğini göz önünde bulundurma.

<b>Kariyer Esnekliğini Keşfetme</b>	İstenilen kariyer yolunuzun gelecekte ortaya çıkabilecek yaşam değişikliklerine veya yeni ilgi alanlarına ne kadar uyulanabilir olduğunu anlama.
<b>Mentorluk ve Rehberlik Aramak</b>	Alanında profesyoneller veya mentorlarla bilgilendirici görüşmeler veya mentorluk programları aracılığıyla tavsiye, rehberlik ve destek için danışmanlık alma.
<b>Stajlar aracılığıyla Kariyerleri Test Etmek</b>	Farklı kariyerlerin günlük gerçeklerini anlamak için stajlar, yarı zamanlı işler veya gönüllü çalışma yoluyla uygulamalı deneyim kazanmak.
<b>Sürekli Öğrenme ve Uyum</b>	Rekabetçi kalmak ve yeni kariyer fırsatlarına açık olmak için sektör trendleri, ortaya çıkan beceriler ve yeni teknolojilerle güncel kalmak.

Lent & Brown (2013)

### 3. TEMEL BECERİLERİN VE YETERLİLİKLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Kariyer planlaması, profesyonel başarı ve kişisel tatmin peşinde koşan bireyler için hayati bir süreçtir. İyi yapılandırılmış bir kariyer planı, bireylerin net hedefler belirlemesine ve kişisel güçlü yönlerini iş piyasasının gelişen ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmesine yardımcı olur. Başarılı kariyer planlamasının ana bileşenlerinden biri, ilgili becerilerin ve yeterliliklerin geliştirilmesidir. Son on yılda, akademisyenler ve uygulayıcılar, hızlı teknolojik ilerlemelerin ve dinamik küresel çalışma ortamlarının sürekli beceri geliştirme ve uyum sağlama gerektirdiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi için literatürde önerilen bazı stratejiler aşağıdaki gibidir;

- Mevcut becerileri belirleme ve değerlendirme ; Güçlü yönleri ve gelişim alanlarını belirlemek için öz değerlendirme ilk aşamadır. Kişilik testleri, kariyer yetenek değerlendirmeleri ve beceri envanterleri gibi araçlar, bireylerin yetkinlikleri ve gelişim alanları hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olur (Arulmani, 2014).
- Spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı (SMART) hedefler belirleme; Kariyer hedeflerini belirlemek için SMART çerçevesini kullanmak, bireylerin temel becerilerini aşamalı olarak geliştirmeleri için netlik sağlar ve motivasyon oluşturur (Locke ve Latham, 2019).
- Sürekli öğrenme ve beceri gelişimine önem verme; Çevrimiçi kurslar, atölyeler ve sertifikalar gibi profesyonel gelişim fırsatları, bireylerin yeni endüstri trendleriyle güncel kalmalarını ve ilgili yetkinlikleri sürdürmelerini sağlar (Gibson & Rynes, 2017).
- Gerçek dünya uygulamaları ile yumuşak beceriler geliştirme; İletişim, ekip çalışması ve uyum sağlama gibi yumuşak

beceriler kariyer ilerlemesi için önemlidir. Bireyler, grup projelerine katılarak, gönüllü çalışmalarda bulunarak veya staj yaparak bu becerileri geliştirebilir (Tripathy, 2020).

- Mentorluk ve ağ kurma fırsatlarından yararlanma; Mentorluk programları rehberlik ve geri bildirim sunarak bireylerin temel becerilerini iyileştirmelerine ve kariyere özel bilgiler edinmelerine yardımcı olur. Ağ kurma, yeni fırsatlara ve beceri gelişiminde destek sağlamaya yol açabilecek profesyonel bağlantıları genişletir (Hudson, 2013).
- Staj ve iş gözlemi ile pratik deneyim kazanma; Pratik deneyim, işle ilgili becerileri geliştirir. Staj ve iş gözlemi, bireylerin profesyonel bir ortamda yetkinliklerini geliştirmelerini sağlayarak endüstri uygulamaları ve işyeri kültürüne doğrudan maruz kalmalarını sağlar (Jeske,& Linehan, 2020).
- Kariyer hedeflerinin ve yetkinliklerin düzenli olarak güncellemesi ve gözden geçirilmesi; Düzenli gözden geçirme, bireylerin yeni deneyimler ve değişen ilgi alanlarına göre kariyer hedeflerini ayarlamalarını sağlar ve onları istenen kariyer yolu ve yetkinlik gereksinimleri ile uyumlu tutar (Taylor & White, 2021).
- Sürekli iyileştirme için geri bildirimden yararlanma; Yöneticiler, mentorlar veya akranlardan aktif olarak geri bildirim almak, bireylerin beceri eksikliklerini ve gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olarak daha hedefli kişisel ve profesyonel gelişimi destekler (Morgan & Hill, 2020).
- Takım çalışması ve liderlik gelişim programlarına katılma; Liderlik programları, karar verme, sorumluluk alma ve kişilerarası becerileri geliştirirken; takım çalışması aktiviteleri iş birliği ve dayanıklılığı güçlendirir ve kariyer ilerlemesi için önemlidir (Horton, 2020).

### **3.1. Temel Becerilerin ve Yeterliliklerin Değişen Manzarası**

Kariyer başarısı için gereken beceriler, teknoloji, küreselleşme ve örgütsel yapıların değişimi nedeniyle son yıllarda dramatik bir şekilde değişmiştir. Goleman (1995)' ya göre, teknik uzmanlık gibi zor beceriler önemli kalmaya devam ederken, iletişim, duygusal zeka ve liderlik gibi yumuşak becerilere artan bir odaklanma vardır. Bu bulgular, kritik düşünme, yaratıcılık ve karmaşık problem çözmenin gelecekteki iş gücü için en önemli yeterlilikler olarak gösterilmektedir. Zor beceriler genellikle yazılım geliştirme veya veri analizi gibi ölçülebilir yetenekler olarak tanımlanır. Aksine, yumuşak beceriler daha öznel olup, işyerinde başarıya katkıda bulunan kişilerarası yetenekleri içerir. **Jayaram, & Musau, (2017)** tarafından yapılan bir araştırma, uyum sağlama, takım çalışması ve iletişim gibi yumuşak becerilerin birçok endüstride önem kazandığını ve işverenlerin işe alım kararları alırken bu yeterliliklere giderek daha fazla öncelik verdiğini bulmuştur. Bu bulgular, hızla değişen bir iş piyasasında kariyer başarısı için hem zor hem de yumuşak becerilerin dengelenmesinin önemini vurgulamaktadır.

### **3.2. Zor Beceriler: Teknik Yeterliliğin Temeli**

Teknik veya zor beceriler, özellikle mühendislik, bilgi teknolojisi ve sağlık hizmetleri gibi uzmanlık alanlarında çoğu profesyonel kariyerin temelini oluşturmaya devam etmektedir. Bu sektörlerde, çalışanların rekabetçi kalabilmek için teknik uzmanlıklarını sürekli güncellemeleri gerekmektedir. Örneğin, Tuomi ve ark. (2018) tarafından yapılan bir çalışma, otomasyon ve yapay zekanın geleneksel iş rollerini dönüştürmesiyle birlikte çeşitli endüstrilerde dijital okuryazarlık ve kodlama becerilerine olan artan talebi vurgulamıştır. Yazarlar, teknik becerilerini proaktif bir şekilde geliştiren bireylerin kariyer istikrarı ve büyüme yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu

savunmaktadır. Ayrıca, dijital becerilerin neredeyse her mesleğe entegre edilmesi, çalışanların hem kendi alanlarında hem de teknoloji konusunda uzmanlık sahibi olmalarını bekleyen karma rollerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, pazarlamacıların günümüzde tüketici davranışını yorumlamak için veri analizi becerilerine ihtiyaç duyarken, insan kaynakları profesyonellerinin de insan kaynakları yazılımı ve dijital yetenek kazanım araçlarında yeterlilik göstermeleri gerekmektedir. Gelişen teknoloji göz önüne alındığında, yakında, ileri düzey teknolojik becerilere olan talep daha fazla artabilir ve profesyonellerin istihdam edilebilirliklerini sürdürmek için teknik bilgilerini sürekli güncellemeleri gerekliliği öngörülebilir.

### **3.3. Yumuşak Beceriler: İşyerindeki Başarının Hareket Gücü**

Teknik beceriler temeli sağlarken, yumuşak beceriler, bireylerin işyerinde iş birliği yapma, liderlik etme ve değişikliklere uyum sağlama yeteneklerini artıran harekete geçirici güçtür. Ngo (2020) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, iletişim, takım çalışması ve problem çözme gibi yumuşak beceriler, kariyer başarısında kritik farklılaştırıcılar haline gelmiştir, çünkü bu beceriler çalışanların çeşitli, küreselleşmiş ortamlarda etkili bir şekilde çalışmasına olanak tanımaktadır. Özellikle iletişim, modern organizasyonların karmaşıklıklarını aşmada kritik bir beceri olarak tanımlanmıştır. Etkili iletişim, bireylerin fikirlerini açık bir şekilde ifade etmelerini, meslektaşlarıyla iş birliği yapmalarını ve güçlü profesyonel ağlar kurmalarını sağlar. Pham (2021) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, güçlü iletişim becerileri, liderlik fırsatlarının artması ve kariyer ilerlemesi ile ilişkilidir. Bu bulgular, yalnızca sözel ve yazılı iletişimin değil, aynı zamanda özellikle çok uluslu şirketlerde kültürler arası iletişim yeteneklerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.



Uyum sağlama, kariyer gelişim literatüründe öne çıkan bir başka ana yumuşak beceridir. İşyerinin daha dinamik ve belirsiz hale gelmesiyle, yeni ortamlara, rollere veya teknolojilere hızla uyum sağlayabilen çalışanlar daha değerli olarak görülmektedir. Caza ve diğerleri (2020) tarafından yapılan araştırmalarında, uyum sağlama yeteneğinin kariyer başarısındaki rolünü vurgulamaktadırlar, özellikle geçişleri yönetme ve belirsiz bir iş piyasasında yeni fırsatları yakalama konusunda. Bu bulgular, uyum sağlamanın yalnızca bir kişilik özelliği değil, deneyim ve niyetli pratikle geliştirilebilecek bir beceri olduğunu önermektedir.

### 3.4. Liderlik ve Duygusal Zeka

Liderlik ve duygusal zeka da kariyer ilerlemesi için kritik yeterlilikler olarak ortaya çıkmıştır. Liderlik, artık yalnızca resmi yöneticilik rolleriyle sınırlı değildir; aksine, organizasyonun her seviyesinde sergilenebilecek bir yetenek seti olarak görülmektedir. Hsu ve diğerleri (2022) tarafından yapılan bir meta-analiz, duygusal zeka ile liderlik etkinliği arasında güçlü bir pozitif ilişki bulmuştur ve kendi duygularını yönetebilen ve başkalarının duygularını anlayan bireylerin, takımları yönetme ve olumlu bir işyeri kültürü oluşturma konusunda daha iyi donanımlı olduklarını önermektedir.

Duygusal zekanın, karar verme, çatışma çözme ve çalışan bağlılığını artırdığı gösterilmiştir; bunların hepsi etkili liderlik için gereklidir. Goleman'ın (1995) duygusal zeka çerçevesi, öz farkındalık, öz düzenleme, motivasyon, empati ve sosyal becerileri içermekte ve çağdaş kariyer geliştirme araştırmalarında etkili olmaya devam etmektedir. **Harms & Credé, (2010)** tarafından yapılan çalışmalara göre, yüksek duygusal zekaya sahip bireyler liderlik rollerinde daha başarılı olma eğilimindedir, çünkü karmaşık kişilerarası dinamikleri yönetme ve takım performansını artırma yeteneğine sahiptirler.

### **3.5. Sürekli Öğrenme ve Kariyer Uyum Yeteneği**

Son dönem kariyer gelişim araştırmalarındaki ana temalardan biri sürekli öğrenme kavramıdır. Endüstriler geliştikçe, profesyonellerin rekabetçi kalabilmek için sürekli öğrenme süreçlerine katılmaları gerekmektedir. Beusaert ve diğerleri (2016) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, kariyer uyum yeteneği ve sürekli öğrenme yakından ilişkilidir; uyumlu bireyler, proaktif beceri geliştirmeye daha yatkın olup yeni öğrenme fırsatları aramaktadırlar.

Sürekli öğrenme yalnızca teknik becerileri artırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin zorlukları gelişim fırsatları olarak görmelerini sağlayan bir büyüme zihniyeti oluşturur. Leuhrey (2024), organizasyonların öğrenme kültürünü teşvik etmedeki kritik rolü vurgulanmaktadır; bu durum, çalışanların kariyer gelişimini ve uzun vadeli istihdam edilebilirliğini desteklemektedir. Eğitim programları, mentorluk ve profesyonel gelişim fırsatları sunarak, işverenler çalışanların endüstri trendleri ve teknolojilerinin önünde kalmalarına yardımcı olabilirler.

### **3.6. Ağ Oluşumunun ve Mentorluğun Rolü**

Kariyer başarısı için beceri geliştirmede bir başka kritik bileşen, güçlü bir profesyonel ağ oluşturmaktır. Ağ oluşturma, bireylerin bilgi edinmelerine, fırsatlara erişmelerine ve mentorluk almalarına olanak tanır; bu da kariyer ilerlemesini hızlandırabilir. Hill ve ark. (2022) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, mentorluk ilişkileri kariyer planlaması için özellikle faydalıdır; zira mentorlar beceri geliştirme, hedef belirleme ve kariyer geçişlerinde rehberlik sağlarlar. Resmi mentorluk programlarının yanı sıra, gayri resmi ağ oluşturma da kritik öneme sahiptir. Wolff ve Moser (2009) tarafından yapılan bir çalışma, daha büyük ve daha çeşitli ağlara sahip bireylerin, daha geniş bir kariyer kaynağı ve fırsat yelpazesine erişim sağladıkları için daha yüksek kariyer memnuniyeti ve başarısı deneyimlediklerini bulmuştur. Bu

bulgular, bireylerin kariyerleri boyunca profesyonel ilişkileri geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır; bu, yalnızca acil iş fırsatları için değil, aynı zamanda uzun vadeli kariyer gelişimi için de gereklidir.

## 4. AĞ OLUŞTURMA VE PROFESYONEL İLİŞKİLERİN KURULMASI

Ağ oluşturma ve profesyonel ilişkilerin kurulması, başarılı kariyer planlamasının kritik bileşenleridir. giderek daha bağlantılı bir dÜnyada, anlamlı profesyonel ilişkiler kurma ve sürdürme yeteneği, kariyer ilerlemesi, iş tatmini ve genel başarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

### 4.1. Ağ Oluşturmanın Önemi

Ağ oluşturma, genellikle destek, bilgi ve fırsatlar sağlayabilecek profesyonel ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi süreci olarak tanımlanır (Forret & Dougherty, 2004). Seibert, Kraimer ve Liden (2001) göre, güçlü profesyonel ağlara sahip bireyler, kariyer gelişiminin karmaşıklıklarını yönetmek için gerekli olan değerli iş bilgileri, kariyer tavsiyeleri ve duygusal destek alma olasılığı daha yüksektir. Ağ oluşturma, yalnızca iş fırsatlarına erişimi kolaylaŐtırmakla kalmaz, aynı zamanda kişisel marka görünürlüğünü artırır, sektörel bilgiyi artırır ve profesyonel topluluklar içinde bir aidiyet duygusu geliştirir. Araştırmalar, ağ oluşturmanın önemli kariyer faydalarına yol açabileceğini göstermektedir. Örneğin, Wolff ve Moser (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, aktif olarak ağ oluşturan bireylerin daha yüksek kariyer tatmini ve başarısı elde etme olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ağ oluşturma, iş aramalarında rekabet avantajı da sağlayabilir; iyi bağlantıları olan bireyler genellikle ilan edilmemiş iş fırsatlarına ve potansiyel işverenler hakkında iç bilgilere erişim sağlar (Koch & Windsperger, 2017).

### 4.2. Etkili Ağ Oluşturma Stratejileri

Ağ oluşturmanın faydalarını en üst düzeye çıkarmak için bireylerin anlamlı ilişkilerin geliştirilmesini kolaylaŐtıran etkili

stratejiler benimsemeleri gerekir. Bu stratejilere araştırmacılar aşağıdaki gibi örnekler vermektedir:

- Çevrimiçi Platformlardan Yararlanma ; Dijital çağda, çevrimiçi ağ oluşturma giderek daha önemli hale gelmiştir. LinkedIn gibi sosyal medya platformları, profesyonellerin bağlantı kurmasına, fikirlerini paylaşmasına ve uzmanlıklarını sergilemesine olanak tanır. Güçlü bir çevrimiçi varlık oluşturmak, görünürlüğü artırabilir ve sektör liderleriyle ve meslektaşlarla bağlantı kurmayı kolaylaştırabilir. Profilleri düzenli olarak güncellemek, tartışmalara katılmak ve ilgili içerikler paylaşmak, bireylerin alanlarında düşünce liderleri olarak kendilerini konumlandırmalarına yardımcı olabilir (Harvey ve ark. 2021).
- Profesyonel Derneklere Katılma; Profesyonel kuruluşlara katılmak, bireylerin ağını genişletmenin bir başka etkili yoludur. Bu dernekler genellikle, üyelerin bağlantı kurmasına ve işbirliği yapmasına olanak tanıyan etkinlikler, konferanslar ve atölyeler düzenler. Wang ve Ki, (2018) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, profesyonel derneklere aktif katılım, ağ oluşturma fırsatlarını artırır ve kariyer ilerlemesi üzerinde önemli bir etki yaratabilir.
- Bilgi Görüşmeleri Yapma; Bilgi görüşmeleri, ağ oluşturma için değerli bir araçtır. Bireyler, istedikleri alanlardaki profesyonellere ulaşarak sektör trendleri, kariyer yolları ve örgütsel kültürler hakkında bilgi edinebilirler. Bu strateji yalnızca bilgi toplamakla kalmaz, aynı zamanda iş fırsatlarına yol açabilecek bağlantıları da geliştirir (Kivetz & Simonson, 2002). İş istemekten ziyade tavsiye arama süreci, etkileşimi daha samimi ve daha az işlemsel hale getirebilir.
- Ağ Oluşturma Etkinliklerine Katılma; Konferanslar ve atölye gibi yüz yüze ağ oluşturma etkinlikleri, sektör

profesyonelleriyle yüz yüze tanışma fırsatları sunar. Konuşmalara katılmak, iletişim bilgilerini paylaşmak ve yeni bağlantılarla takipte bulunmak, kalıcı profesyonel ilişkiler oluşturabilir. Wolff,& Moser, (2009) tarafından yapılan araştırma, kariyer başarısına katkıda bulunan ilişkileri geliştirmede proaktif ağ oluşturmanın önemini vurgulamaktadır.

- İlişkileri Sürdürme ve Besleme; Etkili ağ oluşturma yalnızca bağlantılar kurmakla kalmayıp, aynı zamanda zamanla bu ilişkileri beslemekle de ilgilidir. Bağlantılarla düzenli olarak iletişim kurmak, yardım teklif etmek ve kariyerlerine gerçek bir ilgi göstermek, ilişkileri güçlendirebilir. Morgan ve Hunt (1994) tarafından yapılan bir çalışmada, tutarlı iletişim yoluyla ilişkileri sürdürmenin karşılıklı destek ve artan fırsatlar sağlayabileceği önerilmektedir.

### **4.3.Ağ Oluşturmanın Kariyer Sonuçları Üzerindeki Etkisi**

Ağ oluşturma ile kariyer başarısı arasındaki ilişki literatürde iyi belgelenmiştir. Araştırmalar, geniş ağlara sahip bireylerin daha yüksek iş tatmini ve kariyer ilerlemesi deneyimlediklerini göstermektedir. Seibert, Kraimer ve Liden (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, ağ oluşturma davranışlarının terfi ve maaş artışları dahil kariyer başarısı ile olumlu bir şekilde ilişkilendirildiği bulunmuştur. Ayrıca, ağ oluşturma, bireyin profesyonel itibarını artırabilir ve onları potansiyel işverenler için daha çekici hale getirebilir. Ayrıca, ağ oluşturma kariyer direncinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Destekleyici ağlar kurmuş bireyler, iş kaybı veya sektör değişimleri gibi kariyer geçişlerini yönetmek için daha iyi bir şekilde donanımlıdır. Xu ve ark. (2021) göre, bireylerin ağından türetilen sosyal sermaye, zorlu zamanlarda kullanılacak kaynaklar sağlar. Bu destek sistemi, kariyer aksaklıkları ile ilişkili stresi

azaltabilir ve yeni fırsatlar aramaya proaktif bir yaklaşımı teşvik edebilir.

Ek olarak, ağ oluşturmadaki çeşitliliğin önemi göz ardı edilemez. Çeşitli ağlar, daha geniş bir bakış açısı, fikir ve fırsat yelpazesi sunabilir. Abbasi ve ark. (2023) tarafından yapılan araştırma, bireylerin genellikle benzer olanlara yöneldiğini ve bunun da çeşitli bakış açılarına maruz kalmayı sınırlayabileceğini vurgulamaktadır. Kişinin hemen sosyal çevresinin dışındaki bağlantıları aktif olarak araması, ağ oluşturma deneyimlerini zenginleştirebilir ve yenilikçi fikirler ve çözümler ortaya çıkarabilir.

Sonuç olarak, ağ oluşturma ve profesyonel ilişkilerin kurulması, başarılı kariyer planlamasının ayrılmaz bir parçasıdır. Güçlü bir profesyonel ağın faydaları, yalnızca iş fırsatları ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda kariyer tatminini artırma, kişisel gelişimi sağlama ve zorluklarla karşılaşıldığında direnci artırma gibi unsurları da içerir. Çevrimiçi platformlardan yararlanma, profesyonel derneklere katılma, bilgi görüşmeleri yapma, ağ oluşturma etkinliklerine katılma ve ilişkileri besleme gibi etkili ağ oluşturma stratejilerini benimseyerek, bireyler kariyer başarısı için kendilerini konumlandırabilirler.

## 5. DEĞİŞİME UYUM SAĞLAMA VE KARIYER GEÇİŞLERİ

Günümüzün hızla değişen iş piyasasında, değişime uyum sağlama ve kariyer geçişlerini etkili bir şekilde yönetme yeteneği, uzun vadeli kariyer başarısı için kritik öneme sahiptir. Kariyer geçişleri, teknolojik gelişmeler, organizasyonel yeniden yapılanmalar, sektör değişimleri veya kişisel yaşam değişiklikleri gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Bu geçişleri nasıl yöneteceğini anlamak, bireylerin seçtikleri kariyerlerdeki geçerliliklerini ve etkinliklerini korumak isteyenler için esastır.

Kariyer geçişleri, bireyin kariyer yolundaki değişiklikler olarak tanımlanabilir; bu, iş değiştirme, sektör değiştirme veya emekliliğe geçiş gibi durumları. Bu geçişler iki kategoriye ayrılabilir: gönüllü ve gönülsüz. Gönüllü geçişler, bireylerin terfi veya kişisel tatmin için yeni fırsatlar aradığı durumlarda ortaya çıkarken; gönülsüz geçişler genellikle işten çıkarmalar veya organizasyonel değişiklikler gibi dış faktörlerin sonucudur (Hirschi, 2018). Kariyer geçişlerini yönetme süreci karmaşık ve çok yönlü olabilir. Genellikle, bireylerin becerilerini, hedeflerini ve mesleki kimliklerini yeniden değerlendirmelerini gerektiren bir dizi psikolojik ayarlamayı içerir. Süper'in Hayat Boyu, Hayat Alanı teorisi gibi kariyer gelişim teorileri, değişen yaşam koşullarına uyum sağlamanın ve kariyer yollarının evrilen doğasının önemini vurgular (Super, 1980).

Uyum sağlama, bireylerin iş ortamlarındaki değişim ve belirsizliklere etkili bir şekilde yanıt vermelerini sağlayan kritik bir yetkinliktir. Araştırmalar, uyum sağlamanın kariyer başarısı ile, iş tatmini, terfi oranları ve genel kariyer ilerlemesi gibi olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir (Pulakos et al., 2000). Yüksek uyum sağlama seviyelerine sahip bireyler, geçişleri yönetme ve yeni zorlukları kucaklama konusunda daha iyi donanımlıdır, bu da onların istihdam edilebilirliklerini ve kariyer dirençlerini artırır.



Wu ve ark. (2021) bir çalışması, uyum sağlama ile ilişkili temel özellikleri, bilişsel esneklik, duygusal zeka ve proaktif davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu özellikler, bireylerin durumları değerlendirmesine, stratejilerini ayarlamasına ve yeni taleplere etkili bir şekilde yanıt vermesine olanak tanır. Ayrıca, uyum sağlama kültürünü teşvik eden organizasyonlar, yetenekleri koruma ve çalışan katılımını artırma olasılıkları daha yüksektir, bu da genel organizasyonel başarıya katkıda bulunur

### **5.1. Kariyer Geçişlerini Yönetme Stratejileri**

- Kendini Değerlendirme ve Yansıtma; Etkili kariyer planlaması, kendini değerlendirme ile başlar. Bireylerin becerilerini, değerlerini ve kariyer hedeflerini değerlendirmek için zaman ayırmaları gerekir. Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI) ve Güçlü İlgi Envanteri gibi araçlar, bireylerin güçlü yönlerini ve tercihlerinin farkına varmalarına yardımcı olabilir ve geçişler sırasında bilinçli kararlar vermelerini sağlar. Ayrıca, kendine yansıtma, bireylerin motivasyonlarını keşfetmelerini ve kariyerlerinde neyi başarmak istediklerini belirlemelerini teşvik ederek geçiş sürecinin daha sorunsuz geçmesini sağlar (Feldman & Ng, 2007).
- Destek Ağı Oluşturma; Güçlü bir profesyonel ağa sahip olmak, kariyer geçişleri sırasında önemlidir. Ağ oluşturma, bireylere kariyer gelişimlerini destekleyebilecek bilgilere, kaynaklara ve fırsatlara erişim sağlar (Higgins & Kram, 2001). Mentorlar, meslektaşlar ve sektör profesyonelleri ile ilişkiler kurmak, değişim dönemlerinde değerli rehberlik ve destek sunabilir. Özellikle mentorluk, tavsiye, geri bildirim ve teşvik sunarak kariyer sonuçlarını geliştirdiği belirlenmiştir (Sim ve ark., 2023).
- Sürekli Öğrenme ve Beceri Gelişimi; Sürekli değişen bir iş piyasasında, sürekli öğrenme esastır. Bireylerin

rekabetçi kalmak için becerilerini ve bilgilerini güncellemeleri proaktif olmalıdır. Atölye çalışmalarına katılmak, sertifikalar almak veya çevrimiçi kurslara kaydolmak gibi mesleki gelişim faaliyetlerine katılmak, bireylerin istihdam edilebilirliğini ve uyum sağlama yeteneğini önemli ölçüde artırabilir (Blume et al., 2019). Araştırmalar, öğrenmeye yatırım yapan bireylerin kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde yönetme ve mesleki hedeflerine ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Noe, 1996).

- Değişimi Kucaklama ve Pozitif Bir Zihin Yapısı Koruma; Değişime uyum sağlamak, pozitif bir zihniyet gerektirir. Bireylerin belirsizliği kucaklamayı ve zorlukları büyüme fırsatları olarak görmeyi öğrenmeleri gerekir. Psikolojik dayanıklılık, geri dönüş yapabilmeye yeteneği, kariyer geçişlerini yönetmede önemli bir rol oynamaktadır (Di Fabio, & Maree, 2016). Dayanıklılığın geliştirilmesi, bir büyüme zihniyeti geliştirmek, farkındalık pratiği yapmak ve değişim dönemlerinde kendine gerçekçi beklentiler koymak gibi süreçleri içerebilir.
- Kurumsal Desteğin Etkisi; Organizasyonlar da çalışanlarının başarılı kariyer geçişlerini kolaylaştırmada hayati bir rol oynar. Değişim dönemlerinde destek sağlamak, çalışanların moralini, katılımını ve bağlılığını artırabilir. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan araştırma, algılanan organizasyonel desteğin önemini vurgulamaktadır; bu, çalışanların organizasyonlarının katkılarını ne ölçüde değer verdiğine ve onların refahını ne kadar önemseydiğine dair inançlarını ifade eder. Organizasyonlar, çalışanlarına eğitim programları, kariyer danışmanlığı ve mentorluk girişimleri aracılığıyla yatırım yaptıklarında, uyum sağlama ve dayanıklılık kültürünü teşvik ederler.

Sonuç olarak, değişime uyum sağlamak ve kariyer geçişlerini yönetmek, başarılı kariyer planlaması için esastır. Uyum sağlama yeteneğini geliştiren, kendini değerlendiren, destekleyici ağlar oluşturan ve sürekli öğrenmeye bağlı kalan bireyler, kariyer yollarının karmaşıklıklarını daha iyi yönetebilirler. Ayrıca, çalışanlarına güçlü destek sistemleri sağlayan organizasyonlar, dayanıklılık ve uyum sağlama kültürünü teşvik ederek, hem bireyler hem de organizasyon için fayda sağlayabilir. Geçişleri yönetme stratejilerini anlayarak ve uygulayarak, bireyler uzun vadeli kariyer başarıları için kendilerini konumlandırabilirler.

## 6. KARIYER VE KİŞİSEL HAYATI DENGELEMEK

Hızla değişen bir dünyada, kariyer ve kişisel yaşam dengesi, başarılı kariyer planlamasında önemli bir faktör haline gelmiştir. Bu dengeyi sağlamak, daha yüksek iş tatmini, iyileşmiş ruh sağlığı ve artan verimlilikle sonuçlanabilir.

İş-yaşam dengesi, bireylerin kişisel ve profesyonel sorumluluklarını etkili bir şekilde önceliklendirme yeteneğini ifade eder. Bu kavram, uzaktan çalışma, esnek saatler ve gig ekonomisinin yükselişi gibi çalışma hayatının evrilen doğası nedeniyle son yıllarda dikkat çekmiştir. Dengenin olmaması, stres, tükenmişlik ve azalan iş performansına yol açabilir. Çalışmalar, iş ve kişisel yaşamlarını dengelemeyi başaran çalışanların, iş tatmini ve organizasyonlarına bağlılıklarının daha yüksek seviyelerde olduğunu göstermektedir (Sonnentag, & Fritz 2007). İş-yaşam dengesi, sadece işte veya evde geçirilen saatlerin sayısı ile ilgili değildir; her iki yaşam alanının da yeterli dikkat almasını sağlamayı içerir. Noda (2020) belirttiği gibi, iş-yaşam dengesi, ruhsal iyilik hali, aile tatmini ve genel yaşam tatmini gibi çeşitli sonuçlarla ilişkilidir. Bu dengeyi sağlamak, iş gücüne katılma, iş değiştirme veya liderlik rollerine ilerleme gibi kritik kariyer geçişlerinde özellikle hayati öneme sahiptir.

### 6.1. İş-Yaşam Dengesini Sağlama Stratejileri

- Sınırlar Koymak; İş ve kişisel yaşam arasında net sınırlar oluşturmak, dengeyi sürdürmek için esastır. Bu, belirli çalışma saatleri belirlemeyi, evde ayrılmış çalışma alanları yaratmayı ve bu sınırları meslektaşlara ve aile üyelerine iletmeyi içerebilir. Brogle ve ark. (2024) vurguladığı gibi, çalışanların sınırlar koymalarına ve bunları sürdürmelerine destek veren organizasyonlar, genellikle daha düşük işten ayrılma oranları ve daha yüksek çalışan memnuniyeti yaşarlar.

- Zaman Yönetimi; Etkili zaman yönetimi becerileri, iş ve kişisel sorumlulukları dengelemek için kritik öneme sahiptir. Bireyler, zamanlarını daha etkili yönetmek için önceliklendirme, programlama ve hedef belirleme gibi çeşitli teknikleri kullanabilirler. Claessens ve arkadaşlarının (2007) araştırması, zaman yönetiminin stresi azaltma ve verimliliği artırmadaki önemini vurgulamaktadır. Zamanını iyi yöneten bireylerin, hem iş hem de kişisel hayata yeterli zaman ayırma olasılıkları daha yüksektir, bu da genel iyilik hallerinin iyileşmesine yol açar.
- Esneklik ve Otonomi; Çalışma düzenlerinde esneklik, iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir katkı sağlayabilir. Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma seçeneği, çalışanların programlarını kişisel ihtiyaçlarına göre ayarlamalarına olanak tanır. Hill ve arkadaşlarının (2010) belirttiğine göre, esnek çalışma düzenleri iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyerek, iş tatminini artırır ve iş-aile çatışmasını azaltır. Çalışma düzenlerinde otonomiye teşvik eden organizasyonlar, çalışanların kişisel ve profesyonel yaşamlarını daha etkili bir şekilde yönetme yeteneklerini artırabilirler.
- Destekleyici İş Yeri Kültürü; Destekleyici bir iş yeri kültürü, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların refahını önceliklendiren ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesini teşvik eden organizasyonlar, genellikle daha yüksek çalışan moraline ve katılımına sahip olurlar. Araştırmalar, destekleyici yöneticilerin ve meslektaşların, çalışanların iş ve kişisel yaşam dengesini sağlama konusundaki zorluklarını aşmalarına yardımcı olabileceğini göstermektedir (Buonomo ve arkadaşları, 2024). Organizasyonlar, çalışanların ihtiyaçlarını rahatça tartışabilecekleri ve

gerektiğinde destek arayabilecekleri bir ortam sağlamalıdır.

- Farkındalık ve Stres Yönetimi; Günlük rutinelere farkındalık uygulamalarını entegre etmek, bireylerin stresi yönetmelerine ve dengeyi sürdürmelerine yardımcı olabilir. Farkındalık, bireyleri mevcut an üzerine odaklanmaya teşvik ederek kaygıyı azaltır ve genel iyilik halini artırır (Kabat-Zinn, 2013). Meditasyon, derin nefes alma egzersizleri ve fiziksel aktivite gibi teknikler, rahatlamaı teşvik ederek ve stres seviyelerini azaltarak daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamaya katkıda bulunabilir (Shapiro ve arkadaşları, 2005).
- Sürekli Öz Değerlendirme; Düzenli öz değerlendirme, bireylerin iş-yaşam dengesini değerlendirmeleri için önemlidir. Bireyler, değerleri ve hedefleriyle uyumlu olduğundan emin olmak için önceliklerini, hedeflerini ve taahhütlerini periyodik olarak gözden geçirmelidir. Yan ve ark. (2023) araştırması, öz değerlendirmelerin öz farkındalığı artırabileceğini ve bireylerin iş ve kişisel yaşamlarında gerekli ayarlamaları yapmalarına olanak tanıdığını önermektedir.

Başarılı kariyer planlaması, iş-yaşam dengesini de içeren bütüncül bir yaklaşım gerektirir. Kişisel ve profesyonel yaşamları arasındaki etkileşimi tanıyan bireyler, kariyerleri hakkında bilinçli kararlar verme konusunda daha donanımlıdır. Kariyer planlaması, kişisel değerlerin, yaşam hedeflerinin ve aile sorumluluklarının dikkate alınmasını içermelidir (Nauta, 2024). İş-yaşam dengesini kariyer planlamasına entegre ederek, bireyler gerçekçi hedefler ve beklentiler belirleyebilir ve bu da daha tatmin edici bir kariyer yolculuğuna yol açar. Ayrıca, organizasyonlar, çalışanların kariyer planlamasını desteklemede önemli bir rol oynamaktadır. İş-yaşam dengesini teşvik eden

kaynaklar ve programlar sunarak, kariyer geliştirme girişimlerinin önemini vurgulamalıdır. Kariyer geliştirme stratejilerinde iş-yaşam dengesine öncelik veren organizasyonlar, en iyi yetenekleri çekme ve elde tutma olasılıkları daha yüksektir.

Kariyer ve kişisel yaşam dengesini sağlamak, başarılı kariyer planlamasının kritik bir yönüdür. Her iki alanı etkili bir şekilde yönetme yeteneği, artan iş tatmini, iyileşmiş ruh sağlığı ve genel refaha yol açabilir. Sınırlar koyma, zaman yönetimi yapma, esnekliği teşvik etme, destekleyici bir kültür oluşturma ve öz değerlendirme gibi stratejileri uygulayarak, bireyler profesyonel ve kişisel yaşamları arasında uyumlu bir denge sağlayabilirler. Çalışmanın doğası devam ettikçe, iş-yaşam dengesini anlamak ve önceliklendirmek, bireyler ve organizasyonlar için temel olacaktır. İş-yaşam dengesinin kariyer planlamasına entegrasyonu, bireylerin kişisel ve profesyonel çabalarında yarar sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda günümüzün rekabetçi ortamında organizasyonların genel başarısına da katkıda bulunacaktır.

## KAYNAKLAR

- Abbasi, Z., Billsberry, J., & Todres, M. (2023). Empirical studies of the “similarity leads to attraction” hypothesis in workplace interactions: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 74(4), 661-709. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00313-5>
- Arulmani, G. (2014). Assessment of Interest and Aptitude: A Methodologically Integrated Approach. In: Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F., Watts, A. (eds) Handbook of Career Development. International and Cultural Psychology. Springer, New York, NY. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7\\_34](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_34).
- Aytekin, I., Erdil, O., & Erdoğan, N. (2016). Academicians’ career capital and career satisfaction: The mediation effect of research productivity. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(6), 1921-1945. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.6.0412>
- Beausaert, S., Froehlich, D. E., Devos, C., & Riley, P. (2016). Effects of support on stress and burnout in school principals. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 1-7. <https://doi.org/10.1080/00131881.2016.1220810>
- Bertrand, M. G., & Namukasa, I. K. (2020). STEAM education: student learning and transferable skills. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 13(1), 43-56. <https://doi.org/10.1108/JRIT-01-2020-0003>
- Brogle, S. E., Kerksieck, P., Bauer, G. F., & Morstatt, A. I. (2024). Managing boundaries for well-being: a study of work-nonwork balance crafting during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06118-x>



- Budworth, M.-H., & Chummar, S. (2022). Feedback for Performance Development: A Review of Current Trends. *International Handbook of Evidence-Based Coaching*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-81938-5\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-81938-5_28)
- Buonomo, I., De Vincenzi, C., Pansini, M., D'Anna, F., & Benevene, P. (2024). Feeling Supported as a Remote Worker: The Role of Support from Leaders and Colleagues and Job Satisfaction in Promoting Employees' Work-Life Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 770. <https://doi.org/10.3390/ijerph21060770>
- Caza, B. B., Vough, H. C., & Puranik, H. (2020). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Change Management*, 33(6), 123-137. <https://doi.org/10.1002/job.2318>
- Cheremie, R. (2013). An examination of feedback-seeking behaviors, the feedback source and career success. *Career Development International*, 18(7), 712-731. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0070>
- Claessens, B.J.C., van Eerde, W., Rutte, C.G. and Roe, R.A. (2007), "A review of the time management literature", *Personnel Review*, Vol. 36 No. 2, pp. 255-276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Crisan, E. L. (2022). Academics career success: the impact of organizational context and individual variables. *Rajagiri Management Journal*, 16(2), 90-104. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-11-2020-0065>
- Di Fabio, A., & Maree, K. (2016). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and validity. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 53-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>

- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
- Ge, X., Yu, H., Zhang, Q., Song, S., & Liu, S. (2023). Self-goal setting as a way to career sustainability: exploring the roles of career crafting and perceived organizational goal clarity. *Career Development International*, 28(6/7), 756-771. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2023-0154>
- Gibson, J. W., & Rynes, S. L. (2017). The impact of training and development on employee performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 526-540. <https://doi.org/10.1037/apl0000152>.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. *Harvard Business Review*, 73(1), 87-92. <https://doi.org/10.2307/1398219>
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 35-47. <https://doi.org/10.1177/1548051809347394>
- Harvey, W. S., Mitchell, V.-W., Jones, A. A., & Knight, E. (2021). The tensions of defining and developing thought leadership within knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 1-15. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0431>

- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, 26(2), 264-288.. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hill, S. E. M., Ward, W. L., Seay, A., & Buzenski, J. (2022). The Nature and Evolution of the Mentoring Relationship in Academic Health Centers. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 29(3), 557-569. <https://doi.org/10.1007/s10880-022-09893-6>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The career development quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.
- Horton, S. (2020). The role of professional development in career advancement: A study of online learning. *Journal of Workplace Learning*, 32(5), 321-335. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0042>
- Hsu, N., Newman, D. A., & Badura, K. L. (2022). Emotional Intelligence and Transformational Leadership: Meta-Analysis and Explanatory Model of Female Leadership Advantage. *Journal of Intelligence*, 10(4), 104. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040104>
- Hudson, P. (2013). Developing and Sustaining Successful Mentoring Relationships. *Journal of Relationships Research*, 4, e1. <https://doi.org/10.1017/jrr.2013.1>

- Jayaram, S., & Musau, R. (2017). Soft skills: What they are and how to foster them. In *Bridging the Skills Gap, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects* (pp. 101-116). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-49485-2\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-49485-2_6)
- Jeske, D., & Linehan, C. (2020). Mentoring and skill development in e-Internships. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 245-258. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2019-0028>.
- Kivetz, R., & Simonson, I. (2002). Earning the right to indulge: Effort as a determinant of customer preferences toward frequency program rewards. *Journal of Marketing Research*, 39(2), 155-170. <https://doi.org/10.1509/jmkr.39.2.155.19084>
- Koch, T., & Windsperger, J. (2017). Seeing through the network: Competitive advantage in the digital economy. *Journal of Organization Design*, 6(6), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s41469-017-0016-z>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 1-26.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Leuhery, F. (2024). The Role of Technology in Employee Training and Development: A Systematic Review of Recent Advances and Future Directions. *Management Studies and Business Journal*, 1(3), 1-15. <https://doi.org/10.62207/jmnzaw55>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>

- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20. <https://doi.org/10.2307/1252308>
- Nauta, M. M. (2024). Exploratory actions as mediators of the association between career exploration self-efficacy and decisional outcomes: Does exploration type matter? *Australian Journal of Career Development*, 33(2), 144-153. <https://doi.org/10.1177/10384162241263033>
- Ngo, T. T. A. (2024). The Importance of Soft Skills for Academic Performance and Career Development—From the Perspective of University Students. *International Journal of Engineering Pedagogy (iJEP)*, 14(3), 53-68. <https://doi.org/10.3991/ijep.v14i3.45425>
- Noda, H. (2020). Work–life balance and life satisfaction in OECD countries: A cross-sectional analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1325-1348. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00131-9>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of organizational behavior*, 17(2), 119-133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199602\)17:2<119::AID-JOB777>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199602)17:2<119::AID-JOB777>3.0.CO;2-6)
- Pham, T. (2021). Communication competencies and international graduates' employability outcomes: Strategies to navigate the host labour market. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 733-749. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00869-3>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rossier, J., Ginevra, M.C., Bollmann, G., Nota, L. (2017). The Importance of Career Adaptability, Career Resilience, and Employability in Designing a Successful Life. In: Maree, K. (eds) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5)
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2), 164.
- Sim, L. A., Vickers, K. S., Croarkin, P. E., Williams, M. D., Clark, M. M., Derscheid, D. J., & Lapid, M. I. (2023). The relationship of mentorship to career outcomes in academic psychiatry and psychology: a needs assessment. *Academic Psychiatry*, 47(4), 521-525. <https://doi.org/10.1007/s40596-022-01739-5>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- Stewart, V., McMillan, S. S., Hu, J., Collins, J. C., El-Den, S., & Wheeler, A. J. (2024). Are SMART goals fit-for-purpose? Goal planning with mental health service-users in Australian community pharmacies. *International Journal for Quality in Health Care*, 36(1), mzae009. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzae009>

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Tripathy, M. (2020). Significance of Soft Skills in Career Development. In *Career Development and Job Satisfaction* (pp. 123-135). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89935>.
- Tuomi, P., Multisilta, J., Saarikoski, P., & Suominen, J. (2018). Coding skills as a success factor for a society. *Education and Information Technologies*, 23(4), 419-434. <https://doi.org/10.1007/s10639-017-9611-4>
- Wang, Y., & Ki, E.-J. (2018). Membership Matters: Why Members Engage with Professional Associations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(1), 71-82. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9873-x>
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*; 94(1), 196-206. <https://doi.org/10.1037/a0013350>
- Wolff, H.-G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206. <https://doi.org/10.1037/a0013350>
- Wu, C.-W., Chen, W.-W., & Jen, C.-H. (2021). Emotional Intelligence and Cognitive Flexibility in the Relationship Between Parenting and Subjective Well-Being. *Journal of Adult Development*, 28(1), 106-115. <https://doi.org/10.1007/s10804-020-09357-x>

- Xu, S., Li, W., & Zhang, W. (2021). Dynamics of social capital: Examining the reciprocity between network features and social support. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 26(6), 362-383. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmab014>
- Yan, Z., Panadero, E., Wang, X., & Zhan, Y. (2023). A Systematic Review on Students' Perceptions of Self-Assessment: Usefulness and Factors Influencing Implementation. *Educational Psychology Review*, 35(1), 81. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09799-1>