



Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*

Examination Of Secondary School Teachers' Perceptions Of Individual Career Management According To Various Variables

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarını çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, mezun olunan fakülte) göre incelemektir. Araştırma tarama modelinde betimsel nitelikli nedensel karşılaştırma araştırmasıdır. Araştırmanın verileri, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Zonguldak ili Ereğli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı ortaokullarda görev yapan 301 öğretmenden toplanmıştır. Katılımcılar seçkisiz olmayan yöntemlerden biri olan amaca uygun örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmanın verileri "kişisel bilgi formu" ve "Bireysel kariyer yönetimi gerçekleştirme düzeyi ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, bağımsız gruplar için t testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının yüksek düzeyde olduğu, bireysel kariyer yönetiminin alt boyutlarından "bireysel kariyer planlama" ve "bireysel kariyer geliştirme" ye yönelik algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu ve mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Çalışmada, "Bireysel Kariyer Yönetimi Genel Puanı" cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılaşmamaktadır, ayrıca; eğitim durumu değişkenine göre de farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. "bireysel kariyer motivasyonu" alt boyutuna yönelik algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmazken; mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılaşmanın olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer yönetimi, Bireysel kariyer yönetimi algısı, Ortaokul öğretmenleri

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine secondary school teachers' perceptions of individual career management according to various variables (gender, age, professional seniority, branch, education level, graduated faculty). The research is a descriptive causal comparison research in the survey model. The data of the research were collected from 301 teachers working in secondary schools affiliated to the Ministry of National Education (MEB) in the Ereğli district of Zonguldak province in the 2020-2021 academic year. Participants were determined by the purposeful sampling method, which is one of the non-random methods. The data of the research were collected with the "Personal Career Management Realization Level Scale". Frequency, percentage, arithmetic mean, t-test for independent groups, one-way analysis of variance were used in the analysis of the data. The findings obtained from the research were as follows: It was determined that secondary school teachers' perceptions of individual career management were high, and their perceptions of "Individual Career Planning" and "Individual Career Development", which were sub-dimensions of individual career management, differed according to gender, age, professional seniority, branch, educational status and graduated faculty. In the study, "Individual Career Management General Score" did not differ according to gender, age, professional seniority, branch and graduated faculty. It was also found that there was no difference according to the education level variable. While their perceptions of the "Individual Career Motivation" sub-dimension did not differ according to gender, age, professional seniority, branch and educational status; It was concluded that there was a differentiation according to the graduated faculty variable.

Keywords: Career management, Individual career management perception, Secondary school teachers

GİRİŞ

Günümüzde değişen iş yaşamı, kariyer yönetiminde bireyin pasif durumda olduğu, kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için yöneticilerin rol üstlenerek onlar için planlar yaptığı, stratejiler ve hedefler geliştirdiği dönem geride kalmış; bireyin kendisinin daha aktif olarak değişen şartlara uyum sağlayacak şekilde donanımlı olma sorumluluğunu edinmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Moralıoğlu, 2019). Bu şekilde gerçekleştirilen bireysel kariyer yönetimi, bireyin yeteneklerini destekleyerek bir organizasyonda ilerleme veya organizasyonlar arasında geçiş yapabilme açısından kariyerini geliştirmesine olanak sağlamaktadır (Wesarat, Sharif ve Majid, 2014).

Ayşe Akar Elekoğlu¹
Murat İnce²
Cevat Eker³

How to Cite This Article

Elekoğlu, A. A., İnce, M. & Eker, C. (2023). "Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(65):2954-2963. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.70203>

Arrival: 22 April 2023
Published: 30 June 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

* Ayşe Akar Elekoğlu'nun Yüksek Lisans Tezinden Türetilmiştir.

¹Öğretmen., MEB, Zonguldak, Türkiye

² Doç. Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Zonguldak, Türkiye

³ Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Zonguldak, Türkiye

Kariyer kavramı genel olarak iş görenlerin çalışma hayatları süresince yaptıkları işleri, çalışma hayatında ortaya koydukları gelişme ve ilerlemeyi ifade etmektedir. Günümüzde hem özel yaşamda hem de iş yaşamında sık sık bahsedilen kariyer kavramı, Greenhaus vd., (2010) göre kariyer, bir kişinin yaşamının seyrini kapsayan işle ilgili kazandığı deneyimler bütünüdür. Bir başka tanımda Taşlıyan vd. (2011) kariyeri; meslek ve iş yaşamı boyunca ilerlemek, başarıya ulaşmak ve bireyin tüm bu iş yaşamı süresince üstlenmiş olduğu bütün rolleri ile ilgili edindiği deneyim ve tecrübelerin tümü olarak tanımlamaktadır.

Bireysel Kariyer Yönetimi, bireyin kendini tanıması ve değerlendirmesi ile başlar. Kendisine dair edindiği artı ve eksi veriler ile örgütünde yer alan kariyer fırsatlarına dair araştırmalar yaparak bilgiler edinir (Greenhaus vd., 2007). Bireysel kariyer yönetimi; Kariyer yönetimi; bireyin sahip olduğu beceriler, ilgi alanı, güçlü ve zayıf yönler gibi değerlerine ilişkin bir havuz oluşturularak kariyeri ile ilgili hedeflerinin belirlenmesi ve belirlenen bu hedeflere ulaşma olasılığını artıran kariyer stratejilerinin uygulanma sürecidir (Patrick ve Kumar, 2011). Bireysel kariyer yönetimi, hem örgüt tarafından yürütülen hem de bireylerin kendileri tarafından yönetilebilen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek örgüt açısından gerek birey açısından kariyer yönetiminde en önemli husus bireyin performansının ve potansiyelinin olduğu kadar fazla yükseltilmesidir (Soysal ve Söylemez, 2014). Bireyin kariyerini iyi yönetmesi, teknolojik gelişmeleri sıcağı sıcağına takip etmesine, içinde bulunduğu coğrafyanın ve piyasanın ekonomik dalgalanmalarına, edindiği iyi veya kötü iş hayatı deneyimlerine göre şekil alıp değişmektedir. Bireysel kariyer yönetiminin faydaları Aytaç (2005)' a göre şunlardır;

- ✓ Araştırmalar sonucu kariyer tercihlerini daha dikkatli yapıyor olmak.
- ✓ Yaşanabilecek olası hayal kırıklığını en az seviyeye indirmek.
- ✓ Hedefe ulaşmak için kat edilen yolda en kısa ve en uygun şekilde nasıl yürüneceğine dair kendine güvenmek.
- ✓ Kariyer hedeflerinde istikrar sağlamak ve kendinden emin olmak.
- ✓ Değişen dünyayı, yaşadığı konumu ve içinde bulunduğu toplumu okuyarak kariyer hedefini daha iyiye götürmek.

Bir eğitim sisteminin başarılı olabilmesi için öğretmen kalitesinin de yüksek olması gerekmektedir çünkü öğretmen kalitesi ile eğitimin kalitesi arasında bir paralellik mevcuttur. Eğitim kalitesini arttırmak için asli unsur olan öğretmen kalitesinin yükseltilmesi geçmişten beri süregelen bir sorun olmuş ve her dönemde farklı çözümler üretilmeye çalışılmıştır (Özan ve Kaya, 2009). MEB tarafından öğretmenlikte kalitenin yükseltilebilmesi için 2005 yılında “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Öğretmenlerin, öğretmenlik kariyer basamaklarına yükselmeleriyle alakalı usul ve esasların düzenlendiği bu yönetmelik ile aday öğretmenliğin ardından ‘Öğretmen’, ‘Uzman Öğretmen’ ve ‘Başöğretmen’ basamakları oluşturulmuştur (Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, 2005). Bu yönetmelik birkaç yıl yürürlükte kaldıktan sonra uygulama terkedilmiştir. Yönetmeliğin uygulanmadığı süreç içerisinde öğretmenlerin kariyerleri ile alakalı birçok tartışma yaşanmış; yakın zamanda 2022 yılında yayınlanan yönetmelikle uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamaklarının tekrar uygulanmaya başlaması kararlaştırılmıştır.

Günümüze yakın uygulamalara bakıldığında MEB tarafından yayınlanan 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesine (2017) göre öğretmenlik mesleğinin de diğer mesleklerde olduğu gibi kariyer olanağı ve yeterliklere dayalı bir kariyer gelişim imkanı sunulmasının kişisel hedeflerine bağlı olarak öğretmen motivasyonunu ve performansını olumlu etkileyeceği öngörülmekte ve bu durumun eğitim öğretimde kaliteyi artıracığı beklenmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin sürekli mesleki gelişime yönlendirilmesi, yeterliklerinin artırılması ve statülerinin yükseltilebilmesi hedefine yönelik öğretmenlere kariyer basamaklarında ilerleme imkanı sağlanması önemlidir.

Saavedra ve Opfer'a (2012) göre 21. yüzyıl dünyasına entegre olabilmek için gerekli olan müfredat, yapılandırma ve değerlendirmede meydana gelen değişikliklerde öğretmen eğitimi, mesleki gelişim, kariyer ve öğretmenlik mesleğinin genel kültürel durumu ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere birçok öğretmen niteliğinin etkisi vardır. Bunlardan biri olan kariyer kavramıyla ilgili yapılan araştırmalara göre 21. yüzyıl ile birlikte kariyeri aşamalı bir süreç olarak ele alan eski yaklaşımların yerini kişinin bireysel özelliklerini esas alan anlayış almalıdır (Kanten, 2012). Bireyin sürekli öğrenen, dinamik bir yapıya sahip olması ve kendini çağın gereklilikleri çerçevesinde geliştirmesi kariyerine olumlu katkı sağlayacaktır,

Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu araştırmanın amacı, ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, mezun olunan fakülte türü) göre incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen alt problemlere yanıt aranmıştır.

1. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları ne düzeydedir?

2. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, mezun olunan fakülte türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Etik Kurul İzni

Bu araştırmada kullanılan ölçek, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 07.07.2020 tarihi ve 825 protokol numarası ile uygun görülmüştür.

Araştırma Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları incelendiği araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırma mevcut durumları geçmişteki hali ya da şu an bulunduğu hali ile ortaya koyup açıklamaya çalışan bir araştırma modelidir (Karasar, 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılında Zonguldak'ın Ereğli ilçesindeki ortaokullarda görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmanın yapıldığı ilçedeki ortaokullarda görev yapan ve seçkisiz olmayan uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiş 301 ortaokul öğretmeni oluşmaktadır. Örneklemin seçiminde seçkisiz olmayan uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarına ait sosyo-demografik özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Özellikler	Gruplar	(f)	(%)
Cinsiyet	Kadın	146	48.5
	Erkek	155	51.5
Yaş	20-29	40	13.3
	30-39	175	58.1
	40-49	72	23.9
	50 ve üstü	14	4.7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	38	12.6
	6-10 yıl	77	25.6
	11-15 yıl	92	30.6
	16-20 yıl	53	17.6
	21 yıl ve üstü	41	13.6
Branş	Türkçe	77	25.6
	Matematik	39	13
	Fen ve Teknoloji	34	11.3
	Sosyal Bilgiler	37	12.3
	İngilizce	41	13.6
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	4
	Görsel Sanatlar	12	4
	Müzik	7	2.3
	Beden Eğitimi	9	3
	Teknoloji Tasarım	7	2.3
Eğitim Durumu	Rehberlik	17	5.6
	Bilişim Teknolojileri	9	3
	Ön Lisans	1	.3
	Lisans	264	87.4
Mezun Olunan Fakülte	Lisansüstü	35	11.6
	Doktora	1	.3
	Eğitim Fakültesi	254	84.4
Mezun Olunan Fakülte	Fen Edebiyat Fakültesi	29	9.6
	İlahiyat Fakültesi	11	3.7
	Diğer	7	2.3

Tablo 1'de araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlere ait sosyo demografik özellikler verilmektedir. Öğretmenlerin 146'sı (% 48.5) Kadın, 155'i (51,5) Erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma “kişisel bilgiler formu” ve “bireysel kariyer yönetimi gerçekleştirme düzeyi ölçeği” kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmada yer alan ortaokul öğretmenlerine ait demografik özelliklerin belirlenmesini amaçlayan kişisel bilgiler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, mezun olunan fakülte) bölümü yer almaktadır.

Bireysel Kariyer Yönetimi Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları ile ilgili verileri toplamak amacıyla kullanılan “Bireysel Kariyer Yönetimi Gerçekleştirme Düzeyi Ölçeği” Ereş (2004) tarafından geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Ölçek toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Bireysel kariyer yönetimi maddeleri; bireysel kariyer planlama, bireysel kariyer geliştirme ve kariyer motivasyonu alt boyutlarını içermektedir. Bireysel kariyer planlama alt boyutunda dokuz madde yer almaktadır. Bireysel kariyer geliştirme alt boyutu beş madde, bireysel motivasyon alt boyutu ise dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Hiç=1” “Az=2” “Orta=3” “Çok=4” ve “Tam=5” biçiminde ifade edilmiştir. Anketin güvenilirliğini denemek amacıyla yapılan ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamaya ilişkin istatistiksel işlemler sırasında her bir alt boyut bazında madde analizi yapılmıştır. Ölçeğin dış güvenilirliğinin hesaplanması amacıyla test- tekrar test yönteminden yararlanılarak anket 15 gün arayla iki defa uygulanmıştır. Deneklerin her bir maddeye verdikleri cevaplar arasında var olan ilişkinin tespiti için Pearson Momentler çarpımı Korelasyon Yöntemi kullanılmıştır. Deneklerin toplam 63 maddeye iki defa verdikleri cevaplar arasındaki ilişki $r = .48$ ile $r = .85$ arasında değişmiştir (Ereş, 2004). Ölçeğin bu araştırma için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının $.85$ olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutların güvenilirlik değerleri ise sırası ile $.86$, $.86$ ve $.88$ şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin puan ortalamaları yorumlanırken; 4.21-5.00 arası tam katılım, 3.41-4.20 çok katılım, 2.61- 3.40 orta katılım, 1.81-2.60 az katılım, 1.00-1.81 hiç katılmama puan aralıkları kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri 02-20 Mart 2021 tarihinde toplanmıştır. Araştırmacı tarafından çalışma grubunda belirtilen ortaokul öğretmenlerine araştırmanın amacı hakkında bilgilendirmeler yapılmış, ardından ölçeklerin dağıtımı yapılarak yaklaşık 25 dakika kadar sürenin sonunda ölçekler elden teslim alınmıştır. Araştırma verileri betimlenirken frekans (f), yüzde (%), ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (Ss) kullanılmıştır. Puanların normal dağılım durumlarının incelenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları ve Kolmogorov-Smirnov testi incelenmiştir. Tablo 3.2’de puanların normalliğine ilişkin istatistikler verilmiştir.

Tablo 1: Puan Dağılımlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Ölçüm	\bar{x}	SS	Basıklık		Çarpıklık		K-S Testi (p)
			Katsayı	Standart H.	Katsayı	Standart H.	
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	3.92	.45	.02	.14	.19	.28	.06

Kolmogorov-Smirnov Testi, * $p > .05$

Tablo 2’ de, ortaokul öğretmenlerinin 21. yüzyıl becerileri ile bireysel kariyer yönetimi algıları ölçeğine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde her iki ölçek için de basıklık katsayısı değerlerinin ± 1.5 aralığının üzerinde olduğu ancak çarpıklık katsayısı değerlerinin ± 1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca her iki ölçek için de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları $p > 0.05$ olduğu görülmektedir. Bu değer ölçek puanlarının normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Bu sonuca göre, bağımsız gruplar için t testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın amacı doğrultusunda problemlere ilişkin bulgu ve bulgulara dayalı yorumlara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Elde edilen bulgular tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Alt Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt boyutlar	Min.	Max.	\bar{X}	Ss
Bireysel kariyer planlama	2.44	5.00	3.92	.47
Bireysel kariyer geliştirme	2.60	5.00	3.98	.53
Bireysel kariyer motivasyonu	2.25	5.00	3.91	.55
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	2.67	5.00	3.93	.46

Tablo 3'te öğretmenlerin "*Bireysel Kariyer Yönetimi*" ($\bar{x} = 3.93$; Kısmen Katılıyorum) boyutunda algıladıkları görülmüştür. Bireysel kariyer yönetimi alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama bireysel kariyer geliştirme ($\bar{x} = 3.98$), en düşük ortalama ise bireysel kariyer motivasyonu ($\bar{x} = 3.91$) olarak gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin "*Bireysel kariyer planlama*" alt boyutundan aldıkları puanları ($\bar{x} = 3.92$; Ss= .47) şeklindedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin bireysel kariyer planlamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. "*Bireysel kariyer geliştirme*" alt boyutundan aldıkları puanlar ($\bar{x} = 3.98$; Ss= .53) şeklindedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin bireysel kariyer geliştirmelerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. "*Bireysel kariyer motivasyonu*" alt boyutundan aldıkları puanlar ($\bar{x} = 3.91$; Ss= .55) şeklindedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin bireysel kariyer motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi "Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi yönelik algıları cinsiyet, yaş, brans, mesleki kıdem, eğitim durumu ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" Şeklindedir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Bireysel kariyer planlama	Kadın	146	3.91	.48	-.09	.92
	Erkek	155	3.92	.46		
Bireysel kariyer geliştirme	Kadın	146	3.98	.54	.13	.89
	Erkek	155	3.98	.52		
Bireysel kariyer motivasyonu	Kadın	146	3.97	.59	1.80	.07
	Erkek	155	3.86	.50		
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	Kadın	146	3.95	.48	.47	.63
	Erkek	155	3.92	.43		

*p <.05

Tablo 4'te, öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan T-testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetine göre "Bireysel kariyer planlama" alt boyutu ($t_{301} = -.09$; $p > .92$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetine göre "Bireysel kariyer geliştirme" alt boyutu ($t_{301} = .13$; $p > .89$) puanı ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetine göre "Bireysel kariyer motivasyonu" alt boyutu ($t_{301} = 1.80$; $p > .07$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	F	P
Bireysel kariyer planlama	20-29	40	3.88	.52	Gruplar içi	67.07	.65
	30-39	175	3.91	.47			
	40-49	72	3.92	.44	Gruplar arası		
	50 ve üzeri	14	4.08	.42			
Bireysel kariyer geliştirme	20-29	40	3.92	.57	Gruplar içi	84.95	.34
	30-39	175	3.99	.53			
	40-49	72	3.98	.53	Gruplar arası		
	50 ve üzeri	14	4.08	.39			
Bireysel kariyer motivasyonu	20-29	40	4.00	.61	Gruplar içi	91.39	.38
	30-39	175	3.90	.56			
	40-49	72	3.90	.51	Gruplar arası		
	50 ve üzeri	14	3.91	.38			
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	20-29	40	3.92	.51	Gruplar içi	63.48	.27
	30-39	175	3.93	.46			
	40-49	72	3.93	.43	Gruplar arası		
	50 ve üzeri	14	4.04	.34			

*p <.05

Tablo 5'te, öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının yaş değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin yaşa göre "Bireysel kariyer planlama" alt boyutu ($F = .65$; $p = .58$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin

yaşa göre “Bireysel kariyer geliştirme” alt boyutu ($F= .34$; $p= .79$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin yaşa göre “Bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutu ($F= .38$; $p= .76$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 6’ da sunulmuştur.

Tablo 6: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Kıdem yılı	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	F	P
Bireysel kariyer planlama	1-5 yıl	38	3.86	.45	Gruplar içi	.76	.55
	6-10 yıl	77	3.98	.54			
	11-15 yıl	92	3.91	.48	Gruplar arası		
	16-20 yıl	53	3.86	.38			
	21 yıl ve üzeri	41	3.94	.42			
Bireysel kariyer geliştirme	1-5 yıl	38	3.82	.44	Gruplar içi	2.01	.09
	6-10 yıl	77	4.05	.64			
	11-15 yıl	92	4.04	.51	Gruplar arası		
	16-20 yıl	53	3.88	.46			
	21 yıl ve üzeri	41	3.99	.47			
Bireysel kariyer motivasyonu	1-5 yıl	38	3.91	.57	Gruplar içi	1.34	.25
	6-10 yıl	77	4.02	.60			
	11-15 yıl	92	3.90	.60	Gruplar arası		
	16-20 yıl	53	3.80	.43			
	21 yıl ve üzeri	41	3.89	.44			
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	1-5 yıl	38	3.86	.42	Gruplar içi	1.24	.29
	6-10 yıl	77	4.01	.54			
	11-15 yıl	92	3.94	.46	Gruplar arası		
	16-20 yıl	53	3.85	.36			
	21 yıl ve üzeri	41	3.94	.38			

* $p < .05$

Tablo 6’da öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının kıdem değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin kıdeme göre “Bireysel kariyer planlama” alt boyutu ($F= .76$; $p= .55$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin kıdeme göre “Bireysel kariyer geliştirme” alt boyutu ($F= 2.01$; $p= .09$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin kıdeme göre “Bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutu ($F= 1.34$; $p= .25$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının branş değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 7’ de sunulmuştur.

Tablo 7: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Branş	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	F	P	
Bireysel kariyer planlama	Türkçe	77	3.95	.44	Gruplar içi	65.16	.95	.49
	Matematik	39	3.91	.48				
	Fen ve Teknoloji	34	3.76	.44				
	Sosyal Bilgiler	37	3.99	.41				
	İngilizce	41	3.94	.47				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	3.72	.74				
	Görsel Sanatlar	12	3.93	.43	Gruplar arası	67.52		
	Müzik	7	4.09	.47				
	Beden Eğitimi	9	4.04	.61				
	Teknoloji Tasarım	7	3.98	.38				
	Rehberlik	17	3.81	.42				
	Bilişim Teknolojileri	9	4.03	.62				
Bireysel kariyer geliştirme	Türkçe	77	4.05	.54	Gruplar içi	81.97	1.04	.40
	Matematik	39	3.94	.48				
	Fen ve Teknoloji	34	3.80	.58				
	Sosyal Bilgiler	37	4.00	.44				
	İngilizce	41	3.99	.51				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	3.91	.61				
	Görsel Sanatlar	12	3.95	.55	Gruplar arası	85.25		
	Müzik	7	4.17	.60				
	Beden Eğitimi	9	4.26	.60				
	Teknoloji Tasarım	7	4.14	.47				
	Rehberlik	17	3.82	.55				
	Bilişim Teknolojileri	9	4.04	.60				
Bireysel kariyer motivasyonu	Türkçe	77	3.92	.56	Gruplar içi	88.51	.96	.48
	Matematik	39	3.90	.55				
	Fen ve Teknoloji	34	3.79	.50				
	Sosyal Bilgiler	37	4.06	.50				
	İngilizce	41	3.84	.54				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	3.83	.56				
	Görsel Sanatlar	12	3.81	.65	Gruplar arası	91.75		
	Müzik	7	4.00	.61				
	Beden Eğitimi	9	4.27	.59				
	Teknoloji Tasarım	7	4.07	.40				
	Rehberlik	17	3.86	.57				
	Bilişim Teknolojileri	9	3.91	.72				
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	Türkçe	77	3.97	.44	Gruplar içi	61.28	1.01	.43
	Matematik	39	3.92	.45				
	Fen ve Teknoloji	34	3.77	.45				
	Sosyal Bilgiler	37	4.01	.38				
	İngilizce	41	3.93	.43				
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	12	3.80	.63				
	Görsel Sanatlar	12	3.91	.49	Gruplar arası	63.66		
	Müzik	7	4.09	.51				
	Beden Eğitimi	9	4.16	.58				
	Teknoloji Tasarım	7	4.04	.35				
	Rehberlik	17	3.82	.46				
	Bilişim Teknolojileri	9	4.01	.61				

*p <.05

Tablo 7’de, öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının branş değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin branşa göre “Bireysel kariyer planlama” alt boyutu (F= .95; p= .49) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin branşa göre “Bireysel kariyer geliştirme” alt boyutu (F= 1.04; p= .40) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin branşa göre “Bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutu (F= .96; p= .48) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim durumu	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	F	P	Fark	
Bireysel kariyer planlama	Lisans(1)	265	3.89	.47	Gruplar içi	65.78	2.60	.05	
	Lisansüstü(2)	36	4.12	.44	Gruplar arası	67.52			
Bireysel kariyer geliştirme	Lisans(1)	265	3.95	.53	Gruplar içi	83.08	2.58	.05	
	Lisansüstü(2)	36	4.21	.50	Gruplar arası	85.25			
Bireysel kariyer motivasyonu	Lisans(1)	265	3.89	.54	Gruplar içi	89.97	1.95	.12	
	Lisansüstü(2)	36	4.12	.57	Gruplar arası	91.75			
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	Lisans(1)	265	3.91	.45	Gruplar içi	61.82	2.94	.03	2>1
	Lisansüstü(2)	36	4.15	.45	Gruplar arası	63.66			

*p <.05

Tablo 8’de öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının eğitim durumu değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer planlama” alt boyutu (F= 2.60; p= .05) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer geliştirme” alt boyutu (F= 2.58; p= .05) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutu (F= 1.95; p= .12) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer yönetimi” alt boyutu (F= 2.94; p= .03) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bireysel kariyer yönetimi boyutundaki farklar eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlere göre eğitim düzeyi lisansüstü öğretmenler lehinedir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının mezun olunan fakülte değişkenine göre karşılaştırılmasına ait bulgular tablo 9’ da sunulmuştur.

Tablo 8: Ortaokul Öğretmenlerinin Bireysel Kariyer Yönetimi Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Mezun olunan fakülte	N	\bar{X}	Ss	Kareler Toplamı	F	P	Fark
Bireysel kariyer planlama	Eğitim Fakültesi (1)	254	3.90	.47	Gruplar içi	2.61	.05	
	Fen Edebiyat Fakültesi(2)	29	4.05	.40				
	İlahiyat Fakültesi (3)	11	3.69	.54	Gruplar arası			
	Diğer (4)	7	4.22	.30				
Bireysel kariyer geliştirme	Eğitim Fakültesi (1)	254	3.96	.53	Gruplar içi	1.97	.11	
	Fen Edebiyat Fakültesi(2)	29	4.08	.47				
	İlahiyat Fakültesi (3)	11	3.89	.46	Gruplar arası			
	Diğer (4)	7	4.40	.55				
Bireysel kariyer motivasyonu	Eğitim Fakültesi (1)	254	3.90	.55	Gruplar içi	2.99	.03*	4>1, 4>3
	Fen Edebiyat Fakültesi(2)	29	3.95	.53				
	İlahiyat Fakültesi (3)	11	3.77	.36	Gruplar arası			
	Diğer (4)	7	4.50	.47				
Bireysel kariyer yönetimi genel puanı	Eğitim Fakültesi (1)	254	3.92	.46	Gruplar içi	2.82	.03*	4>1, 4>3
	Fen Edebiyat Fakültesi(2)	29	4.04	.38				
	İlahiyat Fakültesi (3)	11	3.76	.42	Gruplar arası			
	Diğer (4)	7	4.33	.38				

*p <.05

Tablo 9’da, öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının mezun olduğu fakülte değişkeni bakımından farklılık durumlarını belirlemeyi amaçlayan ANOVA testi sonuçları görülmektedir. Öğretmenlerin mezun olduğu fakülteye göre “Bireysel kariyer planlama” alt boyutu (F= 2.61; p= .05) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer geliştirme” alt boyutu (F= 1.97; p= .11) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre “Bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutu (F= 2.99; p= .03) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bireysel kariyer motivasyonu boyutundaki farklar eğitim fakültesi ve ilahiyat fakültesi mezunu öğretmenlere göre diğer fakültelerden mezun öğretmenler lehinedir. Bireysel kariyer yönetimi boyutundaki farklar eğitim fakültesi ve ilahiyat fakültesi mezunu öğretmenlere göre diğer fakültelerden mezun öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının alt boyutlarından “bireysel kariyer planlama”, “bireysel kariyer geliştirme” ve “bireysel kariyer motivasyonu” algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ortaokul öğretmenlerinin; kariyer planlarını doğru bir şekilde yapabildiği, kariyer gelişimlerini uygun bir biçimde gerçekleştirebildikleri ve bireysel kariyer motivasyonuna yeterince sahip oldukları söylenebilir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarının alt boyutları incelendiğinde bütün alt boyutlarda puan ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte en yüksek ortalamanın “bireysel kariyer geliştirme” boyutuna ait olduğu, en düşük ortalamanın ise “bireysel kariyer motivasyonu” boyutuna ait olduğu görülmektedir. Runhaar, Bouwmans ve Vermeulen (2019) yaptıkları araştırmada sonucunda öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine, branşlarına, eğitim durumlarına ve mezun oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu probleme ilişkin araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında cinsiyet değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyetinin bireysel kariyer yönetimi algıları üzerinde bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Bu bulgu Akiri (2014) yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kariyerlerinden daha memnun oldukları sonucu ile paralellik göstermektedir. Literatürde araştırmamızın bulguları ile çelişen nitelikte araştırma bulguları da mevcuttur. Tosun ve Yengin Sarpkaya (2014) yaptıkları araştırma sonuçları ile çelişmektedir. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlerden olumlu olduğu tespit edilmiştir

Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında yaş değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin yaşının bireysel kariyer yönetimi algıları üzerinde bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında mesleki kıdem değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları üzerinde bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında branş değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin branşının bireysel kariyer yönetimi algıları üzerinde bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında eğitim durumu değişkenine göre hiçbir alt boyutta anlamlı bir fark görülmezken bireysel kariyer yönetimi algıları genel puanında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık incelendiğinde eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarının eğitim durumu lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algılarında mezun olunan fakülte değişkenine göre “bireysel kariyer planlama” ve “bireysel kariyer geliştirme” alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken, “bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutunda ve bireysel kariyer yönetimi algıları genel puanında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar incelendiğinde hem “bireysel kariyer motivasyonu” alt boyutunda hem de bireysel kariyer yönetimi algıları genel puanında eğitim fakültesi ve ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin bireysel kariyer yönetimi algıları 21. yüzyıl becerilerine göre düşük seviyede çıkmıştır. Öğretmenlerin bireysel kariyer yönetimi algılarını yükseltmeye yönelik yasal düzenlemelerin yanında öğretmen statüsünü artırıcı toplum eğitimleri ve öğretmen seminerleri düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akiri, A. A. (2014). Teachers' Career Satisfaction and Students' Academic Performance in Delta Public Secondary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 4(1), 267-272.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Ereş, F. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığında Kariyer Yönetimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Goldshalk, V. M. (2010). *Career Management*. Amerika: Sage Publications.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 191-205
- Karasar, N. (2023). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler (38. Basım), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Moralioğlu, K. A. (2019). Bireysel Kariyer Yönetimine Kalite Odaklı Yaklaşım. *Journal of Business in The Digital Age*, 2(2), 79-94.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2005). Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında *Yükselme Yönetmeliği*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/450.pdf> adresinden 14 Mart 2020 tarihinde alındı.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2017). *Öğretmen Strateji Belgesi*. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-_26.07.2017.pdf adresinden 14 Mart 2020 alındı.
- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü [ÖYGM]. (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERL_YKLERI.pdf adresinden Ağustos 23, 2020 tarihinde alındı.

- Özan, M. B. ve Kaya, K. (2009). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ile İlgili Görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 97-112.
- Patrick, H. A. & Kumar, A. (2011). Career Management, Employee Development and Performance in Indian Information Technology Organizations. *Business Management Dynamics*, 1(5), 24-31.
- Runhaar, P., Bouwmans, M. & Vermeulen, M. (2019). Exploring Teachers' Career Self-Management. Considering the Roles Of Organizational Career Management, Occupational Self-Efficacy, and Learning Goal Orientation. *Human Resource Development International*, 22(4), 364-384.
- Saavedra, A. R. & Opfer, V. D. (2012). Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching. *Phi Delta Kappan*, 94(2), 8-13.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 23-38.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Düzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tosun, İ. & Yengin Sarpkaya, P. (2014). Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarına İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1971-1985.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. & Majid, A. H. (2014). A Review of Organizational and Individual Career Management: A Dual Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 101-113.