



T.C.

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ KARIYER GELİŞİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İSTANBUL'DAKİ MAĞAZA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Hatice GÖNÜLLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

Burdur-2019

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ KARIYER GELİŞİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İSTANBUL'DAKİ MAĞAZA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Hatice GÖNÜLLÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Üye

(Tez Danışmanı): Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK


Üye:

Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ

Üye:

Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR

Burdur-2019

 <p>MAKÜ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</p>	<p>YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU</p>
--	---

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 25.06.2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Hatice GÖNÜLLÜ'nün, *“İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Mağaza Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması ”* konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

İMZA

ÜYE

(Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ETİK BEYAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum *“İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul’daki Mağaza Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması ”* adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Hatice GÖNÜLLÜ
25.06.2019

TEŞEKKÜR METNİ

Bu tez çalışmasında emeği geçen değerli hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Hüseyin Çiçek'e ve eğitimime katkıda bulunan tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca tez savunma sınavı komitesinde bulunan değerli vakitlerini bana ayıran sayın jüri hocalarıma da saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma verilerinin toplanmasında, zaman farkı gözetmeksizin desteklerini esirgemeyen abilerim Bekir Gönüllü ve Mehmet Gönüllü 'ye sonsuz minnetlerimi sunarım. Yüksek lisans tezimin aşamalarında, değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren Sefa Ceyhan'a da ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, yaşamımın her alanında benden desteklerini esirgemeyen Annem Fatma Gönüllü, Babam İsmail Gönüllü ve Ablam Ayşe Güleç'e sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Hatice GÖNÜLLÜ

Burdur 2019

(GÖNÜLLÜ, Hatice, *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Mağaza Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2019).

ÖZET

Günümüz koşullarında insanlar kariyer gelişimlerini planlayarak elde ettikleri bilgi, beceri ve tecrübelerinin yardımıyla iş yaşamlarında gelmeyi amaçladıkları noktaya ulaşmaya çalışmaktadır. Bu süreç içerisinde çalışanların kişisel değerleri, tutumları ve iş yaşamındaki yalnızlık algıları kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Burada bireylerin kişisel değerlerinin oluşumunda içinde bulunduğu iş çevresinin etkili olduğunu söyleyebiliriz. İş yaşamı, sosyal bir varlık olan insanın diğer insanlarla bir araya gelerek belirli bir amaç doğrultusunda performanslarını sergiledikleri ortamlardır. Bu doğrultuda, örgüter kendi amaçlarının gerçekleştirilmesi yolunda, çalışanın bireysel gereksinimlerinden etkilenmektedir. Günümüzde en başta gelen bu tür gereksinimler hiç şüphesiz çalışanın hem psikolojik ihtiyacı hem de diğer insanlarla olan sosyal ilişkiler ihtiyacıdır. Çalıştığı örgütte bu ihtiyaçlarını karşılayamayan bireyler kendilerini iş yaşamlarında yalnız hissedebilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı mağaza çalışanlarının iş yaşamındaki yalnızlık algılarının kariyer gelişimine etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, bu araştırmanın örneklemini İstanbul'da bulunan Hiltown AVM'nin 344 mağaza çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette, birinci bölümde iş hayatında yalnızlık ölçeği, ikinci bölümde kariyer geliştirme ölçeği ve üçüncü bölümde demografik veriler yer almaktadır. Elde edilen veriler SPSS İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edildi. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma, faktör ve güvenilirlik analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmış ve toplanan veriler araştırmanın amacına uygun olarak yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda iş yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutu ile kariyer gelişimi arasında bir etkiye sahip olmadığı, ancak sosyal arkadaşlık boyutu arasında anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, sosyal arkadaşlık boyutuna sahip mağaza çalışanlarının kariyer gelişimine önem verdiğini gösterirken, duygusal yoksunluk boyutuna sahip mağaza çalışanlarının kariyer gelişimine önem vermediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Yalnızlık, İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık, Kariyer, Kariyer Geliştirme, Mağaza Çalışanları*

(GÖNÜLLÜ, Hatice, *The Effect of Loneliness Peception in Business Life on Career Development: A Field Study on Store Employes in İstanbul*, Master Thesis, Burdur, 2019).

ABSTRACT

In today's conditions, people work to reach the point where they intend to come planning career development with the help of their knowledge, skills and experience. In this process, employee's personal values, attitudes and perceptions of loneliness in business life affect their career development. Here we can say that the business environment in which individuals are involved in the formation of personal values. Business life is environment which social people come together with the another people and perform their performances for a specific purpose. Accordingly, organizations are influenced by the individual needs of the employee to achieve their goals. Nowadays, these foremost kind of requirement, without doubt, the psycho Individuals who can not meet these needs in the organization they work for may feel lonely in their business logical needs of the employee and the need for social relations with other people. In accordance with this, purpose of research is to determine the effect of store employees' perception of loneliness in business on career development. In accordance with this aim, sample of this research consists on 344 store employees of the Hiltown AVM in İstanbul. As a data collection facility, survey method is used. In the survey there are the scale of loneliness in business at in the first section, the scale of career development in the second the section, and the demographic datas in the third section. The obtained data were analyzed using SPSS Statistical Package Program. In the analysis of the data, percentage, frequency, arithmetic mean and standard deviation, factor and reliability analysis, correlation and multiple regression analysis methods were used and the collected data was interpreted in appropriate to the purpose of the research. As a result of the study, it was found that the perception of loneliness in business did not have any effect between the emotional deprivation dimension and career development, but a significant effect was found between the social companionship dimension. This finding, while showing store employees having social companionship extent dimension care about career development, store employees having emotional deprivation dimension do not care about career development.

Key Words: *Loneliness, Loneliness in Business, Career, Emotional Deprivation, Social Companionship, Career Development, Store Employees*

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	i
JÜRİ ONAY FORMU	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR METNİ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
KISALTMALAR VE SİMGELER	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.1.Yalnızlık Kavramı	3
1.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı	4
1.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları.....	5
1.3.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu	6
1.3.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu	7
1.4.İş Yaşamında Yalnızlığın Nedenleri	8
1.4.1. Sosyal Destek Eksikliği.....	8
1.4.2. Düşük Benlik Algısı	9
1.4.3. Zayıf Sosyal Beceriler	9
1.4.4. Bireysel ve Psikolojik Faktörler	9
1.4.5. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler	10
1.4.6. Bilişsel Faktörler (Gerçek Dışı Öznel Değerlendirmeler).....	10

1.4.7. Sıkıntı Veren Duygular veya Duygusal Zorlanmalar	11
1.5. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Değişkenler	11
1.5.1. İş Yaşamında Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri	11
1.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık ve Aile İlişkileri	12
1.5.3. İş Yaşamında Yalnızlık ve Cinsiyet	13
1.5.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Yaş	14
1.5.5. İş Yaşamında Yalnızlık ve Dedikodu.....	14
1.5.6. İş Yaşamında Yalnızlık ve Stres Düzeyi	15
1.6. İş Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	16
1.6.1. Psikodinamik Yaklaşım.....	16
1.6.2. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım	16
1.6.3. Bilişsel Yaklaşım.....	17
1.6.4. Varoluşçu Yaklaşım	17
1.6.5. Fenomenolojik Yaklaşım	18
1.6.6. Etkileşim Kuramı	18
1.7. İş Yaşamındaki Yalnızlığın Sonuçları	18
1.8. İş Yaşamındaki Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri.....	19
1.9. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları	20
1.9.1. İş Yaşamında Kişilerarası İlişkiler	21
1.9.2. İş Yaşamı Sosyal Desteği	21
1.9.3. İş Yaşamı Arkadaşlıkları	22
1.9.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler	24

İKİNCİ BÖLÜM

KARIYER GELİŞİMİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	26
2.2. Kariyer Gelişimi Kavramı ve Tanımı	28

2.3. Kariyer Geliştirmenin Önemi.....	30
2.3.1. Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi.....	30
2.3.2. Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi	31
2.4. Kariyer Geliştirmenin Amaçları.....	32
2.5. Kariyer Geliştirmenin Sorumlulukları	33
2.5.1. Örgütün sorumlulukları	33
2.5.2. Çalışanların Sorumlulukları	34
2.6.Kariyer Geliştirme Kuramları	34
2.6.1. Üç Boyutlu Kariyer Kuramı	34
2.6.2. Psikolojik Başarı Kuramı	35
2.6.3. Birey-Örgüt Etkileşimi	35
2.6.4. Örgütsel Sosyalleşme	35
2.6.5. Profesyonel Kariyerin Dört Aşaması.....	35
2.7. Bireylerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler	36
2.7.1. Psikolojik Faktörler	36
2.7.2. Sosyolojik Faktörler	37
2.7.3. Cinsiyet.....	39
2.7.4. Ekonomik ve Politik Faktörler	39
2.8. Kariyer Devreleri	40
2.9. Kariyer Geliştirme Sistemi.....	42
2.9.1. Kariyer Geliştirme Sisteminin Uygulanması	43
2.9.2. Kariyer Geliştirme Sisteminin Faydaları.....	43
2.9.3. Bireysel Kariyer Geliştirme Sistemi.....	44
2.9.4. Bireysel Kariyer Geliştirme Kaynakları.....	45
2.9.4.1. Amaç Oluşturma	45
2.9.4.2. Tanınma	45

2.9.4.3. İstifa	45
2.9.4.4. Örgütsel Sadakat	46
2.9.4.5. İşverenin Şöhreti	46
2.9.4.6. Dil Becerileri.....	46
2.9.4.7. Uluslararası Tecrübe	46
2.9.4.8. Gelişme Fırsatları.....	46
2.9.4.9. İş Performansı	47
2.9.4.10. Patrona / Yöneticiye Hoş Görünme Çabaları (Dalkavukluk)	47
2.9.5. Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları	47
2.9.5.1. Kariyer İmkânlarını Keşfetmek / Araştırmak	48
2.9.5.2. Kariyer Hedeflerini Belirlemek	48
2.9.5.3. Kariyer Stratejilerini Geliştirmek ve Uygulamak	48
2.9.5.4. Kariyer İlerlemesini Kişisel Değerlendirmek	48
2.9.6. Örgütsel Kariyer Geliştirme	48
2.9.6.1. Örgütsel Kariyer Geliştirme Süreci	49
2.9.7. Kariyer Geliştirme Programları	49
2.9.7.1. Kariyer Merkezleri.....	50
2.9.7.2. Kariyer Atölyeleri	50
2.9.7.3. Kariyer Danışmanlığı.....	50
2.9.7.4. İş Zenginleştirme	50
2.9.7.5. İş Rotasyonu	51
2.9.7.6. Eğitim ve Geliştirme Programları	51
2.9.7.7. Koçluk.....	52
2.9.7.8. Mentorluk (Akıl Hocalığı).....	52
2.9.8. Kariyer Geliştirme Sorunları	52
2.9.8.1. Başlangıç Dönemi Sorunları	53

2.9.8.2. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	53
2.9.8.3. Çift Kariyerli Eşler.....	54
2.9.8.4. Kariyer Platosu	55
2.9.8.5. Kariyer Transferleri	55
2.9.8.6. Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi	55
2.9.8.7. Yetenek Demodeliği	56
2.9.8.8. Ay Işığı Sorunu.....	56
2.9.8.9. Çift Kariyerlik.....	56
2.9.8.10. Stres ve Tükenmişlik	57
2.9.8.11. Gözden Düşme.....	58
2.9.8.12.Engellenme	58
2.9.8.13. Küçülme Politikası.....	58
2.9.8.14. Kariyer sonu sorunları	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	60
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	61
3.3. Araştırmanın Modeli	61
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıklar.....	62
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	63
3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi.....	64
3.6.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği.....	64
3.6.2. Kariyer Gelişimi Ölçeği	66
3.7. Verilerin Dağılımı	67
3.8. Araştırmanın Bulguları.....	68
3.8.1. Demografik Bulgular.....	68

3.8.2. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısına İlişkin Bulgular	69
3.8.3. Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular	73
3.8.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular	75
3.8.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	75
3.8.4.2. Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	76
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA	83
EK 1. ANKET FORMU.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	103



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi	37
Tablo 2. Kariyer Geliştirme Sistemi.....	42
Tablo 3. Kariyer Geliştirme Sisteminin Faydaları	44
Tablo 4. Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları	63
Tablo 5. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı..	65
Tablo 6. Kariyer Gelişimi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı.....	67
Tablo 7. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	68
Tablo 8. Araştırmaya Katılım Gösteren Çalışanların Demografik Bulguları.....	68
Tablo 9. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Duygusal Yoksunluk Boyutuna İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 10. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Sosyal Arkadaşlık Boyutu	72
Tablo 11. Kariyer Gelişimi Boyutu	74
Tablo 12. Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık ve Kariyer Gelişimine İlişkin Korelasyon Analizi.....	75
Tablo 13. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Duygusal Yoksunluk Boyutunun Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 14. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 15. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları	77

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	62
Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli.....	78



KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	: Aktaran
AVM	: Alışveriş Merkezi
df	: Serbestlik Derecesi
Edt.	: Editör
f	: Frekans
H	: Hipotez
İYY	: İş Yaşamında Yalnızlık
KG	: Kariyer Gelişimi
KMO Değeri	: Kaiser-Meyer-Olkin Değeri
MAKÜ	: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
n	: Kişi Sayısı
Ort.	: Ortalama
p (Sig.)	: Anlamlılık Değeri
r	: Korelasyon Katsayısı
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
St. Sp.	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve benzeri
\bar{x}	: Ortalama

GİRİŞ

Günümüzde örgüt için gerekli olan en önemli unsurlardan biri, sahip olduğu kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak rekabetçi ortamlarda önemli avantajlar elde edebilmektedir. İnsan kaynakları hem rekabet avantajı sağlayan hem de örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Hızla gelişen insan kaynakları uygulamaları, hizmet ekonomisinin büyümesi, öğrenen örgüt ve bireye doğru eğilim, örgütlerin esnek bir yapıya kavuşması vb. gibi birçok yeni gelişmeler, çalışanların kariyerleri ile ilgili beklentilerini ve örgütlerin kariyer stratejileri üzerinde etkili olmaktadır. Örgütler bir taraftan kendileri için gerekli olan nitelikli, bilgili, uyumlu ve verimli işgücünü bulmakta sorunlarla karşılaşırken, öte yandan personel devir hızını azaltmaya çalışmakla uğraşmaktadır Bireyler ise, çeşitlenen ve çoğalan örgütlerde iş bulabilmek veya çalıştıkları örgütte tutunabilmek için daha bilgili ve nitelikli olmak zorunluluğunu hisseder hale gelmişlerdir. Günümüzde bir işe sahip olarak öncelikle temel ihtiyaçlarını karşılamak için para kazanmak, daha sonra daha üst sıralarda ki ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olan iş görenler eskisi kadar fazla imkâna sahip değildir. Artık iş görenler için sadece okullarda verilen bilgiler yeterli gelmemektedir. Bu nedenle günümüz dünyasında gelecek korkusu olmadan yaşamının en önemli ön koşulu kendini sürekli geliştirmektir (Kırç, 2007:2-3).

Yapılan literatür taramasına göre, iş yaşamında yalnızlık kavramı pek çok konu kapsamında ele alınsa da, iş yaşamındaki yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisini konu alan pek araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle yapılan bu çalışma önem kazanmaktadır. Her işin kendine has çalışma koşulları vardır. Bu koşulların kişilerin beklentilerine cevap vermemesi, çalışanların stresli ve verimsiz olmalarına, kendilerini yalnız hissetmelerine sebep olmaktadır. Kalabalık bir ortamda bulunan mağaza çalışanlarının yalnızlık algılarının ortaya çıkarılması ve kariyer gelişimi üzerindeki etkisi araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Tüm istatistiki veriler bu yönde analiz edilmiştir.

Araştırmanın ilk bölümünde yalnızlık kavramı ve iş yaşamındaki yalnızlık kavramları irdelenmiştir. Yalnızlık, kişinin var olan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkileri arasındaki farklılık sonucu yaşanan hoş olmayan bir duygu durumudur (Süel, 2018:6). İş yaşamındaki yalnızlık ise çalışanın işyerinde sağlıklı ilişkiler kuramaması, iletişim ve ifade konularında başarısız olması temelinde şekillenen bir olgudur (Akduru ve Semerciöz, 2017: 6).

İkinci bölümde ise kariyer gelişimi olgusu incelenmiştir. Kariyer; insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin tutumuyla, kişilik özellikleri, eğitimiyle ve çevresiyle şekillenen bir kavramdır. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. İş yaşamında çalışanların sahip olduğu nitelikler sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Kariyer gelişimi tanımlanırken işi yapan birey ve işi tanımlayan örgütün her ikisinin de olması gerekmektedir. (Erdoğan, 2003:14). Kariyer gelişimi ise bireylerin iş yaşamlarında kişiliğini, becerilerini ve yeteneklerini geliştirebilecekleri sosyal ve teknik donanımlara sahip olma süreçleri kapsamaktadır. Başka bir tanıma göre kariyer gelişimi; çalışanların iş yaşamında kendilerini geliştirebilmeleri ve ilerleme çabalarının olması ve yine çalışanların belirledikleri meslek tercihine, örgüt yönetiminin katkı sağladığı bilinçli faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Akın, 2005:5).

Üçüncü bölümde ise iş yaşamında yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik araştırma sonuçları yer almaktadır. Sonuç ve öneriler bölümleri de uygulama bölümünün sonunda bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.1.Yalnızlık Kavramı

İnsanlık tarihi kadar eski olan yalnızlık, ilkçağlardan günümüze kadar felsefi ve edebi metinlerde ele alınan önemli bir olgudur. Yalnızlık olgusunu 1900’lü yıllarda psikoloji bilimi, 20. yy’ın ikinci yarısından sonra sistematik bilimler ele almaya başlamıştır (Duy, 2003: 15). Son zamanlarda sosyal bilimlerin ele aldığı güncel ve popüler bir konu hâline gelmiştir. Yalnızlık millet, kültür, düzey fark etmeksizin dünyadaki her insanın yaşadığı evrensel bir deneyimdir. Modernizmin sosyal yaşam, kültürel yapı ve teknolojide meydana getirdiği değişimler değerlerin değişmesine ve toplumların bireyselleşmesine neden olmuştur (Çetin ve Alacalar, 2016: 194). Toplumların bireyselleşmesi ve ilişkilerin karmaşıklaşması insanların kendilerini yalnız hissetmelerine yol açmıştır (Yurcu ve Kocakula, 2015: 31). Bu nedenle insanlar hayatlarının belli kısımlarında yalnızlık yaşayabilmektedir. Özellikle iş yaşamındaki yalnızlık algısı günümüz insanların yaşadığı önemli problemlerden biridir (Eritela, 2017: 1).

Hayatın her alanında yaşanan iletişim ve etkileşim insan hayatının temel ögesini oluşturmaktadır. Gerek kişilerarası ilişkilerde yaşanan problemler gerekse hayatta karşılaşılan bazı sorunlar insanı yalnızlık algısına itebilmektedir (Kızıldağ, 2009: 22-23). İnsana acı veren ve yaşanması hoş olmayan yalnızlık algısı insan hayatının her döneminde, her yaşta, herkes tarafından yaşanabilecek önemli bir psikolojik sorundur (Koçak, 2003: 71). Son zamanlarda çok yaygın ve ciddi bir sorun olarak görülen yalnızlıkla ilgili literatürde birbirinden farklı pek çok tanım bulunmaktadır (Karakurt, 2012: 7). TDK’ ya göre yalnızlık; “Yalnız olma durumu, kimsesizlik” olarak ifade edilmektedir. Yalnızlık, insanlara duyduğu özleme karşın bireyin hayatta bir amacının ve faydasının olmadığını düşünerek tek başına olduğu hissini ifade etmektedir (Yaşar, 2007: 238). Diğer bir tanımda ise yalnızlık insanlar arası ilişkilerin ve etkileşimin niteliksel olarak zayıf olduğu, bireyin çevresiyle uyumsuzlaştığı, insanın kendisini anlaşılmamış ve yapayalnız hissettiği dolayısıyla bireyin mutsuz olduğu ruh hâlidir. Bireyin diğer bireylerle arasındaki iletişimsizlik ve engeller yaşaması sebebiyle, bireyin içinde yer aldığı çevredeki insanları tehdit unsuru

olarak algılaması, endişe duyması bu sebeple de diğer insanlardan uzak durmasıdır. Çalışanların yalnızlık algılarının hem birey üzerindeki etkileri hem de bunun iş yaşamına olan etkileri, çalışan bireyle iş yaşamı arasındaki etkileşimden dolayı bazı özellikleri etkileyebilir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60). Başka bir tanımda ise bireyin mevcut olan insan ilişkileri ile arzuladığı insan ilişkileri arasındaki farklılık sonucunda oluşan subjektif, psikolojik ve hoş olmayan bir durumdur (Arslan vd., 2011: 91). Literatürdeki bir başka tanıma göre yalnızlık insanların sosyal ilişkilerini nicelik ve nitelik olarak yetersiz algıladıklarında ortaya çıkan insana acı hissi yaşatan tatsız bir deneyimdir. Bu yalnızlık tanımında dikkat edilmesi gereken üç genel nokta vardır. Birincisi, yalnızlık bireyin sosyal çevresindeki insanlarla olan ilişki eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. İkincisi, yalnızlık bireyin kendi duygu, düşünce ve sezgilerine dayanan bir olgudur. Üçüncüsü ise yalnızlığın üzücü, istenmeyen ve hoş olmayan bir durum olmasıdır (Perlman ve Peplau, 1981: 31-32).

Genel olarak yalnızlık kişinin fiziksel olarak insanlardan uzak kalması tek başına olması şeklinde görülse de insanlar başkalarıyla birlikte olduklarında da kendilerini yalnız hissedebilmektedir. Bu nedenle bireyin çevresindeki insanlarla olan iletişim eksiklikleri ve şimdiki ilişkisinin niteliği kişinin yalnızlığını üzerinde etkili olmaktadır (Bektaş ve Kenar, 2018: 157). Sonuç olarak yalnızlık fiziksel olarak insanların birbirlerinden uzak kalmasından ziyade kişilerin birbirleriyle olan sosyal etkileşimlerinden zihinsel olarak uzak olan ruh hâlini ifade etmektedir (Mercan vd., 2012: 215).

1.2. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı

Yalnızlığın insan hayatındaki yaygın ve ilginç bir kavram olması, hayatı olumsuz etkilemesi, sosyal ilişkilere yeni bakış açıları kazandırması sebebiyle yalnızlıkla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Yalnızlıkla ilgili yapılan çalışmaların sayısına nispeten iş yaşamındaki yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmaların sayısı oldukça sınırlı kalmıştır (Doğan vd., 2009: 272). Yalnızlığın sadece insanın karakterindeki sosyal eksiklik ve yetersizlik olarak görülmesi, yalnızlığın sebebinin insanın kişilik özelliklerine bağlanmasına yol açarken sosyal çevrenin ve iş yaşamının göz ardı edilmesine sebep olmuştur. Oysaki yalnızlık sadece günlük yaşamda değil iş yaşamında da görülebilmektedir. İş yaşamında çalışanların yaşamış olduğu yalnızlık genel

yalnızlıktan farklı olarak sadece iş yaşamında etkili olmaktadır (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). Yalnızlık sadece bireysel özelliklerden kaynaklanırken iş yaşamındaki yalnızlık ise hem bireysel hem de sosyal çevreden kaynaklanmaktadır (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60). Genel kanı olarak iş yaşamındaki yalnızlık algısı çalışanların sosyal ilişkilerindeki niteliksel ve niceliksel eksiklikler yaşamalarından kaynaklanmaktadır. Ancak buradaki yalnızlık, niteliksel özelliklerden ziyade çalışanların bu nitelikleri nasıl algıladıklarıyla ilişkili bir kavramdır. Gruptan dışlanmak, kopukluk hissetmek, yeterli sosyal destek görmemek çalışanların iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarını kuvvetlendirirse bile yalnızlık daha çok öznel değerlendirilen psikolojik bir durumdur (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014: 560).

İş yaşamındaki yalnızlık algısı, bir işgörenin duygusal yakınlığı ve samimiyeti destekleyen etkinliklerde iletişime, etkileşime geçebileceği bir örgüt üyesine rastlamadığı durumlarda ve çalışma arkadaşlarından uzaklaştığını, yanlış anlaşıldığını ya da reddedildiğini algıladığında ortaya çıkabilecek ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise, iş yaşamındaki mevcut ilişkiler ile arzu edilen ilişkiler arasındaki olumsuz farklılıkların olması ve bu olumsuzlukların giderilememesi sebebiyle ortaya çıkan durumdur. Çalışanlar arasında oluşan sağlıklı ve güçlü ilişkiler hem iş yaşamının önemli bir parçasını oluşturur hem de bireylerin diğer çalışanlarla arasında arkadaşlık sevgisi ve dostluklar oluşturur. Bununla beraber bazı çalışanlar için sosyal bir çevrede bulunmak, sosyal eksiklik ve yalnızlık duygusuyla baş edebilmek için yeterli değildir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). Günlük yaşamında sağlıklı ve doyurucu ilişkileri olan, yalnızlık algısı yaşamayan birey de iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almakta sorunlar yaşayabilmektedir. Bu durum ise bireyin iş yaşamında yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir (Karaeminoğulları vd., 2013: 282). Bu noktada iş yaşamında yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutları olduğu gerçeği düşünülmelidir (Mercan vd., 2015: 199).

1.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Psikoloji biliminin yalnızlıkla ilgili yapmış olduğu çalışmalarda yalnızlığın boyutları konusunda ortak bir görüş mevcut değildir. Yalnızlık tek boyutlu ve çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bunun nedeni ise yalnızlıkla ilgili ortak bir tanımın bulunmamasıdır (Karaduman, 2013: 3). Tek boyutlu yalnızlık, yalnızlık

gerçekleştğinde bireyin kişilerarası, sosyal, kültürel ve psikolojik tecrübelerini her yönüyle etkilemektedir. Çok boyutlu yalnızlık ise yalnızlığın pek çok yönünün olması ve pek çok şekilde yaşanması olarak ele alınmaktadır. Yalnızlığın kişilerarası yalnızlık olarak ortaya çıkması fakat diğer bireylerin oluşturdukları gruptan uzaklaşma duygusu olarak yaşanması çok boyutlu yalnızlığa örnek olarak gösterilebilir. Tek boyutlu yalnızlık kişinin tüm alanlarda yaşamış olduğu tecrübeleri kapsamaktadır. Çok boyutlu yalnızlık ise kişinin belirli bir alanda yaşamış olduğu tecrübeleri kapsamaktadır (Karakurt, 2012: 26).

Yalnızlık olgusunun ölçümüyle ilgili kapsamlı bir literatür olmasına rağmen iş yaşamındaki yalnızlığın değerlendirilmesi konusu detaylı olarak araştırılmamıştır. Bu nedenle sosyal arkadaşlığı ve duygusal yoksunluğu temsil eden iki boyutlu iş yaşamında yalnızlık ölçeği geliştirilmiştir (Wright vd., 2006: 59).

1.3.1. Duygusal Yoksunluk Boyutu

Duygusal yoksunluk boyutu iş yaşamındaki ilişkilerin niteliksel olarak algılanmasıdır (Doğan vd., 2009: 273). Duygusal yoksunluk boyutu samimiyetin yokluğu olarak görülür (Clinton ve Anderson, 1999: 62). Duygusal yalnızlık olarak da adlandırılan duygusal yoksunluk, bireyin diğer çalışanlarla içten bir yakınlığının olmamasından kaynaklanan, üzüntü ve boşluk duygularının görülmesidir (Nartgün ve Demirer, 2012: 143).

Duygusal yoksunlukta bireyin iş yaşamında yer alan çalışma arkadaşlarının sayısından çok çalışma arkadaşlarıyla olan iletişiminin seviyesi ön plandadır. Birey kalabalık bir iş ortamında çalışmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilir. Bu boyut bireyin diğer çalışanlarla olan ilişkilerini hissetmek, izole olmak ve kopukluk hissetmek gibi duygusal olarak uzak olmayı tanımlayan terimleri içeren nitelikleri ölçmektedir. Bu sebeple duygusal yoksunluk boyutu bireyin iş yaşamındaki ilişkilerinin duygusal niteliğinin algılanması olarak ifade edilebilir. Duygusal yoksunluk boyutu açısından düşünüldüğünde, birey kalabalık bir iş ortamında çalışsa bile kendisini diğer çalışanlardan geri çekebilir, onlarla iletişime girmek istemeyebilir (Sezen, 2014: 41-42).

Duygusal yoksunluk çalışanların diğer bireylerle yakın bir bağ kurma gibi kişilerarası ilişkiler gerektiren durumlarda yaşadıkları hislerle ilişkilidir (Özdemir vd., 2016: 259). Çalışan birey duygusal olarak yalnızlık hissettiğinde kaygı ve kendisini

boşlukta hissetme eğilimindedir. Ayrıca iş ortamındaki diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurma hasreti içerisinde (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). Muhtemelen iş yaşamındaki duygusal yalnızlık, çalışanın arzu edilen bir arkadaşlık algısı ya da iş yaşamında başka bir bireyle kişisel bağlantıya sahip olmadığında hissettiği mahrumiyete işaret etmektedir. İş yaşamında başka bir kişi ile yakın bir ilişki kurmak, iş yaşamında güven, bağlılık ve sosyal destek sağlamak çalışan bireylerin duygusal ihtiyaçlarını potansiyel olarak yerine getirebilir (Wright, 2005: 76).

Duygusal yoksunluk olarak iş yaşamında ortaya çıkan yalnızlık algısı bireyin kendisini çalışma arkadaşlarına karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini paylaşmaması, çalışma arkadaşlarının kendisini anlamayacağını düşünmesi olarak ifade edilebilir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 287). Duygusal yoksunluk yaşayan çalışanlarda üzüntü ve terk edilmişlik hisleri en fazla yaşanan duygular arasındadır (Kaplan, 2011: 15). Ayrıca iş ortamında kendini rahat ve huzurlu hissetmeyen, diğer çalışanlarla yakın arkadaşlıklar kuramayan bireylerin iş yaşamında duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. İş yaşamında duygusal olarak yoksunluk hisseden bireyler, çalışma arkadaşlarıyla aralarında duygusal olarak uzaklık ve kopukluk olduğu, kendilerini gruptan dışlanmış olarak algıladıkları, genel bir boşluk duygusu yaşadıkları izlenimi verirler (Mercan vd., 2012: 217).

1.3.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutu

Sosyal arkadaşlık boyutu iş yaşamındaki ilişkilerin nicelik olarak algılanmasıdır (Doğan vd., 2009: 273). Sosyal yalnızlık olarak da adlandırılan sosyal arkadaşlık, sosyal ilişkilerden yoksun olmak veya ortak ilgi ve etkinliklerin paylaşıldığı bir grubun ferdi olamamaktan dolayı kişide sıkıntı yaratan bir durumdur. İlk defa bir işe başlayan veya işini değiştiren bireyin yaşadığı yalnızlık algısı buna örnek verilebilir (Koçak, 2003: 77). Başka bir deyişle bireyin komşularının, iş arkadaşlarının bulunduğu bir toplulukta göze çarpan sosyal bir rolünün olmaması olarak tanımlanabilir (Clinton ve Anderson, 1999: 62).

Diğer bir tanımda sosyal arkadaşlık boyutu çalışanlar arasında arkadaşlıklarının çok zayıf olması, olmaması ya da kişilerin iş arkadaşları arasında kendilerini kabul edecek sosyal ilişki ağına katılmamasıdır (Bakioğlu ve Korumaz, 2014: 29). Sosyal arkadaşlık boyutu çalışanın iş ortamındaki bir gruba katılmaması, kendini iş

yaşamındaki grubun bir parçası olarak hissedemediği bir durumdur (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). İş yaşamındaki diğer bireylerle iletişim kuramayan, piknik parti, yemek, düğün, doğum, cenaze gibi faaliyetlere karşı ilgi duymayan veya hiç katılmayan çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. Ayrıca iş yaşamında sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayanların işle ilgili günlük sorunlarını ve kişisel düşüncelerini paylaşmakta sıkıntı yaşadıkları, iş yerinde mola vakitlerinde birlikte zaman geçirebilecekleri birini bulmakta zorlandıkları, kendilerini iş yerindeki arkadaş grubunun bir ferdi olarak algılamadıkları ifade edilmektedir (Mercan vd., 2012: 217). Bunun gibi yalnızlık yaşayan çalışanlarda sıkılganlık, çalışma arkadaşları tarafından dışlanmışlık duygusuna kapılma ve marjinalleşme davranışları görülmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120). İş yaşamında sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşanmasında kişilerarası iletişim eksikliğinin olduğu söylenebilir (Eroğluer ve Yılmaz, 2015: 287). Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık çeken bireyler, iş yaşamındaki çalışma grubuna ait olma ve grubunun içinde kendine yer edinme duygusundan yoksundurlar. Bu nedenle grubun bir parçası olup olmadıklarını iş arkadaşlarıyla iletişim kurma yeterliliklerini sorgulamaktadır (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139). Çalışanlar sosyal etkileşim içine girdiklerinde ise bu algılarından kurtulabilmektedir (Oğuz ve Kalkan, 2014: 789).

1.4. İş Yaşamında Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlığı etkileyen pek çok sosyal, psikolojik ve çevresel faktörler bulunmaktadır (Akar, 2015: 408). Bu faktörler dikkate alındığında yalnızlığın nedenleri aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

1.4.1. Sosyal Destek Eksikliği

Sosyal destek bireyin gerek işyerindeki arkadaşlarıyla gerekse iş dışındaki yakınlarıyla iletişime ve etkileşime geçmesini, bunlardan güçlü ve yararlı duygularla birlikte ihtiyacı olan duygusal yardımı almasını ifade etmektedir (Soysal, 2009: 35). Çalışanların bir işi daha verimli yapabilme uğraş ve isteğine karşılık çalışma arkadaşlarından gerekli olan desteği alamaması sosyal destek eksikliğine örnek verilebilir (Şahin, 2005: 55). Bireylerin sosyal ve duygusal çevrelerinden olumsuz dönüşler alması ve gerekli olan desteği alamaması gibi faktörler çalışanların duygusal

ve sosyal olarak çevrelerinden kopmasına ve çalışanların yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olmaktadır (Wright, 2005: 64).

1.4.2. Düşük Benlik Algısı

Benlik algısı; kişinin kendini değerlendirirken kullandığı tutumun derecesiyle ilgilidir. Kişi olumlu bir tutum içinde kendini değerlendirdiğinde benlik algısı yükselmekte; olumsuz bir tutum içinde kendini değerlendirdiğinde ise benlik algısı düşmektedir. Yurtiçinde yapılan araştırma sonucunda benlik algısı düşük olan kişilerin yalnızlık düzeyinin de yüksek olduğu saptanmıştır (Karahan vd., 2004: 28-35). ABD’ de yapılan bir araştırmada düşük benlik algısına sahip bireylerin kendilerini daha fazla yalnız hissettikleri bulunmuştur (McWhirter vd., 2002: 69-84).

1.4.3. Zayıf Sosyal Beceriler

Sosyal beceriler, kişinin toplum içinde diğer bireylerle olumlu etkileşime geçmesini sağlayan davranışlardır. Sosyal beceriler; kendini başkalarına tanıtmaya, konuşmayı başlatmaya gibi atılgan davranışlar gösterme, telefon görüşmeleri yapma, bir gruba katılma, başkalarıyla çalışabilme gibi insani ilişkilerin oluşturulmasında ve sosyal amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayan iletişim becerilerinden meydana gelmektedir (Önalın Akfırat, 2006: 39-46). 66 kadın lisans öğrencisi üzerinde yapılan bir araştırmada kronik yalnızlık yaşayan üniversite öğrencilerinin durumsal yalnızlık yaşayan öğrencilere göre daha az iletişim becerilerine sahip olduğu tespit edilmiştir. (Gerson ve Perlman, 1979: 258).

1.4.4. Bireysel ve Psikolojik Faktörler

Utangaçlık, toplum içinde fazla konuşmayan, sosyal yetenek gerektiren durumlardan kaçınan bireylerin sosyal ilişkilerindeki başarısızlık olarak nitelendirilen bir kavramdır. Bu niteliklere sahip olan bireyler iş yerinde arkadaşlık ilişkileri kurmakta güçlük çekmekte ve diğer bireylere göre daha fazla yalnızlık yaşamaktadır (Durmuş, 2007: 246-252). Kaygılı, asabi, karamsar, problemlı, bunalımlı, şüpheli, gergin gibi niteliklerle tanımlanan nevrotik kişiler olumsuz bir ruh hâline sahip oldukları için toplumda ve iş hayatında yaşadıkları olumsuz olaylara karşı saldırgan tepkiler verebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı nevrotikliği yüksek olan bireyler boşanma, işten çıkarılma gibi daha fazla stresli olay yaşamakta ve yalnızlık hissetmektedir. İçedönük bireyler sessiz, kendi halinde, sıkıcı, durgun, hüzünlü, hareketsiz, pasif gibi özelliklere

sahip olan kişilerdir. Bu gibi sıfatlara sahip bireyler kendi iç dünyalarındaki duygu ve düşünceleriyle meşgul olma eğiliminde oldukları için dış dünyadaki insanlardan ve sosyal ilişkilerden uzaklaşma eğilimine sahiptir (Deniz vd., 2010: 33-34). Ayrıca kendilerini yalnız hisseden bireyler içe dönük, sıkılgan, kaygılı, depresif ve düşük benlik algısına sahip oldukları için daha fazla psikolojik problem yaşamaktadır (Kaçan Softa vd.,2015: 230).

1.4.5. Sosyal İlişkilerdeki Eksiklikler

Sosyal ilişkilerdeki eksiklikler, yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutuyla ilişkilidir. İnsan doğası gereği kendisini sosyal bir gruba ait hissetmek ve sosyal destek sahibi olmak ister. Bireyin sosyal ilişki içinde bulunabilmesi ve sosyal ağın bir üyesi olabilmesi gelişmiş sosyal becerilere bağlıdır (Haliloğlu, 2008: 41). Sosyal beceriler diğer insanlarla iletişime ve etkileşime geçmeyi sağlayan önemli bir faktördür. Toplum içinde yaşayan bireyler; ihtiyaçlarını karşılamak, bilgi alışverişi sağlamak, toplumun diğer bireyleriyle duygu ve düşüncelerini paylaşarak dengeli bir hayat sürebilmek için diğer insanlarla iletişim ve sosyal ilişkiler kurmak zorundadır (Samancı ve Diş, 2014: 575-576). Ancak, bireyin kendisini iş yaşamındaki arkadaş grubunun bir üyesi olarak görmemesi, çalışma arkadaşlarıyla kolaylıkla iletişime geçememesi, işle ilgili günlük problemlerini ve kişisel düşüncelerini paylaşmaması, mola zamanlarında birlikte vakit geçireceği arkadaşlarının olmaması, sosyal aktivitelere (piknik, yemek) katılmaması, farklı etkinliklere (düğün, doğum, cenaze) ilgi göstermemesi gibi kalitesiz iletişim ve sosyal etkileşimin az olması durumlarında çalışanlar yalnızlık yaşamaktadır. (Oğuz ve Kalkan, 2014: 789).

1.4.6. Bilişsel Faktörler (Gerçek Dışı Öznel Değerlendirmeler)

Bilişsel faktörler arasında bireyin kendisiyle, içinde bulunduğu durum ve başkalarıyla ilgili olan olumsuz düşünceler geliştirmesi, sosyal anlamada yetersiz ve etkileyici olmadığını düşünmesi, eleştirilmekten korkma, aptal görünme korkusu, kaygı duyma, mükemmeliyetçilik, sosyal etkileşimleri sonrasında bireyin kendi kendini suçlaması, kendisinin zayıf ve diğerlerinin güçlü olduğuna dair olumsuz inançları yer almaktadır (Yüksel, 2005: 156). Ayrıca, bireylerin kendisini sevimsiz, çirkin, beceriksiz gibi kalıcı kişilik özelliklerine yaptığı olumsuz yüklemeler insanların yalnızlık yaşamasına neden olmaktadır. Yalnızlık algısına sahip bireylerin yaşadıkları bu

durumun, aslında kişilik özellikleri ve becerilerindeki eksikliklerden çok durumlarına ilişkin gerçek dışı ve negaif olan öznel değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır (Oruç, 2013: 14).

1.4.7. Sıkıntı Veren Duygular veya Duygusal Zorlanmalar

Özgüven eksiklikleri, kişinin sevdiklerinin ölümü, boşanma, göç, çevre baskısı, geleceğin belirsizliği, kaos, sosyal ilişkilerdeki eksiklikler gibi sayılabilecek bir çok kişisel ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıkan ve insanlara acı veren, kişilerin hayallerini yıkan, onları umutsuzlaştıran, sosyal ilişkilerinden koparak yalnızlaşmasına neden olan duygusal zorlanma halidir (Armağan, 2014: 28).

1.5. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Değişkenler

Yalnızlık, modern çağın getirdiği insan ilişkilerini olumsuz etkileyen sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte meydana gelen hızlı yaşam temposu ve değişimler kişilerin dengelerini zorlayarak bireylerarası ilişkilerde yüzeyselliğe, güvensizliğe, yabancılaşmaya bağlı olarak bireylerin daha çok kendi kendine kalmasına, içinde yer aldığı sosyal çevresinin daralmasına ve insanlarla olan ilişkisine vakit ayırmamasına ve bu durumun gerekliliğini önemsizleştirmesine neden olmaktadır. Bütün bu değişimler bireylerin gerek özel yaşamındaki (aile, akraba, arkadaş) ilişkilerine gerekse iş yaşamındaki (iş arkadaşları, yöneticiler) ilişkilerine kadar yansımaktadır (Alkan ve Sezgin, 1998: 43). Modernleşmenin getirmiş olduğu bu değişimler ister gelişmiş olsun ister olmasın tüm ülkelerde yaşayan insanlar için en büyük sorunlardan biri haline gelmiştir. Bu durum bilim insanlarını yalnızlığa bağlı olan ve yalnızlıktan etkilenen değişkenleri ortaya çıkaracak çalışmalar ve araştırmalar yapmaya yöneltmiştir. Yapılan araştırmalarda yalnızlıkla ilgili olarak kişilik özellikleri, aile, cinsiyet ve yaş değişkenleri ele alınmaktadır (Özkuk, 2017: 44).

1.5.1. İş Yaşamında Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri

Kişiliğin geniş kapsamlı olması, psikologlar tarafından farklı tanımlanmaları bulunmasına rağmen psikologların birleştikleri bazı temaları bulunmaktadır. Buna göre kişilik, insanları birbirinden ayıran, bireyin kendisine has olan, süreklilik arz eden ve bireyin uyum tarzını içeren duygu, düşünce ve davranış örüntüleridir (Kardaş, 2018: 1).

1985 yılında Jones, Carpenter ve Quinnata yalnızlığı üzerinde etkili olan kişilik özelliklerini dört gruba ayırmıştır.

1. Zayıf sosyal beceriler (utangaçlık, içe dönüklük, çekingenlik, girişken olamama),
2. Duygusal uyarılma ve çatışma (depresyon, anksiyete, nörotiklik),
3. Düşük benlik algısı (düşük benlik saygısı, zayıf sosyal benlik),
4. Olumsuz tutumlar (düşmanlık, dışsal denetim odağı, insanlara, hayata ve topluma karşı negatif bakış, algılama) (Akt. Kılıç, 2018: 7).

Kişilik özellikleri çalışanların iş yaşamındaki yalnızlık algılarına önemli ölçüde etki etmektedir. Bu durum çalışanın kişilik özelliklerini ve o andaki psikolojisini iş hayatına yansıtmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü çalışanların iş yaşamında meydana gelen her olaya kişilik özellikleriyle karışmalarına bağlı olarak negatif sonuçlar doğması durumunda yalnızlık hissetmektedir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018: 153).

1.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık ve Aile İlişkileri

Birey için yeri doldurulamaz sosyal bir yapı olan aile, bireyde duygusal bağlanma hissi oluşturmaktadır. Aile ilişkileriyle birlikte birey hem kişiliğini oluşturup hem de iletişim yeteneklerinin artmasını sağlamaktadır. Birey doğumundan okula gidinceye kadar hayatının ilk ilişkilerini ailesiyle kurmakta, ilerleyen dönemlerde bu ilişkiyi evin dışında da yaşamaktadır. Bireyin küçük yaşlardan itibaren özellikle aile içinde yaşadığı olumsuz durumlar bireyin psikolojisini doğrudan etkilemekle birlikte bu durum ilerleyen yıllarda bireyin yaşayacağı yalnızlık algısı üzerinde etkili olmaktadır (Tabak, 2017: 46).

Çukurova Üniversitesinde 521 öğrencinin aile ilişkileri üzerinde yapılan bir araştırmaya göre eşitlikçi-demokratik bir aile içinde yetiştirilen bireyler, duygularını ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade etmekte, diğer insanlara karşı güven ilişkisi geliştirmekte ve çevresiyle kolay ve sağlıklı bir arkadaş ilişkisi kurabilmekte ve daha az yalnızlık yaşamaktadır. Koruyucu aile içinde yetişen öğrenciler de ailelerini tutarsız algılayan öğrencilere göre daha az yalnızlık hissetmektedir. Otoriter-baskıcı aile içinde yetiştirilen bireyler, arkadaşlarından daha az destek almaktadır. Otoriter ve baskıcı aile içinde yetişen çocuklara aileleri tarafından katı kurallar koyulmakta, bireylerin

kendilerini ifade etmelerine izin verilmemekte ve aileler çocuklarının ihtiyaçlarını göz ardı etmektedir. Ayrıca bu gibi aileler çocuklarını büyütürken onların sosyal açıdan gelişimine önem vermemekte, çocuklarının arkadaş desteğine olumlu bakmamakta ve onların arkadaşlarıyla olan ilişkilerini sınırlayabilmektedir. Böyle bir aile içinde yetiştirilen bireyler ise sosyal beceriler kazanamamakta ve hem kendilerine hem de çevrelerine karşı güvensizlik yaşamaktadır. Ailelerini eşitlikçi-demokratik algılayan öğrencilerin diğer aile tutumlarına sahip öğrencilere (baskıcı-otoriter, koruyucu, tutarsız) göre daha düşük yalnızlık algısına sahip olduğu gözlenmektedir (Çeçen, 2008: 424-425). Amerika'daki üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada tatmin edici aile ilişkisine sahip olmayan ve çocukluk döneminde akranlarıyla kişilerarası ilişkiler kuramayan çocukların yetişkinlikte daha çok yalnızlık yaşadığı saptanmıştır (Hojat, 1982: 129).

1.5.3. İş Yaşamında Yalnızlık ve Cinsiyet

İş yaşamında yaşanan yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalarda dikkate alınan faktörlerden bir diğeri de cinsiyettir. Cinsiyet değişkeninin yalnızlığa olan etkilerinde farklı sonuçlar elde edilmiştir. (Kılıç, 2015:20). Lise öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada yalnızlık algısının kız öğrencilerde daha fazla olduğu bulunmuştur (Gürses vd., 2011: 2580). Yetiştirme yurdunda kalan lise öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada da kızların yalnızlık algılarının erkek öğrencilerin yalnızlık algularından daha fazla olduğu saptanmıştır (Kutlu, 2005: 92). Üniversite öğrencilerinin bireysel niteliklerinin ve sosyal ilişkilerinin yalnızlık düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin kız öğrencilerden daha fazla olduğu saptanmıştır (Demir, 1990: 5-54). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan başka bir araştırma sonucuna bakıldığında yine erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin daha yüksek çıktığı görülmüştür (Karaoğlu vd., 2009: 23). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde olumsuz sosyal duygu olarak ele alınan yalnızlık ve cinsiyet arasındaki ilişkiye dair birbiriyle çelişen sonuçlar olduğu görülmektedir. Bu farklı bulgular 1985 yılında Jones ve arkadaşlarının da belirttiği gibi yalnızlık algısının kişiden kişiye değişen öznel değerlendirmelerin bir sonucu olduğunu düşündürmektedir. Sonuç olarak iş hayatındaki yaşanan yalnızlık cinsiyetten çok, çalışanların kişisel yaşantı ve algılarıyla ilgili bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akt. Akbağ ve Erden İmamoğlu, 2010: 666).

1.5.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Yaş

Çalışanların yaşları ve yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları farklılık göstermektedir (Özatça, 2009: 35). Öznel bir deneyim olan iş yaşamındaki yalnızlık, bireylerin kişilik özellikleri, hayat tecrübeleri ve durumsal değişkenlerden etkilendiği düşünülerek, yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Orzeck ve Rokach, 2004: 163). Lise öğrencileri üzerinde yapılmış bir çalışmada ergenlik döneminde yalnızlığın daha yaygın olduğu belirtilmiştir (Eskin, 2001: 5-10). Yaşları 13 ile 18 arasında değişen 804 kadının yalnızlık düzeyleri araştırılmış ve yalnızlığın yaşla birlikte arttığını ve bu durumun küçük kasabalarda yaşayanlarda, orta büyüklükteki ve daha büyük metropollerde yaşayanlardan daha belirgin olduğu bulunmuştur (Ammaniti vd., 1989: 32). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olan bir araştırmaya göre yaşın yalnızlık düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı saptamıştır (Demir, 1990: 158-159). Farklı kültürel geçmişlere sahip iki öğrenci grubunun yalnızlık düzeylerinin aile, cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey açısından incelediği diğer bir çalışmada ise yaş açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı rapor edilmiştir (Le Roux ve Connors, 2001: 46).

Öğretmenler üzerinde yapılmış olan bir araştırmada yaş ile ilgili bulgularda mesleğe yeni başlayan 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerini meclinde 5. ve 10. yılını dolduran 31-35 yaş arasındaki öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca 20 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerinde 5-10 yıl aralığında çalışan öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir (Keser ve Karaduman, 2014: 188-189). Öğretmenler üzerinde yapılmış farklı bir araştırmada da yaş ilerledikçe yalnızlık düzeyinin yükseldiği tespit edilmiştir. Bu tespitte uzun yıllar aynı işin yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan; monotonluk, mesleki heyecanın zamanla azalması, gelecekle ilgili kaygıların artması, yaşın ilerlemesine bağlı olarak yaşanan beden-zihin yorgunluğu ve performans düşüklüğü, günümüzdeki bilgi ve teknoloji alanındaki değişime ayak uyduramama, çalışanların kendilerini yenileme konularındaki yaşadıkları sorunlar, verimliliğin düşmesi gibi yaşanan sıkıntılar yalnızlığı artıran etmenler olarak rapor edilmiştir (Yakut ve Certel, 2016: 84-86).

1.5.5. İş Yaşamında Yalnızlık ve Dedikodu

TDK' ya göre dedikodu, “Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılükal” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2009). Dedikodunun kurum içerisine yansımalarıyla oluşan örgütsel dedikodu kurum içinde bilgilerin hızla aktarılmasını sağlar. Aktarılan bilgiler çalışanlar üzerinde hem yapıcı hem de yıkıcı etkiler oluşturabilmektedir. Kurum içindeki engellenemeyen bir dedikodunun varlığı yönetsel olarak bazı faydalar sağlamakla birlikte, genel anlamda örgütün sağlığını ve işleyişini olumsuz etkilemektedir. Dedikodu çalışanlar arasında güven duygusunun olmadığı kurumlarda daha fazla görülmektedir. Kurumda yaşanan bu güven eksikliği ise çalışanların örgüte olan bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum zamanla bireylerin diğer çalışma arkadaşlarıyla olan paylaşımlarının azalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar iş yaşamındaki grubun dışına itilmeye zorlanarak yalnızlık hissetmeye başlamaktadır. Ayrıca dedikodu yoluyla bireyler diğer çalışanların hata ve zayıflıklarını konuşarak kendilerini tatmin ederler. Dedikodunun sebep olduğu bu durum ise bazı iş görenler tarafından can sıkıcı ve kabul edilemez olarak görülebilir. Bu duruma maruz kalmak istemeyen iş görenler kendilerini iletişim sisteminin dışına çekerek iş yaşamında yalnızlık yaşamaktadır (Akduzu ve Semerciöz, 2017: 107-108). Literatürde dedikodu üzerinde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İstanbul'da bulunan 10 farklı firmada çalışan 424 kişi üzerinde yapılan çalışmada dedikodunun örgütte yer alan çalışanları birbirine yaklaştıran ve samimiyeti arttıran bir araç konumunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akgeyik, 2015:93-100). Benzer bir araştırmaya göre, dedikodunun bencilliği etkili bir şekilde engellediği ve işbirliğini desteklediği sonucuna ulaşılmıştır (Feinberg vd., 2012: 1015). Arkadaşlık bağlarının kurulmasında dedikodunun olumlu rolüne işaret eden bu çalışmaların tersine yapılan farklı bir araştırmada dedikodu etkinliğinin gruptaki arkadaş sayısında azalmalara sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ellwardt vd., 2012: 623).

1.5.6. İş Yaşamında Yalnızlık ve Stres Düzeyi

Stres, insanların sağlığı ve huzuru için ikaz olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen, belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etki veya kişilerin aşırı baskıya karşı gösterdikleri bir tepki şeklinde tanımlanabilir. Modern dünyada her alanda sürekli değişimlerin yaşanması sonucunda bireylerin kendilerini yetersiz olarak hissetmesi, stresin en önemli nedenlerindedir (Soysal, 2009: 17-18). Stres aynı şekilde iş yaşamında çalışanların yalnızlık algılarının

sebeplerinden biridir. Yapılan işin zorluğu, mevcut çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar stresin nedenleri olarak sıralanabilir. İş ortamındaki stresin yoğunluğuna bağlı olarak yalnızlık algısı yaşatacağı düşünülmektedir (Kılıç, 2018: 22).

1.6. İş Yaşamında Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar Psikodinamik Yaklaşım, Bilişsel Davranışçı Yaklaşım, Bilişsel Yaklaşım, Varoluşçu Yaklaşım, Fenomenolojik Yaklaşım ve Etkileşim Kuramı olmak üzere altı grupta incelenmektedir.

1.6.1. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik yaklaşımın kökeni Freud'un psikanalitik kuramına dayanmakta ve bundan hareketle, yalnızlığı; bireyin kendi içindeki egosunun içine sıkışıp kalması şeklinde ifade etmektedir. Kendi "ben"ine çekilen birey kendisini sosyal çevresinden izole etmekte ve kendini merkeze taşıyarak ideal bir içsel durum oluşturmaktadır. İdeal içsel durum oluşturmaya duyulan aşırı istek, yalnızlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Danış vd. 2017: 11). Her ne kadar Freud yalnızlık konusunda pek fazla görüş belirtmediyse de Freud'un izinden giden ve psikodinamik yaklaşımı benimsemiş ve bu yaklaşımı devam ettiren bazı araştırmacılar çalışmalarında yalnızlık konusunda görüş bildirmiştir (Çağır, 2010: 34). Bu araştırmacılardan ilki Zilboorg'dur. Zilboorg'un yalnızlıkla ilgili kaleme aldığı kitabı yalnızlığın psikolojik analizini yapan ilk eserdir. Zilboorg' a göre yalnız olmak ve yalnızlık birbirinden farklı olan iki kavramdır. Yalnız olmak özel olan birisini özlemekten kaynaklanan normal ve geçici bir ruh halidir. Yalnızlık ise insanın içini yiyip bitiren ve insana rahatsızlık veren kronik bir durumdur. Zilboorg, kronik yalnızlık yaşayan insanlarda gizli ya da açık bir şekilde narsizm (özseverlik), megalomani (büyüklük) ve düşmanlığın (hostility) bulunduğunu öne sürmektedir (Akt. Tüfekçi, 2018: 9). Sullivan'a göre yalnızlık, yakınlık kurma ihtiyacının yeterince sağlanamaması durumunda meydana gelen hoş olmayan bir yaşam şeklidir. Erikson'nun düşüncesinde yalnızlık sağlam bir kimliğin oluşmaması sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Akt. Kızılgöç, 2016: 173-174).

1.6.2. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Bilişsel-davranışçı yaklaşıma göre yalnızlığa neden olabilecek faktörler irdelendiğinde geçmiş hayatında travma etkisi yaratabilecek düzeyde bir topluluktan ya

da arkadaş gruptan izole edilmek, kişinin iletişim ve çatışma çözme becerilerinin düşük olması sonucu sosyal ilişkilerindeki yetersizlikleri ve kişide yerleşik olan bilişsel çarpıtmaları göstermektedir. Yalnızlığa neden olan bilişsel çarpıtmalar irdelendiğinde ortaya çıkan bilişsel çarpıtmalara neden olabilecek tek başına olmaktan hoşlanmama, düşük benlik algısı, sosyal kaygı, sosyal uyumsuzluk, güvensizlik, otomatik düşünceler (duyguları paylaşmada sınır koymak gerektiğine inanma, incinmek korkusuyla yakınlığı reddetme, duygusal bağlanmayla ilgili kaygı, pasiflik ve gerçekçi olmayan beklentiler gibi) bulunmaktadır (Kılıç, 2014: 21-22).

1.6.3. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşım kuramı, olaylar ve insan davranışları arasındaki zihinsel süreçlerle ilişkilidir. Çalışanların yaşamış olduğu problemlerin nedeni, gelen uyarıcıları değerlendirirken kullandığı bilişsel çarpıtmalardır. Bireyler bozulmuş zihinsel süreçleri kullanarak uyarıcıları yanlış değerlendirir ve algılar (Akgül, 2016: 280). Bilişsel yaklaşım da yalnızlık olgusu, bireylerin öznel algılarına ve standartlara göre değerlendirilmektedir. Bireyin kendisini, sosyal ilişkilerini nasıl algılayıp anlamlandırdığı ve yorumladığına odaklanır. İki kişinin benzer çevrelere ve ilişkilere sahip olmasına rağmen biri kendisini yalnız hissedebilirken diğeri yalnızlık yaşamayabilir. Bireyin yaşadığı yalnızlık algısı sosyal ilişkilerindeki beklentilere göre değişmektedir (Derdiyok, 2015: 24).

1.6.4. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşım kuramına göre yalnızlık tüm insanların hayatlarında belirli bir dönem varlık gösteren evrensel bir duygudur. Bu yaklaşıma göre insanlar doğaları gereğince yalnızdır. Bu nedenle de eninde sonunda kaçınılmaz bir şekilde yalnız olmaya mahkûmdur (Tatay, 2015: 26). Varoluşçu yaklaşım, insanların yalnız olduğu gerçeğini temel nokta olarak ele alır ve insanların yalnızlıklarıyla nasıl yaşayabilecekleri sorusuna odaklanır. Gerçek yalnızlık, doğum, ölüm, değişim, trajedi gibi hayatın esas deneyimlerini tek başına karşılamaktan kaynaklanmaktadır. Hiç kimse bir başkasının düşüncelerini ve duygularını deneyimleyemez. Gerçek yalnızlık yaratıcı bir güç olabilir. Bu nedenle varoluşçu yaklaşım insanların yalnızlık düşüncesinin uyandırdığı kaygıların üstesinden gelmeye ve yalnızlığı olumlu biçim de kullanmayı öğrenmeye teşvik etmektedir (Çakır ve Çakır, 2011: 135). Birey yalnızlık duygusunu ailesi, arkadaşları

kısaca sosyal ve iş çevresiyle paylaşırsa yalnızlığın yaratmış olduğu yalıtım acısını telafi edecektir. Sosyal ilişkiler temel ve evrensel olan yalnızlık duygusunu hafifletmektedir. Eğer birey varoluş olgusundaki yalnızlığı kabul eder ve kararlılıkla yüzleşebilirse diğer insanlara sevgiyle yaklaşabilir. Öte yandan, yalnızlık korkunun etkisinde kalırsak çevresinden uzaklaşmaya başlar. Böyle bir durum karşısında sosyal ilişkiler gerçek bir ilişki olmayacak, rayından çıkmış, ters giden ve çarpıtılmış bir şey olacaktır (Sarıçam, 2011: 46).

1.6.5. Fenomenolojik Yaklaşım

Fenomolojik yaklaşıma göre yalnızlık bireyin gerçek içsel benliği ile toplumun beklentileri arasındaki tutarsızlığın yol açtığı stresten kaynaklanan bir çeşit çatışmadır. Özellikle iş yaşamında sıkça karşılaşılan aşırı stres çalışanlarda mutsuzluğa ve sonunda da yalnızlık algısına sebep olmaktadır (Tabak, 2017: 53).

1.6.6. Etkileşim Kuramı

Etkileşim kuramının önde gelen sözcüsü Weiss (1973)' dir. İki sebepten dolayı Weiss'in yalnızlık algısına ilişkin yapmış olduğu açıklamalar etkileşim kuramı içinde yer almaktadır. Birinci nedene göre yalnızlık hem bireysel faktörlerin hemde çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. İkinci nedene göre yalnızlık kişinin toplumun beklentilerini karşılayacak etkileşimleri sağlamakta yetersiz kaldığında ortaya çıkan bir bu durumdur. Yalnızlık, genel olarak anlaşılması güç ve kişiye has hoş olmayan bir deneyimdir. Weiss yalnızlığı duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Duygusal yalnızlık kişinin çevresindeki aile, eş, sevgili gibi insanlarla duygusal ve samimi ilişkiler kuramamasıdır. Sosyal yalnızlık ise kişinin çevresinde ihtiyaç duyduğu herhangi bir arkadaşlık ilişkisinin olmamasından kaynaklanan bir durumdur. O'na göre sosyal olarak yalnızlık yaşayan birey can sıkıntısı yaşar ve kendisini toplumdan izole edilmiş olarak hisseder. Yalnızlık algısının oluşmasında sosyal faktörlere nazaran çevresel faktörlerin biraz daha etkili olduğunu ifade eden Weiss, günümüzdeki yaşam koşullarının kişilerin yalnızlık yaşamalarında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir (Akt. Özatça, A., 2009: 22-23).

1.7. İş Yaşamındaki Yalnızlığın Sonuçları

İş yaşamındaki yalnızlık duygusu hem bireyi hem de bireyin çalıştığı örgütü etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. İş yaşamındaki yalnızlığın sonuçlarına bireysel

açından bakıldığında; sabırsızlık, öfke nöbetleri, kaygılı ve endişeli davranışlar, kendini gizlemeye çalışma, duygusal olarak kendini geri çekme, yüksek düzeyde stres ve kararsızlık gibi sonuçlarının olduğu görülmektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise; kişinin kendini diğer çalışanlardan uzak tutması, yaşadığı duygu ve düşüncelerini iş yaşamındaki çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaması, iş veriminin düşmesi, kurum kültürünün zedelenmesi, örgüte olan bağlılığın ve örgütsel desteğin azalması gibi sonuçlarının olduğu görülmektedir (Başoğlu vd., 2016:67-68).

İş yaşamında çalışanların yalnız kalmayarak sağlıklı ve güçlü ilişkiler kurması hem çalışanlar hem de çalışılan örgüt için önemlidir. Çünkü duygusal açıdan acı veren bir his olan yalnızlığın sosyal yansımaları olarak insanlarla bağlılığın kesilmesi doğrudan iş verimliliği, örgütsel güven, bağlılık, iş stresi, iş tatminini ve performansı etkilemektedir. Oysa günün üçte birini iş ortamında geçiren çalışanların, aldıkları eğitimden emekli oluncaya kadar geçen süreçte, hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında etkili olmaları ve bu süreçte geçirdikleri zamanı etrafındaki diğer çalışanlarla kaliteli geçirmeleri beklenmektedir. Genel anlamdaki yalnızlıkta olduğu gibi iş yaşamındaki yalnızlığın da bireysel (kişilik özellikleri, özgüven, utangaçlık, çekimserlik, karamsarlık gibi), çevresel (kültür, aile ve sosyal destek gibi) ve örgütsel (iklim, iletişim, iş yükü, yönetici ve arkadaş desteği gibi) nedenleri ve sonuçları bulunmaktadır. İş yaşamında sağlıklı iletişim kuramayan ve yeteri kadar destek göremediğini düşünen bir çalışan, iş performansında düşüş, iş tatminsizliği, stres gibi olumsuz duygular yaşayabilmekte, bu da çalıştığı örgüte zarar verebilmektedir. Aksine iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurabilen çalışanların iş yaşamında motivasyonları yüksek olup iş performansları yükselmekte ve bu da çalıştığı örgüte kâr olarak yansımaktadır. Aynı zamanda istenilen bu ortam hem örgüte katkı sağlayacaktır hem de çalışana başarısı ve devamlılığı konusunda katma değer kazandıracaktır (Tabak ve Argon, 2018: 6-7).

1.8. İş Yaşamındaki Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri

İnsan yaşamı genel olarak özel yaşam ve iş yaşamı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Özel yaşamında mutlu ve huzurlu olan bir kimse, iş yaşamında aksi bir durumla karşılaşabilmektedir. Böyle bir durumda yaşanan menfi duyguların başında iş yaşamında yalnızlık algısı gelmektedir. İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanlar sıkıntı

veren bu durumu ister istemez özel hayatına ve sosyal çevresine yansıtmaktadır. Bu sebeple çalışanların iş yaşamındaki huzurunun sağlanması son derece önemlidir. İş yerinde çalışan bireylere huzurlu ve güvenli bir iş ortamı sağlanması gerekmektedir. Bu tip durumların eksiklikleri sebebiyle yaşanan menfi bir duygu olan yalnızlığın önlenmesi gerekmektedir. İş yaşamındaki yalnızlığın çalışanlara olan etkileri arasında iş doyumunun azalması gelmektedir. Yalnızlık hissine sahip çalışanların kendisini eksik görmesi, başarıya inancını yitmesi iş tatminini önemli ölçüde azalacaktır. Çalışanın iş tatmininin azalması ise büyük verimlilik kaybına neden olacaktır. Verimliliğin azalması çalışanlar ve örgütler tarafından istenilmeyen bir durumdur. Bu gibi olumsuz durumların engellenmesi için yalnızlık algısının önlenmesi gerekmektedir. (Karaduman, 2013: 21-22).

Yalnızlığın çalışanlar üzerinde oluşturduğu diğer bir etki de strestir. İş yaşamında yalnızlık algısına sahip bireyler yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. İş yerinde strese maruz kalan bireylerin verimlilikleri azalmaktadır. Bu durumda çalışanlar sinirli, içe dönük, benlik algısı zayıf, özgüveni düşük olan bir kişilik ortaya koyacaktır. Bunun sonucunda çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin kötüleşmesine neden olacak durumlar meydana gelebilmektedir. İş yaşamında karşılaşılan yalnızlık algısı çalışanların konsantrasyonunda olumsuz etkilemektedir. Kariyer planını uygulamak isteyen bir çalışan, yalnızlık duygusu yaşadığında bu hevesi kırılabilen ve bunun sonucunda istemsiz bir şekilde iş yaşamını devam ettirmeye çalışmaktadır. Öte yandan, ekip çalışmaları yapılırken yalnızlık duygusu yaşayan çalışanlar, diğer ekip arkadaşlarını da olumsuz etkilemekte ve bunların sonucunda başarısızlık yaşamaktadır (Kılıç, 2018: 19).

1.9. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

İş yaşamında meydana gelen yalnızlık algısı kaçınılmaz bir durum ya da çözümsüz bir olgu olarak kabul edilmemelidir. İş yaşamında ortaya çıkan yalnızlık algısı çalışanlar tarafından bazı durumlarda öfke patlaması bazı durumlara ise duygusal olarak kendini geri çekme şeklinde kendini göstermektedir. Bununla birlikte iş ortamında yaşanan yalnızlığın ortaya çıkış nedenleri ve çalışanlar üzerindeki etkisi nasıl farklılaşıyorsa iş yaşamındaki yalnızlıkla başa çıkma yolları da farklılık göstermektedir. İş yaşamında mevcut olan ya da sonradan ortaya çıkan yalnızlık algısını yapılan bazı

iyileştirme çalışmalarıyla bir anda ortadan kalkmasını beklemek, doğru bir beklenti değildir. Bir çalışan, negatif bir iş çevresinde uzun bir süre kalırsa veya olumsuz ve bozucu bireyler arası ilişkilere uzun bir süre maruz kalırsa izole edilmişlik ve yalnızlık algısı o kadar fazla yaşanır (Kaplan, 2011: 44).

1.9.1. İş Yaşamında Kişilerarası İlişkiler

Kişilerarası ilişkiler, insanların işbirliği yapabilme, özel yaşamda ve özellikle de iş yaşamında verimli olabilme ve ihtiyaçlarını dengeli bir biçimde giderebilme çabalarının bütünüdür (Vardar, 2019: 4). Pek çok kişiye göre, yalnızlık için en doğrudan ve tatmin edici uzun vadeli çözüm anlamlı ve uyumlu kişilerarası ilişkiler geliştirmektir. İnsanların birçoğu yeni ilişkiler kurarak, var olan sosyal ağlarını daha fazla kullanarak yalnızlığın üstesinden gelmektedir. Diğer bir deyişle, yalnızlıkla iyi bir şekilde başa çıkabilenler sosyal gruplara veya yaratıcı ve kendini gerçekleştiren faaliyetlere katılma gibi aktif davranışlar sergileme eğilimine sahiptirler. Ayrıca bu tür davranışlar kişiyi aktif bir biçimde yalnızlık düşüncelerinden uzak tutacak ve ideal ve gerçek sosyal çevre arasındaki algılanan boşluğu azaltacaktır (Sezen, 2014: 43-44). İş yaşamı, iş ortamındaki kişiler arası ilişkinin niteliğini etkilemektedir. Örneğin bazı iş çevreleri, aktif bir şekilde çalışanlar arasındaki iş birliğini, arkadaşlığı ve sosyal uyumu teşvik etmektedir. Bazı iş çevreleri ise bireyciliği, güvensizliği ve rekabetçiliği teşvik etmektedir. İki farklı iş ortamında kişiler arası ilişkilerin aynı nitelikte olması düşünülemez. Bu sebeple, iş yaşamında olumlu değerlerin desteklenmesi, iş yaşamındaki çalışanlar arasındaki ilişkilerin kalitesini arttırmaktadır. İş ortamında nitelikli ve yeterli ilişkilere sahip çalışanların iş yaşamındaki yalnızlık algılarının düşük düzeyde olacağı söylenebilir (Kaplan, 2011: 45).

1.9.2. İş Yaşamı Sosyal Desteği

Sosyal destek çalışanların hem beden sağlığı hem de ruh sağlığı açısından önemli bir konu haline gelmiştir (Duru, 2008: 14). Sosyal destek bireyin zor anlarında ve sevinçli günlerinde ailesinin, yakın dostlarının ve iş arkadaşlarının yanında olduğunu hissetmesidir (Özdevecioğlu, 2004:215). Sosyal destek, zor durumda olan bir çalışana ailesi, arkadaşları, komşuları ve içinde yer aldığı kurum tarafından hem fiziksel hem de psikolojik yardımın sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Sosyal destek; çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda çevresinde bulunan insanlar tarafından sağlanan duygusal,

bilişsel, sosyal ve araçsal yardımlardan oluşmaktadır. İnsanların psikolojik refahında önemli bir rol oynayan sosyal desteğin iş yaşamında yalnızlığı azaltmada etkili olduğunu belirtmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016: 198). İş yaşamı, bireylerin yaşamlarının çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Kale, 2015: 104). Sosyal desteğin yüksek düzeyde sağlandığı iş çevrelerinde çalışanların yaptıkları katkılar göz önüne alındığında ve refah düzeyi artırıldığında çalışanlar bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duymaktadır. Yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından dostça, destekleyici tutum ve davranış içinde bulunan çalışanların hem kendilerine olan güvenleri artmakta hem de yaşamış olduğu problemler karşısında yeni beceriler kazanmakta daha cesur olmaktadır. Çalışanlar tarafından algılanan sosyal destek bireyin içinde yer aldığı örgüte olan bağlılığını arttırmakta ve hem örgütün hem de kendi amaçlarını gerçekleştirmek için daha fazla çaba göstermektedir. Bireyler çalışma arkadaşlarıyla iletişim ve etkileşime geçtiklerinde yalnızlık algısından kurtulabilmektedir. Bu nedenle insanlarla doğrudan iletişimi gerektiren mesleklerdeki bireyler için iş yaşamındaki sosyal desteğin ve diğer çalışanlarla olan etkileşimin çalışma yaşamında verimliliğine ve etkililiğine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir (Oğuz ve Kalkan, 2014: 789).

Sosyal desteğin zayıf olduğu iş çevrelerinde, yalnızlık, üzüntü, kaygı, sıkıntı, kendini inkar etme ve marjinalite hissi gibi olumsuz duygulara neden olabilmektedir. Sosyal destek, fiziksel ve psikolojik iyi oluşu destekleyen, pozitif veya negatif herhangi bir sosyal tecrübelerden meydana gelir. Bu nedene sosyal destek eksikliği yalnızlıkla eş anlamlı olmaktan ziyade, yalnızlığın gelişim sürecinin bir parçasıdır. Yönetimden ve çalışanın iş arkadaşından gelen sosyal destek, örgüt içinde güven ve aidiyet duygularını doğurabilirken; iş yaşamında zayıf sosyal destek, çalışanlar tarafından endişe yaratabilmekte ve dolayısıyla iş yaşamında yalnızlık algısı ortaya çıkabilmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı, iş yaşamında yalnızlığı yenmek adına sosyal desteğin güçlü yönleri iş yaşamına entegre edilmelidir (Sezen, 2014: 44-45).

1.9.3. İş Yaşamı Arkadaşlıkları

Bütün insanlar yaşamları süresince diğer insanların destek ve arkadaşlığına ihtiyaç duymaktadır. Bireyler özel hayatlarında olduğu gibi iş ortamlarında da arkadaşlığa ihtiyaç duymaktadır. İş yaşamı arkadaşlıkları güven, sadakat, sevgi, ortak

çıkarlar ve değerleri kapsayan, kişiye özel olmayan gönüllü ilişkiler olarak tanımlanmaktadır. İş yaşamı arkadaşlıkları işyerindeki en fazla rastlanan ve en güçlü olan informal ilişkileri oluşturmaktadır. İş yaşamı arkadaşlıkları, iş ortamında kurulmuş, çoğunlukla kendiliğinden oluşan, işle ilişkili etkileşimin ötesine geçen ilişkilerdir. Uzun saatler boyunca çalışan kişilerin iş yaşamı dışında arkadaşlıklar geliştirmek için az bir zamana sahip oldukları söylenebilir bu nedenle özellikle iş yaşamında güçlü arkadaşlıkların önemli oldukları düşünülebilir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2018: 402).

İş yaşamı arkadaşlığı işyerindeki çalışan bireyler arasındaki psikolojik bir ilişki veya psikolojik bir yakınlıktır. Çalışanlar arasındaki informel ilişkiler örgüt yapısı için önemli bir unsurdur. Bu türdeki informel ilişkiler, çok yakın arkadaşlıklardan, örgütün formel yapısının önüne geçen sadece rastlantısal anlık gelişen arkadaşlıklardır. Informel ilişkiler işlerin verimli bir şekilde yapılmasında, iş performansı üzerinde oldukça öneme sahiptir. Bu ilişkiler aynı zamanda bireysel çıkarılara, iş tatminine ve örgütte çalışmak için istekliliğin devamına önemli bir zemin hazırlar. İş yaşamı arkadaşlıkları iş ortamındaki stres düzeyini azaltmakta, iletişimin kalitesini arttırmakta, örgütteki bütün çalışanlara görevlerini yerine getirmede ve örgütsel değişimin kabullenme sürecinde yardımcı olmaktadır (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018: 29-30).

İş yaşamındaki arkadaşlıklar, diğer ortamlarda gelişen arkadaşlıklara göre belirli yönleriyle farklılıklar gösterebilmektedir. İş yaşamındaki arkadaşlıklarda, arkadaşlığın yaşanabileceği diğer ortamlardan farklı olarak iş yaşamı arkadaşlıkları olaylar etrafında kısıtlanabilmektedir. Örneğin, kurum içerisinde beraber çalışan benzer işleri yapan iki çalışan arasındaki işe dayalı arkadaşlık, çalışanlardan birinin yönetim seviyesinde bir terfi almasıyla gerilebilmektedir. Ast-üst arkadaşlıklarında, iş yaşamında yaşanabilecek çeşitli gerilim ve gerginlikler arkadaşlığa yansıtılabileceği için bu tür arkadaşlıkların sürdürülebilirliği diğerine göre daha zordur. Bu sebeple statü yönünden eşdeğer ilişkiler, daha dengeli bir arkadaşlığı desteklemekte ve iş yaşamında arkadaşlığın geliştirilmesinin daha kolay olduğunu göstermektedir. Dengeli kurulmuş olan iş yaşamı arkadaşlığı, işi daha eğlenceli hale getirebilen ve bireysel yaratıcılığı artıran bir kavramdır. Bu nedenle çalışanların bağlılık, güven, karşılıklı sevmeye ve ortak değerler geliştirerek iletişimlerini arttırabilecekleri iş ortamları oluşturulmalıdır. Bu yolla çalışanların iş yaşamındaki yalnızlıklarından kurtulmaları sağlanabilir (Sezen, 2014: 45-46).

1.9.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler

Toplumda yalnızlığın yaygın olmasına rağmen, iş yaşamında yalnızlık deneyimi ile ilgili çok az kavramsal tartışma ve deneysel kanıtlanma oluşturulmuştur. Genel olarak ele alınırsa, yalnızlık, sosyal etkileşimdeki bozulmayı ve iş yaşamındaki kişilerarası sorunların kalitesini yansıtmakta ve olumsuz örgütsel iklimin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, iş yaşamındaki yalnızlık hakkında daha fazla araştırma yapmak, iş yaşamındaki iletişim ve kişilerarası sorunları anlamayı kolaylaştıracaktır (Wright, 2006: 59).

Sosyal beceri, genel olarak diğer insanlarla kişilerarası ilişkiler ve etkileşimlerde kullanılan yetenek ve becerileri ifade etmektedir. İletişim becerileri ise göz teması kurabilmek, doğru ses kullanmak, konuşacak birilerini bulmak, karşıdakine bakarak ve dikkatini vererek dinleyebilmek, birisi onunla konuştuğu anda yanıt verebilmek, soru sorabilmek, konuşmayı sürdürebilmek, makul davranmak biçiminde tanımlanmaktadır (Çam, 1998: 202-204). İletişim becerisi, çalışanlar arası ilişkilerde çalışanların birbirlerinin duygu ve düşüncelerini anlama da önemli bir yere sahiptir. Davranış değişikliğini sağlamada ana faktör iletişim becerisidir. Uyumlu ve sağlıklı ilişkiler kurabilen çalışanların; duygusal olarak kendilerini güven içinde hissettikleri, olayları, durumları gerektiği şekilde değerlendirebildikleri ve diğer iş görenler kadar kendileriyle de olumlu iletişim kurabildikleri bilinmektedir (Erözkan, 2009: 545).

Sosyal bir varlık olan insan hayatı boyunca diğer insanlarla iletişim kurmak zorundadır. Çalışanlar iletişim yoluyla duygularını ve düşüncelerini açığa çıkararak kendilerini tanıtılabilmekte, muhataplarının ihtiyaç, beklenti ve amaçlarının ne olduğunu anlayabilmekte, sonuçta da ya birbirlerini mutlu edip tatmin olmalarını sağlamakta ya da iletişim becerilerinin eksikliğine bağlı olarak mutsuz olup tatmin olmamalarına ve buna bağlı olarak içsel çatışmaya sürüklenerek yabancılaşma ve yalnızlaşmaya itilmekte ve bu durum birçok yaşamsal alanımızı olumsuz etkilediği gibi iş yaşamımızı da olumsuz etkilemektedir (Armağan, 2014: 31). Yalnızlık insanın mevcut olan sosyal ilişkileriyle olmasını arzuladığı sosyal ilişkileri arasındaki farklılıkları algılaması sonucunda yaşanan ve hoş olmayan bir ruhsal durum olarak ifade edilmektedir. Yalnızlık, çalışanın ilişkilerindeki becerilerinin yetersizliğini göstermektedir. Bu bağlamda kişilerarası ilişki tarzlarının önemi ortaya çıkmaktadır. Pek çok yaşamsal zevk

ve mutluluk, sosyal ilişkilerimize bağlıdır ve ne kadar kaliteli bir iletişim kurduğumuza göre değişmektedir (Durak Batıgün, 2010: 214). Konuşmayı başlatma ve sürdürme, iltifat etme ve kabul etme, sessizlik anlarıyla baş etme ve sözel olmayan iletişim becerileri ve sosyal beceri eğitimi yalnızlığı azaltmada kullanılan etkili yöntemlerdir (Kılıç, 2014: 26).

Çalışan bireyin iş yaşamında yakın sosyal ilişkiler kurabilmesi ve sosyal çevre oluşturması yalnızlıkla başa çıkmanın etkili yolları arasındadır. Yakın sosyal ilişkilere sahip olmak; bireye sevildiği, değer verildiği ve aidiyet duygularını hissetmesini sağlar. Sosyal ve duygusal olarak destekleyici bir iş çevresi ve etkili sosyal ilişkiler ağı bireyin fiziksel ve ruh sağlığı açısından da oldukça önemlidir. Geniş sosyal ilişkiler ağındaki kişi sayısının yalnızlığı azaltıcı bir etkisi bulunmaktadır. Daha geniş duygusal destek ağına sahip bireyler, kendilerini daha az yalnız hissetmektedir. Çalışanın kendini daha az yalnız hissetmesinde, ilişki kurduğu kişilerin sayısı, ilişkilerinin sıklığı ve ilişkilerinin tipinden ziyade, ilişkilerinin kalitesi çok fazla önem arz etmektedir. Çünkü arkadaş sayısının çokluğuna rağmen bazı ilişkiler destekleyici değildir ve bu ilişkiler çalışan bireyi incitebilir ya da zorlayabilir (Güler Yılmaz, 2012: 20).

Örgüt çalışanları, içinde yer aldıkları gruptaki kişilerle birlikte yaşamakta ve yine bu kişilerle birlikte üretmektedir. Bu üretimin etkin ve verimli olabilmesi ise, büyük ölçüde bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan eksiksiz bir iletişim ağının varlığıyla mümkün olabilmektedir. İletişim sayesinde bilgiyle desteklenen çalışanlar, kendilerini ifade edebildikleri ölçüde yalnızlık duygusu azaltacaktır (Asunakutlu, 2002: 7). Çalışma hayatında yaşanan yalnızlığın temeli birebir kişiden kaynaklanan nedenlerin haricinde bireyin örgüt içinde kurmaya çalıştığı sosyal ilişkileridir. Çalışma arkadaşları, müşteriler, denetçiler ve müdürlerle sosyal bağ kurmak için çalışıyor olmak ve fırsatlara sahip olmak, sosyal açıdan bağlı hissetmek adına önemli araçlardır. Bu nedenle, çalışanlar deneyimledikleri yalnızlık duygusundan kurtulabilmek için sosyal etkileşim içine girmeli ve sahip oldukları sosyal ağları nitelikli bir şekilde kullanmalıdırlar (Sezen, 2014: 48-49).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER GELİŞİMİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer kavramı, Latince ‘carrus’ (at arabası) ve ‘carrera’ (yol), Fransızca ‘carrierre’ (yarış yolu), İngilizce ‘career’ (meslek) sözcüklerinden Türkçeye çevrilmiştir (Ceylan, 2014: 5). Kariyer kavramı; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken yollar, hayatta seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi pek çok farklı anlamlarda da kullanılmaktadır. (Kıngır ve Gün, 2007: 280). Kariyer kavramı ilk defa 1970’li yıllarda ele alınmaya başlanmış günümüzde çokça kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Kariyer kavramı farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Günlük konuşmalarda kariyer; meslek hayatı, ilerlemek, başarı, insanın iş yaşamı boyunca kazandığı deneyimler anlamında kullanılmaktadır. Literatürde kariyerle ilgili yapılmış birçok tanımlamalar bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır (Sevinç, 2010: 19);

- Kariyer insanın hayatı boyunca gerçekleştirdiği etkinliklerdir.
- Kariyer bireyin çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında yavaş yavaş ve sürekli olarak ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanmasıdır (Sağ, 2004: 18-19).
- Kariyer, işle ilgili yönlendirilen deneyimler ve faaliyetler dizisi olarak tanımlanmıştır (Selmer, 1999:56).
- Kariyer, kişinin kamu sektöründe ya da özel sektörde ilerleme ve başarı sağlamak amacıyla izlediği ve çalıştığı alandır.
- Kariyer, ilerleme süreci ile ilgilidir. Örgütlerdeki hiyerarşide çoğunlukla yukarı doğru olan hareketliliklerdir.
- Kariyer, kişinin hayatı boyunca mesleki pozisyonlarının sırası olarak ifade edilmektedir.
- Kariyer kişinin yaşamı boyunca işle ilgili olan tecrübe ve etkinliklerle ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisidir (Aydın, 2018: 26).
- En geniş anlamında kariyer bir insanın zaman içinde iş deneyimlerinin gelişen sırasındır. Başka bir deyişle kariyer, zamanla gelişen iş tecrübeleriyle kazandığı

beceriler, uzmanlık ve ilişki ağlarında somutlaşmış bilgi ve bilgi birikimi olarak tanımlanmaktadır (Bird, 1994: 326).

- Bu tanımlarla beraber, kariyer kavramı aynı zamanda çalışanların yaptıkları işte tecrübe elde etmelerine ek olarak o iş için eğitim almalarıyla gerçekleştirdikleri hem mesleki yöndeki hem de kendi gelişimlerini sağladıkları iş deneyimleri olarak ifade edilmektedir (Kalkavan, 2014: 69).

Bu tanımlamalara göre kariyer kavramıyla ilgili olarak şunlar söylenebilir;

- Kariyer sadece hızlı yükselme imkânları bulunan ve statülü işlerle ilgili değildir. Kariyer kavramı çalışanların mesleklerine, örgütsel konumlarına bakılmaksızın yaşamları boyunca yaptıkları işler dizisini ifade etmektedir. Hem yöneticilerin hem de yönetici sekreterlerinin kariyerlerinin olması buna örnek olarak verilebilir (Üye, 2004: 5).
- Kariyer sözcüğü sadece hiyerarşiyle ilgili değil bunun yanında bireyin aynı işte kalarak da çeşitli bilgi, beceri ve yetenekler kazanabilmesiyle de ilgilidir.
- Bireyin kariyerinde sadece yönetim söz sahibi değildir. Bireyler kendi kariyerlerini planlamada söz sahibidir.
- Kariyer sadece örgüte üye olmakla kazanılan bir kavram değildir. Birey iş dışındaki faaliyet ve yaşantılarıyla kariyerine katkı yapabilmektedir (Bayram, 2008:20).
- Yapılan bu tanımlar ışığında tüm yaşamı etkileyen kariyer kavramıyla ilgili şöyle bir sonuçlara ulaşılmıştır;
- Bireyin işe başlamasından emekli olacağı zamana kadar olan süreci kapsar.
- Bireyin iş hayatı boyunca aşamalar şeklinde gerçekleşir.
- Davranış ve tutumları kapsar.
- Aynı örgüt içinde aynı işte farklı görevler alarak ilerlemeyi ifade ettiği gibi, mesleğin farklı alanlarında çalışarak farklı örgütlerdeki ve farklı işlerdeki faaliyetleri de kapsamaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 33).

Kariyerin merkezinde yer alan insan, iş yaşamına adım attığı ilk günden itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, geleceğe dair planlamalar yaparak beklenti ve arzularını tatmin etmek, başarılı olmak, mesleğinde hiyerarşik olarak yükselmek ve ilerlemek ister. Bu tür istekler, insanın doğasından kaynaklanan psikolojik oluşumundan, tutum,

duygu ve düşüncelerinden ayrı tutulamayacağı için, kariyer kavramının insanın davranışına bağlı olan yönünü öne çıkarmaktadır (Özkaya, 2013: 7). Birey, fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerini karşıladıkça kendini geliştirme ve kariyerinde yükselmek isteyecektir. Çalışanlar bu yükselmeye birlikte iş yaşamında statü ve güç elde edecek ve daha fazla para kazanmaya başlayacaktır. Çalışanlarına mesleklerinde yükselme fırsatları veren ve iyi olan iş görenlerinin örgütte kalmasını sağlayan işletmeler başarıyı yakalayacaktır (Solmaz, 2015: 5).

2.2. Kariyer Gelişimi Kavramı ve Tanımı

Kariyer gelişimi kavramı Yavaş'ın (2017), Taşdan'ın (2014) çalışmalarında ve diğer kaynaklarda kariyer geliştirme olarak da ele alınmıştır. Bu sebeple yapmış olduğumuz çalışmada hem kariyer gelişimi hem de kariyer geliştirme ifadeleri kullanılmıştır. Kariyer gelişimi kavramı bireyin kariyer geliştirme faaliyetlerini ve kariyer görünümünü kapsamaktadır. İnsanların hayatlarının çeşitli evrelerinde başarmaları gereken kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır. Bireylerin hayatlarının her dönemi farklı özellikler gösterir ve bu dönemler onun kariyer gelişimine etki etmektedir. Bireyin kariyer gelişimine katkı sağlayabilmesi için kariyer geliştirme araçlarından faydalanması gerekmektedir (Aydın, 2015: 12). Kariyer gelişimi, bireyin kişisel kariyer planlarını geliştirerek bu doğrultuda başarı için gerekli programları ve etkinlikleri kapsamaktadır. Kariyer geliştirme, örgüt çalışanlarının kariyerlerinde yükselmelerini etkileyen faktörlerle ilgili bilgi sahibi olmasını sağlayan ve kapasitelerinin artırılmasını amaçlayan resmi oluşumlardır (Yeşil, 2011: 50). Kariyer gelişimi hem bireylerin kendilerinin hem de iş ve örgüt içindeki çeşitli görevleri, davranışları ve deneyimleriyle ilgili süreci ifade eden bir kavramdır (Zachera vd., 2019: 357).

İş yaşamında çalışanların sahip olduğu nitelikler sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu hızlı değişim ve gelişim süreci zorunlu olarak bireyleri devamlı bir öğrenme sürecine sürüklemektedir. Bu süreçte başarılı olmak isteyen örgütler de, çalışanlarını eğitmek, yeterli bilgi ve becerilerle donatmaya çalışacaktır. Birey ve örgütün sorumluluğunda, belirli bir plan ve program dâhilinde geçen bu süreç sonunda yaşanan gelişme karşımıza kariyer geliştirme kavramını ortaya çıkarmaktadır (Kaya, 2008: 26). Kariyer geliştirme kavramı ifade edilirken hem çalışanın hem de örgütün her

ikisinin de olması gerekmektedir. Bu bağlamda kariyer geliştirme, bireysel gelişimi ifade eden kariyer planlama ile örgütsel gelişimi ifade eden kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2003: 14).

Kariyer geliştirme, hem çalışanın hem de örgütün karar ve sorumluluk anlayışının sonucudur. Bireyler ve örgütler var olan pozisyonlarını dikkate alarak ve eğitim imkânlarından yararlanarak daha iyi bir performans göstermek ve daha fazla gelişmek ve yükselmek isterler. Bu istekle hedefe ulaşmak için belirli bir plan dahilinde harekete geçmek gerekir ki bu olgu kariyer geliştirme olarak tanımlanmaktadır (Torun, 2011: 83). Literatürde kariyer geliştirme ile ilgili birçok tanımlanmıştır. Kariyer gelişimi; kariyer seçimine sağlıklı uyum sağlanması ve bu yolla bireylerin yeterlilik ve saygınlık ihtiyaçlarının tatminine katkıda bulunan bilinçli yapılan çalışmalardır (Eren, 2015: 51). Başka bir tanımda ise kariyer gelişimi, çalışanların kişiliğini, becerilerini ve yeteneklerini geliştirebilecekleri sosyal ve teknik donanımlara sahip olma süreçleri; çalışanların iş yaşamında kendilerini geliştirebilmeleri ve ilerleme çabalarının olması ve yine çalışanların belirledikleri meslek tercihine, örgüt yönetiminin katkı sağladığı bilinçli faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Akın, 2005: 5). Diğer bir tanımda kariyer gelişimi, insanların kariyer hayatları boyunca hedeflerine ulaşabilmesi adına uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetlerdir. Kariyer gelişimi, kişilerin eğitim, yetiştirme ve tecrübeleri yoluyla kariyerine yönelik yaptığı planlamaların gerçekleştirilmesidir (Deniz ve Ünal, 2007: 110). Kariyer gelişiminin temel hedefi kurumun çalışanların kariyer gelişimlerine destek olmasıdır. Kariyer gelişim programlarında üç temel öge yer almaktadır. Bunlar;

- Bireyin kişisel kariyer gereksinimlerini değerlendirmeye yardımcı olması,
- Örgütte yer alan kariyer imkânlarının geliştirilmesi ve çalışanlara ilan edilmesi,
- Çalışan bireyin beceri ve gereksinimlerinin kariyer imkânlarıyla uzlaştırılmasıdır (Üye, 2004: 65-66).

Kariyer geliştirme, çalışma hayatında hem bireyin hem de örgütün en önemli karar ve sorumluluk anlayışının bir sonucudur. Çalışanlar mevcut pozisyonlarını göz önüne alarak kendilerini geliştirmek ve performans düzeylerini yükseltmek adına eğitim ve geliştirme olanaklarından yararlanmak isterler. Çalışanların yükselme hedeflerine ulaşabilmeleri için belirli bir plan dahilinde hareket etmeleri gerekir ki bu olgu kariyer

geliştirme olarak isimlendirilmektedir (Hancıoğlu, 2011: 35). Kısaca kariyer geliştirme , belirlenen yolda ilerleyebilmek için gerekli olan materyallerin toplanması sürecidir. Tecrübe ve bilgiye ilişkili olarak ortaya çıkan kariyer geliştirme süreci hem bireysel amaçlara hem de örgütsel amaçlara göre belirlenen stratejilerin hayata aktarılmasına fırsat sağlamaktadır (Balta Aydın, 2007: 77)

2.3. Kariyer Geliştirmenin Önemi

Günümüzde iş görenlerin takım çalışmasına yönlendirilmesi, psikolojik sözleşmenin zayıflamasına bağlı olarak işten ayrılmaların artması, çalışanların gerçekçi beklentiler içerisine girmeleri, örgütsel verimliliğin artırılması, öğrenen örgütler olma yolunda ilerleme ve kariyerin doğasındaki değişimler gibi etkenler örgütlerin kariyer gelişimine daha fazla önem vermelerine neden olmuştur (Bayraktaroğlu, 2015: 182). Günümüz kariyer yaklaşımlarında çalışanların kariyer sorumluluklarını üstlenmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışanların sorumlulukları olduğu kadar örgütlerinde sorumlulukları bulunmaktadır. Örgütlerin kariyer gelişimi konusundaki sorumlulukları ise çalışanlarının kariyer planlarına destek olmaktır. Bu destekle birlikte örgütlerin çalışanlarına işlerine devam ederken aynı zamanda onların geleceğe hazırlanmaları adına kariyer okulları gibi çalışmalarını gerektirmektedir (Ersoy, 2007: 49).

Dolayısıyla kariyer geliştirme gerek çalışanlar için gerekse örgüt için önemlidir; öncelikle kişisel kariyer başarısına zemin teşkil ederken bunun sonucunda da örgütteki ve endüstrideki sürdürülebilirliği sağlamaktadır. Dahası etkin bir kariyer geliştirme çalışanın iş yerinde tutulması ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Kariyer geliştirmenin önemini, bu kavramı oluşturan kariyer planlamadaki ana sorumlu olan birey ve kariyer yönetiminin baş aktörü olan örgüt bazında açıklamak daha yararlı olacaktır (Arar, 2016: 24-25).

2.3.1. Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi

Bireysel kariyer gelişim süreciyle ilgili pek çok tanımlamalar yapılmıştır. En genel tanımıyla bireysel kariyer gelişimi, kişinin var olan kapasitesinin ve birikiminin kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşabilmesi için iyileştirilmesi ve yönlendirilmesi süreci olarak ifade edilmektedir. Kısaca bireysel kariyer gelişimi kişinin kendi olanakları ve içinde yer aldığı örgütün sunduğu imkânlarla devamlı olarak kendini iyileştirmesi ve geliştirmesidir (Yavuz, 2006: 74).

Kariyer geliştirme sürecinde bireysel olarak çalışanın yapması gereken gerekli gelişimi göstermeye çalışmak ve çabalamaktır. Cinsiyet, aile, biyoloji, kişilik, değerler, ilgi alanları, yetenekler, düşünme tarzları, öğrenme tarzları gibi pek çok kişisel değişken bireysel kariyer geliştirmeyi etkilemektedir. Bununla beraber iş dışındaki sosyal bağlantılar ve sivil toplum örgütlerine üyelikler de bireysel kariyer gelişimini etkileyen diğer etmenlerdir (Yavaş, 2017: 36). Ayrıca kişilerin kariyerleriyle ilgili hedef ve gereksinimleri toplumdan topluma, kültürden kültüre göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin; Japon kültüründe, çalışanlar bir örgütte çalışmaya başladığı andan itibaren, adeta örgütüyle bütün parça ilişkisi yaşamaktadır. Bu kültüre göre ömür boyu istihdam bir ayrıcalık ve üstünlük olarak değerlendirmektedir. Bu nedenden dolayı, çalışanların iş değiştirme ve işverenlerin çalışanı işten çıkartma oranı çok düşüktür. Japonya'da bireyin statü ilerlemesi çoğunlukla örgüt içinde olmaktadır. ABD'de ise kariyer yapmanın ya da statü atlamının en doğru yolu örgüt değiştirmek olarak bilinmektedir (Damaş, 2010: 67). Kariyer geliştirmenin bireylerin başarıları ve kimlik tamamlamaları üzerinde de önemli etkileri vardır. Kariyer geliştirme uygulamasından önce bireylerin kendilerini değerlendirmeleri ve amaçlarını belirlemeleri gereklidir. Bu da bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ve değerlendirmelerine neden olacaktır. Bütün bu etmenler bireylerin kendilerine olan güvenlerini ve saygılarını artıracaktır (Ersoy, 2007: 49-50). Kariyer geliştirme, iş yaşamının niteliğinin artırılması, yetişmiş çalışanın örgüte olan bağlılığının sağlanması, çalışan bireylerin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesi, bütün çalışanlara cinsiyet ayırımı yapmaksızın eşit koşulların sağlanması konularında da fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca etkin bir kariyer geliştirme, kişilere büyüme ve gelişme fırsatlarıyla birlikte gerginliği azaltmakta, bağımsızlığı arttırmakta ve psikolojik olarak doyum sağlamaktadır. (Tunç ve Uygur, 2001: 96). İnsana psikolojik olarak doyum sağlayan kariyer geliştirme hayat kalitesinin artması, bireyin sosyal ve teknik becerilerinin gelişmesi, örgüte olan bağlılığın artması gibi nedenlerle birey açısından önem arz etmektedir. Kariyer geliştirmenin birey açısından önemli olması ve bireyin de bunun bilincinde olması örgütü de olumlu şekilde etkileyecektir (Çalık ve Ereş, 2006: 110).

2.3.2. Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi

Günümüzde çalışanlar işgücü piyasasında aynı konumda olan çalışanlarla bilgi ve tecrübe bakımından aynı seviyede olmak istemektedir. Bu nedenle bireyler

kariyerlerine katkı sağlayan örgütlere sadık kalma eğilimindedirler. İyi bir ücret ve ek faydaların olmasının yanında, kariyer gelişimi ve yükselme fırsatları sunan bir örgütün parçası olmak günümüz çalışanlarının önde gelen istekleri arasındadır (Bayraktaroğlu, 2015: 183). Çalışan bireylerin tüm potansiyellerinden yararlanılabilmek adına kariyer gelişimi örgütler tarafından uygulanmaktadır. İş gücü piyasasında sürekli değişimler yaşanması çalışanların geliştirilmesini gerektirmektedir. Kariyer gelişimiyle beraber örgüt içindeki açık pozisyonlar başarılı bir şekilde doldurulacaktır. Çalışanların devamlı olarak gelişimlerinin sağlanması bu uygulamaların başarılı şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Değişen işgücü ihtiyacını doğru olarak karşılamak ve uygun işe uygun çalışanların yerleştirilmesi kariyer gelişiminin örgüte sağladığı önemli faydalardır. (Ersoy, 2007: 50). İşe almada, alınacak bireylerin nitelikli olmasına özen gösteren, terfi kanallarını açık tutan, bireylerin kendilerini geliştirmesinin önündeki engelleri eğer varsa kaldıran, hatta teşvik eden, bunlarla yetinmeyip çalışanlarının niteliklerini artırarak kariyerlerini yükseltmeyi amaçlayan örgüt etkin bir örgüt olacaktır (Eryiğit, 2000: 10). Örgütler çalışanlarının potansiyellerinden yararlanabilmek için onların kariyer gelişimlerini ve kariyer planlarını desteklemekle sorumludur. Bu sorumluluk, çalışanların gelişimine katkı sağlamasının yanında örgütün gelişmesine de katkılar sağlamakta ve örgütün içinde bulunduğu sektörde rekabet avantajı da sağlayacaktır. Sonuç olarak kariyer geliştirmeyi doğru bir zamanda ve doğru bir yerde uygulayan örgütlerin, kısa bir süre içerisinde yönetim, üretim, ve planlama programlarında başarılı olacağı söylenebilir (Eren, 2015: 53). Örgütler, insan kaynağının potansiyelini belirlemek ve bu potansiyelden en iyi şekilde yararlanmak için destekleme, motive etme, yönetme ve koruma fonksiyonlarını yerine getirmelidir. Bu fonksiyonların yerine getirilmesi örgüt başarısını arttıracaktır (Yeşil, 2011: 53).

2.4. Kariyer Geliştirmenin Amaçları

Kariyer gelişiminin ana amacı, işgörenlerin kariyerlerini yönlendirmelerine ve gelişimlerine katkı sağlamaktır (Barutçugil, 2004: 320). Kariyer geliştirmenin etkili bir şekilde uygulanması hem bireysel hem de örgütsel amaçlara önemli oranda hizmet eder. Aşağıda kariyer geliştirmenin diğer amaçlarına kısaca değinilmiştir. Bunlar (Toprak, 2005: 83):

- Verim kaybını azaltmak

- Ulaşılmak istenen eylem ve hedeflerin benimsenmesini kolaylaştırmak
- Çalışanların gerginliğini azaltarak psikolojik doyumlarını arttırmak
- Örgüte olan bağlılığı ve örgütsel değerleri arttırmak
- Kalitenin tamamlanmasına yardımcı olmak
- Özellikle kadın çalışanlara gelişme ve ilerleme fırsatı sağlamak
- Örgütsel yeteneği geliştirmek
- Bütün çalışanlarına örgüt içerisinde yükselme olanakları sağlamak (Vural, 2015: 21).
- Çalışanların hem mevcut işlerini hem de gelecekte yapacak oldukları işlerini etkili bir şekilde başarmaları için gerekli olan beceri ve tecrübe kazanmalarını sağlamak

Bu amaçların ortak noktası, çalışan bireylere kariyer yolu hakkında bilgi vermektir. Böylelikle birey gelecekteki yönünü daha iyi tayin edebilir. Kariyer gelişiminde örgütün ihtiyaçlarının bireyin gelecekteki ihtiyaçlarıyla uyumlu olması gerekir. Bu uyum bireyin daha iyi çalışmasını sağlamaktadır (Korkmaz, 1998: 27).

2.5. Kariyer Geliştirmenin Sorumlulukları

Kariyer gelişiminde hem çalışanlar hem de örgütler birbirinin ortağıdır. Çalışanlar kapasitelerinin veya yeteneklerinin farkında olmaktan ve kendilerini yeni görevlere hazırlamaktan sorumluyken, örgütler ise çalışanların mevcut performansları hakkında dürüst bir geri bildirim sağlamakla sorumludur (Karataş, 2010: 181). Çalışan bireyin ve örgütün kariyer geliştirmedeki diğer sorumlulukları şöyledir:

2.5.1. Örgütün sorumlulukları

- İşgörenlerin kariyer ihtiyaçlarını doğru bir şekilde belirlemek,
- Örgütün sunmuş olduğu imkânları kariyer ihtiyaçlarına uygun hale getirmek,
- Kurum içerisinde yükselme politikası uygulamak,
- Çalışanların kendilerine uyumlu olan işlere yerleştirilmesini sağlamak,
- Çalışanlara kariyerleri için danışmanlık hizmetleri sunmak,
- Çalışanlar için kariyer planlama grupları oluşturmak, değerlendirme ve destek programları hazırlamak, iş rotasyonu ve iş zenginleştirme politikaları uygulamak,
- Çalışanlar için ek olanaklar sunmak,

- Çalışanlara eğitim-geliştirme imkânları sağlamak ve bu konudaki çabalarını desteklemek (Ata, 2006: 57).

2.5.2. Çalışanların Sorumlulukları

- Kariyer planlamasına etkin bir şekilde katılmak,
- Kariyer gelişim etkinliklerinde belirli bir rol almak,
- Gereksinimlerini, değerlerini ve kişisel hedeflerini belirlemek,
- Yeni fırsatlar oluşturmak,
- Örgütün sağladığı araçlardan faydalanmak,
- Bütün yöntemleri incelemek,
- Özel hayatındaki, kariyer gereksinimlerini etkileyen değişiklikleri anlamak (Taşdan, 2014: 82).

2.6. Kariyer Geliştirme Kuramları

Kariyer gelişimi uzun ve karmaşık bir süreçtir. Kariyer geliştirme kuramları bireylerin hayatlarını değişim ve büyüme olarak ele almaktadır. Kariyer geliştirme kuramları gelişimin hayat boyu olduğuna vurgu yapmaktadır (Alçekiç, 2011: 16-17). Bu kuramlar şunlardır;

2.6.1. Üç Boyutlu Kariyer Kuramı

Üç boyutlu kariyer kuramı örgütlerdeki kariyer hareketliliği üzerinde durmaktadır. Bu kuram, bireyin örgütteki basamaklar ve bölümler arasındaki dikey, yatay ve çevresel hareketliliklerini göstermektedir. Bunlar, *dikey kariyer hareketi*, çalışanın örgüt kademesindeki hiyerarşik değişmesini ifade eder. Örgüt içerisinde terfi almak şeklinde gerçekleşir. *Yatay kariyer hareketi*, kişinin örgütte aynı düzeyde farklı bölüm, birim ve işlere transferi şeklinde gerçekleşir. *Çevresel kariyer hareketi* ise, çalışanın örgütte bir bölümden diğerine geçiş işlemidir. Transferler şeklinde gerçekleşir. Örgütlerde bu kariyer hareketlerine karşılık gelen üç tür sınır vardır. Bunlar, *hiyerarşik sınırlar* örgütsel düzeyleri; *fonksiyonel sınırlar* bölümleri ve *dahil olma sınırları* ise çalışanları ve grupları merkeze yakın olma derecelerine göre ayırır. *Hiyerarşik sınırlar* kıdem, liyakat, kişisel özellikler gibi faktörlerin etkisiyle bireyleri süzer. *Fonksiyonel sınırlar* ise bireyi süzmede bireyin yeterliliklerini, eğitim ve geliştirme ihtiyacını göz önüne alır. *Dahil olma sınırının* ise bireyi süzmede dikkate aldığı faktörleri belirlemek oldukça güçtür (Toprak, 2005: 101-102).

2.6.2. Psikolojik Başarı Kuramı

Psikolojik başarı kuramına göre çalışan meydana okuyucu zorlu bir hedefe sahipse ve bu hedefe yönelik çaba göstermişse; bu çabayı gösterecek kabiliyet ve yeteneğe sahipse, bütün bu performans süreci bireyde psikolojik bir başarı hissi verir. Özellikle işe yeni başladığında zorlu bir işi yerine getiren çalışanlar yöneticilerin dikkatini çekmekte ve takdir görmektedir. Bu da onlara motivasyon kaynağı olup daha zorlu işleri başarabilme azmi sağlamaktadır.

2.6.3. Birey-Örgüt Etkileşimi

Birey-örgüt etkileşim kuramına göre kişi çalışmaya başladığı örgütü yenilikçilik adı altında etkilerken; aynı zamanda çalıştığı örgütten sosyalleşme adı altında etkilenir ve kariyer yaşamında bu bağlamda değişimler meydana gelebilir (Arar, 2016: 31-32).

2.6.4. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme kuramında altı stratejik süreç bulunmaktadır. Bunlar:

- Bireysel veya kolektif sosyalleştirme süreci,
- Biçimsel veya biçimsel olmayan sosyalleştirme süreci,
- Sıralı veya tesadüfi aşamalardan oluşan sosyalleştirme süreci,
- Değişken veya sabit sosyalleştirme süreci,
- Seri veya seri olmayan sosyalleştirme süreci,
- Yatırımcı veya yatırımcı olmayan sosyalleştirme süreci

Sosyalleştirme stratejileri örgütlerde yeniliğin ve yaratıcılığın artırılması adına örgüte yeni üyelerin kazandırılması ve örgütle bütünleştirilmesini ifade etmektedir.

2.6.5. Profesyonel Kariyerin Dört Aşaması

Bir profesyonelin kariyerinde dört aşama bulunmaktadır. Birinci aşama *çıraklıktır*. Bu aşamada birey başkalarının yönlendirmesi altında çalışır. Burada bağımlılık temel psikolojik konudur. İkinci aşama *meslektaşlıktır*. Birey bu aşamada teknik olarak bağımsız çalışabilecek bir profesyoneldir. Üçüncü aşama *akıl hocalığıdır*. Bu aşamada birey çalışanları etkileyen, onlara rehberlik eden ve onları geliştirmeye çalışan bir kişidir. Dördüncü aşama ise *himayeciliktir*. Bu aşamada ise birey örgütün yönünü belirlemektedir. Yöneticilik, iç girişimcilik ve fikir oluşturmak bireyin önemli rollerindedir (Erdoğan, 2003: 84-86).

2.7. Bireylerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyer gelişimini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin en önemlileri ise; psikolojik faktörler (yetenek, ilgi, kişilik), sosyolojik faktörler (aile, sosyo-ekonomik sınıf), cinsiyet, ekonomik ve politik faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Pişkin, 2016: 44).

2.7.1. Psikolojik Faktörler

Yetenek, ilgi, kişilik gibi doğuştan gelen gücün çevreyle etkileşimi sonucunda geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmını ifade etmektedir. Birey yetenekleri doğrultusunda kariyer tercihini yaparak iş hayatında yeterlilik göstermektedir. İlgi ise bireyi sınırlayan koşullara rağmen, çevresindeki durumlara, nesnelere veya bireylere özel yönelme şeklindedir. Birey, ilgisi doğrultusunda bir kariyer seçmekle bütün yeteneklerini ve yaratıcılık özelliklerini kullanmış olacak ve bunun sonucunda başarılı olacaktır. Başarılı olmanın ötesinde kişinin, iş tatminini sağlaması da söz konusudur. Çünkü bir işin yapılmasında yetenek önemli olduğu kadar bu işin yapılması sırasında işten hoşlanma derecesi de önemli bir faktördür (Aybatlı, 2008: 16).

Kariyer tercihlerini ve gelişimini en çok etkileyen faktörlerden birisi de çalışanların kişilik özellikleridir. Kişisel özellikler, bireyin başkalarıyla kurduğu ilişkilerdeki kendini gösterme biçimini içermektedir (Onay ve Zel, 2011: 266). Bireylerin kariyer gelişimleri, meslekleri, kariyer kararları kişilikleriyle yakından ilgilidir. Bu anlamda her bireyin kendine özgü tutum ve davranışı olduğu düşünülmektedir. Her insanı birbirinden farklı kılan bu biricik olma özelliği kalıtsal olduğu kadar sosyal çevre içinde bulunan imkânların etkisinin de olduğu düşünülmektedir. Kişilik çok kapsamlı ve çok yönlü bir kavramdır. Kişiliği açıklamaya çalışan birçok kuram bulunmaktadır (Bakır, 2018: 33). Kişilik kavramında en fazla kullanılan ve üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı kuram Beş Faktör Kişilik kuramıdır. Bu kuramın unsurları şunlardır. *Dışa dönüklük*, pozitif, girişken, sosyal, enerjik, insan odaklı bir yapıya sahiptirler. Bu özelliklere sahip olan bireyler, insanlarla birlikte olmayı seven, eğlenceli ve enerji potansiyelini harekete geçirerek toplumda iyi bir performans ortaya koymaktadır. *Uyumluluk*, güvenilir, ılımlı, iyi huylu, yardımsever olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörleri taşıyan bireyler genellikle iyi geçinen, işbirliğine uyumlu, problemlerden kaçınan bireylerdir. *Sorumluluk*, düzenli, sorumluluk

sahibi, titiz, başarı odaklı olma, planlı ve sistemli olma gibi özelliklere sahiptir. Bu özelliklere sahip bireyler belirli hedeflere ulaşmak için emin adımlarla yürüyerek kendini gösterebilen bireylerdir. *Duygusal tutarlılık*, bunalım, güvensizlik, yetersiz, çekingen, kötümser kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu kişilerin nevrotik durumları yüksektir bu nedenle bu bireylerin stresle başa çıkmaları zorlaşmakta ve kaygı düzeyleri oldukça yüksektir. *Gelişime açıklık*, yeni deneyimlere açık olma, açık fikirli, zeki, öğrenmeye hevesli, yenilikçi olma özelliklerinden oluşmaktadır. Bu özelliğe sahip bireyler, kendilerini geliştirme, yetenek ve becerilerini ortaya koyma eğilimindedirler (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 26-27). Kariyer gelişimine yönelik kuramlardan biri de, Holland'ın mesleki kişilik kuramıdır.

Tablo 1. Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Tip	Gerçekçi tipin özellikleri arasında; atılganlık ve fiziksel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık ve pratiklik yer almaktadır. Bu tip kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve fiziksel aktiviteleri içeren mesleklere yönelirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis.
Araştırmacı Tip	Bu tipteki kişiler uysal, mütevazı, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Araştırmacı tipler düşünmeyi ve zihinsel güçlerini kullanılan mesleklere yönelirler.	Matematikçi, doktor, kimyager, bilgisayar programcısı
Sanatçı Tip	Sanatçı tiplerin hayal güçleri ve sezgileri yüksektir. Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgili kişilerdir.	Modelist, yazar, müzisyen, mimar,
Sosyal Tip	Sosyal tipteki bireylerin özellikleri, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı olmalarıdır. Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir.	Meslek danışmanı, psikolog, öğretmen,
Girişimci Tip	Girişimci tipler, diğer insanları etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna kabiliyeti yüksek kişilerdir. Bu kişiler güç ve statüye kavuşmak için çaba harcarlar. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler. Öte yandan bilimsel yetenekleri zayıftır.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, TV yapımcısı
Geleneksel Tip	Bu kişilerin karakteristik özellikleri kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Geleneksel tipteki kişiler büyük firmalarda çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesnelere anlamaya önem verirler. Örgütüyle birlikte başarıya önem verirler.	Yönetici asistanı, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı

Kaynak: Akt. Yılmaz vd., 2012: 13

2.7.2. Sosyolojik Faktörler

Bireyin kariyer gelişiminde ailenin çok büyük bir etkisi vardır. Aile baskısının hâkim olduğu gelenekçi ailelerde, bireye, babanın mesleğini sürdürmesi için baskı

oluşturulmaktadır. Bu tip ailelerde yetişen bireyler, çocuk yaştan itibaren baba mesleğini seçecek şekilde şartlandırılmaktadır. Bu şekilde yönlendirilen bireyler, ya babasının mesleğini seçmekte ya da ailesine başkaldırarak, yapmak istediği mesleğe ulaşabilmek için içinde yer aldığı çevreden uzaklaşmaktadır. Bazı ailelerde de, bireylere bazı mesleklerin önemli ve saygın, bazı mesleklerin ise önemsiz ve itibarsız olduğu söylenir. Bu durum bireyde ön yargıların oluşmasına yol açar. Böylece aile, bireyin kariyer tercihine etkide bulunmuş olur. Sözü geçen bu aile tiplerinde, birey ve kariyer uyumu dikkate alınmadığından, bireyin başarısı ve mutluluğu düşünülmez. Burada önemli olan ailenin gerçekleşmesini istediği kariyer seçiminin birey tarafından kabul edilmesidir (Razon, 1983: 27). Bazı aileler ise çocuklarını yapmak isteyip yapamadıkları mesleklere yönlendirmeye çalışmaktadır. Aileler çocuklarının bu mesleğe yönelmesi için çocukları üzerinde baskı kurmaktadır. Çocuğun yönlendirildiği bu meslekte herhangi yetkinliği yoksa birey başarısız olmaktadır. Bu nedenle kariyerlerinde başarısız olan bireylerin ailelerinin doğrudan mesleki tercihlerinde etkili oldukları görülmüştür. Kariyer ve kariyer planlamasında başarıyı yakalayan bireylerin ise ailelerinden kariyerlerinin yönlendirilmesinden ziyade kendi kişilik ve yeteneklerinin bilincinde olmaları amacıyla yönlendirildikleri görülmüştür. (Vural, 2015: 43). Anne babalar sadece aile içi ilişkilerde otoriter, demokrat, kabul edici tutumlarıyla değil, çocuklarının kariyer gelişimlerini destekleyici tutumlarıyla da onların kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Ebevenyeler çocuklarının kariyer gelişimlerine destek olmak amacıyla onlara meslekler hakkında yönlendirmeler yapabilir, ilgili oldukları meslekler hakkında bilgiler paylaşarak onlarla konuşabilir. Böylece çocuklarının kendi yetenek ve ilgilerine karşı farkındalık oluşturarak kariyer gelişimlerini desteklemektedir (Solmaz, 2015: 30).

Yapılan bir çalışmaya göre bireyin ailesinin eğitim düzeyi bireyin, meslek seçiminde etkili olduğu görülmektedir. Çalışma sonucuna göre anne ve babanın eğitim seviyesinin düşük olduğu ailede yetişen bireyin, daha yüksek eğitim seviyesine sahip ailede yetişen bireye göre çevreden daha fazla etkilendiği görülmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 393-423). Eğitim düzeyi yüksek olan ailelerin çocukları yönetsel ve profesyonel mesleklere yönelirken, eğitim düzeyi düşük ailelerin çocukları ise beceri gerektirmeyen mesleklere eğilim göstermektedir (Özen, 2011: 84).

Bireylerin sosyo-ekonomik düzeyleri de kişilerin kariyer seçiminde etkilidir. Toplum içinde ailesinin statüsünün yeterli olmadığını düşünen bireyler, yüksek statü vadeden mesleklere yönelmektedir. Ailenin maddi bakımından yetersiz olması bireylerde itici güç yapabileceği gibi bireyin daha iyi şartlarda eğitim almasının önünde geçebilmektedir (Kaya, 2008: 16). Sosyo-ekonomik düzeyinin yüksek olduğu ailelerde bireyler ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçimine yönlendirilirken, sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olduğu aileler de kısa sürede gelir ve itibar sağlayacak mesleklere yönlendirmektedir (Ömürbek ve Usul, 2008: 37).

2.7.3. Cinsiyet

Kültürel farklılıklar olmasına rağmen kariyer tercihinde cinsiyete yönelik bir ayırım her toplumda göze çarpmaktadır. Bu ayırımı sınırlandırmaya uğrayan kadınlar ev hanımlığı ve annelik vasfıyla örtüşen kariyer tercihlerine yönlendirilmektedir. Örneğin; ülkemizde kadınların en fazla olduğu meslekler eğitim ve sağlık sektöründe bulunmaktadır. Kadınların tabiatlarına uygun olduğu söylenen meslekler dışında farklı meslekleri tercih etmek istediklerinde de terfi olanaklarının sınırlı olduğu gözlenmiştir (Çelik, 2018: 19). Erkekler ise yüksek geliri ve saygınlığı olan mesleklere yönlendirilmekte ve mesleğinde başarılı olması beklenmektedir. Bu nedenlerden dolayı günümüzde kadınlardan öğretmenlik gibi evde daha fazla zaman geçirebileceği ve daha fazla tatili olan meslekler seçmeleri beklenirken, erkeklerden ise yüksek geliri olan ve prestiji sağlayan doktorluk, mühendislik gibi meslekleri seçmeleri beklenmektedir (Bacanlı vd., 2013: 206).

2.7.4. Ekonomik ve Politik Faktörler

Hızla değişen ve gelişen dünya da ülkelerin benimsemiş oldukları siyasi, ekonomik ve politik faaliyetlerde bireylerin kariyer gelişiminin de oldukça önemli faktörlerdir. Dünyaya hükmeden küresel güçler; ekonomik ve siyasi politikaların sonucu olarak rekabet halinde varlıklarını uluslararası anlamda sürdürmeye çalışmaktadır. Ulusal bazda ise hükümetler tarafından farklı politikalar farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bütün bunların yanında teknolojinin hızla ilerlemesi farklı meslek ve iş kollarını ortaya çıkarabilmektedir (Bakır, 2018: 39)

Ekonomik faktörlerin başında örgütlerin belli mesleklere duyduğu ihtiyaç ile o mesleği icra edebilecek donanımına sahip bireylerin arzı gelir. Özellikle serbest piyasa

ekonomisinin bulunduğu ülkelerde bir mesleğe olan talep ne kadar fazla, icra edecek bireyin sayısı ne kadar az ise bireylerin iş bulmaları kolaylaşmakta, yüksek ücret almakta ve toplumsal statüleri artmaktadır. Bazen çalışanları ve işverenleri doğrudan etkileyecek yasa, yönetmelik ve mevzuatların çıkarılması örneğin; iş güvenliği ve uzmanlığı adlı bir mesleğin doğmasına neden olmuştur. Günümüzde az gelişmiş bölgelerden daha gelişmiş bölgelere doğru akan iç ve dış nüfus hareketliliği de piyasalarda kariyerini sürdürmekte olan ya da gelecekte sürdürecektir olan bireylerin kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Pişkin, 2016: 71-73). Bazen de uluslararası politikaların etkisi olmaktadır. Örneğin; Suriye de yaşanan iç savaşın ülkemize de olumlu ve olumsuz etkileri olmakta ve bizim iş piyasamızı da etkilemektedir. Suriyeden gelen mültecilerin ülkemizde hiçbir sosyal güvencesi olmadan ve düşük maaşla çalışması işverenler için daha cazip hale gelmektedir (Neccar, 2016: 185-198).

2.8. Kariyer Devreleri

Kariyer devreleri, çalışanın kariyer yaşamındaki amaçlarına ulaşabilmesi için gerçekleştirilen tüm faaliyetlerdir. Planlama sonrasında gerekli olan eğitim, yetiştirme ve geliştirme faaliyetlerinin uygulanması sürecidir. Kariyer geliştirme kariyer planı doğrultusunda ilerlediği için çalışanın tüm hayatını ve iş yaşamını kapsamaktadır. Kariyer devresinde bireysel olarak çalışanın yapması gereken gerekli gelişimi göstermeye çalışmaktır (Saruhan ve Yıldız, 2014: 409). Cinsiyet, aile, biyoloji, kişilik, değerler, ilgi alanları, yetenekler, düşünme tarzları, öğrenme tarzları gibi pek çok kişisel faktörler kariyer geliştirmeyi etkilemektedir. Bununla beraber iş dışı sosyal bağlantılar ve sivil toplum kuruluşlarına üyelikler de kariyer gelişimini etkileyen diğer unsurlardır (Yavaş, 2017: 36).

Kariyer devreleri; işe hazırlık, örgüte giriş, ilk kariyer, orta kariyer ve son kariyer olarak sıralanabilir. Bu aşamalar şu şekilde açıklanabilir:

İşe Hazırlık: Bireyin kariyeriyle ilgili çalışmalara başladığı okuldan işe geçiş aşamasıdır. Birey önce kendini anlamaya ve bulmaya çalışır. Bireyin ailesi, arkadaşları, öğretmenleri, kendi kişisel gözlemleri kariyer seçiminde bireyin tercihlerini yönlendiren önemli faktörlerdir. Bu aşamada birey yeteneklerini ve ilgilerini dikkate alarak iş alternatifleriyle uyumlaştırmaya çalışır ve tercihlerini yapar. Birey seçtiği uzmanlık alanında eğitimini alır ve iş yaşamına atılır. Eğer birey kariyer seçimini doğru şekilde

yapmadığını düşünüyorsa farklı bir alana geçerek farklı bir eğitim de alabilir (Bayraktaroğlu, 2015: 192).

Örgüte Giriş: Bu devre iş arama, işe yerleşme, işi öğrenme, yetenek kazanma, ve iş arkadaşları tarafından kabul edilme aşamalarından oluşmaktadır. Örgüte yeni gelen kişiler, işe nasıl adapte olacağını öğrenerek güdülenir ve işiyle nasıl uyumlu hale geleceğini öğrenerek işinde ustalaşır ve örgütünü tanır. Bu süreçte en büyük konu gerçeklik şokudur (Sevinç, 2010: 59-60). Gerçeklik şoku, yeni bir çalışanın bir örgüte katılmadan önce oluşturduğu beklentilerinin örgüte girdikten sonra yaşananlardan önemli ölçüde farklı olduğu durumlarda meydana gelir (Dean, 1983: 55). Bir diğer konu ise bireyin kendini kanıtlamasıdır. Burada birey yaptığı hatalarını öğrenerek ve sorumluluklar alarak karakterize olur. Burada önemli olan kişinin hedefledikleriyle gerçekleştirdiklerini kıyaslayarak kariyer tercihinin doğru olup olmadığının değerlendirilmesidir. Birey işinde kendini kanıtladıkça bireyin ihtiyacı güvenlik ihtiyacından yavaş yavaş başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyaçlarına doğru kayar. Kariyer gelişiminin hızlı olduğu bu süreçte, bireyler kariyer hedeflerini net bir şekilde belirlemekte ve bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli olan planların yapılıp uygulandığı en üretici aşamadır (Bayram, 2008: 60).

Orta Kariyer: Alanında uzmanlaşmış, sorumluluk alabilen, görev dağılımı yapabilen, gerekli kararları almayı bilen ve kullanabilen, önceliği olan, karar verme yetkisinin arttığı, üstünlüğü olan, sorunlara çözüm bulabilen, kendilerine güvenleri yükselmiş ve idareci pozisyonuna gelmiş şahıslardır. Ayrıca bu aşama, bireyler ve örgütler açısından önemli bir basamaktır. Kısaca, bu basamağa gelmiş şahıslar mesleklerinde profesyonelleşmişlerdir. Daha çok sorumluluk alan, deneyim kazanmış ve inisiyatif kullanan kişilerin yer aldığı evredir (Arabacı, 2019: 9).

Son Kariyer: Birey, bu aşamada performansında herhangi bir artış olmadan kariyerinin sonuna yaklaşmaktadır. Birey örgütteki en deneyimli ve en yaşlı çalışan olduğu için yeni bilgi ve tecrübe edinme çabası içerisinde değildir. Ancak tecrübe ve yeteneklerini iş arkadaşlarıyla aktararak saygınlığını koruma çabası göstermektedir. Öte yandan örgüt çalışanın elinden tutmak ve deneyimlerinden faydalanmak gibi herhangi bir çaba göstermemektedir. Bireyin durgunluk dönemi olan bu süreçte işine olan ilgisi

azalmakta, emeklilik için ileriye dönük ekonomik ve sosyal planlar yapmaktadır (Büyükyaprak, 2015: 12).

Emeklilik: Bu aşamada her ne kadar birey kariyerini tamamlamış olsada başka bir kariyere geçebilme imkânı mevcuttur. Kişiler çalışırken yapılması mümkün olmayan faaliyetlere yönelerek; çiçek yetiştirmek, resim yapmak, gönüllü kuruluşlara katılmak gibi kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir (Can vd., 2009: 214). Kişiler birkaç nedenden dolayı emekliliğe farklı şekillerde bakabilmektedir. Örneğin; Bireyler emekliliği, çoğu zaman stresi azaltma ve hayatın sistemli biçimde düzenlenme zamanı olarak görmektedir. Bu kişiler işlerin izin vermediği ilgi ve hobileri ile uğraşma fırsatı olarak emekliliği sabırsızlıkla beklemektedir. Bazıları bu noktada yeni eğitim ve kariyer yollarına başlayabilir. Diğer bireyler için de emeklilik, olumsuz duygularla karşılanan acı bir tecrübedir. İş kimliğinin kaybedilmesi, birçok kişiyi boş ve yönü olmayan duygulara sürükleyebilir. Ayrıca bu kimlik sorunu ev ve aile yaşamında uyumsuzluklar meydana getirebilmektedir (Tunç ve Uygur, 2001: 13-14).

2.9. Kariyer Geliştirme Sistemi

Kariyer geliştirme sistemi, örgütün işgücü ihtiyacı ile bireylerin kariyer ihtiyaçları arasındaki dengeyi kurmak amacıyla yürütülen örgütlenmiş, formal ve planlanmış çabaların tümü olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme sistemiyle yöneticiler ve diğer çalışanların faaliyetleri örgütün politika ve prosedürlerine uygun olarak bütünleştirilir (Erdoğan, 2003: 103). Çalışan-örgüt birlikteliği içinde kariyer gelişiminin gerçekleşmesi, kariyer geliştirme fonksiyonu kapsamında yerleştirilmesi gerekenler, kariyer geliştirme sistemi aracılığıyla sağlanabilir. Bu sistem, bireyin iş yaşamındaki gelişimini, hem planlama hem de yönetim fonksiyonlarını dengeli bir şekilde kullanarak, çeşitli kariyer geliştirme faaliyetleri aracılığıyla sistematize etmeye çalışır (Yiğit Işık, 1993: 9).

Tablo 2. Kariyer Geliştirme Sistemi

Kariyer Geliştirme	
Kariyer Planlama	Kariyer Yönetimi
<ul style="list-style-type: none"> • Bireyin yeteneklerinin, ilgi alanlarının, bilgi ve becerisinin, zayıf ve güçlü yanlarının değerlendirilmesi • Örgüt içindeki ve dışındaki olanakların değerlendirilmesi • Kısa, orta ve uzun vadeli amaçların belirlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kariyer planlama ile kariyer geliştirme programlarının bütünleştirilmesi • Bireyin örgütte ilerlemesini sağlayacak yolların ve kariyer yöntemlerinin belirlenmesi, • İş imkanlarının belirlenmesi, açık işlerin duyurulması,

Tablo 2'nin Devamı	
<ul style="list-style-type: none"> • Planların hazırlanması, uyarlanması ve uygulanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışanların değerlendirilmesi • İş yaşamının değerlendirilmesi ve iş analizi yapılması • Kişisel gelişimine katkısı sağlayacak meslek içi eğitim ve staj imkânlarının oluşturulması • Yeni iş gören politikalarının oluşturulması • Danışman, yönetici kavramlarının yerleştirilmesi ve danışmanlık hizmeti verilmesi • Kariyer kavramının çalışanla tarafından tanınmasını sağlaması

Kaynak: Balta Aydın, 2007: 84

2.9.1. Kariyer Geliştirme Sisteminin Uygulanması

Etkili bir kariyer gelişim sisteminin hayata geçirilmesinde dikkat çeken dört aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar analiz, tasarım, gelişim ve değerlemedir.

Analiz aşamasında, değişik birimlerden seçilen üyelerin oluşturduğu tasarım ekibi, ihtiyaçları ve kaynakları inceler. Sistemin amacının ne olduğu, sistemin neyi gerektirdiği, çalışanların hedefleri ve örgütün hedeflerinin neler olduğu konuları araştırılır.

Tasarım aşamasında, yönetici, çalışan ve ekip için nasıl bir eğitim gerektiği ve ne tür bir desteğe ihtiyaç duyulduğu incelenir.

Geliştirme aşamasında, hazırlanmış olan tasarım planı, sistemi üretmekte kullanılır. Kişisel hedefler ve yetenekler belirlenir. Böylece gerekli strateji ve planlar saptanır.

Değerleme aşamasında, önceden hazırlanmış olan planlar uygulamaya konur ve aksaklıklar ortadan kaldırılmaya çalışılır.

Bu aşamalarının yer aldığı yaklaşımlar, çalışanların başarılı olmaları için neyin gerekli olduğunu ortaya koyar (Üye, 2004: 70).

2.9.2. Kariyer Geliştirme Sisteminin Faydaları

Kariyer geliştirme sisteminin gerek yöneticiler, gerek çalışanlar gerekse örgüt için çeşitli faydaları bulunmaktadır.

Tablo 3. Kariyer Geliştirme Sisteminin Faydaları

Yöneticiler İçin Faydaları	Çalışanlar İçin Faydaları	Örgüt İçin Faydaları
<ul style="list-style-type: none"> -Kariyerlerini yönetmelerini sağlar, yeteneklerini geliştirir. -Değerli olan çalışanlar elde tutulmuş olur. -Yöneticilerle çalışanlar arasında iletişim sağlanır. -Daha gerçekçi bir çalışan geliştirme planlaması yapılır. -Yöneticilerin örgütü daha iyi tanımaları sağlanır. -Üretken bir performans değerlendirme sağlanır. -Yöneticiler çalışanların geliştirilmesinde etkin olarak tanınır. -Yeni sorumluluklar benimsemeye çalışanların motivasyonunu artırır. -Özel projeler için yetenekli çalışanların belirlenmesine katkıda bulunur. -Örgütsel hedeflerin ve kişisel hedeflerin uyumlaştırılmasını sağlar. 	<ul style="list-style-type: none"> -Kariyer kararlarının alınmasına yardımcı olur. -İş tatminini artırır. -Çalışanlarla yöneticiler arasında iletişimin kurulmasını sağlar. -Gerçekçi hedef ve beklentileri ortaya çıkarır. -Çalışanların performansları hakkında geri besleme sağlar. -İşletme ve geleceği hakkında daha fazla bilgi sağlanır. -Kariyer gelişimi konusunda kişisel sorumluluk duygusu artar. 	<ul style="list-style-type: none"> -Çalışanların yeteneklerini daha iyi kullanmaları sağlanır. -Örgüte olan bağlılık artar. -Bilgi tüm örgüte yayılır. -Örgüt içerisinde daha sağlıklı bir iletişim sağlanır. -Yetenekli çalışanların başka örgütlere geçişi engellenmiş olur. -Çalışanın gelişimine yönelik bir örgüt imajı oluşur. -İş gören sistemleri işlemlerinde etkinlik artar.

Kaynak: Torun, 2011: 94

Şekil 3'te görüldüğü gibi kariyer geliştirme sistemi sayesinde, birey çalıştığı örgüt ve kendi performansı hakkında bilgi sahibi olmakta, kariyeri hakkında karar verirken profesyonel destek alabilmekte, çalışma arkadaşları ve yöneticisiyle iyi bir iletişim kurabilmekte, motivasyonu ve iş tatmini artmaktadır. Yönetici için kariyer geliştirme sistemi, astlarını geliştiren yönetici olarak tanınma, değerli çalışanı elde tutabilme fırsatı, örgütü daha iyi tanıma, kendi kariyerini yönlendirme konusunda daha çok bilgi sahibi olmasına yardımcı olmaktadır. Örgüt için kariyer geliştirme sistemi ise, örgüt içi bilgi akışı ve iletişimin kuvvetlenmesi ve çalışanların bilgi ve becerilerinden daha fazla yararlanma gibi faydalar sağlamaktadır (Dündar Akçay, 2002: 32-33).

2.9.3. Bireysel Kariyer Geliştirme Sistemi

Bireysel kariyer geliştirme sistemi, kişilerin her birinin gelişme sağlayabilecek görevler, faaliyetler ve ilişkilerle karakterize edilmiş aşamalarla geliştirdikleri bir süreçtir. Diğer bir ifadeyle belli bir yükselme hedefine ulaşabilmek için bireylerin belli bir plan doğrultusunda hareket etmeleridir. Bireysel kariyer geliştirme sistemi, cinsiyet,

aile geçmişi, değerler, kişilik, öğrenme stilleri, ilgi ve becerileri kapsayan pek çok kişisel faktörlerden etkilenmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 121).

Kariyer gelişim sistemleri, bireylerin en önemli amaçlarını oluşturmak, kişinin hem iş yaşamındaki kariyerini hem de özel hayatıyla ilgili olan yaşam tarzlarını kapsamaktadır. İş görenler için iş yaşamında güvenlik ve ücretten ziyade örgütlerin kariyer gelişimi ve ruhsal kazanç sağlayıp sağlamadığı aranmaktadır. Günümüzde bireysel ve örgütsel kariyer gelişimi sistemleri birbirleriyle uyumlaştırıldığı takdirde, istifalar azalacak, iş görenlerin örgüte olan bağlılıkları ve verimlilikleri artacaktır. (Karataş, 2010: 183).

2.9.4. Bireysel Kariyer Geliştirme Kaynakları

Kariyer geliştirme çalışanların kendilerinde başlamaktadır ve bu konudaki asıl sorumluluk kişilere düşmektedir. Bireylerin özellikle kendi değerleriyle işleri arasındaki uyum noktalarını karşılaştırarak değerlendirmeleri gerekmektedir. Kişilerin kariyer süreçleri boyunca devam eden ve hedefleriyle şekillenen bir kariyer yaşamları söz konusudur. Kariyer yaşamıyla ilgili sorumluluklarının olduğunun bilincinde olan bireyler bu konuda daha az sorunla karşılaşacaklardır. Kariyer geliştirmede kişilerin üzerine düşen faaliyetler aşağıda yer almaktadır (Eryiğit, 2007: 33).

2.9.4.1. Amaç Oluşturma

Gerçekleştirilecek veya başarılabacak bir amaç veya hedefi tanımlama sürecidir. Özellikle kariyer yapma ve kariyerlerini geliştirme arzusu duyan insanlar, öncelikle kendileri için hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere nasıl ulaşacaklarını bilmeleri gerekmektedir (Bingöl, 2010: 352).

2.9.4.2. Tanınma

Tanınma, kişinin kalabalıklardan sıyrılarak örgüt içinde kendini göstermesidir. Kariyer gelişiminde kişinin kariyerinde yükselmesi ve ilerlemesi tanınmasıyla başlar. Kişinin performansı yüksek olsa bile örgüt yöneticileriyle tanışarak kariyer ilerlemesini kolay bir hale getirecektir. Yöneticilerin çalışanların performanslarını ve diğer özelliklerine yönelik bilgilerini değerlendirirken, yöneticiler tarafından tanınan bir çalışan diğer çalışanlara göre daha şanslı olacaktır.

2.9.4.3. İstifa

Bazı kişiler kariyer geliştirme sürecinde istifa yöntemini kullanabilmektedir. Başka bir örgütte kariyer imkânı bulan bireyler, istifa yöntemini kullanarak yeni bir kariyer geliştirme sürecine girebilmektedir. İstifa sebebi ise genelde diğer örgütlerde daha iyi fırsatların olmasıdır (Çalık ve Ereş, 2006: 122).

2.9.4.4. Örgütsel Sadakat

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını gösteren örgütsel sadakat, iş görenin beklentileri karşılandığı takdirde mümkün olmaktadır. Çalışan bireyler, kariyer gelişimi, para, güvenlik, tutum ve davranışlar açısından doyum sağladığı kanaatine varırsa örgütüne olan bağlılığı artacak ve sadakat sağlanmış olacaktır. Bazı örgütler sadakati sağlamak adına insan kaynakları uygulamaları, kariyer gelişimi ve kariyer planlama gibi yöntemleri kullanarak çalışanlarının öncelikli olarak işlerinden tatmin olmalarını tercih etmektedir. Artık günümüzde iş görenlerin örgütleri için ne kadar önemli olduklarının farkına varılmış ve çalışanların örgütte uzun süre kalmasının yolları aranmaya başlanmıştır. Bu nedenle örgütler tarafından çalışanlara mesleğiyle birlikte kariyer gelişim fırsatları sunulmaktadır (Eren, 2015: 57-58)

2.9.4.5. İşverenin Şöhreti

Bireyler kariyerlerine başlarken itibarlı ve tanınmış örgütleri tercih etmektedir. Özellikle uluslararası bir örgütte kariyerine başlayan kişilerin, kariyer yolları daha açık, iş ağıları daha fazla olacaktır.

2.9.4.6. Dil Becerileri

Günümüzde anadil dışında bir diğer dil bilmek iş dünyasının olmazsa olmazlarından. Özellikle işlerin uluslararası yapıldığı örgütlerde İngilizce şart iken, üçüncü bir dil de tercih edilen özelliklerdendir. Örgütler artık aradığı elemanda İngilizceyi zaten bilmesi gerektiği, diğer potansiyel işgücünden ayırabilmek için ise başka bir üçüncü popüler dili bilmesi gerektiğini belirtmektedir (Arar, 2016: 36-37).

2.9.4.7. Uluslararası Tecrübe

Yurtdışı faaliyetlerde görev almak, bireysel kariyer gelişimi için önemli fırsatlar oluşturmaktadır. Yurt dışı tecrübesi hangi yolla kazanılmış olursa olsun bireyi ve örgütünü önemli derecede etkilemektedir.

2.9.4.8. Gelişme Fırsatları

Çalışanlar becerilerini geliştirdikleri takdirde örgüt amaçlarına olumlu katkılar sağlamaktadır. Sunulan eğitim programlarına katılım göstermek, kurslara gitmek, mesleğinde yükselmek adına yeni görevlendirmeler peşinde koşmak çalışanların kişisel kariyer gelişimlerine katkılar sağlamaktadır. Bu olanak geliştirme hem bireyin kariyer amaçlarına hem de örgütün işletme içinden eleman seçimine katkı sağlamaktadır. Ayrıca örgüt dışındaki sosyal faaliyetlerle de kariyer geliştirme fırsatları oluşturulabilmektedir (Özgen vd., 2005: 220).

2.9.4.9. İş Performansı

İyi bir performans gösteren çalışanın gelişme fırsatlarıyla uluslararası görevler ve terfi olanaklarından yararlanma olasılığı artacaktır. Bu nedenle çalışanların örgütün performans beklentilerinden veya performans standartlarından haberdar olmaları ve bu beklentilere cevap vermeleri gerekir. Ayrıca çalışanların performanslarını iyileştirme konusunda istekli olmaları kaçınılmaz bir olgudur. Çalışanlar beklentilere cevap verirse veya yüksek bir performans sergilerlerse, kariyer yapma, terfi etme şansları da artmaktadır (Bingöl, 2010: 349).

2.9.4.10. Patrona / Yöneticiye Hoş Görünme Çabaları (Dalkavukluk)

Yöneticiye hoş görünmeye çalışarak kariyerinde ilerleme gösterme özellikle az gelişmiş, kurumsallık ve profesyonellikten uzak kurumlarda sıkça görülen bir yöntemdir. Örgüt kültürüyle ilgisi olmayan, bireylerin kendi kişilik özelliklerine bağlı olarak başvurduğu bu yöntemde çalışanlar meşru olmayan politik davranışlardan örneğin; yağcılık yaparak kariyer gelişimi hedeflerine ulaşabilmektedir. Ancak yine de kurumun yönetim biçimi ve anlayışına bağlı olarak bu tarz davranışlara müsamaha gösterilmeyen örgütlerde çalışanların sergiledikleri davranışlar ve tutumları farklılık gösterebilmektedir (Yavaş, 2017: 50).

2.9.5. Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları

Bireysel kariyer geliştirme, kişilerin hedeflerini belirlemek, her bireyin iş yaşamındaki kariyerini ve örgüt dışındaki hayatıyla yaşam stilini de kapsamaktadır. Günümüzde bireysel ve örgütsel kariyer gelişimi birbiriyle uyumlaştırıldığında istifalar azalacak, çalışanların örgüte bağlılığı ve verimliliği artacaktır. Artık günümüzde iş yaşamında güvenlik ve ücretten daha fazla aranmakta olan şey kariyer geliştirme ve psikolojik kazançtır (Bayram,2008: 125).

2.9.5.1. Kariyer İmkânlarını Keşfetmek / Araştırmak

Bu aşama, bireyin kendisi ve çevresi hakkında bilgi toplamasını içermektedir. Birey kendisi, değerleri, yetenekleri, ilgileri, kişisel hayat hikâyesi, amaçlarını ve geleceğe ilişkin iş tecrübelerini incelemektedir (Odabaşı, 2007: 184).

2.9.5.2. Kariyer Hedeflerini Belirlemek

Bireyin kendi değerleriyle uyum sağlayacak bir hedef saptamak bu aşamada önemlidir. Ayrıca yine kişisel özellikler, ilgiler, ihtiyaçlar, bilgi ve beceriler de kariyer hedefi belirlemede etkin rol oynamaktadır. Kişisel özellikler ve saptanan hedefler birbirini tamamlamalıdır (Sevinç,2010: 125).

2.9.5.3. Kariyer Stratejilerini Geliştirmek ve Uygulamak

Birey kendi tutumlarını, değer yargılarını değerlendirerek, profesyonel bir kariyer yönünün belirlenmesinde hazırlık yapmaktadır. Hedef belirleme ve geliştirme süreklidir. Hedef belirlemede dış çevre analizi, kariyer stratejisinin bir diğer adımını oluşturmaktadır. Yine birey, kariyer hedefini belirlemede ve uygun stratejiler geliştirmede değer yargılarını, tutumlarını, kişisel özelliklerini göz önünde bulundurmalıdır (Şimşek, 2010: 174). En başarılı strateji kişinin en güçlü yönlerini göz önünde bulundurmasıdır. İş görenin bilgi ve teknik yönden eksik olduğu bir işi yapması kariyerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Bunun yanında çevredeki zorlukları fark etmek ve bunlarla başa çıkacak stratejiler geliştirmek de önemlidir. Eğer kişi, güçlü yönetsel becerilere sahip ve yükselme fırsatları az olan ya da olmayan bir örgütte çalışıyorsa böyle bir durumda bireyin büyüme gösteren bir örgüte geçmesi en uygun strateji olabilmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 124).

2.9.5.4. Kariyer İlerlemesini Kişisel Değerlendirmek

Kariyer gelişimi aşamalarının sonuncusu iş görenin kariyer ilerlemesini kişisel değerlendirmesidir. Kişi geri besleme yoluyla kariyer ilerlemesini değerlendirmelidir. Kariyer gelişim fırsatlarının neler olduğu, kariyer gelişim hedeflerine ne tür stratejilerle ulaşılabileceği gibi konular çalışanın değerlendirme sürecinde üzerinde duracağı konular arasındadır. İşgören bu konuları tekrar tekrar gözden geçirerek iş performansının ne düzeyde olduğu sonucuna ulaşabilmektedir (Yeşil, 2011: 65).

2.9.6. Örgütsel Kariyer Geliştirme

Örgütsel kariyer gelişimi, çalışanların kariyer etkinliğini geliştirmek için örgüt tarafından konan çeşitli politika ve uygulamaları kapsar. Bu açıdan bakıldığında çalışanların kendi kariyerlerinden ne istedikleri, kariyer fırsatları, çalışanların bu fırsatları nasıl arzuladıkları ve kariyer yönetimi programının değerlendirilmesi gibi özellikleri kapsamaktadır. Örgütsel kariyer gelişiminde örgüt tarafından çalışanların kariyer planlarına destek sağlanması amaçlanır. Örgüt boş pozisyonların doldurulması kadar çalışanların kariyer hedeflerini de dikkate almaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 174).

2.9.6.1. Örgütsel Kariyer Geliştirme Süreci

Kariyer geliştirme sürecinde öncelikle iş analizleri ile ihtiyaç duyulan yeteneklerin çeşitleri tespit edilir ve örgütte yapılan işler düzenli olarak belirlenmektedir. Daha sonra çalışanların işe alımı, seçimi ve oryantasyon aşamaları kişilerin biyografileri ile ilgili bilgiler ve tercihler dikkate alınarak gerekli işlemler gerçekleştirilmektedir. Burada kariyer gelişimi, değerlendirmeler, ilerlemeler, transferler ve yeni pozisyonlara atanma ve sonuçta emekliliğe kadar uzanan bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir (Soysal, 2007: 149).

Kariyer gelişim süreci, işgören açısından bakıldığında işgücü piyasasına ortak olmak, örgüt açısından bakıldığında ise kaliteli çalışanların örgütte istihdam edilerek örgütte uzun süre kalması konularında oldukça önemli bir süreçtir. Bu süreç bilgi ve tecrübeyle bağlantılı olarak hem bireyin hem de örgütün amaçlarına uygun olarak belirlenen stratejilerin yaşama aktarılmasına olanak tanımaktadır. Günümüz ihtiyaçlarına uygun olarak, işgörenlerin sahip oldukları bilgilerini kullanan ve devamlı geliştiren çalışanın örgüt için entelektüel sermaye olarak tanımlanması, çalışanların önemli roller üstlenmesi gerektiği sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle işgücünden etkin bir biçimde faydalanmak ve örgütteki bilgileri devamlı canlı tutabilmek, ancak kariyer gelişim sürecinin örgüt tarafından etkin şekilde kullanılabilmesine bağlıdır (Aydın, 2007: 81).

2.9.7. Kariyer Geliştirme Programları

Kariyer geliştirme; kariyer planlamayla yani neyi, nasıl, niçin ve ne zaman yapılacakla kariyer yönetiminin birleşmesinden meydana gelmektedir. Kariyer, bireysel ve örgütsel amaçlarla doğrudan bağı olan ve bireyin yaşamı boyunca çalışma deneyimleri ve etkinlikleriyle direkt bağı olan bir aşamadır. Kariyer geliştirme bu aşamaların tesirli ve

şuurlu bir taslakta yürütülmesidir. Kariyer geliştirme programları şöyle sıralanabilir: Kariyer merkezleri, kariyer atölyeleri, kariyer danışmanlığı, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, eğitim ve geliştirme programları, koçluk, mentorluk (Arabacı, 2019: 57).

2.9.7.1. Kariyer Merkezleri

Kariyer merkezleri, örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için çalışana destek sağlayan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır. Kariyer merkezleri, çalışana istihdam hizmeti sağlamanın yanı sıra, örgüt çalışanlarının becerilerini geliştirmek için merkezler ve kariyer atölyeleri (workshop'lar) oluşturmaktadır. Çalışanın kariyerini geliştirmeye yardımcı olmak için grup atölyeleri ve kariyer atölyeleri oluşturmak, kurslar düzenlemek, kariyer yolları ve iş gerekleri hakkında bilgi aktarmak, beceri ve yetenek testleri uygulamak, eğitim ve geliştirici programlar düzenlemek gibi hizmetler sağlamaktadır (Ertürk, 2011: 227).

2.9.7.2. Kariyer Atölyeleri

Kariyer atölyeleri, işgörenlerin çalışma arkadaşlarından da bilgi alarak ve kendi kendilerini teşhis ederek kariyerlerini nasıl geliştirecekleri konusunda değerlendirmelerin yapıldığı çalışmalardır. Bu çalışmalarla yöneticiler ve çalışanlar bir araya gelerek yaşanan problemler ve işgörenlerin beklentileri açıklanmaktadır. Örgütlerin kariyer ortası atölyeleri, kişilerin kariyer gelişimini sağlayarak çalışanların örgütte uzun süre kalmalarını sağlama amacı taşımaktadır. Kariyer sonu atölyeleri sağlamaları ise işgörenlerin emekliliğe hazırlık aşaması için yararlı katkılar sağlayabilmektedir (Şimşek, 2010: 120).

2.9.7.3. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, örgütte çalışanlara uygun iş seçiminde, daha iyi bir iş geçmesinin sağlanmasında, kariyer gelişimini kolaylaştıracak yeteneklerin kazandırılmasında, özel ve iş yaşamına dönük problemlerin çözümlenmesinde çok yönlü hizmetler sunan bir programdır. Ayrıca bireyler için uygun kariyer tercihiinde danışmanlık hizmeti önemli rol oynamaktadır. Yine çalışanları emekliliğe hazırlanmada önemli bir fonksiyona sahiptir (Bingöl, 2010: 366).

2.9.7.4. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, dikey boyutta gerçekleştirilen görev artışı ile çalışana yaptığı işi planlama, organize etme, koordine etme ve kontrol etme fonksiyonlarına ilişkin yönetsel güçler verilmiş olur. Başka bir deyişle çalışana fazla iş vermek değil, onların işle ilgili olarak daha fazla karar verme bağımsızlığı ve sorumluluğu vermektir. Örneğin, bir üretim işletmesinde depo memuru olarak çalışan birine malzemeler ile ilgili sipariş verme yetkisinin verilmesiyle sorumluluğu arttırılmış olmaktadır. Böylece işin tamamından sorumlu tutulan, süreç üzerinde daha fazla karar verme yetkisine sahip olan, kontrol yetkisi olan çalışanların hataları yakalama ve düzeltici tedbirler alma şansı artarak zamanlama açısından karar verme etkinliği arttırılmaktadır (Taşlıyan, 2014: 158).

2.9.7.5. İş Rotasyonu

İş rotasyonu, çalışanın basitleştirilmiş çeşitli işlerde sırasıyla çalıştırılmasıdır. Örneğin; bankada tasarruf hesaplarına bakan bir çalışanın sırasıyla krediler servisinde, kambiyo servisinde çalıştırılması gibi iş rotasyonu basit işlerin monotonluğundan meydana gelen can sıkıntısını azaltarak daha esnek iş imkânı sağlamaktadır (Ayan, 2012: 101). İş rotasyonu ayrıca örgütlerde bir eğitim yöntemi olarak da kullanılmaktadır. Örgütlerde bu yöntem sayesinde çalışanlar çeşitli işlerde belirli sürelerde görevlendirilerek örgütteki işler hakkında bilgi ve beceri sahibi olmaları sağlanmakta ve gelecekteki üst düzey görevler için gerekli beceri kendilerine kazandırılmaktadır (Öge, 2016: 113).

2.9.7.6. Eğitim ve Geliştirme Programları

Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlara göre, bireylerin davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetlerdir (Taşkın, 2001: 19). Gelişme, kişinin her bakımdan kendisini iyileştirmesidir. Geliştirme çok yönlü eğitim programlarıyla kişiyi, üst görev, pozisyon ve sorumluluklara hazırlamaktır (Şencan ve Erdoğan, 2001:4). Eğitim ve geliştirme programları, çalışanların yetkinliklerini geliştirmek amacıyla, bilgi beceri ve davranışlarda istenen yönde değişiklikler meydana getiren faaliyetlerdir (Ayan, 2012: 195). İyi planlanan eğitim ve geliştirme programlarının bireysel ve örgütsel çıktılar açısından olumlu katkıları bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin amaçlarına ulaşılmasında eğitim ve geliştirme kalitenin artması, hatalardan kaynaklanan giderlerin azalması, zamanın etkin yönetimi, iş kazalarının önlenmesi, işe

gelmemeye ve işten ayrılmaların azaltılması, bakım ve onarım maliyetlerinin düşürülmesi gibi örgütsel faydalarının yanı sıra, eğitimin artması sonucu ücret ve üretimin artması, ilerleme imkânlarının artması, çalışanların kendilerine olan güvenin artması ve motivasyonun oluşması, bilgi ve becerilerin artması ile çalışan memnuniyetinin artması gibi bireysel faydaları da bulunmaktadır (Kahraman ve Fındıklı, 2018: 54).

2.9.7.7. Koçluk

Koçluk, belirli bir gruba, gruptaki bireylerin amaçları doğrultusunda özel ders, konferans ve seminer vererek, çalışanların kariyeri için belirlediği amaçlara hazırlama aşamasıdır. Bu aşamada bireylere örgütte yükselmeleri için hangi yetenek ve becerileri geliştirmeleri gerektiği konusunda destek olmak amaçlanmaktadır. Koç, çalışanları motive etmek, becerilerini geliştirmek ve bu çalışmaların sonunda geri bildirimlerde bulunmak için görevlendirilen kişidir. Ayrıca koçlar yöneticiler için özel kariyer danışmanıdır (Çiftçi, 2012: 156).

2.9.7.8. Mentorluk (Akıl Hocalığı)

Mentorluk, kişisel ve profesyonel gelişime yardımcı olmak üzere tecrübelerini, uzmanlıklarını ve düşüncelerini paylaşan iki insan arasındaki anlaşmadır. Başka bir ifadeyle eğitimi, öğrenmeyi ve gelişmeyi amaçlayan bir yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir. Bu ilişkide mentor, kendisinden daha az tecrübeli bir kişinin bilgi ve beceri kazanması için zaman ve çaba harcar. Böylece onun verimliliği ve başarısını arttırmaktadır. Akıl hocasından yardım alan birey onun fikirlerinden ve tecrübelerinden yararlanarak kişisel ve kariyer gelişimini yönlendirmektedir (Barutçugil,2004: 364-365).

2.9.8. Kariyer Geliştirme Sorunları

Günümüzde çalışanlar ve örgütler, bilgi ve teknolojiye hızlı gelişmeler sayesinde yapısal değişimler yaşamaktadır. Bu yapısal değişimin sonucu olarak, bireylerin kariyerinin durmasına, insanların birden fazla işlerde çalışmasına ve dikey kariyer yerine yatay kariyer planlamalarına kişiyi sevk etmektedir. Bu gibi nedenlerle kariyer geliştirme sorunları ortaya çıkmaktadır (Kıngır ve Gün,2007: 292). Bu sorunlardan bir kısmı kişinin kendi durumundan kaynaklanmakla birlikte çoğu davranışları da örgüt kültüründen etkilenmektedir. Bu sorunlar aşağıdaki gibidir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 126-127).

2.9.8.1. Başlangıç Dönemi Sorunları

Henüz gerçek iş yaşamına atılmamış bazı öğrenci ve iş arama pozisyonunda bulunan adayların kariyerleriyle ilgili yüksek beklentileri bulunabilmektedir. Bu tür bireyler iş yaşamının gerçekleriyle (örneğin sıkıcı iş, yüksek rekabet) karşılaştıklarında bir şok yaşamaktadır. Gerçeklik şoku olarak da adlandırılan bu karşılaşma kariyer şokudur. Özellikle son sınıf öğrenciler için ilk iş tecrübeleri, kariyer yaşamının gerçek resmini görebilmeleri ve bireysel kariyer gelişimi için güven kazanmaları bakımından önemlidir. Mentorluk uygulamaları, gerçeklik şokunun atlatılması için uygun programlardan birisi olabilmektedir (Gürbüz, 2017: 258).

2.9.8.2. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Günümüzde gerek Avrupa da gerek Amerika da gerekse ülkemizde kadın yöneticilerin sayısı eskiye oranla oldukça artmıştır. Birçok örgütün tepe noktalarına kadınların uygun görülmemesi geçmiş dönemlerde daha yaygın bir uygulama olmasına rağmen günümüzde hala kadınların önüne çekilen bir set olarak karşılaşılan en büyük sorunlardan biridir (Sevinç, 2010: 147).

Kadınların bazıları üst kademelere yükselirken ancak çok az kadının büyük örgütlerde tepe yönetim noktalarında olduğunu anlaşılmaktadır. Yönetici olmak belli ölçüde risk almayı hazır olmayı gerektirmektedir. Kadın yönetici olmak içinse gerek yönetimde, gerekse kişiler arası ilişkilerde daha çok risk almak gerekir. Yukarı çıkan bir kariyer merdiveninde kadın yönetici olmak daha da büyük risklere hazır olmak anlamına gelmektedir. Zira aile yaşamının kadınların iş yaşamı ve kariyerleri üzerindeki etkisine baktığımızda evlilik ve çocukların, kadının kariyerini sekteye uğrattırırken aynı durum bir erkeğin kariyeri için sorun teşkil etmemektedir. Kadın ve erkeklerin rollerine ilişkin bu bakış, kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir. Kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumluluğu, mesleğinde terfi ettirilme imkânını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün birçok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası cam tavan kavramını ortaya çıkarmaktadır (Gültekin, 2010: 33). Cam tavan kavramı, kadınların yönetsel pozisyonlara yükselmesini önleyen görünmez engellerdir (Gürbüz, 2018: 259).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerini engelleyen ana nedenler şunlardır;

- Kadınların çocuk yetiştirmek adına kariyerlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- Kadınların, mühendislik, işletme, liderlik özelliklerinden yoksun oldukları gerekçesiyle üst düzey yönetime ulaşmalarının engellenmesi.
- Aile ve iş yaşamındaki rollerini dengelemek adına tam gün kendini işine veremeyen kadınlar üst düzey yönetici pozisyonu için gerekli zamanı ayıramaması.
- Birçok zeki ve başarılı kadın örgütlerden ayrılıp kendi işlerini kurmaya başlaması.
- Kadınların üst düzey yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesinin ve otoritesinin az olması.
- Duygusal olmaları nedeni ile yönetme becerilerinden yoksun olmaları (Aybatlı, 2008: 27-28).

Kadın ve erkeklerin rollerine ilişkin bu bakış kadınların kolayca üst düzeylere yükselmesine engel olmaktadır. Örneğin iş yaşamındaki bir kadının başlangıçta çok yüksek bir motivasyonu ve ailesinin, çalışması yönündeki desteğine rağmen aile içindeki rolü ve sorumlulukları yüzünden üzerinde hissettiği baskı kariyerlerindeki standart bir performans azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca kadının kariyerinde yükselmesi için cinsel tacize maruz kalabileceği konusu, birçok kadının üst kademelere yükselmesini engelleyen sorunlardan bir diğeridir (Bayram, 2008: 148).

2.9.8.3. Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerli eşler, her iki çalışan eşinde kendi kariyerleriyle ilgili hedeflerinin peşinde koşmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Çift kariyerli eşlerin en önemli özelliği her iki çalışan eşinde belli bir uzmanlık alanı olması, belli kariyer hedeflerinin bulunması ve bu hedefler dahilinde özel hayatlarını biçimlendirdiği bir yaşam biçimini ifade etmektedir. Çift kariyerli eşlerde önceliğin erkeklerde olması görüşünün birçok ülkede hâkim olması, kadınların belli dönemlerde kariyer gelişimlerine çeşitli nedenlerle ara vermesine hatta tamamen işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Bu gibi sorunlar eşler arasında kariyer çatışmasına neden olmakta zaman zaman boşanmalara varan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu gibi sorunların çözümü için örgütler danışmanlık hizmetleri vererek çalışanlarına destek olabilmektedir (Okakın, 2008: 145).

2.9.8.4. Kariyer Platosu

Kişi çalışma yaşamının ilk yıllarında genellikle kariyer sorunlarıyla karşılaşmamakta ancak ilerleyen yıllarda bu tür sorunlarla karşılaşmaktadır. Kariyerin ortasına gelene kadar çalışanlar, genellikle kariyerlerinde durgunluk pek yaşamamaktadır. Kariyerin ortasına gelen çalışanlar, ya var olan performansını ve başarılarını devam ettirmek ya da artık yavaş yavaş gerilemek durumuyla karşılaşabilmektedir. Bu durum kariyer platosu olarak ifade edilmektedir. Kariyer düzleşmesi ya da kariyer duraklaması olarak da adlandırılan kariyer platosu; bireyin üst düzeydeki görevlere yükselme olanaklarının zayıf olduğu nokta olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2014: 89).

2.9.8.5. Kariyer Transferleri

Bireyin kariyer değişimini önceden bildiği ve buna yönelik plan yapabildiği durum planlı bir transferi, bireyin kariyer değişimi konusunda önceden az bilgiye sahip olduğu ya da bilgisinin olmadığı durum ise plansız transferi nitelendirir. Planlı transferde üst pozisyonlara aday çalışanlar çoğu kez önceden yeni görevleri hakkında bilgiye sahiptir. Plansız transferde ise örneğin, bir ölüm veya beklenmedik bir istifa sonucunda terfi mekanizması işletilmektedir. Kariyer transferleri bir kısım çalışanlar için gelir artışı ve statü yükselmesi olarak dikkate alınmasına rağmen, diğer bir kısım çalışanlar için transferler çevre değişikliğinden ve ailesel konulardan kaynaklanan yeni sıkıntılar anlamına gelmektedir. Yani bu gibi transferler çalışanın sosyal, finansal hatta ruhsal problemlerle karşılaşmasına sebep olabilmektedir (Öge, 2016: 303-304).

2.9.8.6. Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi

Beceri eksikliği, kariyer döneminin ortalarında veya sonlarında olan çalışanların zamanla bazı beceri ve yeteneklerini kaybetmesini ifade etmektedir. Çalışanın yaşının ilerlemesi, birtakım beceri ve yeteneklerini kaybetmesine neden olabilmektedir. Ayrıca teknolojik değişikliklere uygun olarak kendisini yenileyemeyen çalışanların da becerileri demode olmaktadır. Örgütler çalışanların beceri eksikliğini eğitim ve geliştirme programlarıyla gidermeye çalışmaktadır. Ancak örgütlerde bu tür programların uygulanmaması veya çalışanın bu tür eğitim ve geliştirme programlarından yararlanmasına rağmen zamanla istenilen becerileri geliştirememesi halinde başka bir

kariyer yolu buluncaya kadar kariyer gelişimi kesintiye uğramaktadır (Özer vd., 2017: 183).

2.9.8.7. Yetenek Demodeliği

Yetenek demodeliği, işgörenlerin yeni iş süreçleri hakkında yeterli teknik ve teknolojik bilgilere sahip olamamanın yaratmış olduğu yetersizlik, yeteneklerin eskimesi olarak ifade edilmektedir. İş yaşamındaki hızlı gelişim ve değişimin yanı sıra teknolojik yeniliklerin, özellikle bazı sektörlerde çok çabuk yansması kişilerin kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bazı çalışanların zaman zaman bu hıza yetişmekte zorlanmakta, psikolojileri bozulabilmekte, işten ayrılma isteğine kadar uzanan doyumsuzluklar yaşayabildikleri gözlemlenmektedir. Kariyer gelişimine verilen önem yetenek demodeliği sorunuyla baş edebilmede kilit öneme sahiptir. Bireylerin kendilerini geliştirmesine yardımcı olan kurslar, seminerler ve eğitim programlarıyla bu sorunun aşılmasına destek veren örgütler yetenek demodeliği sorunundan kurtulabilmektedir (Okakın ve Şakar, 2013: 216).

2.9.8.8. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı sorunu, düzenli bir işe sahip olan birinin, genellikle gizlice ve akşam ya da gece saatlerinde ikinci bir işte çalışması şeklinde ifade edilen (Kırmızıgül, 2017: 170) bir kavram olsa da bu sorun ikinci bir iş anlamına gelmemektedir. Ay ışığı isimli kariyer gelişim sürecindeki asıl sorun: çalışanın iş yaşamında normal üretim için gereken enerjisini, mesai sonrası ve hafta sonları ek gelir imkânı ve benzer nedenlerden dolayı harcaması sonucu, mesai sürecinde normal performansın altında performans sergilemesidir (Aktaş, 2015: 31). Çünkü bireyin enerjisini ek işine vermesi sonucu temel işinde performansı düşebilir, geç kalmalar, işe devamsızlıklar başlayabilir ve en önemlisi bireyin iş sadakatini azaltabilmektedir. Bu nedenle de, kişinin örgüt içinde kariyer ilerlemesi engellenebilir. Bazı örgütler bu tip çalışanları işten atmakla tehdit etmelerine rağmen bu oluşum engellenemez. Bazı örgütler ise doğrudan kendilerine rakip olmadıkları sürece bu bireylerin kendi hesabına da çalışmasına izin vermektedir (Ergün, 2007: 89-90).

2.9.8.9. Çift Kariyerlik

İnsanların iki farklı kariyere aynı anda sahip olmasıdır. Çift kariyerlik ilgili kişide her iki iş için belirli bir uzmanlık ve tecrübeyi gerektirmesi yanında bireye her iki işe yönelik unvan ve statü sağlamaktadır. İki kariyer alanında da yükselmeye çalışan bireyin tüm gücünü tek bir kariyeri için kullanmak yerine daha fazla kariyer basamağında kullanması başarısını engelleyecektir (Öge, 2016: 302).

2.9.8.10. Stres ve Tükenmişlik

Günümüzde rekabetin artmasıyla birlikte kişilerin grup halinde çalışma zorunluluğu, gelişen teknoloji ve iletişimle birlikte iş süreçlerinin hızlanması, beklentilerin karşılanmaması, artan araç trafiği ve birçok faktör çalışanların psikolojik olarak yıpranmalarına sebep olmakta ve bunun sonucunda çalışanlarda stres meydana gelmektedir. Stres çalışanın işe odaklanmasını engellemekte ve veriminin düşmesine sebep olmaktadır (Aktaş, 2015: 32). İş yaşamında çalışanlarda yaşanan stres, bu gibi olumsuzluklara sebep olduğu gibi tükenmişlik hissine de yol açmaktadır. İlk olarak Freudenberger (1974) tarafından tanımlanan tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı sonucu duyarsızlaşması veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin tükenme durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslash ve Jackson (1981) da tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını, bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar şeklinde göstermesine sebep olan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır (Akt. Fındıklı ve Afacan, 2016: 174).

Örgütlerde çalışanların tükenmişlik duygusu yaşamasını önlemek için yapılabilecek bazı değişimler şunlardır:

- Strese neden olan çalışma saatlerini azaltmak iş koşullarını düzeltmek, kişisel gelişme ve dinlenme için ayrılan süreleri çoğaltmak
- İşin yoğunlaştığı zamanlarda ek personel ve donanım sağlamak
- Örgütsel esnekliği arttırmak
- Ödül dağıtımını gözden geçirerek, başarılı çalışanları tebrik etmek
- Kararlara katılımını arttırmak
- Kişileri yeni görevlere atamak, iş değişikliği oluşturmak
- İşle ilgili çalışanların gerçekçi beklenti ve hedeflerini geliştirmek
- Kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılımı sağlamak

- Tekdüzeliliği azaltmak
- Üst yönetimin desteğini sağlamak (Gültekin, 2010: 31-32).

2.9.8.11. Gözden Düşme

Yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bir çalışanın çeşitli sebeplerle motivasyonunun azalması sonucunda orta kademede durağanlığa girmesi, alt kademeye indirilmesi veya işten çıkarılması durumudur. Bu durumun başlıca nedenleri bireyler arasında çatışma, üst yönetimle anlaşmazlıklar yaşama, aşırı rekabet hırsları, çevreye karşı kötü muamele, işverene aşırı bağlılık, uyumsuzluk ve yeteneksizliktir. Örgütlerde karşılaşılan bu durum ortaya çıkmadan gerekli önlemler alınmalıdır. Yeni kariyer yollarının belirlenmesi, kariyer yollarına geçişlerde çalışanlara eğitim verilmesi, iş genişletilmesi ve iş paylaşımı uygulamalarını işe koşmak gözden düşme sorununun, çözümünde işletmeye düşen sorumluluklar arasındadır. Bu tür uygulamalar çalışanın özgüvenini ve işe karşı olan motivasyonunu artıracaktır (Ergün, 2007: 82).

2.9.8.12.Engellenme

Birey iş yaşamında kariyer beklentilerinin karşılanamaması durumunda kariyer gelişiminin engellediğine yönelik düşünce içerisine girmektedir. Bu durumda çevresiyle anlaşmazlıklar yaşamaktadır. Bu durum iş motivasyonunun ve performansının düşmesine sebep olarak işten ayrılma kararı ile sonlanabilmektedir. Kişi, iş yaşamına devam ettiği takdirde çalışma performansına olumsuz yansıtacak ve psikolojik sorunları da beraberinde getirecektir (Halaçlı, 2018: 21).

2.9.8.13. Küçülme Politikası

Küçülme politikası; etkinlik, üretkenlik ve rekabet üstünlüğü kazanmak için örgüt tarafından insan kaynaklarının, maliyetlerin ve iş süreçlerinin azaltılmasına yönelik uygulanan eylemler dizisidir. Bu politikanın yol açtığı işten çıkarılma tehlikesi ve iş arkadaşlarının işten çıkarıldıklarını görmek, çalışanlarda endişeden depresyona kadar pek çok olumsuz etkiler oluşturan bir durumdur. Bu sebeple örgütler küçülmeyi önleyebilmek için birtakım tedbirler almaktadır. Ancak ekonomik koşullar, çalışanlarına fazlasıyla değer veren örgütleri bile işçi çıkarmak zorunda bırakmaktadır. Eğer küçülme politikası uygulayan örgütler, geride kalan çalışanların moral, motivasyon ve üretkenlikleri üzerindeki etkisini görmezden gelirse bu politikadan beklenen faydaları elde edemezler (Özer vd., 2017: 183-184).

2.9.8.14. Kariyer sonu sorunları

Kariyer sonu döneminin en önemli sorunu emekliliktir. Yaşlanma, fonksiyon bozuklukları, beceri azalması, işin kaybı ve üretici olamama düşüncelerini beraberinde getirerek kişiyi strese itebilmektedir. Burada örgüte düşen görev hem emekliliği yaklaşanlar için hem de emekliliğe hak kazananlar için, destekleyici programlar gerçekleştirerek onları emekliliğin bir son olmadığı konusunda bilgilendirerek emeklilik günlerini planlamalarına yardımcı olmaktır (Nomer, 2002: 38).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Günümüzün küreselleşen dünyasında rekabetin artması, insanların kariyer ve gelişim odaklı olmaları gibi sebeplerden dolayı, bireylerin yaşadıkları iş yaşamındaki yalnızlık algısı en önemli problemlerden biridir. Kişilerin iş yaşamında yalnızlıkla karşı karşıya kalmaları, kariyer gelişimlerini, iş yaşamındaki ilişkilerini ve hatta sosyal hayatlarındaki ilişkilerine bile etki etmektedir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018: 149).

Literatür bölümünde ifade edildiği gibi iş yaşamındaki yalnızlık algısı, gündelik hayatta yaşanan yalnızlık algısına göre farklılıklar göstermektedir. Kişilerin gerek sosyal yaşamında gerekse iç dünyasında kendilerini yalnız hissetmiyor olmaları, iş yaşamında da yalnız olmayacağı anlamına gelmemektedir. Örgütlerin en değerli kaynakları insanlardır. Örgütler diğer örgütlere karşı rekabet avantajı sağlamak adına insana yatırım yapmaktadır. Bu bağlamda örgütler, iş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların yerine sosyal arkadaşlık ilişkileri ve iletişimi kuvvetli, birlikte hareket edebilen, moral ve motivasyonu yüksek olan çalışanları tercih etmektedir (Parlak, 2018: 26). Bireyler de diğer bireylere karşı rekabet avantajı sağlamak ve ayakta durabilmek için elindeki güçleri ve sahip oldukları kaynakları en verimli ve en etkin biçimde kullanabilmelidir. İnsanın doğumuyla başlayan bir yerlere gelme istegi, yaşamı boyunca düzenli bir hayat sürmek istemesi, kariyer hedefine ulaşmak için aşacağı basamaklarda içinde bulunduğu örgütün de desteğine ihtiyaç duymaktadır (Özen, 2011: 81). Örgütler çalışanlarının bu isteklerine örgütteki resmi oluşumlar, kariyer planlama ve kariyer yönetim programları ile cevap verebilirler. Bu nedenle kariyer geliştirme, çalışanların geliştirilmesini ve sahip oldukları bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerle örgütün sunduğu gelişme olanakları arasında bir uyumun sağlanmasını hedeflemektedir. Kısacası çalışanların özellikleriyle örgütün sunmuş olduğu imkânların denkleştirilmesinde kariyer geliştirme önemli bir rol oynamaktadır (Toprak, 2005: 117).

Gerek yüzlerce insanın uğradığı kalabalık bir mekânda yer alan gerekse iş arkadaşlıklarının bulunduğu bir ortamda yer alan mağaza çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık algılarının belirlenmesi ve bu yalnızlık algısının kariyer gelişimine olan etkisinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmada iş

yaşamında yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutu ve sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimi üzerinde etkisinin farklılaşma durumu da ele alınmaktadır. Literatür incelendiğinde de, iş yaşamında yalnızlık algısının kariyer gelişimine etkisi üzerinde yapılan pek fazla araştırmaya rastlanmaması bu araştırma için motivasyon kaynağı olmuştur (Karaduman, 2013: 1). Yapmış olduğumuz bu çalışma, hem bu konuda çalışmayı düşünen diğer araştırmacılara kaynak oluşturabilmesi açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

İş yaşamındaki yalnızlıkla ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde; kavramın örgütsel vatandaşlık (Karaduman, 2013), örgütsel destek (Karakurt, 2012), işle bütünleşme (Sezen, 2014), işyerinde dışlanma (Kılıç, 2018), örgütsel güven (Sezen, 2011), duygusal işçilik (Tabak, 2017), algılanan yönetici desteği (Özkuk, 2017), psikolojik dayanıklılık (Kılıç, 2018), işten ayrılma (Demirbaş ve Haşit), sosyo-demografik özellikler (Başoğlu vd., 2016), yaşam doyumu (Yılmaz ve Aslan, 2013), öznel iyi oluş (Yurcu ve Kocakula, 2015), örgütsel dedikodu (Akduru ve Semerciöz, 2017), işkoliklik (Karaeminoğulları vd., 2013), duygusal zeka ve psikolojik sermaye (Mercan vd., 2015), iş ve yaşam tatmini (Cindioğlu vd., 2017), örgütsel sessizlik (Nartgün ve Demirer, 2012) gibi çalışmalarla irdelendiği görülmektedir. Öte yandan kariyer gelişimiyle ilgili kimi çalışmalar incelendiğinde kavramın, örgütsel bağlılık (Ersoy, 2007), kişilik özelliklerinin (Yavaş, 2017), iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Ceylan, 2014), örgüt kültürü (Taşdan, 2014), insan kaynakları (Aybatlı, 2008), kariyer geliştirme ve kariyer planlama (Vural, 2015), kariyer geliştirme faaliyetleri (Yeşil, 2011), bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi (Arabacı,2019), kariyer yönetimi (Eryiğit, 2007) gibi çalışmalarla irdelendiği görülmektedir. Bu bağlamda iş yaşamındaki yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisi konulu araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

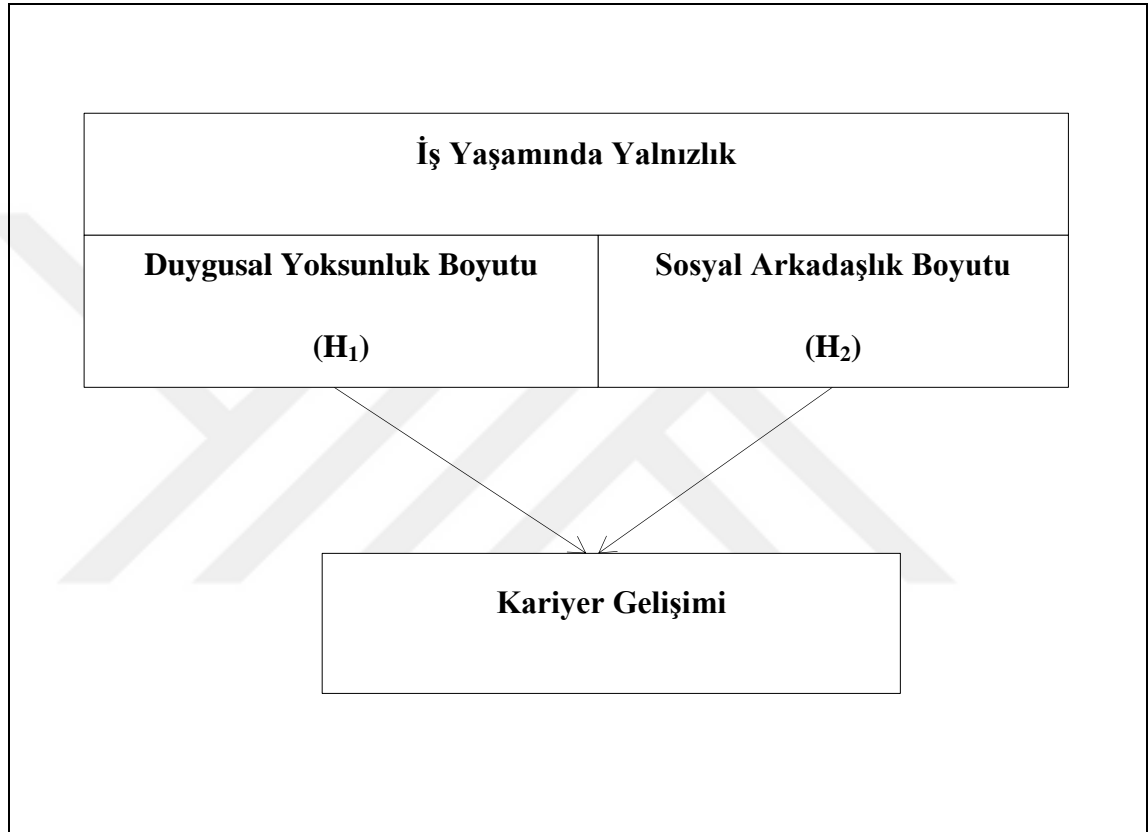
***H₁:** Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

***H₂:** Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

3.3. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de yapılan araştırmanın hipotezleri doğrultusunda mağazalarda çalışanların, iş yaşamındaki yalnızlıklarının (duygusal yoksunluk boyutu ve sosyal arkadaşlık boyutu) kariyer gelişimi üzerindeki etkisini tespit edebilmek amacıyla araştırma modeli oluşturulmuştur. Söz konusu modelde bağımsız değişken "iş yaşamında yalnızlık" iken "kariyer gelişimi" bağımlı değişkeni ifade etmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıklar

İstanbul’daki mağaza çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada uygulanan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır. Seçilen örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil ettiği kabul edilmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ve “Kariyer Gelişimi Ölçeği” nin geçerli ve güvenilir olduğu ve çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket formunun katılımcılar tarafından kolaylıkla anlaşıldığı varsayılmıştır. Bu çalışmada yer alan mağaza çalışanlarının anket formuna verdikleri cevapların çalışmanın ciddiyeti dâhilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yaşamında yalnızlık algısı

Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen (2006) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer gelişimi ise Puah, Priscilla, Ananthram, Subramanian (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Öte yandan araştırma İstanbul ilinde yer alan Hilltown Alışveriş Merkezindeki mağazalarda çalışan 344 personelin ankette yer alan soruları algılama şekliyle sınırlı kalmıştır.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini; İstanbul İl'ine bağlı Maltepe İlçesinde bulunan Hilltown Alışveriş Merkezindeki mağaza çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmamız İstanbul genelinde yer alan mağazalarda yapılmak istenmiş ancak zaman kısıtı nedeniyle Maltepe ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmamız Maltepe ilçesinde bulunan tüm AVM'lerde yapılmak istenmiş ancak gerekli izinler alınamamıştır. Bu nedenle sözel olarak izin aldığımız Hilltown AVM' de çalışmamız gerçekleştirilmiştir. Alışveriş merkezindeki çalışan sayısı için alışveriş merkezinin ilgili birimine mail atılmış ancak mağaza ve çalışan sayısının bilgisinin paylaşılmayacağı bilgisi tarafıma iletilmiştir. Bu nedenle mağaza ve yaklaşık çalışan sayısına farklı kaynaklardan ulaşılmıştır. Alışveriş merkezinde 192 adet mağaza, 12 sinema salonu, 40 adet cafe/restoran bulunmaktadır ve yaklaşık 2500 kişi çalışmaktadır (Şahin, 2017: 1).

Tablo 4. Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)	Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)	Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)
	%95		%95		%95
50	44	4000	350	10000	370
100	79	4500	354	15000	375
250	151	5000	357	20000	377
350	183	5500	359	30000	379
500	217	6000	361	40000	381
750	254	6500	363	50000	381
1000	278	7000	364	75000	382
1500	306	7500	365	100000	383
2000	322	8000	367	250000	384

Tablo 4'ün Devamı					
2500	332	8500	368	500000	384
3000	341	9000	368	1000000	384
3500	346	9500	369	10000000	384

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2016: 132

Araştırmanın örnekleme ise tablo 4' te elde edilen verilere göre belirlenmiştir. Bu verilere göre 2500 olan evrenler için % 95 güvenilirlik düzeyindeki örneklem büyüklüğü 332 kişidir. Araştırmanın örnekleme de bu bilgiler doğrultusunda belirlenmiş olan 344 mağaza çalışanıyla sınırlandırılmış ve bu sayı üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve 3 temel bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde iş yaşamındaki yalnızlık algısına ilişkin 16 soru bulunmaktadır. İkinci bölümünde kariyer gelişimine ilişkin 5 soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise demografik bilgileri içeren (cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki hizmet yılı ve eğitim düzeyi) 5 soru bulunmaktadır. Anket formu oluşturulurken geçmiş çalışmalarda kullanılmış olan anket sorularından yararlanılmıştır. Yanıtlar, 5'li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir. Uygulama tamamlandıktan sonra anket formları kontrol edilmiş ve cevaplandırılan formlar değerlendirilmeye alınmıştır.

3.6.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Araştırmada, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen, Doğan vd., (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 16 maddeden oluşan iş yaşamındaki yalnızlık ölçeği kullanılmıştır. İş yaşamındaki yalnızlıkla ilgili bu 16 madde Karaduman' nın (2013)' çalışmasından alınmıştır. ölçeği orijinal ölçekteki gibi tek bir boyut altında toplanmıştır. Ölçek “duygusal yoksunluk” ile “sosyal arkadaşlık” olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal yoksunluk alt boyutu çalışanın iş yaşamındaki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini ölçmektedir; Duygusal yoksunluk boyutu; “hissetmek”, “dışlanmak” ve “kopukluk hissetmek” gibi maddeleri içermektedir. Bu alt boyut iş yaşamındaki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir. Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ise iş yaşamındaki ilişkilerin niceliği ile ilgilidir (Sezen, 2014: 61).

Anketin birinci alt boyutu olan “duygusal yoksunluk”, “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9”ncü maddelerden, ikinci alt boyutu olan “sosyal arkadaşlık” ise “10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16”ncü maddelerden oluşmaktadır.

Araştırmada öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Yapmış olduğumuz çalışmada ters kodlama yapılmıştır. Bu nedenle 5., 6. ve 13 sorular çıkarılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır. Bu sorular çıkarıldıktan sonra yapılan analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,704 olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik (Bartlett Sphericity) testi sonucunun anlamlı ($\bar{x} = 1088,320$; $p < 0,05$) olarak bulunması ise değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. KMO (0,704) değerinin faktörleşmeye uygunluk kapsamında öne sürülen 0,60 (Gürbüz ve Şahin, 2016: 319) değerinden büyük çıkması, ölçeğin uygulanabilirliğini ifade etmektedir. Sosyal bilim araştırmalarında ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığının bilinmesi gerekmektedir. Bu kapsamda en yaygın olarak kullanılan yöntem, güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizidir. Güvenilirlik analizi, ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını göstermektedir. Cronbach Alpha (α) değeri iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Bu değer en az 0,70 ve üzerinde olması faktörün güvenilirliğinin bir işaretidir. Ama kimi zaman sosyal bilimlerde 0,50 değeri de yeterli kabul edilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2016: 233). Yapmış olduğumuz analiz sonucuna göre iş yaşamındaki yalnızlık ölçeğinin genel güvenilirlik değeri 0,550 olarak bulunmuştur. Bu değer iş yaşamındaki yalnızlık ölçeğinin “duygusal yoksunluk” boyutu için 0,756, “sosyal arkadaşlık” boyutu için 0,674 olarak belirlenmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 5. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	,547	
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	,560	
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,561	
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli olduklarını hissediyorum.	,634	
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,637	

Tablo 5'in Devamı		
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,705	
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	,778	
10. İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.		,437
11. İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılırım.		,481
16. İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.		,553
12. İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.		,637
14. İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.		,761
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.		,792
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdeleri	22,153	18,726
Açıklanan Toplam Varyans		40,880
Keiser-Meyer-Olkin		,704
Barlett Sphericity		1088,320
Boyutların Güvenirlik Değerleri	,756	,674
Genel Güvenirlik Değerleri		,550

İş yaşamındaki yalnızlık ölçeği orijinal ölçekte olduğu gibi iki boyutlu olarak çıkmıştır. Tablo 5'deki faktör analiz verilerine baktığımızda, 1., 9., 3., 7., 4., 2. ve 8. sorular iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yalnızlık boyutunu ifade ederken, 10., 16., 12., 14. ve 15. sorular ise iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunu ifade etmektedir. Açıklanan toplam varyansın değeri 40,880'dır. Boyutların varyansı açıklama yüzdelerine baktığımızda ise duygusal yalnızlık boyutu toplam varyansın %22,153'sini açıklarken, sosyal arkadaşlık boyutu toplam varyansın %18,726'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısına baktığımızda ise, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ arasındaki değerlerin güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasındaki değerlerin düşük derecede güvenilir, $0,60 \leq \alpha < 0,90$ arasındaki değerlerin oldukça güvenilir, $0,90 \leq \alpha < 1,00$ arasındaki değerlerin ise yüksek derecede güvenilir olduğu bilinmektedir (Can, 2017:391). Bu bilgiler doğrultusunda genel Cronbach Alpha katsayısının hem duygusal yoksunluk boyutu için ($\alpha=0,756$) için hem de sosyal arkadaşlık boyutu için ise ($\alpha=0,674$) oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

3.6.2. Kariyer Gelişimi Ölçeği

Araştırmada, Puah, Priscilla, Ananthram, Subramanian (2006) tarafından geliştirilen, Kırççı (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 5 maddeden oluşan kariyer gelişimi ölçeği kullanılmıştır. Kariyer gelişimiyle ilgili bu 5 madde Kırççı'nın (2007) çalışmasından alınmıştır. Kariyer gelişimi ölçeği orijinal ölçekteki gibi tek bir boyut

altında toplanmıştır. “Kariyer gelişimi” boyutu 5., 1., 3., 2. ve 4. sorulardan meydana gelmektedir. Analiz sonucuna incelediğimizde kariyer gelişiminin güvenilirlik düzeyinin ($\alpha=0,864$) $0,60 \leq \alpha < 0,90$ arasında bir değer aldığını görmekteyiz. Buna göre ölçeğin uygulanabilirliği açısından Cronbach Alpha katsayısının oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Bartlett Küresellik (Bartlett Sphericity) testi sonucunun anlamlı ($\bar{x} = 779,285$; $p < 0,05$) olarak bulunması ise değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. KMO (0,840) değerinin 0,60 (Gürbüz ve Şahin, 2016: 319) değerinden büyük çıkması ölçeğin uygulanabilir olduğunu ifade etmektedir. varyans açıklama yüzdesi ve toplam varyans değeri 65,144 olarak bulunmuştur. Aşağıda yer alan tablo 6’da analiz sonucuna ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 6. Kariyer Gelişimi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

Kariyer Gelişimi	
5.Kariyer gelişimimi desteklemesi açısından kariyer yönetim programlarının bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	,786
1.Kariyer gelişimi sağlayabilecek resmi oluşumlar benim için önemlidir.	,798
2.Kariyer gelişimi benim için önemlidir..	,806
3.Sürekli bir kariyer gelişiminin bir ihtiyaç olduğunun bilincindeyim	,811
4.Kariyer gelişimimi desteklemesi açısından kariyer planlamanın bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	,834
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdeleri	65,144
Açıklanan Toplam Varyans	65,144
Keiser-Meyer-Olkin	,840
Barlett Sphericity	779,285
Boutların Güvenirlik Değerleri	,864
Genel Güvenirlik Değerleri	,864

3.7. Verilerin Dağılımı

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya ilişkin bulguların elde edilmesi, yorumlanması ve hipotezlerin test edilebilmesi için yapılacak analizlerin türüne karar vermek amacıyla verilerin normal dağılım gösterip göstermediği araştırılmıştır. Tabachnick ve Fidell, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,5 ve -1,5 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedirler (Akt. Sevin ve Küçük, 2016: 28). Bu bilgiler doğrultusunda çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak normal dağılıma karar verilmiştir. Aşağıda yer alan tablo 7’ de

elde edilen değerlere ilişkin bilgiler yer almaktadır. İş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutuna ait çarpıklık (0,228) ve basıklık değeri (0,421), iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutuna ait çarpıklık (-0,007) ve basıklık (-0,252) değeri ve kariyer gelişimi boyutuna ait çarpıklık (-0,854) ve basıklık (0,137) değerleri incelendiğinde +1,5 ve -1,5 değerleri arasında olduğu görülmüştür. Bundan dolayı araştırmamızda normal dağılımla yapılabilecek olan analiz gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	N	X	SS	Skewness	Kurtosis
Duygusal Yoksunluk	344	2,4813	0,52970	0,228	0,421
Sosyal Arkadaşlık	344	3,8009	0,51172	-0,007	-0,252
Kariyer Gelişimi	344	4,3831	0,61958	-0,854	0,137

3.8. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle yapılan araştırmaya ilişkin demografik bulgulara ardından iş yaşamındaki yalnızlık algısına ilişkin bulgulara ve kariyer gelişimine ilişkin bulgulara yer verilecektir. En son kısımda da araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular değerlendirilecektir.

3.8.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların demografik bulgularına ilişkin istatistiki veriler tablo 8'de sunulmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılım Gösteren Çalışanların Demografik Bulguları

n=344	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	145	42,2
Erkek	199	57,8
Toplam	344	100,0
Medeni Durum		
Evli	86	25,0
Bekâr	258	75,0
Toplam	344	100,0

Tablo 8'in Devamı

Tablo 8'in Devamı		
Yaş		
18-23 yaş	63	18,3
24-29 yaş	186	54,1
30-35 yaş	58	16,9
36+ yaş	37	10,8
Toplam	344	100,0
Hizmet Yılı		
0-2 yıl	119	34,6
3-6 yıl	189	54,9
7-10 yıl	25	7,3
11+yıl	11	3,2
Toplam	344	100,0
Eğitim Düzeyi		
Ortaokul	8	2,3
Lise	211	61,3
Ön Lisans	86	25,0
Lisans	37	10,8
Yüksek Lisans	2	0,6
Toplam	344	100,0

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların %42,2'sini oluşturan 145 kadın; %57,8'ini oluşturan 199 erkek bulunmaktadır. Bu katılımcıların %25'i evli ; %75' i bekârdır. Ayrıca katılımcıların %18,3'ü 18-23 arası, %54,1'i 24-29 arası, %16,9'u 30-35 arası ve %10,8'i 36 ve üzeri yaş aralığındadır. Çalışılan kurumdaki hizmet verilen süre incelendiğinde katılımcıların %34,6'sı 0-2 yıl arası, %54,9'u 3-6 yıl arası, %7,3'ü 7-10 yıl arası, %3,2' lik kısım ise 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet verdiği tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların eğitim durumlarının %2,3'ü ortaokul, %61,3'ü lise, %25'i ön lisans,% 10,8'i lisans ve %0,6 'sının yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

3.8.2. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısına İlişkin Bulgular

Tablo 9'da iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunu ölçmek amacıyla mağaza çalışanlarına yöneltilen sorulara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular yer almaktadır. Aritmetik ortalama değerlendirilirken 1 ile 1,79 arasındaki değerler çok düşük, 1,80 ile 2,59

arasındaki değerler düşük, 2,60 ile 3,39 arasındaki değerler orta, 3,40 ile 4,19 arasındaki değerler yüksek, 4,20 ile 5,00 arasındaki değerler ise çok yüksek şeklindeki bilgiler dikkate alınarak (Akt. Ceyhan, 2018: 50) yorumlanmıştır.

Tablo 9. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Duygusal Yoksunluk Boyutuna İlişkin Bulgular

n=344	1	2	3	4	5	Ort.	St. Sp.	
								f
1. İş ortamında sorunlarla karşılaşırken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissediyorum.	123	110	67	22	22	2,1570	1,16749	
	35,8	32,0	19,5	6,4	6,4			
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarım bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	129	124	49	27	15	2,0552	1,10650	
	37,5	36,0	14,2	7,8	4,4			
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	78	101	84	49	32	2,5814	1,23760	
	22,7	29,4	24,4	14,2	9,3			
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	107	123	63	35	16	2,2151	1,13014	
	31,1	35,8	18,3	10,2	4,7			
5. İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.	18	12	67	116	131	3,9593	1,08988	
	5,2	3,5	19,5	33,7	38,1			
6. Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	21	28	80	116	99	3,7093	1,14659	
	6,1	8,1	23,3	33,7	28,8			
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	184	97	37	16	10	1,7529	1,01590	
	53,5	28,2	10,8	4,7	2,9			
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissediyorum.	146	102	65	20	11	1,9767	1,06606	
	42,4	29,7	18,9	5,8	3,2			
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissediyorum.	145	112	50	13	24	2,0087	1,16180	
	42,2	32,6	14,5	3,8	7,0			
İş Yaşamındaki Yalnızlığın Duygusal Yoksunluk Boyutu							2,4906	1,12523

Ölçek ifadeleri, 1 "kesinlikle katılmıyorum", 2 "katılmıyorum", 3 "az katılmıyorum", 4 "katılıyorum" ve 5 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır. İş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunda yer alan veriler

değerlendirildiğinde; “İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=3,9593$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu analiz sonucunda katılımcıların %38,1’i işyerindeki ilişkilerinden memnun olduklarını söylemektedirler. Benzer şekilde “Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir” ifadesinin ortalama değerinin de ($\bar{x}=3,7093$) yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre katılımcıların %33,7’si işyerinde dostluk anlayışının hâkim olduğunu belirtmektedir. “İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=1,7529$) düşük olduğu söylenebilir. Bu analiz sonucunda katılımcıların %53,5’i iş arkadaşlarıyla birlikteyken kendilerini dışlanmış hissetmemektedir. “İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=1,9767$) düşük olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %42,4’ü diğer çalışanlarla birlikte arasında kopukluk hissetmemektedir. “İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim” ifadesine verilen ortalama değer de ($\bar{x}=2,0087$) düşük olduğunu söyleyebiliriz buna göre katılımcıların %42,2’si iş yerindeyken kendisini boşluk duygusu içinde hissetmemektedir. “Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=2,0552$) düşük seviyede olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların %37,5’i iş arkadaşlarının kendilerine mesafeli durmadıklarını belirtmektedir. “İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarımla tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=2,1570$) düşük olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %35,8’i iş ortamında sorunlarla karşılaştığında iş arkadaşları tarafından yalnız bırakılmadığını belirtmektedir. “Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=2,2151$) düşük olduğu söylenebilir buna göre katılımcıların %35,8’i kendisini iş arkadaşlarından duygusal olarak uzak hissetmemektedir. “Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=2,5814$) orta seviyeye yakın ancak düşük düzeyde olduğu söylenebilir buna göre katılımcıların %29,4’ü birlikte çalıştığı insanlarla arasında mesafe koymamaktadır. Dolayısıyla iş yaşamındaki yalnız algısının duygusal yoksunluk boyutunun genel ortalamasına ($\bar{x}=2,4906$) baktığımızda mağaza çalışanlarının düşük düzeyde duygusal yoksunluk hissettikleri söylenebilir.

Tablo 10'da ise iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunu belirlemek amacıyla mağaza çalışanlarına yöneltilen sorulara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 10. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Sosyal Arkadaşlık Boyutu

n=344	1		2		3		4		5		Ort.	St. Sp.	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
10. İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	15	4,4	22	6,4	54	15,7	128	37,2	125	36,3	3,9477	1,08133	
11. İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılıyorum.	13	3,8	23	6,7	64	18,6	109	31,7	135	39,2	3,9593	1,08988	
12. İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	14	4,1	18	5,2	51	14,8	129	40,2	132	38,4	4,0087	1,05390	
13. İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	131	38,1	113	32,8	47	13,7	32	9,3	21	6,1	2,1250	1,19477	
14. İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	9	2,6	14	4,1	21	6,1	156	45,3	144	41,9	4,1977	0,91721	
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	5	1,5	9	2,6	30	8,7	156	45,3	144	41,9	4,2355	0,82936	
16. İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.	9	2,6	5	1,5	48	14,0	156	45,3	126	36,6	4,1192	0,88741	
İş Yaşamındaki Yalnızlığın Sosyal Arkadaşlık Boyutu												3,79901	1,46842

İş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunda yer alan veriler değerlendirildiğinde; "Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=0,82936$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Seçenek olarak incelendiğinde ise katılımcıların %37,2'sinin kendisini iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissettiği söylenebilir. "İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=0,91721$) yüksek olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %45,3'ü işyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceği birilerinin olduğunu belirtmektedir. "İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=0,88741$) yüksek olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %45,3'ü işyerinde kendisini dinleme zahmetinde bulunan insanların var olduğunu belirtmektedir. "İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=1,05390$) orta seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %40,2'si işyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim birilerinin olduğunu belirtmektedir. "İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılırım" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=1,08988$) orta seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %39,2'si işyerimdeki sosyal etkinliklere katılmaktadır. "İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=1,08133$) orta seviyeden yüksek olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %37,2'si işyerinde sosyal ilişkileri olduğunu belirtmektedir. "İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur" ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=1,19477$) düşük seviyede olduğu görülmektedir buna göre çalışanların %38,1'i işyerinde istediğinde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceği birilerinin olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun genel ortalamasına ($\bar{x}=3,79901$) bakıldığında mağaza çalışanlarının orta seviyeden yüksek düzeyde sosyal arkadaşlıklarının olduğu söylenebilir.

3.8.3. Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular

Tablo 11'de kariyer gelişimi boyutunu belirlemek amacıyla mağaza çalışanlarına yöneltilen sorulara ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 11. Kariyer Gelişimi Boyutu

n=344	1	2	3	4	5	Ort.	St. Sp.	
								f
1.Kariyer gelişimi sağlayabilecek resmi oluşumlar benim için önemlidir.	1	2	37	105	199	4,4506	0,73075	
	0,3	0,6	10,8	30,5	57,8			
2.Kariyer gelişimi benim için önemlidir.	0	3	24	110	207	4,5145	0,66553	
	0	0,9	7,0	32,0	60,2			
3.Sürekli bir kariyer gelişiminin bir ihtiyaç olduğunun bilincindeyim.	3	4	50	123	164	4,2820	0,81825	
	0,9	1,2	14,5	35,8	47,7			
4.Kariyer gelişimi desteklemesi açısından kariyer planlamanın bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	1	6	50	137	150	4,2471	0,78617	
	0,3	1,7	14,5	39,8	43,6			
5.Kariyer gelişimi desteklemesi açısından kariyer yönetim programlarının bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	4	7	48	144	141	4,1948	0,83640	
	1,2	2,0	14,0	41,9	41,0			
Kariyer Gelişimi Boyutu							4,35058	0,76742

Tablo 11'deki kariyer gelişimi ile ilgili veriler değerlendirildiğinde; "Kariyer gelişimi benim için önemlidir" ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=4,5145$) yüksek olduğu

belirlenmiştir. Seçenek olarak incelendiğinde ise katılımcıların %56,6'sı için kariyer gelişiminin önemli olduğu görülmektedir. “Kariyer gelişimi sağlayabilecek resmi oluşumlar benim için önemlidir” ifadesinde ortalama değer ($\bar{x}=4,4506$) yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre kariyer gelişimi sağlayabilecek resmi oluşumların katılımcıların %55,3'ü için önemli olduğu söylenebilir. “Sürekli bir kariyer gelişiminin bir ihtiyaç olduğunun bilincindeyim” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=4,2820$) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir buna göre çalışanların %45,3'ü sürekli bir kariyer gelişiminin ihtiyaç olduğunun bilincindedir. “Kariyer gelişimini desteklemesi açısından kariyer planlamanın bir gereklilik olduğunun bilincindeyim” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=4,2471$) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir buna göre katılımcıların %41,5'i kariyer gelişiminin desteklemesi açısından kariyer planlamanın bir gereklilik olduğunun bilincindedir. “Kariyer gelişimimi desteklemesi açısından kariyer yönetim programlarının bir gereklilik olduğunun bilincindeyim” ifadesinin ortalama değerinin ($\bar{x}=4,1948$) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir buna göre çalışanların %40,7'si kariyer gelişiminin desteklemesi açısından kariyer yönetim programlarının bir gereklilik olduğunun bilincindedir. Dolayısıyla kariyer gelişiminin ortalamasınının ($\bar{x}=4,35058$) yüksek olması mağaza çalışanlarının kariyer gelişimine önem verdiğini göstermektedir.

3.8.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde korelasyon analizine ilişkin bulgular ve çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.8.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 12. Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık ve Kariyer Gelişimine İlişkin Korelasyon Analizi

Boyutlar	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	Kariyer Gelişimi
Duygusal Yoksunluk	1		
Sosyal Arkadaşlık	-0,096	1	
Kariyer Gelişimi	-0,151	0,317**	1

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Araştırma değişkenlerinin ilişkisini incelemek adına gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları tablo 12'de yer almaktadır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değerler +1'e yakın ise değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki, -1'e yakınsa değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken 0 ile 0,3 arasında değerler alıyorsa ilişkinin zayıf, 0,3 ile 0,7 arasında değerler alıyorsa ilişkinin orta, 0,7 ile 1 arasında değerler alıyorsa ilişkinin kuvvetli olduğu bilinmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 264). Araştırma sonuçlarına göre; iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimiyle arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken ($r=-0,151$; $p>0,001$), iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimiyle ($r=0,317$; $p<0,001$) arasında zayıf düzeyli ve pozitif bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Duygusal yoksunluk boyutuyla sosyal arkadaşlık boyutu arasında da herhangi bir ilişki saptanmamıştır ($r=-0,096$; $p>0,001$). Her ne kadar söz konusu iki boyut aynı değişken içerisinde yer alsın da sosyal arkadaşlık algısı arttıkça kariyer gelişiminin de artacağı ifade edilebilmektedir.

3.8.4.2. Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Son olarak araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla iş yaşamındaki yalnızlık algısının ve boyutlarının kariyer gelişimini ne düzeyde yordadığı saptanmıştır. Tablo 13 ve tablo 14'te iş yaşamındaki yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Duygusal Yoksunluk Boyutunun Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

H_1	Kariyer Gelişimi						
	Regresyon Modeli		ANOVA			Çoklu Regresyon Modeli	
	R^2	Düzeltilmiş R^2	df	F	Sig.	Beta	Sig.
Duygusal Yoksunluk Boyutu	0,023	0,020	1	8,014	,005	-0,151	0,159
			342				0,063
			343				

*** $p<0,001$; ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 13'e baktığımızda değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren R^2 değeri 0,023'tür. Tablodaki anlamlılık ($p>0,05$) değerinden büyük (0,063) olduğu için regresyon değerinin anlamlı olduğu ifade edilebilir. Çoklu regresyon katsayılarına baktığımızda ise iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimi üzerinde anlamlı bir katkısı yoktur ($F=8,014$, $\beta=-0,151$; $p>0,001$). Elde edilen bu bulgulara göre H_1 (Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14. İş Yaşamındaki Yalnızlık Algısının Sosyal Arkadaşlık Boyutunun Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

H_2	Kariyer Gelişimi						
	Regresyon Modeli		ANOVA			Çoklu Regresyon Modeli	
	R^2	Düzeltilmiş R^2	df	F	Sig.	Beta	Sig.
Sosyal Arkadaşlık Boyutu	0,101	0,098	1	38,340	0,000	0,317	0,000
			343				0,000
			344				0,000

*** $p<0,001$; ** $p<0,01$; * $p<0,05$

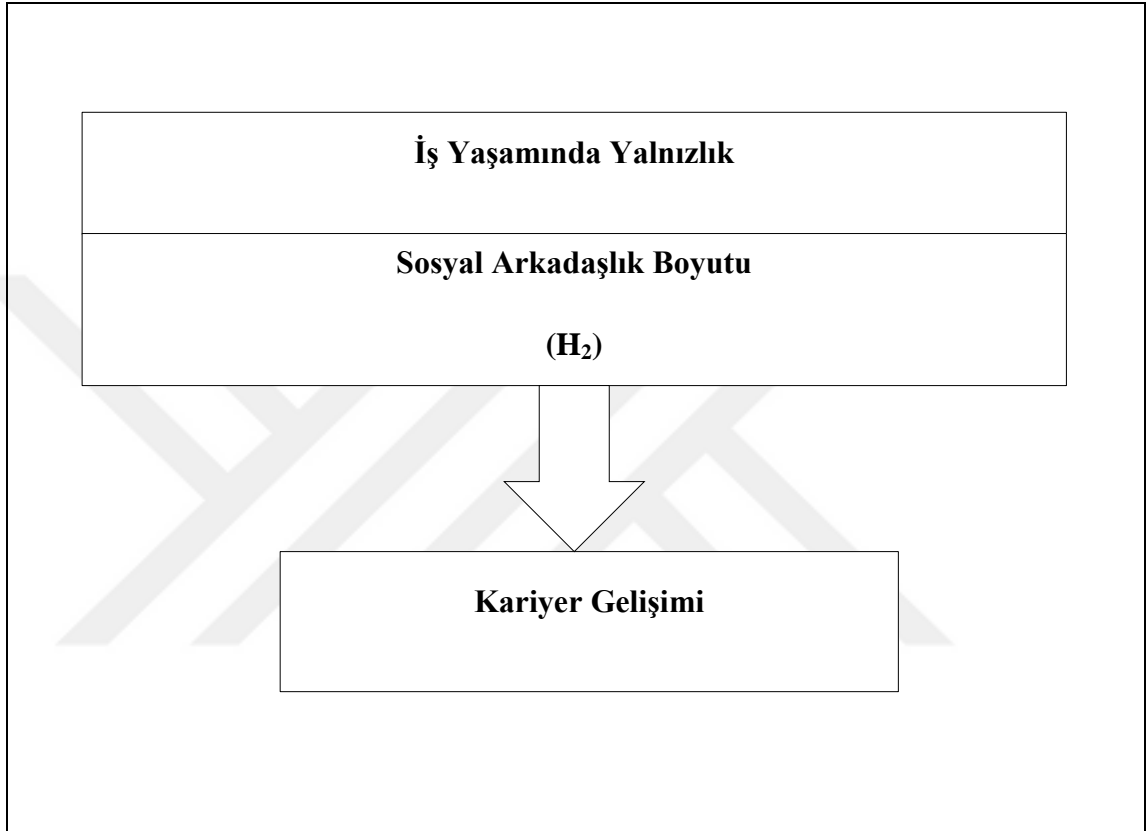
Tablo 14'te ise değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren R^2 değeri 0,267'tür. Ayrıca kariyer gelişimindeki %10'luk değişimin iş yaşamındaki yalnızlığa bağlı olduğu ifade edilebilir. Tablodaki anlamlılık değeri ($p<0,05$) değerinden küçük olduğu için regresyon değerinin anlamlı olduğu ifade edilebilir. Çoklu regresyon katsayılarına baktığımızda ise iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimi üzerinde anlamlı bir katkısı vardır ($F=38,340$, $\beta=0,317$; $p<0,001$). Elde edilen bu bulgulara göre H_2 (Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H_1 : Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H_2 : Mağaza çalışanlarının iş yaşamlarındaki yalnızlık algılarının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

Araştırmamızda yapılan analizlerin sonucunda duygusal yoksunluk boyutu beklediğimiz gibi çıkmadığı için reddedilmiş, sosyal arkadaşlık boyutu ise kabul edilmiştir. Bu analizler doğrultusunda oluşturduğumuz sonuç modeli şekil 2’ de yer almaktadır.

Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli



SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan kaynağı örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Örgütler kişilerden meydana gelen çalışanlar arası ilişkilerin olduğu sosyal bir yapıdır. Bu sosyal yapı içinde yer alan çalışanların diğer çalışanlarla olan ilişkileri bireyin işine, kariyerine, çalışma arkadaşlarına ve örgüte olan tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Bu ilişkilerde yaşanan bazı sıkıntı veren durumlar ise çalışanların iş yaşamında yalnızlık yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu doğrultuda iş yaşamındaki yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisi çalışmamızın amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmanın ilk bölümünde yalnızlık ve iş yaşamındaki yalnızlık kavramlarının tanımlarından bahsedilmiştir. Ardından sırasıyla iş yaşamındaki yalnızlığın boyutlarından, nedenlerinden, değişkenlerinden, kuramsal yaklaşımlarından, iş yaşamındaki yalnızlığın sonuçlarından, çalışanlara olan etkilerinden ve son olarak da iş yaşamında yalnızlıkla başa çıkma yollarıyla ilgili literatürel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise kariyer, kariyer gelişimi kavramlarının tanımlarıyla ilgili literatürel bilgiler aktarılmıştır. Daha sonrasında sırasıyla kariyer geliştirme önemi, amaçları, sorumlulukları, kariyer geliştirme kuramları, kariyer gelişimini etkileyen faktörler, kariyer geliştirme süreci ve sistemi, kariyer geliştirme aşamaları, örgütsel kariyer geliştirme, kariyer geliştirme programları ve kariyer geliştirme sorunlarından bahsedilmiştir. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise iş yaşamındaki yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla İstanbul İlinin Maltepe İlçesinde bulunan Hilltown AVM' deki mağazalarda görev yapan 344 mağaza çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerinin çözümlenmesini kolaylaştırmak amacıyla araştırma modeli oluşturulmuş ve bu modelle birlikte araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak 3 bölümden oluşan 21 ifade ve 5 demografik sorulu bir anket kullanılmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi amacıyla öncelikle frekans analizi, güvenilirlik analizi ve faktör analizi gerçekleştirilmiş daha sonrasında ise korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler doğrultusunda ise sonuç hipotezi geliştirilmiştir.

Güvenilirlik analizini değerlendirdiğimizde, iş yaşamındaki yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk boyutunun güvenilirlik değeri 0,756 olarak bulunmuştur. Sosyal arkadaşlık boyutunun güvenilirlik değeri ise 0,674 olarak bulunmuştur. Kariyer

gelişiminin güvenilirlik değeri ise 0,864 olarak bulunmuştur. Söz konusu değerlerin oldukça güvenilir olduğu ifade edilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik düzeyi her iki ölçeğin uygulanabilirliği açısından güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş yaşamındaki yalnızlık algısı ve kariyer gelişimi için yapılan faktör analizi sonucunun tutarlı ve geçerli olduğu ifade edilmiştir. Araştırmanın demografik özellikleri incelendiğinde ise katılımcıların %57,8'inin erkek, %75'inin bekâr, %54,1'inin 24-29 yaş aralığında, %54,9'unun 3-6 yıl aralığında çalışmaya devam ettiği ve %61,3'ünün lise mezunu olduğu görülmektedir. Demografik bilgilerin ardından iş yaşamındaki yalnızlık algısına ve kariyer gelişimine yönelik çalışanlara yöneltilen ifadelerle ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri için analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularını elde etmek için yapılan diğer analizler ise korelasyon analizi ve araştırma hipotezinin test edilmesinde yararlanılan çoklu regresyon analizidir. Korelasyon analizini sonuçlarını değerlendirdiğimizde; iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimiyle arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken ($r=-0,151$; $p>0,001$), iş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimiyle $r=0,317$; $p<0,001$) arasında zayıf düzeyli ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal yoksunluk boyutuyla sosyal arkadaşlık boyutu arasında da herhangi bir ilişki saptanmamıştır ($r=-0,096$; $p>0,001$). Her ne kadar söz konusu iki boyut aynı değişken içerisinde yer alsın da sosyal arkadaşlık algısı arttıkça kariyer gelişiminin de artacağını söyleyebiliriz. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizi değerlendirdiğimizde; iş yaşamındaki yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunun kariyer gelişimi üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizini ($F=8,014$, $\beta=-0,151$; $p>0,001$) değerlendirdiğimizde H_1 hipotezi reddedilmiştir. İş yaşamındaki yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunun kariyer gelişimi üzerindeki etkisine ($F=38,340$, $\beta=0,317$; $p<0,001$) baktığımızda ise H_2 hipotezi desteklenmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde Özkuk'un (2017) yapmış olduğu çalışmada iş yaşamındaki yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun yönetici desteği üzerinde anlamlı bir etki bulunurken, duygusal yoksunluk boyutu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Bu nedene yapmış olduğumuz çalışmadaki sosyal arkadaşlık boyutuyla benzerlik göstermektedir. Demirbaş ve Haşit'in (2016) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş yaşamındaki yalnızlığın sosyal

arkadaşlık boyutunun duygusal yoksunluk boyutuna göre işten ayrılmaya etkisinin daha büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle araştırmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Cindioğlu ve arkadaşlarının (2017) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan 153 idari personel üzerinde yapmış olduğu araştırmadaki sonuçlarla da araştırmamızın sonuçları örtüşmektedir. Öte yandan Aşık'ın (2016) otel çalışanlarının tükenmişlikleri üzerine yapmış olduğu araştırmada iş yaşamındaki yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutuyla örtüşürken, sosyal arkadaşlık boyutuyla örtüşmemektedir. Bu nedenle Aşık'ın yapmış olduğu araştırma sonucuyla çalışmamızın sonuçları birbiriyle çelişmektedir. Ayrıca Nartgün ve Demirer'in (2012) öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıklarıyla ilgili yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla genel olarak araştırmamızdan elde edilen sonuçlar örtüşmektedir. Ersoy'un (2007) tekstil sektöründeki çalışanların kariyer gelişimleri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları çalışmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Taşdan (2014)'ın kariyer gelişimi üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları ile çalışmamızın sonuçları ile benzeşmektedir. Yine Vural (2015) tarafından kariyer gelişimi üzerinde yapılan başka bir çalışmada da yapmış olduğumuz araştırmayla benzeşmektedir. Bu bağlamda genel olarak araştırmamızın sonucunda elde edilen bulgular daha önce yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmaya yönelik çeşitli öneriler geliştirilebilir. Araştırmanın geneline yönelik öneriler şunlardır; İş yaşamındaki yalnızlığın kariyer gelişimi üzerindeki etkiyle ilgili yapılan pek fazla çalışma olmamasından dolayı, bu konuyla ilgili özel sektörde yapılan bu çalışma kamu sektöründe de gerçekleştirilebilir ve çıkan sonuçlar karşılaştırılarak literatüre katkı sağlanabilir. Araştırmamız sadece mağaza çalışanları olarak daha üst düzeyde yer alan mağaza müdürleri ve müdür yardımcıları üzerinde yapılabilir böylece iş yaşamındaki yalnızlıklarının kariyer gelişimine olan etkisine daha sağlıklı şekilde ulaşılabilir. İş yaşamındaki yalnızlığın kariyer gelişimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla nitel çalışmalarda yapılabilir. Böylece katılımcıların bu olguya ilişkin görüşleri açık uçlu sorularla da test edilerek bu konunun yorumlanmasına katkı sağlanabilir. Bu yönüyle literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca mağaza çalışanlarının yalnızlık algılarının farklı değişkenler ile ilişkisi incelenebilir. Araştırmaya içeriğine yönelik öneriler ise şunlardır; Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki statü farklılıklarının

oluşturduğu engeller kaldırılarak tüm çalışanların aynı amaca hizmet ettiği bilinci verilerek çalışanların kişisel dūřüncelerini rahatlıkla paylaşabilmesi sağlanabilir. Maęaza sorumluları belli zamanlarda çalışanlar için sosyal etkinlikler düzenleyerek ya da düzenlenmesini teşvik ederek çalışanların birbirlerini daha iyi tanımaları için iletişim kanalları açık tutulabilir. Ayrıca mağaza sorumluları kariyer gelişimi için çalışanları bilgilendirmeli gerekirse çalışanlar kariyer programlarına, eğitimlere, seminerlere katılmaları için teşvik edilebilir.



KAYNAKÇA

- Akar, H., (2015), “Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.2 S.5, (405-417).
- Akbağ, M. ve Erden İmamoğlu, S., (2010), “Cinsiyet ve Bağlanma Stillerinin Utanç, Suçluluk ve Yalnızlık Duygularını Yordama Gücünün Araştırılması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.10 S.2, (651-682).
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F., (2017), “Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma” , *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Kongresi (ICMEB’17) Özel Sayısı, (106-119).
- Akgeyik, T., (2015), “İşyeri Dedikodusunun Çok Boyutluluğu (Çalışanların Dedikodu Algıları Üzerine Bir Araştırma)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.1 S.68, (89-103).
- Akgül, H., (2016) “Yalnızlık Duygusu ve Ölçümü”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3 S.9, (273-289).
- Akın, A., (2005), “Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.25, (1-18).
- Aktaş, K., (2015), “Genel Anlamda Kariyer Ve Kariyer Sorunları”, *Sosyal Araştırmalar Ve Davranış Bilimleri Dergisi*, S.1, (26-36).
- Alçekiç, K. G., (2011), *Kariyer Gelişimi Açısından Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyum ve Değerlerinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alkan, S. ve Sezgin, A., (1998), “Yetişkin Hastalarda Yalnızlık”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, C.2 S.1, (43-51).
- Ammaniti, M. - Ercolani, A. P. - Tambeli R., (1989), “Loneliness in the Female Adolescent”, *Journal of Youth and Adolescence*, Vol.18 Issue.4, (321-322).

- Arabacı, M., (2019), *Bireysel Ve Örgütsel Kariyer Yönetiminin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi*, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Arar, T., (2016), *Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Armağan, A., (2014), “Yalnızlık ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.7 S.30, (27-43).
- Arslan, C. - Hamarta, E. - Özyeşil, Z. - Saygın, Y., (2011), “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Kimlik Statüleri Açısından İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.31, (89-99).
- Asunakutlu, T., (2002), “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.9, (1-13).
- Aşık, N. A., (2016), “İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi”, *Uluslararası İşletme Ve Yönetim Dergisi*, C.4 S.3, (366-384).
- Ata, N., (2006), *Bilgi Çağında Kariyer ve Liderlik*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Ayan, F., (2012), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İlya İzmir Yayınevi, İzmir.
- Aybatlı, A., (2008), *Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Parekendeciliği Sektöründe Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, B., (2018), *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleriyle Kariyer Geliştirme Arzuları Arasındaki İlişki*, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Aydın, S., (2015), *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Kariyer Planlama Merkezlerinin Rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bacanlı, F. - Eşici, H. - Özünlü, M. B., (2013), “Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.5 S.40, (198-211).

- Bakır, V., (2018), *Çocukların Kariyer Gelişiminde Ebeveyn Desteği ve Sosyo-Demografik Değişkenlerin Rolü*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M., (2014), “Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.39 S.39, (25-54).
- Balta Aydın, E., (2007), *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Barutçugil, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başoğlu, B. - Şekeroğlu, M. Ö. - Altun, E. - Dinçer, N., (2016), “Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, C.11, S.2, (66-76).
- Bayraktaroğlu, S., (2015), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Bayram, C., (2008), *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, Kumsaati Yayın Dağıtım Ltd. ŞTİ. İstanbul.
- Bektaş, M. ve Kenar, G., (2018), “Örgütsel Çatışmaların Çalışanların İş Yaşamındaki Yalnızlıkları Üzerindeki Etkisi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.27, S.2, (154-166).
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U., (2018), “İşyerinde Deneyimlenen Eğlencenin Pozitif Bireysel ve Örgütsel Çıktılara Etkisi”, *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, C.2 S.4, (399-413).
- Bingöl, D., (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Bird, A., (1994), “Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15 Issue.4, (325-344).
- Büyükyaprak, F., (2015), *Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C., (2018), “İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü”, *Social Sciences (NWSASOS)*,C.13 S.2, (28-41).

Can, A., (2017), *SPPS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, Ankara.

Can, H. - Kavuncubaşı, Ş. - Yıldırım, S., (2009), *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara.

Ceyhan, S., (2018), *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Ceylan, B., (2014), *Örgütlerde Kariyer Geliştirme Programlarının Çalışanların İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılığını Artırmadaki Rolü Üzerine Ampirik Bir Çalışma*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Clinton, M. ve Anderson, L. R., (1999), “Social and Emotional Loneliness: Gender Differences and Relationships With Self-Monitoring and Perceived Control”, *Journal of Black Psychology*, Vol.25 Issue.1, (61-77).

Çakır, V. ve Çakır, V., (2011), “Yalnızlık Ve Televizyon Kullanımı” *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, C.7 S.1, (131-147).

Çalık, T. ve Ereş, F., (2006), *Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler*, Gazi Kitapevi, Ankara.

Çağır, G., (2010), *Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Problemlerini İnternet Kullanım Düzeyleri ile Algılanan Esenlik Halleri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.

Çam, O., (1998), “Kişiler Arası İlişkiler ve Sosyal Beceriler”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, C.14 S.2, (201-214).

Çeçen, A. R., (2008), “Öğrencilerinin Cinsiyetlerine ve Anababa Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.6 S.3, (415-431).

Çelik, F. N., (2018), *Ortaokul Öğrencilerinde Kariyer Gelişiminin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Ankara Gölbaşı Örneği*, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çetin, A. ve Alacalar, A., (2016), “İş yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C.12 S.27, (193-216).

Çiftçi, B., (2012), “Kariyer Planlama”, Edt. Uğur Dolgun, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Damaş, G., (2010), *Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Danış, M. Z. - Yıldız, R. - Tekin, H. E. - Alkan, P., (2017), “Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Bunu Etkileyen Faktörler: Sakarya Örneği”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8 S.14, (9-22).

Dean, R. A., (1983) "Reality Shock: The Link Between Socialisation and Organisational Commitment", *Journal of Management Development*, Vol.2 Issue.3, (55-65).

Deniz, D. ve Ünsal, P., (2010), “İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.12 S.1, (29-44).

Demir, A., (1990), *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Demirbaş, B. ve Haşit, G., (2016), “İşyerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.16 S.1, (137-158).

Deniz, M. ve Ünal, A., (2007), “İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama”, *E-Journal of New World Sciences Academy*, Vol.2 Issue.2, (101-119).

Derdiyok, E. B., (2015), *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri Ve Alkol Kullanmaları Arasındaki İlişki*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,, İstanbul.

Doğan, T.- Çetin, B.- Sungur, M.Z., (2009), “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, C.10, S.4, (271-277).

Durak Batıgün, A. ve Hasta, D., (2010), “İnternet Bağımlılığı: Yalnızlık ve Kişilerarası İlişki Tarzları Açısından Bir Değerlendirme”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, C.11 S.3, (213-219).

Durmuş, E., (2007), “Utangaç Olan Ve Olmayan Öğrencilerin Algıları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.40 S.1, (243-268).

Duru, E., (2008), “Üniversiteye Uyum Sürecinde Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Doğrudan ve Dolaylı Roller” *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.3 S.29, (13-22).

Duy, B., (2003), *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.

Dündar Akçay, A., (2002), *Kariyer Geliştirmenin Güdülemedeki Yeri ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,, Eskişehir.

Ellwardt, L. - Steglich, C. - Wittek, R., (2012), “The Coevolution of Gossip and Friendship at Work: Studying the Dynamics of Multiplex Social Networks”, *Social Networks*, Vol.34 Issue.4, (623-633).

Eren, M., (2015), *Seyahat İşletmelerinde ve 4-5 Yıldızlı Otellerde Yönetici Pozisyonunda Çalışanların Kariyer Gelişimi: Hatay Örneği*, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Hatay.

Erdoğan, N., (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Ergün, E., (2007), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö., (2015), “Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.7 S.1, (280-308).
- Erözkan, A., (2009), “Lise Öğrencilerinin Kişilerarası İlişki Tarzlarının Yordayıcıları”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.21, (543-551).
- Ersoy, S., (2007), *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Ertürk, M., (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım A. Ş., İstanbul.
- Eryiğit, N., (2007), *Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Eryiğit, S., (2000), “Kariyer Yönetimi”, *Kamu-İş Dergisi*, C.6, S.1, (10).
- Eskin, M., (2001), “Ergenlikte Yalnızlık, Başetme Yöntemleri ve Yalnızlığın intihar Davranışı ile ilişkisi”, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, C.4 S.1, (5-11).
- Feinberg, M. - Willer, R. - Stellar, J. - Keltner, D., (2012), "The Virtues of Gossip: Reputational Information Sharing as Prosocial Behavior", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.102 Issue.5, (1015-1030).
- Fındıklı, M. A. ve Afacan, C., (2016), “Çalışanların Algıladıkları Stres Düzeyinin Tükenmişlik Hissini Etkilemesinde İş Anlamının Aracı Etkisi”, *IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Adana.
- Gerson, A. C. ve Perlman D., (1979), “Loneliness and Expressive Communication”, *Journal of Abnormal Psychology*, Vol.88 Issue.3, (258-261).
- Güler Yılmaz, M., (2012), *Ortaöğretim Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Utangaçlık Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gültekin, D., (2010), *Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın Çini İşletmesinde Bir Araştırma*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Gürbüz, S., (2017), *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürbüz, S., (2018), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürses, A. - Merhametli, Z. R. - Şahin, E. - Güneş, K. - Açıkyıldız, M., (2011), “Psychology of Loneliness of High School Students”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol.15 Issue.1, (2578–2581).

Halaçlı, B., (2018), *Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi: Eğitim Sektöründe Kıyaslamalı Bir Araştırma: Denizli Örneği*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Haliloğlu, S., (2008), *Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri, Bağlanma Biçimleri Ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Malatya ili örneği)*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Hancıoğlu, Y., (2011), *Örgütsel Kademelerin Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimine Etkileri: Eskişehir Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Hojat, M., (1982), “Loneliness as a Function of Parent-Child and Peer Relations” *The Journal of Psychology*, Vol.112 Issue.1, (129-133).

Kaçan Softa, H. - Ulaş Karahmetoğlu, G.- Demirci, U. - Kılınç, E. - Kandemir, A. - Durak, B., (2015), “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı, Yalnızlık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C.4 S.2, (227-243).

Kahraman, H. B. ve Fındıklı, M. A., (2018), “Kariyer Yönetimi Kapsamında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine Yönelik Algıların Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri”, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11 S.2, (51-68).

Kale, E., (2015), “Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, C.7 S.14, (103-120).

Kalkavan, S., (2014), *Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Algularına Etkisi*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

Kamaşak, R. ve Bulutlar, F., (2010), “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.2 S.2, (119-126).

Kaplan, M. S., (2011), *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y., (2014), “İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara.

Karaduman, M., (2013), *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Karaeminoğulları, A. - Bozkurt, S. - Doğan, A. - Bozkurt, A. Y., (2013), “İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya.

Karahan, T. F. - Sardoğan, M. E. - Şar, A. H. - Ersanlı, E. - Kaya, S. N. - Kumcağız, H., (2004), “Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.18 S.1, (27-39).

Karakurt, A., (2012), *Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Karaoğlu, N. - Avşaroğlu, S. - Deniz, M. E., (2009), “Yalnız mısın? Selçuk Üniversitesi Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ile İlgili Bir Çalışma”, *Marmara Medical Journal*, C.22 S.1, (19-26).

Karataş, A., (2010), *Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri*, Etap Yayınevi, İstanbul.

Kaya, G., (2008), *Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Keser, A., (2014), *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.

Keser, A. ve Karaduman M., (2014), “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.3 S.7, (178-197).

Kılıç, B., (2018), *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Kılıç, M., (2015), *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Görünüş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Kılıç, Ş. D., (2014), *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılıklarının İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Kılıç, Z., (2018), *İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kıngır, S. ve Gün, G., (2007), “Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları”, *Ekev Akademi Dergisi*, C.11 S.30, (279-298).□

- Kırçı, Z., (2007), *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Kırmızıgül, B., (2017), “Ayışığı Sorunu”, Edt. Bayram Akdemir, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Kızıldağ, S., (2009), *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar ve Sosyal Destek*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kızılgeçit, M., (2016), “Yalnızlık Umutsuzluk ve Dindarlık Üzerine Psiko-Sosyal Bir Çalışma”, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C.5 S.10, (171-178).
- Koçak, R., (2003), *Duygusal İfade Eğitimi Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- Korkmaz, G., (1998), *Özel Bankalardaki Yönetici Adaylarının (Management Trainee – Mt) Kariyer Gelişimine Yönelik Bir Kariyer Önerisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kutlu, M., (2005), “Yetiştirme Yurdu Yaşantısı Geçiren Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.3 S.24, (89-109).
- Le Roux, A. ve Connors, J., (2001), “Across-Cultural Study Into Loneliness Amongstuniversity Students”, *South African Journal of Psychology*, Vol.31 Issue.2, (46-52).
- McWhirter, B.T. - Besett-Alesch, T.M. - Horibata, J. - Gat, I., (2002), “Loneliness in High Risk Adolescent: The Role of Coping, Self-Esteem, and Empathy” *Journal of Youth Studies*, Vol.5 Issue.1, (69-84).
- Mercan, N. - Oyur, E. - Alamur, B. - Gül, S. - Bengül, S., (2012), “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.4 S.1, (213-226).

- Mercan, N. - Demirci, K. - Özler, D. E. - Oyur, E., (2015), “İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.4, S.5, (197-211).
- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S., (2012), "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri", *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.7 S.2, (139 - 156).
- Neccar, M. Ş. M., (2016), “Suriye’den Türkiye’ye Göç: Nedenler, Sonuçlar ve Umutlar (T. Erkut, Çev.)”, *İlahiyat Akademi Dergisi*, C.3 S.4., (185-198).
- Nomer, B. B., (2002), *Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Odabaşı, S., (2007), *Kariyer Yönetimi*, Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M., (2014), “Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *İlköğretim Online Dergisi*, C.13 S.3, (787-795).
- Okakın, N., (2008), *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Okakın, N. ve Şakar, M., (2013), *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Onay, M. ve Zel, U., (2011), “Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.12 S.2 (265-278).
- Oruç, T., (2013), *Üniversite Öğrencilerinde Psikososyal Değişkenlere Göre Yalnızlık ile Otomatik Düşünceler İlişkisinin İncelenmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Orzeck, T. ve Rokach A., (2004), “Men Who Abuse Drugs and Their Experience of Loneliness”, *European Psychologist*, Vol.9 Issue.3, (163-169).
- Öge, S., (2016), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Ömürbek, V. ve Usul, H., (2008), “Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.37, (164-173).

- Önalın Akfırat, F., (2006), “Sosyal Yeterlilik, Sosyal Beceri ve Yaratıcı Drama”, *Yaratıcı Drama Dergisi*, C.1 S.1, (39-58).
- Özatça, A., (2009), *Ergenlerde Sosyal ve Duygusal Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Aile İşlevleri*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Özdemir, S. - Alkan, A. - Erdem, R., (2016), “İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, CİEP Özel Sayısı, (258-285).
- Özdevecioğlu, M., (2004), “Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22 S.1, (209-233).
- Özen, Y. (2011), “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, C.2 S.3, (81-96).
- Özer, M. A. - Sökmen, A. - Akçakaya, M. - Özyayın, M. M., (2017), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Özgen, H. - Öztürk, A. - Yalçın, A., (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Adana.
- Özkaya, E., (2013), *Okul Müdürlerinin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özkuk, Z., (2017), *Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2017.
- Parlak, Ö., (2018), *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M., (2018), “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C.8 S.1, (149-165).

Perlman, D. - Peplau, L. A. (1981), "Toward a Social Psychology of Loneliness", Eds. Steve Duck, Robin Gilmour, *Personal Relationships in Disorder*, Academic Press, London.

Pişkin, M. (2016), "Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler", Edt. Binnur Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, Pegem Akademi, Ankara.

Puah, P. ve Anantham, S. (2006), "Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees", *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.14 Issue.1, (112-142).

Razon, N., (1983), "Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C.8 S.43, (23-31).

Sabuncuoğlu, Z., (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti., Bursa.

Sağ, V., (2004), *Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde değerlendirilmesi*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

Samancı, O. ve Diş, O., (2014), "Sosyal Becerileri Zayıf Olan İlkokul Öğrencilerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C.22 S.2, (573-590).

Sarıçam, H., (2011), *Üniversite Öğrencilerinin Reddedilme Duyarlılıkları ile Benlik Saygıları ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Sarıkaya, T. ve Khorshid, L., (2009), "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.7 S.2, (393-423).

Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L., (2014), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım AŞ. İstanbul.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A., (2016), *Bilim ,Felsefe ve Metodoloji*, Beta Basım, İstanbul.

- Selmer, J., (1999), “Corporate Expatriate Career Development”, *Journal of International Management*, Vol. 5 Issue.1, (51-71).
- Sevin, H. D. ve Küçük, S., (2016), “İşgörenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Recreation and Tourism Research*, , Vol.3 Issue.1, (24-31).
- Sevinç, E., (2010), *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, Etap Yayınevi, İstanbul.
- Sezen, G., (2014), *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Solmaz, Y., (2015), *Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi: Pendik İlçesi Örneği*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Soysal, A., (2007), “Örgütlerde Kariyer Planlama Ve Geliştirme”, Edt. M.Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Ayten Akatay, *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Soysal, A., (2009), “İş Yaşamında Stres”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.23 S.3, (17-40).
- Süel, N., (2018), *Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Yalnızlık ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
- Şahin, H., (2005), “Örgütsel Stres”, *Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, S.072, (54-56).
- Şencan, H. ve Erdoğan, N., (2001), *Eğitim İhtiyacı Analizi*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Şimşek, E., (2010), *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Vizyoner Yayıncılık, İstanbul.
- Şişman, M. ve Turan, S., (2004), “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal- Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.5 S.1, (117-128).
- Tabak, I., (2017), *Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Tabak, I. ve Argon, T., (2018), “Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.19 S.3, (1-13).

Taşdan, G., (2014), *Örgüt Kültürünün Akademisyenlerin Kariyer Gelişimi Üzerine Etkisi Hitit Üniversitesi Örneği*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Taşkın, E., (2001), *Eğitim ve Geliştirme*, Papatya Yayıncılık, İstanbul.

Taşlıyan, M., (2014), “İş Analizi ve İş Tanımları”, Edt. İsmail Bakan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tatay, E., (2015), *Parçalanmış Ve Parçalanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Akademik Başarı, Öznel İyi Oluş ve Yalnızlık Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Tokat, 2015.

Toprak, C., (2005), *Kariyer Geliştirme ve Kariyer Geliştirme Amacına Yönelik XZL Enerji ve üretim Şirketi Terfi ve Yedek Planlaması Modeli*, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Torun, C., (2011), *Kariyer Geliştirme ve Planlaması Uygulamalarının Analizi ve Kütahya İlinde Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Tunç, A. ve Uygur, A., (2001), *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tüfekçi, B., (2018), *Bir İş Yeri Çalışanlarında Yalnızlık, Depresyon ve Tükenmişliğin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Üye, E., (2004), *Kariyer geliştirme ve 1.Hava İkmal Bakım Merkezi Komutanlığında bir uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Vural, A. B., (2015), *Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Wright, S. L., *Loneliness in the Workplace*, Doctoral Dissertation, University of Canterbury, New Zeland, 2005.

Wright, S. L. - Burt, C. D. B. - Strongman, K. T., (2006), “Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development”, *New Zealand Journal of Psychology*, Vol.35 Issue.2, (59-68).

Yakut, S. ve Certel, H., (2016), “Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, C.6 S.11, (69-94).

Yaşar, M. R., (2007), “Yalnızlık”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.17 S.1, (237-260).

Yavaş, Ö., (2017), *Kişilik Özellikleri ve Çalışanların Kariyer Gelişiminin Kariyer Memnuniyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yavuz, S., (2006), *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yeşil, E., (2011), *Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz, E. ve Aslan, H., (2013), “Öğretmenlerin İşyerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, C.3 S.3, (59-69).

Yılmaz, İ. A. - Dursun, B. - Pektaş, K. - Altay, A., (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, C.2 S.2, (9-21).

Yılmazer, A. ve Eroğlu, C., (2008), *Meslek Yüksekokulları için İnsan Kaynakları Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Yiğit Işık, İ., (1993), *Örgütsel Kariyer Geliştirme Sistemleri ve Eğitim Amaçları*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yurcu, G. ve Kocakula, Ö., (2015), “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.2 S.1, (30-41).

Yüksel, G., (2005),“ Türkiye Cumhuriyetleri Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Gazi Üniversitesi Örneği”, *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, S.35, (151-172).

Zachera, H., - Rudolph, C. W., - Todorovica, T., - Ammann, D., (2019), “Academic Career Development: A Review and Research Agenda”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.110 Part. B., (357-373).

İnternet Kaynakları

ERİTELA, (2017), *İş Dünyasında Çalışan Yalnızlığı*, <https://www.eritela.com/is-dunyasinda-calisan-yalnizligi/>, (21.03.2019).

Kardaş, N., (2018), *Kişilik Nedir*, <https://www.iienstitu.com/blog/kisilik-nedir>, (10.04.2019).

Şahin, A., (2017), *Açık pazar Hilltown*, <https://www.fortuneturkey.com/acik-pazar-hilltown-46248>, (14.05.2019).

TDK, (Erişim) <http://www.tdk.gov.tr>, (25 Şubat 2018).

Vardar, A., *İş ve İnsan İlişkileri*, <https://slideplayer.biz.tr/slide/3314483/>, (02.03.2019).

EK 1. ANKET FORMU

Sayın Katılımcı, aşağıda bulunan anket formu iş yaşamındaki yalnızlığın kariyer gelişimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Size sorulan soruları yanıtlarken kişisel görüşlerinizi ve mesleki tecrübelerinizi dikkate alarak cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Sonuçlar doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyecek, cevaplarınız gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz hassasiyet için teşekkürler.

Hatice GÖNÜLLÜ

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

SBE Yüksek Lisans Öğrencisi

	Aşağıdaki ifadelere Kesinlikle Katılıyorsanız 5, Katılıyorsanız 4, Az Katılıyorsanız 3, Katılmıyorsanız 2, Kesinlikle Katılmıyorsanız 1 puan veriniz. ANKETE İSMİNİZİ KESİNLİKLE YAZMAYINIZ.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Az Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İYY	İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK					
1	İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	5	4	3	2	1
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli olduklarını hissediyorum.	5	4	3	2	1
3	Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum.	5	4	3	2	1
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	5	4	3	2	1
5	İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.	5	4	3	2	1
6	Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	5	4	3	2	1
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	5	4	3	2	1
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	5	4	3	2	1
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	5	4	3	2	1
10	İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.	5	4	3	2	1
11	İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	5	4	3	2	1
12	İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	5	4	3	2	1
13	İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	5	4	3	2	1
14	İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	5	4	3	2	1
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	5	4	3	2	1
16	İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.	5	4	3	2	1

KG	KARİYER GELİŞİMİ					
1	Kariyer gelişimi sağlayabilecek resmi oluşumlar benim için önemlidir.	5	4	3	2	1
2	Kariyer gelişimi benim için önemlidir.	5	4	3	2	1
3	Sürekli bir kariyer gelişiminin bir ihtiyaç olduğunun bilincindeyim.	5	4	3	2	1
4	Kariyer gelişimimi desteklemesi açısından kariyer planlamanın bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	5	4	3	2	1
5	Kariyer gelişimimi desteklemesi açısından kariyer yönetim programlarının bir gereklilik olduğunun bilincindeyim.	5	4	3	2	1

1- Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek()

2- Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()

3-Yaş: 18–23 () 24–29 () 30–35 () 36–41 () 42 + ()

4-Kurumdaki hizmet yılınız: 0-2 yıl() 3-6 yıl() 7-10yıl() 11-15yıl () 16-20yıl() 21yıl ve üstü()

5-Eğitim düzeyi: ilkokul() Ortaokul() Lise() Ön lisans () Lisans() Yüksek lisans() Doktora()

Araştırmaya katılım gösterdiğiniz için teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyad : Hatice Gönüllü

Doğum Yeri : Sütçüler

Medeni Hali : Bekâr

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü (2015)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü (2019)

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi : İngilizce

İş Deneyimi : ASSİSTT (Devam Ediyor)

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :