



**İŞKOLİZMİN ÇALIŞANLARIN KARIYER
PLANLAMASINDAKİ ROLÜ ÜZERİNE
ERZURUM 4 VE 5 YILDIZLI OTELLERDE
BİR UYGULAMA**

Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN

**Yüksek Lisans Tezi
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. ALİ ÇAĞLAR GÜLLÜCE
2017
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI**

Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN

**İŞKOLİZMİN ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASINDAKİ
ROLÜ ÜZERİNE ERZURUM 4 VE 5 YILDIZLI OTELLERDE BİR
UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE**

ERZURUM-2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



11/09/2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “İŞKOLİZMİN ÇALIŞANLARIN KARIYER YOLCULUĞU ÜZERİNE ETKİSİ : TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

11/09/2017

Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yrd.Doç.Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE danışmanlığında, Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN tarafından hazırlanan bu çalışma 11/09/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç.Dr. Gökalg Nuri SELÇUK

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr. Çağdaş ERTAŞ

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
TEŞEKKÜR	XI

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞKOLİKLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	1
1.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı	1
1.1.2. İşkolikliğin Özellikleri	4
1.1.3. İşkolikle İlgili Teorik Açıklamalar	7
1.1.3.1. Bağımlılık Teorisi	7
1.1.3.2. Öğrenme Teorisi	8
1.1.3.3. Kişisel Özellikler Teorisi	8
1.1.4. Teorik Modellerin Karşılaştırılması	8
1.1.5. İşkolik Tipolojileri.....	10
1.1.5.1. Oates Tipolojisi.....	10
1.1.5.2. Naughton Tipolojisi	10
1.1.5.3. Robinson Tipolojisi	11
1.1.5.4. Fassel Tipolojisi.....	11
1.1.5.5. Spence ve Robbins Tipolojisi	12
1.1.5.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi.....	13
1.1.5.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi	14
1.1.5.8. Vesinina Tipolojisi	14
1.2. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	15
1.2.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak	15
1.2.2. İşkoliklik ve Alkolizm.....	16
1.2.3. İşkolizm ve Çalışmaya Tutkunluk.....	17
1.2.4. İşkoliklik ve İş Stresi	18
1.2.5. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik	18

1.2.6. İşkoliklik ve Tükenmişlik.....	19
1.3. İŞKOLİKLİK KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	20
1.4. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ.....	22
1.5. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ.....	23
1.5.1. Fizyolojik Etkiler.....	24
1.5.2. Psikolojik Etkiler.....	24
1.5.3. Sosyal Etkiler.....	24
1.5.4. Örgütsel Etkiler.....	24
1.6. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI.....	25
1.7. İŞKOLİKLİĞİN TEDAVİSİ.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ.....	27
2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı.....	27
2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	29
2.1.3. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar.....	30
2.1.3.1. Kariyer Yönetimi.....	30
2.1.3.2. Kariyer Geliştirme.....	31
2.1.3.3. Kariyer Platosu.....	31
2.1.3.4. Kariyer Haritası.....	32
2.1.3.5. Kariyer Hareketliliği.....	32
2.1.4. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar.....	32
2.1.4.1. Sosyal Geçmiş.....	33
2.1.4.2. Kişilik Gelişimi.....	33
2.1.4.3. Değer Gelişimi.....	33
2.1.4.4. Bireysel Beklentiler.....	33
2.1.4.5. İlgi.....	34
2.1.4.6. Yetenek.....	34
2.1.5. Yaşam ve Kariyer Evreleri.....	34
2.1.5.1. Yaşam Evreleri.....	34
2.1.5.2. Kariyer Evreleri.....	36

2.1.6. Kariyer Aşamaları	37
2.1.6.1. Keşif.....	38
2.1.6.2. Kurma	38
2.1.6.3. Kariyer Ortası	38
2.1.6.4. Kariyer Sonu.....	39
2.1.6.5. Emeklilik.....	39
2.1.7. Kariyer Kalıpları.....	39
2.1.7.1. Kararlı Kariyer Kalıbı.....	39
2.1.7.2. Geleneksel Kariyer Kalıbı	40
2.1.7.3. Spiral Kariyer Kalıbı	40
2.1.7.4. Geçici Kariyer Kalıbı.....	40
2.1.8. Kariyer Modelleri	41
2.1.8.1. Akademik Model	41
2.1.8.2. Kulüp Modeli.....	41
2.1.8.3. Futbol Takımı Modeli.....	41
2.1.8.4. Kale Modeli	42
2.2. KARIYER YAKLAŞIMLARI.....	42
2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı.....	42
2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	42
2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı.....	42
2.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı	43
2.2.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı	43
2.2.6. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı.....	43
2.2.7. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı.....	43
2.3. KARIYER SORUNLARI.....	43
2.3.1. Kariyer Transferleri	44
2.3.2. Çift Kariyer Sorunu	44
2.3.3. Cinsel Ayrımcılık	44
2.3.4. Kariyer Dönemi Sorunları	44
2.3.5. Ay Işığı Sorunu	45
2.3.6. Engellenme	45
2.3.7. İşten Çıkartılma	45

2.3.8. Gözden Düşme	45
2.4. KARIYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI	46
2.4.1. Kariyer Yönetimi Kavramı, Amaçları ve Önemi	46
2.4.2. Kariyer Yönetimi Süreci	46
2.4.3. Kariyer Yönetimini Geliştiren Etkenler	47
2.4.3.1. Yeni Yönetim Kültürü Oluşturulması	47
2.4.3.2. Eğitimin Artması	48
2.4.3.3. Küreselleşme ve Bilgi Toplumu Oluşturulması	48
2.4.3.4. İletişim Teknolojilerinin Yaygın Kullanımı	48
2.4.3.5. Yeni Örgüt Yapısı ve Stratejilerinin Oluşturulması	48
2.4.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinleşmesi	49
2.4.4. Kariyer Yönetiminin Kapsamları	49
2.4.4.1. İşe alma, Değerlendirme	49
2.4.4.2. Terfi	49
2.4.4.3. Performans Değerlendirme	50
2.4.4.4. Kariyer Mobilitesi (Yer değiştirme)	50
2.4.4.5. Oryantasyon	50
2.4.4.6. Örgütsel Yedekleme	50
2.4.4.7. İşten Çıkarılma ve Emeklilik	50
2.4.5. Kariyer Geliştirme	51
2.4.6. Kariyer Yönetimi Programları	51
2.4.6.1. Kariyer Danışmanlığı	51
2.4.6.2. Yazılı Kaynaklar, Kitaplar	51
2.4.6.3. Saha Çalışması	51
2.4.6.4. Kariyer Rehberi	52
2.4.6.5. Eğitim Grupları	52
2.4.6.6. İş Rotasyonu	52
2.4.6.7. İş Zenginleştirme	52
2.4.6.8. Akıl Hocalığı (Mentorluk)	52
2.4.6.9. Koçluk	53
2.4.7. Kariyer Planlaması	53
2.4.7.1. Kariyer Planlaması Amaçları	53

2.4.7.2. Çalışma Hayatından önce Kariyer Planlanma	53
2.4.7.3. Çalışma Hayatında Kariyer Planlama.....	54
2.4.7.4. Kariyer Planlamasının Öncülleri	54
2.4.7.4.1. Bireyin Kişisel Özellikleri	54
2.4.7.4.2. Demografik Etkenler.....	55
2.4.7.4.3. Yasal Etkenler	55
2.4.7.4.4. Sosyal Etkenler	55
2.4.7.4.5. Ekonomik Etkenler	55
2.4.7.4.6. Eğitim.....	55
2.4.7.5. Kariyer Planlamasının Olumlu Sonuçları.....	55
2.4.7.5.1. Birey Açısından Olumlu Sonuçlar	56
2.4.7.5.2. Örgüt Açısından Olumlu Sonuçları	56
2.4.7.6. Kariyer Planlamasının Olumsuz Sonuçları.....	56
2.4.7.6.1. Birey Açısından Olumsuz Sonuçları.....	56
2.4.7.6.2. Örgüt Açısından Olumsuz Sonuçlar	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI VE TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

3.1. PROBLEM	58
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ	58
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	59
3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ	59
3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	60
3.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	60
3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	60
3.8. VERİLERİN ANALİZİ.....	60
3.9. İSTATİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR	60
3.9.1. Ölçeğin Geçerliliği Ve Güvenirliliği	60
3.9.2. Demografik Özelliklere Bağlı Bulgular	62
3.9.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Değişkenlerine Bağlı Bulgular.....	63
3.9.4. Araştırma Hipotezlerine Ait Analizler	66
3.9.4.1. Hipotez 1'e İlişkin Bulgular	67

3.9.4.2. Hipotez 2'ye İlişkin Bulgular	68
3.9.4.3. Hipotez 3'e İlişkin Bulgular	69
3.9.4.4. Hipotez 4'e İlişkin Bulgular	69
3.9.4.5. Hipotez 5'e İlişkin Bulgular	70
3.9.4.6. Hipotez 6'ya İlişkin Bulgular	71
3.9.4.7. Hipotez 7'e İlişkin Bulgular	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇLAR	80
4.2. ÖNERİLER	81
KAYNAKÇA	82
ÖZGEÇMİŞ	96

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞKOLİZMİN ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASINDAKİ ROLÜ
ÜZERİNE ERZURUM 4 VE 5 YILDIZLI OTELLERDE BİR UYGULAMA

Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE

2017, 96 sayfa

Jüri: Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE (Danışman)

Doç. Dr. Gökalp Nuri SELÇUK

Yrd. Doç. Dr. Çağdaş ERTAŞ

Hızla gelişen teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler örgütün yanı sıra bireyi de değişime mecbur etmiştir. Bireylerin, mesleklerini yerine getirirken elde ettikleri iş tatmini hem kendileri hem de içinde bulunduğu kurum için oldukça önemlidir. İş tatmininin sağlanması için öncelik olarak kişisel özellikler, ilgiler ve yetenekler belirlenmelidir.

Günümüzde organizasyonlar işkolik çalışanlar sebebiyle işkolizmin etkisindedir. İşkolizm, aşırı çalışma ve işe karşı aşırı bağımlılık şeklinde ifade edilmektedir. Bazı örgütler, aşırı çalışma halinde olan çalışanını verim artırdığı gerekçesiyle ödüllendirirken, bazı örgütler çalışanın işkolik eğilimlerini azaltıcı uygulamalar yapmaktadır. İşkolizm örgüte kısa vadede kazanç sağlamakta ise de uzun vade de örgütte olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşkolizm bireyde fiziksel ve ruhsal olumsuz etkiler yapmakta ve bir süre sonra işe geç gelme, işten ayrılma isteği meydana gelmektedir. Bunun yanı sıra kariyer kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği rollerin bütünüdür. Kariyer planlaması ise bireyin kariyer hedeflerinin oluşturularak örgüt içerisinde ilerlemesini sağlayan bir süreci ifade eder. Kariyer planlama ile hem bireyin kendi hedefleri belirlenir hem de örgütün bu ihtiyaçlara cevap verebilme ölçüsü analiz edilmektedir. Doğru yapılan bir kariyer planlama ile gelişim alanları tespit edilerek gerekli programlar oluşturulmaktadır.

Bireyin yeniden keşfe çıktığı iş hayatında yaptığı kariyer planlamaları için kaçınılmaz olarak daha fazla çalışma gerekmektedir. İşkoliklik ve kariyer planlamaya yönelik birlikte değerlendirilecek çalışmalara literatürde gerek duyulmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada işkolizmin, kariyer planlamasına etkileri üzerinde tespitler yapılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, işkolizm, kariyer yaklaşımları, kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlaması

ABSTRACT

MASTER THESIS

**A RESEARCH ON THE CAREER PLANNING OF THE EMPLOYEES IN
TERMS OF WORKAHOLISM AT 4 & 5 STARS HOTELS IN ERZURUM**

Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN

Advisor: Assist. Prof. Dr. ALİ ÇAĞLAR GÜLLÜCE

2017, page:96

Jury: Assist. Prof. Dr. ALİ ÇAĞLAR GÜLLÜCE

Assoc. Prof. Dr. Gökalp Nuri SELÇUK

Assist. Prof. Dr. Çağdaş ERTAŞ

The rapidly developing technological, economic and social changes have forced the individual to change as well as to organize. The satisfaction that individuals get while fulfilling their profession is very important for both themselves and the institution they are in. Personal characteristics, information and skills should be prioritized to ensure job satisfaction.

Organizations today are affected by workoholism because of the workoholic employees. Workoholism is defined as overwork and addiction to job. While some organizations reward employees with overworked work for the purpose of increasing efficiency, some organizations are implementing practices that reduce worker's tendencies. Workoholism is profitable in the short term, but in the long run it has negative consequences for the organization. Workoholism has physical and psychological negative effects on the individual and after a while comes to the request to come to work late and to leave work. Besides, it is the whole of the roles that a career person plays in his working life. Career planning refers to a process through which an individual's career goals are created and progressed within the organization. With career planning, both the individual's own goals are identified and the extent to which the organization can respond to these needs is analyzed. With proper career planning, development areas are identified and necessary programs are created.

When setting out to explore again the individual in his business career planning must inevitably for more work. There is a need in the literature for work to be evaluated together for workoholism and career planning. Therefore, in this study, it was aimed to make determinations on the effects of workoholism on the career planning.

Keywords: Workoholism, career approaches, carrier, carrier planning, carrier management

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Teorik Modellerin İşkoliklik Önerileri	9
Tablo 1.2. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi.....	13
Tablo 1.3. İşkolik ve Çok Çalışan Farklılıkları	16
Tablo 1.4. İşkolizm ve Alkolizmin Karşılaştırılması	17
Tablo 2.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı ve Modern (Çok Yönlü) Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	30
Tablo 2.2. Yaşam ve Kariyer Evreleri Aşamaları	37
Tablo 3.1. Ölçeklere Ait Güvenirlilik Gösterileri.....	61
Tablo 3.2. Ölçeğin Güvenirlilik Katsayısı.....	61
Tablo 3.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılım ve Oran Analizleri.....	62
Tablo 3.4. İşkolizm Ölçeğine Ait Veriler.....	64
Tablo 3.5. Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeğine Ait Veriler.....	65
Tablo 3.6. Korelasyon İlişkisi	66
Tablo 3.7. İşkolik ile Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki Korelasyon Analizi.....	67
Tablo 3.8. İşkoliklik ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki Korelasyon Analizi.....	68
Tablo 3.9. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlilerinin Değişim Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi	68
Tablo 3.10. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlilerinin Yeni Uzmanlık Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	69
Tablo 3.11. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlilerinin Alana Bağlılık Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi.....	70
Tablo 3.12. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlilerinin Aynı Alanda Yenilik Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi	70
Tablo 3.12. Ankete Katılanların İşkolizm Durumlarının Demografik Özellikleri Göre Regresyon Analizleri	71

Tablo 3.13. Ankete Katılanların Kariyer Yolculuğu Durumlarının Demografik Özellikleri Göre Regresyon Analizleri	75
Tablo 3.13. İşkoliklik ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Hipotezlere Ait Bulgular	79



TEŞEKKÜR

... “İşin hayatının büyük bölümünü dolduracak, bu durumda hakikaten tatmin olmanın tek yolu, çok iyi olduğuna inandığın işi yapmak.” Steve Jobs

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak zorundadırlar. Bu sebeple ulaşmak istedikleri meslekler için sürekli bir eğitimden geçerler. Mesleklerini icra ettikleri çalışma hayatında kendilerini geliştirmek adına kariyer planları yaparlar ve bu hedefler doğrultusunda gerekli eğitim ve programlara katılırlar.

Tez çalışmam süresince ihtiyacım olduğu her an kendisine ulaşabildiğim, fikirleriyle bana ve çalışmama yön veren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE’ye, kendi alanlarında olmasa dahi yardımlarını esirgemeyen ve bana yol gösteren, birlikte çalışabilme fırsatı bulduğum sayın hocalarım, Prof.Dr. Mustafa ARIK’a, Prof.Dr. İhsan Güngör ŞAT’a, ve Yrd. Doç. Dr. Savaş EĞİLMEZ’e, çalışmam boyunca aksattığım işlerde yardımcı olan iş arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Beni ben yapan sahip olduğum değerleri bana aşıl原因 ve üzerimde en büyük emeği olan aileme ve çalışmamın her aşamasında desteğini hiç esirgemeyen eşime bu süreçte hep yanımda oldukları için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞKOLİKLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Çalışmamızdaki kavramsal çerçevenin önemli bir kısmını işkoliklik kavramının anlaşılabilmesi oluşturmaktadır. Bu sebeple bu bölümde, işkoliklik kavramına ilişkin literatür taraması yapılacaktır.

Çalışma hayatı bireyin sadece çalışma saatlerinden ibaret kalmayıp, kişinin yaşamının önemli bir kesimini oluşturur. Gelişen teknoloji ile birlikte insanlar, artık evde iş yaşam tarzını benimsemeye başlamış ve çalışmalarını evlerine taşımıştır. Bugün gelinen ileri teknoloji çalışan bireylere, zamana ve mekana sınırlı kalmadan çalışabilme olanakları sunmuştur (Sullivan, 1999 Dewilde ve diğerleri 2007). Bu durum diğer bir taraftan özel hayat ile çalışma hayatı arasındaki sınırların belirginliğini ortadan kaldırmaya sebep olmuştur. Ayrıca kariyer planlamanın öneminin artmasıyla kişilerin kendi becerilerini görüp örgütte yükselebilmeleri insanları daha çok çalışmaya özendirir. Günümüzde işkoliklik kavramı ve etkilerinin incelenmesinin önemi artmakta ve dünya genelinde işkoliklik artış göstermektedir (Schor,1991; Sparks ve diğerleri 2001 Dewilde ve diğerleri 2007).

Çalışma hayatında sıklıkla karşılanmasına rağmen işkolikliğin bilimsel dayanakları sınırlıdır (Scott ve diğerleri 1997). İşkoliklik kavramıyla ilgili literatürün yeterince oluşturulamamasında örgütsel psikoloji, iş psikolojisi ya da tıbbi psikoloji gibi çok sayıda alanın olması da etkilidir. Bu sebeple üzerinde hem fikir olunmuş işlevsel bir tanıma ulaşma kısmında zorluklar yaşanmıştır.

1.1.1. İşkoliklik Kavramının Tanımı

Günlük hayatta işkolik denilince akla gelen ilk şey çalışma saatlerinin uzun olması olur. Ancak literatür incelendiğinde görülmektedir ki uzun çalışma yoğunluğu işkolikliği tam olarak ifade edemez. Bu sebeple işkolikliğin bütün faktörleriyle ele alınıp incelenmesi gerekmektedir.

İşkoliklik genel olarak iş konusunda düzensiz bir odaklanmayı ifade etmekte ve başka bir bağımlılığın fazla çalışmaya etki ettiği olasılığına dayandırılmaktadır. İşkoliklik (workaholism) kavramını ilk olarak Amerika’da ilahiyat profesörü olan Wayne Oates alkolizm kavramından yola çıkarak türetmiştir (Öncül ve diğerleri 2013: 197).

Kavram ilk olarak Oates’e ait olan “Bir İşkoliğin İtirafı” kitabında kullanılmıştır. Oates’e göre işkoliklik, bir nevi alkol ya da uyuşturucu bağımlılığı sebebiyle ortaya çıkan ve kontrol altına alınamayan bir çeşit sürekli çalışma isteğidir.

Ayrıca işkoliklik işe bağımlılığı olmakla birlikte bireyin işi hayatının merkezine koyması şeklinde de ifade edilmektedir (Kart 2005: 609). Literatürde yer alan farklı işkoliklik tanımlarına bakacak olursak;

- İşkolizm; bireyin işe uzun saatler ayırması, yalnızca işine odaklanması ve işine karşı aşırı bağımlılık hissetmesi durumudur (Temel, 2006: 106).
- Snir, Harpaz ve Burke’ye göre işkoliklik, bireyin devamlı işe odaklanması ve işini hayatının merkezine koyması ve psikolojik baskılar sebebiyle zamanının büyük bir kısmını işle ilgili konulara ayırması olarak ifade edilir (Akdağ ve yüksel, 2010: 48).
- Machlowitz işkolik bireyleri, her ortamda ve her şartta işle ilgili konuları düşünen kişiler olarak tanımlamaktadır (Temel, 2006: 107).
- Schaufeli, Taris ve Bakker işkolikliği ”aşırı ve zoraki çalışmalar” olarak ifade eder (Doğan ve Tel, 2011: 62).
- Snir ve Zohar’a göre işkoliklik işle ilgili düşüncelere ve eylemlere gerektiğinden fazla vakit ayırmadır (Doğan ve Tel, 2011: 62).
- Diğer bir açıdan işkoliklik, kişinin kontrol mekanizmasını yitirmesine neden olan, devamlı ve kontrolsüz olarak çalışma isteği uyandıran ve sağlığıyla birlikte sosyal yaşamını da olumsuz etkileyen faktörler olarak tanımlanmaktadır (Bardakçioğlu, 2012: 48).

İşkoliklik kavramının ilk çıkışı yıllar öncesine dayanmasına rağmen günümüzde de güncelliğini devam ettiren ve her daim dikkati çekebilen bir konu olarak literatürde yer alır. Buna rağmen kavramın anlamı konusunda tam olarak bir fikir birliği sağlanmamıştır. Bazı araştırmacılara göre işkoliklik olumlu bir olgu iken (Cantarow,

1979; Machlowitz, 1980, Snir ve diğeri 2006), bazılarına göre ise diğeri bağımlılık türleriyle eşdeğerdur (Porter, 1996, Robinson 1997, Snir ve diğeri 2006).

İşkolikliğı olumlu olarak değeriendiren araştırmacılarıdan Cantorow'a (1979) göre işkoliklik işini aşırı derece sevmeye ve işte olmaktan keyif alma durumudur (Snir ve Harpaz, 2004, Temel, 2006). Machlowitz (1980) konu hakkında işkoliklerin işlerini çok sevdikleri ve çok çalıştıkları yönde görüş bildirmiştir. İşkolik bireyler çalışmaktan zevk aldıkları ve çalışarak tatmin oldukları için vakitlerini başka şeylerle uğraşarak harcamazlar. (Maslach, 1986). Haas (1981) görüşünde işkoliklerin özel danışmanlık hizmeti olarak görev ve sorumluluklarını daha etkili bir biçimde yapacağını belirtmiştir (Russo ve Waters, 2006). Korn ve diğeriğine göre (1987), işkoliklik davranışının olumlu yönleri geliştirilebilir ve işkolikliğın ortaya çıkardığı olumsuz etkiler stres yönetimi ile kontrol altına alınabilir (Burke, 2000).

İşkolik kavramına olumsuz yaklaşan araştırmacılarıdan Cherrington (1980) işkolikliğı kontrolsüz olarak işe bağımlı olmak şeklinde tanımlamıştır(Burke, 2000). Minirth (1981)'e göre işkolikler kişisel duygularından kaçış olarak işlerini seçmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004). Moiser ise (1982) işkoliklik kavramını açıklarken çalışma saatlerini esas almış ve ona göre haftada en az 50 saat çalışan kişileri işkolik olarak değeriendirmiştir (Burke, 2000). Maslach (1986)'a göre kişinin işine saplantılı olarak bağımlı olması işkoliklikdir (Shaef ve Fassel 1988). Diğeri yandan Killinger (1991), Porter (1996) işkolikliğın bir hastalık olduğunu ifade etmişlerdir (Snir ve Harpaz, 2004:522). Scott ve diğeri (1997) işkolikleri, zamanlarının büyük çoğunluğunu kendi istekleriyle işlerinde geçiren, çalışmadıkları zamanlarda bile işlerini düşünen kişiler olarak tanımlar (Douglas ve Morris, 2006).

Spence ve Robbins'in ifadesine göre (1992), işkolik bireyler diğeri çalışan kişilere göre daha fazla düzeyde işe bağımlı, içlerindeki baskıları azaltmak için işlerine şartlanan kişilerdir (Douglas ve Morris, 2006). Bununla birlikte işkolikler iş arkadaşlarını negatif etkiler ve verimli çalışmazlar (Russo ve Waters, 2006).

İşkoliklik kavramının sürekli kullanılmasına karşın anlamı konusunda araştırmacıları arasında görüş birliğı sağlanmamıştır (Snir ve diğeri 2006). Scott ve arkadaşları (1997), işkolikliğın literatürde yer alan farklı tanımlarını analiz ettiklerinde 3 temel özelliğı olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar :

1. Zamanlarının çoğunu işlerinde geçirerek önemli gün, sosyal ve ailevi aktiviteleriyle dinlenme ihtiyaçlarını ihmal ederler.
2. İşte olmadıkları zamanlarda da işlerini akıllarından çıkarmazlar.
3. Kendilerinden beklenenden fazla çalışırlar.

Scott ve arkadaşlarının (1997) belirttiği bu özellikler ışığında, Ng ve arkadaşları tarafından ortaya çıkan en son tanıma göre işkoliklik, işten zevk duyma, işe takıntılı olma ve kendine ait özel zamanını bile işe harcama olayıdır (Ng ve diğerleri 2007:114 aktaran Dewilge ve diğerleri 2007).

1.1.2. İşkolikliğin Özellikleri

İşkoliklik kavramının anlaşılabilmesi için işkolikliğin özelliklerinin belirtilmesi gerekir. İşkoliklik üzerine yapılan farklı çalışmalar incelenerek üzerinde uzlaşma sağlanan özelliklerin belirlenmesi konuyu daha iyi açıklar. İşkolikliğe bakıldığı zaman ilk göze çarpan özellik her daim başarılı olma zorunluluğu hissetme ve sürekli başkaları tarafından onaylanma isteğidir. Birey yöneticisi tarafından diğerlerinden diğer çalışanlardan kötü olmakla, tembel olmakla, gözden düşmekten korkmakta, başarısız olma endişesi taşımaktadır. Bu korkuların sebebi bireyin içinde yaşadığı panik duygusudur. İşkolik olan birey çevresinden uzaklaşmaya başlayıp sürekli çalışmaya odaklanır ve bunun sonunda korkuları ve kaygılarıyla baş başa kalır (Korolenko,1993). İşkolikler işlerini yalnızca kendileri yapmak isterler bu sebeple görev ve sorumluluklarını başkasına devretmeleri oldukça zordur. Devretmiş olsalar bile diğer kişilerin işlerine sürekli karışırlar (Maslach, 1986).

Robinson'a göre işkoliklerin çoğu sağlıklı aile ortamında büyümüş ya da madde bağımlısı olmuş kişilerdir. Çünkü işkolik olan kişi, işini hayatındaki sorunlarından bir kaçış olarak görür. Oysa bu kişiyi etkisi altına alan gizli bir hastalıktır (Robinson, 2000b:32). Robinson işkolikliğin kontrol altına alınabilmesi için özelliklerinin tanımlanması gerektiğini düşünmüş ve bu özellikleri on kategoride sıralamıştır (Robinson, 2000b:53-73):

- I. Çoğunlukla acele davranırlar: İşkolik bireyler aynı anda birden fazla iş yapmaya çalışırlar. Genellikle çok işleri vardır ve bu işler yeterince hızlı

ilerlemez. Yaptıkları işlerde zaman kazanmak adına iki üç iş birden yaparlar ama sonuçta işin kalitesini düşürürler.

- II.** Her şeyi kontrol etmeye çalışırlar: İşkolik kişiler sürekli olarak kendisini ve etrafındaki her şeyi kontrol etmeye ihtiyaç duyar. İş yüklerini paylaşmaz, yardım istemez aksine bütün işi tek başına yapmak isterler. İşleri kendisinden daha iyi ve hızlı kimse yapamaz diye düşünürler. Aşırı çalıştıkları için fazla stres yaşarlar ve bunu diğer çalışanlara yansıtırlar. Hem işi paylaşmak istemezler hem de hepsini kendileri yaptıkları için yakınırlar. Buda iç dünyalarında tezatlık oluşturur.
- III.** Mükemmeliyetçidirler: İşkolikler fazlasıyla titiz olduklarından kendileri dışında hiç kimse işleri mükemmel yapmaz. Kendileri dâhil hiç kimsenin hata yapma lüksü yoktur. En ufak bir hatada dahi kendilerini suçlu hissederler. İşleri konusunda hedeflerini yüksek tuttıkları için herkesin kendi prensiplerine uymasını isterler.
- IV.** İşlerinde zorluklarla karşılaşırırlar: Kendi iş alanlarında başarılı olan işkolik bireyler, var olan bütün enerjilerini işlerine harcadıklarından aile ve arkadaş ortamlarında asosyal davranabilirler. Bütün bilgileri iş konusunda olduğundan diğer alanlarda sahip oldukları bilgi azlığı sosyal ortamlara girmelerine engel olur.
- V.** İşlerine tutsak olurlar: İşkolikler yaptıkları işleri belli bir zamanda yapıp bitirmezler. Gece-gündüz çalışarak işin sonunu getirene kadar uğraşırlar. Çünkü elindeki işi biran önce bitirip yeni işlere el atmak isterler.
- VI.** Rahat değillerdır ve eğlenmezler: İşkolikler işlerinden uzak kalmaya tahammül edemedikleri için nadiren tatile çıkarlar. Tatil zamanlarında da rahat olmazlar ve onlara göre eğlence boşa geçen zamandır.
- VII.** Hayatlarını karartırlar: İşkolikler, zihinlerini sürekli işleriyle meşgul ettikleri için uzun yolculuklarda ya da konuşmalarda hafıza kaybı yaşarlar. Robinson bunu karartma olarak nitelendirir. İşkolik birey, yapacağı işlerin sürekli planını yapar, beden olarak bir yerde bulunda bile zihni yaşadığı o ana odaklanmaz. Çünkü zihinleri sürekli yaptığı işi bitirmeyle meşguldür.
- VIII.** Sabırları yoktur ve siniri davranırlar: İşkoliklerin en değerli şeyleri zamanlarıdır. Beklemeyi hiç sevmezler ve bekletildikleri zaman asabi olurlar.

Ayrıca sabırsızlıkları fevri davranmalarına ve düşüncesiz olmalarına sebep olduğundan sonucu başarısızlıkla sonuçlanır.

- IX.** Kendilerini yetersiz hissederler: İşkolikler, yetersizlik hisleri sebebiyle üretmeye önem gösterirler. Bu sebeple sonuca odaklanırlar. Sürekli başarılı olsalar bile bu onlara geçici bir gurur verdiği için yetersizdir.
- X.** Kendileriyle ilgilenmezler: İşkolikler, yoğun bir çalışma temposu içinde olduklarından kendi ihtiyaçlarını hatta sağlıklarını bile ihmal ederler. İşleri hayatlarının ilk planında yer aldığı için sağlık sorunları olsa bile önemsemezler.

Bunun yanı sıra Porter (2006) değişime kapalı kişiler olarak tanımladığı işkolik bireylerin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

1. İşlerine aşırı derece bağımlıdırlar.
2. Etrafını kontrol etme ihtiyacı yaşarlar.
3. Bütün dikkatleri işle ilgili olumlu veriler üzerindedir.
4. Aşırı mükemmeliyetçi davranırlar.
5. Sürekli sorun varmış gibi davranırlar.
6. Problemlerini reddederler.

Diğer bir açıdan Kuk, (2005) Porter ve Robinson'un aksine işkolikliğe iyimser bir açıdan yaklaşım şu özellikleri belirtmiştir.

- a) İşkolikler, işlerini özenli ve düzenli yaptıklarından çok gayretli ve sabırlı davranmalarına rağmen orta derecede başarılıdırlar.
- b) Her şeyin dört dörtlük olmasını isterler.
- c) Davranış ve düşüncelerinin bütün yönlerini göz önüne alarak seçim yaparlar.
- d) Ayrıntılara önem verirler.
- e) Amaçlarına odaklanırlar.
- f) Planlı hareket ederler.
- g) İşlerinde temkinli davranırlar ve hatadan korkarlar.
- h) Rahatlama, dinlenme gibi isteklerini bertaraf ederler.
- i) Aşırı stresli ve buna bağlı olarak gergindirler.

İşkolikliğe olumlu yaklaşan M.Machlowitz (1980)'e göre işkoliklerin özellikleri:

- a) Enerjileri yüksek, rekabeti seven bireylerdir.
- b) Dinlenmeyi değil çalışmayı tercih ederler.
- c) Her daim bir işle meşgul olurlar.
- d) Her fırsatta çalışırlar.
- e) İş konusunda ayırım yapmazlar.

1.1.3. İşkolikle İlgili Teorik Açıklamalar

İşkoliklik alanında yapılan araştırmalarda bazı bulgulara ulaşılmışsa da bu bulgular teorik olarak anlamlandırılmamıştır. İşkolikle ilgili veriler bağımlılık, öğrenme ya da kişisel özellikler olarak değerlendirilir (McMillan ve diğerleri 2001).

1.1.3.1. Bağımlılık Teorisi

Araştırmacıların birçoğu işkoliklik kavramının altında belli bir düzeyde de olsa bağımlılık olduğunu düşünmektedirler (Örneğin, Porter 1996'da alkolizm ve işkoliklik arasında benzerlik olduğuna dair analizler yapmıştır). Bu bağımlılık teorisi genel olarak psikologlar tarafından belirtilmiştir. Çünkü bu teori ya tıbbi ya da psikolojik modellerle ifade edilebilir (Eysenck, 1997).

I. Bağımlılığın Tıbbi Modeli

Bu modelde kişinin bedenine dışardan enjekte edilen kimyasal maddelere karşı fiziksel olarak bağımlılıktan bahsetmektedir. Bazı araştırmacılara göre uzun çalışma saatleri adrenalin üretmekte ve bunun sonucunda bağımlılık meydana gelmektedir (Fassel,1992 McMillan ve diğerleri 2001).

II. Bağımlılığın Psikolojik Modeli

Bu model ise madde bağımlılığının bazı gizli zararlarına rağmen bir takım getirileri olduğunu savunur (Eysenck, 1997). Bu bağımlılık şeklinde kişiler belli davranışlara bağlanmış olmakta ve sürekli olarak bu davranışları tekrar ederek fayda elde edeceklerini düşünmektedir (Rohrlich, 1980 McMillan ve diğerleri 2001).

1.1.3.2. Öğrenme Teorisi

Öğrenme Teorisi klasik şartlandırma, sosyal öğrenme ve işlevsel öğrenme olarak 3 model içerir. İşlevsel öğrenmede işkoliklik örgütsel şartlandırma şekliyle öğrenilen devamlı davranıştır (Skinner, 1974 McMillan ve diğerleri 2001).

Öğrenme teorisi, işkoliklik kavramına iyimser bir bakış açısıyla yaklaşması sebebiyle diğerlerinden ayrılır. Burada esas olan işkoliklik davranışının kişiye özel olan belirtilerinin tespit edilmesi durumunda tedavi edilebilir olmasıdır. Bu teoriye göre davranışın geliştirdiği bağımlılık bireysel olarak ele alınmalı ve herkes için geçerli olan yaklaşımdan kaçınılmalıdır. Öğrenme teorisinin eksik olan yanı, çocukluk ve daha önceki deneyimlerin işkolikliğe etkisi olmadığını ifade etmesidir (McMillan ve diğerleri 2001).

1.1.3.3. Kişisel Özellikler Teorisi

Bu teori modelinde davranış kalıpları daha çok kişisel değişkenlere dayanır. İşkoliklik değişen çalışma durumlarında sabit olurken stres sebebiyle şiddetlenebilmektedir. Bu noktada işkoliklik kişisel özelliklerin çevreyle olan etkileşimi sonucu gelişir (McMillan ve diğerleri 2001).

1.1.4. Teorik Modellerin Karşılaştırılması

Bu teorilerin ortak noktası işkoliklik kavramına genel olarak yaklaşımlarıdır. Ancak teoriler ayrı ayrı ele alındığında görülmektedir ki her birisinin önerileri farklıdır. Bu öneriler Tablo 1’de açıkça ifade edilmiştir. Öğrenme teorisine göre işkoliklik güçlü bir şartlandırmayken, bağımlılık teorisi işkoliklikte faydanın daha fazla olduğunu kabul etmekte ve kişisel özellikler teorisi ise çevresel etkenlerin işkolikliğı etkileyip artırdığını ifade eder.

Bu konuda ilk dikkat çeken nokta, öğrenme teorisi ve kişisel özelliklerin işkolikliğıin başlama noktasında birbirleriyle ters düşmesidir. Öğrenme teorisinde işkolikliğıin aşamalı olarak devam ettiği ve tekrarlandığı durumlarda bireyde yerleşeceği düşünüldükten kişisel özellikler teorisine göre işkolikliğı çevresel etkenler tetikler ve zaman içinde gözlemlenebilir. Diğer bir yandan işkolikliğıin başlangıcı üzerine bağımlılık teorisinde birbirleriyle çelişen görüşlerin katkıda bulunduğu varsayılmaktadır (Eysenck, 1997).

İkinci bir nokta ise işkolikliğin devam süreci konusunda görüş farklılıkları yaşanmasıdır. Kişisel özellikler teorisine göre işkolikliğin sebebi bireyin içinde bulunduğu durumdan kaynaklanmakta ve zaman içinde değişmemektedir. Bütün toplumlarda genel geçer kabul göreceği ifade edilmektedir. Diğer taraftan öğrenme teorisine göre bireyin çalışma şartları işkoliklik konusunda esneklik gösterebileceğini varsaymaktadır. İşkoliklik sadece bireyde şekillenir ve bütün kurum ve toplumlarda geçerli değildir. Bağımlılık teorisine göre ise işkoliklik zaman geçtikçe ilerler hatta ölümcül bir hastalık haline gelebilir (Robinson, 1998 McMillan ve diğerleri 2001).

Sonuç olarak teorilere göre işkolikliğin yararları konusunda da fikir ayrılıkları görülmektedir. Bağımlılık teorisine işkoliklik ilk başlarda olumlu iken zamanla bağımlılıkla birlikte çeşitli sağlık problemlerine sebep olmaktadır. Öğrenme teorisinde işkoliklik belli bir düzeyde olumlu kabul edilmiştir. Literatürde en kabul gören ve desteklenen kişisel özellikler teorisi ise işkolikliğin hem pozitif hem de negatif etkileri olduğu görüşündedir. İşkoliklik çevresel etkenlerle ortaya çıkıp zamanla devam eden kişilik özelliğidir (McMillan ve diğerleri 2001).

Tablo 1.1. Teorik Modellerin İşkoliklik Önerileri

Teori Modeli	İşkoliklik Önerileri
Bağımlılık Teorisi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İşkolikliğin başlangıcında fayda daha belirgindir. ➤ Başlarda karmaşık yapılı ve anlaşılması zordur. ➤ İşkoliklik değişim sürecine hazır ve dayanıklıdır. ➤ İşkoliklik esnek yapılı olduğundan zamanla diğer bağımlılıklara dönüşebilir. ➤ Zamanla ilerleyip ölümlere dahi yol açabilir. ➤ Birey için oluşturduğu değerler zamanla değişip olumlu iken olumsuzla dönüşebilir.
Öğrenme Teorisi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zaman geçtikçe azalma gösterebilir. ➤ İş yerinin çalışma politikasına göre şekillendirilir. ➤ İşkoliklik bireyin iradesine bağlıdır. ➤ İşkoliklik bireyin hayatındaki olumsuzlukları telafi eder. ➤ İşkoliklik istenilen sonuçlar elde edildiğinde meydana gelir (daha fazla kazandıran statülü işlerde ortaya çıkar).
Kişisel Özellikler Teorisi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İşkoliklik ilerleyen yaşlarda ortaya çıkar. ➤ Değişime açık değildir. ➤ Zaman geçtikçe bireyden bağımsız olarak yerleşir. ➤ Stres sebebiyle şiddetlenir. ➤ İşkoliklik bireyin hayatı boyunca devam eder. ➤ Değerlerden bağımsız olarak meydana gelir.

Kaynak: McMillan ve diğerleri (2001:84).

1.1.5. İşkolik Tipolojileri

İşkoliklik birçok boyut içermesi ve karmaşık bir yapıya sahip olması sebebiyle farklı bakış açıları gerektirmiştir. Bunun sonucunda işkoliklik kavramı ile ilgili tanımlamalar ve sınıflandırmalar çeşitlilik oluşturmuştur (Robinson, 2000).

1.1.5.1. Oates Tipolojisi

Oates (1971) işkoliklerin birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduklarını ve farklı davranışlar gösterdiklerini belirtmiş işkolik tiplerini beş gruba ayırmıştır (Temel, 2006). Bunlar:

- a. Gerçek İşkolik: Bu kişiler işlerini fazla ciddiye alır ve mükemmeliyetçi davranırlar. Standartları yüksek olduğundan diğer çalışanların yetersizliklerine dayanamazlar.
- b. Dönüştürülmüş İşkolik: Bu tip işkolikler, çalışma saatlerinin sınırlarını belirler ve iş görevlerinden uzak kalırlar.
- c. Durumsal İşkolik: Bu gruptaki işkolikler daha çok iş güvenliğini sağlamak adına çalışırlar.
- d. Sözde İşkolikler: Bu tip işkolikler görünüş olarak gerçek işkoliklerin özelliklerini taşıır ancak yalnızca güç kaygısından dolayı gerçek işkolik gibi davranmaya çalışırlar.
- e. Hayalperest İşkolikler: Bu işkolikler ev hayatında mutsuz oldukları için işlerini tercih ederler.

1.1.5.2. Naughton Tipolojisi

Naughton (1987)'de aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır (Burke ve diğerleri 2003):

- a) İşe bağımlı İşkolikler: Bu işkolikler, iş sorumluluğu yüksek, takıntılı, iş tatminleri fazla olan kişilerdir. İş dışındaki aktiviteleri yok denecek kadar azdır.
- b) Saplantılı İşkolikler: Bu gruptakiler sabırsızlık ve disiplinli iş alışkanlığı sebebiyle düşük performans gösterebilir.
- c) İşkolik Olmayan: Bu gruptaki çalışanlar iş dışındaki etkinliklere daha fazla vakit ayırırlar.

- d) Zorunlu İşkolik Olmayan:** Bu gruptaki çalışanlar ise iş dışındaki aktivitelere zorunlu olarak vakit ayırırlar.

1.1.5.3. Robinson Tipolojisi

Robinson işe başlama ve işi bitirme kriterlerini ele alarak işkolikliği dört tipte incelemiştir (Robinson, 2000a).

- a. Blumik İşkolikler:** “Ben ya mükemmel yaparım yada hiç yapmam” görüşündedirler. İş mükemmel yapamama taşıdıklarından ve hataya katlanamadıklarından işe kolay kolay başlayamazlar ama sonra işin teslimine üç gün kala gece gündüz çalışarak işi tamamlarlar (Robinson, 1998).
- b. Sürekli İşkolikler:** “Herşey dün bitmeliydi” görüşünü benimserler. Bu kişiler kendilerine verilen dar zamandan haz almaktadırlar. Kimseye “hayır” diyemedikleri için üzerlerine fazlasıyla iş alırlar. Detaylara önem vermez ve çok hızlı çalışırlar. Sürekli başkaları tarafından onaylanma ve yeteneklerini ispatlama telaşındadırlar (Robinson, 1998).
- c. Dikkat Eksiği Olan İşkolikler:** Bu tip kişiler yüklendikleri aşırı işten keyif almaktadırlar. Yeni fikirleri hayata geçirme konusunda sabırsız olsalar bile heyecanla başladıkları bir projeyi asla bitiremezler. Bunun yanı sıra çabuk sıkılan bir yapıları vardır (Robinson, 1998).
- d. Zevk Alan İşkolikler:** Bu tip işkolikler nasıl ki alkolikler iyi bir şaraptan zevk alıyorsa işten o şekilde zevk alırlar. Aşırı mükemmeliyetçi olduklarından ellerindeki projenin iyi olmayacağını düşünürler. İş gereksiz yere uzatırlar ve işin eksik olduğu korkusuna kapılırlar. (Robinson, 1998).

1.1.5.4. Fassel Tipolojisi

Fassel (1990) işkolik tiplerini şu şekilde sıralamıştır (Robinson, 2000a):

- a) Zorunlu Çalışan:** Bu tiptekiler bütün zamanlarını çalışmaya ve işe adanmıştır. İşkoliklere ait bütün özellikleri taşımaktadırlar.
- b) Eğlence Arayan Çalışan:** Bu tipler zorunlu işkoliklerin özelliklerini taşırlar. Projenin bitimine kadar çalışmaya meyillidirler.

c) Gizli Çalışan: Yalnız olmadığında çalışımı gizlediğinden işkolik oldukları anlaşılmaz.

d) İştahsız Çalışan: Aşırı çalışan işkoliklerin tersine işten sürekli kaçan kişilerdir.

1.1.5.5. Spence ve Robbins Tipolojisi

Spence ve Robbins, işkolikliği, çalışmaya bağlılık, güdülenme hissi ve çalışmaktan hoşlanma şeklinde üç boyuta ayırmıştır. Çalışmaya bağlılık, iş yerinde fazla zaman harcamak olarak ifade edilmekteyken, güdülenme hissi, iş konusunda takıntılı bir tavrı göstermekte ve çalışmaktan hoşlanma ise, işe karşı hissedilen olumlu ya da olumsuz duyguları içerir (Andreassen ve diğerleri 2013:78).

Spence ve Robbins'in işkoliklik tipleri Tablo2'de verilmiş olup şu şekilde açıklanmıştır (Buelens ve Poelmans, 2004; Temel, 2006):

- a) Hevesli Bağımlılar: Bu kişiler ağırlıklı olarak erkek gruplardır. Hırslı ve başarıyı hedefleyen tiplerdir. Başarılı olmaları iş ve yaşam doyum seviyelerini yüksek tutmalarını sağlar (Scott ve diğerleri 1997 aktaran Buelens ve Poelmans, 2004). Hayatları genel anlamda tatmin düzeyi yüksek konumda olsa da aile ve sosyal hayatları iyi değildir. Daha fazla çalışmaya motive eden para, sorumluluk bilinci ve kendini geliştirme faktörleri onları işkoliklerden ayırır (Buelens ve Poelmans, 2004).
- b) Çalışma Heveslileri: Çoğunluğu kadınlardan oluşur. Baskı ve stres içinde olan tiplerdir. Çalışma hiyerarşisinde alt pozisyonlarda yer alır ve hakkettiklerinden daha az kazandıklarını düşünürler. İş ve özel hayatlarını ayırt edemez sürekli çatışma yaşarlar (Buelens ve Poelmans, 2004).
- c) Sıkı Çalışmaya Gönülsüzler: Çalışmayı yalnızca bir görev olarak benimseyen ve baskılarla çalışan tiplerdir. İş bırakma eğilimindedirler. Ücret ile motive olmazlar. İşverenleriyle aralarındaki ilişki bu sebeple daha çok ahlaki yöndedir (Buelens ve Poelmans, 2004).
- d) İnancını Yitirmiş Çalışanlar: İş bırakma istekleri yüksek olan ve iş arkadaşlarına dahi yabancılaşan tiplerdir. İş yerine bağlılıkları düşük seviyededir. İş tatminleri yoktur (Buelens ve Poelmans, 2004).

- e) Rahatlamış Çalışanlar: İşlerinde dengeli çalışan bu tiplerin aile yaşamlarında da tatmin oldukları görülür. İşte olmaktan ve çok çalışmaktan haz almaktalar ve bir baskı hissetmeden işlerine bağlıdırlar. İş yerinden çıktuktan sonra başka hayatları vardır (Buelens ve Poelmans, 2004).
- f) Meşgul Olmayan Çalışanlar: Bu tipler işe karşı bağımlılıkları olmayan, değişikliklerden memnun olmayan, iş doyumunu düşük, ücret ile motive olmayan ve sorumlulukları az bireylerdir (Buelens ve Poelmans, 2004).

Tablo 1.2. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi

	İşkolik Tipi	İşe Bağlılık	İşe Güdülenme	İşten Zevk alma
İşkolik Tip	Hevesli Bağımlılar	Yüksek	Yüksek	Yüksek
	Çalışma Heveslileri	Yüksek	Düşük	Yüksek
	Gönülsüz Sıkı Çalışanlar	Yüksek	Düşük	Düşük
İşkolik Olmayan Tip	İnancını Yitirmiş Çalışanlar	Düşük	Yüksek	Düşük
	Rahatlamış Çalışanlar	Düşük	Düşük	Yüksek
	Meşgul Olmayan Çalışanlar	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: Temel, Aysen.2006, "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar" *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 8, S. 2, SS.105-127.

1.1.5.6. Scott, Moore ve Miceli Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli, işkolikliği, zorunlu bağımlı, başarıya odaklanmış ve mükemmeliyetçi olarak üç grupta incelemiştir(Burke ve diğerleri 2003 Bakraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

Zorunlu bağımlı işkolikler; sürekli çok çalışan, zorunlu kişilik özelliklerini taşıyan kişilerdir. Bağımlılıklarının ve aşırı çalıştıklarının farkında olmalarına rağmen bundan kendilerini alıkoyamazlar. Çalışmadıkları zaman rahatsız olurlar (Robinson, 200a).

Mükemmeliyetçi İşkolikler; İşleri dışındaki vakitleri önemsemeyen, iş dışı etkinliklerde bulunmayan kişilerdir. Kuralcı ve katı davranışlara sahip olduklarından sürekli detaylar ve kurallarla ilgilendirler (Robinson, 2000b).

Başarı Odaklı İşkolikler: Rekabetçi kişiliğe sahip olduklarından başarılı olduklarını kanıtlamak için uğraşırlar. Bu durum psikolojik yapılarını olumlu anlamda etkilemekte, iş tatmin düzeylerini artırmakta ve performanslarını yükseltmektedir (Burke ve diğerleri 2004 Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008).

1.1.5.7. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

Kanai ve Wakabayashi, Japonya’da yaptıkları işkoliklik araştırmaları sonucunda Spence ve Robbins (1992) geliştirdiği çalışmadan hoşlanma ve güdülenme hissi boyutlarından yola çıkarak işkolikliği dört gruba ayırmışlardır (Kanai ve diğerleri 1996; Kanai ve Wakabayashi, 2001 Bardakçı, 2007). Bu işkolik tipleri şu şekilde açıklanmaktadır (Kanai ve Wakabayashi, 2004 Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008):

- a) Hevesli çalışan: Çalışmaktan zevk alan, çalışmayı seven güdülenme hissi yüksek kişiler.
- b) İşinden zevk alanlar: Çalışmadan hoşlanma düzeyleri yüksek, güdülenme hissi düşük kişiler.
- c) İş ile ilgisi olmayanlar: Çalışmaktan zevk alma dereceleri de güdülenme hisleri de düşük olan kişiler.
- d) İşkolikler: Çalışmaktan hoşlanmayan buna rağmen güdülenme hisleri yüksek olan kişiler.

1.1.5.8. Vesinina Tipolojisi

Vesinina (2004), işkolikliği dört gruba ayırmıştır. Bunlar:

- a) Başkaları için işkolik, yoğun bir şekilde çalışan, bundan da zevk alan kişilerdir. Bu tiplere herhangi bir yardım edilemez.
- b) Kendisi için işkolik, arı çalmasına rağmen yaptığı işlerde çelişkiler olan kişilerdir. Bu tiplerin davranışlarından vazgeçebilme ihtimalleri vardır.
- c) Başarılı işkolikler, fazla çalışarak iyi yerlere gelen kişilerdir.
- d) Gizli işkolikler, çevresindekilere çalışmayı sevmediğini ifade edip bütün enerjisini işine harcayan kişilerdir.

1.2. İŞKOLİKLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu bölümde işkoliklik ile benzer ya da farklı yanları olan işkolik yerine kullanılabilen kavramlara açıklık getirilecektir.

1.2.1. İşkoliklik ve Çok Çalışmak

İşkoliklik ve çok çalışmak aynı anlama gelmemektedir. Çok çalışmanın altında belli başlı zorunluluklar vardır. Kişi çok çalışsa bile sosyal hayatına devam edebilir (Süzer, 2003). Çok çalışmanın işkoliklikten ayrı tutulması noktasında aynı davranışın çevre koşullarına bağlı olarak farklı yorumlanması mümkündür.

Örneğin, 23 yaşındaki bekar bir kişinin günde 16 saat çalışması aile hayatı olmaması sebebiyle hayatını olumsuz etkilemezken, 33 yaşında evli ve çocuk sahibi bir kişinin aynı şekilde 16 saat çalışması ailesinde sorunlar oluşturur (Garman ve diğerleri 2013).

Çok çalışan insan, yaşamını sürdürmek için çalışır ve işi neyi gerektirirse onu yapar. İşkolik kişiler ise çalışmak için yaşar, çalışmaya bağımlı haldedir ve çalışmadıkları zamanlarda huzursuz olurlar. (Temel, 2006:108). Çok çalışan kişi işe ve iş yerine karşı sorumluluk duyarken, işkolik kişi bunlara bağımlılık hisseder (Doğan ve Tel, 2011: 62).

Çok çalışan kişinin hedefleri vardır, işine emek verir ve bu emeğin sonucunu önemser. Bu kişi için çalışmak onu başarıya götüren, geçimini sağlayan ve ona itibar kazandıran bir araçtır. Birey ailesinin rahatını sağlamak, bir ev ya da araba almak, ailesiyle tatile çıkmak ve güzel geçinmek için çalışır.

İşkolik kişiler belli bir hedefe sahip değildir, çok çalışmalarına rağmen emeklerinin karşılığını önemsemezler. Gece gündüz sürekli iş düşündüklerinden iş onlar için zihinsel bir hal almıştır. Çalışmak zevk aldıkları tek şey olduğundan tatilde bile işlerini düşünürler. Aile ve sosyal hayatlarında da yüzeysel ilişkiler yaşarlar (Zelinski, 2004:37).

Tablo 1.3. İşkolik ve Çok Çalışan Farklılıkları

Çok Çalışanlar	İşkolikler
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Yalnızca iş yerinde iş düşünür ✓ Boş zamanlarında etkinlik yaparlar ✓ İş dışında tatmin kaynakları vardır ✓ Sosyal faaliyetleri vardır ✓ İşe ve işyerine karşı sorumlulukları vardır ✓ Başarmanın tadını çıkarırlar ✓ İş genel anlamıyla değerlendirirler 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Her fırsatta işini düşünür ✓ Boş olduklarında huzursuz ve mutsuzdurlar ✓ Tek tatmin kaynakları iştir ✓ Herhangi bir sosyal etkinliğe katılmazlar ✓ İşe ve işyerlerine karşı bağımlılık duyarlar ✓ Başarının keyfini çıkarmadan yeni hedef belirler ✓ İşe özel bir anlam yüklerler

Kaynak: Süzer, 2003; Temel, 2006

1.2.2. İşkoliklik ve Alkolizm

Oates işkoliklik kavramına açıklık getirirken temelinde bir bağımlılık düzeyinin olabileceği ihtimali olduğunu belirtmiş ve işkolizm ile alkolizmin benzer biyolojik özellikleri olabildiğini ifade etmiştir. İşkolik insanlar alkol bağımlısı kişilere benzetilmiştir.

Bütün bu benzerlikten yola çıkarak alkol bağımlısı birey alkolik, işe bağımlı bireyde işkolik olarak adlandırılmıştır (Temel, 2006:109). Buradan yola çıkarak Almanya’da tıp çalışanları iki bağımlılığı da aşamalara ayırmış ve bu bağımlılıkları dört evrede toplamışlardır (www.frant.com.ru, 2004). Bunlar:

- a) **Başlangıç:** İşkolikler dışardan bakılınca normal bir birey görünmelerinin yanı sıra (alkolik) iş ile ilgili (alkol) düşünceleri kafasından atamaz. Sosyal hayat, aile ilişkileri zamanla anlamsızlaşır.
- b) **Kritik:** Birey bu noktada birilerinin işi (alkolü) kötüye kullanmaya başladığını söylediği zamanlarda agresifleşir.
- c) **Kronik:** Her günün birbirinin aynısı olduğu bir süreçtir.
- d) **Son:** Yıkım aşaması olması sebebiyle birey aşırı ve yoğun çalışmasının sonunda fiziksel ve ruhsal olarak çöküntüye uğrar.

Alkolik bireyin hayatının sorunlarından ve sorumluluklarından kaçmak için şişeye nasıl sarılıyorsa işkolik bireyde aynı sebeplerle işe yönelmektedir. Alkolik birey alkol aldığı zaman zihinleri uyuşur ve hayal dünyalarında yaşamaları sebebiyle güçlüklerle

mücadele edebildiklerini düşünür. Bu benzer durum işkoliklerde de görülmekte ve işkolikler işlerini cankurtaran olarak görmeye başlamaktadırlar (Temel 2006). İşkolizm ve alkolizmin benzerliklerini daha iyi kavrayabilmek adına aşağıdaki tablo hazırlanmıştır (Temel 2006).

Tablo 1.4. İşkolizm ve Alkolizmin Karşılaştırılması

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmayı seçmek ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, arkadaşları, kişisel ilişkileri, diğer sorumlulukları ihmal etmek
Kimlik konuları Kendine güven Kendini kavrama Kendinin farkında olma	Alkol alındığı zaman kendini aktif hissetmek, başarabileceğine inanmak. Duygularından kaçmak için alkol almak	Kendisini daha iyi hissetmek için çalışmaya gayret etmek. Duygularından kaçmak ve hissetmemek için çalışmak
Düşünmeye karşı sert bir tavır	Kendinden ve diğerlerinden sebepsiz beklentiler, engelleme ya da üstesinden gelmek için alkole yönelmek	İş detaylarına karşı mükemmeliyetçi olma, yüksek düzeyde kontrol ihtiyacı duyma, takım üyesi olma ve yetki devrini güç gerçekleştirmek
Bırakıldığında geri Çekilme davranışı	Alkolsüz olduğunda endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme	İşle ilgili olunmadığında endişeli ve fiziksel olarak geri çekilme
Koşullara tolerans Göstermenin artması	Alkol alındığında diğer duygular bastırılmakta, artan bir şekilde daha yaratıcı ve iyi duygular hissetmek	İş ile ilgili olduğunda diğer duygular bastırılmakta, memnuniyet ve güven hissetmek
Problemi inkâr etmek	Problemlerle yüz yüze kalındığında kabul etmemek ve rahatsız olduğunu göstermek	Diğerlerinin iş ile ya da sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmemek

Kaynak: Temel, Ayşen. 2006, "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.8, s.2, SS.110.

1.2.3. İşkolizm ve Çalışmaya Tutkunluk

Literatürde çalışmaya tutkunluk kavramı üzerinde fikir birliği sağlanamamıştır. Yapılan farklı çalışmalarda işe cezbolma (Dalay, 2007), işe adapte olma

(Güneşer,2007), işe gönülden bağlanma (Bal, 2008), işe kendini kaptırma (Öner,2008), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011) kavramları kullanılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk, tükenmişlik kavramına karşı olarak ele alınmış, kendini işe adama ve işe bağlanma ile sentezlenen ruhsal bir durum olarak ifade edilmiştir. Çalışmaya tutkun olan birey işini seven, işi ne gerektiriyorsa onu yapan ve enerjileri yüksek kişilerdir. Çalışmaya tutkunluk kavramının işkoliklik ile ilişkisini inceleyen Özsoy, yaptığı araştırmalar sonucunda iki kavramın orta düzey bir ilişkide olduklarını saptamıştır (Özsoy 2012:61-65).

1.2.4. İşkoliklik ve İş Stresi

İş stresi; “bedenin yaşadığı baskılara verdiği tepki” olarak ifade edilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010:49). Spence ve Robbins (1992) işkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yaptıkları araştırmada işkolik bireylerin iş streslerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Ölçer, 138). Oates’in (1971) işkolik bireylerin çocukları üzerinde yaptığı araştırmada, işkolik bir kişinin çocuğunun zihninin sürekli bir şeylerle meşgul olduğu, aceleci davranıp sürekli bir koşturma halinde olduğu, huzursuz olduğu ve ebeveynlerinin yaşadıkları iş stresinden etkilenip depresyon belirtileri gösterdikleri belirlenmiştir (Temel, 2006: 122).

1.2.5. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramı işkoliklik ile bağlantılı olmakta hatta bir alt boyutu olarak değerlendirilebilmektedir. Mükemmeliyetçi bireyler standartlarını yüksek tutmakta, başarıya hedeflenmektedirler. En iyi sonuca ulaşmaya çalışır ve gelinen noktanın yetersiz olduğunu kabul ederler. Düşünceleri katıdır ve iş hayatlarına önem verirler (Erol, 2010: 13-14). Bu özellikler işkolik bireylerde de görülebilmektedir.

Literatürde mükemmeliyetçiliğin türevleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- a) Kendine karşı mükemmeliyetçilik:** Sürekli olarak kendilerini eleştirip mükemmel olmaya çalışırlar
- b) Başka insanlara karşı mükemmeliyetçilik:** Çevresindeki kişilere yüksek standartlar belirleyip taleplerini yüksek tutmaktadırlar.

- c) **Etrafında olan herkese yönelik mükemmeliyetçilik:** Her şeyin doğru olması yönünde çalışırlar
- d) **Toplum tarafından talep edilen mükemmeliyetçilik:** Başkalarının belirlediği beklentilere uyma zorunluluğu vardır.

Mükemmeliyetçiliğin özellikleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Beklentileri yüksek tutmak
- b) İşin mükemmel olduğu konusunda şüphe duymak
- c) Standartları yüksek tutmak
- d) Hataya tahammül edememek
- e) Eleştirilere duyarlı davranmak
- f) Kendini ya da diğerlerini değerlendirirken dengesiz olmak

Netice olarak bu özellikler göz önünde bulunduğu işkoliklik ve mükemmeliyetçiliğin birleştiği görülebilmektedir.

1.2.6. İşkoliklik ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez Greene'in 1961'de bir mimarın ruhsal açıdan çöküp işi bırakıp Afrika ormanlarına kaçışını konu alan "Bir Tükenmişlik Olayı" eserinde işlenmiştir. Aşırı derece bitkinlik ve kişinin işine karşı hissettiği öfke duygusu sebebiyle idealizmini kaybetmesi olarak tanımlanmıştır (Derin ve Demirel, 2012:511). Kelime anlamı olarak , gücünü kaybetme, çaba sarf edememe ve bitme hissi olarak ifade edilir (Şenturan vd., 2009:34).

Literatüre Herbert Freudenberg tarafından 1974 yılında bir makale ile geçmiştir. Freudenberg, tükenmişliği "aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı, yıpranma, başarısız olma ya da karşılanamayan isteklere karşı bireyin iç kaynaklarının tükenmesi" olarak açıklamıştır (Arı ve Bal, 2008:132).

Spence ve Robbins (1992) tarafından yapılan çalışmada tükenmişliğin stres ve çalışma yönelimi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu belirtilmiştir. Diğer yandan Porter'in (1996, 2001) araştırmasında fazla çalışmanın iş stresine ve sinire sebep olduğu ve bunların da tükenmişliğe götürdüğü görülürken, Maslach (2001)'de aşırı çalışmanın tükenmeye sebep olacağını belirtmiştir (Ölçer, 138).

İşkoliklerin sürekli çalışma istekleri ve kendilerini buna mecbur hissetmeleri, boş zamanlarında bile işlerini düşünmeleri huzursuz olmalarına ve strese sebep olduğundan çeşitli sağlık problemlerini beraberinde getirir. Bunun sonucunda kişinin tükenmişlik yaşaması kaçınılmazdır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 184).

1.3. İŞKOLİKLİK KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

İşkoliklik konusunda daha fazla bilgi edinebilmek için bu konuyla ilgili yapılmış araştırmaları incelemek gerekmektedir.

İşkolikliği olumlu bir açıdan değerlendiren Machlowitz (1980) 100 işkolik ile yaptığı görüşmelerde iş tatminlerinin ve verimlerinin yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Diğer yandan işkolikliğe olumsuz açıdan yaklaşan araştırmacılar, işkolikleri mutsuz, takıntılı, işlerinde verimsiz kişiler olarak değerlendirmişlerdir (Burke, 1999).

Snir ve Harpaz (2004) tarafından 941 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, iş tatmini yüksek kişinin düşük olan kişiye oranla daha uzun çalıştığı belirtilmiştir. Yine bu çalışmada işi belli bir zaman dilimine ayıran çalışanlar böyle algılamayan çalışanlara göre daha kısa süreli çalışır (Burke, 1999).

Literatürde işkoliklik ve cinsiyet ilişkisi üzerine farklı bulgular vardır. Harpaz ve Snir (2003) erkeklerin, Spence ve Robbins (1992) kadınların işkolik olduğuna yönelik görüşler bildirmişlerdir. Buna karşın Burke (1999) işkoliklik ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir (Russo ve Waters, 2006).

Schaufeli ve arkadaşları (2004) araştırmalarında işkolizmin tükenmişlik ile pozitif bir ilişkide olduğunu belirtmiştir. İşkolikler, iş hayatlarının yeni şeyler öğrenme ve kendini geliştirmeye yetersiz olduğunu, yöneticilerin desteğinin eksikliğini belirtmişlerdir. Bu olumsuz bildirimlere rağmen işkolikler içgüdülerinin etkisiyle uzun çalışmaktadır (Burke ve diğerleri 2006).

Literatüre baktığımızda iş ve kariyer tatmini ile işkoliklik arasında bir ilişki olup olmadığı konusunun muallakta kaldığı görülmektedir. Konuyla ilgili olarak Machlowitz (1980) işkolik çalışanların iş ve kariyer tatminlerinin yüksek olduğunu savunurken Burke (2001), Kllinger (1991), McMillan (2002) ve Porter (2006) konuyla ilgili olarak olumsuz bir görüş belirtmişlerdir (Burke ve diğerleri 2006b).

Yine literatürde işkoliklerin diğer çalışanlara oranla daha stresli olup daha fazla sağlık sorunları yaşadıkları görülmektedir. Burke (2000) hevesli işkolikler ile normal çalışanların iş bağımlılarına göre sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan Spence ve Robbins (1992) işkoliklerin psikolojik durumlarının diğer çalışanlara göre daha kötü olduğunu tespit etmişlerdir (Russo ve Waters, 2006).

İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan araştırmalar, işkoliklerin çok mükemmeliyetçi olduklarını, diğer çalışanlara güvenemediğini ve daha fazla stres yaşadıklarını göstermektedir (Burke ve diğerleri, 2006b).

Burke (1999) yaptığı çalışmada işkoliklerin mükemmel olma isteklerinin ve streslerinin yüksek olduğunu belirtmiştir (Burke ve diğerleri 2006b). Yine Burke (2002) tarafından yapılan bir diğer çalışmada işkolikler işyerlerini diğer çalışanlara göre daha çekici bulur (Russo ve Waters, 2006).

Aziz ve Zickar (2006) yaptıkları çalışmada iş bağımlısı bireyin hayat tatmininin düşük olduğunu ve iş-yaşam dengesizliği yaşadığını tespit etmişlerdir (Burke ve diğerleri 2006).

Graves ve arkadaşlarının (2006) işkolizmin yöneticiler üzerindeki etkisi üzerine yaptıkları çalışma sonucuna göre çalışmaktan zevk alma ve performans seviyesi arasında pozitif bir ilişki vardır. Buna karşılık işe şartlanma ve performans seviyesi arasında negatif yönlü bir ilişki beklenmesine rağmen herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir (Burke ve diğerleri, 2006).

Russo ve Waters'ın (2006) yaptıkları çalışmanın bulguları, işkoliklerin çalışma saatlerinin kontrol edilmesine rağmen iş-aile çatışmalarının diğer çalışanlara göre azalmadığı yönündedir. Bu sonuç Spruell'in (1987) işkolikliğin uzun süreli çalışma sonucu ortaya çıkmadığı düşüncesini doğrular niteliktedir (Russo ve Waters, 2006).

İşkoliklik üzerine yapılan araştırmaların çoğu bu kavramı açıklamaktan ziyade tasvir etmeye çalışmışlardır. Bu sebeple işkolikliğin öncülleri tam olarak belirlenememiştir. Burke ve arkadaşları işkolikliğin bilişsel faktörlerini, Kanai ve Wakabayashi (2001, 2004) stresli iş hayatının ve parasal nedenlerin işkolikliğe etkisini, Buelens ve Poelmans (2004) ise örgütün işkoliklik üzerindeki etkisini incelemiştir (Douglas ve Morris, 2006).

Burke ve arkadaşlarına göre (2006) cinsiyet faktörü ile işkolikliğin etkisi incelenmeli ve kadınlardaki işkolizmin araştırılması gerekmektedir. Harpaz ve Snir (2003) araştırmalarında cinsiyetin işkolizmde önemli bir öncül olduğu görüşünü savunmuşlardır (Snir ve Harpaz, 2004).

1.4. İŞKOLİKLİĞİN NEDENLERİ

Kimlerin neden işkolik olabildiği konusunda literatürde ortak bir görüş belirtilmemiş olup konu tartışmaya açık bırakılmıştır. Bazı araştırmacılara göre işkolikliğin oluşmasında çevrenin etkisi varken bazılarına göre kişisel bir özellik olarak karşımıza çıkar. Örneğın Cantorow (1979) işkolikliğin sebebi olarak işini aşırı sevme ve çalışmaktan haz alma duygusunu belirtmiştir (Snir ve Harpaz, 2004, Temel, 2006). Machlowitz'e (1980) göre bireyin işkolikliği seçme sebebi çok çalışmaktan tatmin olmasıdır (Snir ve Harpaz, 2004).

Minirth'e (1981) göre ise birey içinde buldukları ruhsal durumlardan kaçmak için işkolik olmayı seçer (Snir ve Harpaz, 2004). Maslach (1986) işkolikliğe çevresel baskılar ve en iyi olma duygusunun neden olduğunu ifade etmiştir (Sinir ve Harpaz, 2004).

Diğer açıdan Stetson Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde yapılan bir çalışmanın sonucuna göre işkolikliğin sebepleri arasında teknik, sosyal ve finansal olmak üzere üç etken tespit edilmiştir. Birey teknolojinin getirileriyle zaman ve mekan sınırını olmadan çalışabilmektedir. İşkolik bireyin iş ve sosyal hayatı ilişki halindedir. Çalışana sağladığı maddi olanaklar, kıdem ilerlemesi gibi etkenlerde işkolikliği tetiklemektedir (Bardakçı, 2007:49-50).

Shamir'e (1986) göre dini inancı güçlü bir çalışan inancı zayıf olan bireye oranla daha uzun süreli çalışmaktadır. Levy ve Guttman (1985) dini inanç ile işkolizm arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmiştir(Snir ve Harpaz, 2004).

Spence ve Robbins işkolizm ile cinsiyet arasında bir ilişki belirlemiştir. Yaptıkları araştırmalar sonucunda kadınların daha çok işkolik davranışlara sahip olduklarını ve daha fazla stres altında olduklarını belirtmişlerdir.

Porter'e göre ise fazla mesai yapmanın bir başarı ölçütü olduğunu ve bunun işkolizmi tetiklediğini ifade etmiştir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:48).

Bazı araştırmacılara göre işkolikliğin sürekli hale gelmesinde örgütsel uygulamaların önemli rolü vardır (Burke, 2000; Porter, 2006). Bireyin işkolik davranışlarını ödüllendirme yöntemine giden örgütlerde çalışanlar daha çok dikkat çekmek ve kariyer geliştirme imkanı bulmak adına işkolik davranışlarını artırır ve bunun sonucunda işkolizm ortaya çıkar (Burke 2000). Ayrıca iş yükünün fazla olması ve kontrol eksiklikleri işkolizme neden olan faktörler arasındadır (Burke, 2002).

Sosyal yaşamda ve aile hayatında sorunlar yaşayan ve psikolojik sağlığı olumsuz olan birey yaşadıklarından kaçmak için işini seçmektedir. İşlerinden tatmin olmaya çalışmaktadırlar. Bu durumun sonucunda birey işkolik olmaya başlamaktadır (Temel, 2006:112-113).

İşkolikliğin diğer sebepleri arasında, kendini çalışmaktan alıkoyamamak, boş zamanında bile işi düşünmek, kendine zaman ayırmamak, çalışılmadığı zamanlarda huzursuz olmak, bireyin zarar görmesine rağmen çalışma süresini artırması gibi faktörler de yer almaktadır (Ögel, 2008).

1.5. İŞKOLİKLİĞİN ETKİLERİ

İşkoliklikle birlikte başta irade ve duygular olmak üzere kişisel birçok özellik değişmektedir. İşkoliklik bireyin iletişim kurmasını engelleyip empati yetisine engel olmakla birlikte duygusal boşluğa itmektedir. Birey bunun sonunca sorunlarından kaçarak işe bağımlı hale gelmektedir (Korolenko, 1993). İşkolizm bireyin sağlığını olumsuz etkilemekte ve verimini düşürmektedir. İşkolikliğin maliyetli olması örgütleri de olumsuz etkilemektedir (www.ioma.com, 2008).

Literatürde işkolikliğin bazı etkileri olduğu görülmektedir (Bardakçı, 2007). Bu etkiler fizyolojik, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak gruplandırılmıştır (Kart, 2005; Porter, 2001; McMillan, 2004, Bardakçı, 2007).

1.5.1. Fizyolojik Etkiler

İşkolik bireyin daha stresli olduğu ve sağlık sorunları yaşadığına yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Burke, 2000; Kanai ve Wakabayashi, 2001). Kanai ve Wakabayashi (2001) işkolik bireyde tansiyon, depresyon, dalgınlık gibi etkenler olduğunu ifade etmektedirler (Bardakçı, 2007). Kluft ve Kleiner (1971) işkolik bireyin fazla stres yaşadığı ve bunun kalp rahatsızlığına etki ettiğini belirtmektedir (Temel, 2006). Bununla birlikte işkolik bireyde aşırı yorgunluk, mide problemleri, tükenmişlik gibi sağlık sorunları görülmektedir (McMillan ve diğerleri 2004; Temel, 2006 aktaran Bardakçı, 2007).

1.5.2. Psikolojik Etkiler

İşkolizm bireyde asabiyet, çalışılmadığı zaman suçluluk, sabırsızlık, çevresine tahammülsüzlük, karamsar olma, sürekli savunma halinde olma gibi bazı psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır (Temel, 2006 aktaran Bardakçı, 2007). İşkolik bireyin takıntılı, mutsuz, çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyen biri olduğu ifade edilmektedir (Burke, 2006).

1.5.3. Sosyal Etkiler

İşkolik bireylerin bütün enerji ve zamanlarını işlerinde harcadıklarından, ailelerine ve sosyal yaşamlarına vakti ve enerjileri kalmamaktadır. Çalışmadıkları zamanlarda bile işlerini düşündüklerinden, sosyal hayatlarında az bilgi sahibidirler. Tatillerde ya da eğlence zamanlarında işten ayrı kalmanın huzursuzluğunu yaşamaktadırlar (Robnson, 2000). Yapılan çalışmalarda işkolizmin, insan ilişkilerini olumsuz etkilediği, bireyi diğer kişilerin acı ve üzüntülerinde duyarsızlaştırdığı ve kişinin cinsel ilişkilerini azalttığı görülmektedir (McMillan ve diğerleri 2004).

1.5.4. Örgütsel Etkiler

İşkolik birey işini, hayatının merkezine koymakta ve çalışmaktan haz almaktadır. Bununla birlikte bireyde başarısızlık ve sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir.

İşkolizmin oluşturduğu olumsuz getiriler örgüt için maliyetlidir. Özellikle stresin sebep olduğu maliyetler örgüte büyük bir yük oluşturmaktadır (Maslach, 1986).

İşkolizmin sebep olduğu stres çalışma ortamını olumsuz etkilemekte, moral bozulmalarına sebep olmakta ve çalışanlar arasında huzursuzluk oluşturmaktadır. İşkolikliğin getirdiği örgütsel sorunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Robinson, 2000: 130):

- a) Moral bozukluğu
- b) Birey çatışması
- c) Verim düşüklüğü
- d) İşten kaytarma
- e) Güvensizlik
- f) Stres
- g) Tükenmişlik
- h) İş yetersizliği
- i) Yaratıcılık kaybı
- j) Gecikme
- k) Hata oranının artması (www.insankaynaklari.com)

1.6. İŞKOLİKLİĞİN SONUÇLARI

İşkolizmin sonucunda kişide psikolojik ve fiziksel birçok sorun oluşmaktadır. İşkolik birey diğer çalışanlarla ve yöneticileriyle çatışmalar yaşamaktadır (Temel, 2006: 104). Bunun yanı sıra bireyde iletişim zorluğu, duygusal boşluk, sorunlardan kaçma, aile ve sosyal ilişkilerde yetersizlik, kişisel özelliklerde değişimler ve verim düşüklüğü oluşturmaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:238). Çalışma ortamındaki stres, iş bağımlılığı ve iş alışkanlıkları işkolik bireyde sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Kanai, 1996:192).

Amerika'da yapılan bir araştırmada, işkolikliğin aile ilişkilerini olumsuz etkilediğini, bireyin problemleri çözmekten kaçtığını, sosyal hayattaki rollerini ihmal ettiğini ve sorumluluk almadığını göstermektedir. Spence ve Robbins, akademik pozisyonda çalışan kadın ve erkekler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, çalışanların; iş bağımlılığı, çalışmaktan zevk alma, çalışmaya şartlanma özelliklerini

karşılaştırmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre kadınlarda çalışmaktan zevk alma, iş stresi, işe bağımlılık, işe şartlanma özellikleri ile mükemmeliyetçilik, yetki devretmeme düzeyleri arasında bir fark bulunmamaktadır. Kadınlarda erkeklere oranla daha fazla sağlık şikâyetleri görülmektedir (Temel, 2006: 119-121).

1.7. İŞKOLİKLİĞİN TEDAVİSİ

İşkoliklik, bireyin kendisi, yakınları ya da çalıştığı iş yeri için sorunlar ortaya çıkarır. İşkolikler için sonuç hep aynıdır. Birey daha fazla işe bağlanır, yaşam kalitesi düşer, aşırı yorgunluk sonucunda doktora başvurup işkolik olduğunu öğrendiğinde hayrete düşer.

İşkolikliğin tedavisi üzerine bazı çalışmalar yapılmıştır. Killinger'e (1991) göre işkoliklik yeni duyguları keşfederek tedavi edilebilmektedir. Robinson (1997) işkolikliği aile problemi olarak ele almakta ve stres, depresyon, üzüntü gibi sorunların da çözülmesi gerektiğini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu ve Mustafayeva, 2008:49).

Fassel ve Shaef (1989) işkolikliğin tedavisine yönelik işkoliklerin ödüllendirilmesi, tatilin teşvik edilmesi, iş yüklerinin azaltılması gibi öneriler sunmaktadır. İşkolikliği tedavi edecek diğer bir yöntem de zamanı etkin kullanmaktır. İşkolik birey zamanını planlayarak kendine ve sosyal çevresine de vakit ayırabilmektedir (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012:241-241).

İşkolikliğin önüne geçebilmek için üç farklı yöntem uygulanmaktadır. Bu yöntemler şu şekildedir (Temel, 2006:123):

- Kişisel Danışmanlık: Bu yöntemde ilk amaç bağımlılık seviyesinin azaltılmasıdır. Koliklerle yapılan görüşmelerle sorunun nedenleri tespit edilip bireyin düşünceleri saptanır. Bireye yeni alışkanlıklar kazandırıp psikolojik olarak rahatlaması sağlanır.
- Aile Terapisi: Bu yöntemde işkolik bireyin ailesiyle ilişkileri gözlemlenir.
- İşyeri Politikaları ve Uygulamaları: Bu yöntemde ise işkolik birey işyerinde farklı aktivitelere teşvik edilir. Böyle işkolik birey çok çalışmak yerine daha yaratıcı işler yapmaya başlar.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Gelişen teknoloji ile birlikte istihdamın değişmesi ve küreselleşmelerin etkisiyle çalışan bireyler daha fazla maddi güç sahibi olmak, organizasyon yapısında yükselmek ve daha fazla başarı elde etmek istemektedir. Tam bu noktada kariyer kavramı karşımıza çıkmakta ve hem çalışanlar hem de organizasyonları bu kavram hakkında daha fazla düşünmeye yönlendirmiştir. Rekabetin artmasıyla birlikte çalışanlar kariyerleri üzerinde daha fazla planlar yapmaya ve kendilerini geliştirmeye başlamışlardır. En genel şekliyle ifade edilecek olursa kariyer, çalışan bireyin iş hayatındaki deneyimlerini, bulunduğu mevkileri ve yaptığı işleri kapsamaktadır (Neo,1999:331).

2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kelimesi oldukça sık kullanılmasına rağmen tanımı üzerinde tam anlamıyla bir anlaşma sağlanamamış olup, değişik ortamlara göre farklı anlamlar ifade etmektedir. Günümüzde en basit haliyle bir iş alanında dikey olarak ilerleme ve bu yolda uzmanlaşma şeklinde kullanılmaktadır. Ancak diğer bir yandan kişinin çalışma hayatındaki çeşitli iş alanlarını da kapsayıcı bir terim olarak da görülmektedir.

Sanayi devriminden sonra önem kazanan kariyer kavramı, Türkçe 'ye Fransızca "Carriere" sözcüğünden geçmiş ve Fransızca 'da "meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken süreç, yaşamda izlenen yol" anlamlarında kullanılmıştır (Erdoğan, 2009:3-4). Kariyer kavramıyla ilgili yapılan farklı tanımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca bulunduğu iş sahasında adım adım ilerlemesi ve o işle ilgili kazandığı deneyimleridir (Şimşek, Çelik, Soysal, 2004:10-11).

- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde kariyer; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr).
- Kariyer, “bireyin, yaşamındaki üretken olduğu yıllar boyunca geliştirip çalışma hayatının sonuna kadar sürdürdüğü iş yada meslek” şeklinde tanımlanmaktadır (Can vd., 1995:163).
- Kariyer, çalışanın kamu veya özel çalışma alanında ilerlemesi, başarıya ulaşmak amacıyla izlediği yoldur (Sav, 2008:5).
- Sullivan ve Baruch’a göre kariyer, “bireyin yaşamı boyunca organizasyonun hem içinde hem de dışında kendine özgü bir yolla elde ettiği iş deneyimleridir (Yumuşak ve Çoban, 2012:77).
- Griffin kariyeri, “bireyin iş hayatı boyunca işle alakalı davranışları, deneyimleri ve planları” şeklinde ifade etmiştir (Aytaç, 2005:6).
- Werther ve Davis’e göre kariyer, “kişinin hayatı boyunca içinde bulunduğu tüm işlerdir” (Tunç ve Uygur, 2001:3).
- Kuzgun kariyeri, “bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve rollerin birbirini takip etmesi sonucu ortaya çıkan meslekte ilerleme, gelişme ve gerilemeler olarak ifade etmiştir” (Kordon, 2006: 18-19).

Hall ve Greenhaus’a göre kariyer objektif ve sübjektif olarak iki şekildedir. Buna göre; birey objektif çevresini değiştirerek yani içinde bulunduğu durumun sübjektifliğinde değişiklikler yaparak kariyerini yönetebilmektedir (Çelik, 2007:13).

Görüldüğü üzere kariyer kavramı birçok farklı anlamda kullanılabilir. Tüm bunları göz önünde bulundurarak kariyerin özelliklerini belirlemekte mümkündür. Kariyerin, kişiye bir gelişme sağlaması onun öncelikli özelliğidir. Birey, kariyerinde adım adım yükseldikçe kendisini geliştirmekte, statüsü artmakta, daha fazla sorumluluk yüklenmekte ve bununla birlikte özgüveni artmaktadır. Bunun yanı sıra kariyer tek taraflı bir olguyu ifade etmemektedir. Bireyin çalıştığı örgüt kariyerini etkilediği gibi kişi kendi kariyerini de olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Kariyer bireyin iş yaşamını içine alan bir süreç olduğundan tek bir işi ya da birden fazla işi kapsayabilmektedir.

Diğer yandan kariyer sadece örgüt içindeki başarı durumu olarak ifade edilmemelidir. Birey, bir örgütte kariyer sahibi olabileceği gibi farklı alanlarda da başarılı olabilmektedir. Örgütlerde amaç, çalışanlarından olabildiğince üst seviyede faydalanabilmektir. Gelişen teknolojiyle birlikte rekabet ortamının artmasının sonucunda organizasyonlar daima en iyi olmak istemektedirler. Bu da çalışanlarla mümkün olduğu için örgütlerde insan kaynakları birimleri oluşturulmuştur. Böylelikle örgüt, çalışanlarının iş ve özel yaşantılarındaki ilişkilerini, beklentilerini, hedeflerini, planlarını ve yeteneklerini gözlemlemektedir.

Kariyer her ülke ve her örgütte farklı şekilde yorumlanmış ve farklı çalışmalar yapılmıştır. Bazı ülkeler kariyer planlamasında bireyleri tek tek araştırmaya alırken bazı ülkelerde bunun sorumluluğu insan kaynaklarına bırakılmıştır. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde bu tür çalışmalar insan kaynakları birimi tarafından bütün çalışanlara yapılmaktadır. Japonya’da ise durum farklıdır. Örgütlerin her bölümünün yöneticisi kendi çalışanları için ayrı ayrı kariyer planlama tabloları oluşturulmaktadır. Türkiye’de çok az örgüt kariyer planlama konusuna yer vermekte ve bu gerektiği gibi uygulanmamaktadır. Yapılan araştırmalara göre Türkiye’deki örgütlerin %42’si kariyer planlaması yapmaktadır. Bu durum Türkiye’de kariyer konusuna yeterli önem verilmediğini göstermektedir (Kılıç, 2008:25).

2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyer kavramının tarihi on altıncı yüzyıla kadar uzanmaktadır. Kariyer kavramı ilk dönemlerinde devlet memurluğuyla eş değer görülmüş ve gelişmeye başlamıştır. Literatürde ilk olarak Amerikalı Sosyolog Hughes’ın 1937’de yaptığı çalışmalarla yer almıştır. Anne Roe tarafından 1956 yılında yazılan “Meslekler Psikolojisi”, 1957’de Donald E. Super’in kaleme aldığı “Kariyer Psikolojisi”, 1963’de Tiedemann ve O’Haranın “Kariyer Gelişimi Tercihi ve Uyarlanması” ve “Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi”, 1964’de Browns tarafından yazılan “Endüstri Sosyolojisi” ve 1966’da John Holland’ın yazdığı “Meslek Tercihi Psikolojisi” kitapları kariyer kavramının açıklanmasına katkıda bulunmuşlardır (Kırçı, 2007:5; Erdoğan, 2009:3).

Kariyer kavramı 1970 yılında iş hayatının içinde kullanılmıştır. İlk zamanlarda mesleki ilerleme ve yükselmeleri içerirken ilerleyen zamanlarda motivasyon etkeni

olarak kullanılmaya başlanılmıştır. 1990larda yönetim anlayışının değişmesiyle kariyer kavramında da değişimler görülmüştür (Kırç, 2007:5-6). Klasik (geleneksel) yaklaşım yerini modern (çok yönlü) yaklaşıma bırakmıştır (Çalık ve Ereş, 2006:37). Klasik (geleneksel) kar,yer yaklaşımı ile modern (çok yönlü) kariyer yaklaşımı Tablo 2.1’de karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Tablo 2.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı ve Modern (Çok Yönlü) Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

BOYUT	KLASİK (GELENEKSEL KARİYER)	MODERN (ÇOK YÖNLÜ KARİYER)
Hedef	Terfi-maaş zammı	Psikolojik tatmin
Psikolojik Anlaşma	İş Güvencesi	İşe yararlılık, Esneklik
Yer Değiştirme	Dikey	Yatay
Model	Doğrusal ve uzman	Sarmal ve geçici
Uzmanlık	Nasılı bil	Nasılı öğren
Gelişme	Formel eğitime aşırı güven	İlişki ve iş tecrübelerine güven
Yönetim Sorumluluğu	Örgüt	Personel
Temel Değerler	İlerleme, güç	Gelişme, özgürlük
Hareket Düzeyi	Düşük	Yüksek
Davranış Boyutu	Örgütten sorumluyum. Örgütte farkındalık. Ne yapmam gerekir?	Kendimden sorumluyum. Kendini farkındalık. Ne yapmak istiyorum?

Kaynak: Çalık, Temel, Figen Ereş, 2006, “Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar İlkeler”, Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 37.

2.1.3. Kariyer İle İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer kavramının tam anlamıyla anlaşılabilmesi için konuyla ilgili olarak “Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Platosu, Kariyer Haritası ve Kariyer Hareketliliği” kavramlarının da incelenmesi gerekmektedir.

2.1.3.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer kavramının ortaya çıkmasının ardından kariyerin yalnızca örgüt içerisinde geçerli bir kavram olmadığını anlaşılmasıyla kariyer yönetimi ortaya çıkmıştır. Birey her hangi bir örgütte çalışsın ya da çalışmasın kariyer sahibi olabilmektedir. Kariyer

yönetiminin amacı çalışan ile örgüt arasında iletişim kurabilmek, karşılıklı beklenti ve istekleri anlamayı sağlamaktır (Eryiğit, 2000:6).

Genel anlamıyla kariyer yönetimi, çalışanların kariyer planlarına ulaşma aşamasında örgüt tarafından desteklenmeyi ifade etmektedir. Burada amaç bireyin bilgi, deneyim ve becerisine göre çalışmasını sağlayarak birey ile örgüt amaçlarını sentezleyip motivasyon ve verimi artırmaktır (Sav, 2008:12).

Diğer bir açıdan, bireyin kariyer planlarına ulaşması noktasında örgüt yönetiminin sağladığı imkanlar ve hedeflerin planlanması sürecidir (Aydın, 2010:5).

2.1.3.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, her bireyin kendine ait görev ve sorumluluklarına ait aşamalarda kendilerini geliştirmeleri yönünde örgütün sunduğu faaliyetler bütünüdür (Uzunbacak, 2004:19). Örgüt açısından bakıldığında zaman kariyer geliştirme, bireyin kendini geliştirmesi ile kariyerini geliştirmesi arasında köprü kurmaktır. Bununla birlikte birey ile örgüt arasındaki ilişkinin uzun süreli olması için neler gerektiğini araştırarak sorulara cevap aramaktadır (Kazımbek Tüzüner, 1995:19-20).

Başka bir açıdan kariyer geliştirme, bireyin becerilerini geliştirmesi, yeteneklerini göstermesi ve kariyer planlarını gerçekleştirmesi için imkânlar sunmak olarak ifade edilmektedir. Kariyer geliştirme, çalışanların kariyerlerinin yönlerini belirlemede ve geliştirmesinde örgütün sunduğu imkanlar ve bilgi ve kapasitelerini artırmaya yönelik yaptığı etkinliklerdir (Yılmaz, 2006:13).

2.1.3.3. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, bir süre çalışan bireyin kariyerinin bir noktasında yükselme potansiyelinin geçici ve ya kalıcı olarak ortadan kalkmasıdır (Eryiğit, 2000:24). Çalışan birey kariyer iddiasını kaybedince motivasyon ve üretme yeteneği düşer. Ne kadar çaba harcansa da kariyerinde herhangi bir ilerleme şansı görülmemektedir (Nayir, 2007:19).

Birey, yüksek pozisyondaki bir görev için uygun olsa da o noktada fazla aday olması sebebiyle bireyde düzleşme meydana gelmektedir. Bu durumda bireyin örgütsel

açından platoda olduğu söylenir. Kariyer yönetimi bu gibi durumların üstesinden gelecek yöntemleri hazır tutmalı ve o kişilere yardımcı olmalıdır (Eryiğit, 2000:24).

2.1.3.4. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, örgütteki iş tanımlarını, işin özelliklerini, hangi pozisyonların hangi niteliklere sahip olduğunu belirten bir şema olarak ifade edilmektedir (Nayir, 2007:21).

Diğer bir tanım kariyer haritalarını, bir işten diğer bir işe ilerleme yollarını belirleyen teknik olarak nitelendirmektedir. Yani örgüt içindeki pozisyon değişikliklerini gösteren şemalardır (Örücü, 2006:277).

2.1.3.5. Kariyer Hareketliliği

Bir çok örgütte bireyler, kariyerlerinde yükselme imkanı bulamayarak iş değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Kariyer hareketliliği, bireyin hangi pozisyonda hangi yöne hareket edebileceğini gösteren ifadeleri kapsamaktadır. Birey örgütte üç şekilde hareket edebilmektedir (Yılmaz,2006).

1. Dikey Hareket: Burada birey örgüt içinde yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olacak şekilde, en alt kademede ki bireyin en üst kademeye gelebileceği hareket şeklidir.
2. Yatay Hareket: Birey bulunduğu hiyerarşik kademede yer değiştirmekte unvan artışı şeklinde değişiklikler meydana gelmektedir.
3. Merkeze doğru hareket: Örgütteki merkezi birimlere geçiş yapan birey üst yöneticilerinin güvenini kazanarak daha fazla sorumluluk sahibi olmaktadır.

2.1.4. Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

Birey kendi özelliklerine uygun meslek seçtiği gibi bunu etkileyen bir takım dış faktörlerin olduğu görüşü de yaygın olmaktadır. Bu dış faktörlere örnek olarak, mesleğin ekonomik getirileri, bireyin çevresi, ailesi, arkadaşları, eğitimi, geçmiş yaşantıları verilebilir. Bu faktörler arasında en önemli etken ailedir. Birey tercih yaptığı dönemlerde ailesi onun yerine karar vermektedir (Keser,2007).

Bireyin kariyer seçimini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

2.1.4.1. Sosyal Geçmiş

Araştırma sonuçları bireyin kariyerinde ailesinin kariyerinin güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Ailenin eğitimi sosyal geçmişle yakından ilgili olmaktadır. Kendisi iyi bir eğitim almış aile bireyleri, çocuklarının da bu yönde ilerlemesini ve başarıya ulaşmasını sağlamak için gayret gösterirler. Kaliteli bir eğitim almış olan birey kariyer hedeflerini daha yüksek tutmaktadır (Keser, 2007a).

2.1.4.2. Kişilik Gelişimi

Her bireyin kişilik yapısı farklıdır. Bu insanları birbirinden ayıran en önemli etkidir. Bir örgüt içerisinde veya ikili ilişkilerde, farklı koşullarda, stresli ortamlara, risk gerektiren durumlarda her birey farklı tepkiler göstermektedir. Bu noktada kişilik, bireyleri birbirinden ayıran, davranış farklılıklarını içeren ruhsal özelliklerdir (Artan, 2005).

2.1.4.3. Değer Gelişimi

Bireyin yaşamdaki amacını anlaması, tutarlı ilişkiler kurması ve kendi vizyonunu oluşturması noktasında belirlediği değerler kendisine yol gösterici birer etken olup başarılı bir kariyer seçiminde önemli rol oynamaktadır (Öner, 2001:115).

2.1.4.4. Bireysel Beklentiler

Bireyin çalışma hayatına başlamadan önceki sosyalleşme sürecinde elde ettiği kazanımlar çalışma hayatındaki kariyer seçimini etkilemektedir. Başarılı olmak isteyen bireyler kendi deneyimlerinin farkında olduklarından kendilerini başarıya götürebilecek işleri seçmek istemektedirler (Keser, 2007a).

2.1.4.5. İlgi

Kişilerin çevrelerindeki olaylara, işlere ve diğer bireylere karşı yönelmeleri ilgilerini oluşturmaktadır. Birey kendi ilgileri doğrultusunda kariyer seçimini yaparsa hem başarı dağlamış olacak hem de iş tatminine ulaşabilecektir (Öner, 2001:116).

2.1.4.6. Yetenek

Yetenek, bireyin herhangi bir işi öğrenebilmesi için doğuştan sahip olduğu güçlerdir. Bireyin kariyerinde başarılı olabilmesi için yeteneklerine uygun işler yapması gerekmektedir (Öner, 2001:116).

2.1.5. Yaşam ve Kariyer Evreleri

Her birey gerek özel hayatında gerekse iş hayatında farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar beraberinde zorlukları ve gerginliklerde getirmektedir. Bu durum bireyin meslek hayatında devam eden kariyerini etkilemektedir. Sonuç olarak yaşam evreleri, kariyer evlerinin şekillenmesinde etken olmaktadır (Kılıç, 2008:21).

Yaşam evreleri ile kariyer evreleri arasında kurulan olumlu ilişki sayesinde birey hayatında meydana gelecek değişikliklere karşı hazır olmaktadır. Böylece birey, kariyer aşamalarındaki zorlukların üstesinden kolayca gelebilmektedir (Erdoğan, 2003:20)

Carnal ve Maxwell tarafından geliştirilen modelde yaşam ve kariyer dönemleri beş aşamadan oluşmakta ve bireyin kariyeri yaşam dönemlerine göre biçimlenmektedir. Modelin ilk evresi olan kristalleşmede (14-18 yaş) birey kendine uygun olan meslekler hakkında bilgi toplar. Tanımlama (18-21 yaş) evresinde birey kafasında oturttuğu kariyere yönelik eğitim almaya başlar. Uygulama (21-24 yaş) kariyerin uygulama kısmını oluşturur. İstikrar (25-35 yaş) evresinde birey yeteneklerini ve kendini geliştirir. Birleşme (30-40 yaş) evresi ise bireyin mesleğindeki gerekli uygulamaları gerçekleştirdiği tüm süreci oluşturmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006:50).

2.1.5.1. Yaşam Evreleri

Erik Erikson'a göre, insanın gelişimi psiko-sosyal evrelerde devam etmektedir. Bireyin kişilik özellikleri sadece yaşamının ilk yıllarına bağlı kalarak gelişmez bütün

yaşam boyunca devam eder. Bu gelişimde hem sosyal çevrenin hem de doğuştan gelen özelliklerin etkisi vardır. Erikson, insanın gelişimi boyunca sekiz evreden geçtiğini ifade eder. Bu her bir evre kendine özgü amaçlar taşımaktadır. Birey her döneminde farklı çatışmalar ve karmaşalar içine düşmektedir. Herhangi bir evredeki hedeflerini gerçekleştirmesi için bu çatışma ve karmaşaların üstesinden gelmesi gerekmektedir (Üstün vd., 1984:39).

Erikson'un insan gelişimi ile ilgili geliştirdiği bu sekiz evre şunlardır (A. g. e., s. 39 vd.):

- ❖ *Temel güvene karşı güvensizlik duygusu (0-1 yaş):* Bebeğin yaşamının ilk yıllarında bağımlı olduğu annesinin, temel ihtiyaçlarını düzenli olarak karşılayabilmesi halinde bebekte “güven” duygusu oluşmaktadır.
- ❖ *Özerkliğe karşı kuşku ve utanç duygusu (1-3 yaş):* Çocuğun davranışlarının artık kendine ait olduğunu fark ettiği dönemdir. Her davranışında anne ve babasının müdahalesiyle karşılaşan çocuk kendisi hakkında şüpheye düşer ve bunun sonucunda utanç duyguları ortaya çıkar.
- ❖ *Girişimciliğe karşı suçluluk duygusu (3-6 yaş):* Çocuk bu evrede tek başına girişimlerde bulunur ve kendini geliştirmesi desteklenmesine bağlıdır. Bu noktada eğer çocuk davranışlarından ve ilgilendiği alanlardan dolayı eleştirilirse, yaptığı girişimlerden dolayı suçlanma özelliği gösterebilmektedir.
- ❖ *Başarılı olmaya karşı yetersizlik duygusu (7-11 yaş):* Çocuğun çalışkanlık özelliği kazandığı dönemdir. Yaşantılarından bazı sonuçlar çıkarmaya başlar. Kendisinin başkalarıyla kıyaslandığı durumlardan dolayı yetersizlik ve aşağılanma hissi oluşabilmektedir.
- ❖ *Kimlik kazanmaya karşı kimlik karmaşası (11-17 yaş):* Bu dönemde çocuk kendisine “ben kimim” diye sormakta ve kişisel ve bedensel gelişiminin farkına varmaktadır. Dönemi başarıyla tamamlayabilenlerde kimlik bilgisi oluşmaktadır.
- ❖ *Yakınlığa karşı yalıtılmışlık (17-30 yaş):* Ergenlikte kişisel gelişimini başarıyla tamamlayan birey bu evrede kendisine bir meslek belirlemekte ve kariyer yaşamına önem vermektedir.

- ❖ *Üretkenliğe karşı durgunluk (30-60 yaş):* Bireyin üretken, verimli ve yaratıcı olduğu dönemdir. Bu verimi mesleğinde kullanarak kariyerinde ilerleme kaydetmektedir.
- ❖ *Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk (60+ yaş):* Bu dönemde üretken geçen bir yaşamın verdiği doyum ile yıllarını anlamsız geçirmenin verdiği umutsuzluk arasında çatışmalar yaşanır.

2.1.5.2. Kariyer Evreleri

Birey okulunu bitirip bir örgüte girdiği an kariyeri başlamış olur. Bu süreçte, örgüt yapısı, bireyin yaşı, eğitimi, ailesi, fiziksel özellikleri, ilgileri, deneyimleri, sosyolojik ve psikolojik etkenler kariyerin şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Bireyler bu faktörleri göz önünde bulundurarak beklenti ve hedeflerine uygun kariyerlerini seçip geliştirmektedir (Erdoğan, 2003:20; Aytaç, 2005:60).

Birey hayalindeki iş hayatı ile gerçek hayatı arasında uyum oluştururken bir takım evrelerden geçmektedir. Bu evreler yaşamıyla yakından ilişkilidir. Her çalışan için kariyerine belli bir noktada başlama ve belli bir süreden sonra inişe geçme durumu gerçekleşmektedir. Kariyer evlerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Çiftçi, 2007, 143):

- ❖ *Keşfetme-Arama (0-25 yaş):* Bu dönem okuldan işe geçiş dönemi olmakta ve kariyer konusunda pek çok kritik seçimler yaşanmaktadır. Başta aile yönlendirmeleri ve aile üyelerinin meslekleri olmak üzere okul, arkadaşlar, öğretmenler ve medya bireyin kariyer tercihlerinde etken olmaktadır (Argon, Eren 2004, 256). Bu evrede birey kendini tanımaya başlayıp, başarılı olabileceği alanları belirlemektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 147-148).
- ❖ *Kurma (26-35 yaş):* Birey kendisine uygun olan mesleği bulmuş olup yeteneklerini kullanarak işle ilgili fırsatları değerlendirmeye başlamıştır. Geri bildirim yöntemlerini kullanarak hareketlerini kontrol etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006:54-55).
- ❖ *Kariyer Ortası (36-50 yaş):* Bu evredeki birey kariyerinde belli bir noktaya ulaşmıştır. Sorumluluk ve görev yetkileri artmış, daha fazla inisiyatif kullanmaya başlamıştır (Dündar, 2009:270). Çalışanlar duygularını işine

yansıtmaktadır. Buna bağlı olarak bireyde ailevi sorunlarla ilgilenme ve iş değişikliği yapma düşünceleri ortaya çıkmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006:57).

- ❖ *Kariyer Sonu (51-65 yaş):* Bireyin kariyerindeki en uzun süreyi oluşturmaktadır. Olgunluk dönemi olan bu evrede bireyin öğrenmesi azalmakta fakat yaşa bağlı olarak tecrübeleri artmaktadır. (Çalık ve Ereş, 2006:56-57; Ereş,2012:25). Ayrıca birey, geçmişteki gibi dünyayı değiştiremeyeceğini anlar ve sonsuza kadar etkili kalamayacağını farkına vararak sağlığına daha fazla önem verir ve emeklilik aşaması için planlar yapmaya başlar (Argon ve Eren 2004:257).
- ❖ *Azalma/Emeklilik (65-75 yaş):* Birey birçok nedenden dolayı gerileme dönemine girmekte olduğu için bu evreye çözülme aşaması da denmektedir. Birey kendini çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlamaya başlamaktadır (Güzel, 2005:124). Yetişkinlik dönemine giren birey emekli olmaya karar vermektedir (Çalık ve Ereş, 2006:58).

2.1.6. Kariyer Aşamaları

Bireylerin yaşam evreleri beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar: “Çocukluk, ergenlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik ve olgunluk” olarak ifade dilmektedir. Birey her bir aşamada farklı kariyer evrelerinden geçmektedir (Çalık ve Ereş, 2006:58).

Bireylerin kariyerlerinde geçirecekleri aşamalar farklı şekillerde gruplara ayrılmaktadır. Genel bir tanıma göre bu kariyer evreleri de yaşam evreleri gibi beş grupta toplanmaktadır. Bunlar “Keşif, Kurulma, kariyer ortası, Kariyer ortası ve emeklilik” şeklinde gruplandırılmaktadır (Çalık vd., 2006:53).

Bunu tablo şeklinde ifade edecek olursak :

Tablo 2.2. Yaşam ve Kariyer Evreleri Aşamaları

Kariyer Aşamaları	Keşif	Kurma	Kariyer Ortası	Kariyer Sonu	Emeklilik
Yaş	0-25	25-30	30-45	45-65	65+
Yaşam Dönemleri	Çocukluk	Ergenlik	Genç Yetişkinlik	Yetişkinlik	Olgunluk

Kaynak: Çalık, Temel, Figen Ereş, 2006, “**Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar İlkeler**”, Ankara: Gazi Kitabevi, ss. 58.

2.1.6.1. Keşif

Bireyin çocukluk ve ergenlik dönemlerini kapsayan aşamadır. Bu aşamada birey çevrelerinden, ailelerinden, öğretmenlerinden ve arkadaşlarından etkilenecek meslekler hakkında bilgiler edinmeye başlar ve kariyerleri hakkında ilk düşüncelerini geliştirirler. Bu çağdaki ilgiler daha çok heves niteliğinde olmaktadır (Örücü, 2006:232).

Birey biraz daha büyüyünce meslekler hakkında daha fazla bilgi sahibi olur ve iş hayatına atılmak isterler. Birey ailesinin de yönlendirmesiyle başarılı olabileceği alanları belirlemektedir. Birey işe başladığı an keşif aşaması sona ermektedir (Erdoğan, 2009:12).

2.1.6.2. Kurma

Kurma aşamasında yerleşim ve başarıma olmak üzere iki adım vardır. Yerleşim basamağında, birey işe yeni başladığı için adapte olma süresi yaşamakta ve iş yeriyle ilgili bilgiler toplayarak nasıl uyum sağlayabileceğini anlamaya çalışmaktadır. Başarma basamağında, birey artık iş yerini tanımakta ve uzmanlaşmaya başlamaktadır (Türk, 2007).

Birey bu aşamada örgüte katkıda bulunmaya başlamıştır. Örgüt yönetimi geri bildirimler yaparak çalışanların performansını değerlendirmeye almaktadırlar. Bireyin ilk beklentileriyle performans sonuçları arasında farklılıklar oluşursa birey hayal kırıklığı yaşar ve devam edip etmeyeceği bu aşamada kendini göstermektedir (Aybatlı, 2008:20).

2.1.6.3. Kariyer Ortası

Bu dönem bireyin beklentilerini yitirdiği ve kariyerinde artık daha fazla ilerlemeyeceğini düşündüğü bir süreçtir. Birey mevcut bilgi birikimini sonraki kuşaklara aktarmaktadır (Göksel, 2012:7).

Birey bu aşamada yaratıcılık ve bilgisi açısından doruk noktaya ulaşmakta olduğu için performansını artırabilmekte ancak yeni kazanımlar edinmemektedir. Var olan tecrübe ve birikimlerini kullanarak yüksek hedefler planlamaktadır. Bu noktada en çok ihtiyaç duyduğu kavram saygıdır (Aytaç, 2005:68).

2.1.6.4. Kariyer Sonu

Birey bu dönemde iş hayatındaki geldiği noktayı korumaya çalışmaktadır. Organizasyona yönelme eğilimleri azalmaya başlamakta ve birey kendine yönelmeye başlamaktadır. Bireyin iş verimi düşmekte ve bununla birlikte fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yaşamaya başlamaktadır (Şener, 2010:28).

Bu dönem bireyin ileriye dönük finansal ve sosyal planlar yapmaya başladığı bir süreçtir. Kariyer ortası dönemde görülen sağlık sorunları bu aşamada da kendini göstermeye başlamaktadır. Birey duygusal sorunlardan kurtulup emekliliğe hazırlanmaktadır (Barutçugil, 2004:329).

2.1.6.5. Emeklilik

Bu dönemde birey çalışma hayatı boyunca ertelediği ve yapamadığı etkinlikleri yapmaya başlamaktadır. Bazı bireyler organizasyondan ayrılmayarak deneyimlerini kendinden sonraki çalışanlara aktarmaya devam ettirmektedir (Güneş, 2006:62).

2.1.7. Kariyer Kalıpları

Kariyer kalıbı, bireyin çalışma hayatı boyunca kariyerleri ile ilgili takındığı davranışları ifade etmektedir. Her bireyin ilgi, beklenti, beceri ve deneyimleri farkı olduğundan kariyer kalıpları farklılık göstermektedir (Uygur, 2001:84). Kariyer kalıpları, kararlı kariyer, geleneksel kariyer, karasız kariyer ve geçici kariyer kalıpları olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır (Can, 1997:330).

2.1.7.1. Kararlı Kariyer Kalıbı

Diğer adı devamlı kariyer kalıbı olarak ifade edilmektedir. Birey okulu bitirip iş hayatına atılır ve yaşamı boyunca devam ettireceği bir mesleği kalıcı olarak seçmektedir. Kariyer yapısında güven ve yeterlilik esas olmakla birlikte değişiklik yok denecek kadar az olmaktadır (Erdoğan, 2003:22).

Bu kariyer kalıbında iş doyumunu yüksek olmaktadır. Birey yaptığı işte uzmanlaşmaktadır. İnşaat Mühendisleri bu kariyer kalıbına örnek olarak

verilebilmektedir. Çalıştıkları örgüt değişse bile yaptıkları iş aynı kalmaktadır (Aytaç, 2005:194).

2.1.7.2. Geleneksel Kariyer Kalıbı

Bu kariyer kalıbı bireyin öğrencilik dönemlerinde yaptığı part-time işleri ve yazın yaptığı stajları kapsamaktadır. İlerleyen zamanlarda yapılan ilk tam zamanlı işler bunları takip etmektedir (Aytaç, 2005). Birey bu kariyer kalıbında örgüt içinde hiyerarşik olarak yukarı doğru ilerleme göstermektedir (Erdoğan, 2003:22).

2.1.7.3. Spiral Kariyer Kalıbı

Kararsız kariyer kalıbı olarak da ifade edilmektedir. Birbirinden önemli farklılıklar içermeyen farklı türdeki mesleklere sahip olan birey spiral kariyere sahiptir. Birey bir noktadan sonra kendini geliştirdiği alandan sıkılarak yeni bir alana yönelir ve o alandan da sıkılarak kısır bir döngüye dönüşmektedir (Erdoğan, 2003,22).

Bu kalıba örnek olarak, bir üniversitesi öğretim üyesi olarak çalışan bireyin yıllar sonra özel bir sektörde yönetici olarak çalışması, sonrasında sıkılarak farklı bir örgütte danışman olarak çalışmaya başlaması verilebilir (Budak, 2008:267; Çalık, 2006:75; Aytaç,2005:194-195).

2.1.7.4. Geçici Kariyer Kalıbı

Çoklu deneme kariyer kalıbı olarak da ifade edilmektedir. Bu kalıpta sürekli olarak kariyer seçimi yapılmakta ve bu süre bir ile dört yıl arasında gerçekleşmektedir. Çalışan bireylerin eğitim seviyeleri düşük ve yetenekleri az seviyedir. Bu sebeple meslek seçimlerinde kararsızlıklar görülmektedir (Aytaç, 2005:195; Tunç ve Uygur, 2001:86).

Birey farklı kariyer fırsatları yakalayıp birçok deneyim kazanmaktadır. Bu durumda bireye daha fazla sorumluluk yükleyerek motive etmektedir (Erdöl, 2000:173). Bu kariyer kalıbının esas faktörü değişiklik ve meydan okumadır (Erdoğan, 2003:23).

2.1.8. Kariyer Modelleri

Kariyer hem çalışan hem de organizasyon açısından ortak gerçekleştirilen bir süreç ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütün kariyer yönetim stratejisi olarak uygulayabileceği dört farklı kariyer modelleri vardır (Soysal, 2006).

2.1.8.1. Akademik Model

Dışa kapalı bir model olup rekabet yüksektir. Birey çalışmaya en alt kademedен başlamakta ve üniversitede olduğu gibi bilgi ve deneyimlerini artırarak örgütün belirlediği kariyer planlaması doğrultusunda ilerleme sağlamaktadır. Örgüt kariyer planlaması ve eğitim programlarına önem vermekte bu programları çalışanı ile birlikte yürütmektedir. Bu model şeklinde çalışan ayrıntılı aşamalardan geçerek üst kademelere yerleştirilmektedir. Sonuçta hem örgüte bağlı hem de örgüt yapısını çok iyi bilen bireylerden meydana gelen üst yönetim kurulu oluşmaktadır (Soysal, 2006:11-12).

2.1.8.2. Kulüp Modeli

Tıpkı akademik modelde olduğu gibi dışa kapalı bir yapı vardır. Çalışanlar kariyer hayatlarına ilk basamaktan başlamakta ve yavaş yavaş basamakları çıkmaktadır. Bu noktada çalışanların yeteneklerinden ziyade kıdem ve hizmet süreleri ne önem verilmektedir. Bu model rekabete yer verilmeyen örgütlerde kullanılmaktadır.

İş gücü devrinin düşük ve bireyin örgüte bağlı olması avantaj oluştururken zamanla örgütte yetenekleri kısıtlı personelin yer alması modelin dezavantajı olmaktadır (Kırıcı, 2007:27).

2.1.8.3. Futbol Takımı Modeli

Bu modelde tıpkı bir futbol takımı gibi becerisi ve yeteneğini kanıtlamış bireyler her aşamada çalışabilmektedir. Model canlı bir ruha sahip, neşeli, dışa açık ve rekabetin yoğun olduğu bir yapıya sahiptir (Şimşek vd., 2004). Bireyin kariyeri işletme amacına göre şekillenmekte ve örgüte bağlılıkları daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir (Kırıcı, 2007:27).

2.1.8.4. Kale Modeli

Örgütün eleman bulmak için uğraşmadığı, kaliteli elemanların örgüte katıldığı bir model şeklindedir. Örgütün temel amacı kurumsal olarak hayatta kalabilmektir. Çalışan her türlü rekabete karşı örgütünü kale gibi korumak sorumluluğundadır. Bu nedenle sürekli kendini geliştirmek zorunda kalmaktadır (Soysal, 2006: 12).

2.2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

Gelişen teknoloji ve globalleşen dünyada sürekli yenilikler olması sebebiyle değişimler çok hızlı yaşanmaktadır. Bu gelişmelerden etkilenen kariyer kavramı da değişimlere uğramış farklı yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Kariyer yalnızca ilerleme olarak kalmamış, işin yeniden nitelendirilmesiyle bireyi tatmin eden psikolojik süreç şeklinde ifade edilmeye başlanmıştır (Türkmen ve Yıldız, 2012: 6)

2.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımında birey, kendi meslek alanında bir işten diğerine dikey olarak ilerlemektedir. Örgütlerin hiyerarşik yapıları, bireye kariyerinde yatar ilerleme imkânı sunmakta ve imkanlar vermektedir. Bu yaklaşımda değişen ve gelişen koşullar dikkate alınmadığı için esneklik göstermemektedir (Bayram, 2010)

2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer yaklaşımı, çalışanın farklı örgütlerdeki kariyerini tanımlamaktadır (Onay ve Uzel, 2011:267). Bu yaklaşımda bireyin kariyerindeki görevleri ile kariyer koşullarının farkında olması gerekmektedir.

2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşımda birey değişimlere ayak uydurmaya çalışmakta ve sürekli öğrenme çabasına girmektedir. Örgütler, bu noktada çalışanlarına kendilerini geliştirecek imkanlar sunmalıdır. Esnek kariyer yaklaşımında örgüt ve çalışan birbirlerine karşılıklı etkileşim içerisinde olmaktadır (Aytaç, 2005). Bu yaklaşımda örgüt ve çalışan

birbirlerine katkı sağladıkları sürece aralarında bağlılık anlayışı devam etmektedir (Erdoğmuş, 2003: 169).

2.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımında çalışan kendi kariyerinin sorumluluğunu kendi üstlenmekte ve yaptığı işin karşılığını almaktadır (Dikili, 2012:478). Bu yaklaşımda, çalışanın yarı zamanlı işe alınması, eğitimlerin bireyin sorumluluğunda olması, kariyer geliştirme programlarının tasarlanması yer almaktadır (Aytaç, 2005).

2.2.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yaklaşımı teknik işlerde başarılı olan bireyin kendini yönetim basamaklarında geliştirmesine yönelik hazırlanmış bir yaklaşımdır. Bu sebeple hem teknik hem de yönetimsel kariyeri içine almaktadır (Bingöl, 2013).

2.2.6. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşım tipinde hem dikey hem de yatay kariyer fırsatları kapsamaktadır. Burada çalışanlara sınırlayıcı kariyer yerine makamlar arası farklı terfi imkanları sunmakta ve bireyin kendi tercihleri ön planda olmaktadır (Kıngır ve Gün, 2007).

2.2.7. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Çok yönlü kariyer yaklaşımı dinamik bir yapıya sahip olmaktadır. Bu yaklaşımda çalışan örgütten bağımsız olarak kendi tecrübe ve bilgilerine göre sergilediği davranışların sonucunda kariyer başarısına ulaşmaktadır (Seymen, 2004).

2.3. KARIYER SORUNLARI

Kariyer planlaması yolunda çalışanın karşısına farklı sorunlar çıkmaktadır. Bu sorunların çözülmediği durumlarda çalışanlarda moral ve motivasyon azalması, çalışma hevesinde azalma, stres gibi sıkıntılar meydana gelmektedir (Aytaç, 2005).

2.3.1. Kariyer Transferleri

Kariyer transferleri planlı ve ya plansız gerçekleşebilmektedir. Bireyin kariyer planlamasına yönelik hedeflerinde transferlerin birçok faydası olmakta ve bireye farklı tecrübeler kazandırmaktadır. Bu noktada gerçekleşen transferler bireyin beklentileri doğrultusunda olmazsa bir takım sorunlar meydana gelmektedir.

2.3.2. Çift Kariyer Sorunu

Bireyin iki farklı kariyere sahip olması şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir yandan da çalışan eşlerin her birinin kendi kariyer planlamasına yönelmeleri anlamına da gelmektedir. Bu nokta çalışan hangi kariyerine daha çok önem vermesi gerektiği sorunuyla karşılaşmakta ve çift kariyer yerine bir kariyeri seçerek ilerlemeyi planlamaktadır (Budak, 2008).

2.3.3. Cinsel Ayrımcılık

Çağımızda bayanlar, eğitimlerini geliştirmeleriyle birlikte iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamakta hatta yöneticilik yapmaktadırlar. Ancak toplumda yer alan “kadının yeri evidir” düşüncesi sebebiyle kadınların beceremeyeceğine yönelik yaklaşımlar, onların bir takım sorunlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır (İnandı, 2009).

2.3.4. Kariyer Dönemi Sorunları

Çalışanların kariyer dönemi sorunları 3 aşamada incelenmektedir (Aytaç, 2005). Bunlar;

- a) *Kariyer başlangıcı sorunları*; bireyin çalışma hayatına başlarken beklentileriyle, örgütün sunduğu imkanların farklı olması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar bireyde performans düşüklüğüne ve veriminin azalmasına neden olabilmektedir (Kılıç, 2008).
- b) *Kariyer ortası sorunları*; çalışanın deneyimlerinden oluşan bir süreçtir. Bireyin yükselme olasılığı azalmakta ve birey kendisini ifade edememektedir. Sonuç

olarak çalışanda kariyer düzleşmesi meydana gelmekte ve yeteneklerin azaldığı görülmektedir (Budak, 2008).

- c) *Kariyer sonu sorunları*; çalışan açısından en önemlisi emekliliktir. Beraberinde sosyal, psikolojik ve ekonomik sorunları da beraberinde getirir. Örgütler bu noktada çalışanları emekliliğe hazırlayacak faaliyetler düzenlemelidir (Kılıç, 2008).

2.3.5. Ay Işığı Sorunu

Bu sorun, ekonomik kaygılar v tecrübe edinme isteğiyle çalışanların birden fazla işte faaliyet göstermesidir. Buna örnek olarak bir hastanede çalışan doktorun aynı zamanda özel bir kurumda daha çalışması verilebilir. Bu sorunun temelinde çalışanın birden fazla işte çalışması sebebiyle enerjisini bölmesi yatmaktadır. Bunun sonucunda bireyde işe devamsızlık v geç kalma gibi sorunlar görülmektedir (Çalık ve Ereş, 2006).

2.3.6. Engellenme

Birey bir takım sebeplerden dolayı kariyer beklentisine cevap alamamakta ve kendini engellenmiş hissetmektedir. Bu durumda çalışanda isteksizlik, performans düşüklüğü ve verim azalması görülmektedir (Örücü, 2006).

2.3.7. İşten Çıkartılma

İşten çıkarılma bazı durumlarda örgütün küçülmesi veya kapanması gibi sebeplerden olabileceği gibi çalışan ile örgüt arasındaki birtakım sorunlardan da meydana gelebilmektedir. Örgütler çalışanlarına yeni iş bulmaları konusunda destek olmakta ve çalışan başka kariyer imkanlarına yönelmektedir (Örücü, 2006).

2.3.8. Gözden Düşme

Çalışanın yükselmeyi hedeflerken yöneticilerin güvenini kaybetmesi sonucu kademe düşürülmesi ya da işten ayrılmak zorunda bırakılması durumudur. Bu noktada çatışmalar, uyumsuzluklar ve yeteneksizlikler ortaya çıkmaktadır (Örücü, 2006).

2.4. KARIYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

2.4.1. Kariyer Yönetimi Kavramı, Amaçları ve Önemi

Kariyer yönetimi süreci denilince akla hem çalışanın mesleki beklentilerine yönelik planlamaları hem de yapılan bu planın harekete geçirilmesi gelmektedir. Bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasına yönelik imkanlar sunulması, stratejilerin belirlenmesi ve işleme konulması sürecidir.

Kariyer yönetimi, bireyin kariyerine yönelik amaçlarının belirlenmesi, bu amaçlara ulaşmak için planlar yapılması, edinilen deneyimlere bağlı olarak iş hayatı boyunca öğrenme sürecidir (Çalık 2008).

Kariyer yönetimin amaçlarını özetleyecek olursak ;

- Bireyin durağanlaşan kariyer planlamasını harekete geçirmek (Tunç 2001).
- Çalışanın eksik yanlarını belirlemek ve onları düzenleyebilmesi için bilgilendirmek (Noe, 1999).
- Değişen iş ihtiyaçlarına karşılık verebilmek ve kilit noktadaki çalışanların kaybedilmesini engelleyebilmek (Uzun, 2007).
- Örgüt ve birey arasında sadakat ilişkisini kurabilmek ve bağlılığı kurarak uyumsuzlukları ortadan kaldırmak (Uzun, 2007).
- Bireylere kendilerini geliştirmelerine yönelik rehberlik hizmeti sağlamak, sorumluluklarını artırmaya yönelik eğitim vermek (Tunç ve Uygur, 2001).

Kariyer yönetimi, örgütün yönetim sürekliliğini sağlamak adına gerekli ihtiyaçları karşılama noktasında personelin yeteneklerini ortaya çıkarması, rehberlik sunması açısından önem ifade etmektedir (Deniz ve Ünal, 2007:106).

2.4.2. Kariyer Yönetimi Süreci

Kariyer yönetim süreci, örgüt için gerekli olan işgücü potansiyelinin karşılanması, çalışanın kariyer planındaki hedeflerine ulaşması noktasında imkanların sunulması ve stratejilerin uygulanmasını kapsamaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010:982).

Bu süreçte şu aşamalar bulunmaktadır:

Kariyer planlaması: Bu ilk aşamada örgüt kendisi için gerekli olan personeli kariyer programına dahil etmektedir.

Kariyer patikasının çizilmesi: Çalışanların pozisyonlarının özellikleri belirlenip, farklı pozisyonların ortak yanları belirlenmektedir.

Danışmanların atanması: Örgüt ihtiyaçlarına cevap verebilecek uzmanların örgüt içinden veya dışardan getirilmesi gerçekleştirilmektedir.

Bireysel planları geliştirme: Bu son aşamada ise, çalışanın kariyer hedeflerine yönelik veriler elde edilmektedir (Çağlar, 2013).

2.4.3. Kariyer Yönetimini Geliştiren Etkenler

2.4.3.1. Yeni Yönetim Kültürü Oluşturulması

Günümüzün değişen şartlarının sonucunda yönetim kavramı değişmekte ve yeni yaklaşımlar oluşmaktadır. 18. Yüzyılda bireylerde fiziksel güce daha fazla ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir.

Weber, iş bölümünü ileri boyutta gerçekleştirmeye yönelik sunduğu “İdeal Tip Bürokrasi Teorisi”nde uzmanlaşmaya dikkat çekmektedir. Örgütteki hiyerarşik yapı belirlenmeli ve işlerin kim tarafından nasıl yapılacağı açıkta belirtilmelidir (Koçel, 2003).

Taylor’un geliştirdiği “Bilimsel Yönetim Yaklaşımı” iş verimliliğini artırmaya yönelik bir ekol haline gelmiştir. Buna göre çalışanın yetenekleri dikkate alınmalı ve iş gücünden daha fazla yararlanılmalıdır (Elif, 1999).

Elton Mayo ve arkadaşları tarafından ortaya konan “Davranışsal Yaklaşım” modeline göre örgütün fiziksel şartlarının iyileştirilmesi bireyin verimini artıracaktır. Bunun yanı sıra sosyal ilişkilerin olumlu yönde olması bireyde motivasyonu artıracak ve iş tatminini etkileyecektir.

1980ler sonrası Japonya’da “Yalın Üretim” kavramı işe yaramayan unsurların ortadan kaldırılması, sıfır hata ile çalışılması, hiyerarşik yapının azaltılması, takım liderliği ve sürekli yenilenmeler içermektedir (Tikici vd., 2006).

2.4.3.2. Eğitimin Artması

Örgütün çalışanlarına yönelik eğitimleri onların işle ilgili bilgi, beceri ve deneyimlerini artırıcı bir süreci ifade etmektedir. Çalışanların eksikliğinin olduğu noktalarda organizasyonlarda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Gelişen teknoloji ve yeni bilgi sistemlerinin etkileri eğitimin önemini artırmaktadır. Eğitim programlarının kariyer planlarına paralel olarak düzenlenmesi bireyin yalnızca şimdiki konumu değil ileride üstleneceği sorumlulukları taşıyabilmesinde destek niteliği oluşturmaktadır (Perek, 2005).

2.4.3.3. Küreselleşme ve Bilgi Toplumu Oluşturulması

Küreselleşme, ekonomik, sosyal ve kültürel normların uluslararası bir boyut kazanması ve tüm dünyaya benimsemesini ifade etmektedir. Küreselleşmenin hızına yetişen örgütler tek güç haline gelmektedir (Ryder, 2007).

Küreselleşme, insanların bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabilmesini sağlamıştır. Bu hızı sağlayan en önemli faktör olan bilgi ise, günümüzde üretimin merkezi haline gelmektedir (Stiglitz, 2002).

2.4.3.4. İletişim Teknolojilerinin Yaygın Kullanımı

Hızlanan teknolojik gelişmeler endüstri ilişkilerinin temelini oluşturmakta ve geliştirdiği ekonomi sayesinde istihdamı artırıcı özellik sağlamaktadır. Bilgisayar kullanım oranının artması, elektronik gelişmeler, akıllı makinaların ortaya çıkışı, robotların yaygınlaşması, iletişim teknolojisinde artışlar bilgi toplumu oluşmasında etken olmaktadır (Şenkal, 1999).

Sürekli büro içerisinde çalışmayı gerektiren iş hayatı yerini dinamik, hareketli ve sürekli koşturmacalı bir ortama bırakmaktadır. Buda organizasyonlarda faydalı olan çalışanların kariyer planı ve yönetimini önemli hale getirmektedir (Tokol, 2001).

2.4.3.5. Yeni Örgüt Yapısı ve Stratejilerinin Oluşturulması

Dünyada meydana gelen gelişmelere paralel olarak organizasyon yapılarında gelişmeler ve yenilikler meydana gelmektedir.

Personelin motivasyonunu artırıcı ekip çalışmaları yapılması, görüşlerinin benimsenmesi, beklentilerin karşılanması ve değer verilmesine yönelik katılımcı yönetim anlayışını ortaya koymaktadır (Filiz, 2007).

Yeni ortaya çıkan organik yapıları örgütlerde gruplar kendi işlerinin sorumluluklarını taşımakta ve kendi planlamalarını kendileri yapmaktadır (Şimşek vd., 2004). Organizasyonlarda giderek yaygınlaşan yalın yönetim sistemine göre ise yönetici sayısı ve hiyerarşi azalmakta ve hızlı karar verme ön plana çıkmaktadır (Özkan, 2007).

2.4.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinleşmesi

Örgütlerde değişen koşullara bağlı olarak personel yönetimi sisteminin yerini insan kaynakları yönetimi almaktadır. İnsan unsurunun ön plana çıkması, insan kaynakları yönetimini etkinleştirmekte ve örgütün hedeflerine ulaşması noktasında aktiviteleri yerine getirmektedir. Çalışacak personelin alınması, eğitimi, kendini geliştirmesine yönelik programların yapılması, performans değerlendirilmesine yönelik etkinlikler insan kaynakları yönetimini oluşturmaktadır (Keser, 2007).

2.4.4. Kariyer Yönetiminin Kapsamları

2.4.4.1. İşe alma, Değerlendirme

Kariyer yönetiminin ilk basamağını işe alma oluşturmaktadır. Örgüt yetkilileri işin özelliklerini belirleyip ilan vermektedirler. Bu noktada ilanın dikkat çekici olması, istek uyandırması, özellikleri belirleyici olması gerekmektedir. İşe uygun olan kişinin seçilmesi noktasında insan kaynakları birimi birtakım testler uygulamaktadır. Bireyin iyi bir çalışan olmasının yanı sıra insan ilişkileri de önemli olmakta ve seçme ve değerlendirme noktasında göz önünde bulundurulmalıdır (Finnigon, 2006).

2.4.4.2. Terfi

Bireyin, çalıştığı konumdan daha üst bir göreve yükselmesi, daha fazla sorumluluk alması ve aldığı ücretin artmasıdır. Terfiler daha çok üst yönetim tarafından bir plan çerçevesinde ve insan kaynakları biriminin objektif değerlendirmeleri doğrultusunda yapılmaktadır (Aytaç, 2005).

2.4.4.3. Performans Değerlendirme

Çalışanların kariyer planlamasındaki hedeflerine ne ölçüde ulaştığının, işin gereklerini ne kadar kavradığının ölçülmesi ve bu konularda bilgilendirme planlarının yapılmasına yönelik olarak bir süreç ifade eden performans değerlendirme, bireyin hem verimliliğini artırmakta hem de mesleki çabalarını etkilemektedir (Sertgöz, 2005).

2.4.4.4. Kariyer Mobilitesi (Yer Değiştirme)

Çalışanın pozisyonunun değişmeden örgütün farklı bir şehrinde veya aynı iş yerinde benzer nitelikli bir göreve getirilmesini kapsamaktadır. Çalışanların kendi isteklerine veya performans düşüklüğüne bağlı olarak gerçekleştirilmektedir (Şimşek, 2004).

2.4.4.5. Oryantasyon

Örgüte yani katılan ve transfer ile yeri değiştirilen çalışanın işine ve ortama uyum sağlaması için geliştirilen oryantasyon programı çalışan ve örgüt için amaçlanmaktadır. Bir yandan çalışmanı işe alıştırmak kendine güven duymasını sağlamak diğer yandan da örgütün karlılığını sağlamak ve zaman kaybının önüne geçmek hedeflenmektedir (Keser, 2007).

2.4.4.6. Örgütsel Yedekleme

Örgütlerde meydana gelen pozisyon değişiklikleri, üst düzey yöneticilerin istifaları, ölüm, emeklilik gibi durumlarda oluşan boşlukların zaman kaybetmeden doldurulmasına yönelik örgüt içinden lider yetiştirilmesi ve bireyin gelişiminin takibini ifade etmektedir. Yedekleme planlaması yöneticilerin alternatif kariyer planlarını içermektedir (Özdemir, 2006).

2.4.4.7. İşten Çıkarılma ve Emeklilik

Örgütler bir takım ekonomik sebepler, küçülme, iş değişikliği, bireyin olumsuz davranışları ve veriminin düşmesi gibi sebeplerle personel çıkarmaya gitmektedir. İş yeri böylece yeni yetenek keşfetmeyi de hedeflemektedir. Bu durumda örgütteki kariyer

tkanmaları giderilmektedir. Diğer yandan emeklilik kararı birey tarafından verilmekte olup, örgütlerin düzenli periyodlarla görüşmeler yapması sonucu meydana gelmektedir (Tunç 2001).

2.4.5. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme süreci çalışanın örgütte kaldığı süre boyunca ihtiyaçların karşılanmasına yönelik bütün faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Bolat ve Seymen, 2003).

Kariyer geliştirme bireysel olarak meslek seçimiyle başlamakta, performans ölçme ve eğitim faaliyetleriyle örgütsel olarak devam etmektedir (Erdoğan, 2003).

2.4.6. Kariyer Yönetimi Programları

2.4.6.1. Kariyer Danışmanlığı

Bireyin kariyer gelişimi ile ilgili karşılaştığı sorunlarda profesyonel yardım alması sürecidir. Kariyer danışmanları, çalışanın kendisini tanımasını, hedeflerini belirlemeleri, yönlerini bulmaları konusunda hizmet vermektedir (Korkut, 2008).

2.4.6.2. Yazılı Kaynaklar, Kitaplar

Çalışanın kariyer planına etki edecek bilgileri içeren yazılı kaynaklar ile örgütün ihtiyaçlarına yönelik hazırlanan konuların olduğu kitaplar bireyin iş sorumluluklarını bilmesi açısından önem arz etmektedir (Aytaç, 2005).

2.4.6.3. Saha Çalışması

Çalışanın kariyer planlamasında kendi kaynaklarının araştırılması ve bireyin beklenti ve sorunlarına yönelik çözümler bulunmasını amaçlamaktadır (Aytaç, 2005).

2.4.6.4. Kariyer Rehberi

Kariyer rehberleri kariyer danışmanlığına paralel olarak çalışmakta ve elde var olan bilgileri kendi deneyimleriyle güncelleyerek çalışanın gelişimine katkıda bulunmakta ve bireye kariyer planında yön vermektedir (Deniz vd., 2007).

2.4.6.5. Eğitim Grupları

Bireyin deneyim ve becerilerini geliştirerek bilgilerini artırmaya yönelik faaliyetleri kapsamaktadır (Örücü, 2006). Eğitim programlarının temelinde oryantasyon, teknik beceriler ve yönetsel beceriler yer almaktadır (Yeşil, 2011).

2.4.6.6. İş Rotasyonu

Çalışanın örgüt içindeki yatay yönlü hareketini belirtmektedir. İş rotasyonunda amaç, meslek hayatına yeni başlayan çalışanın kişisel değerleri ve iş değerlerinin uyumunu sağlamaktır (Örücü, 2006). Bireyin daha fazla sorumluluk gerektiren üst görevlere geçişini kolaylaştırma ve deneyimlerini artırma noktasında faydalar sağlamaktadır (Ersoy, 2007).

2.4.6.7. İş Zenginleştirme

Çalışanın örgüt içerisindeki faaliyetlerinin dikey yönde ilerlemesini ifade etmektedir. Bireye iş çeşitliliği kazandırarak, sorumluluk sahibi olmasını sağlamaktadır (Deniz ve Ünal, 2007). Programda amaç, çalışanın işini sevmesini ve doyum noktasına ulaşmasını sağlamaktır (Yeşil, 2011).

2.4.6.8. Akıl Hocalığı (Mentorluk)

Mentorluk, alanında uzman olan kişinin tecrübe ve bilgilerini çalışanlara aktarması şeklinde meydana gelmektedir. Mentorlar, çalışanlara kariyer planlamasında yardım sunmakta, psikolojik destek vermekte, bireyin görevlerini bilmesinde açıklık getirmekte görevlendirilmektedir (Kırçı, 2007).

2.4.6.9. Koçluk

Bir örgütteki belirlenmiş bir grubu, belirlenen hedeflere ulaşmak için hazırlamayı ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle koçlar, çalışanı kariyer konusunda yönlendiren özel danışmanlardır. Koçlar, iletişim yeteneklerini kullanarak, çalışanı motive etmekte ve kariyer yönlendirme aşamasında kendi bilgilerini aktarmaktadır (Ersoy, 2007).

2.4.7. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması, bireyin bilgi ve deneyimlerini geliştirerek bulunduğu örgüt içinde ilerlemesi şeklinde ifade edilmektedir. Hem örgüt hem de bireyle aynı anda yürütülen bir süreç olsa da öncelikle bireyin kendisinde başlamaktadır. Çünkü bireyin çalışma hayatındaki ulaşmak istediği kariyer planında kendi aldığı kararlardan meydana gelmektedir (Aytaç, 2005).

2.4.7.1. Kariyer Planlaması Amaçları

Bireyin, çalıştığı örgüt içinde aşamalı olarak ilerleyişinin belli bir hedef doğrultusunda gerçekleştirilmesi ve örgütle paralel olarak çalışmalar düzenlenmesi olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlamasında amaçlar şu şekilde sıralanmaktadır (Çağlar, 2013).

- Çalışanın geliştirilmesini sağlamak
- Örgütte meydana gelebilecek boş pozisyonları önceden belirlemek ve müdahale edebilmek
- İnsan kaynaklarının kullanımını sağlamak
- Çalışanın yeteneklerinin farkında olmasını sağlamak
- Çalışanın örgüte bağlılığını sağlamak
- Çalışanın iş doyumuna ulaşmasının sağlanması
- Kariyer eğitimlerinin önceden belirlenmesi

2.4.7.2. Çalışma Hayatından önce Kariyer Planlanma

Bireyin kendini tanıması ve değerlendirmeler yapması sonucu tercihlerini belirlemesi süreciyle başlamaktadır. Kişilik özelliklerinin farkına varması, beceri ve ilgi

alanlarını belirlemesiyle seçimlerini yapmaktadır. Kötü bir kariyer seçimi sonucu bütün hayatı etkilenmekte ve sonucunca bireyi yıpratıcı sonuçlar doğurmaktadır. Bunun önüne de ancak bireyin başarabileceği alanları objektif değerlendirmesiyle geçilebilmektedir (Öner, 2001).

Birey bu aşamada kendisinden beklenenleri göz önünde bulundurmalı, öncelikle birkaç küçük işte çalışarak deneyim sahibi olmalı, eğitimlere katılmalı, gelişmelere ayak uydurmalıdır. İş hayatı öncesi bu değerlendirmeleri yapan birey kariyer planlamasında önemli adımlar atabilmektedir.

2.4.7.3. Çalışma Hayatında Kariyer Planlama

Çalışma hayatında yapılan kariyer planlamalarında bazı aşamalar bulunmaktadır (Aytaç, 2005) Bunlar;

- Kendini değerlendirme, bireyin ihtiyaçlarını belirlemesi, motivasyonunu oluşturması sürecidir. Bireyin alacağı profesyonel yardımlar sayesinde profili oluşmaktadır (Noe, 1999).
- Fırsatları yakalama, bireyin karşısına çıkan farklı seçenekleri belirlemesidir. Birey kendi kariyerini kendi belirlerken bu noktada örgüt ona bir takım fırsatlar sunmaktadır (Aytaç, 2005).
- Hedefleri belirleme, bireyin belirlediği kariyer hedeflerini oluşturmaktadır. Birey kişisel özelliklerini, bilgi ve becerilerini göz önünde bulundurarak hedef belirlerken, eğitimlerini ve fırsatlarını da değerlendirmektedir (Çalık, 2006).
- Planları hazırlama, aşaması kariyer yolundaki hedeflerin bir plan doğrultusunda gerçekleşmesini ifade etmektedir (Aytaç, 2005).

2.4.7.4. Kariyer Planlamasının Öncülleri

2.4.7.4.1. Bireyin Kişisel Özellikleri

Bireylerin farklı özelliklere sahip olması, her bireyin kendine özgü istekleri, ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri olmasını ifade etmektedir. Bütün bu özellikler bireyin kariyer seçiminde etki etmektedir. (Uzel, 2011).

2.4.7.4.2. Demografik Etkenler

Bireyin, yaşı ve cinsiyeti kariyer seçimi üzerinde etki etmektedir. Bazı mesleklere yaş sınırının olması ve ya kadın ve erkeklerin hem biyolojik hem de psikolojik olarak farklı özelliklere sahip olması kariyer planlamasında etkili olmaktadır (Sav, 2008).

2.4.7.4.3. Yasal Etkenler

Bireyin kariyer planlamasında en önemli etkidir. Erkeklerin askerlik süreci, kadınların çocuk sahibi olma süreci kariyer planlamasına şekil vermektedir (Sav, 2008).

2.4.7.4.4. Sosyal Etkenler

Bireyin sosyal hayatının önemi, ailesi, arkadaşları, öğretmenleri kariyer yolunda etken olmakta ve planlamasında yön vermektedir (Aytaç, 2005).

2.4.7.4.5. Ekonomik Etkenler

Birey kariyer planlamasını yaparken ekonomik yönden kazançlı olan meslekleri seçmektedir. Buda kariyer planlamasında etken olmaktadır (Aytaç, 2005).

2.4.7.4.6. Eğitim

Birey aldığı eğitim doğrultusunda meslek hayatını seçmekte ve kariyer hayatına yön vermektedir. Buna örnek olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının hakim olabilmeleri verilebilir (Sav, 2008).

2.4.7.5. Kariyer Planlamasının Olumlu Sonuçları

Kariyer planlaması birey ve örgütün ortak çalışmalarının ürünü olduğu için etkileri hem bireyi hem de örgütü ilgilendirmektedir.

2.4.7.5.1. Birey Açısından Olumlu Sonuçlar

Kariyer planlamasının bireye sağladığı olumlu sonuçlar şunlardır: (Erdoğan, 2009).

- Örgüt bağlılığı artırır.
- Bireyin yeteneklerini ortaya çıkarır.
- Bireyin terfi etmesini sağlar.
- Yöneticilerin çalışandan haberdar olmasını sağlar.
- Bireyin kendini geliştirmesini sağlar.

2.4.7.5.2. Örgüt Açısından Olumlu Sonuçları

Kariyer planlamasının örgüte sağladığı olumlu sonuçlar şunlardır: (Yılmaz, 2006).

- Eşit işe eşit ücret verilmesini sağlamak.
- Terfiyi hak edecek personeli belirlemek.
- Stokları azaltmak.
- İş değişikliklerini azaltmak.
- Örgüte sadakati artırmak.
- Örgütsel yedeklemeyi oluşturmak.
- Örgüt içi kadrolaşmayı sağlamak.

2.4.7.6. Kariyer Planlamasının Olumsuz Sonuçları

Birey kariyer planlaması yaparken gerçekçi hedefler belirlemeli ve kendine uygun kariyer yönü seçmelidir. Aksi halde hem bireye hem de örgüte bazı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2.4.7.6.1. Birey Açısından Olumsuz Sonuçları

Kariyer planlamasının bireye sağladığı olumsuz sonuçlar şunlardır: (Aytaç, 2005).

- Artan beklentiye bağlı olarak stres düzeyinde artış
- İşe karşı isteksizlik, işe gelmeme durumu
- Çalışanda moral düşüklüğü
- Ruhsal bozukluklar

- Ekonomik kayıplar

2.4.7.6.2. Örgüt Açısından Olumsuz Sonuçlar

Kariyer planlamasının örgüte sağladığı olumsuz sonuçlar şunlardır: (Sav, 2008).

- İşletmeye olan güvenin sarsılması
- Çalışanın yeni iş imkanı araması
- Örgütün personel devir hızının düşmesi
- Yeni personel alımlarında oryantasyon programları ve eğitim masrafları
- Örgütte zaman kaybı



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI VE TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

3.1. PROBLEM

Dünyanın globelleşmesi sonucu gelişen teknolojinin de etkisiyle iş hayatının şartları değişmiş ve bireyler farklı beklenti içerisine girmişlerdir. Mesleklerde oluşan değişiklikler yeni tanımları oluşturmuş ve bunun sonucunda kariyer tercihleri de değişmiştir. Bu faktörlerin etkisiyle bireyin kariyeri hakkındaki beklentileri bazı durumlarda istediği yönde gerçekleşmemektedir (Işık, 2011). Bireylerin kariyer seçimlerinde işkoliklik önemli bir etken olmakta ve iş hayatında problem olarak karşılına çıkabilmektedir (Sabah,2004). Bireyin çalışmaya ve işine aşırı bir şekilde düşkünlüğü olan işkoliklik ilerleyen zamanlarda tehlikeli bir hal almakta ve bireyde gerek fiziksel gerekse psikolojik açıdan problemler oluşturmaktadır (Doğan,2011).

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın amacı; işkolikliğin, çalışanların kariyer tercihleri üzerine etkilerini incelemektir.

Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıda tanımlanmıştır:

H₁: İşkolik ile bireyin kariyer tercihi süreci arasında ilişki vardır.

H₂: İşkolikliğin alt boyutlarının bireyin kariyer tercihi sürecinde değişim boyutu arasında ilişki vardır.

H₃: İşkolikliğin alt boyutlarının bireyin kariyer tercihi sürecinde uzmanlık boyutu arasında ilişki vardır.

H₄: İşkolikliğin alt boyutlarının bireyin kariyer tercihi sürecinde bağlılık boyutu arasında ilişki vardır.

H₅: İşkolikliğin alt boyutlarının bireyin kariyer tercihi sürecinde yenilik boyutu arasında ilişki vardır.

H₆: Demografik özelliklerin çalışanların işkolizm eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H₇: Demografik özelliklerin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi vardır.

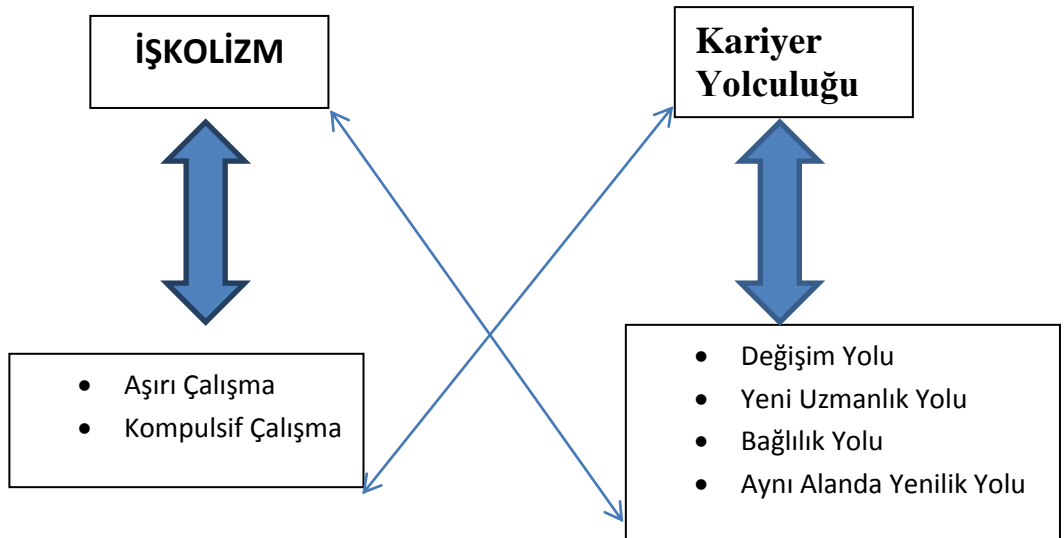
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim düzeylerinin artması farklı meslek gruplarını ortaya çıkarmış ve insanlarda kariyer hedefi bilinci oluşturmuştur. Gelişen teknolojiyle birlikte bireyler yalnızca iş yerlerinde çalışmakta kalmamış, evde iş yaşam tarzını seçmeye başlamışlardır. Bu durum bireyin iş ve sosyal hayatını dengeleyememesi ve kariyer sürecinde işkolik davranmasına sebep olmuştur.

Birey çalıştığı ortamda kendini gösterebilmek ve en iyi olabilmek için bilgilerini sürekli güncel tutmak ve kendini geliştirmek zorundadır. Bu sebeple çalıştığı örgütte üstlendiği görevi yerine getirirken kariyer sürecinde işkolik davranışlarda bulunmaya başlamıştır. Bunun sonucunda işkolikliğin etkisiyle bireyde fiziksel ve psikolojik etkiler olmakta ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Sürekli hareket gerektiren bir yapıya sahip olan turizm sektöründe, çalışanlar kariyer hedefleri ve yoğun çalışma şartlarının sonucunda işkolik tavrılara sahip olmaktadır. Bu durum bireyi farklı kariyer tercihlerine yönelmeye itmektedir. Bu çalışmada turizmcilik mesleğinde işkolikliğin bireyin kariyer tercihine etkilerine yönelik sonuçlar elde edilecektir.

3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ



3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada kuramsal çerçeve oluşturulurken işkoliklik ve kariyer sürecine yönelik literatür taraması yapılmış ve daha önceden yapılan araştırmalar incelenmiştir. Anketimizin birinci bölümünde, demografik özellikleri belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. İkinci Bölümde, işkolikliği ölçmeye yönelik Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen “Duwas” ölçeği kullanılmıştır (Schaufeli 2006). Üçüncü bölümde ise kariyer yolu tercihlerini belirlemeye yönelik Erdoğan tarafından geliştirilen “Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeği” kullanılmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın ana kütesini Erzurum ilinde faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı 4 otel işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde 195 çalışana ulaşılmış ancak 136 katılımcı geri dönüş yapmış ve değerlendirmeye alınmıştır.

3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma sınırlı bir süre içerisinde gönüllük esasına bağlı kalınarak yapılmış olup, işkolikliğin çalışanlarda kariyer tercih sürecine etki etmesi varsayılarak Erzurum ili 4-5 yıldızlı otel çalışanlarına yapılan anketlerle değerlendirilmeye çalışılmış ve verilen cevaplara göre edinilen verilerle sınırlı olmaktadır.

3.8. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmamızda anket tekniği ile elde edilen verilerden eksiksiz olarak cevaplandırılanlar değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinin yapılmasında istatistik paket programı kullanılmış ve ölçeklerin güvenilirliğini belirtmek amacıyla Cronbach'ın α değeri hesaplanmıştır.

3.9. İSTATİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR

3.9.1. Ölçeğin Geçerliliği Ve Güvenirliliği

Geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçülmek istenen veriyi ölçme düzeyidir. Gerçek anlamda geçerli bir ölçüm için sistematik hata ve tesadüfi hata sıfır olmalıdır. (Özdemir, 2008:73).

Güvenilirlik ise ölçüm aracının araştırma değişkenlerini istikrarlı ve tutarlı biçimde ölçme düzeyini ifade etmektedir. Ölçümler benzer koşullarda tekrarlandığında aynı ya da birbirine yakın ve tutarlı olan sonuçlar elde ediliyorsa ölçüm aracı güvenilir olarak kabul edilir (Özdemir, 2008:74).

Bu araştırmada, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin tespiti için Cronbach'ın α değeri kullanılmıştır.

Alpha Katsayısı

0,80 – 1,00	Geliştirilen ölçek yüksek güvenirlige sahiptir.
0,60 – 0,80	Geliştirilen ölçek oldukça güvenilirdir.
0,40 – 0,60	Geliştirilen ölçeğin güvenirligi düşüktür.
0,00 – 0,40	Geliştirilen ölçek güvenilir değildir.

Kaynak: (Alpar, 2011:85)

Tablo 3.1. Ölçklere Ait Güvenirlik Gösterileri

DEĞİŞKENLER	ALPHA DEĞERLERİ
Duwas Ölçeği	0,889
Aşırı Çalışma Boyutu	0,813
Kompulsif Çalışma Boyutu	0,799
Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeği	0,841
Değişim Yolu Boyutu	0,813
Yeni Uzmanlık Yolu Boyutu	0,810
Alana Bağlılık Alt Boyutu	0,885
Aynı Alanda Yenilik Boyutu	0,776

Araştırmamızda yararlanılan ölçeklere ait güvenirlik analizleri katsayıları incelendiğinde 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir. Güvenirlik katsayısının 0,70'ten büyük olması çalışmada kullanılan ölçeklerin "oldukça güvenilir" olduğunu göstermektedir (Alphar, 2011:86).

Tablo 3.2. Ölçeğin Güvenirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	7

Genel olarak araştırmaya ait alpha katsayısı, 789 olarak çıkması ölçeğin sonuçlarının güvenli olduğunu göstermektedir (Alpar, 2011: 815).

3.9.2. Demografik Özelliklere Bağlı Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, toplam hizmet süresi, şuan çalıştığı kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki pozisyonu ve aylık gelirini belirlemeyi amaçlayan sorulara ait bulgular Tablo 3.3’de gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılım ve Oran Analizleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	54	%39,2
	Erkek	82	%60,8
Medeni Durum	Evli	62	%42,3
	Bekar	74	%57,7
Yaş	18-25	50	%38,0
	26-33	42	%27,2
	34-40	19	%15,3
	41 ve üzeri	25	%19,5
Eğitim	Lise	60	%45,7
	Ön Lisans	39	%29,3
	Lisans	25	%21,1
	Lisansüstü	12	%3,9
Kurumdaki Pozisyon	Üst Düzey Yönetici	23	%18,8
	Orta Düzey Yönetici	20	%12,3
	Alt Düzey Yönetici	25	%29,7
	Diğer	68	%39,2
Toplam Hizmet Süresi	0-5 yıl	59	%49,2
	5-10 yıl	42	%27,5
	10-20 yıl	17	%11,1
	20 yıldan fazla	18	%12,2
Şuanda Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	0-5 yıl	48	%35,8
	5-10 yıl	31	%21,3
	10-20 yıl	39	%25,5
	20 yıldan fazla	18	%17,4
Aylık Geliriniz	0-2500 tl	79	%53,4
	2500-5000 tl	32	%29,3
	5000 ve üzeri	25	%17,3

Ankete katılanların demografik özelliklerine göre dağılımı; cinsiyete göre %39,2'si kadın, %60,8'i erkek, medeni duruma göre %42,3'ü evli, %57,7'si bekar, yaşa göre 18-25 arası %38,0, 26-33 arası %27,2, 34-44 arası %15,3, 41 ve üzeri %19,5, eğitime göre dağılım lise %45,7, ön lisans %29,3, lisans %21,1, lisansüstü %3,9, kurumdaki pozisyona göre üst düzey yönetici %18,8, orta düzey yönetici %12,3, alt düzey yönetici %29,7, diğer %39,2, toplam hizmet süresine göre dağılım 0-5 yıl %49,2, 5-10 yıl %27,5, 10-20 yıl %11,1, 20 yıl ve üstü %12,2, şuan çalışılan kurumdaki çalışma süresine göre dağılım 0-5 yıl %35,8, 5-10 yıl %21,3, 10-20 yıl %25,5, 20 yıl ve üstü %17,4, aylık gelire göre dağılım 0-2000 tl %53,4, 2500-5000 tl %29,3, 5000tl üzeri %17,3 olarak görülmektedir.

3.9.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Değişkenlerine Bağlı Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçeklere ilişkin istatistiksel veriler bulunmaktadır. Verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını göstermek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Çarpıklık değerinin -2 ve +2 değerleri arasında, basıklık değerinin ise -7 ve +7 değerleri arasında olması gerekmektedir (Erdem, 2013:50). Araştırmanın ölçeklerine ilişkin tablolar, çarpıklık ve basıklık değerlerinin koşulu sağladığını göstermektedir.

Ölçeklere ait verileri gösterir tablolar aşağıda ver almaktadır.

Tablo 3.4. İşkolizm Ölçeğine Ait Veriler

Duwas İşkoliklik Ölçeği		Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Aşırı Çalışma	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm	3,09	1,140	1,316	-0,015	-0,801
	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum	3,28	0,930	0,868	-0,480	-0,440
	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	3,29	0,780	0,624	-0,435	0,186
	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım	3,30	0,882	0,772	-0,590	-0,400
	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	3,30	0,932	0,875	-0,420	-0,030
	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	3,42	0,905	0,834	-0,190	-0,555
	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç kişi aynı anda yaparken buluyorum.	3,23	0,947	0,898	-0,510	-0,352
	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	2,82	1,109	1,116	0,236	-0,625
Kompulsif Çalışma	Çok çalışmayı sevmem.	2,09	0,985	0,969	1,186	1,433
	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	3,33	0,955	0,918	-0,540	0,120
	Sürekli yapacak bir işim vardır.	3,68	0,899	0,819	-0,750	0,310
	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	3,64	0,915	0,833	-0,238	-0,329
	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hiss ediyorum.	3,42	0,801	0,738	-0,610	0,669
	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hiss ediyorum.	3,39	0,815	0,675	-0,360	-0,085
	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hiss ederim.	3,29	0,955	0,925	-0,107	-0,767
	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hiss ederim.	2,96	0,998	0,979	-0,076	-0,510

Tablo 3.5. Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeğine Ait Veriler

Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeği		Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Değişim Yolu	İş değiştirerek kariyerime devam etmek istiyorum.	2,58	1,225	1,492	0,281	-0,985
	İşletme değiştirerek kariyerime devam etmek istiyorum.	2,39	1,019	1,028	0,615	-0,102
	Sektör değiştirerek kariyerime devam etmek istiyorum.	2,64	1,315	1,738	0,339	-0,028
Yeni Uzmanlık Yolu	Yeni ve farklı bir uzmanlık alanında kariyerime devam etmek istiyorum.	2,45	1,109	1,220	0,347	-0,529
	Şuan çalıştığım alanın dışında bir alana yükselerek kariyerime devam etmek istiyorum.	2,99	1,111	1,443	-0,115	-1,038
Alana Bağlılık Yolu	Mezun olduğum bölümle ilgili mesleki alanda yönetici olarak kariyerime devam etmek istiyorum.	2,99	1,092	1,182	0,129	-0,421
	Mezun olduğum bölümle ilgili mesleki alanda kariyerime devam etmek istiyorum.	3,01	1,058	1,115	-0,023	-0,439
	Yenilik, heyecan veren önemli projelerde sorumluluk alarak kariyerime devam etmek istiyorum.	3,08	1,055	1,092	0,150	-0,776
Aynı Alanda Yenilik Yolu	Şu an çalıştığım alanda yükselerek kariyerime devam etmek istiyorum.	3,52	1,053	1,112	-0,158	-0,533
	Tek başıma kendi işimi kurarak kariyerime devam etmek istiyorum	3,09	1,182	1,389	0,098	-0,689

Duwas İşkolizm ölçeğine ilişkin veriler incelendiğinde katılımcıların işkoliklik düzeyinin aşırı çalışma boyutuna ilişkin ifadelerle katılımlarının genel olarak 3 üzerinde olduğu görülmektedir. Aşırı çalışmaya ait olan tüm ifadelerle katılım düzeylerine bakıldığında çalışanların davranışsal olarak işkolikliğe yöneldikleri görülmektedir. Bununla birlikte kompulsif çalışma boyutuna ait ifadelerle katılımın da genel olarak 3 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu da çalışanların bilişsel olarak işkolikliğe yöneldiklerini göstermektedir.

Kariyer Yolu Tercihleri Ölçeğine ait veriler incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından olan alana bağlılık yolu ve aynı alanda yenilik yolunun değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu gösteriyor ki çalışanların iş veya sektör değiştirerek ya da farklı alanlara geçerek kariyerlerine devam etme eğilimleri bulunmamaktadır. Katılımcıların kariyer yolu tercihlerine ait değerlendirmelerine bakıldığında Türkiye’de özellikle turizm sektöründeki iş olanakları ve istihdam sorunları dikkate alındığında çalışanların kariyerlerine kendi alanlarında devam etmeye yöneldikleri açıklanabilmektedir.

3.9.4. Araştırma Hipotezlerine Ait Analizler

Araştırmada hipotezlerin test edilmesi aşamasında işkoliklik ile çalışanların kariyer yolu tercihleri arasındaki ilişkilerin tespitine yönelik korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Korelasyon, iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterir bir analiz tekniğidir. Bir başka ifadeyle, aralarında doğrusal bir ilişki bulunan iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ölçmeye yarayan katsayı, korelasyon katsayısı olarak ifade edilmektedir (Arslantürk,2010:232).

Tablo 3.6. Korelasyon İlişkisi

(a)	(b)	(c)
r=-1	r=0	r=1
Mükemmel negatif ilişki	İlişki yok	Mükemmel pozitif ilişki

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arası değer alabilir. +1’e yaklaştıkça olumlu yönde yüksek

bir ilişki, sıfıra yaklaştıkça ilişki olmadığı ve -1'e doğru gidildikçe ise, ters yönlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir (Sönmez, 2011:140).

Araştırmanın hipotezlerinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere her bir hipotez için ayrı korelasyon analizleri yapılmıştır.

Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Regresyon modelinin geçerli olabilmesi için “ Anova” testi sonucunda ortaya çıkan anlamlılık seviyesinin 0.05'ten küçük olması gerekmektedir (Altunışık, 2004:204-209).

3.9.4.1. Hipotez 1'e İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 1: İşkoliklik ile bireyin kariyer tercihi arasında ilişki vardır.

Tablo 3.7. İşkolik ile Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	Aşırı Çalışma	Kompulsif Çalışma	Değişim Yolu	Yeni Uzmanlık Yolu	Alana Bağlılık Yolu	Aynı Alanda Yenilik Yolu
Aşırı Çalışma	1					
Kompulsif Çalışma	0,839*	1				
Değişim Yolu	0,219*	0,20	1			
Yeni Uzmanlık Yolu	0,205*	0,185*	0,735*	1		
Alana Bağlılık Yolu	0,201*	0,137*	0,238*	0,399*	1	
Aynı Alanda Yenilik Yolu	0,047	0,079	-0,021	0,136*	0,519*	1

*Korelasyon katsayıları 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyon katsayıları 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

İşkoliklik ile kariyer yolu tercihleri arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. İşkoliklik ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki Korelasyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	1,920	0,216		9,096	0,001**	0,240	0,062	0,057	22,089
İşkoliklik	0,290	0,094	0,242	4,599	0,001**				

Bağımsız Değişken: Kariyer Yolu Tercihleri

*Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi vardır” hipotezi için yapılan regresyon analizi ile işkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,242$; $p=0,000$).

3.9.4.2. Hipotez 2’ye İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 2: İşkolikliğin alt boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile bireyin kariyer tercihi sürecinde değişim boyutu arasında ilişki vardır.

Tablo 3.9. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlerinin Değişim Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	1,120	0,329		3,432	0,001**	0,226	0,060	0,060	9,351
Aşırı Çalışma	0,270	0,176	0,156	1,590	0,115				
Kompulsif Çalışma	0,155	0,183	0,081	0,822	0,412				

Bağımlı Değişken: Değişim Yolu

*Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin değişim yolu boyutu üzerinde etkisi vardır” hipotezi için yapılan regresyon analizi ile işkolikliği aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının çalışanların kariyer yolu tercihlerinin değişim yolu boyutu üzerine etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

3.9.4.3. Hipotez 3’e İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 3: İşkolikliğin alt boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile bireyin kariyer tercihi sürecinde uzmanlık boyutu arasında ilişki vardır.

Tablo 3.10. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlerinin Yeni Uzmanlık Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	1,480	0,330		4,499	0,000**	0,212	0,045	0,037	7,719 0,001**
Aşırı Çalışma	0,311	0,175	0,175	1,790	0,076				
Kompulsif Çalışma	0,071	0,186	0,039	0,378	0,710				

Bağımlı Değişken: Yeni Uzmanlık Yolu

*Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin yeni uzmanlık yolu boyutu üzerinde etkisi vardır” hipotezi için yapılan regresyon analizi ile işkolikliği aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının çalışanların kariyer yolu tercihlerinin yeni uzmanlık yolu boyutu üzerine etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

3.9.4.4. Hipotez 4’e İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 4: İşkolikliğin alt boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile bireyin kariyer tercihi sürecinde bağıllık boyutu arasında ilişki vardır.

Tablo 3.11. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlerinin Alana Bağlılık Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	2,030	0,320		6,418	0,000**	0,210	0,046	0,042	8,241 0,000**
Aşırı Çalışma	0,512	0,168	0,290	3,080	0,002**				
Kompulsif Çalışma	- 0,209	0,182	-0,115	- 1,159	0,245				

Bağımlı Değişken: Alana Bağlılık Yolu

*Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin alana bağlılık yolu boyutu üzerinde etkisi vardır” hipotezi için yapılan regresyon analizi ile işkolikliği aşırı çalışma ve kompulsif çalışma boyutlarının çalışanların kariyer yolu tercihlerinin alana bağlılık yolu boyutu üzerindeki etkisinin işkolikliğin aşırı çalışma boyutuna dayandığı tespit edilmiştir ($\beta=0,290$ $p=0,002$).

3.9.4.5. Hipotez 5'e İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 5: İşkolikliğin alt boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile bireyin kariyer tercihi sürecinde yenilik boyutu arasında ilişki vardır.

Tablo 3.12. İşkolikliğin Alt Boyutları (Aşırı Çalışma ve Kompulsif Çalışma) ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihlerinin Aynı Alanda Yenilik Yolu Boyutu Arasındaki Korelasyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	2,838	0,300		9,435	0,000**	0,090	0,008	0,001	1,381 0,251
Aşırı Çalışma	- 0,108	0,155	-0,69	- 0,665	0,501				
Kompulsif Çalışma	0,230	0,165	0,140	1,383	0,166				

Bağımlı Değişken: Aynı Alanda Yenilik Yolu

*Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin aynı alanda yenilik yolu boyutu üzerinde etkisi vardır” hipotezi için yapılan korelasyon analizi sonucu geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

3.9.4.6. Hipotez 6’ya İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 6: Demografik özelliklerin çalışanların işkolizm eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

Tablo 3.12. Ankete Katılanların İşkolizm Durumlarının Demografik Özellikleri Göre Regresyon Analizleri

Cinsiyete göre				
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	Kadın	54	2,5959	,45423
	Erkek	82	2,7600	,57985
Aşırı Çalışma	Kadın	54	2,0063	,76138
	Erkek	82	2,2179	,89187
Kompulsif Çalışma	Kadın	54	2,9120	,60135
	Erkek	82	3,9097	,68687

Yukarıdaki tabloya göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolizm eğiliminde oldukları görülmektedir.

Medeni Duruma Göre				
Medeni Durum		N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	Evli	62	2,4218	,52348
	Bekar	74	2,6527	,60899
Aşırı Çalışma	Evli	62	2,0621	,79214
	Bekar	74	2,2476	,83658
Kompulsif Çalışma	Evli	62	2,2563	,89265
	Bekar	74	3,7133	,93265

Yukarıdaki tabloya göre bekarların evlilere göre daha fazla işkolizm eğiliminde oldukları görülmektedir.

Yaşa Göre

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	18-25	50	2,6958	,62784
	26-33	42	2,6962	,62795
	34-41	19	2,3125	,41032
	41-+	25	2,1003	,40025
Aşırı Çalışma	18-25	50	3,6487	,88542
	26-33	42	3,6493	,88546
	34-41	19	2,0036	,62315
	41-+	25	2,0009	,60145
Kompulsif Çalışma	18-25	50	2,9136	,79854
	26-33	42	2,9142	,79755
	34-41	19	2,0101	,62551
	41-+	25	2,0111	,61020

Yukarıdaki tabloya göre 18-25 yaş ile 36-33 yaş arasının diğerlerine oranla daha fazla işkolizm eğiliminde oldukları ve 26-33 yaş arasının aşırı çalışma ve kompulsif çalışma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Eğitime Göre

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	Lise	60	1,2356	,33214
	Ön Lisans	39	1,5469	,36547
	Lisans	25	2,6548	,66931
	Lisans Üstü	12	2,6123	,56581
Aşırı Çalışma	Lise	60	1,1203	,40032
	Ön Lisans	39	1,2365	,41101
	Lisans	25	2,7843	,75478
	Lisans Üstü	12	2,7714	,60365
Kompulsif Çalışma	Lise	60	1,3722	,40121
	Ön Lisans	39	1,3887	,43254
	Lisans	25	2,9654	,69952
	Lisans Üstü	12	2,6525	,68720

Yukarıdaki tabloya göre lisan eğitiminde olanların diğerlerine oranla daha fazla işkolizm eğiliminde oldukları görülmektedir.

Kurumdaki Pozisyona Göre

	Kurumdaki Pozisyonu	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	Üst Düzey Yönetici	23	1,2058	,26548
	Orta Düzey Yönetici	20	3,6932	,68214
	Alt Düzey Yönetici	25	2,1698	,50242
	Diğer	68	1,0032	,42058
Aşırı Çalışma	Üst Düzey Yönetici	23	1,0120	,21565
	Orta Düzey Yönetici	20	2,8256	,65420
	Alt Düzey Yönetici	25	1,9078	,50404
	Diğer	68	1,0121	,50250
Kompulsif Çalışma	Üst Düzey Yönetici	23	1,2014	,26899
	Orta Düzey Yönetici	20	2,1305	,60540
	Alt Düzey Yönetici	25	1,2071	,59354
	Diğer	68	1,0103	,53050

Yukarıdaki tabloya göre orta düzey yöneticilerin diğerlerine oranla daha fazla işkolizm eğiliminde oldukları görülmektedir.

Toplam Hizmet Süresine Göre

	Toplam Hizmet Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	0-5 yıl	59	1,2782	,45202
	5-10 yıl	42	2,9810	,83980
	10-20 yıl	17	2,2630	,50350
	20-+	18	1,0102	,41025
Aşırı Çalışma	0-5 yıl	59	2,0133	,40250
	5-10 yıl	42	3,5689	,80248
	10-20 yıl	17	1,2209	,60129
	20-+	18	1,0014	,68010
Kompulsif Çalışma	0-5 yıl	59	1,2014	,48205
	5-10 yıl	42	2,1305	,88401
	10-20 yıl	17	1,1052	,60248
	20-+	18	1,9852	,62580

Yukarıdaki tabloya göre toplam hizmet süresi 5-10 yıl arası olan katılımcılarda işkolizm eğilimleri diğerlerine oranda daha fazla görülmektedir.

Halen Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre

	Halen Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	0-5 yıl	48	1,0032	,40215
	5-10 yıl	31	3,2082	,76250
	10-20 yıl	39	2,9967	,70214
	20-+	18	1,5860	,50182
Aşırı Çalışma	0-5 yıl	48	1,6930	,40322
	5-10 yıl	31	2,5498	,79182
	10-20 yıl	39	1,2017	,72011
	20-+	18	1,1365	,53028
Kompulsif Çalışma	0-5 yıl	48	1,0128	,40001
	5-10 yıl	31	1,1103	,73058
	10-20 yıl	39	1,6018	,73081
	20-+	18	1,0011	,53085

Yukarıdaki tabloya göre katılımcılar arasında halen çalışmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi göre 5-10 yıl arasında çalışanların diğerlerine oranla daha fazla işkolizm eğilimleri gösterdikleri görülmektedir.

Aylık Gelire Göre

	Aylık Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma
İşkolizm	0-2500 tl	79	1,1658	,42012
	2501-5000 tl	32	3,2082	,61205
	5000 tl üzeri	25	2,3658	,66320
Aşırı Çalışma	0-2500 tl	79	1,3690	,40365
	2501-5000 tl	32	3,3698	,62871
	5000 tl üzeri	25	2,0321	,60120
Kompulsif Çalışma	0-2500 tl	79	1,6987	,41023
	2501-5000 tl	32	2,3005	,69365
	5000 tl üzeri	25	2,8026	,61024

Yukarıdaki tabloya göre aylık geliri 2500-5000 tl arasında olan katılımcıların işkolizm eğilimlerinin diğerlerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

3.9.4.7. Hipotez 7'e İlişkin Bulgular

Araştırmada Hipotez 7: Demografik özelliklerin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi vardır.

Tablo 3.13. Ankete Katılanların Kariyer Yolculuğu Durumlarının Demografik Özellikleri Göre Regresyon Analizleri**Cinsiyete göre**

Cinsiyet		N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	Kadın	54	31,12	2232,50
	Erkek	82	29,11	2212,50
Yeni Uzmanlık Yolu	Kadın	54	30,34	2136,00
	Erkek	82	28,12	1921,00
Alana Bağlılık Yolu	Kadın	54	77,13	6009,50
	Erkek	82	75,22	5901,50
Aynı Alanda Yenilik Yolu	Kadın	54	77,38	6855,00
	Erkek	82	72,30	4923,00

Yukarıdaki tabloya göre Kariyer yolculuğunda kadınların alana bağlılık yolunda erkeklere oranla daha fazla eğilimde oldukları ve başarı gösterdikleri görülmektedir. Değişim yolu ve yeni uzmanlık yolu her iki taraf içinde riskli görülmekte ve oranların düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Medeni duruma göre

	Medeni Durum	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	Evli	62	19,11	2312,00
	Bekar	74	69,24	4410,00
Yeni Uzmanlık Yolu	Evli	62	18,74	2236,50
	Bekar	74	69,32	4311,50
Alana Bağlılık Yolu	Evli	62	68,32	4533,00
	Bekar	74	44,65	2265,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	Evli	62	67,11	4432,50
	Bekar	74	45,36	2265,50

Yukarıdaki tabloya göre evli katılımcıların değişim ve yeni uzmanlık yolu tercihlerinin bekar olanlara oranla daha düşük olduğu, evlilerin alana bağlılık yolu oranının bekarlara oranla daha yüksek olduğu ve bekar katılımcıların değişim yolu ve yeni uzmanlık yolu tercihlerinin evlilere oranla çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yaşa göre

	Yaş	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	18-25	50	65,35	5712,00
	26-33	42	52,78	4936,00
	34-40	19	21,01	2536,00
	41+	25	17,32	1985,00
Yeni Uzmanlık Yolu	18-25	50	66,32	5641,50
	26-33	42	50,62	4869,50
	34-40	19	19,30	2358,50
	41+	25	16,25	2001,50
Alana Bağlılık Yolu	18-25	50	19,11	1825,00
	26-33	42	22,10	1932,00
	34-40	19	65,54	6512,00
	41+	25	69,23	6863,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	18-25	50	20,36	1977,50
	26-33	42	20,12	2125,50
	34-40	19	55,11	4897,00
	41+	25	56,12	4932,00

Yukarıdaki tabloya göre 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların değişim yolu oranının diğer yaş aralığındakilere oranla daha yüksek olduğu, 41 ve üzeri yaş aralığının ise alana bağlılık oranının diğer yaş aralığına oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitime göre

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	Lise	60	19,24	1825,00
	Ön Lisans	39	22,27	2198,00
	Lisans	25	67,84	6536,00
	Lisansüstü	12	69,14	6831,00
Yeni Uzmanlık Yolu	Lise	60	20,29	1967,50
	Ön Lisans	39	21,44	1912,50
	Lisans	25	67,36	6498,50
	Lisansüstü	12	69,45	6541,50
Alana Bağlılık Yolu	Lise	60	69,35	6496,50
	Ön Lisans	39	52,31	5033,50
	Lisans	25	19,32	1836,50
	Lisansüstü	12	20,98	1849,50
Aynı Alanda Yenilik Yolu	Lise	60	44,11	4032,00
	Ön Lisans	39	51,39	4921,50
	Lisans	25	20,50	1887,50
	Lisansüstü	12	19,35	1856,00

Yukarıdaki tabloya göre eğitim düzeyi lise olan katılımcıların alana bağlılık oranının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu ve lisansüstü eğitime sahip katılımcıların yeni uzmanlık yolu oranının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kurumdaki Pozisyona Göre

	Kurumdaki Pozisyon	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	Üst Düzey Yönetici	23	68,35	6521,00
	Orta Düzey Yönetici	20	66,61	6223,00
	Alt Düzey Yönetici	25	21,85	2031,50
	Diğer	68	18,06	1810,50
Yeni Uzmanlık Yolu	Üst Düzey Yönetici	23	69,42	6634,00
	Orta Düzey Yönetici	20	67,10	6519,00
	Alt Düzey Yönetici	25	22,36	2123,00
	Diğer	68	19,12	1856,00
Alana Bağlılık Yolu	Üst Düzey Yönetici	23	19,15	1953,00
	Orta Düzey Yönetici	20	20,23	1921,00
	Alt Düzey Yönetici	25	53,42	5019,00
	Diğer	68	68,74	6523,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	Üst Düzey Yönetici	23	20,08	1968,50
	Orta Düzey Yönetici	20	19,63	1742,50
	Alt Düzey Yönetici	25	56,69	5538,00
	Diğer	68	65,38	6274,00

Yukarıdaki tabloya göre üst düzey yöneticilerde yeni uzmanlık yolu ve değişim yolu oranının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu, diğer pozisyonduklarının alana bağlılık oranının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Toplam Hizmet Süresi

	Toplam Hizmet Süresi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	0-5 yıl	59	68,31	6452,00
	5-10 yıl	42	64,10	6037,00
	10-20 yıl	17	21,54	2018,00
	20 yıl +	18	17,11	1702,00
Yeni Uzmanlık Yolu	0-5 yıl	59	55,21	5374,50
	5-10 yıl	42	65,74	6337,50
	10-20 yıl	17	20,31	1942,50
	20 yıl +	18	18,45	1823,50
Alana Bağlılık Yolu	0-5 yıl	59	21,41	2011,00
	5-10 yıl	42	20,32	1836,00
	10-20 yıl	17	64,18	6168,00
	20 yıl +	18	69,59	6553,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	0-5 yıl	59	17,42	1530,00
	5-10 yıl	42	18,33	1574,00
	10-20 yıl	17	69,74	6522,00
	20 yıl +	18	66,38	6322,00

Yukarıdaki tabloya göre 0-5 yıl arası katılımcıların değişim yolu oranının daha yüksek olduğu, yeni uzmanlık yolunda 5-10 yıl arası katılımcıların oranının daha yüksek olduğu, alana bağlılık yolunda 20 yıl ve üzeri çalışanların oranlarının daha

yüksek olduğu ve aynı alanda yenilik yolunda ise 10-20 yıl arası çalışanların oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Halen Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre

	Halen Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	0-5 yıl	48	69,52	6618,00
	5-10 yıl	31	65,21	6317,00
	10-20 yıl	39	22,14	1954,00
	20 yıl -+	18	16,12	1535,00
Yeni Uzmanlık Yolu	0-5 yıl	48	56,32	5438,00
	5-10 yıl	31	66,47	6311,00
	10-20 yıl	39	20,54	1942,00
	20 yıl-+	18	18,63	1541,00
Alana Bağlılık Yolu	0-5 yıl	48	20,41	1974,00
	5-10 yıl	31	20,36	1810,00
	10-20 yıl	39	65,22	6385,00
	20 yıl-+	18	68,54	6512,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	0-5 yıl	48	17,35	1664,00
	5-10 yıl	31	19,69	1713,00
	10-20 yıl	39	69,84	6617,00
	20 yıl-+	18	65,13	6335,00

Yukarıdaki tabloya göre halen çalışılan kurumdaki çalışma süresi 0-5 yıl olan katılımcıların değişim oranının daha yüksek olduğu, 5-10 yıl arası çalışanların yeni uzmanlık yolu oranının daha yüksek olduğu, 10-20 yıl arası çalışan katılımcıların aynı alanda yenilik oranının daha yüksek olduğu ve 20 yıldan daha fazla çalışanların alana bağlılık yolunun daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aylık Gelire Göre

	Aylık Gelir	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı
Değişim Yolu	0-2500 tl	79	65,21	6312,00
	2501-5000 tl	32	56,38	5541,00
	5000 tl üzeri	25	22,98	2013,00
Yeni Uzmanlık Yolu	0-2500 tl	79	65,42	6432,00
	2501-5000 tl	32	68,71	6618,00
	5000 tl üzeri	25	22,65	1913,00
Alana Bağlılık Yolu	0-2500 tl	79	19,32	1864,00
	2501-5000 tl	32	22,65	2017,00
	5000 tl üzeri	25	68,53	6584,00
Aynı Alanda Yenilik Yolu	0-2500 tl	79	18,22	1564,00
	2501-5000 tl	32	20,41	1922,00
	5000 tl üzeri	25	65,25	6341,00

Yukarıdaki tabloya göre aylık geliri 0-2500 tl arasında olan katılımcıların değişim yolu oranının daha yüksek olduğu, 2501-5000 tl arası aylık gelire sahip olanların yeni uzmanlık yolu oranının daha yüksek olduğu ve 5000 tl üzeri aylık gelire sahip olan katılımcıların alana bağlılık ve aynı alanda yenilik oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.13. İşkoliklik ile Çalışanların Kariyer Yolu Tercihleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Hipotezlere Ait Bulgular

Hipotezler	Ölçekler	Sonuç
H ₁ : İşkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi vardır.	İşkoliklik	Kabul
H ₂ : İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin değişim yolu boyutu üzerinde etkisi vardır.	Aşırı Çalışma	Ret
	Kompulsif Çalışma	Ret
H ₃ : İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin yeni uzmanlık yolu boyutu üzerinde etkisi vardır.	Aşırı Çalışma	Ret
	Kompulsif Çalışma	Ret
H ₄ : İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin alana bağlılık yolu boyutu üzerinde etkisi vardır.	Aşırı Çalışma	Kabul
	Kompulsif Çalışma	Kısmen Kabul
H ₅ : İşkolikliğin alt boyutlarının (aşırı çalışma ve kompulsif çalışma) çalışanların kariyer yolu tercihlerinin aynı alanda yenilik yolu boyutu üzerinde etkisi vardır.	Aşırı Çalışma	Geçersiz
	Kompulsif Çalışma	
H ₆ : Demografik özelliklerin çalışanların işkolizm eğilimleri üzerinde etkisi vardır.		Kabul
H ₇ : Demografik özelliklerin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi vardır.		Kabul

İşkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan araştırma hipotezlerine ilişkin bulgulara göre; işkolikliğin çalışanların kariyer yolu tercihleri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇLAR

Ekonomik kaygılar, eğitim, yeni dünyanın getirdiği fırsatlar, çevresel baskılar ve kişisel tercihler bireyi, işini hayatının odak noktası haline getirmeye itmiştir. Aktif bir yapıda olup çalışanlarına farklı basamaklarda çeşitli kariyer seçenekleri sunan turizm sektörü, oldukça yoğun ve dinamik bir yapıya sahiptir. Bu sebeple çalışanlar özverili ve dikkatli olmak zorundadır. Bireyin en alt basamaklardan başlayarak adım adım ilerleme ve statü kazanarak kariyerini yönlendirmesi turizm sektöründe önemli bir etkidir. Bu doğrultuda birey kimi zaman kendi ya da çalıştığı iş yerinin belirlediği plana göre kariyerinde ilerleme gösterirken kimi zaman da bilinçsiz olarak ilerleme kaydetmektedir. Bireyin bu kariyer yolculuğunda iç ve dış birçok etken yer almaktadır. Bu noktada işkoliklik önemli bir etken olarak düşünülmekte ve işkolik bireylerin kariyer yolculukları merak uyandırmaktadır. Gelişen teknolojik dünya ile birlikte ulaşılan çağdaşlık, bireyin kariyer tercihlerine de etki etmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu araştırma, işkoliklik ve kariyer tercihleri kavramlarına ilişkin değerlendirmeler yapmak, hızla gelişen iş dünyasında bireyin bu sürece ayak uydurmasına yönelik eğilimlerini ve işkolikliklerinin kariyer tercihlerine etkilerini incelemek üzere oluşturulmuştur.

Araştırmadan elde edilen veriler sonucunda işkolikliğin turizm sektöründe kariyer tercihlerine önemli bir etken olduğu görülmüştür. Birey kariyerini geliştirmek üzere planlama yaparken işkoliklik önemli bir yere sahiptir. Özellikle işkolizmin alt boyu olan aşırı çalışma kariyer tercihinde alana bağlılık yolu üzerinde oldukça etkilidir. Bu noktada bireyin mezun olduğu alanda çalışma isteği görülmekte ve değişim yolu ile yeni uzmanlık yolu gibi kariyer yolu tercihlerini riskli görmektedir. Bu da bireyleri şuan çalıştıkları işe kendilerini tamamen adayarak kariyerlerine devam etme eğilimine yönlendirmektedir.

Sonuç olarak işkolizmin çalışanların kariyer yolu tercihlerindeki rolü incelendiğinde, bu araştırmada turizm sektöründeki çalışanlarda işkolizmin kendi kariyer tercihlerinde ilerlemeye yöneldikleri görülmektedir.

4.2. ÖNERİLER

Çağımızda bireylerin işlerinde kendini kanıtlamaya çalışmakta olması, gelişen teknoloji ile birlikte çalışma biçimlerinin değişmesi ve çalışanın tüm bunlara ayak uydurabilmesi neticesinde işkoliklik artmaya başlamakta ve konunun incelenmesi zamanla önemli hal almaktadır.

İşkolik yönelimler, işveren tarafından olumlu karşılanmakla birlikte, çalışanın kariyer yolu tercihleri noktasında ödüllendirme yapılarak durum kontrol edilebilir. Organizasyonların ayrıca işkolikliğin olumsuz sonuçlarını ele alması, insan kaynakları birimine önemli ölçüde sorumluluk eklemektedir. İnsan Kaynakları birimi organizasyonda koçluk sistemi kurarak çalışanlarıyla ilgilenme seviyesini artırabilir, iş yeri içinde seminer ve konferanslar düzenleyebilir. Böylece çalışanların davranışlarını daha iyi nitelendirebilir.

Çalışanların iş yerine sadakatini artırmaya yönelik etkenlere yönelme amacıyla iş yeri ve çalışanın aynı değerlere sahip olması sağlanmalıdır. Bunun sonucunda bireyin işkoliklik yönelimleri biçimlenerek, organizasyon odaklı kariyer yolu tercihleri ortaya çıkabilmektedir.

Araştırmanın bu boyutunda işkolik bireyler içinde bazı öneriler geliştirilebilir. Birey zaman kullanımını iyi ayarlamalı ve çalışmalarını zamanıyla sınırlamalıdır. Yoğun çalışma temposuna mola katmalı ve kendine dinlenme zamanı ayırabilmelidir. Bunun yanı sıra yıllık izne çıkabilir ve sürekli bulunduğu ortamı değiştirme fırsatı sağlayabilmelidir. Ayrıca çalışmadığı dönemlerde kendini suçlu hissetmeyi bırakmalıdır. Birey işini çok seviyor ve işiyle olmaktan mutluluk duyuyor olabilir. Ancak iş ve sosyal yaşamı arasındaki dengeyi kurabilmelidir.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda çalışan bireylerin işkoliklik yönelimlerinin kariyer yolculukları farklı turizm işletmelerinde yapılacak araştırmalarla ilişkilendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıl, S., Türkoğlu F. (1999). *İşkolikleri İşten Atın!*, İstanbul: Sabah İnsan Kaynakları Gazetesi.
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye 'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adıgüzel, O. (2009). "Şem'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesinde İ.İ.B.F. Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Isparta c.14, 227-292.
- Akcan, M., Başaran, R. (2007). "İş Yaşamında Kariyer" www.gençbilim.com,
- Akdağ, F., Yüksel, M. (2010). "İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, c.2, 47-55,
- Akdağ, A., Yüksel, M. (2010). "İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s.25, 1-17.
- Akın, U., Oğuz, E. (2010). "Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim Dergisi*, 16 (3), 309-327,
- Akyüz, Z. (2013). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aldemir, C. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.

- Altunışık R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayınları.
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Yönelik Bireysel Perspektif” *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, s.8.
- Ardıç, K. (2009). “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyanın Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, s.32, 21-46.
- Argon, T., Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, E. (2002). *Örgütte Kişisel Gelişim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aşkun, N. (2006). *Örgütsel Stres İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atay, S. (1997). *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Atay, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*” İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aybatlı, A. (2008). *Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynaklarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, B. (2007). “Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları” Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, S. (2010). *Bir Kamu Kurumunda Var Olan Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreci ve Bu Sürece İlişkin Bireysel ve Kurumsal Sorumlulukların*

- Yerine Getirilme Durumu.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Ufuk Üniversitesi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlanması, Geliştirilmesi Sorunları.* İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Aytaç, S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri.* Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Aytaç, M., Aytaç, S., *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları.* Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29
- Bakker, A., “Workaholism and Daily Recovery: A Day Reconstruction Study of Leisure Activities” *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.34, 87-107
- Balta, A. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları.* Denizli: Pamukkale Üniversitesi
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Barutcuğil, İ. (2006). *Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi.* www.rcbadoor.com,
- Barutcuğil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S., Özen, K. (2009). *İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık, Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.* Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik.* Ankara: İlke Yayınevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar.* Ankara: İlke Yayınevi.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi.* İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Bilen, D. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bolat, T. (Tarih). “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim*, S.45, 3-19.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, c.44, 55-74.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitapevi.
- Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Buelens, M., “Enriching the Spence and Robbins, Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates” *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Bumin, B. (2000). “İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma” *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, Nevşehir, 22-27 Mayıs 2000.
- Burke, J., “Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff” *Career Development International*, 11(5), 463-477.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can H., Aşan, Ö. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Can H., Aşan, Ö. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cerit, Ö. (2007). *İşletmelerde Kariyer Planlanması ve Çalışanların Mesleki Tükenme Düzeyi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çağlar, İ. (2013). *Küresel Normlu Çağdaş Değişim Yönetimi Aracı Olarak, Örgüt Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Çakır, Ö. (2003). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakmak, K. (2011). *Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalık,T., Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Çelik, Adnan. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Çetin, C.(1996). “Kariyer Planlaması”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 25, 126-128,
- Çoban, A. (2013). İşkoliklik-İş Bağlılığı Kaynak: www.adnancoban.com.tr/iskolik_bagimlilik.html,
- Demir, F. (2006). *İşletmelerde Yükselen Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi*.
- Demir, M. (2000). *Kariyer Planlama ve Motivasyon Olgusu ve İş görenlerin Kariyer Kavramı Hakkındaki Tutumları İle İlgili Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Demirel, H. (2003). *Çok Çalışmak İşkoliklik mi?*.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Deniz, M., “İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama” *Journal of New World Sciences Academy*, Vol.2, 101-120.
- Dikili, A. (2012). *Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Doğan, Ö., Erdoğan, N.(2007). “Örgütsel Değişimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları”

- Doğan, T., Temel, F. (2011). “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”. *AİBE, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Doğan T. (2011). “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi” *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61-69.
- Doğrugöz, İ. (2008). *Planning of Time Management On Goal Setting: An Application For Managers In Different Sentors*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dosaliyeva, D.(2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Dosaliyeva, D.(2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Emhan, A., Mete, M. (2012). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasında İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79,
- Erdoğmuş, N. (2006). “Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim” www.iky.com.tr,
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğmuş, N., Koçer, S. (2009). “Televizyon Yayıncılığı Sektöründe Çalışan Profesyonellerin Kariyerinin Sınırsız Kariyer Kuramı Açısından İncelenmesi” *7.Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 1469-1479,
- Erdöl, C.(2000). “*Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları*” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ereş, F. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığında Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Ergün, E. (2007). “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, Z. (2010). *Mükemmeliyetçi Kişilik*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Erözkan, A., “Üniversite Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Eğilimleri ve Depresyon Düzeyleri” *Journal of Educational Sciences*, v.3, 76-88
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryiğit, N. (2007). *Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryiğit, S. (2000). “Kariyer Yönetimi” *Kamu İş Dergisi*, 6(1).
- Fassel, D. (1990). *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism*, Harper Coolins: The Reward of Recovery.
- Geçikli, F. (2002). “Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü” *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 337-354.
- Gök, E. (2000). *Kariyer Yönetimi ve Planlaması Bir İşletme Uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gebze Gebze İleri Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültekin, D. (2010). *Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın çini İşletmesinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüştekin, E., “Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkisi” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.23, 147-158.
- Günbeyi, M. (2010). “Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, İstanbul, 11(1), 56-63.

- Gündüz, H. (2005). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kariyer Gelişim Sorunları” *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sakarya, 6(2), 90-105,
- Güneş, M. (2006). “*Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi*” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürel, M. (2010). *Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). *Workaholism: Its Definition and Nature*. Human Relations
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti ve Düzeylerine Etkisi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kale, E., Özer, S. (2012). “İş görenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 173-196,
- Kanai, A., Wakabayashi, M. (2001). “Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees” *International Journal of Stress Management*
- Karadoğan, E. (2009). *Mesleki Gelişimi Hedefleyen Eşler*. Ankara: Ankara Üniversitesi
- Karcıoğlu, F. (2001). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Karizma Yayınları.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Kazımbek, T. (1995). *İşletmelerde Kariyer Planlama Programlarına Tabi Tutulan Özel Kariyer Grupları ve İlaç Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kıngır, S., Gün, G. (2007). “Kariyer Planlama ve Kariyer Geliştirme Sorunları”, *EKEV Akademi Dergisi*, y.11, s.30, 279-298.
- Kırçı, Z.” (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Erzurum: Atatürk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiechel, W. (1989). “*The Workaholic Generation*” Fortune
- Kirchheimer, S. (2004). “*Workaholism: The Respectable Addiction*”
- Koca, A. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova’da Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocabey,U. (2010). *İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Korkmaz, A. (2003). *Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Maslach, C. (1986). *Stress, Burnout and Workaholism*. Washington: American Psychological Association,
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Naktiyok, A., Karabey, C. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-197.

- Noe, R. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Onay, M., Vezneli, Z. (2012). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C.4, 193-200.
- Ölçer, F. (2011). “İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma” *SÜ İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 123-144.
- Öncül, M. (2013). “Akademik Personelde İşkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde Bir Araştırma” *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Öner, M. (2001). *Bireysel Kariyer Planlaması*. Ankara: Kariyer Yayıncılık.
- Örücü, E. (2006). *Modern İşletmecilik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdemir, Y., Mazgal, S. (2012). “Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Özden, M.C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Özsoy, E., Filiz, B. (Tarih). “İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Pehlivanlı, F. (2004). *Kariyer Yönetimi ve Bir İşletme Uygulaması*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Perek, A. (2005). *Kariyer Yolunda Eğitim, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*.

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Robinson, B. (2000). *Ben İşkolik Değilim, Bence Öylesin!*. (Çev.: Yanık Betül). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

Sabah. (ty). “Çağın Yeni Bağımlılığı İşkoliklik” Sabah Gazetesi, arşiv.sabah.com.tr/200403/28/gnd 109. Html/arşiv.sabah.com.tr/2004/03/28/gnd 109.html, (Erişim Tarihi 26 Eylül 2013).

Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınevi.

Salihoğlu, G. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Bankacılık Sektöründe Araştırma*. Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Salihoğlu, G., Kanbur, A. (2014). “Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma” *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2).

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.

Schaufeli, W., Taris, T., Bakker, A. (2006). “Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the Differences Between Work Engagement and Workaholism”, *Workaholism in Organizations* Ed. İn R. Burke, 193-217.

Scott, K. (1997). “An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism” *Human Relations*, 50(3).

Seçer, B., “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri” *Yönetim ve Ekonomi*, c.18, s.2, ss.49-62

Serinkan, C. (2012). “Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: Denizli’de Bir Uygulama” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 21-32.

- Sevinç, E. (2009). *Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Seymen, Oya. (2003). “2000’li Yıllarda Yöneticiler Açısından Küresel Kariyer Olgusu ve Koşulları Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 83-105.
- Sığırı, Ü. (2007). “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkların Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c.7, 261-278
- Snır, R., Burke, R. (2006). “Workaholism in Organizations: New Research Directions” *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Soysal, A. (2003). “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları” *2.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı*, 18-19 Mayıs, İzmit
- Soysal, A. (2006). “Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları: Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme” *Çimento İşverenler Dergisi*, s.5, 1-25.
- Sümer, Canan (1999). *“İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme”* İstanbul
- Süzer, H. (2003). “Çok Çalışmak İşkoliklik mi?” *Kapital Dergisi*, İstanbul
- Şener, F. (2010). *Kariyer Planlamada Kariyer Değerlerinin Önemi ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgeçici, T., Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Can Yayınları.
- Tabassum, A., “Gaining the Insight of Workaholism, Its Nature and Its Outcome: A Literature Review” *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 81-92.

- Temel, A. (2006). “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c.8, 104-126
- Tunç, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Tunçer, P., “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi” *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Tümkiye, S. (2000). “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 128-133
- Türkay, O., Eryılmaz, B. (2010). “Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.24, 179-199.
- Türkmen, M. (2012). “Çalışma Hayatında Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Yönetimi” *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 7(1), 4-17.
- Uygur, A. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması, Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Uygur, T. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*. (Dönem Projesi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, E. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Yalçın, A. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 395-412.
- Yaprak, Ş. (2010). “Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama” *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 399-421.

- Yeşil, E. (2011). *Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin ÖRGÜT VE Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2003). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*” (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, A. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorulmaz, H. (2007). *Kariyerde İş Doyumu ve Plato: KKTC Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma*. Kıbrıs: Lefkoşa Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Yumuşak, S., “Kariyer Yönetiminin Motivasyon Etkisi: Bandırma İlçesinde Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, s.18, 76-87.
- Zelinski, E. (2004). *Çalışma(ma) ’nın Keyfi.*. İstanbul: Boyner Yayınları.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Yasemin ASİLTÜRK OKUTAN
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum, 1987
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi, Turizm Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Atatürk Üniversitesi
İletişim	
E-Posta Adresi	yaseminasilturk25@gmail.com
Tarih	