

Şencan, S., & Öztapak, M. Ü. (2024). Öğretmenlerin kariyer uyumunun iş yaşamındaki yalnızlığa etkisinin incelenmesi. *Journal of Sustainable Educational Studies (JSES)*, 5(1), 27-38.

JSES

Journal of Sustainable Educational Studies

e-ISSN: 2757-5284

Geliş/Received: 01.11.2023 Kabul/Accepted: 26.01.2024



Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Öğretmenlerin Kariyer Uyumunun İş Yaşamındaki Yalnızlığa Etkisinin İncelenmesi¹

Serra ŞENCAN²

Muhammet Ü. ÖZTABAK³

Özet

Bireyin mesleki görevlerini yerine getirebilmesinde kariyerine olan uyumu ve bağlılığı dikkat çekici bir unsur olarak görülmektedir. İş yaşamında sosyalleşen insan, yalnız olmak istememektedir. İş ortamında yalnız ve kariyer uyumu sağlayamamış olmak iş tatmini oluşmasını engellemekle birlikte ortaya çıkan işin kalitesini de etkilemektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin kariyer uyumunun iş yaşamındaki yalnızlığına etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Üsküdar ilçesinde görev yapan 137'si kadın, 71'i erkek toplamda 208 öğretmen oluşturmuştur. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın demografik değişkenleri cinsiyet, medeni durum, çalışılan kademe, sektör, yaş, çalışılan toplam yıl ve işini severek yapma fikridir. Araştırmanın verileri demografik bilgi formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu (KUYÖ-KF) ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde t-testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kariyer uyumu ve iş yaşamındaki yalnızlıkta ortak olarak cinsiyet, yaş, kademe ve toplam çalışılan yıl değişkenlerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bağımlı değişkeni (iş yalnızlığı) ve bağımsız değişkeni (kariyer uyumu) ayrı ayrı incelediğimizde iş yaşamındaki yalnızlık değişkeninde işini severek yapma fikri değişkenleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kariyer uyumu değişkeninde ise yalnızca sektör türünde farklılaşma görülmüştür. İki değişken arasındaki korelasyon analizinde ise negatif yönde anlamlı ilişki sonucuna varılmıştır. Regresyon analizi sonucunda kariyer uyumunun iş yalnızlığını yordadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş yalnızlığı; kariyer uyumu; meslek; öğretmen

Examining The Effect of Teachers' Career Adaptation on Loneliness in Work Life

Abstract

An individual's compliance and commitment to his/her career in fulfilling his/her professional duties are seen as a remarkable element. A person who socializes in business life does not want to be alone. Being alone and unable to ensure career harmony in the work environment prevents the formation of job satisfaction, but also affects the quality of the resulting work. In this context, the aim of this study is to examine the effect of career adaptation of teachers on loneliness in work life. The sample of the research consisted of 208 teachers, 137

¹ Bu çalışma FSMVÜ 4. Eğitim Araştırmaları Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, serrasencan1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9764-1677

³ Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, muoztabak@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4923-2163

of whom were women and 71 of whom were men, working in Üsküdar district of Istanbul province. A simple random sampling method was used. The demographic variables of the research are gender, marital status, level of study, sector, age, total years of study and the idea of doing your job with love. The data of the research were collected by demographic information form, Career Adaptation Abilities Scale- Short Form (KUYÖ-KF) and Loneliness at Work Scale. The research was conducted in the relational screening model. SPSS package program was used in the analysis of the data. In the analysis of the data, t-test, ANOVA, Pearson correlation analysis and regression analysis techniques were used. According to the findings obtained, there was no significant difference in gender, age, level and total years studied variables in common with career adaptation and loneliness in work life. When we examine the dependent and independent variables separately, the idea of doing one's job with love significantly differ in the loneliness variable in business life. In the career fit variable, there was a differentiation only in the type of sector. In the correlation analysis between the two variables, it was concluded that there is a significant relationship in a negative direction. As a result of the regression analysis, it was found that career adaptation predicts job loneliness.

Keywords: Job loneliness; career adaptation; profession; teacher

1. GİRİŞ

Mesleki kişilik bireyin kariyeri hakkında ilgi, yetenek ve tutumlarının sosyal çevre etkisiyle belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bireyler sosyal varlıklardır ve içerisinde buldukları aile, okul, mahalle vb. alanlardan etkilenirler, yaşamlarında ilerleyecekleri kariyerlerini de bu ortamların etkisiyle belirleyerek mesleki kişiliklerini oluştururlar (Savickas, 2005).

Bireylerin sosyal çevrelerine ve mesleki kişiliklerine uygun kariyer seçiminin sonrasında kariyer uyumu kavramı ortaya çıkmaktadır. Kariyer uyumu bireyin iş tanımı sonucu ortaya çıkan rollere ve yeni sorumluluklara hazır olması anlamına gelmektedir (Savickas, 1997). Super ve Knasel'e (1981) göre kariyer uyumu, birey ve çevrenin sosyal ilişkilerini ifade etmektedir. Kariyer uyumu literatürde yeni bir kavram olarak anılmaktadır ve mesleki refahın anlaşılmasında ve uygulanmasında faydalı olacağı düşünülmektedir (Maggiori vd., 2013). Savickas'a (1997, 2005) göre uyum sağlamak bireyin hayatında meydana gelen değişiklikleri kendine uygun şekilde entegre etmesi demektir ve yeni görevlere uyum sağlayabilmiş olmak bir sonraki görevi yerine getirme konusunda uzmanlaşmaya olanak sağlamaktadır.

Savickas (2005) kariyer inşası teorisinde kariyer uyumluluğunun dört boyutlu olduğunu açıklamaktadır; ilgi, kontrol, merak ve güven. Bu dört boyut bireylerin kariyer yapılandırması sürecinde önceki rolleri ve deneyimleri arasında bir denge kurarken ki uyum sağlayıcı noktaları ve stratejileri temsil etmektedir. Dört boyuttan her biri uyum sağlamaya yardımcı olan, kültür ve sosyal çevreden gelen tutum, inanç, değer ve fikirlerden oluşmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011).

Sosyal ilişkilerin iş hayatındaki önemi düşünüldüğünde kariyer planlamadaki uyum, bireyin iş ortamındaki yalnızlığına da etki edebilmektedir (Lam ve Lau, 2012). Weiss'e (1985) göre yalnızlık iki türdür: ilki bağlanma figürünün yokluğudur, ikincisi ise sosyal bir ortama kabullenilmeme ve dışlanma duygusudur. Bağlanmanın öneminden yola çıkarak yalnızlığı sadece sosyal ortamlardan gelebilecek bir durum değil aynı zamanda bireyin de sosyal çevre içerisindeki ilişki biçimlerinin de incelenmesi gerekmektedir (Wright, 2005). Bireylerin iş arkadaşları ile aralarında oluşan ilişkiler diğer kişilerin düşüncelerden ve davranışlardan etkilenmektedir, böylece dış etkilerin de bireyin iş tatmini ve iş yalnızlığı açısından güçlü yer edindiği kabul edilmektedir (Wright ve Silard, 2021). Wright'a (2005) göre yalnızlık, kişinin sosyal yaşamındaki kişilerarası ilişkilerinin kalitesini yansıtmaktadır. Yani yalnız bireyler sosyal ilişki becerilerinin eksikliği nedeniyle gerekli ve güçlü tepkiler verememektedir (Lam ve Lau, 2012).

Sağlıklı kişilerarası ilişkilerin varlığı başarılı bir iş ortamının önemli parçası olmaktadır. Fakat bir sosyal ortam içerisinde bulunmak yalnızlığın olmayacağı anlamına gelmemektedir. Yalnızlık sosyal ilişkilerin olmadığını değil, farklı olarak sosyal ilişkilerin kaliteli olmadığını göstermektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006).

Çalışma ortamında yalnız olan kişilerin, iş arkadaşlarıyla daha az ilişki içerisinde olmasından kaynaklı olarak iş ortamına yabancılaşma ve duygusal bağ olmamasından kaynaklı olarak iş ortamına olan aidiyetinin azalacağı düşünülmektedir (Mohapatra, Madan ve Srivastava, 2023). Wright'a (2005) göre yalnızlık ile ilgili araştırmalar daha çok utangaçlık ve düşük benlik saygısı gibi kişisel özelliklere odaklanmaktadır fakat iş ortamının yalnızlığı tetikleyebileceği çok fazla düşünülmemektedir. Literatürde az sayıda çalışma yapılmasına karşın iş ortamında

aidiyet hissi içerisinde olmak sosyal ilişkilerin ve iş arkadaşları arasında yapılan sosyal faaliyetlerin gözle görülemeyen bir güven bağı oluşturduğu sonuçları ile karşılaşmaktadır (Filstad, Traavik ve Gorli, 2019). McClure ve Brown'a (2008) göre çalışanların aidiyet duygusu ve grup uyumu içerisinde çalışması ortaya çıkan işin verimliliğini ve kalitesini arttırmaktadır.

Sonuç olarak, sosyal ortamlarda yalnızlık, tatmin edici ilişkiler içerisinde olmamak rahatsız edici bir duygu durum olarak sayılmaktadır (Lam ve Lau, 2012). Bu bağlamda öğretmenlerin kariyer uyumlarının iş yaşamlarındaki yalnızlığı etkileyeceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde kariyer uyumu ve iş yalnızlığı değişkenlerinin doğrudan incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Öğretmenlerin kariyer uyumları sağlayıp sağlamadıkları ve eğer sağlayamadıysa bunun iş yaşamlarında yalnızlığa neden olup olmadığının araştırılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Çalışmanın bu özelliği ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Benzer çalışmalar incelendiğinde Sezen'in (2014) araştırmasında öğretmenlerin işle bütünleşmesinin iş yalnızlığı ile ilişkisi cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumda çalışılan yıl gibi değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında demografik değişkenlerin iş yaşamında yalnızlık ile ilişkisinde bir anlam görülmemiştir. Çetin ve Alacalar'ın (2016) çalışmasında ise sosyal desteğin iş yalnızlığına etkisi aile desteği, arkadaş desteği ve özel bir insan desteği alt boyutlarıyla araştırılmıştır. Araştırmada arkadaş desteği ve özel insan desteği ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Farklı olarak iş yaşamında yalnızlık ve aile desteği arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Lam ve Lau'nun (2012) çalışmasında ise işe yeni başlayan bireylerin iş yaşamında yalnız olmaya daha meyilli oldukları görülmüştür.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin kariyer uyum düzeyinin iş yaşamındaki yalnızlık üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada aşağıdaki alt amaç sorularına cevap aranacaktır:

1. Öğretmenlerin kariyer uyum düzeyi ile iş yaşamındaki yalnızlık düzeyi nasıl bir dağılım göstermiştir?
2. Öğretmenlerin kariyer uyum düzeyi ile iş yaşamındaki yalnızlık düzeyi demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, toplam çalışma yılı, sektör türü, medeni durum, çalışılan kademe, işini severek yapma) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin kariyer uyum düzeyleri ile iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin kariyer uyumları iş yalnızlığını yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli/deseni, evren/örneklem grubu, verilerin toplanması ve analizi, araştırmanın etik kurul izni bilgileri açıklanmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli/Deseni

Bu araştırma öğretmenlerin kariyer uyumları ile iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini incelemeye yönelik nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel modelde bir çalışmadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin düzeyini incelemek adına ilişkisel tarama deseni kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modeli ile araştırmanın iki ya da daha fazla değişkeni arasındaki ilişki ve bu ilişkinin düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2016).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul Üsküdar ilçesinde devlet ve özel kurumlarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya toplamda 208 öğretmen katılmıştır. Katılımların 137'si kadın 71'i erkektir. Araştırmanın örnekleme, basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu örnekleme yönteminde tüm birimler listelenir ve listeden rastgele seçim yapılır, bu örnekleme yönteminde tüm birimler eşit şansa sahiptir (Kılıç, 2013, s. 45). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	137	65.9
	Erkek	71	34.1
Yaş	20-25	28	13.5
	26-30	52	25
	31-35	53	25.5
	36-40	34	16.3
	41 ve üzeri	41	19.7
Medeni Durum	Evli	106	51
	Bekâr	102	49
Sektör Türü	Özel	113	54.3
	Devlet	95	45.7
Çalışılan Kademe	Anaokulu	23	11.1
	İlkokul	44	21.1
	Ortaokul	63	30.3
	Lise	78	37.5
Çalışılan Yıl	1-5 yıl	77	37
	6-10 yıl	49	23.6
	11-15 yıl	35	16.8
	16 ve üzeri	47	22.6
İşini Severek Yapma Fikri	Evet	184	88.5
	Hayır	24	11.5

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %65.9'unun kadın, %34,1'i ise erkektir. Ayrıca katılımcıların %13.5'i 20-25 yaşlarda, %25'i 26-30 yaşlarda, %25.5'i 31-35 yaşlarda, %16.3'ü 36-40 yaşlarda, %19.7'si ise 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %51'i evli, %49'u bekarıdır. %54.3'lük bir katılımcı dilimi özel sektörde, %45.7'lik dilim ise devlet kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcılar çalışılan kademe bağlamında incelendiğinde %11.1'i anaokulu, %21.1'i ilkokul, %30.3'ü ortaokul ve %37.5'i lise kademesinde çalışmaktadır. Katılımcıların toplam çalıştıkları yıla bakıldığında %37'sinin 1-5 yıl arasında, %23.6'sının 6-10 yıl arasında, %16.8'inin 11-15 yıl arasında, %22.6'sının ise 16 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların işini severek yapma oranları incelendiğinde %88.5'i evet cevabını, %11.5'i ise hayır cevabını vermektedir.

2.3. Verilerin Toplanması

Veriler 2022-2023 eğitim öğretim yılında hizmet veren öğretmenler tarafından Google form üzerinden dijital ortamda toplanmıştır. Veriler toplanırken katılımcıların onayı, formun başında alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

2.4.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan sektör, çalışılan kademe ve toplam yıl, işini severek yapma gibi demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

2.4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Erdoğan-Zorver ve Yeşilyaprak (2021) tarafından ise Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 12 maddeden oluşmaktadır. 1 (güçlü değil), 5 (çok güçlü) şeklinde 5'li likert tipinde düzenlenmiştir. Ölçekten yüksek puan alınması kariyer uyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

2.4.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından iş yaşamında yalnızlığı ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 16 maddeden oluşmaktadır. 1 (hiç uygun değil), 5 (tamamen uygun) şeklinde 5'li likert tipindedir. 5-6-10-11-12-14-15-16 numaralı maddeler tersten kodlanmaktadır.

2.5. Verilerin Analizi

Normallik analizi sonucunda George ve Mallery (2010) basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ve +1 arasında olduğunda kabul edildiği gibi -2 ve +2 arasında olduğunda da kabul edileceğini söylemektedir. Verilerin normallik değerine bakıldığında kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ortalama basıklık ve çarpıklık değerleri (-.48 ve -.03) ile iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin ortalama basıklık ve çarpıklık değerleri (1.03 ve 1.20) incelendiğinde normal değerlerin gerekliliğini karşıladığı görülmüştür. Bu sebeple parametrik testler kullanılmıştır. Öğretmenlerin kariyer uyumlarının iş yaşamına etkisinin cinsiyet, medeni durum, sektör türü ve işini severek yapma değişkenlerine göre farklılıkları incelemek için bağımsız örneklem t-testi; yaş, çalışılan toplam yıl, çalışılan kademe değişkenleri ile ilgili ilişkisini incelemek için ANOVA testi ile ölçüm yapılmıştır. Kariyer uyumu ve iş yalnızlığı değişkenleri arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi, kariyer uyum düzeyinin iş yaşamındaki yalnızlığın etkisini incelemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır.

2.6. Araştırma ve Yayın Etiği

Yapılan çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi”nde uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlıklı 2. bölümünde belirtilen eylemlerden de hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

2.6.1. Etik kurul izni

Kurul adı = Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar tarihi = 13.09.2023

Belge sayı numarası = 27/19

3. BULGULAR

Araştırmanın bulguları şu şekildedir:

3.1. Öğretmenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin kariyer uyumları ve iş yalnızlığı düzeyleri ortalama değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Kariyer Uyumları ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeyleri

Değişkenler	Ort.	SS
Kariyer Uyum Yetenekleri	4.26	0.49
İş Yalnızlığı	2.07	0.84

Kariyer uyum yetenekleri ve iş yalnızlığı ölçeklerinde soru başına verilebilecek maksimum puan 5’tir. Tablo 2’de verilenler ışığında öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ortalama puanı 4.26 çıkmıştır ve bu araştırmaya katılan öğretmenlerin kariyer uyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. İş yalnızlığı ortalama puanı 2.07 olarak çıkmıştır. Bunun sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yalnızlığının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

3.2. Öğretmenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri ile İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin Demografik Değişkenlerle İlişkisine Ait Bulgular

3.2.1. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının cinsiyete göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyumlarının iş yaşamlarındaki yalnızlığına etkisinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyetin Değişkenlere Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Kadın	137	51.38	5.63	.54	0.58
	Erkek	71	50.90	6.67		
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	137	33.26	14.18	.00	0.99
	Erkek	71	33.25	1.17		

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri (0.58, $p>0.05$) ve iş yaşamında yalnızlık (0.99, $p>0.05$) olarak görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerde kariyer uyum yetenekleri ve öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlığı cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

3.2.2. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının medeni duruma göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyumlarının iş yaşamlarındaki yalnızlığına etkisinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Medeni Durumun Değişkenlere Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Evli	106	51.45	5.76	.57	0.56
	Bekar	102	50.97	6.25		
İş Yaşamında Yalnızlık	Evli	106	32.72	12.73	-.58	0.56
	Bekar	102	33.81	14.30		

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ($t(0.57)$, $p>0.05$) ve iş yaşamında yalnızlık ($t(-0.58)$, $p<0.05$) olarak görülmüştür. Böylece öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin ve iş yaşamındaki yalnızlığının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

3.2.3. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının çalışılan sektör türüne göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının çalışılan sektör türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Değişkenlerin Çalışılan Sektör Türüne Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Çalışılan Sektör	n	\bar{X}	SS	t	p
Kariyer Uyum Yetenekleri	Özel	113	52.00	5.75	2.07	0.04
	Devlet	95	50.28	6.17		
İş Yaşamında Yalnızlık	Özel	113	31.77	12.78	-1.73	0.08
	Devlet	95	35.02	14.18		

Tablo 5'teki verilere bakıldığında kariyer uyum yetenekleri ($t(2.07)$, $p<0.05$) ve iş yaşamında yalnızlık ($t(-1.73)$, $p>0.05$) olduğu görülmüştür. Veriler yorumlandığında ve verilerin etki büyüklüğü hesaplandığında (.14) öğretmenlerde kariyer uyum yeteneklerinin çalışılan sektör türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin kariyer uyumları, devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığında çalışılan sektör türüne göre farklılık olmadığı görülmüştür.

3.2.4. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının işini severek yapma fikrine göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyumunun ve iş yaşamındaki yalnızlığının işini severek yapma fikrine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlerin İşini Severek Yapma Fikirlerine Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	İşini Severek Yapma	<i>n</i>	\bar{X} .	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kariyer Uyum Yeteneği	Evet	184	51.27	5.95	.31	0.75
	Hayır	24	50.83	6.42		
İş Yaşamında Yalnızlık	Evet	184	32.26	13.09	-2.77	0.01
	Hayır	24	40.88	14.46		

Tablo 6’daki veriler incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri ($t(0.31)$, $p>0.05$) ve iş yaşamında yalnızlık ($t(-2.77)$, $p<0.05$) olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerde kariyer uyum yeteneklerinde işini severek yapmanın anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. İş yaşamında yalnızlık açısından bakıldığında evet-hayır dağılımının dengesizliğinden düşünülerek verilerin etki büyüklüğü de hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü değeri .26 çıkarak geniş sayılan aralıkta çıkmıştır. Böylece öğretmenlerin işini severek yapmasının anlamlı bir farklılığı ortaya çıkmıştır. İşini severek yapma sorusuna “hayır” cevabı veren öğretmenlerin iş yaşamında daha çok yalnızlık çektiği sonucuna varılmıştır.

3.2.5. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının yaş gruplarına göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlerin Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Yaş Grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>p</i>
Kariyer Uyum Yeteneği	20-25	28	49.71	0.49
	26-30	52	51.27	
	31-35	53	50.81	
	36-40	34	51.82	
	41 ve üzeri	41	52.20	
İş Yaşamında Yalnızlık	20-25	28	38.21	0.19
	26-30	52	31.50	
	31-35	53	32.08	
	36-40	34	31.76	
	41 ve üzeri	41	34.85	

Tablo 7 incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri puanı (0.49, $p>0.05$) ve iş yaşamındaki yalnızlık puanı (0.19, $p>0.05$) belirlenmiştir. Değerlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Kariyer uyumu yetenekleri ile iş yaşamındaki yalnızlığın öğretmenlerin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır.

3.2.6. Öğretmenlerin kariyer uyum yeteneklerinin ve iş yaşamındaki yalnızlığın çalışılan kademeye göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının çalışılan kademeye göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlerin Öğretmenlerin Çalıştıkları Kademeye Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Çalışılan Kademe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>p</i>
Kariyer Uyum Yeteneği	Anaokul	23	52.13	0.60
	İlkokul	44	50.68	
	Ortaokul	63	50.68	
	Lise	78	51.68	
İş Yaşamında Yalnızlık	Anaokul	23	34.39	0.11
	İlkokul	44	31.84	
	Ortaokul	63	30.60	
	Lise	78	35.86	

Tablo 8 incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri puanı (0.60, $p>0.05$) ve iş yaşamındaki yalnızlık puanı (0.11, $p>0.05$) belirlenmiştir. Değerlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığın öğretmenlerin çalıştıkları kademeye göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

3.2.7. Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığın toplam çalışılan yıla göre farklılaşması

Öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığının toplam çalışılan yıl değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Değerler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Değişkenlerin Öğretmenlerin Toplam Çalıştıkları Yıla Göre Anlam Düzeyleri

Değişkenler	Çalışılan Yıl	<i>n</i>	\bar{X}	<i>p</i>
Kariyer Uyum Yeteneği	1-5 yıl	77	50.58	0.49
	6-10 yıl	49	51.10	
	11-15 yıl	35	51.31	
	15 ve üzeri	47	52.30	
İş Yaşamında Yalnızlık	1-5 yıl	77	35.94	0.15
	6-10 yıl	49	31.02	
	11-15 yıl	35	31.20	
	15 ve üzeri	47	32.72	

Tablo 9 incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri puanı (0.49, $p>0.05$) ve iş yaşamındaki yalnızlık puanı (0.15, $p>0.05$) belirlenmiştir. Değerlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Kariyer uyum yetenekleri ve iş yaşamındaki yalnızlığın öğretmenlerin toplam çalıştıkları yıla göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

3.2.8. Öğretmenlerin kariyer uyumları ile iş yaşamındaki yalnızlığı arasındaki ilişkiye ait bulgular

Araştırmanın değişkenleri olan kariyer uyumu ve iş yalnızlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Değişkenleri Arasındaki İlişki

Değişken	<i>n</i>	\bar{X}	K_ort**	I_ort***
K_ort**	208	51.22	1	-.14*
I_ort***	208	33.25	-.14*	1

* $p<0.05$

** kariyer uyum yetenekleri ortalama değer

*** iş yaşamında yalnızlık ortalama değer

Tablo 10'a göre öğretmenlerin kariyer uyumu ve öğretmenlerde iş yalnızlığı ortalama değerler korelasyon değerinin -.14 olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin kariyer uyumu ile iş yalnızlığı arasında negatif yönlü düşük bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani öğretmenlerin kariyer uyumları arttıkça iş yalnızlığı azalmaktadır.

3.2.9. Öğretmenlerin kariyer uyumlarının iş yaşamı yalnızlığını yordamasına ilişkin regresyon analizi bulguları

Öğretmenlerin kariyer uyumunun iş yaşamındaki yalnızlığın anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığının incelenmesi amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Kariyer Uyumlarının İş Yaşamındaki Yalnızlığa Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	SH	β	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Sınır	Üst Sınır	
Kariyer Uyumu	-.32	.155	-.14	-.628	-.016	.03*
Sabit	49.74	8.00		33.96	65.53	.00

*p<0.05

Tablo 11 incelendiğinde araştırmanın bağımsız değişkeni olan kariyer uyum yetenekleri, bağımlı değişken iş yalnızlığını anlamlı şekilde yordamaktadır (p= .03). Kariyer uyumu iş yaşamındaki yalnızlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüş ve kariyer uyum yetenekleri değişkeninin iş yaşamındaki yalnızlığın %2'sini açıkladığı görülmüştür.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer uyumunun iş yaşamındaki yalnızlığı yordayıp yordadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerde kariyer uyumunun iş yaşamındaki yalnızlık üzerinde yordayıcı bir değişken olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler incelendiğinde cinsiyet, yaş, çalışılan kademe ve toplam çalışılan yıl iki değişkende de anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Kariyer uyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık değişkenleri ayrı ayrı ele alındığında kariyer uyumu değişkeninde yalnızca sektör türü anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. İş yaşamında yalnızlık değişkeninde ise sadece işini severek yapma değişkenleri anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. İşini severek yapma sorusuna "hayır" cevabını veren katılımcıların "evet" cevabını veren katılımcılara göre daha yalnız olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyer uyumu ile iş yaşamındaki yalnızlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise iki değişken arasında negatif yönlü düşük bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak kariyer uyumu arttıkça iş yaşamındaki yalnızlık azalmaktadır. Son olarak, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordadığı yani öğretmenlerde kariyer uyumunun iş yalnızlığı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri korelasyon değerinin negatif yönlü düşük bir ilişki olmasıdır. Araştırma farklı gruplarla ya da çalışma ortamı genişleterek denendiğinde değişkenler arasındaki ilişki hakkında daha doğru bir yargıya varmak mümkün olacaktır. Bizim çalışmamıza benzer değişkenler incelenen Gafa ve Dikmenli'nin (2019) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bizim çalışmamızdan farklı olarak bu çalışmada iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık değişkenleri arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon çıkmıştır. Bu çalışmaların arasındaki farkın Gafa ve Dikmenli'nin (2019) çalışmasının sadece sınıf öğretmenlerine yönelik olması bizim çalışmamızın ise branş ayrımı yapılmamış olması olabileceği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde Sezen'in (2014) çalışmasında öğretmenlerin işle bütünleşmesi ve iş yalnızlığı değişkenleri incelemiştir. Öğretmenlerin işle bütünleşmesinde cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmediği sonucuna varılmıştır. Çalışmalar bu noktada benzeşmektedir. Medeni durum değişkeninde ise değişkenler anlamlı şekilde farklılık göstermiştir ve evli katılımcıların işle bütünleşmesinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaş değişkeninde de anlamlı farklılık görülmüştür, bu farklılıkta 41 yaş üzeri öğretmenlerin işle bütünleşmesinin fazla olduğu saptanmıştır. İş yalnızlığı değişkeni incelendiğinde ise demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. İş yaşamında yalnızlık değişkeni demografik değişkenler açısından incelendiğinde Sezen'in (2014) çalışması ve bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir.

Literatürde bizim araştırmamız benzeri değişkenler incelendiğinde Maggiori ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında kariyer uyumu ve çalışma koşullarının rolü, mesleki iyi oluş üzerine bir araştırma yapılmıştır. Geçmiş iş güvensizliği daha düşük olan çalışanların, daha yüksek bir iş tatmini ve daha düşük düzeyde işle ilgili stres yaşadığı sonucuna varılmıştır. İş yükü hem gelecekteki hem de geçmişteki mesleki güvensizlikle pozitif, tüm kariyer uyarlanabilirliği boyutları ve toplam puanla negatif korelasyon göstermiştir. Sonuç olarak uyumluluk kaynakları, çalışma koşullarının bireylerin mesleki refahı üzerindeki etkisine kısmen aracılık etmiştir. Bizim araştırmamız da ise geçmiş yılların kariyer uyumu üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştı, araştırmalar bu noktada farklılaşmaktadır. Çetin ve Alacalar (2016) tarafından yürütülen çalışmada ise akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlığını yordamada kişilik özellikleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengeliliğin iş yaşamında yalnızlığı anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Bu etki negatif yöndedir. Araştırmanın diğer bulgularında beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliğinin iş yaşamında yalnızlığı etkilemediği sonucuna varılmıştır. Deneyime açıklık ise iş yalnızlığını pozitif yönde yordamıştır.

Araştırmanın bulguları ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Kariyer uyumu ve iş yaşamında yalnızlık konusunda kariyer danışmanlarına oldukça iş düşmektedir. Şirketlerde ve kurumlarda kariyer danışmanlığı eğitimi yaygınlaştırılabilirse işe yeni başlayan çalışanların kuruma ve işe uyumunu sağlayacak çalışmalar gerçekleştirilebilir.
2. Kurum ve kuruluş sahipleri için iş arkadaşlarını daha sık bir araya getirecek ve kaynaşmalarını sağlayacak etkinlikler düzenlemek kariyer uyumunu kolaylaştırabilir.
3. Ayrıca öğrencilerin eğitim süresince planladıkları kariyerlerini deneyecek staj vb. ortamların artırılması da hayal edilen planların bireye uygun olup olmadığını da deneyimleme fırsatı sağlayabilir.
4. İş yaşamında kendini yalnız hissedenen, bilişsel ve davranışsal olarak işine uyum sağlayamayan çalışanlar için eğitimler düzenlenebilir ya da kurum psikoloğu tarafından destek alması önerilebilir.

5. BEYAN

Araştırma ve Yayın Etiği: Yapılan çalışmada “*Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi*”nde uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin “*Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler*” başlıklı 2. bölümünde belirtilen eylemlerden de hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik Kurul İzni Beyanı:

Kurul adı = Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar tarihi= 13.09.2023

Belge sayı numarası= 27/19

Araştırmacıların Makaleye Katkı Oranı Beyanı: 1. yazar katkı oranı: %55 (literatür incelemesi, problemin açıklanması, araştırma ve araştırmanın analizi, bulguların sunumu, tartışma ve sonuç), 2. yazar katkı oranı: %45 (literatür incelemesi, problemin açıklanması, araştırma ve araştırmanın analizi, bulguların sunumu, tartışma ve sonuç)

Çıkar Çatışması Beyanı: Araştırmacılar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Finansal Destek veya Teşekkür Beyanı: Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansal destek alınmamıştır.

6. KAYNAKÇA

Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.

Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.

Erdoğan, Zorver, C., & Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu'nun (KUYÖ-KF) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 91-116.

Filstad, C., Traavik, L. E., & Gorli, M. (2019). Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 116-142.

- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson
- Jackson, T., Soderlind, A., & Weiss, K. E. (2000). Personality traits and quality of relationships as predictors of future loneliness among American college students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 28(5), 463-470.
- Karasar N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (31. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, S. (2013). Örneklemeye yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- McClure, J. P., & Brown, J. M. (2008). Belonging at work. *Human Resource Development International*, 11(1), 3-17.
- Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2023). Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Global Business Review*, 24(3), 433-450.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice career construction. R. W. Lent, ve S. D. Brown (Ed), *In Career development and counseling: putting theory and research to work* (s. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Weiss, R. S. (1985). Loneliness: What we know about it and what we might do about it. Peplau, A. N. Ve Goldston, S. E. (Ed.). *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness* (s. 3-12). US Department of Health and Human Services, Public Health Service, Alcohol, Drug Abuse and Mental Health Administration, National Institute of Mental Health.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Yayımlanmamış doktora tezi. University of Canterbury, New Zealand.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081.

7. EXTENDED ABSTRACT

Professional personality means the determination of an individual's interests, abilities and attitudes about his career by the influence of the social environment. Individuals are social beings and the family they are in, the school, the neighborhood, etc. they are influenced by the fields, and they form their professional personalities by determining the careers they will advance in their lives under the influence of these environments. (Savickas, 2005). The existence of healthy interpersonal relationships is an important part of a successful business environment. However, being in a social environment does not mean that there will be no loneliness. Loneliness does not indicate that there are no social relationships, but, on the other hand, social relationships are not of high quality (Wright, Burt, & Strongman, 2006). It is thought that people who are lonely in the working environment

will have a decrease in belonging to the work environment due to alienation and lack of emotional attachment to the work environment due to having less relationships with their colleagues (Mohapatra, Madan, & Srivastava, 2023). According to Wright (2005), research on loneliness focuses more on personal characteristics, but it is not widely thought that the work environment can trigger loneliness. As a result, loneliness in social environments and not being in satisfactory relationships are considered as an uncomfortable mood (Lam & Lau, 2012). In this context, it is thought that the career adaptation of teachers will affect the loneliness in their work life.

In this research, it is aimed to examine the effect of career adjustment of teachers on loneliness in work life. As a result of the research, it has been seen that career adjustment affects loneliness in teachers in work life. When the demographic variables were examined, gender, age, stage of study and total year of study did not differ significantly in both variables. When the variables of career adjustment and loneliness in business life were considered separately, only the sector type showed a significant difference in the career adjustment variable. The career compatibility of the participants working in the private sector was higher than the participants working in a government institution. Marital status and loving work variables did not differ significantly in the career fit variable. In the loneliness variable in business life, marital status and loving work variables differed significantly. Participants who answered “no” to the question of doing their job with love were lonelier than participants who answered “yes”. When the relationship between career adjustment and job loneliness is examined, it is concluded that there is a negative correlation between the two variables. As a result, job loneliness decreases as career compatibility increases. Finally, it was found that the independent variable predicts the dependent variable, that is, the effect of career adjustment on job loneliness in teachers.

When the literature was examined, there was no study in which the variables of career adjustment and job loneliness were directly examined. It has been seen that there is a need to investigate whether teachers provide career adaptability and if they did not provide it, whether this causes loneliness in their work life. It is thought that the study will contribute to the literature with this feature. When similar studies were examined, the relationship of teachers' integration with work with job loneliness was examined according to variables such as gender, marital status, age, and year of employment in the institution in Sezen's (2014) research. When looking at the results of the research, there was no meaning in the relationship of demographic variables with loneliness in work life. In the study of Çetin and Alacalar (2016), the effect of social support on job loneliness was investigated with the sub-dimensions of family support, friend support and a special human support. In the research, a negative relationship was found between friend support and private human support and loneliness in business life. On the other hand, a positive relationship has been found between loneliness and family support in business life. In Lam and Lau's (2012) study, it was found that individuals who have just started work are more inclined to be lonely in their work life.

In the light of the findings of the research, the following suggestions can be made: Career counselors have a lot of work to do on career adjustment and loneliness in business life. If career counseling training can be expanded in companies and institutions, studies can be carried out to ensure the adaptation of employees who are just starting to work to the institution and to the job. Organizing events that will bring colleagues together more often and enable them to decouple for the owners of institutions and organizations can facilitate career adjustment. In addition, students will try out their planned careers during their education, internship, etc. increasing the environments can also provide an opportunity to experience whether the imagined plans are suitable for the individual. Trainings can be organized for employees who feel lonely in their work life and cannot adapt to their job cognitively and behaviorally, or they can be recommended to get support from an institutional psychologist.