



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE İŞ
YERİNDE YALNIZLIK**

HALİME HİCRET ERDOĞAN

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE İŞ YERİNDE
YALNIZLIK**

Halime HİCRET ERDOĞAN

Danışman

Doç. Dr. Funda NAYIR

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Halime Hicret ERDOĞAN tarafından hazırlanan “Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre İş Yerinde Yalnızlık” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Funda NAYIR
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2022 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde her daim destekleyen proje danışmanım sayın Doç. Dr. Funda NAYIR'a,

Hayatım boyunca beni destekleyen, ufkumu genişleten, haklarımı asla ödeyemeyeceğim sevgili annem, babam ve kardeşlerime,

Eđitimimi tamamlama konusunda bana destek olan öğretmen arkadaşlarıma,

Beni her anlamda yüreklendiren, bana güç veren biricik oğlum Cihangir Affan'a ve değerli eşime teşekkürlerimi sunarım.

Halime Hicret ERDOĞAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Halime Hicret ERDOĞAN

ÖZET

Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre İş Yerinde Yalnızlık

ERDOĞAN, Halime Hicret

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Funda NAYIR

Haziran 2022, 49 sayfa

Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki okul yöneticileri ile öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerini ve bunun demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma nicel ve tarama modelinde olup örneklem seçkisiz örneklem ile seçilmiştir. 355 okul yöneticisi ve öğretmenden toplanan veriler analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlıklarında en belirleyici ve yüksek olan kendini iş arkadaşlarından duygusal olarak uzak hissetme ve çalıştığı işyerinde dostluk anlayışı hakim olmasındadır. En düşük ortalama iş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebilecek birinin olmasındadır. Bütün maddelerin yalnızlık düzeyi “Nadiren” düzeyindedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlık alt boyutları düzeyleriyle ilgili en yüksek ortalama duygusal yoksunluk boyutunda ve “Nadiren” düzeyinde iken sosyal arkadaşlık boyutunda ve ölçek toplamında da “Nadiren” düzeyindedir. Yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları algılarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve STK üyelik durumlarına göre farklılık göstermediği ancak kıdem ve medeni duruma göre ise farklılık görülmüştür. Farklılıkların kıdeme göre sosyal arkadaşlık ve ölçek toplamında 1-10 yıl kıdemlilerin daha yüksek yalnızlık yaşadıkları görülürken medeni duruma göre de duygusal yoksunluk ve ölçek toplamında bekarların evlilere göre daha fazla iş yerinde yalnızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş yaşamı, yalnızlık, okul yöneticileri, öğretmen

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Yalnızlık Kavramı.....	5
2.2. Örgütsel Yalnızlık	6
2.3. Eğitim Örgütlerinde Yalnızlık	8
2.4. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları	9
2.4.1. Sosyal Arkadaşlık	10
2.4.2. Duygusal Yoksunluk.....	11
2.5. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar	11
2.6. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları	13
2.7. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları	14
2.8. İlgili Araştırmalar	15
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	18
3.1. Araştırmanın Modeli	18
3.2. Evren ve Örneklem	18

3.3. Veri Toplama Aracı	19
3.4. Verilerin Toplanması	20
3.5. Verilerin Analizi	21
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	22
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	22
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	28
5.1. Tartışma ve Sonuç	28
5.2. Öneriler	29
KAYNAKÇA	30
EKLER	33
ÖZGEÇMİŞ	39

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları</i>	19
Tablo 3.2. <i>Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri</i>	21
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri</i>	22
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Göreve Göre Analiz Sonuçları</i>	24
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları</i>	24
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları</i>	25
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları</i>	25
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları</i>	26
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları</i>	27
Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin STK Üyelik Durumuna Göre Analiz Sonuçları</i>	27

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlıktır ve bu özelliğinden dolayı sosyalleşme ve arkadaş edinme ihtiyacı duyar. Bu durum kısa ve uzun süreli iş ve uğraşlarda bile kendini gösterir. Çalışan insanın iş yerinde de bu gereksinimi sürmektedir. Yalnızlık algısı çalışan için olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir durumdur. Bu araştırmada öğretmen ve yönetici görüşlerine göre iş yerinde yalnızlık algıları araştırılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılık ve tanımlar başlıkları altında ilgili açıklamalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Yalnızlık kavramı; yanında başkalarının olmaması, toplumsal ilişki ve etkileşimlerden yoksun kalma olarak tanımlanmaktadır (TDK). İnsanlar sosyal varlıklar olup hayatları boyunca başka insanlarla ilişkiler kurma ihtiyacı duyarlar. İnsanlar gerek iş gerekse aile yaşamlarında ve sosyal çevreleriyle kurmuş oldukları ilişkilerde belli başlı problemler yaşamakla beraber, yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler (Galioğlu, 2014). Yalnızlık bireylerin yaşam boyu karşı karşıya kalabilecekleri evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yalnızlık, kişilerin sosyal ilişkileri içerisinde birtakım eksiklik ve sorunların bulunması durumunda meydana gelen ve belli başlı durumların yolunda gitmeyişinin göstergesi şeklinde problemlere sebebiyet veren duygular (Oğuz ve Kalkan, 2014); kişilerin kendilerine ve çevresinde bulunan bireylere yönelik yabancılaşma durumları (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017) biçiminde ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra yalnızlık, bütün bireylerin yaşamlarının belli başlı dönemlerinde karşı karşıya kalabilecekleri acı verici nitelikte psikolojik sorunlar şeklinde de ele alınmaktadır (Yakut ve Certel, 2016). Eğitim ortamları olarak okullarda da öğretmen ve okul yöneticileri zaman zaman yalnızlık algısı taşıyabilmektedir. Her ögesinin insan ya da insana dayalı olmasına rağmen eğitim çalışanlarının yalnızlık hissi yaşaması duygu durumlarını bozabilmekte, çalışma temposunu düşürmekte, okul-kuruma aidiyet duygusunu azaltmakta ve performans kayıplarına neden olmaktadır. Bu nedenle bu konu proje çalışması olarak çalışılmıştır.

Literatür taramasında örneklem olarak seçilen çevrede bu konunun ele alınmamış olması da bu konunun seçilmesinde bir diğer nedendir.

1.1.1 Problemler Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre iş yerinde yalnızlık düzeyleri nedir?” biçiminde ifade edilmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şöyle belirlenmiştir.

1. Yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri nedir?
2. Yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları algıları;
 - a) Görev
 - b) Cinsiyet,
 - c) Yaş,
 - d) Kıdem,
 - e) Medeni durum,
 - f) Eğitim düzeyi,
 - g) STK üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ve bu düzeylerinin kişisel özelliklerinden kaynaklı değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İşgörenlerin çalışma yaşamlarında beraber vakit geçirme zorunluluğunda buldukları iş arkadaşları, yöneticiler ya da yardımcı personeller gibi sürekli etkileşimler içerisinde buldukları ile aralarında yaşanan aksaklık ya da iletişimsel engeller, bireylerin yalnızlık hissine kapılmalarına sebebiyet verebilmektedir. Eğitim örgütlerinde bireylerin

fiziksel veya psikolojik bakımdan yalnızlık hissetmeleri, gündelik yaşamlar içinde son derece mühim bir yer tutan iş yaşamları bakımından önemli sonuçlara neden olabilmektedir. Kişilerin ruhsal bakımdan mutsuzluk, huzursuzluk ve kaygı biçimindeki negatif durumlar ile karşı karşıya kalmalarının yanında, bu ruhsal durumlar sebebi ile mensubu oldukları gruplar ya da örgütsel yapılardan uzaklaşma, kendilerini soyutlama, dışlanma, bunların yanı sıra işi bırakma gibi sonuçlarla da karşılaşmaları mümkün olabilmektedir.

Bireyler, sosyal yaşamları içinde arkadaş, eş, akraba gibi birbirlerinden farklılık içeren konumlar ve statülere sahip olan çok sayıda ilişkinin içinde bulunabilmektedirler. Sosyal yaşamlar bakımından tesis edilen söz konusu bu ilişkilerin, bireylerin hayatları üstünde gerek pozitif gerekse de negatif etkilerinden söz etmek mümkündür. Kişilerin çalışma ortamları içinde karşı karşıya kaldıkları yalnızlık, diğer yalnızlık tanımlamalarından farklı olarak özellikle kişilerin içerisinde yer aldıkları sosyal çevreler kaynaklı olan, bir başına bırakılma, dışlanma ya da tek başına kalma durumlarına karşılık gelmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Kişilerin, bireysel yalnızlıklar hissetmelerinden farklı olarak çalışma yaşamlarında hissedilmekte olan yalnızlık, mecburi sosyal çevreler konumunda bulunan çalışma ortamlarında, kişilerin bahsi geçen ortamlardan dışlanmaları veya sağlıklı iletişim kuramamaları biçiminde oluşmaktadır. Yukarıda sayılan belli başlı nedenlerden dolayı bu konu araştırma konusu olarak önemini göstermektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin birçok insanla karşılaşmalarına rağmen yalnızlık yaşadıkları görülmektedir. Bu durumun tespiti ve yaşanan sorunlar ile çözüm önerilerinin geliştirilmesi bakımından da çalışma önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçme araçlarını doğru cevaplamışlardır.
- Ölçme aracı çalışma için yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan okul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılacaktır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda öğretmen unvanlı çalışanlar.

Okul Yöneticileri: Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde resmi okullarda müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapanlardır.

Yalnızlık: “Bir bireyin tek başına yaşaması, bir insanın çevresi ile ilişkilerini en aza indirerek kendi seçimi ile tek başına yaşaması, kendi toplum grubuna yabancılaşması, çevresi tarafından dışlanması, kendisini alışılmamış ve kimsesiz hissetmesi gibi birbirinden çok farklı yaşantıların tümüdür” (Geçtan, 1996).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yalnızlık Kavramı

Türk Dil Kurumu kapsamında yalnızlık kavramının; yanında başka bireylerin bulunmama hali, toplumsal ilişki ve etkileşimlerden yoksun olma durumu biçiminde tanımlandığı görülmektedir (TDK). Sosyal varlıklar halinde yaşamlarını sürdüren insanlar, hayatları boyunca başka insanlarla ilişkiler kurma ihtiyacına sahip olmaktadır. Buna karşın bazı durumlarda insanlar aile yaşamları, iş yaşamları ve sosyal çevreleriyle kurmuş oldukları ilişkilerde belli başlı problemler yaşamakla beraber, yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler (Galioğlu, 2014). Yalnızlık bireylerin yaşam boyu karşı karşıya kalabilecekleri evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Etnik kökenlere, dinsel inanışlara, sosyo-ekonomik durumlara, sosyal statülere, yaşa ya da cinsiyet türlerine bakılmaksızın bütün insanlar yaşamlarında mutlaka yalnızlık duygusuna kapılabilmektedirler.

Sadler ve Johnson, yalnızlık kavramını, insanların içsel dünyaları içerisinde meydana gelen, ilişkileri ile alakalı gerçeklik kavramlarında tahribatların meydana gelmesine işaret ederek, fark edilmesi mümkün öz farkındalıkların oluşmasıyla genel olarak akut bir şekilde duygu ya da duyguların barındıkları yaşantı şekli biçiminde ifade etmektedirler (Sadler, Johnson, 1980). Leiderman'ın da benzer bir biçimde yalnızlık kavramını, kişilerin diğer kişilere duydukları belirsiz gereksinimlere bağlı bir şekilde, diğer kişilerden farklı olduklarını idrak etmeleri sonucunda meydana gelen duygusal durumlar olarak yorumladığı görülmektedir (Özkan, 2019).

Yalnızlık, kişilerin sosyal ilişkileri içerisinde birtakım eksiklik ve sorunların bulunması durumunda meydana gelen ve belli başlı durumların yolunda gitmeyişinin göstergesi şeklinde problemlere sebebiyet veren duygular (Oğuz ve Kalkan, 2014); kişilerin kendilerine ve çevresinde bulunan bireylere yönelik yabancılaşma durumları (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017) biçiminde ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra yalnızlık, bütün bireylerin yaşamlarının belli başlı dönemlerinde karşı karşıya kalabilecekleri acı verici nitelikte psikolojik sorunlar şeklinde de ele alınmaktadır (Yakut ve Certel, 2016).

Niteliksel bakımdan yetersizliğe sahip sosyal etkileşim durumlarında su yüzüne çıkan ruh hali (Yılmaz ve Altınok, 2009) veya bireylerin fiziksel farklılıklarından ziyade birbirleri ile olan sosyal etkileşim hallerinden uzaklaşmaları ve ruhsal bakımdan yalnız kalma durumu (Mercan vd., 2012) şeklinde de ifade edilmektedir.

2.2. Örgütsel Yalnızlık

İnsanların, yaşamlarını idame ettirebilmek ve geçimlerini temin edebilmek adına yapmakta oldukları gelir sağlama amaçlı faaliyet ve çalışmalarında, içerisinde yer aldıkları çalışma sahaları ve söz konusu sahalarda meydana gelen sosyal çevreler son derece önemli bir yer teşkil etmektedir. Bireylerin içerisinde yer aldıkları çalışma ortamlarında mümkün olabilecek olumsuzluk veya karmaşa içeren durumlar çevrelerindeki diğer bireylere de etkide bulunmaktadır. Bireylerin, çalışma yaşamlarında beraber vakit geçirme zorunluluğunda buldukları iş arkadaşları, yöneticiler ya da yardımcı personeller gibi sürekli etkileşimler içerisinde buldukları diğer bireyler ile kurdukları ilişkilerde yaşanmakta olan aksaklık ya da iletişimsel engeller, bireylerin yalnızlık hissine kapılmalarına sebebiyet verebilmektedir. Bir kısım durumlardaysa bireyler, bireysel özelliklerinden dolayı yalnızlık hissine eğimli olmaları durumunda kendilerini söz konusu sosyal çevrelerden soyutlamak ya da iletişime geçmekten kaçınmak gibi yaklaşımlar sergileyebilmektedirler. Belli başlı örgütsel yapılar ya da gruplar içinde, bireylerin fiziksel veya psikolojik bakımdan yalnızlık hissetmeleri, gündelik yaşamlar içinde son derece mühim bir yer tutan iş yaşamları bakımından önemli sonuçlara neden olabilmektedir. Kişilerin ruhsal bakımdan mutsuzluk, huzursuzluk ve kaygı biçimindeki negatif durumlar ile karşı karşıya kalmalarının yanında, bu ruhsal durumlar sebebi ile mensubu oldukları gruplar ya da örgütsel yapılardan uzaklaşma, kendilerini soyutlama, dışlanma, bunların yanı sıra işi bırakma gibi sonuçlarla da karşılaşmaları mümkün olabilmektedir.

Örgütsel yalnızlık kavramının, insanların bireysel yaşamları içerisindeki yalnızlık hislerinden ziyade, çalışma hayatlarında vücut bulan yalnızlık şeklinde ele alındığının altını çizmek gerekir. Örgütsel yalnızlık, kişilerin içerisinde yer aldıkları sosyal çevrelerce görmezden gelinmeleri ya da dışlanmaları şeklinde de tanımlanmaktadır (Wright ve diğ., 2006). Bireyler, sosyal yaşamları içinde arkadaş, eş, akraba gibi birbirlerinden farklılık içeren konumlar ve statülere sahip olan çok sayıda ilişkinin içinde bulunabilmektedirler. Sosyal yaşamlar bakımından tesis edilen söz konusu bu ilişkilerin, bireylerin hayatları üstünde gerek pozitif gerekse de negatif etkilerinden söz etmek mümkündür.

Kişilerin çalışma ortamları içinde karşı karşıya kaldıkları yalnızlık, diğer yalnızlık tanımlamalarından farklı olarak özellikle kişilerin içerisinde yer aldıkları sosyal çevreler kaynaklı olan, bir başına bırakılma, dışlanma ya da tek başına kalma durumlarına karşılık gelmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Kişilerin, bireysel yalnızlıklar hissetmelerinden farklı olarak çalışma yaşamlarında hissedilmekte olan yalnızlık, mecburi sosyal çevreler konumunda bulunan çalışma ortamlarında, kişilerin bahsi geçen ortamlardan dışlanmaları veya sağlıklı iletişim kuramamaları biçiminde oluşmaktadır. Gündelik yaşamlar içinde, sağlıklı ruh yapılarına sahip ve mevcut çevreleri ile kurdukları iletişimde herhangi bir problemi olmayan çalışanların bile örgütsel yalnızlık sorununu yaşayabildikleri görülmektedir. Bu durum kişilerin kendilerini örgütsel yapılar ya da grupların dışında algılamalarına sebebiyet vermektedir (Doğan, 2009). Örgütsel yalnızlık hali, insanların yalnızca duygu durumları üstünde etki göstermekle kalmamakla birlikte, iş sahalarındaki performans ve verim düzeylerine de etki edebilmektedir. Çalışan bireylerin içerisinde yer aldıkları ortamlarda dışlanmayla karşılaşmaları, örgütsel yapılara yönelik yabancılaşma ve güven problemi yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir. Söz konusu etkilerin neticesi olarak kişilerin gerek kişisel ölçekte karşılaştıkları problemleri alt edebilmeleri gerekse de örgütsel yapılar içerisinde iletişime geçmeye çalışmaları, görevleri ile alakalı olarak dikkat gerektirmekte olan hususları gözden kaçırabilmelerine, hatalar yapmalarına ve bunlardan dolayı performans düzeylerinde düşüş meydana gelmesine sebep olabilmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011).

Çalışma yaşamlarında meydana gelen negatif ilişkiler, sağlıklı iletişimin tesis edilemediği ortamlar ve örgütsel yapılar içerisindeki uyumsuzluklar kişilerin gerek çalışma gerekse de sosyal yaşamları bakımından bir hayli önemli sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütlerin içindeki çalışanların arasında sosyal bakımdan doyurucu ilişkilerin yer almaması, örgütsel bağların oluşturulması ve örgütlerin içinde faal olunabilmesi bağlamında birtakım problemler yaratabilmektedir. Örgütsel yalnızlık, kişiler ile örgütsel yapılar arasında bağlar kurulabilmesinde ve kişilerin kendilerini örgütlerine ait hissetmeleri ve bütünün parçası şeklinde görmeleri gibi noktalarda oldukça belirleyici roller üstlenmektedir. Kendilerini örgütlerinin dışında algılayan, örgütsel yapılar ile ve örgütsel yapıları oluşturan kişilerle sağlıklı sosyal ilişkiler kurmakta zorlanan kişilerin, sistemler ve örgütsel kuralların karşısında durma veya mevcut düzenleri reddetme gibi davranışlar sergilemeleri de mümkün olmaktadır. Konu özelindeki başka bir mühim husus, örgütsel bakımdan yalnızlaşmış olan çalışanların, iletişim ile yardımlaşma bağlamında karşı karşıya kalabilecekleri problemler sonucunda, başarısızlığa ya da iş kaybına uğramalarının

mümkün olabilmesidir. Herhangi bir iş ortamında bulunan çalışanların birbirleriyle kurmuş oldukları ilişkilerinin tamamı, söz konusu ortam içerisindeki örgütsel olay ve durumların dayanak noktasını teşkil etmektedir. Bundan dolayı, iş ortamlarında ortaya çıktığı görülen yalnızlık duygusunun, çalışanların davranış ve tutumları üstünde ne denli yüksek bir etkiye sahip olduğunun da altını çizmek gerekir (Lam ve Lau, 2012).

Örgütsel yapılarda ortaya çıkan yalnızlık, alışılmış olan yalnızlık duygusuna nazaran belli başlı farklılıklar gösterebilmektedir. Gündelik yaşamda aktif yapı sergileyen, sosyal çevresiyle etkili ve sağlıklı ilişkiler kurabilen, kendisini mutlu hisseden bireyler, çalışma yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları belli başlı zorluk ve problemlerden dolayı kendilerini yalnız hissedebilmektedirler (Doğan vd., 2009). Örgütsel yalnızlığın, bir başına kalma veya bırakılma, diğer bireylerce izole edilme biçiminde kavramsallaştırıldığını ifade etmek mümkündür (Yılmaz ve Aslan, 2013).

2.3. Eğitim Örgütlerinde Yalnızlık

Eğitim örgütlerindeki temel taşlar arasında yer almakta olan öğretmenler toplumların eğitsel hedefleri doğrultusunda kişilere eğitim ve öğretimin sunulmasından sorumlu güvenilir bireyler konumundadırlar (Balcı, 1991). Bunun yanı sıra öğretmenler karar verici konumda yer almaktadırlar. Bunun sebebi, eğitim ve öğretimin planlamalarını yapan, tatbik eden ve değerlendirmesini yapan bireylerin öğretmenler olmasıdır. Eğitim kurumlarının çıktısı statüsüne sahip olan bireylerin sonraki hayatlarında elde edecekleri başarıları ile tutumları göz önüne alındığında öğretmenlerin öneminin daha fazla arttığı görülebilecektir. Öğretmenlere yönelik beklentilerin yükseklik arz etmesi, toplumsal yapının geleceğine yön tayin etmesi öğretmenlerin üstündeki stres düzeyinin yükselmesine sebebiyet vermektedir. Ortaya çıkan bu stres de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarında huzursuzluk yaşamalarına ve yalnız hissetmelerine sebep olmaktadır (Kaplan, 2011). Öğretmen bireylerin eğitim kurumlarında yaşadıkları yalnızlık göz önünde bulundurulduğunda farklı iş yerlerinde çalışan kişilerin maruz kaldıkları yalnızlıktan farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumun en önemli nedeni öğretmenliğin kendisine özgü özelliklerinin var olmasıdır. Örnek olarak, aidiyet duyma ve sevgi gereksinimlerini okullarındaki ortamlardan karşılama çabasında bulunmaktadır. Bu bağlamda da öğretmen bireylerin görevlerini sevgiyle gerçekleştirmeleri, mesleki haz ya da doyuma ulaşmaları, meslektaşları ile kurdukları ilişkilerin sağlıklı olması icap etmektedir (Nartgün ve Demirer, 2013). Öğretmenlerin performans seviyelerinin yükselmesi adına

motivasyonların yüksek tutulma zorunluluğu bulunmaktadır. Tüm bu hususların sağlanmadığı ortamlarda öğretmen bireylerin eğitim kurumları içerisinde yalnızlık hissine kapılmalarının kaçınılmaz olacağı göz ardı edilmemelidir. Bu olumsuzluğun baş gösterdiği kurumlarda öğretmenlerin meslektaşları, öğrencileri ve öğrenci velileri ile sağlıklı iletişim kurabilmeleri ve sosyal faaliyetler içerisinde bulunmaları söz konusu olmamaktadır (Celep, 2000). Öğretmenlerin yalnızlık duygusuna kapılmaları, mesleki doyum düzeylerinin azalması birbirleri üzerine etkide bulunabilecek çok sayıda olumsuz durumu beraberinde getirmektedir (Çifçi ve Dikmenli, 2015). Bu olumsuzlukları örneklendirmek gerekirse, öğretmen bireyler yaptıkları işten tatmin sağlayamazlar, çevrelerinde bulunan bireyler ile paylaşımda bulunamamakla beraber kendilerini dışlanmış hissedebilirler.

Öğretmenler ile alakalı olarak değerlendirme yapılırken kişilik özellikleriyle bilgi seviyeleri kadar çevrelerinde bulunan bireyler ile kurdukları sosyal ilişkiler, çevrelerine göstermekte oldukları uyum, çevrelerine sundukları katkıların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Çelikten ve Can, 2003). Bu bağlamda öğretmen bireylerin üzerlerine düşen görevler ile sorumlulukların da bir hayli fazla olduğu anlaşılacaktır. Öğretmenlerin söz konusu görevler ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri adına da okul ortamlarında belli başlı koşulların sağlanmış olması gerekir. Başka bir deyiş ile pozitif okul iklimlerinin tesis edilmesi, örgütsel yapılar içerisindeki güven ortamlarının sağlanması, örgütsel kültürün yeterli seviyede bulunması, iş birliği unsurunun sağlanmış olması çok önemlidir (Celep, 2000). Aksi halde kurumuna güvenmeyen öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki meslektaşları ile, yönetici pozisyonundaki bireyler ile sağlıklı iletişim kurmaları, sosyal faaliyetlerin içerisinde bulunmaları, arzu edilen seviyede aktif olabilmeleri beklenmemelidir. Bundan dolayı öğretmenler kendilerini dışlanmış hissetmekle birlikte yalnızlık duygusuna kapılabilmektedirler (Yılmaz ve Aslan, 2013). Oysa kendilerini eğitim kurumlarının birer parçası şeklinde gören öğretmen bireyler yalnızlık duygusunu yaşamamaktadırlar ve çevresi ile çok daha sağlıklı iletişim kurabilmektedirler (Kaplan, 2011).

2.4. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Çalışma hayatında karşılaşılan yalnızlığa ait farklı boyutlar yer almaktadır. Bundan dolayı örgütsel yalnızlık ile alakalı olarak farklı tanımlamalara denk gelmek mümkün durumdadır. Yalnızlık ile alakalı olarak yürütülmüş olan araştırmalarda ön planda beliren temel özelliklerin, yalnızlık olgusunun niteliksel oluşu, öznel oluşu ve arzu edilmeyen

rahatsızlık verici durumlara sebebiyet vermesi biçiminde sınırlanmış görülmektedir. Örgütsel yalnızlık konusu ile alakalı olarak bu alan özelinde gerçekleştirilen araştırmalar kısıtlı olmanın yanında en yaygın olarak bilinen araştırma “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ölçeklendirme doğrultusunda, çalışma yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ile duygusal yoksunluk olmak kaydı ile iki boyut özelinde ele alınmaktadır (Doğan, 2009).

2.4.1. Sosyal Arkadaşlık

Çalışanlar çalışma yaşamları içinde mecburi olarak etkileşimler içerisinde buldukları sosyal çevrelere sahip olmaktadır. Fiziki olarak aynı ortamlarda görev yapmaya bağlı olarak gerçekleşmekte olan bu mecburiyet hali duygusal içerikli arkadaşlık ilişkileri kurma, etkileşimler içerisinde bulunma, iş birliği ve yardımlaşma şeklindeki davranış şekilleri ile sosyal arkadaşlık ortamlarının tesis edilmesine katkıda bulunmaktadır. Sosyal arkadaşlık ortamlarından mahrum kalınması durumunda, çalışanlar çalışmakta oldukları ortamlar içerisinde yalnızlık duygusu yaşayabilmekte ve yer aldıkları örgütleri ile kurulmuş olan bağlarında zayıflama oluşabilmektedir.

Örgütsel yalnızlık olgusunun, sosyal arkadaşlık boyutuyla iş ortamları içerisinde yaratılan sosyal ağ yeterlikleri arasında direkt ilişkinin bulunmadığı ifade edilmektedir. Sosyal arkadaşlıklar, çalışanların iş ortamları içinde kurulmuş olan ilişkilerinin niceliksel yapısını oluşturduğu unutulmamalıdır. Sosyal arkadaşlık bağlamında yalnızlık, kişilerin arkadaşlarıyla, iş arkadaşıyla ve akranlarıyla ilişkiler kuracakları sosyal çevrelerden mahrum olmaları ya da yeterli ilişkilerin tesis edilememesi halinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu durumlarla karşı karşıya kalan kişiler, kendilerini arkadaşlarınca dışlanmış ve reddedilmiş duygusuna kapılarak sıkılganlık ve utangaçlık içeren ruh hali içerisinde bulunabilmektedirler (Wright ve diğ., 2006).

Çalışma mecraları, yapıları gereği birden çok çalışan bireyin beraber görev yaptıkları ve beraber üretimde buldukları yerler olarak ifade edilmektedir. Bu üretim faaliyetlerinin verimlilik ve etkinlik düzeyleri, örgütsel yapıların içinde bulunan çalışan bireylerin birbirleri ile kurdukları iletişim ve etkileşimlerinin güçlü ve sağlıklı olması ile doğrudan ilişkili durumdadır. Sağlıklı sosyal paylaşım ortamlarının varlığıyla etkili iletişim ile desteklenmekte olan çalışan bireyler içerisinde yer aldıkları ortamlarda kendilerini ifade etme noktasında herhangi bir problem yaşamamaktadırlar. Bu durumla ilişkili olarak da kendileriyle ve etkileşim içerisinde buldukları iş çevreleriyle olan ilişkileri bağlamında

güven problemiyle karşılaşmamakta, bununla birlikte yalnızlık duygusundan uzak kalmaktadırlar (Asunakutlu, 2002).

2.4.2. Duygusal Yoksunluk

Örgütsel yalnızlığa ait duygusal yoksunluk boyutu, yalnızlık olgusunun fiziksel olmaktan ziyade genel olarak ruhsal bakımdan hissedilebilir olmasıyla ilişkili durumdadır. Bu bakımdan duygusal yoksunluk boyutunun, bireylerin çevrelerinde bulunan birey sayılarının düşüklüğünden öte kurmuş oldukları ilişkilerde hissettikleri yalnızlık algısıyla ilişkili olduğu ifade edilebilir. Kendilerini yalnız hisseden bireyler, ilişki kurma noktasında kaçınma eğilimi sergileyerek kendilerini örgütlerin dışına itme ve sosyal ilişki ile etkileşimlerden uzak durma yolunu izleyebilmektedirler.

Duygusal yoksunluk sorunu ile karşı karşıya kalınmasına sebebiyet veren unsurların ilk sırasında, iş çevrelerindeki fiziksel engellerle kişilerin bireysel niteliklerinden kaynaklı olan unsurların yer aldığı görülmektedir. İş ortamlarında iletişime yönelik engellerin olması, yeterli ve etkili iletişimin bulunmaması örgütsel bakımdan belirsizliklere sebebiyet vermektedir. Bundan dolayı belirsizlik ortamları içerisinde çalışanların, stres, iş doyumsuzluğu, kaygı, güvensizlik şeklindeki durumlar ile karşılaşmaları duygusal yoksunluk boyutu üzerine etkide bulunmaktadır. Bu durumlar neticesinde çalışanların iş performans ve verimlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri düşebilmekte hatta işi bırakmayla sonuçlanabilmektedir (Yüksel, 2005).

Çalışma hayatında, görev yaptıkları işyerlerinde rahat olmayan, kendilerini boşlukta hisseden, mesai arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler geliştiremeyen, örgütlerinden dışlandıklarını hisseden çalışanların, duygusal yoksunluk boyutu özelinde yalnızlık duygusunu son derece yoğun şekilde hissettiklerini ifade etmek mümkündür. Yalnızlık algısıyla beraber, çalışanlar kendilerini işe yaramayan, zayıf ve kimsesiz olarak görmeye başlamaktadırlar. Bu durumla bağlantılı olarak, çalışanlar bireysel nitelikleri bağlamında değişiklik gösteren farklı reaksiyonlar gösterebilmektedirler. Çalışanların bu durumlara yönelik reaksiyonları, çevreleriyle olan iletişimlerini sonlandırma ve sosyal çevrelerinden soyutlanma biçiminde oluşabileceği gibi çevrelerinde yer alan bireylere yönelik acımasız, soğuk veya vurdumduymaz tutumlar biçiminde de gerçekleşebilmektedir (Yaşar, 2007).

2.5. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Unsurlar

Yalnızlık kavramıyla ilişkilendirilmekte olan, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim şeklindeki sosyo demografik özelliklerle kişilerin kişilik özelliklerinin, örgütsel yalnızlık

olgusuna etkide bulunan unsurlar arasında gösterildiği görülmektedir. Örgütsel yapılar içinde yalnızlık yaşayan örgüt mensuplarının, sosyal ya da kişisel özelliklerinden kaynaklı olarak yalnızlık duygusuna eğimli olmaları ya da çalışma hayatları haricinde de yalnızlık yaşıyor olmaları halinde örgütsel yalnızlıktan etki görme seviyeleri yükseklik arz edebilmektedir. Birtakım durumlardaysa çalışanlar, özel yaşamlarında sağlıklı iletişim kurabilen bireyler olmalarına rağmen örgütleri içerisinde yalnız kalabilmektedirler. Bu alan üzerinde yapılmış olan araştırmalar, çalışanların örgütsel yalnızlıkları üzerinde etkisi bulunan unsurların bireylerin kendi kişisel özellikleri ile davranışları ile beraber içerisinde yer aldıkları örgütlerin yapılarıyla da bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu unsurlar arasında örgütsel yapı içerisinde kutuplaşmaların bulunması, çalışanların arasında uyumsuzluk veya kıskançlık gibi olumsuz tutumların yer alması, yönetici ya da işverenlerin organizasyon bütünlüğünü muhafaza etme noktasında birleştirici ve bütünleştirici olabilme yetersizliği sergilemeleri şeklindeki nedenlerin sayılması mümkündür.

Wright, çalışma yaşamında yalnızlık duygusuna etki eden unsurları, kültürel durum, aileden alınan destek düzeyi, sosyal destek, kişilik özellikleri, utangaç ya da özgüvenli olma, karamsarlık, kendine odaklanma, yaş ve ekonomik durum şeklinde sıralamaktadır. Wright, insanların iç dünyalarında yaşamış oldukları yalnızlık hissini ve kişisel olarak yalnızlık hissine yatkınlıklarının örgütsel yalnızlık üzerinde etkili olduğunu altını çizmektedir. Bunu yanı sıra, hiyerarşik bağlamda üst konumlarda görev yapan yönetici bireylerin alt kademelerde görev yapan çalışanlar ile aralarında bulunan mesafeleri muhafaza etmek isteyerek bilinçli ve istekli yalnızlıklar yaşadıklarını, bundan dolayı da eğitim seviyeleri, statüler ya da gelir durumlarının örgüt içi yalnızlık ile ters yönlü ilişki içerisinde olduğunu dile getirmektedir. Üst yönetim katmanlarında bulunan bireylerin yalnızlıkları üzerinde etkiye sahip olan diğer unsurların sayı bakımından az olmaları ve statülerinin gereği olarak sosyal ilişkilere özen gösterme gayretlerinden kaynaklı olduğunu bilinmektedir.

Örgütsel yalnızlık bağlamında, çalışma ortamları içerisinde oluşturulacak olan örgüt ikliminin çok büyük önem arz ettiği görülmektedir. Pozitif bir örgüt iklimi ile çalışan bireylerin arasında sağlıklı etkileşim ortamlarının bulunması durumunda, öğrenme ve yaratıcılık düzeyleri yukarı çıkmakta, bu durumun sonucu olarak da çalışanların performans ve verim düzeylerinde artış meydana gelmektedir. Pozitif sosyal ilişki ve etkileşimlerin yönetici bireylerce desteklenmesi halinde çalışan bireylerin yalnızlık algısında ciddi bir azalma meydana gelmektedir. Pozitif örgüt iklimlerinin oluşturulması

halinde, gerek örgüt çalışanları gerekse de örgütsel yapılar açısından pozitif çıktıların doğması mümkün olmaktadır (Erdil ve Ertosun, 2011).

2.6. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları

İnsanların çalışma yaşamlarında, örgütsel yalnızlık hissine kapılmalarının hem bireysel bakımdan hem de örgütsel bakımdan son derece negatif neticeleri olmaktadır. Bireylerin kendilerini ifade etmekte problem yaşamaları, kendilerini mensubu oldukları grupların dışında görmeleri, mutsuz ve huzursuz olmak gibi duygularla algılamakta oldukları yalnızlık hissi, örgütsel yapı içindeki verim düzeylerinin düşmesine, örgütleri ile bağlarının zayıflamasına ve iş bırakmaya sebebiyet verebilecek sonuçlar doğurabilmektedir.

Maslow'a ait olan ihtiyaçlar hiyerarşisinde üçüncü basamağı oluşturan "ait olma ve sevgi ihtiyacı" çalışma yaşamı bakımından oldukça önemlidir. Maslow; ihtiyaçlar hiyerarşisinin il basamağında temel fizyolojik ihtiyaçlara yer vermektedir. Fizyolojik ihtiyaçlarına cevap bulan bireyler bir üst basamakta yer alan güvenlik ihtiyacının karşılanmasını isteyecektir. Bahsi geçen iki basamaktaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından bireyler adına temel motivasyon kaynağının "ait olma ve sevgi ihtiyacı" olduğu ifade edilmektedir. Çalışma yaşamı içinde kişiler, alt düzeyde yer alan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarına cevap bulabilir durumda bulunmaktadırlar. Bu noktada önemli olan husus ait olma, sevgi ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçların karşılanmasıdır. Söz konusu ihtiyaçların giderilebilmesi, çalışan bireylerin performans düzeyleri bakımından son derece önemli olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların, işyerlerinden tatmin olmaları, görev yaptıkları işyerleriyle bağ kurabilmeleri ve kendilerini örgütlerinin birer parçası şeklinde algılamaları üstünde de oldukça etkili olabilmektedir (Özmete, 2007).

Çalışma yaşamında yalnızlık kavramı ile alakalı olarak gerçekleştirilmiş olan çalışmalar kapsamında, örgütsel yalnızlık olgusunun örgütsel güven, örgütsel bağlılık, stres, iş doyumunu ve performanslar üstünde etkiye sahip olduğu göze çarpmaktadır. Çalışma ortamları içerisinde yalnızlığa maruz kalmış olan kişilerin, ruhsal bakımdan kendilerini çevrelerinden soyutlama olasılıkları yükselmektedir. Sağlıklı sosyal ilişkileri tesis edemeyen insanlar, kendilerini yer aldıkları örgütlere ait hissetme noktasında zorluk yaşamaktadırlar ve bundan dolayı da örgütsel bağlılıkları düşmektedir. Çalışanların iş sahalarında maruz kaldıkları yalnızlık aynı zamanda içerisinde yer aldıkları örgütsel yapılara güvenmelerini de güçleştirmektedir. Çalışanların örgütsel yapılar içinde

yalnızlıklarının sebebi ya da neticesi şeklinde kabul edilebilecek, örgütsel yapılara bağlı bir biçimde gelişmekte olan unsurların varlığından da söz etmek mümkündür. Bunlar, iş sahalarının fiziki bakımdan yetersiz olmaları, çalışan bireylerin rolleri ile görevlerinin açık ve net şekilde tanımlanmamış olmaları veya rollerle görevler arasında çatışmaların oluşmasına sebebiyet verebilecek düzensizlikler bulunması biçiminde sıralanmaktadır. Bununla birlikte, çalışan bireylerin birbirleri ile gruplaşma veya rekabete girme biçimindeki ilişki ve etkileşimler içinde bulunmaları, yönetici bireylerin yaklaşım tarzları, iş yüklerinin fazla olması, işten çıkarılmaya ilişkin endişeler, kariyer ve terfilerin önünde bulunan engellerle ücret miktarlarındaki yetersizlikler biçimindeki unsurlar, çalışan bireyler üstünde kaygıya ve strese neden olan unsurlar şeklinde ele alınmaktadır. Örgüt çalışanlarının korku, stres ya da kaygı gibi negatif düşünce ve duygular içinde bulunmaları da bu bireylerin örgütsel bakımdan yalnızlaşmalarına, doğal olarak da örgütsel yapılardan uzaklaşmalarına ve örgütleri ile olan bağlarının zayıf bir hal almasına sebebiyet verebilmektedir. Örgütsel yalnızlığın ardından örgütlerle kurulmuş olan bağın zayıflaması ile beraber, çalışan bireylerin arasındaki bilgi alışverişleri ve yardımlaşmalar da ortadan kalkmak sureti ile, çalışan bireylerin verimlilik düzeylerinde azalmalar yaşanmakta ve örgütsel yapıların tamamı üzerinde olumsuz etkiler meydana gelebilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

2.7. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları

Çalışma yaşamında belli başlı sebeplerden kaynaklı olarak örgütsel yalnızlığa maruz kalan çalışanların söz konusu durum ile başa çıkma metotları, çalışanların bireysel niteliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışma yaşamı haricinde kalan sosyal ilişkileri sağlıklı olan çalışanlar, iş ortamlarında karşılaştıkları bu problemleri özel yaşamlarındaki ilişki ve etkileşimleri kuvvetlendirerek bertaraf etme çabasını göstermektedirler. Benzer bir biçimde kişisel olarak zayıf yapılara sahip olan çalışanlar, çalışma sahalarında maruz kaldıkları yalnızlıktan dolayı çok daha karamsarlık ve umutsuzluk gösterebilmektedirler. Örgütsel yapılar içerisinde yalnızlaşma ve dışlanma probleminin bulunması durumunda kendilerini işlerine vererek çok daha sıkı performanslar sergileyerek hissettikleri eksiklik duygusundan çalışarak uzaklaşabilmektedirler. Başka bir yandan yaşanmakta olan yalnızlık duygusunun çalışanların performans düzeylerini ve verimliliklerini negatif şekilde etkilemesi, kızgın ya da kaygılı davranışlar göstermeye

başlamaları durumunda çözüm yolu olarak örgütsel yapılar ile olan bağlarını koparmaları ile de sonuçlanabilmektedir.

İş ortamları, çalışanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri adına gerekli olan gereksinimlerini karşılayabilmeleri bakımından çok önemli sosyal çevreler olarak görülmektedir. İş yaşamının, ekonomik manada kazanımlarının yanında manevi bakımdan da kariyer, kendini geliştirme ve statü gibi kazanımlarının bulunduğu da sıkça dile getirilmektedir. Çalışanların bu gereksinimlerini karşılayabilmelerinde iş yerlerinde kurdukları iletişim ve etkileşimleri ile ilişkilerinin önemli olduğu göz ardı edilmemelidir. Örgütler içerisinde etkili iletişim ağlarının kurulmuş olması, iş birliği ve bilgilerin paylaşıldığı ortamların tesis edilmesi söz konusu ortamlardaki örgüt çalışanlarının birbirlerine yakınlaşmalarına katkı sağladığı gibi, bu bireylerin yalnızlık hissine kapılmalarının da önüne geçmektedir. Bireysel anlamda kendilerini örgütlerine bağlı ve güven içinde hisseden çalışan bireylerin iş doyum ve verimlilik düzeylerinde de önemli oranda artış meydana gelmektedir (Bakır ve Aslan, 2017).

Örgütsel unsurlardan kaynaklı olan yalnızlıkla mücadelede sorumluluk yönetici pozisyonunda bulunan bireylere aittir. Örgüt yapılarının hiyerarşiden yoksun biçimde ilişkiler kurabilmeyi kolaylaştırmaları, ekip ruhunun oluşturulması, bireysel ödüllendirme sisteminden ziyade ekip başarılarının ödüllendirilmesi, ekip çalışmalarının önemsenmesi ve tüm bunlar için gerekli olan kaynakların temin edilmesi gerekmektedir. Bunların yanı sıra örgütlerin dışında tertip edilecek etkinlik ve faaliyetler örgüt çalışanlarının birbirleriyle yakınlaşmalarına ön ayak olabilmektedir. Ayrıca, örgüt çalışanlarının iletişime yönelik becerilerinin geliştirilmesi adına eğitimlerin düzenlenmesi örgütsel yalnızlık ile başa çıkabilme noktasında etkili olabilmektedir (Bozkurt, 2019).

2.8.İlgili Araştırmalar

Tanrıseven (2014) çalışmasında öğretmenlerin yalnızlık seviyeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yer alan olası ilişkilerin belli başlı değişkenler bağlamında ele alınması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğretmen bireylerin örgütsel bağlılıklarının uyum ile içselleştirme alt boyutları bağlamında bağlılık düzeyleri yüksek, özdeşleştirme alt boyutu bağlamındaysa bağlılık düzeyleri düşük bulunmuştur.

Kayaalp (2019) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algı durumlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile olan ilişkilerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda, 2017-2018 öğretim döneminde Muş'a bağlı

merkez ilçe sınırlarında görevli olan 796 sınıf öğretmeniyle 598 ortaokul öğretmenin arasında tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan 600 bireyle görüşmeler yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre: araştırmaya dahil olan öğretmen bireylerin orta seviyede örgütsel sessizlik, düşük seviyede örgütsel sessizlik, düşük seviyede örgütsel yalnızlık, bir hayli düşük seviyede örgütsel yabancılaşma ve düşük seviyede örgütsel sinizm algılarına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretmen bireylerin örgütsel sinizm davranışlarıyla örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarının arasında olumlu yönlü orta seviyede anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Kılıç (2018) çalışmasında yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş yaşamlarındaki yalnızlık seviyeleriyle psikolojik dayanıklılıkları arasında yer alan olası ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. İstanbul ilinde görev yapmakta olan 212 öğretim üyesinin katıldığı bu çalışmanın sonucunda, iş yaşamlarındaki yalnızlıkla psikolojik dayanıklılık arasında istatistiki bakımdan herhangi bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Keser, Karaduman (2014), iş hayatında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkilerini tespit edebilmek amacıyla öğretmen bireylerin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmanın neticesinde iş yaşamındaki yalnızlıkla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ters yöne sahip bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Başka bir deyiş ile öğretmen bireylerin iş yaşamlarında yalnızlık algı düzeyleri yukarı çıktıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarında negatif etkiler gözlenmektedir.

Oğuz, Kalkan (2014), öğretmen bireylerin iş yaşamlarında algılamakta oldukları yalnızlıkla sosyal destek seviyelerinin arasındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek amacı ile 170 ilkökul öğretmenin katılımıyla bir çalışma yürütmüşler ve söz konusu çalışmanın neticesinde iş yaşamındaki yalnızlıkla sosyal destek seviyeleri arasında olumsuz yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Bunun yanı sıra öğretmen bireylerin iş yaşamlarında algılamakta oldukları yalnızlık ile sosyal destek seviyeleri branş değişkeni bakımından herhangi bir değişim göstermezken kıdem değişkeni bağlamında anlamlı değişim tespit edilmiştir.

Nartgün, Demirer (2016), gerçekleştirdikleri bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlikle iş yaşamlarındaki yalnızlık seviyeleri arasında yer alan olası ilişkileri ele almışlardır. Araştırmanın neticesinde iş yaşamındaki yalnızlıkla örgütsel sessizlik arasında olumlu yönlü orta seviyeli bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır.

Akduru, Semerciöz (2017), örgütsel dedikodu ile örgütsel yalnızlık arasında bulunan ilişkileri ortaya çıkarma amacı ile yürüttükleri çalışma kapsamında, örgütsel

dedikoduyla örgütsel yalnızlık arasında olumlu ilişkinin bulunduğu neticesine varmışlardır. Bu bağlamda örgütsel yapılarda dedikodu eğilimi, çalışan bireyleri sosyal ve duygusal bakımdan örgütsel yalnızlığa yöneltmektedir.

Erdirençelebi, Ertürk (2018), örgütsel yalnızlık algısının iş doyumunu ile işi bırakma niyeti üstündeki etkilerini ortaya çıkarabilmek amacı ile 182 kamu görevlisinin katılım sağladığı araştırma sonucunda örgütsel yalnızlıkla iş doyumunu arasında olumsuz, örgütsel yalnızlıkla işi bırakma niyeti arasında olumlu yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Altun (2019), psikolojik sermayenin örgütsel yalnızlık ile yabancılaşma üstündeki etki düzeyini ortaya çıkarma amacı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bankacılık sektörü üzerinde yürütülmüş olan bu çalışma kapsamında, psikolojik sermayeye ait alt boyutlar arasında yer alan öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlikle örgütsel yalnızlığa ait alt boyutlar içerisinde yer alan duygusal yoksunluğun arasında olumsuz ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bunun yanında örgütsel yalnızlığa ait sosyal arkadaşlık alt boyutu ile olumlu ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Kayaalp (2019), öğretmen bireylerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ile yabancılaşma algı durumlarının örgütsel sinizm seviyeleriyle olan ilişkilerini inceleyebilme amacı ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya 600 öğretmenin katılım sağladığı görülmektedir. Araştırmanın neticesinde örgütsel yalnızlıkla sinizm arasında olumlu ve orta seviyeli ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyiş ile öğretmen bireylerin örgütsel yalnızlık algılarında yükselme oldukça örgütsel sinizm seviyelerinde de artış meydana gelmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel tarama” modelinde yapılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 5678 öğretmen ve 461 okul yöneticisi bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek okul yöneticileri ve öğretmenler arasından “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 44 okul yöneticisi ve 311 öğretmen toplam 355 kişiye ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmaya istekli ve gönüllü katılarak ölçek sorularını eksiksiz cevaplayan 355 katılımcının kişisel bilgileri ve dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Görev durumu	Yönetici	44	12,4
	Öğretmen	311	87,6
Cinsiyet	Kadın	254	71,5
	Erkek	101	28,5
Yaş	22-30	58	16,3
	31-40	151	42,5
	41-50	107	30,1
	51 ve üstü	39	11,0
Kıdem	1-10 yıl	97	27,3
	11-20 yıl	163	45,9
	21 yıl ve üstü	95	26,8
Medeni Durum	Evli	263	74,1
	Bekar	92	25,9
Eğitim Düzeyi	Lisans	270	76,1
	Lisansüstü	85	23,9
STK Üyelik Durumu	Üye	159	44,8
	Üye değil	196	55,2

Tablo 3.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 12,4’ü yönetici ve % 87,6’sı öğretmen olarak görev yapmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin % 71,5’inin kadın ve % 28,5’inin erkeklerden oluştuğu görülürken çoğunun % 42,5’inin 31-40 yaş, % 30,1’inin 41-50 yaşlardakilerden oluştuğu görülmektedir. Kıdem olarak çoğunun % 45,9’unun 11-20 yıl kıdemlilerden, % 74,1’inin evli, % 76,1’inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasının % 55,2 oranla herhangi bir STK’ya üye olmadıkları görülmektedir. Buna göre araştırmanın örnekleminin çoğunun kadın, 31-40 yaş ve 11-20 yıl kıdem aralıklarında, evli, lisans mezunu ve STK üyesi olmayanlardan oluştuğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde yönetici ve öğretmenlere ait genel bilgiler “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) STK üyelik durumu 6 madde bulunacaktır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarını ölçmek için “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” bulunmaktadır. “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)”, Wright ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan, Çetin ve Sungur tarafından 2009

yılında yapılmıştır. Bu ölçek iş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel olarak değerlendiren, kullanımı kolay ve kısa bir ölçektir. İYYÖ, toplam 16 sorudan ve “Duygusal Yoksunluk ile “Sosyal Arkadaşlık” adı altında iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci alt boyutu olan “Duygusal Yoksunluk”, “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9”ncü maddelerden, ikinci alt boyutu olan “Sosyal Arkadaşlık ise “10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16”ncü maddelerden meydana gelmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinde bulunan maddeler 5’li Likert tipte “Hiçbir Zaman”dan “Her Zaman”a doğru sıralanmıştır. Uygulanmış olan ölçeğin doğruluğunu arttırmak amacıyla maddelerin bazıları tersten sorulmuştur. İYYÖ’nin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16”ncü maddeleri bu şekilde tersten sorulmuş (reverse) ve analiz esnasında kodlanması buna uygun şekilde yapılmış maddelerdir. Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 16 ile en çok 80 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamındaki yalnızlığın yüksekliğini göstermektedir. İYYÖ’nde likert tipi beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve duygusal yoksunluk alt boyutu için .93, sosyal arkadaşlık için .87 olarak bulunmuştur (Doğan ve diğerleri, 2009).

Yalnızlık Ölçeği Puan Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma

1-1,80 Hiçbir zaman

1,81-2,60 Nadiren

2,61-3,40 Bazen

3,41-4,20 Çoğu zaman

4,21-5,00 Her zaman

3.4. Verilerin Toplaması

Bilimsel araştırma izni alındıktan sonra evrendeki okullara gidilerek izin gösterilerek çalışma hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Çalışmaya katkı sunmak isteyenlere fotokopi ile çoğaltılmış olan ölçekler dağıtılarak sadece ölçekteki soruları cevaplamaları ve uygun olan seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. Doldurulan ölçekler kontrol edilerek tam doldurulan, işaret ve kişisel bilgi yazılmayanlara numara verilerek SPSS programına girilinceye kadar koruma altına alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeğe verdiği cevaplar SPSS 24 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Verilerin güvenilirlik testi Cronbach's Alpha ile yapılarak duygusal yoksunluk boyutunun ,890 ve sosyal arkadaşlık boyutunun ,891 olduğu görülürken ölçek toplamının ise ,924 olduğu ve güvenilirlik düzeylerinin çok yüksek olduğu görülmüştür. Toplanan verilerin normallik analizi için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Duygusal yoksunluk boyutu	-,109	,070
Sosyal arkadaşlık boyutu	-,448	,388
Toplam	-,198	,164

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarının “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1 ile +1 aralığında değerlerde olduğu görülmüştür. Kalaycı (2016)'ya göre -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre veriler normal dağılım göstermekte olup analizlerde parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir.

Manidarlık değeri $\alpha = .05$ olarak kabul edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımlarında frekans ve yüzde değerleri, düzeylerin analiz ve yorumlanmasında ortalamalar göz önüne alınmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi gibi ikili kategorik değişkenlere göre analizlerde “Bağımsız Örneklem T” testi, yaş, kıdem gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre analizlerde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” yapılmıştır. Analiz sonunda fark çıkması halinde Post Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analizi sonunda ulaşılan bulgular ve bulgularla ilgili yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemine yönelik olarak yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapmaları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri*

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Duygusal yoksunluk boyutu	355	2,49	,79	Nadiren
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	355	2,43	,87	Nadiren
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	355	2,45	,86	Nadiren
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum	355	2,55	,96	Nadiren
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	355	2,60	,97	Nadiren
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.	355	2,38	,86	Nadiren
6. Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.	355	2,60	,85	Nadiren
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	355	2,44	,89	Nadiren
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.	355	2,52	,90	Nadiren
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	355	2,48	,85	Nadiren
Sosyal arkadaşlık boyutu	355	2,27	,85	Nadiren
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	355	2,12	,86	Nadiren
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım.(piknik, parti, yemek vs.)	355	2,59	,62	Nadiren
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	355	2,26	,85	Nadiren

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Devamı)

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	355	2,45	,97	Nadiren
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.	355	2,10	,85	Nadiren
15. Kendimi işyerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	355	2,22	,87	Nadiren
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	355	2,14	,89	Nadiren
Toplam	355	2,40	,76	Nadiren

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeyleriyle ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=2,60$) ortalamalarla “Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.” Ve “Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir” maddelerine “Nadiren” düzeyinde olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın ($\bar{X}=2,10$) ortalamayla “İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.” Maddesinde ve “Nadiren” düzeyindedir. Bütün maddelerde yalnızlık düzeyinin ortalamalar farklı olmakla birlikte “Nadiren” düzeyindedir. Bulgular yönetici ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeylerini nadiren düzeyinde gördüklerini ortaya koymaktadır. Bu durum normal bir durum olarak görülebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlık alt boyutları düzeyleriyle ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=2,49$) ortalamayla “Duygusal yoksunluk” boyutunda “Nadiren” düzeyinde iken “Sosyal arkadaşlık boyutunda ($\bar{X}=2,27$) ortalamayla yine “Nadiren” düzeyindedir. Ölçek toplamında ise iş yerinde yalnızlık düzeyinin ($\bar{X}=2,40$) ortalamayla “Nadiren” düzeyindedir. Ölçek maddelerinin tamamında ve alt boyutlarda işyerinde yalnızlık düzeyinin “Nadiren” düzeyinde çıkması yönetici ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlıklarının nadiren seviyesinde olduğunu göstermektedir. Bu durum son derece normal kabul edilmektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları algıları; görev, cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, STK üyelik durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik bulgular aşağıda ve ilerleyen sayfalarda

verilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin görev değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Göreve Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Duygusal yoksunluk boyutu	Öğretmen	311	2,47	,79	353	-1,73	,08
	Yönetici	44	2,68	,76			
Sosyal arkadaşlık boyutu	Öğretmen	311	2,25	,85	353	-1,21	,22
	Yönetici	44	2,42	,81			
Toplam	Öğretmen	311	2,37	,76	353	-1,59	,11
	Yönetici	44	2,57	,71			

* $p < 0,05$

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri göreve göre duygusal yoksunluk boyutunda ($t_{(353)} = -1,73$; $p > 0,05$), sosyal arkadaşlık boyutunda ($t_{(353)} = -1,21$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($t_{(353)} = -1,59$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Duygusal yoksunluk boyutu	Kadın	254	2,47	,79	353	-1,02	,30
	Erkek	101	2,56	,78			
Sosyal arkadaşlık boyutu	Kadın	254	2,23	,83	353	-1,55	,12
	Erkek	101	2,38	,87			
Toplam	Kadın	254	2,36	,76	353	-1,35	,17
	Erkek	101	2,48	,76			

* $p < 0,05$

Tablo 4.3’te görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin cinsiyete göre duygusal yoksunluk boyutunda ($t_{(353)} = -1,02$; $p > 0,05$), sosyal arkadaşlık boyutunda ($t_{(353)} = -1,55$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($t_{(353)} = -1,35$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin yaşa değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Fark
Duygusal yoksunluk boyutu	1. 22-30	58	2,56	,88	3-351	,37	,77	Yok
	2. 31-40	151	2,47	,77				
	3. 41-50	107	2,52	,78				
	4. 51 ve üstü	39	2,41	,75				
Sosyal arkadaşlık boyutu	1. 22-30	58	2,46	,90	3-351	1,30	,27	Yok
	2. 31-40	151	2,24	,84				
	3. 41-50	107	2,27	,82				
	4. 51 ve üstü	39	2,14	,85				
Toplam	1. 22-30	58	2,51	,82	3-351	,78	,50	Yok
	2. 31-40	151	2,37	,75				
	3. 41-50	107	2,41	,73				
	4. 51 ve üstü	39	2,29	,76				

*p<0,05

Tablo 4.4'e göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin yaşa göre duygusal yoksunluk boyutunda ($F_{(3-351)}=,37$; $p>0,05$), sosyal arkadaşlık boyutunda ($F_{(3-351)}=1,30$; $p>0,05$) ve ölçek toplamında ($F_{(3-351)}=,78$; $p>0,05$) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıklarının yaş değişkenine göre değişiklik göstermediği ve benzerlikler gösterdiği söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin kıdem değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Kıdem	n	\bar{X}	ss	sd	F	p	Fark
Duygusal yoksunluk boyutu	1. 1-10 yıl	97	2,51	,82	2-352	2,45	,08	Yok
	2. 11-20 yıl	163	2,57	,79				
	3. 21 ve üstü	95	2,35	,74				
Sosyal arkadaşlık boyutu	1. 1-10 yıl	97	2,39	,86	2-352	4,39	,01*	1-3; 2-3
	2. 11-20 yıl	163	2,32	,85				
	3. 21 ve üstü	95	2,06	,80				
Toplam	1. 1-10 yıl	97	2,46	,78	2-352	3,50	,03*	2-3
	2. 11-20 yıl	163	2,46	,76				
	3. 21 ve üstü	95	2,22	,72				

*p<0,05

Tablo 4.5'e göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin kıdeme göre duygusal yoksunluk boyutunda ($F_{(2-352)}=2,45$; $p>0,05$)

farklılık görülmediği ancak sosyal arkadaşlık boyutunda ($F_{(2,352)}=4,39$; $p<0,05$) ve ölçek toplamında ($F_{(2,352)}=3,50$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık gösteren boyutlarda farklılıkların olduğu grupların tespiti amacıyla Post Hoc TUKEY analizi sonucunda sosyal arkadaşlık boyutunda farkın 1-10 yıl kıdemlilerle ($\bar{X}_{1-10}=2,39$) 21 yıl ve üstü kıdemliler ($\bar{X}_{21 \text{ yıl ve üstü}}=2,06$) arasında 11-20 yıl kıdemlilerle ($\bar{X}_{11-20}=2,32$) 21 yıl ve üstü kıdemliler ($\bar{X}_{21 \text{ yıl ve üstü}}=2,06$) arasında 1-10 yıl kıdemlilerin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ölçek toplamında ise 11-20 yıl kıdemlilerle ($\bar{X}_{11-20}=2,46$) 21 yıl ve üstü kıdemliler ($\bar{X}_{21 \text{ yıl ve üstü}}=2,22$) arasında 11-20 yıl kıdemlilerin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sosyal arkadaşlık boyutunda 1-10 yıl kıdemlilerin daha yüksek, ölçek toplamında ise 11-20 yıl kıdemlilerin daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre sosyal arkadaşlık boyutunda ve genel olarak yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin kıdemleri az iken daha yüksek olduğu ve kıdem arttıkça iş yerinde yalnızlık düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin medeni durum değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Analiz Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal yoksunluk boyutu	Evli	263	2,43	,75	353	-2,46	,01*
	Bekar	92	2,67	,86			
Sosyal arkadaşlık boyutu	Evli	263	2,23	,83	353	-1,67	,09
	Bekar	92	2,40	,90			
Toplam	Evli	263	2,34	,73	353	-2,25	,02*
	Bekar	92	2,55	,82			

* $p<0,05$

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin medeni durumlarına göre sosyal arkadaşlık boyutunda ($t_{(353)}= -1,67$; $p>0,05$) farklılık göstermediği ancak duygusal yoksunluk boyutunda ($t_{(353)}= -2,46$; $p<0,05$) ve ölçek toplamında ($t_{(353)}=-2,25$; $p<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılıklar için ortalamalar incelendiğinde duygusal yoksunluk ve ölçek toplamında bekarların evlilerden daha yüksek yalnızlık düzeylerine sahip oldukları ve yalnızlıklarının anlamlı yüksek olduğu görülmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim düzeyi	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Duygusal yoksunluk boyutu	Lisans	270	2,47	,80	353	-,97	,33
	Lisansüstü	85	2,57	,74			
Sosyal arkadaşlık boyutu	Lisans	270	2,24	,87	353	-1,35	,17
	Lisansüstü	85	2,38	,77			
Toplam	Lisans	270	2,37	,78	353	-1,22	,22
	Lisansüstü	85	2,48	,68			

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre duygusal yoksunluk boyutunda ($t_{(353)} = -,97$; $p > 0,05$), sosyal arkadaşlık boyutunda ($t_{(353)} = -1,35$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($t_{(353)} = -1,22$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları düzeylerinin STK üyeliği değişkenine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Alt Boyutları Düzeylerinin STK Üyelik Durumuna Göre Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	STK üyelik durumu	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Duygusal yoksunluk boyutu	Üye	159	2,52	,78	353	,56	,57
	Üye değil	196	2,47	,80			
Sosyal arkadaşlık boyutu	Üye	159	2,24	,83	353	-,55	,57
	Üye değil	196	2,29	,86			
Toplam	Üye	159	2,40	,75	353	,05	,95
	Üye değil	196	2,39	,77			

* $p < 0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin STK üyelik durumuna göre duygusal yoksunluk boyutunda ($t_{(353)} = ,56$; $p > 0,05$), sosyal arkadaşlık boyutunda ($t_{(353)} = -,55$; $p > 0,05$) ve ölçek toplamında ($t_{(353)} = ,05$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgulara göre yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin STK üyelik durumlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ve bunun demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde kendini iş arkadaşlarından duygusal olarak uzak hissettikleri ve çalıştığı işyerinde dostluk anlayışının da nadiren olduğu saptanmıştır. Yalnızlıkla ilgili olarak en düşük ihtimal iş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebilecek birinin varlığıdır. Ölçek maddeleri ve genel algının nadiren yalnızlık çektikleri ve kendilerini yalnız hissettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre yönetici ve öğretmenlerin örgüt içi iletişim, etkileşim, empati ve aidiyetlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda yönetici ve öğretmenlerin mutlu, güvende örgütlerine bağlı oldukları gibi iş doyum ve verimlilik düzeylerinde de önemli oranda artış meydana gelmektedir (Bakır ve Aslan, 2017). Bu sebeple okul yöneticileri ve öğretmenlerin grup halinde ve işbirliği temelinde yapabilecekleri çalışmalar yapmaları için teşvik edilmeleri yalnızlıklarının giderilmesine katkı sağlayabilir. Böylece örgütsel sinerji ortaya çıkarak potansiyellerinin üstünde iş verimi elde edilebilir. Böylece Kılıç (2018) çalışmasında ileri sürdüğü psikolojik dayanıklılıklarının artmasına da olanak sağlayabilecektir. Bunun aksi halinde Akduru, Semerciöz (2017) çalışmasında vurguladığı örgütsel dedikodu eğilimi, sinizm baş gösterebilir ya da sosyal ve duygusal örgütsel yalnızlık artabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlık boyutları bağlamında en fazla yalnızlık duygusal yoksunluktadır. Sosyal arkadaşlık ve genel yalnızlık seviyelerinin nadiren düzeyinde olduğu ve okul yöneticileri ve öğretmenlerin işyerinde çok az yalnızlık duygusu yaşadıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu durum okulların sosyal etkileşime açık olmasına ve öğretmenler arası ilişkilerin güçlü olmasına bağlanabilir. Bu durum sevindirici ve gelişme olarak görülmelidir. Çünkü duygusal yoksunluğun yüksek olması stres, iş doyumsuzluğu, kaygı, güvensizlik şeklindeki durumlarla karşılaşmanın neticesidir ve bunun sonucunda çalışanların iş performans ve verimlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri düşebilmekte hatta işi bırakmayla sonuçlanabilmektedir (Yüksel, 2005). Böylesine

olumsuzlukların yaşanma ihtimalinin oldukça düşük olmasından dolayı araştırma sonuçlarının olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları algılarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve STK üyelik durumlarına göre farklılık göstermediği ancak kıdem ve medeni duruma göre ise farklılık görülmüştür. Farklılıkların kıdeme göre sosyal arkadaşlık ve ölçek toplamında 1-10 yıl kıdemlilerin daha yüksek yalnızlık yaşadıkları görülürken medeni duruma göre de duygusal yoksunluk ve ölçek toplamında bekarların evlilere göre daha fazla iş yerinde yalnızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yalnızlık hissinin kişisel nedenlerden fazla etkilendiği ve değişken bir yapı sergilediği bilinmektedir (Erdil ve Ertosun, 2011). Bundan dolayı farklılık veya benzerliklerin süregelen olmadığı ve tamamen kişisel tecrübe ve tercihlere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kıdem olarak 1-10 yıl olanlarla bekarların meslekte ve okullarda yeni oldukları için arkadaş çevrelerinin sınırlı olmasının yalnızlığı arttırdığı düşünülmektedir. Bu durum geçici bir durum olarak görülmelidir ve zaman içinde aşılabilecektir. Bu çözüme katkı sağlanması amacıyla öğretmenlerin işbirliği ve kolektif çalışmaya dayalı çalışmalarda görevlendirilmeleri, okul dışında da birlik ve beraberliği artırıcı faaliyetler planlanması ve yapılması sağlanabilir.

5.2. Öneriler

- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin nadiren düzeyinde tespit edilen yalnızlık algılarının ortadan kaldırılması için birlikte spor, gezi, kamp ve sanat etkinlikleri gibi işbirliği ve kolektif yaşamın tesis edilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerin nadiren düzeyinde yaşadıkları duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık düzeylerinin ortadan kaldırılmasına yönelik dernekleşme, topluma hizmet çalışmaları, gönüllü çalışmalar gibi aktiviteler yapılabilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlerden kıdemi az ve bekarların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde yaşadıkları yalnızlığın ortadan kaldırılması birlikte yapılabilecek uyum, kaynaşma, birlikte gezi, uyum ve sportif yarışmalar vb. gibi çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5).
- Altun U (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve yabancılaşma üzerindeki etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz (9).
- Bakır, A. A. ve Aslan, M. (2017). Examining The Relationship Between Principals Organizational Loneliness and Job Satisfaction Levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6).
- Balcı, A. (1991). Öğretmenlerin rolleri. *Eğitim Sosyolojisi Dergisi*, Ankara.
- Bozkurt Ö (2019). Örgütsel Yalnızlık. İçinde Kaygın E, Kosa G. (Editör), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (Ss.61-75), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Celep, C. (2000). *Sınıf yönetimi ve disiplini*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 15, 253-267.
- Çiftçi T, Dikmenli Y (2015). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3-21: 142-160.
- Demirbaş B ve Haşit G. (2016) İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: akademisyenler üzerine bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16, No:1 (137-158)
- Doğan, T. vd.: (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Cilt:10.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Erdil, O. ve Ertosun, Ö. G.: (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24.

- Erdirençelebi M., Ertürk E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:17, Sayı:2 (603-617)
- Galioğlu C (2014). *Beliren yetişkinlerin yalnızlık ve umutsuzluk düzeyleri ile aile işlevleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Kalaycı, ř. (2016). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil.
- Kaplan, M. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya
- Karasar N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (32.basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayaalp, E. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7).
- Kılıç, Z.: (2018). İş Yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lam, L. Ve Lau, D. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships, *The International Journal Of Human Resource Management*, Cilt:23, Sayı: 20.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- Nartgün řS, Demirer S (2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 7-2: 139-156.
- Nartgün, ř.S. ve Demirer, S. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 139-156.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M.: (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki, *İlköğretim Online*, 13(3).

- Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. In Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Özdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R. (2017). İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences, 29(4).
- Özkan, Z.: (2019). Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Özmete, E.: (2007). İş Yaşamında Değerler, Kedim Yayınları, İstanbul.
- Sadler, W. A. , Johnson, T. B. (1980). From Loneliness to Anomia. In J. Hartog, J. R. Audy, & Y. A. Cohen (Eds.), The Anatomy of Loneliness, New York: International Universities Press.
- Tanrıseven, Ö. (2014). Yatılı Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- 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).
- Yakut, S. ve Certel, H.: (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1).
- Yaşar, M. R.: (2007). Yalnızlık, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1).
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(3).
- Yılmaz, E. ve Aslan, H.: (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3(3).
- Yüksel, İ.: (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2).

EKLER

Ek 1: Denizli il Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-46004316
Konu : Anket Uygulama İzni

18/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 07.03.2022 tarihli ve 178834 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Halime Hicret ERDOĞAN, "Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre İş Yerinde Yalnızlık" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okullöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hu01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehya>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Şefi GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorga.meb.gov.tr> adresinden 1d66-8f2b-3b3b-926d-57c9 koda ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.03.2022-E.178544

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre İş Yerinde Yalnızlık" adıyla, Halime Hicret ERDOĞAN tarafından 2021-2022 Eğitim ve Öğretim Bahar Dönemi tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul yönetici ve öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ve bu düzeylerinin kişisel özelliklerinden kaynaklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): 2021 Nisan, 2022 İlçelerde Bulunan Resmi Okullar

Araştırma Uygulaması: X Anket ²²³⁶ O Görüşme

O Gözlem ^{1.03.2022}

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Halime Hicret ERDOĞAN

İletişim Bilgileri : 23 Nisan Mehmet Eşe Akman Anaokulu Tel: 0507 349 03 89

h.hicret@hotmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.....
İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 1. Ölçek**Değerli Yönetici Öğretmen Arkadaşlarım;**

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli yönetici ve öğretmenlerimizin desteklerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size ~~2022~~ ^{19.204.1.58} ²³³⁶ ^{4.03.2022} lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Halime Hicret ERDOĞAN
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
 B) Yaş:
 C) Kıdem:
 D) Medeni durum: Evli () Bekar ()
 E) Eğitim düzeyi:
 F) STK üyelik durumu: Üyeyim () Üye değilim ()

**II. BÖLÜM: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği**

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnundur.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hakimdir.	1	2	3	4	5
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aranda bir kopukluk hissederim.	1	2	3	4	5
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	1	2	3	4	5
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere katırım.(piknik, parti, yemek vs.)	1	2	3	4	5
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15. Kendimi işyerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.	1	2	3	4	5
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5



Evrak Tarih ve Sayısı: 03.03.2022-E.178664

Aşağıdaki maddeleri okuyarak size uygun olma derecesine göre "Hiç uygun değil", "Uygun değil", "Biraz uygun", "Uygun", "Tamamen Uygun" seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

	Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hiss ediyorum.	1	2	3	4	5
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hiss ediyorum	1	2	3	4	5
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hiss ediyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerindeki ilişkilerimden memnunsam.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	1	2	3	4	5
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.	1	2	3	4	5
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hiss ederim.	1	2	3	4	5
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hiss ederim.	1	2	3	4	5
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)	1	2	3	4	5
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hiss ederim.	1	2	3	4	5
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5

Uygulayıcının dikkatine: 5-6-10-11-12-14-15-16 numaralı maddeler tersten kodlanmaktadır.



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Ölçek Kullanım İzni

Re: Ölçek kullanma izni

ⓘ Bu iletiyi 25.11.2021 Per 09:17 tarihinde ilettiniz

TD Tayfun Dogan <tayfun@tayfundogan.net> 22.11.2021 Pzt 17:38 ↩ ...

Kime: Siz

Merhaba,
 Ölçeği web sitemden indirerek kullanabilirsiniz.
 İyi çalışmalar dilerim.

22.11.2021, 13:42, "h.hicret boz"
 <h.hicret@hotmail.com>:

Hocam iyi günler
 Ben Halime Hicret ERDOĞAN. Denizli Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Bilimsel çalışmamda veri toplamak için geliştirdiğiniz Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen, Doğan, Çetin ve Sungur tarafından da Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Gerekli iznin verilmesi hususunda; Bilgilerinize arz ederim.

Ad-Soyad: Halime Hicret ERDOĞAN
 E-mail: h.hicret@hotmail.com
 Tel: 0507 3490389

Prof. Dr. Tayfun Doğan
 Biruni Üniversitesi
 Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D

www.tayfundogan.net
 Twitter: @drtayfundogan