

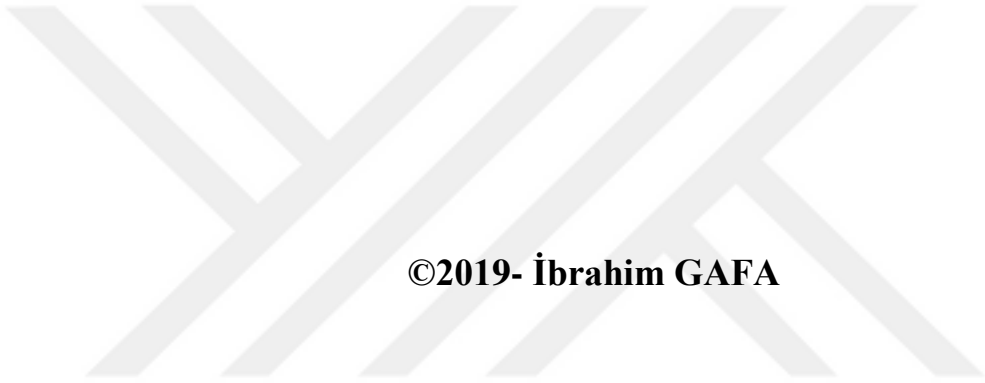
**T. C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ**  
**YAŞAMINDAKİ YALNIZLIK DÜZEYLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**İbrahim GAFA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KIRŞEHİR-2019**



©2019- İbrahim GAFA

**T. C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI**  
**SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ**  
**YAŞAMINDAKİ YALNIZLIK DÜZEYLERİNİN**  
**İNCELENMESİ**

**AN INVESTIGATION OF ELEMENTARY TEACHERS' JOB**  
**SATISFACTION AND LONELINESS LEVELS IN WORK**  
**LIFE**

**Hazırlayan**  
**İbrahim GAFA**

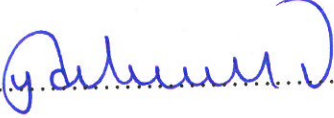
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ**


**KIRŞEHİR-2019**

## KABUL VE ONAY

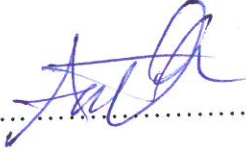
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, İbrahim GAFA tarafından hazırlanan “*Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*” adlı tez çalışması 26/04/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman ...  .....

Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ

Üye...  .....

Doç. Dr. Ayfer ŞAHİN

Üye...  .....

Dr. Öğrt. Üyesi Alper Murat ÖZDEMİR

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2019

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

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

26/04/2019

İbrahim GAFA

## ÖZET

# SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ YAŞAMINDAKİ YALNIZLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

## YÜKSEK LİSAN TEZİ

Hazırlayan: İbrahim GAFA

Danışman: Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ

2019– xiii + 107

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İlköğretim Anabilim Dalı

Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Jüri

Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ

Doç. Dr. Ayfer ŞAHİN

Dr. Öğrt. Üyesi Alper Murat ÖZDEMİR

Bu çalışmanın temel amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesidir. Çalışmada ayrıca cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve okutulan sınıf düzeyi gibi çeşitli değişkenlerle iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Kırşehir ve Erzurum il merkezlerinde bulunan toplam 415 sınıf öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelinde tasarlanmış araştırmada verilerin toplanması için Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler paket veri programına girilerek üzerinde istatistiksel işlemler yapılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin yüksek düzey *iş doyumunu* ve *işsel doyuma*, orta düzey *dışsal doyuma* sahip oldukları tespit edilmiştir. İş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve okutulan sınıf düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin düşük düzey *iş yaşamında yalnızlık*, *duygusal yoksunluk* ve *sosyal arkadaşlığa* sahip oldukları tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile medeni durum, eğitim durumu ve okutulan sınıf düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdemlerinin yalnızlık düzeylerini ve alt boyutlarını istatistiksel olarak etkiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ile iş yaşamında yalnızlıkları arasında negatif yönde yüksek düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmeni, İş Doyumu, İş Yaşamında Yalnızlık.

## **ABSTRACT**

### **AN INVESTIGATION OF ELEMENTARY TEACHERS' JOB SATISFACTION AND LONELINESS LEVELS IN WORK LIFE**

**M. Sc. Thesis**

**Preparer: İbrahim GAFA**

**Advisor: Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ**

**2019- xiii + 107**

**Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences**

**Department of Elementary Education**

**Jury**

**Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ**

**Doç. Dr. Ayfer ŞAHİN**

**Dr. Öğrt. Üyesi Alper Murat ÖZDEMİR**

This study aimed to determine elementary teachers' job satisfaction and loneliness in workplace who work in public schools. Besides, influence of gender, marital status, teaching experience, educational level, and classroom level on teachers' job satisfaction and loneliness in the workplace were investigated in this study. The study included 415 elementary teachers who work in public schools located in Kırşehir and Erzurum in the 2017-2018 educational year. Personal information form, Minnesota Job Satisfaction Scale, and Loneliness in the Workplace Scale were used to collect data in this casual-comparative survey research. The collected data were input in the data processing program and analyzed by using relevant statistical method. Results of the study showed that elementary teachers had high levels of job satisfaction and internal satisfaction, and middle level of external satisfaction. Besides, it was found that gender, marital status, teaching experience, educational level, classroom level of teachers did not influence their job satisfaction. It was revealed that teachers had low level of loneliness in the workplace, emotional loneliness and social friendship. Marital status, education level, and classroom level of teachers did not influence teachers' loneliness in the workplace. However, it was found that gender and teaching experience of teachers statistically influenced sub-dimensions and loneliness of teachers. Moreover, this study showed that there was a negative high correlation between job satisfaction and loneliness in the workplace of elementary teachers.

**Keywords:** Elementary Teachers, Job Satisfaction, Loneliness in the Workplace.

## ÖN SÖZ

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini ve çeşitli değişkenlerle (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve okutulan sınıf düzeyi) olan ilişkilerini belirlemektir. Bu araştırmayla ortaya konulan bulgular ve önerilerin geleceğimize yön veren öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini arttırarak ve iş yaşamında hissedebilecekleri yalnızlık duygusunu azaltarak eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha nitelikli hale gelmesine, öğrencilerin başarılarının artmasına, öğretmenlerin daha verimli çalışmalarına ve sağlıklı bir okul ortamı oluşturulmasına katkı sağlamaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Her ne kadar tezimin konusunda yalnızlık olsa da çıktığım bu yolda beni hiçbir zaman yalnız hissettirmeyen, yılmış ve çıkmazda olduğum durumlarda bana akademik ve manevi destek veren insanlara teşekkür borçlu olduğumu düşünüyorum.

Çalışmamın her aşamasında yanımda olan, emeğini esirgemeyen, düşüncelerime değer veren ve zorluklarla karşılaştığımda bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren değerli hocam, danışmanım Doç. Dr. Yurdal DİKMENLİ' ye teşekkürlerimi sunuyorum. Verilerin analizinde yardımcı olan kıymetli arkadaşım Dr. Ahmet Sami KONCA' ya ve sıcak çayı, samimi sohbeti ve gülen yüzü ile yanımda olan kıymetli hocam Öğr. Gör. Rıfki KADIOĞLU' na verdikleri akademik ve manevi destekler için teşekkürlerimi sunuyorum. Eğitimim için verdikleri desteklerden dolayı bölümdeki bütün hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni bugünlere getiren, dualarını ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli anne-babama, her zaman yanımda olup destek veren kardeşlerime, yüksek lisans eğitimi boyunca vakitlerinden çaldığım eşim ve kızıma gösterdikleri sabır, fedakârlık, anlayış ve destek için teşekkürlerimi sunuyorum.



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar/ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GRAFİKLER LİSTESİ .....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	xiii
<b>BÖLÜM I .....</b>	<b>1</b>
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4. VARSAYIMLAR.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. TANIMLAR .....</b>	<b>4</b>
<b>BÖLÜM II.....</b>	<b>5</b>
<b>2. KAVRAMSALAÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. İŞ DOYUMU .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. İŞ DOYUMU TEORİLERİ.....</b>	<b>11</b>

2.2.1. İçerik (kapsam) Teorileri .....	11
2.2.2. Süreç Teorileri .....	14
2.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU .....	16
2.4. İŞ DOYUMUNUN SONUÇLARI.....	18
2.5. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	20
2.5.1. İş Doyumunu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....	20
2.5.2. İş Doyumunu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	26
2.6. YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK .....	27
2.6.1. Yalnızlığa Etki Eden Değişkenler.....	29
2.6.2. Yalnızlığın Nedenleri .....	32
2.6.3. Yalnızlığın Sonuçları .....	33
2.6.4. Yalnızlıkla Baş Etme Yolları .....	34
2.6.5. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar .....	35
2.6.6. İş Yerinde Yalnızlık.....	38
2.6.7. İş Yerinde Yalnızlığı Etkileyen Faktörler .....	41
2.6.8. İş Yerinde Yalnızlığın Etkileri.....	43
2.6.9. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları .....	45
2.6.10. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları.....	45
2.6.11. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	46
2.7. İŞ DOYUMU- YALNIZLIK İLİŞKİSİ.....	51
BÖLÜM III .....	54
3. YÖNTEM .....	54
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ .....	54
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	54
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	55
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	55

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	56
3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği .....	56
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	56
<b>BÖLÜM IV.....</b>	<b>59</b>
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>59</b>
<b>4.1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR.....</b>	<b>59</b>
4.1.1. Cinsiyetin Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi .....	60
4.1.2. Medeni Durumun Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi ..	60
4.1.3. Mesleki Kıdemin Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi....	61
4.1.4. Eğitim Durumunun Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi	62
4.1.5. Okutulan Sınıf Düzeyinin Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi.....	63
<b>4.2. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK DÜZEYLERİYLE İLGİLİ BULGULAR.....</b>	<b>64</b>
4.2.1. Cinsiyetin Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi.....	65
4.2.2. Medeni Durumun Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi .....	66
4.2.3. Mesleki Kıdemin Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi .....	67
4.2.4. Eğitim Durumlarının Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi .....	69
4.2.5. Okutulan Sınıf Düzeyinin Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi .....	70
<b>4.3. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ .....</b>	<b>71</b>

<b>BÖLÜM V .....</b>	<b>74</b>
<b>5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>74</b>
<b>5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA .....</b>	<b>74</b>
<b>5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile İlgili Sonuç ve Tartışma ....</b>	<b>74</b>
<b>5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile İlgili Sonuç ve Tartışma .....</b>	<b>79</b>
<b>5.1.3. İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma .....</b>	<b>83</b>
<b>5.2. ÖNERİLER .....</b>	<b>84</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>86</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>106</b>

**TABLolar/ÇİZELGELER LİSTESİ****Sayfa**

<b>Tablo 1:</b> Örneklemın Kişisel Özellikleri.....	55
<b>Tablo 2:</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutlarının Belirlenmesinde Kullanılan Minimum ve Maksimum Puanlar .....	57
<b>Tablo 3:</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Alt Boyutlarının Belirlenmesinde Kullanılan Minimum ve Maksimum Puanlar .....	58
<b>Tablo 4.1.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri .....	59
<b>Tablo 4.1.1.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı Mann-Whitney U Testi Analizi .....	60
<b>Tablo 4.1.2.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılığı t Testi Analizi.....	61
<b>Tablo 4.1.3.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi .....	62
<b>Tablo 4.1.4.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılığı Anova Testi Analizi .....	63
<b>Tablo 4.1.5.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Okutulan Sınıf Düzeyinin Göre Farklılığı Anova Testi Analizi .....	63
<b>Tablo 4.2.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri .....	65
<b>Tablo 4.2.1.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılığı Mann-Whitney U Testi Analizi .....	66
<b>Tablo 4.2.2.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılığı t Testi Analizi .....	67
<b>Tablo 4.2.3.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi.....	68
<b>Tablo 4.2.4.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi .....	70
<b>Tablo 4.2.5.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Okutulan Sınıf Düzeyine Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H testi Analizi .....	71
<b>Tablo 4.3.</b> Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	72

<b>Œekil 1:</b> Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yalnızlıkları Arasındaki İliŒki (Lent ve Brown, 2006) .....	52
<b>Œekil 2:</b> Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yalnızlıkları Arasındaki İliŒkinin Alternatif Gösterilmesi (Neto, 2013). .....	53



<b>Grafik 4.3.</b> İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar Arasındaki İlişkiyi Gösteren Saçılma Diyagramı .....	72
---	----



## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>İYYÖ</b>	İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği
<b>MİDÖ</b>	Minnesota İş Doyumu Ölçeği
<b>SPSS</b>	Statistical Package For The Scial Sciences





# BÖLÜM I

## 1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar hakkında bilgi verilmiştir.

### 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesi, rekabet edebilmesi ve başarılı olabilmesi kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Örgütlerin en önemli kaynağı çalışanlarıdır ve örgütlerin başarısını arttıran unsurların başında çalışanların performansı gelmektedir (Akşit Aşık, 2010). Çalışanların iş yerlerindeki yaşantıları ve performansları çok önemlidir (Kağan, 2010). İnsanlar kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda severek yapacakları bir iş seçmiş olsalar bile iş yerlerinde olumlu veya olumsuz birçok durumla karşılaşabilirler (Çetinkanat, 2000). İş yerlerindeki bu yaşantılar çalışanlara işleri ile ilgili çeşitli tecrübeler kazandırmanın yanı sıra çeşitli duygu ve tutumlarının oluşmasına da sebep olmaktadır. İş yerinde yaşanan çeşitli olaylar neticesinde çalışanlarda oluşan üzüntü, sevinç, endişe, panik, zevk, içerleme ve utanma gibi duygular kişiler ve örgütler üzerinde etkili olabilmektedir (Sarıbay ve Sarıbay, 2016). Bireyler çalışma hayatında onaylanmak ve takdir edilmek isterler. Çalışanların beklentilerinin karşılanması hem çalıştığı iş yerinden memnun olmalarını hem de iş yerine olumlu yönde katkıda bulunmalarını sağlar (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013). Çalışanlar yaptıkları işten doyum sağladıkları takdirde daha sağlıklı ve yaşamlarının diğer alanlarında da daha mutlu olacakları düşünülmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001; Özyürek, 2009).

Bütün bir toplumu etkileme özelliğine sahip olan öğretmenler, günlerinin büyük bir bölümünü okullarda geçirmektedirler (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). Öğretmenlerin duyguları, coşkuları, heyecanları ve moralleri okullardaki performansı için büyük önem taşımaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Çünkü geleceğin kaliteli insan gücünü yetiştiren okullarda istenilen nitelikte bireyler yetiştirebilmenin ön koşulu öğrencileri yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunun sağlamasından geçmektedir (Filiz, 2014).

İş doyumunu kavramı genel olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış ve bugüne kadar pek çok tanımı yapılmıştır. Bir kavram olarak iş doyumunu çalışanın işine karşı tutumu ve işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyum sağladığı zaman gerçekleşir (Silah, 2002: 153). İş doyumunun bireyin ruh, beden sağlığı ve kişinin üretkenliğini etkilediği bilinmektedir (Akşit Aşık, 2010). Yetersiz iş doyumunu çalışanın psikolojik olgunluğa

erişmesini zorlaştırarak hayal kırıklığına uğramasına, çalışanın veriminin ve performansının düşmesine neden olabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İş yerlerindeki kötü çalışma koşulları çalışanları, negatif yönde etkileyerek olumsuz davranışlarda bulunmalarına ve hizmet alan kişileri de olumsuzluğa sevk etmektedir (Aktaş, 2001). Günlük yaşamlarının büyük bölümünü iş yerinde geçiren bireyler, değişen rekabet koşulları ve gelişen teknoloji sebebiyle çalışma ortamlarında yalnızlık hissi de yaşayabilmektedirler. Evrensel bir yaşam tecrübesi olan yalnızlık, kişinin arzu ettiği sosyal ilişki düzeyine erişememesi nedeniyle maruz kaldığı, rahatsızlık veren psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Demirbaş ve Haşit 2016). Bireyin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu ise iş yaşamında yalnızlık şeklinde gerçekleşmektedir (Keser ve Karaduman, 2014; 180). İş yaşamında yalnızlık normal yalnızlıktan farklı olarak, günlük yaşamda kendisini yalnız hissetmeyen, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurabilen, mutlu olan bireyin; iş yaşamında yaşadığı problemlere bağlı olarak kendisini yalnız hissetmesidir (Mercan, Demirci, Özler ve Oyur, 2015). Sosyolojik psikolojik ve fiziksel olarak yalnızlık hissine kapılan bireyden, olumlu tutum ve davranış beklenemez (Yurcu ve Kocakula, 2015). Bireylerin iş ortamına ve yaptığı işe karşı olan tutum ve davranışları bireysel ve sosyal yaşamlarına da yansımaktadır. Çünkü insan günlük hayatının önemli bir bölümünü iş yerinde çalışarak geçirmektedir (İşcan ve Sayın, 2010; Demir, 2011). İş yerinde yaşanan yalnızlığın, olumsuz etkilerinin başında iş doyumsuzluğu ve stres gelmektedir. Çeşitli nedenlerle yaşanan iş yaşamında yalnızlık algısının, öğretmenleri de etkilediği düşünülmektedir (Keser ve Karaduman, 2014).

İnsanlarla doğrudan iletişim içinde olan öğretmenin okul ortamındaki etkileşimi çok önemlidir. Davranışları, tutumları ve tepkileriyle bireyleri etkileyerek insanların davranışlarının düzenlenmesinde etkili olan öğretmenlerin diğer öğretmenlerle olan sosyal etkileşimlerinin, çalışma yaşamına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Oğuz ve Kalkan, 2014; Yakut ve Certel, 2016). Aynı zamanda öğretmenlerin iş yerlerinde yalnızlık düzeylerinin azalması, okullarda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin daha kaliteli olmasına, başarının artmasına ve iyi bir okul ortamının oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Çifci ve Dikmenli, 2015). Öğretmenler okulda kendilerini yalnız hissetmez ve kendilerini çalıştığı okulun bir parçası olarak görürlerse daha verimli ve sağlıklı çalışabilirler (Nartgün ve Demirer, 2016). Çünkü okullarda öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık problemi sadece kendi yaşamıyla sınırlı kalmayarak olumsuz etkisi toplumu da yansıyacaktır (Yakut ve Certel, 2016).

### 1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Bu çalışmada Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri nedir? problem cümlesine cevap aranırken sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık düzeyini muhtemelen etkileyebileceği düşünülen çeşitli değişkenlerden oluşan şu alt problemlere cevap aranmıştır.

- a) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- b) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- c) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- d) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- e) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okuttukları sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- f) Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- g) Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- h) Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- i) Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- j) Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile okuttukları sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- k) Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

### 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Literatür incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlıklarına yönelik ayrı ayrı çalışmalar yapılsa da bu iki kavramı birlikte inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini tespit etmektir.

Araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin belirlenmesi, iş doyumunu artırmaya ve iş yaşamında yalnızlığı azaltmaya yönelik tedbirlerin alınmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanlar için olumsuz durumlar olan iş doyumsuzluğunun ve iş yaşamında yalnızlığın ele alınarak öğretmenlerin lehine kullanılabilmesine yönelik getirilen öneriler ile sonraki çalışmalara destek olması ve rehberlik etmesi açısından bu çalışma önemli bulunmuştur.

### **1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu araştırma:

- Kırşehir ve Erzurum il merkezinde MEB'e bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile
- 2017-2018 eğitim öğretim yılı ile
- Kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler ile sınırlandırılmıştır.

### **1.4. VARSAYIMLAR**

- Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenilen özellikleri doğru şekilde ölçtükleri,
- Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin anket sorularına doğru şekilde algıladıkları,
- Sınıf öğretmenlerinin araştırmada kullanılan ölçeklere verdikleri cevaplarda samimi oldukları,
- Konunun araştırılması için seçilen örneklemin evreni temsil edecek büyüklükte olduğu varsayılmıştır.

### **1.5. TANIMLAR**

Araştırma kapsamında bazı kavramların tanımı aşağıdaki gibidir.

**İş Doyumu:** İş doyumunu bireyin yaptığı işe karşı sahip olduğu tepki veya duygulardır (Türk, 2007, 68).

**İş Yaşamında Yalnızlık:** Bireyin iş yerinde nitelik ve nicelik olarak beklentilerini karşılayamayan kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan olumsuz ve psikolojik bir durumdur (Zhou, 2018).

## BÖLÜM II

### 2. KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde kuramsal bilgiler kapsamında iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlık kavramlarına ait kuramsal açıklamalara yer verilmiştir.

#### 2.1. İŞ DOYUMU

Modern çağın gereği olarak, insanoğlu yaşamını sürdürmek ve ihtiyaçlarını gidermek için günün büyük bir bölümünü iş yerinde çalışarak geçirmek zorundadır. İş yerinde mutlu olmayan birey iş yerini zindan, yaptığı iş ise işkence gibi görebilir. Bu durum ise çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyerek, iş yerlerinin veriminin düşmesine neden olur. Sonuç olarak hem çalışan hem de iş yeri bu durumdan çeşitli şekillerde zarar görebilir. Çalışanların verimliliğini etkileyen iş doyumunu kavramı yirmi yüzyılın başlarında ortaya çıkmış ve günümüze kadar pek çok farklı tanımlanmıştır.

Yelboğa (2007) bireylerin çalışması karşılığı hissettiği manevi doyumunu iş doyumunu olarak tanımlamaktadır. Çalışanın özellikleriyle, yapılan işin özellikleri birbirine uymadığı takdirde iş doyumunun gerçekleşmeyeceği ifade edilmektedir. Muchinsky (2000), iş doyumunu bireyin yaptığı işten aldığı hazzın derecesi; Oshagbemi (2000), çalışanların iş yaşamları boyunca, çalıştıkları yere ve yaptıkları işe karşı sergiledikleri tutum ve davranışların sonucu olarak bireylerin zihinsel ve bedensel açıdan iyi olma durumları; Türkçapar (2012), çalışanların ruhsal, sosyal ve fiziki ihtiyaçlarının beklendikleri şekilde karşılanma düzeyi; Şişman ve Turan (2004) bireyin çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ve işinden elde ettiği mutluluk düzeyi; Silah (2002) ise iş doyumunu iş görme sürecinde çalışanın işinden elde ettiği psikolojik haz ve fizyolojik yarar olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlardan hareketle iş doyumunu bireyin yaptığı işten elde ettiği maddi ve manevi doyum olarak ifade edilebilir. Vural (2004) ise öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin okullarına ve öğrencilerine karşı tutumu ile öğretmenlik mesleğinden duydukları hoşnutluk düzeyi olarak tanımlamıştır.

#### 2.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu bireylerin ruh, beden sağlığı ve üretkenliğini etkilediğinden dolayı önemlidir (Akşit Aşık, 2010). İş doyumunu işle ilgili duygu ve tutumlara bağlıdır ve pek çok faktör iş doyumunu etkiler (Yelboğa, 2007). Bunları bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb.) yanı sıra örgütsel (yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları vb.)

ve çevresel faktörlerin (kişinin yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları vb.) etkilediği bilinmektedir (Akşit Aşık, 2010; Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen, 2006).

### **2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler**

İnsanlar aynı yerde, aynı koşullar altında çalışsalar bile bireysel faktörler nedeniyle farklı düzeyde iş doyumuna ulaşabilirler (Baş Atik, 2018). Bireysel faktörler kişinin doğuştan sahip olduğu özellikler ve hayatı boyunca elde ettiği tecrübelerle ilgilidir (Akşit Aşık, 2010). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, medeni durum gibi değişkenlerdir (Güçlü ve Zaman, 2011).

#### *Cinsiyet*

Cinsiyet iş doyumunu ile ilişkilendirilen bireysel faktörlerden biridir. İş görenlerin cinsiyetleri yaptıkları işe karşı hislerinin, davranışlarının oluşmasında ve iş ortamı hakkında farklı düşüncelerine neden olabilmektedir (Sarıcı, 2015). Çalışanların cinsiyetlerinin iş doyumunu üzerine etkisini inceleyen araştırmalarda bir tutarlılık söz konusu değildir. Konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalarda cinsiyetin iş doyumunu düzeyine etkisi olmadığı (İncir, 1990; Doğan ve Harlak, 1991; Fields ve Blum, 1997; Çarıkçı, 2000; Günbayı, 2000; Demirel, 2006; Toker, 2007a; Theoddossiou ve Vasileiou, 2007; Yapraklı ve Yılmaz, 2007; Özdöl, 2008; Boğa, 2010; Adıgüzel vd. 2011), bazı çalışmalarda ise etkili olduğu (Sarpkaya, 2000; Ololube, 2006; Akhtar, Hashmi ve Naqvi, 2010) belirlenmiştir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda erkeklerin (Lacy ve Sheenan, 1997; Nur, 2011; Aslan Yılmaz ve Dönmez, 2013), bazı çalışmalarda ise kadınların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu (Özdevecioğlu, 2003; Long, 2005) belirlenmiştir. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki bu farklılıklara ise toplumun kadın ve erkeğe farklı roller yüklemesi, erkeğin ev geçimini sağlamak amacıyla aldığı ücrete önem vermesi, kadının ise evine, ailesine karşı görevlerini yerine getirmek için işiyle ilgili daha az görev ve sorumluluk almak istemesi veya kadının mesleki tercihleri neden olabilmektedir (Baş Atik, 2018). Kadınların aile ve ev ile ilgili görevleri iş yaşamında çatışma yaşamalarına neden olmakla beraber kariyer yaşamlarını da olumsuz etkileyerek iş doyumunu azaltmaktadır (Akşit Aşık, 2010). Mesela; fazla çalışma, alınacak mesai ücreti nedeniyle erkeğin iş doyumunu düzeyini arttırırken, yeni anne olmuş kadın çalışanın iş doyumunu düzeyini azaltabilir (Yurtcu, 2015). Ayrıca erkeklerin görevde yükselme imkânlarının kadınlardan daha fazla

olması erkek çalışanların iş doyum düzeylerini yükselttiği de belirlenmiştir (Lacy ve Sheenan, 1997).

### *Mesleki Kıdem*

Bir işte çalışılan süre kıdem olarak ifade edilir. Aynı işte çalışılan süre yani kıdem arttıkça iş doyumunu düzeyinin de artması beklenir (Balcı, 1985; Yavuzkurt, 2017). Çalışılan işte deneyim kazanılması, hayatın ve iş yaşamının düzene konulması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Gündoğdu, 2013). Ayrıca çalışanların meslekteki deneyimi arttıkça karşılaştığı sorunları çözme becerisi gelişir ve karşılaştığı sorunları çözen kişi mesleki doyumuna ulaşır (Önder ve Taş, 2009). Mesleki kıdem, taltif ve takdirleri etkilediğinde iş doyumunu düzeyini pozitif yönde etkileyeceği beklense de (Ardıç ve Baş, 2001; İdi, 2017) bazı çalışmalarda mesleki kıdem iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu (Duman, 2006; Çelik, 2008; Gupta ve Gehlawat, 2013) bazı çalışmalar da ise mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı (Sarpkaya, 2000; Özdöl, 2008; Boğa, 2010; Adıgüzel vd., 2011) belirlenmiştir.

### *Medeni Durum*

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan değişkenlerden biri medeni durumdur. İş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, evlilerin iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu (Telman ve Ünsal, 2004; Gündoğdu, 2013; Sarıcı, 2015), bekârların iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğu (Şahin, 2013) ayrıca medeni durumun çalışanların iş doyumuna etki etmediği yönünde (Bil, 2018; İdi, 2017; Erel, 2004, Tellioglu, 2004; Demirel, 2006; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009; Türkçağar, 2012) çalışmalar da bulunmaktadır.

Evlilerin bekârlara göre artan sorumlulukları, ekonomik yüklerinin daha fazla olması ve evlilik nedeniyle daha düzenli bir yaşama sahip olmaları gibi nedenler evli çalışanların iş doyumunu düzeylerini arttırabilmektedir (Günaydın, 2008; Baş Atik, 2018). Bekâr çalışanların iş doyum düzeyleri, evlendiklerinde artan sorumluluk ve zamanı etkin kullanmaya alışma hayatlarındaki boşluğu doldurduğu için olumlu şekilde etkilendiği belirlenmiştir (Şangar, 2016). Boşanmış çalışanların aile-ev yaşantısı ile ilgili daha az sorumluluk almaları, maddi ihtiyaçlarının daha az olması ve ailevi sıkıntılardan kurtulmaları gibi nedenlerle daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları da belirlenmiştir (İnandı, Ağgün ve Atik, 2010).

### *Eğitim Düzeyi*

Eğitim düzeyi, çalışanın işiyle ilgili donanımını ve mesleki bilgisini ortaya koyar (Yurtcu, 2015). Çalışanların eğitim düzeyleri bilgi birikimlerini, hayata bakış açılarını, çalışma ahlaklarını ve beklentilerini değiştirmektedir (Usta, 2015; Baş Atik, 2018). Eğitim düzeyi yüksek çalışanın işinden alacağı ücret, işinin sunduğu imkânlar ve elde edeceği ayrıcalıkların sağlanmasına bağlı olarak çalışanın iş doyumunu düzeyini etkileyebilmektedir (Baş Atik, 2018). İş doyumunu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılmakla beraber iş görenin eğitim düzeyi arttıka iş doyumunu dzeyeninde artması beklenmektedir (Eroğluer, 2008; Yavuzkurt, 2017). Fakat yapılan bazı araştırmalarda çalışmaların eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki (Filiz, 2014), bazılarında negatif yönde ilişki (Gülay, 2006) bazılarında ise ilişki olmadığı (Türkçapar, 2012; Yılmaz, 2012; Ayan vd., 2009) tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanın yaptığı iş ile eğitim seviyesi rtuşmediğinde iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebildiği de belirlenmiştir (Burris 1983; Akt: Yavuzkurt, 2017).

### **2.1.3. İş Doyumunu Etkileyen rgtsel Faktörler**

Örgütsel faktörlerde tıpkı bireysel faktörler gibi iş doyumunu etkilemektedir (Karakuzu, 2013). Çalışanların iş doyumunu üzerinde çeşitli örgütsel faktörlerin etkisi olmakla beraber genellikle ücret, işin niteliği, takdir edilme, çalışma şartları, yükselme imkânı, çalışma arkadaşları ve yönetim en önemli olanlarıdır (Başaran, 2000).

#### *cret*

İş doyumunun oluşmasında önemli değişkenlerden biri ücrettir (Karakuzu, 2013). İnsanlar yaptıkları işten elde ettikleri parayla geçimlerini sağlamakta ve yaşamlarını sürdürebilmektedirler. Yapılan işe karşılık alınan ücret çalışanların işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olarak iş doyumlarını etkileyebilmektedir (Kılıç, 2011). Yapılan işin karşılığında alınan bedel çalışanın kabiliyetine, yaşanan toplumun iktisadi şartlarına ve işin sorumluluk düzeyine elverişli ise çalışan işine karşı olumlu tutum geliştirebilir (Akşit Aşık, 2010). Çalışanlar yaptıkları işin karşılığında hak ettikleri creti almadıklarını düşündüklerinde iş doyumları azalırken, hak ettikleri creti aldıklarını düşündüklerinde ise iş doyumunu düzeyleri artabilmektedir (Sarıcı, 2015). Öğretmenler, kendi eğitim seviyelerinden düşük olan memurlarla aynı maaşı aldıklarında, ek ders ücretlerini yetersiz bulduklarında ve izinli oldukları günlerde ek derslerinin kesilmesi nedenleriyle iş doyumlarını etkileyebilmektedir (Demirel, 2006; Kılıç, 2011).

#### *İşin Niteliği*



Yapılan işin çalışanın kendisi ve diğer çalışanlar tarafından değerli görülmesi ve bir anlam ifade etmesi beklenir (Erdoğan, 2017). Çalışanlar kapasitelerini en iyi şekilde kullanmalarına imkân sunan ve işlerini nasıl daha iyi yapabilecekleri konusunda dönüt veren aynı zamanda iş yapma konusunda serbestlik sunan işleri tercih etmeye meyillidirler (Karakuzu, 2013). Çalışanın yaptığı iş, kendisine çekici geliyorsa işini özenli, planlı yapar ve yaptığı işten övündüğü derecede doyum sağlar (Usta, 2015). İş doyumunun sağlanması için çalışanın işini beğenmesi önemli bir etmendir. Çalışanlar şu koşullara uyan işleri genle olarak beğenmektedirler:

- *İşin, çalışanın yeteneklerini kullanmasına elverişli olması,*
- *İşin, çalışanın yenilikleri öğrenmesine, gelişmesine elvermesi,*
- *İşin, çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,*
- *İşin, sorun çözmeyi içermesi (Başaran, 2004: 386).*

İnsanlar çeşitli nedenlerle öğretmenlik mesleğini seçerler. Kimi yaptığı işten aldığı manevi hazla kimi ise aldığı maaşla farklı düzeyde iş doyumunu elde edebilir (Bil, 2018). Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken alışılmışın dışında uygulamalar yapabilmelerine imkân verilmesi, kendi kararlarını alabilmeleri, aldığı kararları uygulayabilmeleri iş doyum düzeylerini arttırabilmektedir (Zöğ, 2007).

#### *Takdir Edilme*

Çalışan yaptığı işin karşılığı olarak sadece maddi karşılık almayı değil aynı zamanda takdir edilmeyi de ister (Şangar, 2016). Takdir edilmek, bireylerin isteklerini, hayallerini ve gerçek değerlerini açığa çıkararak kişiye başarılı olduğunu ve fark edildiği mesajını vermektedir (Yılmaz, 2014). Yöneticiden gelen takdir çalışanın iş doyumunu arttırabilir (İdi, 2017). Ayrıca yapılan işin değerlendirilerek takdir edilmesi, çalışana dönüt sağladığı için işin daha iyi yapılmasına katkı sağlayabilir (Başaran, 2004). Okullarda öğretmenlerin başarılarının (MEB'e bağlı okullarda maddi ödüllerin olmaması nedeniyle) yönetim tarafından manevi ödüllerle takdir edilmesi, öğretmenin motivasyonunu ve iş doyumunu arttırabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

#### *Çalışma Koşulları*

Çalışma koşullarının iş görmeyi kolaylaştırabilecek ve çalışanın isteğini arttırabilecek şekilde düzenlenmesi, çalışanların iş doyumunu elde etmesi için önemli bir faktördür (Ardıç ve Baş, 2001). Çalışma ortamının, çalışanın yaşam kalitesi ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Çalışma şartlarının elverişsiz olması çalışanın iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Oshagbemi, 2000). Bu sebeple okullarda kaliteli ve verimli eğitimin sağlanabilmesi için öğretmenlerin bireysel ve mesleki ihtiyaçlarının karşılanmasına dikkat edilmesi, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Öğretmenler genel olarak görev yaptıkları okullardaki sınıf mevcudu, okulun ve sınıfın fiziki yapısı, sınıfın rengi gibi faktörlerde söz sahibi değildir (Bil, 2018). Fiziki çalışma koşullarının yetersiz olması durumunda öğretmenlerin motivasyonları olumsuz etkilenebilir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Öğretmenlerin iş doyumunu yükseltebilmek için çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve kurumsal aidiyet hissetmelerini sağlamak önemlidir (Ünal, 2015).

### *Görevde Yükselme*

Terfi, çalışanın örgüt içerisinde daha üst pozisyonda bir işe getirilmesidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Çalışılan işin terfi etmeye elverişli olması, görevde yükselmek için iş görene fırsatlar vermesi ve bu olanakların hakkaniyetli bir şekilde olması iş doyumuyla ilişkilidir (Yılmaz, 2014). Çalışanın işinde adil bir şekilde yükselme imkânı bulması, işini daha istekli yapmasına ve iş doyumunu düzeyine olumlu yönde katkı sağlayabilmektedir (Sarıcı, 2015). Çalışan, yapacağı başarılı işler neticesinde daha iyi bir mevkiye getirilebileceğini bilirse bu olumlu durum bireyin iş doyumunu düzeyine de olumlu etki edecektir (Aşan ve Erenler, 2008). Öğretmenlikte başarı değerlemesi yapılmamasına bağlı olarak kariyer ilerlemesi olanağı bulunmamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Öğretmenlik mesleğinde terfi imkânının olmaması ve uzmanlık sürecinde yaşanan engeller, öğretmenleri umutsuzluğa düşürerek iş doyumunun düşmesine neden olabilmektedir (İnandı ve Tunç, 2012). Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını arttıracak, mesleki ilgi ve heyecanlarını arttıracak terfi sistemi geliştirilmelidir (Güçlü ve Zaman, 2011).

### *Çalışma Arkadaşları*

Çalışma arkadaşları bireyin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Çalışma arkadaşlarının kişiyi sosyal ve teknik olarak yeterli düzeyde destekleyip desteklememeleri iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Kişi hayata bakış açısı benzer insanlarla ve başarılı olarak nitelendirilen bir grupla çalışıyorsa iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996; Karadal, 1999). Öğretmenler arasındaki sosyal ilişki incelendiğinde özellikle MEB’ de çalışan öğretmenlerin bireysel performans değerlendirme yapılmamasına bağlı olarak rekabet ortamının oluşmaması arkadaşlık

ilişkilerini kuvvetlendirebilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla olan kuvvetli ilişkileri birbirlerinden öğrenme fırsatı oluşturarak farklı ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına, öğretmenin mesleki performansının artmasına ve iş doyumunun olumlu yönde gelişmesine yardımcı olabilmektedir (İnandı vd., 2010).

### *Yönetim*

Çalışanın iş doyumunu sağlayacak etmenleri belirlemek bu etmenleri çalışanlara göre düzenlemek yönetimin görevidir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2011). Yönetim tarzı çalışanın iş doyumunu etkilemektedir (Erdoğan, 2017). Çalışanların iş doyumunu düzeylerine, yöneticilerin liyakatli olmamaları, baskıcı olmaları, yeniliğe ve eleştiriye açık olmamaları, çalışanların idareciden memnun olmamaları gibi sebepler negatif yönde etki edebilmektedir (Sarıcı, 2015). İdarenin çalışanların ilişkilerini desteklemesi, katkıda bulunması, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalarında yardımcı olması, çalışanların fikir ve düşüncelerine değer vermesi ve taltif etmesi çalışanların iş doyumunu düzeyini pozitif yönde etkileyebilmektedir (Luthans, 1973: 121-122; Akt: Erdil vd. 2011; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Öğretmenlerin iş doyumunu ile okul idarecilerinin yönetim tarzı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (İnandı ve Tunç, 2012). Bu nedenle okullar öğretmenlerin görüş ve düşüncelerini özgürce ifade edebileceği bir yönetim anlayışıyla dizayn edilmelidir (Karakuzu, 2013).

## **2.2. İŞ DOYUMU TEORİLERİ**

İş doyumunu, içerik ve süreç teorileri olarak iki gruba ayrılmaktadır. İş görenlerin davranışlarını motive eden unsurların neler olduğunu içerik teorileri; iş doyumunun nasıl oluştuğunu ve nedenlerini ise süreç teorileri açıklık getirmeye çalışmaktadır.

### **2.2.1. İçerik (kapsam) Teorileri**

Bireyin davranışlarını tetikleyen ve bu davranışların sürdürülmesini sağlayan bireysel ve çevresel etmenler içerik (kapsam) teorileri ile ilgilidir (Canbay, 2007). İçerik teorisi çalışanın iş doyumuna ulaşmasını sağlayan ihtiyaç ve güdülerlerdir (Önder, 2006).

#### **2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**

Abraham Maslow, insanların ihtiyaçlarını en basitten en karmaşık olana doğru sıralamıştır (Yurtcu, 2015). İhtiyaçlar, fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve aitlik ihtiyacı, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları şeklinde beş basamak olarak sıralanmıştır (Baş Atik, 2018). Hiyerarşik düzen içinde verilen ihtiyaçlardan alt

düzyedekiler karşılanmadan üst düzey gereksinimler harekete geçemez. İhtiyaç giderildiğinde bir üst aşamadaki ihtiyaç harekete geçer ve bu şekilde son aşamada yer alan ihtiyaç giderilinceye kadar sürer (Canbay, 2007). Maslow'unteorisinde bireyleri çalışmaya özendiren ana unsur ihtiyaç duydukları fakat karşılanamayan gereksinimleridir (Gündoğdu, 2013). Kurama göre idareci çalışanın işlerini istekli bir şekilde iş yerinin amaçları doğrutusunda yapmasını sağlamak için, çalışanın karşılanmamış ihtiyaçlarını belirlemeli ve bu ihtiyaçları gidermesi için iş görene imkânlar sunmalıdır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005). Çalışanın ihtiyaçlarının giderilmesi iş doyumunu sağlayabilecektir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012; Yavuzkurt, 2017).

### **2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmada iş görenlerin iş doyumuna ve doyumsuzluğuna neden olan etmenleri incelemişler Çift Faktör Kuramı olarak bilinen motivasyon ve hijyen teorisini geliştirmişlerdir (Demir, 2001; Ağırbaş vd. 2005; Usta, 2015). İşin yapılmasıyla doğrudan alakalı olan etmenler, güdüleyici (motivator, doyum sağlayıcılar) ve işin yapılma anında karşılaşılan durumlar ise hijyen (koruyucu, doyumsuzluk yaratan) faktörler olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Sun, 2002).

Doyum sağlayıcı (güdüleyici) faktörler işin kendisi, başarı, takdir edilme, işte gelişme, sorumluluk ve ilerleme gibi yapılan işe ilişkin özelliklerdir (Robbins, 1994; Güllü, 2009; Karakuzu, 2013). İş görenler bu faktörlerin sağlandığına inanırsa iş doyumunu gerçekleştirir (Ağırbaş vd., 2005). Herzberg ve arkadaşlarının kuramında yer alan güdüleyici faktörler Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin üst basamaklarında yer alan saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını temsil etmektedir (Güllü, 2009).

Hijyen (koruyucu) faktörler; ücret, denetim, çalışma koşulları, iş güvenliği, mesai arkadaşları arasındaki ilişkiler, iş yerindeki konum gibi unsurları içerir (Tecer, 2011; Yurtcu, 2015). Koruyucu faktörler; işin koşullarıyla ilgilidir ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin alt basamaklarında yer alan (fizyolojik, güvenlik ve ait olma) ihtiyaçları karşılamaktadır (Başaran, 2017). Koruyucu faktörler örgütte asgari olarak yer almalıdır. Çünkü bireyin sağlıklı çalışması ve yaptığı işten memnuniyet duyması için gereklidir (Baş Atik, 2018; Bil, 2018). Koruyucu etmenler iş yerlerinde sağlanmadıklarında iş doyumsuzluğuna neden olarak bireyin isteksiz olmasına, işe gelmemesine veya işten ayrılmasına sebep olabilirler (Yüksel, 2004). Bu teoriye göre hijyen faktörler temel

bileşenler olup eksikliği doyumsuzluğa yol açmakta, tek başına kişiyi tatmin ve motive etmemektedir (Sezici, 2009; Akt: Gündoğdu, 2013).

### **2.2.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi (Var olma, İlişki Kurma ve Gelişme Teorisi)**

Maslow ve Herzberg' in teorilerini geliştirerek oluşturulan teoride var olma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı olmak üzere üç ihtiyaçtan söz edilmektedir (Yılmaz, 2014; Yavuzkurt, 2017). Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde beş; Alderfer' in ERG teorisinde ise üç temel ihtiyaç bulunmaktadır (Güllü, 2009).

Var olma ihtiyaçları insanın yaşaması, güvende olması ve neslini devam ettirmesini kapsar (Gündoğdu, 2013). Çalışma koşulları ve ücret örgüt açısından var olma ihtiyaçları arasında yer alır (Sun, 2002).

İlişki kurma ihtiyaçları bireylerin çevrelerindeki insanlarla iyi ilişkiler kurması ve sürdürmesiyle ilgilidir (Usta, 2015). Kabul, onay, anlayış ve etki, ilişki kurma sürecinin unsurlarıdır. *Alderfer'e göre "bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin doyum düzeyini etkilemektedir"* (Atay, 2006 :37).

Gelişme ihtiyacı bireyin kendi potansiyelini geliştirmesini ifade etmektedir (Karakuzu, 2013). Bireyin bu ihtiyaçtan tatmin sağlaması yeteneklerini kullanabilmesine ve becerilerini geliştirebilmesine bağlıdır (Sun, 2002).

Alderfer'in kuramında hiyerarşik bir sıra ve kesin sınırlar olmamakla beraber ihtiyaçlar arasında aşağı yukarı geçişler olabilir (Karakuzu, 2013). ERG teorisi ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak üst basamaklarda yer alan gereksinimlerin karşılanması için alt basamaktaki gereksinimlerin karşılanmasına gerek yoktur (Başaran, 2017). Ayrıca bu teoriye göre ihtiyaçlar karşılanmadığında daha somut olan alt düzey ihtiyaçlar belirlenir bu duruma çekilme- hayal kırıklığı adı verilir (Alderfer, 1972 Akt: Sun, 2002).

### **2.2.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi**

Başarı ihtiyacı teorisi David McClelland tarafından geliştirtmiş ve kişinin içinde var olan güçlere dayanan bir teoridir (Karakuzu, 2013). McClelland, gereksinimlerin sonradan öğrenilerek kazanılacağını savunur (Yurtcu, 2015). Üç kategoriye ayrılan teoride ilişki kurma, güçlü olma ve başarıma ihtiyaçları yer almaktadır (Ünal, 2015). Her bireyde farklı seviyelerde olsa da bu üç güdü bulunmaktadır (Kadioğlu, 2018).

Başarı ihtiyacı yüksek olan kişiler, koydukları zor hedeflere ulaşmak için yeteneklerini ve bilgilerini geliştirmeye çalışırlar (Kadioğlu, 2018). Başarıma gereksinimi

bireyin tatmine ulaşmasını sağlayan unsurlardandır (Baş Atik, 2018). Bireylerin yaptıkları işte en iyisi olmayı istemelerinin temelinde başarıma gereksinimi vardır (Usta, 2015). Başarı gereksinimi yüksek olan çalışanlar, diğerlerine göre daha gerçekçi amaçlara ulaşmak için daha fazla sorumluluk alırlar ve işlerini daha özenli yaparlar (Başaran, 2000).

Güçlü olma ihtiyacı yüksek olan insanlar, diğer kişileri etkileri altında tutmak ve egemen olmak için güçlenmeyi isterler (Kadioğlu, 2018). Güçlü olma ihtiyacı üstünlük kurma çabasını beraberinde getirdiği için bireyi başka insanlarla çatışmaya götürebilir (Yılmaz, 2014).

İlişki kurma ihtiyacı bir gruba katılma, kabul edilme vb. gereksinimleri içine alır (Güler, 2018). İlişki kurma gereksinimindeki bireyler toplumsal ilişkilere girerek kendini kabul ettirmeye ve arkadaşlık ilişkileri kurmaya çabalarlar (Canbay, 2007). İnsanların başkaları tarafından sevilmesi doyumlarını artırır (Sökmen, 2013).

### **2.2.2. Süreç Teorileri**

Süreç teorileri bireylerin hangi amaçlara ulaşmak için nasıl güdülendikleri üzerinde durur (Koçel, 2018). Süreç teorileri bireylerin düşünceleri veya bilişsel süreçleri için bir anlayış sunmaya çalışır (Karakuzu, 2013). Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden unsurlardan biri olup kişinin davranışı ve doyumunu üzerine pek çok dışsal unsur da etkili etmektedir (Güllü, 2009).

#### **2.2.2.1. Pekiştirme Teorisi**

Bu teori Skinner'in etki yasası ile açıklanabilir. Etki yasasına göre istendik davranışlar ödüllendirilerek tekrar edilmesi sağlanmakta, istenmedik davranışlar ise cezalandırılarak tekrarlanması önlenmektedir (Şimşek, 2008). İnsanlar kendilerine acı veren davranışlardan kaçınırlarken zevk (haz) veren davranışları ise tekrar ederler (Baş Atik, 2018). Pekiştirme teorisinde bireyin çeşitli nedenlerle (amaç, ihtiyaç, önceki şartlanmalar vb.) sergilemiş olduğu davranışın sonucu önemlidir. Bireyin aynı davranışı tekrarlayıp tekrarlamaması davranışın sonucuna göre değişir (Akyürek, 2016). İş saatinde telefonundan veya bilgisayarından oyun oynayan personelin (davranış: oyun oynama) mesai saatinde telefonda oyun oynamaya devam edip etmemesi karşılaşılabilecek sonuca (amir tarafından davranışın görmezden gelinmesi veya çeşitli şekillerde uyarılarda bulunulması) göre değişecektir.

### 2.2.2.2. Beklenti Teorisi

Vroom'un geliştirdiği teoriye göre çalışanlar yaptıkları işten mit ettiklerine ulaştıkları zaman iş doyumuna ulaşırlar (Yılmaz, 2014). Bireyin bir iş için çaba göstermesi Valens ve bekleyiş olmak üzere iki etmene bağlıdır. Kişinin emek harcayarak kazanacağı dl isteme derecesi (arzu) valenstir. Valens X Beklenti = Motivasyon olarak ifade edilebilir (Akyürek, 2016). Beklenti Kuramı yalnızca çalışanın kontrolü altındaki davranışlara uygulanabilir (Usta, 2015). Üstün başarı göstermek arzusuyla yaptığı işin kendisini başarıya götüreceğine inanan çalışan, işin sonunda beklentisi karşılanarak başarıya ulaşırsa kişide iş doyumunu oluşur (Onaran, 1981; Akt: Kılıç, 2011). Yapılan araştırmalar işinde daha başarılı olan çalışanların başarısız olan çalışanlara göre daha doyumlu olduğunu ve sanılanın aksine yüksek iş tatmininin yüksek başarıma değil de yüksek başarımın dolaylı olarak da olsa iş tatminine neden olduğunu göstermektedir (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Birey işinde yükseleceğine veya daha iyi bir konumda çalışabileceğine inanarak ve bu mevkii elde etmek amacıyla çalışır ve bu çalışma neticesinde görevinde yükselir veya iyi bir konuma gelirse iş doyumunu sağlanmış olur (Kalebaşı, 2014). Her bireyin birbirinden farklı istek, amaç ve ihtiyaçlara sahip olması nedeniyle idareciler, çalışanlarını iyi analiz etmeli, adil davranmalı ve çalışanların farklı gereksinimlerine göre ödüllendirmeleri sağlanmalıdır (Eren, 2001).

### 2.2.2.3. Eşitlik Teorisi

Teoride girdiler ve çıktılar olmak üzere iki değişken vardır (Güler, 2018). Girdiler eğitim, deneyim, yaş vb. ıktılar ise yapılan iş sonucu kazanılan statü, ücret vb. değişkenleri kapsar (Kılıç, 2011). Adams tarafından geliştirilen bu kuram, kişinin iş başarısını ve doyumunu iş yerindeki ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlar (Toker, 2007b). Birey iş yerinde harcadığı çaba ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş yerinde çalışanların harcadığı emek ve elde ettikleri sonuçlarla (aba ve sonucu içeren bir oran ile) karşılaştırır (Akyürek, 2016). Bu karşılaştırmalar sonucunda iş görenler mesai arkadaşlarıyla eşit ödüllendirildikleri sonucuna ulaşırsa iş tatmini, eşit Şekilde dllendirilmediklerini düşünürlerse iş doyumsuzluğu oluşur (Erol, 2018). Iř doyumsuzluğuna neden olan eşitsizlik durumunda çalışanlar bu durumu gidermeye yönelir (Green, 2000; Akt: Kalebaşı, 2014). Eşitsizlik olduğunu düşünen çalışan ödüllerini arttırmayı başaramazsa hızını yavaşlatarak iş yerindeki katkılarını azaltmaya çalışır. Ayrıca birey mesai arkadaşlarından daha fazla ödüllendirildiğini veya işe diğerlerinden daha az

katkı sağladığını düşünürse suçluluk duygusuna kapılabilir. Eşitsizlik olduğunu düşünen çalışan huzursuzluk veya gerilim yaşayabilir (Yılmaz, 2015).

#### **2.2.2.4. Amaç Teorisi**

Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaç teorisi bireylerin amaçları ile güdülenmesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Yaman, 2015). Bu kurama göre ulaşılması zor hedefler belirleyen kişi, ulaşılması kolay hedefler belirleyen kişiye göre amaçlarına ulaşmak için üstün performans sergileyecek, daha çok emek harcayacak ve daha çok motive olacaktır (Akyürek, 2016). Çalışanlar işi ile ilgili hedefleri başlangıçta yöneticiler önderliğinde olsa da kendisi belirlemelidir (Başaran, 2008). Bireyin kendine en uygun amaçları belirleyebilmesi için yönetim, görevde yükselme, ödüller vb. özendirici olanaklar sunmalıdır (Korkut, 2018). Bu özendirici olanaklar iş görenlerin amaçlarını, istek ve düşüncelerini değiştirerek iş başarılarında etkili olacaktır (Aykaç, 2010). Zor hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için çalışan kişiler kolay hedeflere ulaşmaya çalışan kişilerden daha fazla enerji harcamak ve daha çok çaba sarf etmek zorundadır. Hedefledikleri bu amaçlara ulaşmak için daha fazla motive olan birey, işinden daha fazla doyum sağlayacaktır (Yavuzkurt, 2017).

Amaç kuramına göre, amaca ilişkin özelliklerle iş başarımları arasında aşağıdaki ilişkiler vardır (İncir, 1990; Akt: Başaran, 2017: 44):

- *Amaçlar açıkça belli olduğunda, iş başarımları artar.*
- *Amaçlar zorlaştıkça, daha fazla çaba harcanır ve iş başarımları yükselir.*
- *Amaçların çalışanlarca benimsenip kabullenilmesi, iş başarımlarının artmasını sağlar.*
- *İş görenlerin karara katılması, onların güdülenmesini sağlar böylece iş başarımları artar.*
- *İş görenlere, yaptıkları işin sonucuyla ilgili bilgi verilmesi, iş başarımlarını artırır.*

### **2.3. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU**

Günümüz dünyasında nitelikli insan gücünü yetiştirme görevi öğretmenlerdedir. Öğretmenler birçok konuda topluma rehberlik eden, ders veren, öğretim konusunda uzaman olan ve insanlığın gelişmesinde etkili olan kişilerdir (Başaran, 2017). Öğretmenlerin ekonomik, sosyal ve kültürel alanda kendini gerçekleştirme düzeyi ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında ilişki vardır (Karakuzu, 2013). Üzerine büyük sorumluluklar yüklenen öğretmenlerin verimli çalışabilmeleri için çeşitli önlemlerin



alınması gerekmektedir (Başaran, 2017). Okullarda verimin sağlanmasında öğretmenlerin heyecanı, duygusu ve coşkusu önem arz etmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Öğretmenlerin duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı olması gerekir (Yavuzkurt, 2017). Bir hizmet sektörü olmasından dolayı okullardan hizmet alanların mutluluğu hizmet verenlerin yani öğretmenlerin mutluluğuna bağlıdır. Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili olumsuz düşünce ve tutumlara sahip olmaları nedeniyle iş doyumunu elde edememeleri hizmet alanları da negatif olarak etkilemektedir (Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2011). Maruz kalınan çeşitli olumsuz durumlar iş doyumunu düzeylerinin düşmesine neden olabilir (Taştan ve Tiryaki, 2008). Ekonomik durumlar, çalışma saatleri, kişisel özellikler, çalışılan okulun fiziki durumu ve koşulları, yöneticilerin tutum ve davranışları, yönetici ve çalışanlarla olan uyum gibi faktörler öğretmenlerin iş doyumuna etki etmektedir (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ, 2011; Michaelowa, 2002). Yüksek iş doyumunu öğretmenlerin okulda kalıcılığını ve görevde kalma süresini; düşük iş doyumunu ise öğretmen yıpranmasını ve memnuniyetsizliğini arttırmaktadır (Perrachione, Rosserand ve Petersen, 2008).

Öğretmenlerin iş doyumunu çok yönlü bir olgudur (Srivastava, Holani ve Bajpai, 2005). Araştırmacılar, siyasiler ve eğitim liderleri, öğretmen memnuniyetinin öğrenci başarısını etkileyen hayati bir faktör olduğunu kabul ederler. Öğretmenlerin iş doyumunu, kurumsal dinamikteki temel faktörlerden biri olup, genellikle bir kuruluşun insan kaynağının etkinliği açısından birincil bağımlı değişken olarak değerlendirilir. Böylece, öğretmenlerin işyerinde memnuniyetini etkileyen faktörlerin anlaşılması, başarılı bir eğitim sistemi için büyük önem taşımaktadır. İçsel, dışsal ve demografik özellikler öğretmenlerin iş doyumuyla ilişkili faktörlerdir (Sharma ve Jyoti, 2009).

İçsel faktörler bireyleri öğretmenlik mesleğine girmek için motive etmede önemli rol oynamaktadır. Çünkü bu kişiler öğretmenlik yapmaktan hoşlanır ve gençlerle çalışmak isterler (Sharma ve Jyoti, 2009). Çok az öğretmen maaş, sosyal haklar ve prestij gibi nedenlerle öğretmenlik mesleğini seçer (Choy, Bobbitt, Henke, Hornand ve Lieberman, 1993).

Maaş, okul kaynaklarını kullanma imkânları, okul güvenliği, idarecilerden alınan destek gibi faktörler dışsal faktörlerdir. Kötü çalışma koşulları öğretmenlerin morallerini düşürmektedir (Sharma ve Jyoti, 2009). Billingsley ve Cross'a (1992) göre okullarda yöneticinin öğretmenlere vermiş olduğu yüksek desteğin, daha düşük rol çatışması, daha düşük stres ve daha fazla iş doyumunu sağlayarak öğretmenin mesleğinde daha kalıcı olmasının belirleyicisi olabilir. Öğretmenler ihtiyacı olan desteği hissetmez, çalışma

koşullarından memnun olmaz ve derste ellerinden gelenin en iyisini yapmak için motive edilmezlerse bu durum öğretmenlerin okul değiştirmelerine veya öğretmenliği bırakmalarına sebep olabilir (Bobbitt, Leich, Whitenerand ve Lynch, 1994). İçsel faktörler bireyleri öğretmenlik mesleğini seçmek için motive ederken, dışsal faktörler iş doyumunu ve kariyerinde öğretmen olarak devam etme isteğini etkileyebilir (Sharma ve Jyoti, 2009).

Diğer mesleklerde çalışanlarda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş doyumunu cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum gibi demografik değişkenlerle ilişkilidir (Sharma ve Jyoti, 2009; Perrachione vd. 2008). Alan yazında demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bogler, 2002; Perie ve Baker, 1997; Ma ve MacMillan, 1999; Meek, 1998).

#### **2.4. İŞ DOYUMUNUN SONUÇLARI**

İş doyumunun sonuçları, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını, toplumun huzurunu, çalışma ortamını, yapılan işin verimliliğini, toplumun iktisadi gelişimini, israf ve tasarruf anlayışını etkilemesi nedeniyle önemlidir (Akıncı, 2002).

Ömrünün büyük bir bölümünü kişisel ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirmek için iş yerinde geçiren insanların, sağlıklı, mutlu ve zevk alarak yaşamlarını sürdürmeleri için yaptığı işten tatmin olması çok önemlidir. İş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin eğitim öğretim ortamında daha aktif olmaları beklenir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Yüksek iş doyum düzeyine sahip olan öğretmenlerin sergiledikleri performans ve yaptıkları işin kalitesi de yüksek olacaktır (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009).

Öğretmenlerin yaşadıkları iş doyumunu sadece çalıştığı okulun yapısını ve işleyişini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda eğitimin kalitesinin de artırılmasında katkıda bulunabilir (Şahin, 2013). Öğretmenlerin iş tatminini negatif etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılarak yüksek iş doyumunu düzeylerine sahip olmalarının sağlanması, öğretmenlerin verimliliklerini ve başarılarını artırırken aynı zamanda eğitim verdikleri öğrencilerin başarılarını arttırarak daha donanımlı öğrencilerin yetişmesine imkân sağlar (Filiz, 2014).

İş doyum düzeyinin yüksek olması görev yapılan kurum de iyi yönetildiğinin göstergesidir. Bir kurumda iş doyum düzeyinin azalmasıyla birlikte çalışanın moral düşüklüğü, disiplin problemleri, işe devamsızlık, işi yavaşlatma, huzursuzluk ve en sonunda işi bırakma sorunları çıkabilmektedir (Çetin, Aygen Zetter, Taş ve Çaylak, 2013). Çalışanın iş doyum seviyesinin yüksek olması yeni hedeflere yönelme, yapılan işte daha

etkin olma, çevreyle daha iyi ilişkiler kurma ve kendini gerçekleştirme şeklinde gösterir (Şangar, 2016).

İş doyumunu, çalışanın verimliliğini yükseltmesi, motivasyon seviyesini belli oranda tutması, örgütsel bağlılığını arttırması ve bireyi örgüt için sorunsuz bir çalışan haline getirmesi nedenleriyle iş görenin çalıştığı işte devam etmesinde önemlidir (Çetin vd. 2013).

Çalışanın işine sahip çıkma derecesine (benimseme, kabullenme) işe bağlılık denir. İş doyum düzeyi yüksek olan bireyin çalıştığı kurum sahip çıktığı tespit edilmiştir. Yüksek iş bağlılığı olan çalışanları örgütün amaçları kapsamında yönetmek, yönlendirmek ve güdülemek daha kolaydır (Akıncı, 2002). Yapılan araştırmalar göstermiştir ki çalışanların iş doyum düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları, örgütsel bağlılıkları arttıkça ise iş doyum düzeyleri artacaktır (Avcı, 2008).

İş doyum düzeyi yüksek çalışanlar işe devamsızlık yapmazken, iş doyum düzeyi düşük çalışanlar işten sıkılmakta, çalışmak istememekte, işe geç gelmekte ve işe devam etmeme isteği duymaktadırlar. Fakat yine de iş doyumunun devamsızlık üzerinde tek başına etkili olduğu söylenemez (Avcı, 2008).

İş tatmininin sonuçlarından biri verimliliklerdir. Çalışanın iş doyum düzeyinin yüksek olması performansını da etkileyerek kuruma yaptığı katkıyı da arttıracaktır (Özkan, 2017). *“İyi performans sergileyen kişi daha fazla ödül ve onaylanma alabilir ve bu durum da iş doyumunu arttırabilir. İş doyumunu ile performans arasındaki ilişki şu şekilde gösterilebilir* (Spector, 1996; Akt: Demirkan, 2006: 56):

*“İş Doyumu → Çaba → Performans*

*Performans → Ödüller → İş Doyumu”*

İşten ayrılma davranışı, çalışanların yaptıkları işten memnun olmamaları durumunda meyil edebilecekleri aktif ve yıkıcı bir eylemdir (Rusbelt, Dan, Glen ve Arch, 1988; Akt: Yücel ve Demirel, 2013). İş doyum düzeyi düşük olan çalışanların işten ayrılmaları iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanlardan daha olasıdır (Demirkan, 2006). Fakat işten ayrılma davranışında iş doyum düzeyinin düşük olması tek neden değildir. Çalışanın farklı iş imkânlarının olması, kurumsal bağlılığı vb. faktörlerle beraber iş doyumunu işten ayrılma davranışını etkilemektedir (Avcı, 2008).

Öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olmaları yetiştirdikleri öğrencilerin bilgi ve donanım seviyelerini artırır. Öğretmenlerin iş doyumunu negatif olarak etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılmasına ve iş doyum seviyelerini arttırmalarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü iş doyum seviyelerinin artırılması öğretmenlerin daha verimli ve başarılı olmaları için önemlidir (Filiz, 2014).

## **2.5. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR**

### **2.5.1. İş Doyumu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Uslu (1999) tarafından yapılan çalışmada rehber öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre ise evli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bekâr rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir'in (2001) yaptığı araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ölçülmüştür. İş doyumuna ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. İlçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun (iletişim, hizmet içi eğitim, mesleğin saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar, işin niteliği faktörleri açısından) köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumundan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaşları ve mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyi arttıkça ortalama iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan çalışmada teknik öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Canbay (2007) tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin iş arkadaşları alt boyutunda erkek öğretmenlere göre doyum düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İş doyum ölçeğinin iş ile ilgili özellikler alt boyutunda evli öğretmenlerin iş doyumunun bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptanmıştır. 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, üniversite mezunu öğretmenlerin

yaptıkları işten daha fazla doyum sağladığı belirlenmiştir. Mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamda farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) yaptıkları çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet arasında istatistikî olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu ile mesleki kıdem arasındaki ilişki incelendiğinde ise 1-5 yıl arası ile 11 yıl ve üstü çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlardan daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Güllü'nün (2009) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin en az doyumuna ücret, en çok doyumuna ise işin niteliğinde ulaştıkları ve iş doyumunu ile dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) tarafından lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen bireysel ve kurumsal etkenleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada öğretmenlerin orta düzey iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemleri az olan öğretmenlerin daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Gençtürk ve Memiş'in (2010) yaptıkları çalışmada kadın öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyum açısından kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. 11 yıl ve daha fazla mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin, genel iş doyumunu ve içsel doyumlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek ve dışsal iş doyumunu boyutunda ise anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin mezun oldukları okul türü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kağan (2010) tarafından yapılan çalışmada resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirtaş (2010) tarafından dersane öğretmenlerine yönelik yapılan araştırmada iş doyumunun cinsiyet ve mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dersane öğretmenlerinin iş doyumunun

kıdem değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaştığı ve bu farkın 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum sağladıkları şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Taşdan ve Tiryaki'nin (2010) özel ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, özel ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Güçlü ve Zaman (2011) tarafından yapılan çalışmada ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ve iş doyumunu ile cinsiyet, mesleki kıdem ve mezun olunan okul değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Kılıç (2011) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ve bu iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada cinsiyet, kıdem, medeni durum, ücret, branş, çalışılan okulun fiziki şartları ve terfi değişkenlerinin okul müdürlerinin iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Çalışılan okulun fiziki şartları, öğretmenlerin mesleki kıdemleri, ücret, terfi olanakları ve branş değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve Boğa Ceylan (2011) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkçapar (2012) tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve görev yaptıkları yer değişkenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Ertürk ve Keçecioglu (2012) öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş

doyumunu ile yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının branş öğretmenlerine daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları merkez okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kış, Gürgür ve Akçamete'nin (2012) engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşullarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, engelli olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında ve iş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ayrıca okullarda büyük oranda engelli öğretmenlere yönelik düzenlemelerin yapılmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2012) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu orta düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Altınkurt ve Yılmaz (2012) tarafından ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeye yakın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca maaş ve ücret azlığı, yeterince takdir edilmeme ve terfi olanaklarının sınırlı olmasının öğretmenlerin iş doyum düzeylerini azalttığı saptanmıştır. Öğretmenlerin en fazla meslektaşlarıyla ilişkiler ve iş güvencesi konularında doyuma ulaştıkları belirlenmiştir.

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ (2013) tarafından yapılan çalışmada 41 yaş ve üstü öğretmenlerin 20-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleriyle iş doyumunu arasında anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gündoğdu'nun (2013) sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. İş doyumunu ile mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farkın olduğu saptanmıştır. 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre ve doktora yapan

öğretmenlerin, yüksek lisans yapan öğretmenlere göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Karakuzu (2013) tarafından sınıf öğretmenlerinin ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin orta düzey içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyum düzeyine sahip olduklarını saptamıştır. Ayrıca cinsiyet, yaş ve meslekteki kıdem değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz'ın (2014) özel okullardaki ilkökul müdürlerinin liderlik biçimi ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, okul müdürlerinin liderlik biçimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu, kadınların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdeme göre sınıf öğretmenlerinin 11-15 yıl aralığında dışsal doyumun en fazla fakat içsel doyumun en az olduğu belirlenmiştir.

Ünal (2015) tarafından iş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin orta düzey iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, buldukları okuldaki hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere, 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ilkökul ve ortaokul branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca okul kademesine göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarının ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Usta (2015) tarafından sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ve demografik faktörlerle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, sınıf öğretmenlerinin orta düzey iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. Ayrıca iş doyumunu ile cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, okutulan sınıf düzeyi, yaş, değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Sarıcı (2015) tarafından öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada, iş doyumunu ve alt



boyutlarında cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş doyumunu ile öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerden yönetim boyutunda daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır.

Şangar'ın (2016) akademisyenlerin iş doyumunu ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı araştırmada, iş doyumunu ile yaşam kalitesi arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır.

Başaran (2017) tarafından devlete bağlı ortaokul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada, iş doyumunu ile cinsiyet, yaş, kıdem düzeyi değişkenleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Özkan'ın (2017) ortaokul ve ilkokul öğretmenlerinin iş doyumuna etki eden faktörleri ve iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin iş doyumlarının ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin içsel doyumlarının yüksek, dışsal doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Erkek ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ve alt boyutlarında kadın ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ilkokul öğretmenlerinin iş doyumlarının 1-10 yıl ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İdi (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu, cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu yüksek olmakla beraber ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden düşük olduğu saptanmıştır.

Dağ (2018) tarafından yapılan çalışmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin, iş doyumunu ile cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

## 2.5.2. İş Doymu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Ingersoll (2001) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin meslekte ayrılma veya meslekte ayrılma düşüncelerinin düşük iş doymuyla ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada 1993-1994 yılında Amerika'da ülke genelinde 193000 yeni öğretmen alımı yapıldığı, ancak aynı yıl 213000 öğretmenin de meslekte ayrıldığı rapor edilmiştir. Ayrılan öğretmenlerin ise sadece %24'ü emekli olduğu için mesleği bıraktığı vurgulanmıştır. Bu duruma neden olan faktörlerden biri olarak düşük iş doymu olduğu belirlenmiştir.

Koustelios (2001) öğretmenlerin kişisel özelliklerinin iş doymaları üzerine etkilerini inceleyen bir araştırma yürütmüştür. Çalışmaya Yunanistan'da ilköğretim ve ortaokulda görev yapan 28-59 yaşları arasındaki 354 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler işlerinden ve yönetimden memnun olurken gelir ve gelecekle ilgili sağladığı fırsatlardan memnun olmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, sınıf mevcudu, çalışma saatleri ve eğitim düzeylerinin iş doymu ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin çalışma koşullarında erkek öğretmenlerden daha fazla iş doymuna sahip olduğu saptanmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin çalışma koşullarında, ortaokul öğretmenlerinin ise yönetici ve terfi olanaklarında daha fazla iş doymuna sahip olduklarını belirlemiştir. İş doymu ve medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İş tecrübesi arttıkça yönetim ve terfi de doymun arttığını belirlemiştir.

Pearson ve Moomaw (2005) öğretmenlerin iş doymaları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için 171 öğretmenle bir çalışma yürütmüşlerdir. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin iş doymaları ile stres düzeyleri arasında negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Yani, yüksek iş doymuna sahip olan öğretmenler daha düşük stres düzeyine sahipken, iş doymu düşük olan öğretmenlerin daha yüksek stres düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte bulgular ayrıca Kanada (Klassen ve Chiu, 2010), Güney Kore (Klassen, Usher ve Bong, 2010) ülkelerinde yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir.

Sharma ve Jyoti (2009) öğretim üyelerinin iş doymalarını incelemiştir. 120 öğretim üyesi bu kapsamda araştırmaya dâhil edilmiştir. Öğretim üyelerinin iş doymalarına etki edebilecek yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mesleki unvan, cinsiyet, medeni durum faktörlerinin iş doymuna etkisi incelenmiştir. Mesleki kıdem iş doymunu etkilemediği

belirlenmiştir. Araştırma sonunda öğretim üyelerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki unvan, cinsiyet ve medeni durumlarının iş doyumları üzerine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretim üyelerinin daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2011) Norveç'te 2569 ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu incelemiştir. Yapılan çalışma sonunda öğretmenlerin düşük iş doyumunun duygusal tükenmişlik ve mesleğe devam etmeme düşünceleriyle ilişkili olduğunu belirlemiştir. Bu tür sonuçların öğretmenlerin mesleğe giriş ve nitelikli öğretmenlerin meslekten ayrılmalarıyla ilgili problemleri açıklamaya faydalı olabileceği söylenebilir.

Literatür incelendiğinde öğretmen ve eğitim sektöründe çalışan bireylerin iş doyumuyla ilgili yurtdışında yapılan geniş çalışmalar yer almaktadır. İş doyumunun yaygınlığıyla ilgili yapılan çalışmada Brezilya'da öğretmenlerin düşük iş doyumlarının yaygın bir problem olduğu görülmüştür (Lapo ve Bueno, 2003). İş doyumunun yaygın bir problem olarak görülmesinin nedeni ise düşük maaş, kötü çalışma koşulları, çalışma ortamındaki yöneticilerin liderlik vasıfları ve öğretmenlerin toplum tarafından algılanan değerlerinin düşük olması olarak belirlenmiştir (Penin, 1985; Lapo ve Bueno, 2003; Folle ve ark, 2008).

## **2.6. YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK**

Günlük hayatta tek başına yaşayan, sahipsiz olan, akraba ve arkadaşlarıyla çok az ilişki kuran ve evinin kapısını her defasında kendi anahtarıyla açan kişiler yalnız olarak tanımlanabilir. Fakat bireyler yalnızlığı sadece fiziksel olarak değil duygusal olarak da yaşayabilirler. Bireylerin sosyal ilişkilerinin sıklığı ve sayısı yalnızlıklarını etkilemez çünkü bireyler tanıdıkları insan toplulukları içinde hatta aile içinde bile kendisini yabancı ve yalnız hissedebilirler. Yalnızken kendilerini mutlu hisseden insanlar olsa bile genel olarak yalnızlık rahatsız edici ve olumsuz bir durumdur (Yaşar, 2007).

Yalnızlık, evrensel bir nitelik taşıyan ve her bireyin yaşamında tecrübe ettiği öznel ve üzüntü veren bir histir. Teknolojideki hızlı gelişmeler iletişim araçlarını ve yöntemlerini çeşitlendirerek insanları ve toplumları birbirine yakınlaştırmıştır. Fakat tüm bu gelişmeler bireylerin psikososyal gereksinimlerini karşılayacak gerçek dostluklar yerine sanal ve yüzeysel ilişkiler kurarak bireyi derin bir boşluğa sevk etmektedir (Eroğlu, 2018).

*“Yalnızlık, bireyin kendisini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da uzaklaştırılmış, sosyal çevresi içinde yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettiği istenilmeyen bir ruh*

*halidir*” (Rook, 1984; Akt: Akar, 2015: 407). “*Yalnızlık, insanın kendisini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği durumlardır*” (Akduru ve Semerciöz, 2017:107). Yalnızlık, bireyin toplumsal bağlarının nicelik ve nitelik bakımından noksan olması durumunda ortaya çıkan hoş olmayan deneyimdir (Bektaş ve Karagöz, 2017). Yalnızlık, bireyin ulaşmak istediği toplumsal ilişki seviyesine ulaşamaması sebebiyle karşılaştığı rahatsızlık veren psikolojik bir durumdur (Demirbaş ve Haşit, 2016).

Galanki’ ye (2004b: 92-93) göre yalnızlık, duygusal, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları olan ortak, evrensel bir insan deneyimidir. Yalnızken, insanlar öznel sıkıntı yaşarlar çünkü kendilerini yalnız, yalıtılmış veya parçalanmış olarak algırlar. Kişilerarası veya sosyal ilişkilerini niteliksiz veya niceliksel olarak eksik olarak değerlendirirler.

Perlman ve Peplau’ya (1984: 15) göre yalnızlık, kalitesiz ve eksik sosyal ilişkiler ağına sahip bireyin yaşadığı tatsız bir deneyimdir. Bu tanım üç noktada diğer akademisyenlerin tanımıyla uyum gösteriyor. İlk olarak yalnızlık, bireyin sosyal ilişki eksikliğinden kaynaklanır. Kişinin ihtiyaçları ve sosyal ilişki beklentileriyle gerçek sosyal ilişkileri arasında uyumsuzluk olduğunda yalnızlık meydana gelir. İkincisi yalnızlık öznel bir deneyimdir. Nesnel toplumsal izolasyonla eş anlamlı değildir. İnsanlar kalabalıklar içinde de yalnız kalabilirler. Üçüncü olarak yalnızlık deneyimi kaçınılmazdır. Yalnızlık kişisel gelişimi teşvik edici olsa da tatsız ve üzücü bir deneyimdir.

Her yaş gurubundan insanı etkileyen, birçok kişinin bildiği ve evrensel bir duygudur yalnızlık. Sosyal bir varlık olan insanın diğer bireyler tarafından karşılanan değerli olduğunu hissetme, yakınlık duyulma ve onaylanma gibi gereksinimleri vardır. Doyum sağlayıcı dostluklar geliştirme yeteneğine sahip olmayan insanlar yalnızlık yaşayabilmektedir (Kutlu, 2005).

Yalnızlık, kişinin sosyal bağlarında bir takım eksikliklerin olması sonucunda ortaya çıkan, bir şeylerin yolunda gitmediğini gösteren sıkıntı verici bir duygu (Oğuz ve Kalkan, 2014), “*kişinin kendisine ya da etrafındakilere karşı yabancılaşmaya başladığını hissetme durumu*” (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017:259), herkes tarafından, insan hayatının her döneminde yaşanabilen acı veren psikolojik bir sorun (Yakut ve Certel, 2016); niteliksiz sosyal etkileşim sonucu oluşan ruh durumu (Yılmaz ve Altınok, 2009) ya da bireylerin fiziksel olarak birbirinden ayrı olma durumundan daha çok, birbirleriyle sosyal

etkileşimden uzak olan insanların ruhsal ve zihinsel durumu yalnızlık olarak tanımlanmaktadır (Mercan, Oyrur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012).

Modern toplumlarda yaygın olarak yaşanan problemlerden biri olan yalnızlık, genellikle yaşlı, bir başına kalmış ve izole edilmiş insanlar olarak düşünülse de yaşamın her döneminde, her yaşta, herkes tarafından karşılaşılabilen bir sorundur. İzole olma, bir başına olma, yabancılaşma terimleri birçok kaynakta yalnızlıkla eş anlamlı olarak kullanılsa da yalnızlık be terimlerden daha çok şey ifade etmektedir. Bireylerin nitel veya nicel olarak büyük ölçüde yetersiz olduklarında yaşanan olumsuz duygular yalnızlık olarak tanımlanabilir. İnsanlar çevreleriyle olan ilişkilerini kestikçe ait olma ve güven duygularını yitirerek bireyselleşmekte, kendilerini diğer insanlardan farklı görmekte ve bu süreçte yalnızlık duygusunu yaşamaktadırlar (Selçukoğlu, 2001).

Ailesinden ve çevresinden gerekli desteği görmeyen, olumsuz sosyal benlik algısına sahip, sosyal becerileri yetersiz, kendini ifade edemeyen, utangaç, özgüveni eksik, ümitsiz ve sosyal uyum sorunu yaşayan insanlar yalnız kişilerdir (Tan, 2000).

### **2.6.1. Yalnızlığa Etki Eden Değişkenler**

Bilim ve teknolojiadaki değişimlerle birlikte her geçen gün değişerek modernleşen dünyada bireyin yaşamına etki eden unsurların da yeri ve önemi değişmiştir. Değişime adapte olamayan bireyler fiziksel ve psikolojik olarak zorlanmaktadır. Bu zorlanmanın başında yer alan yalnızlıkla ilgili olarak gelişmiş devletler araştırmalar ve çalışmalar yaparak yalnızlığa etki eden faktörleri belirlemeye çalışmışlardır (Karaduman, 2013). Yalnızlıkla ilgili olarak yapılan çalışmalarda cinsiyet, medeni durum, yaş, aile ve arkadaşlarla olan ilişkiler ve bireyin kişilik özellikleri gibi faktörlerin etkili olduğu kabul edilmektedir (Kaplan, 2011).

#### *Yaş*

Yaş değişkeni kullanılarak yapılan yalnızlık araştırmalarında farklı bulgulara rastlanmaktadır. Yaş değişkeni cinsiyet, aile ve arkadaşlık ilişkileri, bireyin kişilik özellikleri ve yaşadığı ruhsal durumlardan etkilenmektedir (Karaduman, 2013). Her insanın öznel olarak tecrübe ettiği yalnızlığın her yaşta farklı yoğunlukta yaşanacağı kabul edilir (Orzeck ve Rokach, 2004).

Ergenler ve yaşlılar yalnızlığı diğer yaş gruplarından daha fazla hissederler. İnsanlar yalnızlığı ilk kez ergen yaşta fark ederler (Yaşar, 2007). Yalnızlık duygusu yoğun ve yaygın bir biçimde ergenlik döneminde yaşanmaktadır. Ergenlik döneminde bireyde

meydana gelen fiziksel ve psikolojik gelişmeler, kişilik gelişimi, ebeveynleriyle ve akranlarıyla olan ilişkilerinde yaptıkları düzenlemeler çevresiyle olan ilişkilerinin bozulmasına ve bireyin yalnızlaşmasına neden olabilmektedir (Köse, 2009).

İnsan yaşlandıkça fiziksel olarak güç kaybına uğrar, diğer insanlara olan bağımlılıkları ve ihtiyaçları da artar. Ayrıca emeklilik yaşına gelmiş kişilerin ölüm nedeniyle arkadaşlarını ve aile bireylerini kaybetmeleri, çocuklarının çeşitli nedenlerle evden ayrılmaları, emeklilik nedeniyle toplumun gözündeki yerini (statüsünü) kaybettikleri düşüncesi ve hissedilen işe yaramazlık duygusu kişiyi içinden çıkılmaz bir yalnızlık hissine sevk edebilir. Bu duygu, kişinin en uç nokta olan ölüm boyutunda yalnızlık düşüncüleri üretmesine neden olur (Yaşar, 2007).

### *Cinsiyet*

Cinsiyetin yalnızlık üzerine etkilerine yönelik farklı bulgulara rastlanmaktadır (Kaplan, 2011). Bazı araştırmalarda erkeklerin daha yalnız oldukları tespit edilmiştir (Schultz ve Moore, 1986; Demir, 1990; Booth, Bartlett ve Bohnsack, 1992; Yukay Yüksel, Özcan ve Kahraman, 2013; Yakut ve Certel, 2016). Cinsiyete göre toplumun beklentilerinin farklılaşması, Türk kültüründe bir ilişkiyi başlatıp devam ettirme ve sosyal ilişkilerde daha aktif olma rolünün erkeklere yüklenmesi, erkekleri yalnızlık hissinden uzaklaştırabilmektedir. (Kutlu, 2005).

Bazı araştırmalarda kadınların daha yalnız oldukları tespit edilmiştir (Kutlu, 2005; Kaplan, 2011). Türk kültüründe kadınların çekingen olmaları, duygu ve düşüncelerini bastırmaları kadınların yalnızlık duygusunu daha yoğun yaşamasına neden olabilmektedir (Kutlu, 2005).

Bazı araştırmalarda ise herhangi bir farklılığın olmadığına (Mahon, Yarcheski ve Yarcheski, 1994; Buluş, 1997; Selçukoğlu, 2001; Çeçen, 2008; Izgar, 2009; Yılmaz ve Aslan, 2013; Keser ve Karaduman, 2014; Oğuz ve Kalkan, 2014; Kırıl ve Çavuş, 2017) ilişkin sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

### *Aile*

Bireyler sosyal değerleri genellikle karşılaştığı ilk sosyal çevre olan ailelerinde ana-babalarını gözlemleyerek öğrenirler. Çocuğun yetiştiği aile, kişilik gelişiminde oldukça etkilidir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018). Aile, duygusal bağların oluşmasını sağlayan kişiye duygusal bağlanma hissi vererek onu mutlu eden ve kendini güvende hissettiren en temel yapıdır. Bireyin aile içinde sağlıklı ilişkiler kurması, huzurlu olması, değer

yargularının ve kişiliğinin oluşmasında etkilidir. Bireyin psikolojisi aile içinde yaşanan durumlardan etkilenir. Kendisini aile içinde mutlu ve huzurlu hissetmeyen birey yalnızlık duygusunu hissedebilir (Karaduman, 2013). Aile ilişkilerin temelini oluşturur ve aile yapısında meydana gelecek değişiklikler bireyin yalnızlığının artmasına neden olabilmektedir (Sezen, 2014). Parçalanmış aileye sahip ergenler, aile yapısı dağılmamış ergenlere göre daha çok yalnızlık duymaktadırlar (Koçak ve Tatay, 2016). Ailenin birliktelik durumu, kardeş sayısı ve ebeveynlerin tutumları üniversite öğrencilerinin yalnızlıklarını etkilemektedir (Kılıç ve Alver, 2017). Sıcak, sevecen, aile bireylerinin birbirine güvendiği ve desteklediği ortamlarda yetişen çocuklarda yalnızlık düşük düzeydedir (Çeçen, 2008; Merz ve Jak, 2013).

### *Kişilik Özellikleri*

Bireyin davranışlarına yön veren önemli özelliklerden biri kişiliktir (McCrae ve Costa, 1992). Kişilik toplumda insanları farklılaştırarak ayrı bir birey olmasını sağlayan etmenlerden biridir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018). Kişilik birçok davranışı etkilediği gibi yalnızlıkta da etkili olabilecek değişkenlerdendir (Çetin ve Alacalar, 2016). Bireyin kişilik özelliklerine bağlı olarak çevre ile bağının zayıf olması, öz saygısının ve benlik algısının düşük olması yalnızlık duygusunu artırabilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014).

İnsanlar kişilik özellikleri ve mücadele stratejilerinin yetersiz olmalarına bağlı olarak yaşadıkları olumsuz olaylardan daha fazla etkilenebilmektedir. Bu durum bireyi daha kırılgan ve yalnız hissettirebilir (Yaşar, 2007). Yüksek düzeyde yalnızlık yaşayan bireyler yaşadıkları yalnızlığı kişilik özelliklerine bağlamakta ve bu durumun emek harcayarak değişmeyeceğine inanmaktadırlar (Duy, 2003). İnsanlar davranışsal ve kişisel özelliklerini iş yaşamlarına taşıyarak oluşan çeşitli durumlara tepki verdikleri için bireyin kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlıklarını etkileyebilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016). Kendini yalnız hisseden kişilerin özellikleri;

- *Kendilerini çevresindeki insanlarla uyum içinde hissetmeme,*
- *Sosyal faaliyetlere katılma eksikliği,*
- *Sorumluluk almaktan kaçınma,*
- *Arkadaşlık kurmakta zorluklar yaşama,*
- *İçe dönüklük,*
- *İlişkilerde yüzeysellik*
- *Olayları olumsuz yönde değerlendirme,*

- *Benmerkezci tutumlara bürünme, şeklinde sıralanabilir* (Özodaşık 1989, Akgün 2001; Akt: Yılmaz ve Altınok).

## 2.6.2. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlığın insan yaşamı üzerinde çok sayıda etkisi ve çok farklı nedenleri bulunduğu için yalnızlıkla ilgili genel bir yaklaşım geliştirmek oldukça zordur (Yaşar, 2007). Teorisyenlerin yalnızlık olgusunu ve nedenlerini açıklamak için kendi klinik deney ve gözlemlerinden yola çıktıkları görülmektedir (Duy, 2003)

İnsan hayatında dönüm noktası olabilecek değişiklikler, bireyin kişisel özellikleri ve çevresinde meydana gelen olaylar yalnızlık duygusunun yaşanmasında ana faktörlerdir (Karaduman, 2013). Birey için önemli olan kişinin bilinmeyen bir yere taşınması, onu kaybetmesi, yaşanan çatışmalar, diğer kişiler tarafından dikkate alınmamak yalnızlığın nedenleri arasındadır (Quatler, 2003).

Brennan (1982) bireyin ergenlik döneminde yoğun ve yaygın olarak yalnızlık yaşamasını kişinin kendine özgü (düşük öz saygı, utangaçlık vb.) özellikleri, gelişimsel özelliklere bağlı yaşadığı değişiklikler ve bireyin içinde bulunduğu yaştaki sosyal konumu olmak üzere üç şekilde sınıflandırmıştır.

Mikulincer ve Segal (1991) araştırmalarında yalnızlığın nedeni olarak başka insanlarla duygusal ilişki kurmada eksiklik, umursayan kişilerin olmayışı, çevrede tanıdık, bildik kişilerin yokluğu, konuşacak birinin olmayışı, aşırı kendini düşünme ve birçok kişi mutluyken üzgün olmak faktörlerini sıralamışlardır.

Bireyin kendinde algıladığı yetersizlikler yalnızlık nedeni olup kendini yetersiz gören bireyler yalnızlığa daha yatkındır. İnsanlar yalnızlıktan kurtulmak için duygusal yakınlık kurmak ve başka insanlarla bütünleşmek isterler (Weiss, 1973).

Haliloğlu (2008: 40-41) yalnızlığı şu başlıklar altında toplamıştır.

- **Sosyal destek eksikliği:** Birey yeterli sosyal destek almazsa daha çok yalnızlık duygusuna kapılır.
- **Düşük benlik algısı:** Çevresiyle tatmin edici ilişkiler geliştiremeyen bireyler kendileri hakkında olumsuz düşünceler geliştirebilir. Bu durum da düşük benlik algısı ve yalnızlık hissedebilirler.
- **Zayıf sosyal beceriler:** Sosyal ilişkileri başlatma ve sürdürme becerisine sahip olmayan bireyler yoğun yalnızlık duygusuna kapılabilirler.



- **Bağlanma ilişkileri ve bağlanma figürlerinden ayrılıklar:** Bağlanma ilişkisi yoksunluğu ve bağlanma kişisinden ayrılıklar yalnızlığa neden olabilir.
- **Kişisel ve psikolojik faktörler:** Yalnızlık duygusuna sahip bireyler yalnızlık hissetmeyen bireylerle karşılaştırıldığında daha utangaç, kaygılı, depresyonda ve daha az dışa dönük olduğu görülmüştür.
- **Sosyal ilişkilerdeki eksiklikler:** Bireyin sosyal ilişkiler kurabilmesi, kendisini sosyal bir gruba ait hissedebilmesi ve sosyal destek alabilmesi sosyal becerilerinin gelişmiş olmasına bağlıdır.
- **Gerçek dışı öznel değerlendirmeler, bilişsel faktörler** (yüklemeler, şemalar vb.): Yalnız bireyler kendilerini diğer insanlar tarafından kabul görmeyen, çekingen ve onaylanmayan kişiler olarak görmektedir.
- **Sıkıntı veren duygular ve duygusal zorlanmalar:** Duygusal sıkıntı, yalnızlık deneyiminin en belirgin özelliği olarak ortaya çıkar. Bireyin içini kaplayan yoğun acı, iç çatışmalar ve bireyin kaderini kontrol edemediğini açıklayan boşluk, umutsuzluk duyguları yalnızlıkla sonuçlanır (Rokach ve Brock, 1997).
- **Toplumsal ve çevresel faktörler:** Ekonomik ve sosyal sistemdeki kutuplaşmalar, çözümler ile örgütlenme hareketliliği yalnızlığa neden olmaktadır.

### 2.6.3. Yalnızlığın Sonuçları

Rahatsız edici ve istenmeyen bir durum olan yalnızlık duygusu insanlar üzerinde ruhsal ve zihinsel rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Yalnızlık duygusu ve stres hastalıkların ana nedeni olarak görülmektedir. Yalnızlık hissine sahip olan bireyler daha az sosyal risk almaktadırlar (Karaduman, 2013). İlaç, alkol ve pornografik malzemelerin kullanımındaki artış, boşanmalar, çağrı hatlarını arama ve intiharlar yalnızlık acısının sonuçlarından bazılarıdır (Rokach, 2004).

Yalnızlık birçok değişkenle ilişkili olduğu için neden ve sonuç ilişkisini anlamada birtakım zorluklara yol açmaktadır. Mesela depresyon yalnızlığın nedeni de sonucu da olabilmektedir. Ayrıca yalnızlığın yaşamı köklü (radikal) bir şekilde değiştirme veya intihar gibi sonuçları da olabilir (Yaşar, 2007).

Yalnızlık reddedildiğinde, bastırıldığında, göz ardı edildiğinde ve tehlikeleri küçümsendiğinde bireyin enerjisini yok ederek, kişiyi yıkıcı faaliyetlere iter ve insan hayatına zarar verebilir (Rokach, 2004). Rokach' a göre yalnızlığın sonuçları:

- Yalnızlık insan sevgisine ve sosyal ilişkilere zarar verebilir. Yalnızlık iyi anlaşılmadığında, gerçek olmayan ve mantıksız ilişki beklentilerine neden olabilir.
- Yalnızlık olaylara odaklanmamıza engel olabilir, yaratıcılığımıza zarar verebilir ve enerjimizi olumsuz yönde etkileyebilir.
- Yalnızlık içimizde bulunan çok kuvvetli bir his olup bununla başa çıkamayan bireylerin hayatına yön verebilir. Yalnızlıkla baş edemeyen kişiler yanlış kararlar verebilirler. Yalnızlık bireyin sadece sosyal yaşantısını değil özel ve cinsel yaşantısını da olumsuz etkileyebilir.
- Yalnızlıkla yüzleşmeyen bireyler katı ve çevresine karşı duyarsız insanlar haline gelebilirler. Yalnızlık başa çıkılmayan her acı gibi duygusal yaralar bırakabilen bir durumdur.
- Yalnızlık insan sağlığını ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir. Güncel araştırmalar yalnızlığın çok tehlikeli ve potansiyel olarak yıkıcı etkiye sahip olduğunu, insanın bağışıklık sistemini ve hastalıklarla mücadele gücünü etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

#### **2.6.4. Yalnızlıkla Baş Etme Yolları**

Yalnızlık bireyleri rahatsız eden olumsuz bir duygudur. Bu sebeple yalnızlıkla baş etme yolları önem arz etmektedir. Yalnızlıkla baş etmek için insanlar müzik dinlemek, televizyon izlemek gibi basit ve pratik çözüm yollarına yönelmektedirler. Uygulanan çözüm yollarının bir kısmı yalnızlıktan kurtulmaya yardımcı olurken bir kısmı ise yalnızlık duygusunu devam ettirmekte, arttırmakta ve işin içinden çıkılmaz bir hale getirebilmektedir (Karaduman, 2013).

Yalnızlıkla başa çıkmak için bireyler çok farklı yollar denerler. Yalnızlık yaşayan bireyler tarafından yalnız geçirilen zamanı planlanır, yapılandırılır ve uygulanır. Yüksek yalnızlık yaşayan bireyler zamanlarını internet kullanarak, televizyon izleyerek, cinsel içerikli hatları arayarak ve pornografik yayınları izleyerek vakit geçirebilirler. İnsanların yalnızlık hissini azaltmak için kullandıkları bu yöntemler ticari işletmeler tarafından fark edilerek genellikle cinsellik içeren yalnızlık endüstrisini geliştirmelerine yol açmıştır (Taylı, 2014).

Yapılan çeşitli araştırmalarda ergenlerin televizyon izlemek, müzik dinlemek, birileriyle konuşmak, sportif faaliyetlere katılmak, evcil hayvan beslemek ve onlarla

oynamak, sigara içmek, uyuşturucu kullanmak, alkollü içecekler tüketmek, akrabaları aramak ve gönüllü çalışmalara katılmak gibi yalnızlıkla başa çıkma stratejilerini kullandıkları ortaya çıkmıştır (Galanaki, 2004).

Burns (1985; Akt: Oruç, 2013) düşük benlik saygısına sahip bireylerin yalnızlık hissinden şikâyetçi olduklarını yalnızlık hissinden kurtulmak için kişinin kendini sevmesi ve özgüvenini yükseltmesi gerektiğini belirtmiştir.

Rokach ve Brock (1998) tarafından geliştirilen ve kullanılan yalnızlıkla başa çıkma ölçeği altı faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler:

- Kabul ve dönüşüm,
- Kişisel gelişim ve farkındalık kazanma,
- Sosyal destek ağı oluşturma,
- Kaçınma ve ihmal etme,
- Dine ve inanca sığınma,
- Etkinlikleri arttırma.

Yalnızlık hayatın içinde her bireyin karşılaşılabileceği bir durumdur. Rahatsız edici bir durum olan yalnızlık hissinden kurtulmak için bireyin kendisini ve sosyal çevresini iyi tanıması ve yalnızlık duygusuna kapıldığı zamanlarda sosyal çevresini etkin olarak kullanması önemlidir (Karaduman, 2013).

Yalnızlığın insanların zihinsel ve fiziksel iyi oluşları üzerinde ciddi sonuçları vardır. Bu nedenle yalnızlığı önlemek için doğru zamanda müdahale etmek önemlidir. Yalnızlığı önlemek için sosyal beceriler geliştirmek, sosyal destek vermek, sosyal etkileşim için fırsatlar oluşturmak ve uyumsuz sosyal bilişi tanımak şeklinde dört tip müdahale vardır (Mushtaq, Shoib, Shah ve Mushtaq, 2014).

### **2.6.5. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar**

Yalnızlıkla ilgili yapılmış araştırmalar vardır. Bu bölümde yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar ele alınacaktır.

#### **2.6.5.1. Bilişsel Yaklaşım**

Bilişsel yaklaşımın öncüleri Peplau, Perlman, Miceli ve Morasch' dır. Sosyal yetersizlik ve yalnızlık arasında bir faktör olarak bilişi vurgulaması bu kuramın en önemli özelliğidir. Bireyler sosyal ilişkilerini algılamak ve değerlendirmek için bilişsel süreçlere yönelir eğer olması istenen sosyal ilişkilerle sahip olunan sosyal ilişki arasında fark varsa

bu durum yalnızlıkla sonuçlanır (Oruç, 2013). Bilişsel yaklaşım kuramı kişisel algılara ve ölçütlere odaklanmakla beraber davranışsal ve duygusal unsurları da inkâr etmez. Bireyler ilişkilerinde kişisel ölçütler kullanırlar. Bu nedenle aynı sosyal ilişkilere sahip iki bireyden biri yalnızlık hissederken diğeri bu durumdan memnun olabilir. Bireyin kendine ait oluşturduğu algı biçimi, duygularını, umudunu ve yalnızlığını etkilemektedir. Bireyin kendine ait geliştirdiği olumsuz düşünceler benlik saygısını düşürür. Düşük benlik saygısı da yalnızlığın oluşmasına zemin hazırlar veya yalnızlık nedenini oluşturur (Peplau ve Perlman, 1982; Akt: Kaplan, 2011). Bireyin kendine ve başkalarına ait olumsuz düşünceleri sosyal fobiler geliştirerek diğer insanlarla sosyal ilişki kurmasını engellemektedir. Böylece ilişki kurmaktan kaçınan birey yalnızlık duymaktadır (Mercan vd., 2012). Sonuç olarak bu yaklaşıma göre bireyin toplum içinde yaşamayı istediği ilişkilerle yaşadığı ilişkiler arasında fark oluştuğunda; birey sosyal ilişkilerinde tatmine ulaşmadığında, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kuramadığında yalnızlık yaşar (Yakut, 2016).

#### **2.6.5.2. Psikodinamik Yaklaşım**

Freud psikoseksüel gelişimin kişiliğin yapılanmasında önemli olduğunu, bireyin bebeklik ve çocukluğunun ilk dönemlerinde yaşadıkları ilişkinin gelecekte mutlaka yansımalarının olacağını belirtmiştir (Karaduman, 2013).

Zilboorg (1934) yalnız olmayı özel kişilere karşı duyulan özlemden kaynaklanan normal bir durum; yalnızlığı ise insanın kalbini kemiren iç solucan kronik ve rahatsız edici bir durum olarak birbirinden ayırmıştır. Süreğen yalnızlık yaşayan kişilerde gizli veya açık olarak özseverlik (narsisizm), kendini büyük görme (megalomani) ve düşmanlık olmak üzere üç güdünün var olduğunu ileri sürmüştür (Akt: Duy, 2003).

Sullivan'a (1953) göre sağlıklı insan gelişimi başka kişiyle yakınlık kurma yeteneğine dayanır. Fakat endişe (kaygı) her yaşta kişiler arası ilişkilerin doyurulmasını engelleyebilir. Kişiler arası ilişki kurma ihtiyacı bebeklik döneminde anne ile bebeklikten çocukluğa geçiş döneminde arkadaşlarla, ergenlik öncesi kendi cinsinden akranlarıyla, ergenlik döneminde karşı cinsten arkadaşlarıyla, yetişkinlik döneminde ise seçtiği eş ile giderilmeye çalışılır.

Yalnızlık psikodinamik kuramcılara göre, bebeklikle birlikte başlayan ve gelişim sürecinde yaşanan sosyal ilişkilerin niteliğine göre şekillenerek bireyin hayatında yer alan olumsuz bir duygu durumudur (Yakut, 2016).

### **2.6.5.3. Etkileşim Kuramı**

Bu yaklaşımın önde gelen savunucusu Weiss'e (1973) göre karmaşık bir durum olan yalnızlık, kişisel ve çevresel etkenlerin etkileşiminin bir sonucudur. Weiss duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere yalnızlığı iki kategoriye ayırmıştır. Duygusal yalnızlığı eş, sevgili, anne, baba gibi insanlarla yakın ilişkilerin kurulamaması; sosyal yalnızlığı ise ihtiyaç duyulan arkadaşlık ilişkilerinin kurulamaması sonucu oluştuğunu belirtmiştir.

Etkileşim kuramı, duygusal ve sosyal doğayı ifade eden, bireylerin sosyal ve duygusal yalnızlıklarını sadece niteliği bakımından değil niceliği açısından da değerlendiren bağlanma kuramıdır. Bu kuram bağlanma figürü ve sosyal ağ eksikliğinin birleşiminin yalnızlığa neden olduğunu ileri sürer. Yalnızlık deneyimi bireyin kişilik tipine bağlıdır (Nalungwe, 2009).

### **2.6.5.4. Varoluşçu Yaklaşım**

Varoluşçu bakış açısına göre yalnızlık, doğumla birlikte ortaya çıkmaktadır. Bir yaşam şekli olarak kabul edilen yalnızlığın, bireyin sadece kendisini yaşaması gereken zaman dilimi olduğunu ifade etmektedirler (Kılıç, 2018). Bu kuramı savunanlara göre insan doğası gereği bir gün mutlaka yalnız kalacaktır. Bireyin özgürleşebilmesi için kendini diğer insanlardan ayırması gerektiğini savunan varoluşçu yaklaşıma göre yalnızlık olumlu bir yaşantıdır ve hiçbir ilişki izolasyonu yok edemez (Sezen, 2014).

Yalnızlık kaygısı ve yalnızlığı ayırt etmek önemlidir. Yalnızlık kaygısı bireyin diğer insanlarla etkinlik yapmasına ve yaşam içinde yer alan önemli sorunlarla ilgilenmesine engel olurken, yalnızlık bir başına kalma gerçekliğinden kaynaklanır ve doğum, ölüm gibi hayatın içinde yer alan deneyimlerle yüzleşme konusunu ele alır. Moustakas' a (1972) göre yaşanan her yalnızlık deneyimi karşılaşma ve yüzleşme ile ilgilidir bu nedenle gerçek yalnızlık yaratıcı bir güç olabilir (Perlman ve Peplau, 1982; Akt: Sezen, 2014, 29).

### **2.6.5.5. Fenomenolojik Yaklaşım**

Rogers (1970) danışanlarıyla yaptığı klinik çalışmalarda yalnızlığı zayıf uyumun işareti olarak görür (Kaplan, 2011). Bireyin davranışları toplum tarafından kabul edilecek şekilde değiştirilebilir ve sınırlandırılabilir (Tayiz, 2018). Bu durum bireyin farklı benlikler oluşturmasına (gerçek benliği ve çevreye göre şekillenen) neden olacağı için bireyi davranışlarına veya dış görünüşüne bakarak tanımak ve anlamak olası değildir (Giorgi,

2009). Çünkü yalnız birey, gerçek kişiliğinin toplum tarafından kabul edilmeyeceğini düşünerek asıl benliğini gizlemek için mekanizmalar geliştirir (Rogers, 1994). Bireyin, gizli kalmış benliğinin ortaya çıkması durumunda kimsenin anlamayacağına ve kimsenin özen göstermeyeceğine dair inancı yalnızlığın en yaygın nedenidir. Bireyin kendisine ait sevimsiz biri olduğu ve kabul edilmeyeceği inancı kendi ile ilgili gerçekleri diğer insanlarla paylaşmasını engelleyerek yalnızlığa neden olmaktadır (Kaplan, 2011).

#### **2.6.5.6. Sosyolojik Yaklaşım**

Sosyolojik yaklaşım yalnızlığı, bireyi yalıtın veya marjinalleştiren kültürel ve sosyal süreçler açısından açıklamaktadır. İnsan yalnızlığı kişisel bir sorun olarak tecrübe edebilir ama yalnızlık bireyden değil toplumdaki kaynaklanır. (Sezen, 2014). Birey yaşadığı toplumun değerlerine uygun yaşarsa başarılı sayılmaktadır. Bazı bireylerde toplumun kurallarına uygun davranma kaygısına neden olmaktadır. Topluma uymayan birey yalnızlık duymaktadır (Killien, 1998: Akt: Kaplan, 2011).

#### **2.6.5.7. Gizlilik Yaklaşımı**

Bireye hedeflerini başarma konusunda sosyal ilişkiler yardımcı olur. Bu yaklaşıma göre bireyler içlerinden geçenleri dürüstçe paylaşabilecekleri arkadaşlara ihtiyaç duyarlar. Bireyin hedeflerine ulaşmasında ona yardımcı olacak sosyal partner eksikliğinde yalnızlık meydana gelir. Yalnızlık güvenilir kişiyle içten iletişim eksikliğini yansıtır. Bireyin sosyal iletişimde istediği ve ulaştığı seviyeler arasındaki dengeyi sağlama arayışı gizlilik yaklaşımının temelini oluşturur (Sezen, 2014).

#### **2.6.6. İş Yaşamında Yalnızlık**

Sosyal bir varlık olan insan diğer insanlarla birlikte hayatına devam etmektedir. (Mercan vd., 2012). Fakat yaşları ve sosyal statüleri ne olursa olsun her insan yaşamının belli dönemlerinde yalnızlık yaşayabilir. Bireyin çevresinde gelecekte kimsenin olmayacağı korkusuyla birlikte alıştığı, tanıdığı sosyal ve fiziki çevreden uzaklaşması veya ayrılmasıyla yalnızlık ortaya çıkar (Özkürkçügil, 1998). *Nitelikli işgücü fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı çalışanlar ile mümkündür.* Bireyleri olumsuz şekilde etkileyebilen yalnızlık hissi, iş yerinde yaşandığında iş görenlerin performansını ve iş verimini negatif yönde etkileyebilmektedir (Akgül, 2017: 270).

Yalnızlığın olduğu yerde başka bir şeyden söz etmek zordur. Çünkü yalnızlık dikkatini yaptığı işe verememek, verimsizlik ve güvensizlik demektir (Akar, 2015).

Yaşanan yalnızlık duygusu bireyin özel hayatını etkileyebileceği gibi muhtemelen iş yaşamını da etkileyecektir. Bireyin hissettiği yalnızlığın iş hayatındaki karşılığı iş yaşamında yalnızlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Karaduman, 2013). İnsanları mutsuz eden ve yaşam enerjilerini azaltan yalnızlık duygusu her alanda olduğu gibi iş hayatında da görülebilmektedir (Bakır ve Aslan, 2017).

Sadece iş yerlerinde etkili olan iş yeri yalnızlığı bu yönüyle genel yalnızlıktan farklıdır. Diğer bir deyişle günlük yaşamda sağlıklı ve tatmin edici ilişkileri olan yalnızlık yaşamayan bireyler, çalışma ortamında sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada sorunlar yaşayabilmektedir. Bu durumda bireyin çalışma ortamında dışlanmışlık ve yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). İş yerinde yalnızlığın birçok tanımı yapılmıştır. İş yerindeki yalnızlık diğer yalnızlık kavramlarından farklı olarak daha çok sosyal çevreden kaynaklanan kendi başına bırakma izole etme ve bir başına olma halini ifade eder (Yılmaz ve Aslan, 2013).

Yalnızlık sadece çalışanların hislerini değil, aynı zamanda iş yerlerindeki performans düzeylerini de etkileyebileceği tahmin edilmektedir. Özellikle yalnızlık, sosyal çevrede başkalarının yabancılaşmasını ve dışlanmasını içeren bir duygu olduğu için, bu yeniden düzenleme ve güvenlik eksikliğinin üstesinden gelmenin hem dikkat eksikliğini hem de iş yerinden ilişkisel olarak çekilmeyi tetikleyerek performansın düşmesine yol açacağı tahmin edilmektedir (Özçelik ve Barsade, 2011).

İş hayatı günümüzde bireylerin sosyal ihtiyaçlarının çoğunu ve hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan ihtiyaçlarını karşıladıkları yer anlamına gelir. Bu ihtiyaçların karşılanması aynı iş yerinde çalışanların yoğun iletişim, sağlıklı ilişkiler ve etkileşim içinde olmalarını gerektirir. İş yerinde birçok şeyi paylaşmaları, çalışanları birbirine yaklaştırarak yalnız olmalarını önler. Zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanlar maddi, duygusal ve ruhsal doyuma ulaşma eğilimindedirler. Çalışanlar arasındaki etkileşimler bir yandan iş doyumunu arttırırken diğer yandan iş birliğine dayalı ilişkilerin düzeni sayesinde iş yerinde yalnızlık algıları azalabilir (Bakır ve Aslan, 2017).

Çalışanlar kendilerini son yıllarda önemli örgütsel sorunlardan biri olan sosyal yapılardan farklı görme eğilimindedirler. Çalışanın bilinçli veya bilinçsiz tercihi dönüşen bu durum nedeniyle iş görenler kendilerini kuruluşun bir parçası olarak görmeyebilirler. Her durumda, çalışan bir süre sonra kendini yalnız hissetmeye başlayabilir. Aslında, işteki yalnızlık ve sosyal tecrit kavramları arasında kalıp bir ilişki vardır. Sosyal izolasyona

maruz kalmış bir çalışan işyerinde yalnız hissetmeye başlayacaktır. Dolayısıyla, iki kavram arasında çift yönlü bir ilişki olduğu kabul edilir (Erbaşı, 2018: 258).

İş yaşamında yalnızlık, çalışanların iş hayatındaki psikososyal dengelerini bozarak iş görenlerin verimlilik, etkinlik ve yaratıcılıklarını azaltarak nitelikli, vasıflı çalışanların işten ayrılmalarına neden olabilir. Çalışanların, yaratıcı çözümler üretebilmeleri ve görevlerini etkili, verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri konularında, ihtiyaç duydukları maddi ve manevi desteğin sağlanması gerekir. Çalışanların ihtiyaç duydukları konularda desteğin sağlanmadığı algısına sahip olmaları, onların iş yaşamında yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olmaktadır (Eroğlu, 2018).

İş yerinde yaşanan yalnızlık sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki alt boyutta incelenebilir (Wright, Burt ve Strongman, 2006). İlişkisel anlamda bağ kuramamak ve duygusal kopukluklar yaşamak olarak ifade edilebilen bu işyeri yalnızlığı boyutları çalışanlar açısından iş yerinden dışlanma, uzaklaşma ve hatta işten ayrılmalara kadar ulaşabilen sonuçlara neden olabilir (Akduru ve Semerciöz, 2017).

#### **2.6.6.1. Sosyal Arkadaşlık**

Sosyal arkadaşlık boyutu, iş arkadaşı ilişkilerinin niceliksel yönlerini ifade eder. Çalışanların işyerinde paylaşma, zaman geçirme, bir grubun parçası olma, güvenilir ve geniş sosyal çevreye sahip olma gibi hususları içerir (Wright, 2007).

Sosyal arkadaşlık iş yerinde yaşanan yalnızlığın boyutlarından biridir. Arkadaş sayısındaki ve (arkadaş, akran, komşu iş arkadaşı vb.) ilişki ağındaki yetersizlikten kaynaklanan duygu olarak tanımlanmaktadır (Karaduman, 2013).

Bireyler arasında sosyal ilişkinin olmaması veya bireyin kendini kabul edecek bir gruba dâhil olamaması sosyal yalnızlık olarak ifade edilebilir. Sosyal yalnızlık içinde olan kişilerde reddedilme hissine kapılma, sıkılganlık ve aykırılışma (marjinalleşme) gibi durumlar görülmektedir. Sosyal etkileşime giren bireyler bu hislerden kurtulabilmektedirler (Şişman ve Turan, 2004).

Çalışanların kendilerini kurumun bir parçası olarak görmemeleri ve kurumdaki sosyal ağa katılamaması sosyal arkadaşlık boyutu ile ilgilidir. İş yerlerinde çalışma arkadaşlarıyla rahat iletişim kuramayan, onlarla çeşitli sosyal etkinliklere katılmayan bireylerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. İş yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşanmasında en önemli etmen iletişimidir (Mercan vd.,



2012). Çalışanların iyi bir iletişim içinde olması, etkin ve verimli bir üretim gerçekleştirebilmeleri için gereklidir. Bilgiyle desteklenen ve kendini rahat bir şekilde ifade edebilen çalışan yalnızlık ve eksiklik duygusundan kurtularak kendine ve çalışma arkadaşlarına güvenebilecektir (Asunakutlu, 2002).

### **2.6.6.2. Duygusal Yoksunluk**

İş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından biri olan duygusal yoksunluğun bireyin çevresindeki insan sayısından daha çok bireyin insanlarla iletişiminin seviyesinin ön planda olmasından dolayı niteliksel özellikler taşıdığı düşünülmektedir (Mercan vd., 2015). Çalışanın kendini diğer çalışanlara karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini diğerleriyle paylaşmaktan kaçınması, iş arkadaşlarının kendini anlamayacağını düşünmesi duygusal yoksunluk olarak tanımlanabilir (Kaplan, 2011: 34). Çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerin niteliksel yönleri bu boyutta ele alınmaktadır. Bireyin ilişkileri sonucunda hissettiği fikir ve düşünceleri niteliksel yönlerdir. Birçok şey kişide duygusal yoksunluk hissini oluşturabilir. Fakat zayıf ve yetersiz olan aile ve arkadaş ilişkileri bireyde duygusal yoksunluk hissini oluşmasında ana nedendir (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018). Duygusal yoksunluk boyutu, yalıtılmış, yabancılaşmış, bağlantısız ve duygusal olarak uzak hisseden çalışanlara atıfta bulunarak, çalışan ilişkilerinin nitel yönlerini belirtir (Wright, 2007: 11).

Mesai arkadaşlarıyla yakın bir ilişki kuramayan, kendini iş yerinde huzurlu ve rahat hissetmeyen, kaygı ve boşluk hissi yaşayan, çalışanların iş yerinde duygusal yoksunluk yaşadıkları söylenebilir. Bu duyguyu yaşayan çalışanlar kendilerine boşlukta, dışlanmış ve mesai arkadaşlarıyla aralarında mesafe olduğu izlenimi verirler (Mercan vd., 2012).

İş yerinde çeşitli sebeplerle bozulan huzur ve güven ortamı sonucunda çalışanlarda duygusal yoksunluk baş gösterebilir. Birbirine güven duymayan çalışanların aynı iş ortamında ve birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalışma gerekliliğinin oluşturduğu olumsuz durum sonucunda duygusal yoksunluğun yaşanması kaçınılmazdır. (Karaduman, 2013).

### **2.6.7. İş Yaşamında Yalnızlığı Etkileyen Faktörler**

Bireyin yaşayabileceği yalnızlık duygusunu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yerleşim yeri, kıdem ve aylık gelir gibi çeşitli değişkenler etkileyebilir. Bunlar ve benzeri değişkenlerin sadece genel yalnızlığı değil, iş yaşamında yaşanan yalnızlığı da etkilediği düşünülmektedir (Kaplan, 2011). Ayrıca sosyal zekâ, çalışma saatleri, iş yükü,

örgütsel iklim ve örgütsel destek gibi faktörler de iş yaşamında yalnızlığı etkileyebilir (Zhou, 2018).

### *Kişilik*

Yalnızlığın tanımlarından anlaşıldığı üzere bireyin kişisel özellikleri hem sosyal yaşamında hem de iş yaşamında onun yalnızlığına etki etmektedir. Bireyin çevresiyle iletişiminin zayıf olması, benlik algısının ve öz saygının düşük olması gibi kişilik özelliklerinden kaynaklı nedenler iş yerinde yalnızlık duygusunu arttırabilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014). İş yeri gibi sosyal ortamlarda yalnızlık yaşayan kişiler, diğerleri tarafından genellikle özgüveni düşük, çekingen, sosyal ilişkiler kurmakta ve sürdürmekte başarısız ve uyumsuz kişiler olarak etiketlenmektedirler (Eroğlu, 2018).

### *Stres*

Stres düzeyi iş yaşamında yalnızlık duygusunun hissedilmesinde ortaya çıkan etmenlerden biridir. Çalışma şartları, yapılan işin zorluğu, mesai arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar stresin nedeni olabilir ve her durumda stres olumsuz etki meydana getirmektedir. Yaşanılan stresin düzeyi, iş yerinde yalnızlığın düzeyini de etkileyebilmektedir. (Karaduman, 2011).

Yapılan iş temel stres kaynaklarından biri olup çalışanların becerilerini zorlayıcı, sınırlayıcı bir etki yapabilmektedir. Kötü yönetim, aşırı iş yükü, olumsuz çalışma koşulları ve güven eksikliği gibi nedenlerden dolayı çalışanlar strese girebilir. Yapılan iş dışında bazı faktörlerden kaynaklanan stres etmenleri bir süre sonra iş yaşamında etkili olmaya başlayabilir. Çalışanların verimliliği ile iş yaşamında yaşanan stresin yoğunluğu arasında yakın bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu nedenle bireysel ve kurumsal verimliliği arttırmak için iş yaşamında yaşanan stresin kontrol altına alınması gerekmektedir. Çünkü iş yerinde yaşanan yoğun stres, çalışanın uyumsuz kişilik özellikleri geliştirmesine neden olarak işin kalitesini düşürebilmekte, maliyetlerini arttırabilmektedir (Soysal, 2009).

### *Örgüt iklimi*

Çalışanlar için uygun, sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturulduğunda iş görenlerin üretkenliği, verimliliği ve performansı olumlu yönde etkilenir. İş yerinde sağlıklı iletişim ve etkileşim kuramayan çalışan giderek yalnızlaşır. Yalnızlaşan ve kurumsal destek algısı düşük olan çalışanın etkinliklere katılımı, daha fazlasını yapma istekleri ve bunlara bağlı olarak örgüt iklimi algılarının da negatif olarak etkileneceği değerlendirilmektedir. Üzgünlük, nefret ve kırgınlık gibi olumsuz duygular çalışanın iş yerinde kendini yalnız

hissetmesine sebep olurken yaşanan yalnızlık duygusu örgüt iklimi ve örgüt faaliyetlerini de olumsuz etkileyebilir (Eroğluer ve Yılmaz, 2015).

Olumlu bir örgüt iklimi ve çalışanlar arasında ki sinerjiyle öğrenme ve yaratıcılık artar bunun sonucu olarak da verimlilik artar. Olumlu sosyal ilişkiler yöneticiler tarafından desteklenirse çalışanlar daha az yalnızlık hissedebilirler. Çalışanların iş yeri yalnızlığı hissetmesi uzun vadede verimliliği azaltır. İş yerinde olumlu bir örgüt iklimi oluşturulursa hem çalışanlar hem de örgüt için iyi çıktılar elde edilebilir (Erdil ve Ertoşun, 2011: 521).

### *Sosyal Zekâ*

Gardner'ın çoklu zekâ kategorilerinden biri olan sosyal zekâ, insanları anlama, etkileşim kurma, onlarla birlikte olma ve iş birliği yapma becerilerinden oluşur (Albrecht, 2004). Sosyal zekâsı yüksek olan bireyler diğer insanların, isteklerini, kızgınlıklarını, sevinçlerini ve ruh hallerini anlayabilme ve davranışlarını bu durumlara göre ayarlayabilme becerisine; başkalarıyla daha tatmin edici ilişkiler kurabilme yeteneğine sahiptirler (Doğan ve Çetin, 2009). Yalnızlık ve sosyal zekâ belli bir ilişki içerisinde. Çünkü sosyal zekâ bireyin kişiler arası ilişkileri iyi idare edip edemediğinin göstergesiyken, yalnızlık kişilerin eksikliğinden kaynaklanır (Zhou, 2018). Sosyal zekâ düzeyleri yüksek olan bireylerin, arkadaşlık kurma ve arkadaşlığı sürdürme becerilerinin güçlü olması nedeniyle iş yaşamında daha düşük düzeyde yalnızlık yaşayacakları söylenebilir.

### *Kurum Desteği*

Kurum çalışanlarının birbiriyle etkili iletişimleri ve birbirlerine güven duymaları, kurumun çalışanlarına destek vermesi, çalışanların iş yerine bağlılığını artırarak yalnızlık hissini ortadan kaldırabilir (Özdevecioğlu, 2003). Kurumsal desteğın eksikliği, iş yerinde hissedilen yalnızlığın önemli bir göstergesidir (Zhou, 2018). İş yerinde sosyal destek zayıfsa bu yalnızlık ve izolasyon duygularına neden olabilecek bir stres kaynağı olabilir. Meslektaşlar, çalışanlar ve yöneticiler arasında gerçekleşen sosyal destek örgütsel başarı için gereklidir. İş stresinden kaynaklı baskı altındayken destek alamayan yöneticiler kendilerini yalnız hissedebilirler (Stoika, Brate, Bucuta, Dura ve Morar, 2014).

## **2.6.8. İş Yaşamında Yalnızlığın Etkileri**

İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş stresi, iş doyumunu ve iş performansı üzerine etkileri olduğu belirtilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 139).

İnsanlar özel hayatlarında mutlu ve huzurlu olurken iş hayatlarında tam tersi durumla karşılaşabilirler. İş yerinde yaşanan yalnızlık duygusu olumsuz durumların başında gelmektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlık bireyin sosyal çevresini ve özel hayatını da etkilemektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlığın etkilerinin başında iş doyumunun azalması gelmektedir. Kendini yalnız hisseden çalışan başarılı olma inancını kaybeder ve kendini yetersiz görür bu durumda iş doyumunu azaltır. İş doyumunun azalması ise hem çalışan hem de iş yeri için istenmeyen bir durum olan verimlilik kaybına neden olacaktır. Bu durumların yaşanmaması için iş yaşamında yalnızlık duygusunun önlenmesi gerekmektedir.

İş yerinde yalnızlığın çalışanlara bir diğer etkisi ise strestir. İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların stres düzeylerinin de yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Yüksek stres yaşayan çalışanlar içe kapanık, saldırgan, kendine güvensiz, benlik algısı düşük bir profil sergilemeye başlayacak ve verimlilikleri azalacaktır. Bu duruma bağlı olarak mesai arkadaşlarıyla sosyal bağları zayıflayacak yalnızlıkları artacaktır. Yaşanan yalnızlık duygusu çalışanların konsantrasyonunu da negatif etkileyecektir. İş yaşamında yalnızlık hisseden çalışan kişisel kariyer planlarını uygulama isteğini kaybederek isteksiz çalışmaya başlayacaktır. Yalnızlık duygusu grup üyelerini de etkileyerek başarısızlığa neden olabilecektir (Karaduman, 2013).

İş yaşamında yalnızlık, çalışanlar arasında sağlıklı iletişim ve etkileşimi engelleyerek çalışan ve iş yeri üzerinde bir dizi olumsuz etkiye neden olur. İş doyumunu ve mutluluk işe yönelik olumlu duygusal tepkilerken iş yaşamında yalnızlık duygusu örgüt üyeleri tarafından engellenen ve hoş karşılanmayan olumsuz bir duygusal deneyimdir. Çalışanların iş yerinde yaşadıkları kişiler arası ilişkiler nitelik ve nicelik bakımından eksik ve arzulanan beklentiler karşılanmazsa, çalışanların işlerine karşı duygusal tepkileri azalacak bu durumda iş doyumunu ve mutluluğun azalmasına neden olacaktır (Zhou, 2018).

Yalnızlık duygusu iş yerinde yaşandığında iş görenlerin verimini ve performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Akgül, 2017). İş yerinde çalışanların kendilerini yalnız hissetmeleri sosyal ilişkilerinin zayıflamasına ve iş yerlerine bağlılıklarının azalmasına neden olur (Ozcelik ve Barsade, 2011; Çetin ve Alacalar, 2016). İş yerindeki yalnızlığın çalışanların tutumlarını olumsuz yönde etkilediği, düşük örgütsel bağlılığı teşvik ettiği ve iş yerinden çekilme arzusuna neden olduğu tahmin edilmektedir (Wright, 2007).

### **2.6.9. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları**

İş yeri yalnızlığını kaçınılmaz ve çözümsüz bir durum olarak kabul etmemek gerekir. İş yaşamında meydana gelen yalnızlık kendisini bazen duygusal olarak geri çekilme bazen de öfke patlaması olarak göstermektedir. Fakat nasıl ki iş yerinde yaşanan yalnızlık duygusunun meydana gelmesinde ve çalışanlardaki etkisi farklılık gösteriyorsa, iş yaşamındaki yalnızlıkla başa çıkma yolları da farklılaşmaktadır (Kaplan, 2011).

Günümüzde iş hayatı, bireylerin sosyal ihtiyaçlarının çoğunun yanı sıra yaşamlarını sürdürme ihtiyacını da karşılama anlamına gelir. Doğal olarak, bu ihtiyaçlar iş yerlerinde çalışanların yoğun iletişim, ilişkiler ve etkileşim içinde olmalarını gerektirir. Birçok şeyi paylaşmak, çalışanları birbirine yaklaştırır ve yalnız olmalarını önler. Bu nedenle zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçiren çalışanlar, maddi, manevi ve ruhsal doyumlara ulaşma eğilimindedir. Çalışanlar arasındaki bu etkileşimler ve değişimler iş tatminlerini arttırırken; örgütsel yalnızlık algıları, bu iş birliğine dayalı ilişkilerin düzeni sayesinde azaltılabilir. (Bakır ve Aslan, 2017).

Yalnızlıkla başa çıkma stratejileri konusunda çeşitlilik var gibi görünmektedir. Bireyin yalnızlıkla baş etme stratejisi seçimi, kültürel geçmişi ve diğer değişkenlerin yanı sıra yalnızlığı hafifletmek için yöntemlerin kullanılabilirliğinden etkilenir (Rokach, 1999).

Motivasyonu arttırmaya yönelik uygulamaların yapılması da iş yerinde yalnızlığı azaltıcı uygulamalardan biridir. Çalışanların motivasyonunun yükselmesi çalışanın iş ortamında karşılaştığı zorluklara direnç göstererek yalnızlık hissine kapılmasını önleyecektir. İş yerinde sağlıklı bir iletişim ağının olması, çalışanların etkileşim halinde olmaları ve çalışanlar arasında kurulan sağlam ilişkiler yalnızlık duygusunun yaşanmasını engeller. Çalışanlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmek için yemek, kutlamalar vb. sosyal etkinlikler ilk yapılacak işlerdir (Karaduman, 2013).

İş yaşamında yalnızlıkla baş etmek için bireysel çabaların yanında sosyal ilişkiler kurma ve çalışanları bir araya getirecek etkinliklerin yapılması gerekmektedir. Sezen (2014) yaptığı çalışmada, işyerinde yalnızlıkla başa çıkma yollarını işyerindeki kişiler arası ilişkiler, işyerinde sosyal destek ve işyerinde arkadaşlık olmak üzere üç kategoriye ayırarak incelemiştir.

### **2.6.10. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlıkları**

İnsan yaşamını her alanda etkileyebilecek olan iş yaşamında yalnızlık duygusu öğretmenlik mesleği içinde önemli olabilir. Çünkü öğretmen mesleği gereği toplumla

sürekli iletişim ve etkileşim hâlinindedir (Şişman, 2002). Öğretmenler sergiledikleri düşünce ve davranışlarıyla sadece okullardaki öğrencileri değil aynı zamanda velileri ve toplumun diğer kesimlerini de etkilerler. Bu nedenle öğretmenlerin performanslarının üst düzeye çıkarılması, iş doyumlarını arttırmak, moral ve motivasyonlarını yükseltmek, yalnızlık gibi psikososyal sorunlarını ise en aza indirmekle ilişkilidir (Yakut ve Certel, 2016).

Okullarda eğitimin niteliğini arttırmak, öğretmenlerin performansını istenilen seviyeye çıkarmak ve okullarda öğretmenlerin yaşayabileceği yalnızlık duygusunu en aza indirmek için öğretmenlerin kendilerini rahat hissedebileceği ve sağlıklı iletişimin olduğu ortamlarda çalışmalarını mümkün olabilir. Okullarda sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesi, öğretmenlerin ilgi ve yeteneklerine göre adil bir görev dağılımının yapılması, kişisel gelişim imkânlarının oluşturulması, öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri, sosyal ilişkilerini kuvvetlendirmeleri ve kurumsal kabullerinin olması okullarda öğretmenlerin yalnızlıklarını önleyebilir (Tabak ve Argon, 2018).

## **2.6.11. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

### **2.6.11.1. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, 6-10 yıl arasında hizmet yılına sahip yöneticilerin hem 1-5 yıl hem de 11 ve üstü yıl arasında hizmet yılına sahip yöneticilerden daha az yalnız oldukları tespit edilmiştir. Lisansüstü eğitime sahip okul yöneticileri hem lisans hem de ön lisans mezunu okul yöneticilerinden daha az yalnız olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül (2012) tarafından işyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada Dumlupınar Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunda düşük düzeyde yalnız oldukları tespit edilmiştir. Duygusal yoksunluk alt boyutu ile yaş, çalışma süresi ve sosyal fobi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, bekâr

öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyutunda daha yalnız oldukları tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık puanları ile yaşam doyum puanları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yukay Yüksel, Özcan ve Kahraman'ın (2013) orta yaş öğretmenlerin yalnızlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, orta yaş erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yalnız olduğu tespit edilmiştir. Yaş ve medeni durum değişkenlerinin ise yalnızlık üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir.

Sezen (2014) tarafından öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, iş yerinde yalnızlık ile cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve buldukları kurumdaki çalışma yılları değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ve işle bütünleşme düzeyleri arasında düşük düzeyli negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Keser ve Karaduman (2014) tarafından yapılan araştırmada, sosyal arkadaşlık alt boyutunda 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerini 30-35 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri tespit edilmiştir. 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri saptanmıştır. Öğretmen sayısı 26-50 arasında olan okullarda, öğretmen sayısı 75'den fazla olan okullardaki öğretmenlerden sosyal arkadaşlık boyutunda daha az yalnız hissettikleri belirlenmiştir. İş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarıyla cinsiyet, gelir durumu ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşamlarında yalnızlık algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Bakioğlu ve Korumaz (2014) tarafından öğretmenlerin kariyer evrelerine göre okullardaki yalnızlık durumlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada 1- 5 yıl kariyer evresine sahip öğretmenlerin diğer kariyer evresindeki öğretmenlere, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin lisans eğitim seviyesindeki öğretmenlere göre kendilerini daha yalnız hissettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın nitel verilerinden öğretmenlerin okulda yalnızlığı bireysel ve örgütsel bir durum olarak algıladıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin, okulda yalnızlığın sebebi olarak eğitim sistemi, bireysel farklılıklar, algı sorunları ve mesleki uyumsuzlukları gördükleri belirlenmiştir.

Oğuz ve Kalkan'ın (2014) öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin algıladıkları yalnızlık düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. İş yaşamındaki yalnızlıkla cinsiyet ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca iş yaşamında yalnızlık ile sosyal destek arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çifçi ve Dikmenli (2015) tarafından coğrafya öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada, coğrafya öğretmenlerinin düşük düzey sosyal arkadaşlığa, orta düzey duygusal yoksunluğa ve iş yaşamında yalnızlığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Cinsiyete göre erkek öğretmenlerin sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık puanlarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan coğrafya öğretmenlerinin, 11-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip coğrafya öğretmenlerine göre daha yalnız olduğu tespit edilmiştir. Coğrafya öğretmenlerinin iş doyumu artarken iş yaşamında yalnızlıklarının azaldığı saptanmıştır.

Akar'ın (2015) öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. İşkoliklik ile iş yaşamında yalnızlık arasında herhangi bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Mercan, Demirci, Özler ve Oyr'un (2015) iş yaşamında yalnızlık, duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, katılımcıların duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında düşük düzeyde yalnızlık yaşadıkları belirlenmiştir. Duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arttıkça iş yaşamında yalnızlık düzeyinin azaldığı saptanmıştır.

Başoğlu, Şekeroğlu, Altun ve Dinçer'in (2016) öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıklarının bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, erkek öğretmenlerin sosyal arkadaşlıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaş, eğitim durumu, medeni durum, görev yapılan kademe ve mesleki kıdem değişkenleri ile duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık arasında anlamlı ilişkinin olmadığı saptanmıştır.



Çetin ve Alacalar (2016) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlığını beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun pozitif etkilediği, sorumluluk boyutunun etkilemediği ve diğer boyutların ise negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlıkları üzerinde etkisi olmadığı, aile desteğinin pozitif ve algılanan arkadaş, özel insan desteğinin ise negatif olarak etkilediği saptanmıştır.

Demirbaş ve Haşit'in (2016) akademisyenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeyini araştırmak ve bunun işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada, akademisyenlerin iş yerindeki yalnızlıklarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yerindeki yalnızlıkla yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Kadın akademisyenlerin ve evli akademisyenlerin iş yerlerinde daha yalnız oldukları belirlenmiştir. İş yerinde yalnızlığın akademisyenlerin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ve işten ayrılma niyetleri ile iş yerinde yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta derece bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Nartgün ve Demirer'in (2016) öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, kadın öğretmenlerin daha az yalnız oldukları tespit edilmiştir. 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda daha az yalnız hissettikleri saptanmıştır. Okuldaki çalışma süresinin iş yerinde yalnızlığı etkileyen bir değişken olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği'nin uysal ve savunmacı sessizlik alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir, Alkan ve Erdem'in (2017) akademik personelin mesleki tükenmişlik ile yalnızlık seviyelerinin ölçülmesi ve iş yaşamında yalnızlık ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, 29 yaş altı olan katılımcıların, 30 yaş ve üstü olan katılımcılara göre daha az duygusal yoksunluk hissettiği tespit edilmiştir. Profesör unvanına sahip akademisyenlerin, araştırma görevlilerine göre daha fazla duygusal yoksunluk hissettikleri saptanmıştır. 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan akademisyenlerin 1-5 yıl kıdeme sahip akademisyenlere göre duygusal yoksunluğu daha az hissettikleri; 30 yaş ve üstü olan akademisyenlerin 29 yaş ve altında olan akademisyenlere göre sosyal arkadaşlık boyutunda daha yoksun oldukları belirlenmiştir. Akademisyenlik süresi 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan akademisyenler, 0-5 ve 11-15 yıl arası olan akademisyenlere göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda daha yalnız hissettikleri

saptanmıştır. Ayrıca akademik tükenmişlik ile iş yaşamında yalnızlık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Yakut ve Certel'in (2016) öğretmenlerin yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yaptığı çalışmada branş, görev yapılan okul türü ve medeni durum değişkenlerinin öğretmen yalnızlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise daha yalnız olduğu belirlenmiştir.

Kıral ve Çavuş (2017) tarafında öğretim elemanlarının mükemmeliyetçilikleri ile yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının sosyal duygusal yalnızlık düzeylerinin ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durum değişkenlerine göre öğretim elemanlarının sosyal-duygusal yalnızlık ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

#### **2.6.11.2. İş Yaşamında Yalnızlık ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Neto ve Barros (1992) tarafından yapılan çalışmada 20 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yalnızlık oldukları tespit edilmiştir. İlkokulun ilk sınıflarına eğitim veren öğretmenlerin daha yüksek kademe öğretmenlerine göre daha yalnız oldukları saptanmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin yalnızlık düzeylerinin sosyal anksiyete, psikolojik olgunluk, öz yeterlik ve hayat doyumu ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Wright (2005) tarafından yapılan çalışmada iş yaşamında yalnızlığı ölçmek için 16 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. 362 kişiye çevrimiçi anket yoluyla yapılan ana çalışmada, çeşitli öncüllerin (kişilik özellikleri, sosyal destek, iş özellikleri ve duygusal iklim) öncelikle işe yönelik yalnızlığın gelişmesini, daha sonra da bu durumun çalışanların tutum ve iyi oluş değer uyumu gibi çevresel faktörlerin işe yönelik yalnızlığın yaşanmasında rol oynadığı ve çalışanların doyumları üzerinde tamamıyla negatif bir etki yarattığı belirlenmiştir.

Salimi'nin (2011) üniversite öğrencilerinin sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri ve hayat doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, cinsiyetin öğrencilerin yalnızlık düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve erkek öğrencilerin daha yalnız olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyal ve duygusal yalnızlık ile hayat doyumu

arasında anlamlı ilişki olduğu, yalnızlık düzeyinin artmasıyla hayat doyumunun azaldığı belirlenmiştir.

Chan ve Qiu (2011) tarafından göçmen çalışanların yalnızlık düzeyleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, çalışanların yaş ve cinsiyetlerinin yalnızlık üzerine bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Fakat medeni durumun yalnızlık üzerine etkisinin olduğu ve bekâr çalışanların kendilerini daha yalnız hissettiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, yalnızlık düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır.

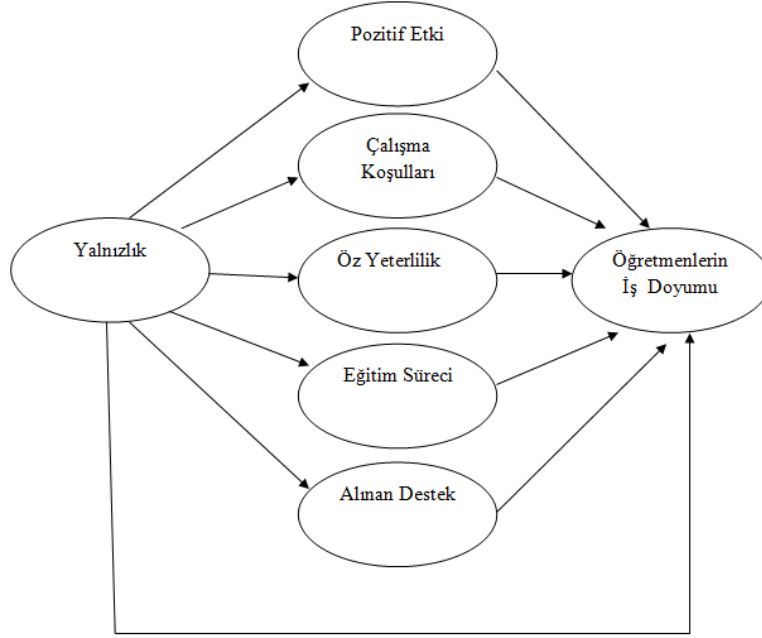
Neto (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin yalnızlık düzeylerine etkisi incelenmiştir. Bekâr öğretmenlerin daha yalnız olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra daha önce özel okulda öğrenim gören öğretmenlerin diğer tür okullardan mezun olan öğretmenlere göre daha yalnız hissettikleri saptanmıştır. Ayrıca, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin de özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yalnız oldukları belirlenmiştir. Son olarak, öğretmenlerin yalnızlık düzeyi arttıkça, iş doyumlarının azaldığı vurgulanmıştır.

## **2.7. İŞ DOYUMU-YALNIZLIK İLİŞKİSİ**

Günümüzde iş yerleri insanların hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan maddi gereksinimlerini karşıladıkları yer olmanın yanı sıra sosyal ihtiyaçların da karşılandığı yer anlamına gelmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanması da doğal olarak iş yerlerinde çalışanların yoğun iletişim, etkileşim ve ilişki içinde olmasını gerektirir. Çalışanların iş yerlerinde birçok şeyi paylaşmaları onları birbirine yakınlaştırarak yalnız olmalarını önleyebilir. Günlerinin büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanlar maddi, ruhsal ve duygusal doyumlara erişme eğilimindedirler. İş yerlerinde çalışanlar arasında yaşanan iş birliği ve olumlu etkileşimler bir yandan iş doyumunu düzeyini arttırırken diğer yandan ise iş yerinde yalnızlık duygusunu azaltabilir (Bakır ve Aslan, 2017).

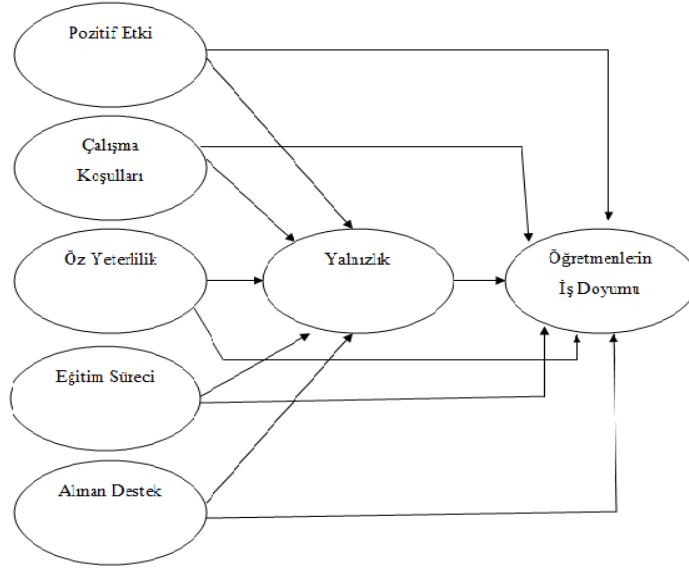
Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuramı öğretmenlerin iş doyumunu incelemek amacıyla kullanılan kuramların başında yer almaktadır. Lent ve Brown (2006) öğretmenlerin yalnızlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Bandura'nın kuramında yer alan bazı kavramları bir araya getirmiş ve Öğretmenlerin İş Doyumu Modeli'ni oluşturmuştur. Bu modelde öğretmenlerin öz-yeterlilik, çalışma koşulları ve pozitif etkiyi iş yaşamını yordamak amacıyla modele dâhil etmişlerdir. Ayrıca, öğretmenlerin yaptıkları işlerin topluma pozitif katkısı, eğitim süreci ve eğitim sürecindeki

aldıkları destekler de modele dâhil edilmiştir. Oluşturulan bu modelde yalnızlık hem iş doyumunu etkileyen faktörlere hem de iş doyumuna doğrudan etki eden bir yapı olarak sunulmuştur.



*Şekil 1: Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişki (Lent ve Brown, 2006)*

Şekilde görülen bu model iş doyumunu ve yalnızlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak açısından oldukça faydalıdır. Ancak, bireylerin hareketlerinin kişisel faktörlerin yanında çevresel faktörlerden de etkilendiği vurgulanmalıdır (Bandura, 1986). Bu nedenle iş doyumuna etki eden faktörlerin aynı zamanda yalnızlığa da etki edebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Çevresel faktörlerden olan iş koşulları ve eğitim sürecinde aldıkları destek aynı zamanda öğretmenlerin yalnızlıklarına da etki edebilir. Örneğin, öğretmenler yöneticilerin eğitim sürecinde kendilerine destek olduklarını hissetmezlerse kendilerini sosyal olarak izole ve hatta yalnız hissetmeleri mümkündür. Bu nedenlerden dolayı Neto (2013) alternatif bir model oluşturmuştur.



**Şekil 2:** Öğretmenlerin İş Doyumu ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişkinin Alternatif Gösterilmesi (Neto, 2013).

Bu modele göre ise öğretmen adaylarının iş doyumuna etki edebilecek faktörler arasındaki ilişki de ortaya konulmuştur. Pozitif etki, iş koşulları, öz-yeterlilik, eğitim süreci ve eğitim sürecinde aldıkları destekler hem öğretmenlerin yalnızlığına hem de iş doyumuna etki eden faktörler olarak yapılandırılmıştır.

İş yerinde mesai arkadaşlarıyla güçlü sosyal ilişkiler geliştiremeyen, kolay iletişim kuramayan bireylerin yalnız oldukları söylenebilir. Yalnızlık hisseden bireylerin, özgüvenlerinin düşmesi, kendilerine ve başarıya olan inançlarını kaybetmeleri, iş doyum düzeylerinin düşmesine; iş doyum düzeyinin düşmesi verim kaybına neden olabilir. Öğretmenlerin iş doyumundaki düşüş strese girerek meslektaşlarıyla olan bağlarının zayıflamasına ve yalnızlık yaşamasına neden olabilir. Bu nedenlerle geleceğe yön veren öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırılmalı ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri azaltılmalıdır (Tabancalı, 2016).

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntem yer almaktadır. Araştırmanın modeli, örneklem, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizi hakkında bilgiler sunulmuştur.

#### 3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma nicel araştırma olup, veri toplama sürecinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki veya daha çok değişken arasında değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2005). Bu doğrultuda, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra da iş doyumu ve iş yaşamı arasındaki ilişki incelenmiştir.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın ulaşılabilir evrenini Kırşehir ve Erzurum illerinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Kırşehir ve Erzurum illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda görev yapan 415 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma grubunda yer alan öğretmenlere kolay ulaşmak amacıyla uygun örnekleme (kazara örnekleme) yöntemi seçilmiştir. Kazara örnekleme yöntemi zaman, para ve işgücü sınırlılıkları nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesidir (Balcı, 2011). 650 öğretmene ulaşılmış ancak gönüllülük esas olduğu için katılmak istemeyen sınıf öğretmenleri dâhil edilmemiştir. Bu nedenle, araştırmaya Kırşehir'den 210, Erzurum'dan 205 sınıf öğretmeni katılmıştır. Çalışmada bağımsız değişken olarak öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumları, mesleki kıdemleri, eğitim düzeyleri ve okuttuğu sınıf düzeyleri alınmıştır. Örnekleme de yer alan öğretmenlerin kişisel özellikleri Tablo 1'de aşağıda verilmiştir.

*Tablo 1: Örneklemin Kişisel Özellikleri*

Değişkenler	Değişken Düzeyi	n	%
Cinsiyet	Kadın	190	45,8
	Erkek	225	54,2
Medeni Durum	Evli	361	87,0
	Bekâr	54	13,0
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	39	9,4
	6-10 yıl	70	16,9
	11-15 yıl	69	16,6
	16-20 yıl	56	13,5
	21-25 yıl	62	14,9
	26 yıl ve üzeri	119	28,7
Eğitim Durumu	Ön lisans	48	11,6
	Lisans	347	83,6
	Yüksek Lisans	20	4,8
Okutulan Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	84	20,2
	2. Sınıf	100	24,1
	3. Sınıf	117	28,2
	4. Sınıf	114	27,5

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %45,8'i kadın, %54,2'si erkektir. Öğretmenlerin %87'si evli, %13'ü ise bekârdır. Öğretmenlerin %9,4'ü 1-5 yıl mesleki kıdeme, %16,9'u 6-10 yıl mesleki kıdeme, %16,6'sı 11-15 yıl mesleki kıdeme, %13,5'i 16-20 yıl mesleki kıdeme, %14,9'u 21-25 yıl mesleki kıdeme ve %28,7'si ise 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin %11,6'sı ön lisans, %83,6'sı lisans ve %4,8'i yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin %20,2'si birinci sınıf, %24,1'i ikinci sınıf, %28,2'si üçüncü sınıf ve %27,5'i dördüncü sınıf okutmaktadır.

### 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin kişisel özellikleri hakkında bilgi almak için “Kişisel Bilgi Formu”, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini araştırmak için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve iş yaşamındaki yalnızlıklarını araştırmak için “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırma problemi kapsamında önem taşıyan, sınıf öğretmenlerine ait kişisel özellikleri tespit edebilmek üzere araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 5 maddeden oluşan bir formdur. Kişisel bilgi formuyla sınıf öğretmenlerinin cinsiyeti, medeni durumu, mesleki kıdemi, eğitim düzeyi ve okuttuğu sınıf düzeyleri sorgulanmıştır.

### 3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla daha önce iş doyumunu ile ilgili pek çok araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. Ölçek, Weiss, Davis, England ve Andlofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olup Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çevrilen ölçeğin güvenilirliği incelendiğinde Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak belirlenmiştir. Ölçek 5’li likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır. Maddeler “Hiç Memnun Değilim” 1 puan, “Memnun Değilim” 2 puan, “Karasızım” 3 puan, “Memnunum” 4 puan, “Çok Memnunum” 5 puan şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçeğin içsel doyum (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20.) ve dışsal doyum (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19.) olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. İçsel doyum yapılan işin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi; dışsal doyum ise çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetim ve ücret gibi faktörleri kapsar. Her bir madde bireyin memnun olma derecelerini ölçmektedir.

### 3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Wright (2005) tarafından geliştirilen İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Güvenirlik için iç tutarlılık katsayısı hesaplanan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan 16 maddeden oluşan, 5’li Likert tipi ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 9 madde çalışanların duygusal yoksunluğunu (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. maddeler); son 7 madde ise ve sosyal arkadaşlık (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. maddeler) boyutunu ölçmektedir. Ayrıca ölçeğin (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16. maddeler) 8 olumsuz maddesi bulunmaktadır.

İYYÖ’nün puanlamasında, “Hiçbir Zaman” 1 puan, “Nadiren” 2 puan, “Bazen” 3 puan, “Genellikle” 4 puan, “Her zaman” 5 puan olarak derecelendirilmiştir.

## 3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket veri programında analiz edilmiştir. Verilerin temel istatistiksel analizleri yapılmadan önce, verilerin normal dağılıp dağılmadığı ve varyansların homojenliği incelenmiştir. Normal dağılım gösteren bağımsız iki örneklem grubuna ilişkin ortalamalar arası farkı belirlemek için bağımsız örneklem için t testi, ikiden fazla grup arasındaki farkı belirlemek için ANOVA testi (tek yönlü varyans analizi); normal dağılım göstermeyen bağımsız iki örneklem grubuna ilişkin ortalamalar arası farkı



belirlemek için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup arasındaki farkı belirlemek için ise Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Ayrıca Pearson Korelasyon analizi yapılarak değişkenler arasında ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkinin yönü ve şiddeti belirlenmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin puanlamasında, “*Hiç Memnun değilim*” 1 puan, “*Biraz memnunuz*” 2 puan, “*Orta düzeyde memnunuz*” 3 puan, “*Memnunuz*” 4 puan, “*Çok memnunuz*” 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçekte olumsuz ifade olmadığı için ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunda memnuniyeti gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar iş doyumundaki memnuniyetsizliği göstermektedir.

Ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha. 92, içsel doyum alt boyutu için. 90 ve dışsal doyum alt boyutu için. 86'dır. Ölçeğin tümü için alınabilecek puan 20-100 arasında değişmekte ve yüksek puanlar artan iş doyumunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 2:** Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutlarının Belirlenmesinde Kullanılan Minimum ve Maksimum Puanlar

İş Doyumu Alt Boyutları	Madde Sayısı	Minimum Puan	Maksimum Puan
İçsel Doyum	12	12	60
Dışsal doyum	8	8	40
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

MİDÖ'nun tamamından alınabilecek puanlar 20 ile 100; içsel doyum alt boyutu puanları 12 ile 60 ve dışsal doyum alt boyutu puanları ise 8 ile 40 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar artan iş doyumunu gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar ise iş doyumunun düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin puanlamasında, “*Hiçbir zaman*” 1 puan, “*Nadiren*” 2 puan, “*Bazen*” 3 puan, “*Genellikle*” 4 puan, “*Her zaman*” 5 puan olarak değerlendirilmiştir. 8 ters maddesi (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16. maddeler) bulunan ölçekte bu sorular tersten kodlama yapılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar iş yaşamında yaşanan yalnızlığın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin tümü için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha. 92, duygusal yoksunluk alt boyutu için. 89 ve sosyal arkadaşlık alt boyutu için. 87'dir. Ölçeğin tümü için alınabilecek

puan 16-80 arasında değişmekte ve yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

*Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Alt Boyutlarının Belirlenmesinde Kullanılan Minimum ve Maksimum Puanlar*

<b>İş Yaşamında Yalnızlık Alt Düzeyleri</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Minimum Puan</b>	<b>Maksimum Puan</b>
Duygusal Yoksunluk	9	9	45
Sosyal Arkadaşlık	7	7	35
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>80</b>

İYYÖ'nün tamamından alınabilecek puanlar 16 ile 80; duygusal Yoksunluk alt boyutu puanları 9 ile 45 ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanları ise 7 ile 35 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı, ölçekten alınan düşük puanlar iş yaşamında yaşanan yalnızlığın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR

Bu bölümde, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ile sınıf öğretmenlerinden toplanan verilerin çözümlenmesinden elde edilen bulgular yer verilmiştir.

#### 4.1. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine ait bulgular Tablo 4. 1. 'de verilmiştir.

*Tablo 4.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri*

Alt Boyutlar		Düşük	Orta	Yüksek	Min.	Mak.	$\bar{X}$	S	
İş Doyumu Alt Bileşenleri	İçsel Doyum	Aralık	12-27	28-43	44-60	21	60	47,7518	7,66815
		f	10	81	324				
		%	2,4	19,5	78,1				
	Dışsal Doyum	Aralık	8-18	19-29	30-40	11	40	28,9205	6,21133
		f	34	155	226				
		%	8,2	37,3	54,5				
	Toplam	Aralık	20-47	48-75	76-100	34	100	76,6723	12,70793
		f	11	154	250				
		%	2,7	37,1	60,2				

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin içsel doyum alt puanları 21 ile 60 arasında değişmektedir. *İçsel doyum* düzeyine ait veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %2,4'ünün düşük düzey *içsel doyum*a, %19,5'nin orta düzey *içsel doyum*a ve %78,1'nin ise yüksek düzey *içsel doyum*a sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* ortalamaları ise  $\bar{X}=47,75$  ile yüksek düzey *doyum*a sahip oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* alt boyutu puanları 11 ile 40 arasında değişmektedir. *Dışsal doyum* düzeyine ait veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %8,2'sinin düşük düzey *dışsal doyum*a, %37,3'nün orta düzey *dışsal doyum*a ve %54,5'inin ise yüksek düzey *dışsal doyum*a sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* ortalamaları ise  $\bar{X}=28,92$  ile orta düzey *doyum*a sahip oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin *iş doyum* toplam puanları 34 ile 100 arasında değişmekte; ortalaması ise 79,67'dir. İş doyumu düzeyine ait veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %2,7'sinin düşük düzey *iş doyumuna*, %37,1'inin orta düzey *iş doyumuna*

ve %60,2'sinin ise yüksek düzey *iş doyumuna* sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin *iş doyum* ortalamalarına bakıldığında ise  $\bar{X}=76,67$  ile yüksek düzey doyuma sahip oldukları söylenebilir.

#### 4.1.1. Cinsiyetin Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi

Cinsiyet değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.1.1.'de verilmiştir.

**Tablo 4.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı Mann-Whitney U Testi Analizi**

		Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	Kadın	190	215,53	40951,00	19944,00	,239
		Erkek	225	201,64	45369,00		
	Dışsal Doyum	Kadın	190	206,59	39252,00	21107,00	,825
		Erkek	225	209,19	47068,00		
	İş Doyumu Toplam	Kadın	190	210,16	39930,00	20965,00	,736
		Erkek	225	206,18	46390,00		

Tablo 4.1.1. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş doyum alt boyutu olan *içsel doyum* puanları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U Testi sonucuna göre (U= 19944,000; p>0,05) kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş doyum alt boyutu olan *dışsal doyum* puanlarına göre (U= 21107,000; p>0,05) kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerinin *iş doyumunu toplam* puanlarına göre (U= 20965,000; p>0,05) kadın ile erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin *toplam iş doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.1.2. Medeni Durumun Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi

Medeni durum değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.1.2. 'de verilmiştir.

**Tablo 4.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılığı t Testi Analizi**

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p	
İş Doyumu	İçsel Doyum	Evli	361	47,6150	7,65715	413	-,940	,348
		Bekâr	54	48,6667	7,75084			
	Dışsal Doyum	Evli	361	28,8920	6,19785		-,242	,809
		Bekâr	54	29,1111	6,35630			
	İş Doyum Toplam	Evli	361	76,5069	12,73384		-,685	,494
		Bekâr	54	77,7778	12,59480			

Tablo 4.1.2. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının iş doyumunun alt boyutu olan *içsel doyum* puanları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna göre, evli öğretmenlerin *içsel doyum* puanları ( $\bar{X}=47,61$ ) ile bekâr öğretmenlerin *içsel doyum* puanları ( $\bar{X}=48,66$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür ( $t_{(2-415)} = -,940$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının iş doyumunu alt boyutu olan *dışsal doyum* puanları sonucuna göre evli öğretmenlerin *dışsal doyum* puanları ( $\bar{X}=28,89$ ) ile bekâr öğretmenlerin *dışsal doyum* puanları ( $\bar{X}=29,11$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ( $t_{(2-415)} = -,242$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının *iş doyum toplam* puanları sonucuna göre evli öğretmenlerin *iş doyum toplam* puanları ( $\bar{X}=76,50$ ) ile bekâr öğretmenlerin *iş doyum toplam* puanları ( $\bar{X}=77,77$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ( $t_{(2-415)} = -,685$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *iş doyum toplam* puanları üzerinde etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

#### **4.1.3. Mesleki Kıdem Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi**

Mesleki kıdem değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.1.3. 'de verilmiştir

**Tablo 4.1.3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi**

		Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	1-5 yıl	39	214,77	5	,685	,984
		6-10 yıl	70	199,09			
		11-15 yıl	69	206,25			
		16-20 yıl	56	214,21			
		21-25 yıl	62	209,04			
		26 yıl ve üzeri	119	208,58			
	Dışsal Doyum	1-5 yıl	39	188,88	5	3,186	,671
		6-10 yıl	70	198,96			
		11-15 yıl	69	208,24			
		16-20 yıl	56	225,85			
		21-25 yıl	62	201,31			
		26 yıl ve üzeri	119	214,53			
	İş Doyum Toplam	1-5 yıl	39	202,83	5	1,787	,878
		6-10 yıl	70	196,82			
		11-15 yıl	69	205,28			
16-20 yıl		56	221,20				
21-25 yıl		62	203,42				
26 yıl ve üzeri		119	214,03				

Tablo 4.1.3. incelediğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyum alt boyutu olan *içsel doyum* puanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, *içsel doyum* ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(5)} = ,685$ ;  $p > 0,05$ ]. Bu sonuçlara göre mesleki kıdem sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin iş doyum alt boyutu olan *dışsal doyum* puanlarına bakıldığında, *dışsal doyum* ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(5)} = 3,186$ ;  $p > 0,05$ ]. Bu sonuçlara göre mesleki kıdem sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin *iş doyum toplam* puanlarına bakıldığında, *iş doyum* ile mesleki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(5)} = 1,787$ ;  $p > 0,05$ ]. Bu sonuçlara göre mesleki kıdem sınıf öğretmenlerinin toplam *iş doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.1.4. Eğitim Durumunun Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi

Eğitim durumu değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.1.4.'te verilmiştir.

**Tablo 4.1.4. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılığı Anova Testi Analizi**

	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma	f	p	
İş Doyumu	İçsel Doyum	Ön Lisans	48	48,0625	6,15546	1,967	,141
		Lisans	347	47,8991	7,73429		
		Yüksek Lisans	20	44,4500	9,27631		
	Dışsal Doyum	Ön Lisans	48	29,3125	5,09550	1,284	,278
		Lisans	347	28,9885	6,32729		
		Yüksek Lisans	20	26,8000	6,49372		
	İş Doyum Toplam	Ön Lisans	48	77,3750	10,57622	1,953	,143
		Lisans	347	76,8876	12,82797		
		Yüksek Lisans	20	71,2500	14,57422		

Tablo 4.1.4. incelediğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyum alt boyutu olan *içsel doyum* puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Anova testi sonucunda aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=1,967$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre eğitim durumunun sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının iş doyum alt boyutu olan *dışsal doyum* puanlarına bakıldığında *dışsal doyum* ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=1,284$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre eğitim durumunun sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin *iş doyum toplam* puanlarına bakıldığında iş doyum ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=1,953$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre eğitim durumunun sınıf öğretmenlerinin *iş doyum* toplam puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

#### **4.1.5. Okutulan Sınıf Düzeyinin Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine Etkisi**

Okutulan sınıf düzeyi değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.1.5.'de verilmiştir.

**Tablo 4.1.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Puanlarının Okutulan Sınıf Düzeyinin Göre Farklılığı Anova Testi Analizi**

	Okutulan sınıf düzeyi	n	Ortalama	Standart Sapma	f	p	
İş Doyumu	İçsel Doyum	1. sınıf	84	48,6786	7,73844	1,210	,306
		2. sınıf	100	48,3000	7,13435		
		3. sınıf	117	46,7949	8,12143		
		4. sınıf	114	47,5702	7,56678		
	Dışsal Doyum	1. sınıf	84	29,4286	6,66999	,555	,645
		2. sınıf	100	29,1600	5,28524		
		3. sınıf	117	28,9060	6,27802		
		4. sınıf	114	28,3509	6,57022		
	İş Doyumu Toplam	1. sınıf	84	78,1071	12,97358	,845	,470
		2. sınıf	100	77,4600	11,62931		
		3. sınıf	117	75,7009	13,42621		
		4. sınıf	114	75,9211	12,68345		

Tablo 4.1.5. incelediğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu alt boyutu olan *içsel doyum* puanlarının okutulan sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Anova testi sonucunda aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=1,210$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin iş doyumu alt boyutu olan *dışsal doyum* puanlarına bakıldığında *dışsal doyum* okutulan sınıf düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=,555$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *dışsal doyum* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin *iş doyum toplam* puanlarına bakıldığında iş doyumu ile okutulan sınıf düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $F=,845$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *iş doyum toplam* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

#### **4.2. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK DÜZEYLERİYLE İLGİLİ BULGULAR**

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ait bulgular Tablo 4.2.'de verilmiştir.



**Tablo 4.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri**

Alt Boyutlar		Düşük	Orta	Yüksek	Min.	Mak.	$\bar{X}$	S	
İş Yaşamında Yalnızlık Bileşenleri	Duygusal Yoksunluk	Aralık	9-17	18-27	28-36				
		f	242	140	33	9	45	16,8916	6,54825
		%	58,3	33,7	8				
	Sosyal Arkadaşlık	Aralık	7-16	17-25	26-35				
		f	328	74	13	7	34	13,3880	5,33889
		%	79,1	17,8	3,1				
	İş Yaşamında Yalnızlık	Aralık	16-37	38-58	59-80				
		f	328	81	6	16	76	30,2795	10,95043
		%	79,1	19,5	1,4				

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* alt boyutu puanları 9 ile 45 arasında değişmektedir. *Duygusal yoksunluk* düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %58,3'ü düşük düzey *duygusal yoksunluk*, %33,7'si orta düzey *duygusal yoksunluk*, %8'i yüksek düzey *duygusal yoksunluğa* sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* ortalamasına bakıldığında ise  $\bar{X}=16,89$  ile düşük düzey *duygusal yoksunluğa* sahip oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin *sosyal arkadaşlık* alt boyutu puanları 7 ile 34 arasında değişmektedir. *Sosyal arkadaşlık* düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %79,1'i düşük düzey, %17,8'i orta düzey %3,1'i yüksek düzey *sosyal arkadaşlığa* sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin sosyal arkadaşlık ortalamasına bakıldığında ise  $\bar{X}=13,38$  ile düşük düzey *sosyal arkadaşlığa* sahip oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları 16 ile 76 arasında değişmektedir. *İş yaşamında yalnızlık* düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin %79,1'i düşük düzey, %19,5'i orta düzey ve %1,4'ünün ise yüksek düzey *iş yaşamında yalnızlığa* sahip oldukları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık ortalamasına bakıldığında ise  $\bar{X}=30,27$  ile düşük düzey *iş yaşamında yalnızlığa* sahip oldukları söylenebilir.

#### **4.2.1. Cinsiyetin Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi**

Cinsiyet değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.2.1.'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılığı Mann-Whitney U Testi Analizi**

		Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İş Yaşamında Yalnızlık	<b>Duygusal Yoksunluk</b>	Kadın	190	204,56	38865,50	20720,50	,590
		Erkek	225	210,91	47454,50		
	<b>Sosyal Arkadaşlık</b>	Kadın	190	195,31	37109,50	18964,50	,047*
		Erkek	225	218,71	49210,50		
	<b>Toplam</b>	Kadın	190	199,92	37984,00	19839,00	,207
		Erkek	225	214,83	48336,00		

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann-Whitney U Testi ile hesaplanmıştır. Hesaplanan Mann-Whitney U değeri ve %95 güven aralığında anlamlılık düzeyine göre (U= 20720,50;  $p>0,05$ ) kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin *duygusal yoksunluk* puanları arasında istatistikî olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerinin iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *sosyal arkadaşlık* puanlarına göre (U= 18964,50;  $p<0,05$ ) kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistikî olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenlerin *sosyal arkadaşlık* puanlarının kadın öğretmenlerin *sosyal arkadaşlık* puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre *sosyal arkadaşlık* alt boyutunda daha yalnız hissettikleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarına göre (U= 19839,00;  $p>0,05$ ) kadın ile erkek öğretmenler arasında istatistikî olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

#### **4.2.2. Medeni Durumun Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi**

Medeni durum değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.2.2.'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılığı t Testi Analizi**

		M. Durum	n	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Evli	361	16,79	6,55	413	-,799	,425
		Bekâr	54	17,55	6,49			
	Sosyal Arkadaşlık	Evli	361	13,25	5,19	413	-1,314	,189
		Bekâr	54	14,27	6,18			
	Toplam	Evli	361	30,04	10,87	413	-1,118	,264
		Bekâr	54	31,83	11,42			

Tablo 4.2.2. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *duygusal yoksunluk* puanlarına üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna göre evli öğretmenlerin *duygusal yoksunluk* puanları ( $\bar{X}=16,79$ ) ile bekâr öğretmenlerin *duygusal yoksunluk* puanları ( $\bar{X}=17,55$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ( $t_{(2-413)} = -,799$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *sosyal arkadaşlık* puanları sonucuna göre evli öğretmenlerin sosyal arkadaşlık puanları ( $\bar{X}=13,25$ ) ile bekâr öğretmenlerin sosyal arkadaşlık puanları ( $\bar{X}=14,27$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ( $t_{(2-413)} = -1,314$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *sosyal arkadaşlık* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarının *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları sonucuna göre evli öğretmenlerin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları ( $\bar{X}=30,04$ ) ile bekâr öğretmenlerin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları ( $\bar{X}=31,83$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür ( $t_{(2-413)} = -1,118$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuçlara göre medeni durumun sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

#### **4.2.3. Mesleki Kıdem Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi**

Mesleki kıdem değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.2.3. 'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi**

	Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı Farkın Kaynağı
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	1-5 yıl (1)	270,31	5	18,27	,003*	1-2
		6-10 yıl (2)	206,56				1-3
		11-15 yıl (3)	202,96				1-4
		16-20 yıl (4)	207,14				1-5
		21-25 yıl (5)	166,84				1-6
		26 yıl ve üzeri (6)	213,20				5-6
	Sosyal Arkadaşlık	1-5 yıl (1)	258,13	5	12,31	,031*	1-2
		6-10 yıl (2)	202,11				1-4
		11-15 yıl (3)	216,84				1-5
		16-20 yıl (4)	199,77				1-6
		21-25 yıl (5)	175,63				5-6
		26 yıl ve üzeri (6)	210,65				5-6
	Toplam	1-5 yıl (1)	267,58	5	17,16	,004*	1-2
		6-10 yıl (2)	206,31				1-3
		11-15 yıl (3)	207,32				1-4
		16-20 yıl (4)	203,53				1-5
		21-25 yıl (5)	167,15				1-6
		26 yıl ve üzeri (6)	213,25				5-6

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık puanlarının mesleki kıdemlerine göre istatistikî olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal-Wallis H Testi ile hesaplanmıştır. Tablo 4.2.3. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* alt boyutu ile mesleki kıdemleri arasında istatistikî olarak anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [ $\chi^2_{(5)} = 18,27$ ;  $p < 0,05$ ]. Mann-Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda bu farkın 1-2., 1-3., 1-4., 1-5., 1-6. ve 5-6. gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* puanlarının 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin *duygusal yoksunluk* puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden *duygusal yoksunluk* puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kademelere sahip sınıf öğretmenlerinden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin 21-25 yıl mesleki kıdeme ise sahip sınıf öğretmenlerinden *duygusal yoksunluk* boyutunda daha yalnız oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *sosyal arkadaşlık* puanlarına bakıldığında aralarında istatistikî olarak anlamlı farkın olduğu görülmüştür [ $\chi^2_{(5)} = 12,31$ ;  $p < 0,05$ ]. Mann-Whitney U testi ile yapılan çoklu

karşılaştırmalar sonunda bu farkın 1-2., 1-4., 1-5., 1-6. ve 5-6. gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin *sosyal arkadaşlık* puanlarının 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden *sosyal arkadaşlık* puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri hariç diğer mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden *sosyal arkadaşlık* boyutunda daha yalnız oldukları söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarına bakıldığında aralarında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. [ $\chi^2_{(5)} = 17,16$ ;  $p < 0,05$ ]. Mann-Whitney U testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalar sonunda bu farkın 1-2., 1-3., 1-4., 1-5., 1-6. ve 5-6. gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarının 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden; 26 yıl ve üzeri öğretmenlerin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden *iş yaşamında* daha yalnız oldukları söylenebilir.

#### **4.2.4. Eğitim Durumlarının Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi**

Eğitim durumu değişkeninin sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.2.4. 'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H Testi Analizi**

		Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	Ön Lisans	48	214,36	2	2,650	,266
		Lisans	347	204,80			
		Yüksek Lisans	20	248,28			
	Sosyal Arkadaşlık	Ön Lisans	48	197,73	2	,933	,627
		Lisans	347	208,25			
		Yüksek Lisans	20	228,25			
	Toplam	Ön Lisans	48	206,66	2	1,368	,505
		Lisans	347	206,42			
		Yüksek Lisans	20	238,58			

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık puanlarının öğretmenlerin eğitim durumlarına göre istatistikî olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal-Wallis H Testi ile hesaplanmıştır.

Tablo 4.2.4. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *duygusal yoksunluk* puanlarına bakıldığında aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ( $\chi^2_{(2)} = 2,650$ ;  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının *duygusal yoksunluk* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *sosyal arkadaşlık* puanlarına bakıldığında aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ( $\chi^2_{(2)} = ,933$ ;  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının *sosyal arkadaşlık* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarına bakıldığında aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ( $\chi^2_{(2)} = 1,368$ ;  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarının *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

#### **4.2.5. Okutulan Sınıf Düzeyinin Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Etkisi**

Okutulan sınıf düzeyi değişkeninin sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeylerine etkisine ait bulgular Tablo 4.2.5.'de verilmiştir

**Tablo 4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Puanlarının Okutulan Sınıf Düzeyine Göre Farklılığı Kruskal-Wallis H testi Analizi**

		Okutulan sınıf düzeyi	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	1. sınıf	84	221,33	3	2,60	,457
		2. sınıf	100	199,21			
		3. sınıf	117	214,74			
		4. sınıf	114	198,98			
	Sosyal Arkadaşlık	1. sınıf	84	214,58	3	1,57	,664
		2. sınıf	100	205,58			
		3. sınıf	117	197,98			
		4. sınıf	114	215,56			
	Toplam	1. sınıf	84	217,39	3	,80	,849
		2. sınıf	100	202,26			
		3. sınıf	117	208,65			
		4. sınıf	114	205,45			

Sınıf öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık puanlarının okutulan sınıf düzeyine göre istatistikî olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı Kruskal-Wallis H Testi ile hesaplanmıştır.

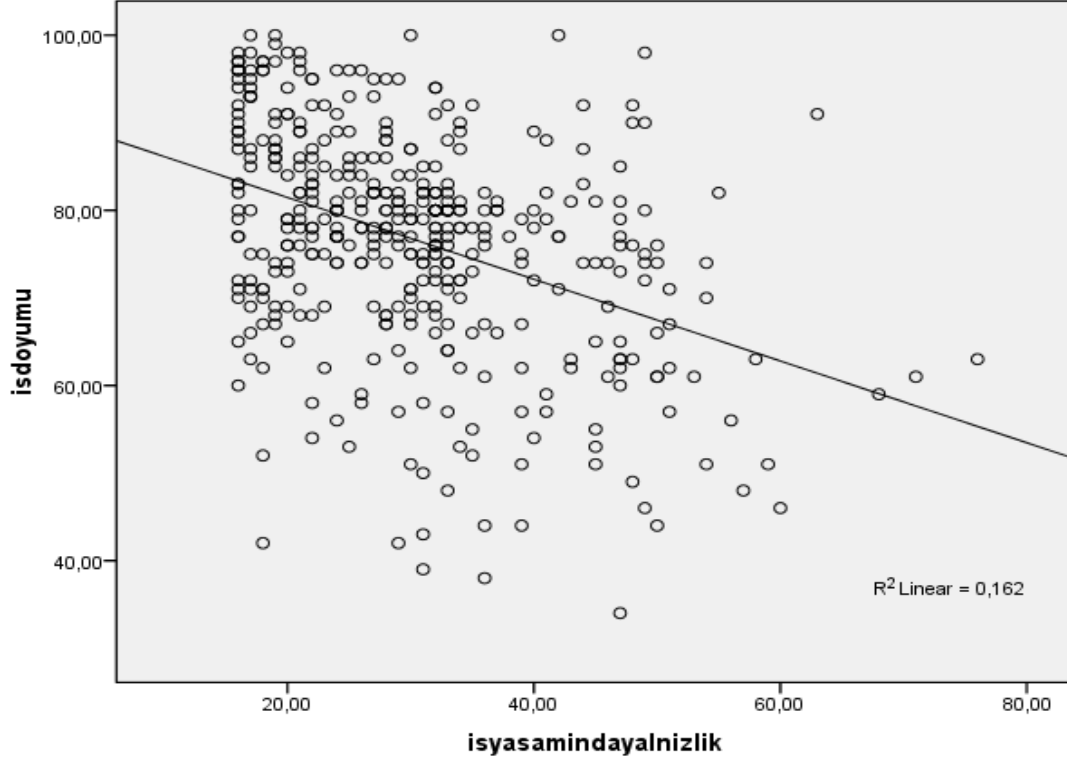
Tablo 4.2.5. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf düzeyinin iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *duygusal yoksunluk* puanlarına bakıldığında aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(3)}=2,60$ ;  $p>0,05$ ]. Bu bulgulara göre okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf düzeyinin iş yaşamında yalnızlık alt boyutu olan *sosyal arkadaşlık* puanlarına bakıldığında aralarındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(3)} = 1,57$ ;  $p>0,05$ ]. Bu bulgulara göre okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *sosyal arkadaşlık* puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okuttukları sınıf düzeyinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanlarına bakıldığında aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür [ $\chi^2_{(3)} = 0,80$ ;  $p>0,05$ ]. Bu sonuçlara okutulan sınıf düzeyinin sınıf öğretmenlerinin *iş yaşamında yalnızlık* toplam puanları üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.

### 4.3. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçeceğinden alınan puanlarla iş yaşamında yalnızlık ölçüğünden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4.3.' te verilmiştir.



**Grafik 4.3.** İş Doyumu Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar Arasındaki İlişkiyi Gösteren Saçılma Diyagramı

Grafik 4.3. incelendiğinde iş doyumu toplam puanlarının yüksek düzeyde gruplandığı; iş yaşamında yalnızlık toplam puanlarının ise alt düzeyde gruplandığı görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında güçlü negatif ilişkiyi göstermekte olup; dağılım yönleri farklıdır. Dolayısı ile çıkarılabilecek sonuç; iş doyumu artarken iş yaşamında yalnızlık düzeyi azalmaktadır.

**Tablo 4.3.** Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	n	r	p
İş Doyumu			
İş Yaşamında Yalnızlık	415	-,402	0,000

Tablo 4.3.'ten de anlaşılacağı üzere, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ölçeğinden alınan puanlarla iş yaşamında yalnızlık ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında, negatif yönde güçlü ve istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r = -0,402$ ,  $p < 0,05$ ). Bu sonuca göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumu artarken iş yaşamında



yalnızlıklarının azaldığı, iş doyumunu azalırken iş yaşamında yalnızlıklarının da arttığı söylenebilir.



## BÖLÜM V

### 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, öğretmenler cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumları ve okuttukları sınıf düzeyi değişkenleri bakımından değerlendirilmiştir.

##### 5.1.1. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile İlgili Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin yüksek düzey *içsel doyum*a sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Çifçi ve Dikmenli, 2015; Özkan, 2017; İdi, 2018;). Ayrıca literatürde bazı çalışmalarda öğretmenlerin orta düzey (Karakuzu, 2013); bazı çalışmalarda ise düşük düzey (Ingersoll, 2001; Skallvik ve Skaalvik, 2011) *iş doyum* düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Günümüzde her ne kadar değerini yitirmiş gibi görünse bile öğretmenlik kültürümüzde önemli ve saygın bir meslektir. Sınıf öğretmenleri yetiştirdikleri başarılı öğrenciler nedeniyle okulun bulunduğu çevrede tanınmakta, sevilme ve saygı görmektedir. Öğrencilerin saflığı ve öğretmenlerine besledikleri karşılıksız sevgileri ise paha biçilemez değerdedir. Bu gibi durumların sınıf öğretmenlerinin içsel doyumlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin orta düzey *dışsal doyum*a sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Karakuzu, 2013; Çifçi ve Dikmenli, 2015; Özkan, 2017). Ayrıca literatürde bazı çalışmalarda öğretmenlerin yüksek düzey *dışsal doyum* düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir (İdi, 2018). Okullarda öğretmenlerin yöneticilerle yaşadıkları çeşitli problemler, okulun fiziki imkanlarının yetersizliği, öğretmenlik mesleğinden elde edilen ücretin yetersizliği gibi nedenlerin sınıf öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerini olumsuz etkilediği bu nedenle orta düzey dışsal doyum yaşadıkları düşünülmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin yüksek düzey *iş doyumuna* sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Başaran, 2017; Bakır ve Aslan, 2017; Özarı ve Alızada, 2017; Dağ, 2018; İdi, 2018). Ayrıca literatürde bazı çalışmalarda öğretmenlerin orta düzey veya kısmen doyumsuz düzey *iş doyum* düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Demir, 2001; Güllü, 2009; Yılmaz ve Altunkurt, 2012; Karakuzu, 2013; Şahin, 2013; Çanak, 2014; Demirtaş ve

Alanoğlu, 2015; Usta, 2015; Ünal, 2015; Erdoğan, 2017). Sarıcı'nın (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “kısmen katılmıyorum” (ortaya yakın) düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmada ilkökul öğretmenlerinin yüksek düzey iş doyumuna, ortaokul öğretmenlerinin ise orta düzey iş doyumuna sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Yavuzkurt'un (2017) çalışmasında ortaöğretim öğretmenlerinin içsel doyum ve iş doyumlarını “memnunum” düzeyinde; dışsal doyumları ise “kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bil (2018) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin dışsal doyum ve iş doyum düzeyleri “kısmen memnunum” düzeyinde; içsel doyum düzeyleri ise “büyük ölçüde katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Diğer meslek gruplarından farklı olarak öğretmenlerin iş doyumlarını yaptıkları işin karşılığında aldıkları manevi hazzın olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin yetiştirdiği öğrencilerini ileriki yıllarda farklı mevki ve statüde görmeleri, aynı saygıyı öğrencilerinin göstermeleri ve sahip çıkmaları öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artmasında etkili olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Demir, 2001; Avşaroğlu vd., 2005; Aşan ve Erenler, 2008; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Telef, 2011; Kılıç, 2011; Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2012; Gündoğdu, 2013; Karakuzu, 2013; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Çifçi ve Dikmenli, 2015; Sarıcı, 2015; Usta, 2015; Ünal, 2015; Şangar, 2016; Başaran, 2017; İdi, 2017; Özkan, 2017; Yavuzkurt, 2017; Bil, 2018; Dağ, 2018). Fakat bazı çalışmalar da kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek (Koustelios, 2001; Michaelowa, 2002; Sharma ve Joyti, 2009; Mahmood, Nudrat, Asdaque, Nawaz ve Haider, 2011; Çanak, 2014; Yılmaz, 2014, Yirmibeşçik, 2015); bazı çalışmalarda ise erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek (Bolin, 2007; Bakır ve Aslan, 2017; Özkan, 2017) olduğu belirlenmiştir. Kadın ve erkeğin iş hayatında eşit şekilde yer almaya başlamaları, kadınların iş ve aile hayatında eskiye nazaran daha fazla söz sahibi olmaları, kadınların iş hayatında daha fazla sorumluluk almak istemeleri, öğretmenlik mesleğinin kadın ve erkeğe eşit iş yükü yüklemesi gibi nedenlerden dolayı cinsiyetin iş doyumunu ve alt boyutlarında belirleyici olmaktan çıktığı düşünülmektedir. Kadın öğretmenlerin toplumsal rolleri ve okul dışında ev işleri ile daha fazla ilgilenmeleri kadın öğretmenlerin, iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. (Özkan, 2017). Türkiye'nin sosyal dinamikleri, değer yargıları ve

erkek egemen Türk toplum yapısı gibi nedenler erkek okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olmasında rol oynayabilir (Bakır ve Aslan, 2017). Ayrıca bazı çalışmalarda kadınların ve erkeklerin iş doyum düzeylerinin farklı çıkması çalışmanın yapıldığı yıla, bireyin yetiştiği ve çalıştığı bölgeye ve sosyo kültürel çevreye bağlanabilir.

Medeni durum ile sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kılıç, 2011; Çifçi ve Dikmenli, 2015; Sarıcı, 2015; Ünal, 2015; Erdoğan, 2017; İdi, 2017; Bil, 2018; Dağ, 2018). Ayrıca bazı çalışmalarda evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek (Sharma ve Jyoti, 2009; Gündoğdu, 2013; Çanak, 2014); bazı çalışmalarda ise bekar öğretmenlerin *iş doyum* düzeylerinin daha yüksek (Yavuzkurt, 2017) olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini, medeni durumlarından daha çok, bireylerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeleri, öğrencilerini aile ferdi olarak görmeleri ve öğrencilerin başarılı olmaları için var güçleri ile çalışmalarını etkilediği düşünülmektedir. Evliliğin iş ile ilgili düşünceleri olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Gündoğdu, 2013). Evli öğretmenlerin ailelerinin daha rahat yaşamak için maddi ve manevi daha fazla sorumluluk almak zorunda olmaları ve işi bıraktıklarında zarar göreceği kişi sayısının fazla olmasından dolayı memnun olmasalar bile çalışmak zorunda olmaları iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, bekar öğretmenlerin mesleki çalışmalara daha fazla zaman ayırmaları ve meslekleriyle daha ilgili olmaları bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Yavuzkurt, 2017).

Mesleki kıdem ile sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Avşaroğlu vd., 2005; Koç vd., 2009; Sharma ve Jyoti, 2009; Telef, 2011; Yılmaz ve Boğa Ceylan, 2012; Karakuzu, 2013; Çanak, 2014; Demirtaş ve Alanoğlu, 2015; Usta, 2015; Başaran, 2017; Erdoğan, 2017). Yapılan bazı çalışmalarda ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) yaptıkları çalışmada 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla *iş doyumuna* sahip olduğu belirlenmiştir. Kılıç (2011) tarafından yapılan çalışmada 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden *iş doyum* düzeylerinin daha yüksek olduğu ve mesleki kıdem arttıkça *iş doyum* düzeyinin arttığı

tespit edilmiştir. Gündoğdu'nun (2013) yaptığı çalışmada 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha doyumlu oldukları saptanmıştır. Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada, 11-35 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum* puanlarının en düşük, *dışsal doyum* puanlarının ise en yüksek olduğu belirlenmiştir. Çifçi ve Dikmenli'nin (2015) yaptıkları çalışmada, mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan coğrafya öğretmenlerinin 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Dağ (2018) tarafından yapılan çalışmada 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenlerinin 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemlere sahip ilkökul öğretmenlerden *iş doyum* düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. İdi'nin (2017) yaptığı çalışmada 5 yıl ve daha az mesleki kıdem ile 16-20 yıl mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek *içsel doyum düzeyine*; 5 yıl ve daha az, 11-15 yıl ile 16-20 yıl mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek *dışsal doyum düzeyine*; 5 yıl ve daha az, 11-15 yıl ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise *iş doyum* düzeylerinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Özkan (2017) tarafından yapılan çalışmada 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip ilkökul öğretmenlerinin, 1-10 yıl ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden yüksek *içsel doyum* düzeyine, ortaokul öğretmenlerinin ise *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yavuzkurt'un (2017) yaptığı çalışmada, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, *içsel doyum* ve *iş doyum* düzeyleri 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde; 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin *içsel doyum* ve *iş doyum* düzeylerinin, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek *dışsal doyum* düzeyine sahip olduğunu belirlenmiştir. Bakır ve Aslan'ın (2017) yaptığı çalışmada 0-1 yıl ve 12 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin 2-6 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinden daha fazla *iş doyum* düzeyine sahip olduklarını tespit edilmiştir. Bil (2018) tarafından yapılan çalışmada 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer mesleki kıdemlere sahip öğretmenlere göre yüksek düzey *dışsal doyum*; 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre yüksek *içsel doyum* düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. İş doyum düzeyini mesleki kıdemden ziyade diğer

değişkenlerin daha fazla etkilediği düşünüldüğü için çalışma yılının iş doyumuna önemli bir yansımalarının olmadığı söylenebilir.

Eğitim durumunun, sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Telef, 2011; Şangar, 2015; Usta, 2015; Ünal, 2015; Yirmibeşçik, 2015; Yavuzkurt, 2017; Bil, 2018). Yapılan bazı çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tunacan ve Çetin'in (2009) yaptığı çalışmada ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden iş güvencesi doyum düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve Izgar (2009) tarafından yapılan çalışmada ön lisans ve lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlerden *iş doyum* düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sharma ve Jyoti (2009) üniversitede çalışan öğretim üyelerinin iş doyumunu incelediklerinde, eğitim düzeyi arttıkça öğretim üyelerinin iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Gündoğdu'nun (2013) yaptığı çalışmada ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiş ancak, lisansüstü eğitim düzeyinde doktora yapan öğretmenlerin yüksek lisans yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başaran (2017) tarafından yapılan çalışmada lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin, ön lisans mezunu öğretmenlerden iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bakır ve Aslan'ın (2017) yaptığı çalışmada ön lisans ve lisans mezunu müdürlerin yüksek lisans mezunu müdürlerden iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini öğrenim düzeylerinden daha çok, yetiştirdikleri öğrencilerin başarıları, yöneticiler, veliler ve mesai arkadaşları tarafından takdir edilmeleri, buldukları çevrede başarılı olarak tanınmaları ve sevimlerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Okutulan sınıf düzeyi değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin *içsel doyum*, *dışsal doyum* ve *iş doyum* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Usta'nın (2015) çalışmasıyla örtüşmektedir. Sınıf öğretmenlerinin *iş doyum* düzeylerine okuttukları sınıftan ziyade, çalışma ortamlarının, sosyal çevrelerinin, psikolojik durumlarının, aile bağlarının ve gelir düzeylerinin etki ettiği düşünülmektedir.

### 5.1.2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile İlgili Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın bulgularına göre sınıf öğretmenlerinin düşük düzey *duygusal yoksunluk*, *sosyal arkadaşlık* ve *iş yaşamında yalnızlığa* sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kaplan, 2011; Mercan vd., 2012; Oğuz ve Kalkan, 2014; Sezen, 2014; Mercan vd., 2015; Akar, 2015; Demirbaş ve Haşit, 2016; Özdemir vd., 2017). Çifçi ve Dikmenli (2015) tarafından yapılan çalışmada coğrafya öğretmenlerinin orta düzey *duygusal yoksunluk* ve *iş yaşamında yalnızlık*; düşük düzey *sosyal arkadaşlık* yaşadıkları tespit edilmiştir. Bakır ve Aslan'ın (2017) yaptıkları çalışmada okul müdürlerinin düşük düzey *duygusal yoksunluk*, yüksek düzey *sosyal arkadaşlık* ve orta düzey *iş yaşamında yalnızlık* yaşadıkları saptanmıştır. Tabak ve Argon (2018) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin, ortalamanın altında *duygusal yoksunluk*, ortalamanın üzerinde *sosyal arkadaşlık* ve düşük düzeyde *iş yaşamında yalnızlık* yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Genel olarak sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre hem öğrenci hem de velileri ile daha uzun ve daha güçlü iletişim ve etkileşimlerinin olması yalnız düzeylerinin düşük olmasını etkilediği düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk* ve *iş yaşamında yalnızlık* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı, ancak erkek öğretmenlerin *sosyal arkadaşlık* boyutunda kadın öğretmenlerden daha yalnız oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenirken (Mercan vd., 2012; Karaduman, 2013; Yılmaz ve Aslan, 2013; Sezen, 2014; Oğuz ve Kalkan, 2014; Kılıç, 2018); bazı çalışmalarda kadın öğretmenlerin (Demirbaş ve Haşit, 2016); bazı çalışmalarda ise erkek öğretmenlerin (Yukay Yüksel vd., 2013; Yakut, 2016; Yakut ve Certel, 2016) daha yalnız hissettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca Kaplan (2011) *duygusal yoksunluk* boyutunda kadın öğretmenlerin, Başoğlu vd. (2016) *sosyal arkadaşlık* boyutunda erkek öğretmenlerin, Çifçi ve Dikmenli (2015) *sosyal arkadaşlık* ve *iş yaşamında yalnızlık* boyutlarında erkek öğretmenlerin, Bakır ve Aslan (2017) *duygusal yoksunluk* boyutunda kadın okul müdürlerinin, *sosyal arkadaşlık* boyutunda ise erkek okul müdürlerinin daha yalnız olduklarını belirlemiştir. Çeşitli nedenlerle toplumdaki cinsiyet ayrımının ortadan kalkması, kadınların çalışma hayatında daha çok yer almaya başlaması, öğretmenlik mesleğinin her iki cins içinde eşit iş yükü yüklemesi vb. nedenler sınıf öğretmenlerinin

cinsiyetlerinin iş yaşamında yalnızlık ve duygusal yoksunluk düzeyleri üzerindeki etkiyi azalttığı söylenebilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin öğretmenler odasını daha aktif kullanmaları, daha çabuk arkadaşlık ilişkileri kurabilme becerilerine sahip olmaları, okul dışında çeşitli etkinliklere yer vermeleri gibi nedenler arkadaş sayılarını arttırırken sosyal arkadaşlık düzeylerini de olumlu şekilde etkilediği söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk*, *sosyal arkadaşlık* ve *iş yaşamında yalnızlık* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Mercan vd., 2012; Yukay Yüksel vd., 2013; Sezen, 2014; Çifçi ve Dikmenli, 2015; Başoğlu vd., 2016; Yakut, 2016; Yakut ve Certel, 2016; Kılıç, 2018). Ayrıca literatür incelendiğinde bazı çalışmalar da bekar öğretmenlerin daha yalnız olduğu belirlenmiştir (Bakioğlu ve Korumaz, 2014; Neto, 2015). Kaplan (2011) *duygusal yoksunluk* boyutunda, Yılmaz ve Aslan (2013) ise *sosyal arkadaşlık* boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yalnız hissettiklerini tespit etmiştir. Demirbaş ve Haşit (2016) tarafından yapılan çalışmada ise, hiç evlenmeyenlerin evlilere; boşananların da hiç evlenmeyenlere göre kendilerini iş yerinde daha az yalnız hissettikleri belirlenmiştir. Türk toplumunun güçlü aile bağlarına sahip olması, arkadaşlık, komşuluk ilişkilerinin gelişmiş olması ve sınıf öğretmenlerinin küçük yaş öğrencilerle ilgilenmeleri, onları kendi çocukları gibi görmeleri gibi nedenlerle medeni durumun sınıf öğretmenlerinin yalnızlık düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden, 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla *duygusal yoksunluk* yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kaplan (2011) *duygusal yoksunluk* alt boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yalnız olduklarını belirlemiştir. Çifçi ve Dikmenli (2015) tarafından yapılan çalışmada, mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan coğrafya öğretmenlerinin 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip coğrafya öğretmenlerinden daha yüksek *duygusal yoksunluk* yaşadıkları tespit edilmiştir. Mesleğe yeni başlamış sınıf öğretmenlerinin ailelerinden ve arkadaşlarından uzakta yeni bir hayata başlamaları, tecrübe eksikliği gibi nedenler, mesleki kıdemi az olan sınıf öğretmenlerinin duygusal yoksunluk yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin, mesleğe birlikte başladığı arkadaşlarının veya hayat arkadaşlarının (ölüm, emeklilik, tayin vb.) çeşitli nedenlerle hayatlarından çıkmaları, mesai



arkadaşlarıyla yaşadıkları kuşak çatışmaları, teknolojideki yeniliklere ayak uyduramama ve emeklilik çağı gelmesine rağmen maddi sorunlar nedeniyle çalışmak zorunda olmaları gibi faktörlerden dolayı daha fazla duygusal yoksunluk yaşadıkları düşünülmektedir.

1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin, 6-10 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl ile 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden *sosyal arkadaşlık* boyutunda daha yalnız oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Kaplan (2011) tarafından yapılan çalışmada *sosyal arkadaşlık* boyutunda 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 yıl ile 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yalnız oldukları tespit edilmiştir. Çifçi ve Dikmenli'nin (2015) yaptıkları çalışmada mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan coğrafya öğretmenlerinin 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip coğrafya öğretmenlerinden *sosyal arkadaşlık* boyutunda daha yalnız oldukları belirlenmiştir. Özdemir vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin, 0-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip akademisyenlere göre *sosyal arkadaşlık* alt boyutunda daha yalnız oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun akademisyenlerin yıllar geçtikçe akademik çalışmalara yönelerek sosyal çevreden uzaklaşmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

1-5 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin diğer mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinden *iş yaşamında* daha yalnız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çifçi ve Dikmenli (2015) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdemi 10 yıl ve altında olan coğrafya öğretmenlerinin, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip coğrafya öğretmenlerinden *iş yaşamında* daha yalnız oldukları belirlenmiştir. Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından yapılan çalışmada 6-10 yıl kıdeme sahip okul yöneticilerinin hem 1-5 yıl hem de 11 yıl ve üstü kıdeme sahip okul yöneticilerinden daha az yalnız oldukları saptanmıştır. Karaduman'ın (2013) yaptığı çalışmada 5-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha az yalnız oldukları belirlenmiştir. Oğuz ve Kalkan (2014) tarafından yapılan çalışmada kıdemi 10 yıldan fazla olan öğretmenlerin, kıdemi 10 yıldan az olan öğretmenlerden *iş yaşamında* daha yalnız oldukları tespit edilmiştir. Bakioğlu ve Korumaz'ın (2014) yaptıkları çalışmada 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri saptanmıştır. Yakut ve Certel (2016) tarafından yapılan çalışmada kıdem arttıkça yalnızlık

düzeyinin de arttığı, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin daha yalnız oldukları belirlenmiştir. Yakut'un (2016) yaptığı çalışmada kıdem arttıkça yalnızlık düzeyinin arttığı ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler hariç daha yalnız oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda mesleki kıdem ile yalnızlık arasında anlamlı bir farkın olmadığı da tespit edilmiştir (Başoğlu vd., 2016; Bakır ve Aslan, 2017). 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin mesleki tecrübelerinin düşük olması ve yeni bir sosyo kültürel çevreye adaptasyon sorunları yaşamaları; 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin ise zaman içerisinde yer değiştirmeleri ve farklı sebeplerle arkadaş çevrelerinden uzaklaşmaları, sosyal arkadaşlık boyutunda daha yalnız hissetmelerine neden olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık* ve *iş yaşamında yalnızlık* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Karaduman, 2013; Başoğlu vd., 2016; Bakır ve Aslan, 2017; Kılıç, 2018). Ayrıca yapılan çalışmalarda, Kaplan (2011) ön lisans eğitim düzeyindeki öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerden daha yalnız; Bakıoğlu ve Korumaz (2014) yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlerden daha yalnız; Yılmaz ve Altınok (2009) lisansüstü eğitime sahip okul müdürlerinin hem ön lisans hem de lisans mezunu okul müdürlerinden daha az yalnız olduklarını belirlemişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin iş yerlerindeki yalnızlık düzeylerini, eğitim düzeylerinden daha çok; mesai arkadaşlarıyla olan ilişkileri, okul yönetiminin tutum ve davranışları, sınıf öğretmenin öğrencilere ve derse karşı olan ilgisi ve çalışılan okulun sosyo-kültürel çevresinin etkilediği düşünülmektedir.

Okutulan sınıf değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin *duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık* ve *iş yaşamında yalnızlık* puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin yalnızlık düzeylerini, okutulan sınıf düzeyinden daha çok, mesai arkadaşlarıyla olan ilişki, mesai arkadaşlarıyla yapılan etkinlikler, okul yönetiminin öğretmenlere verdiği manevi destek, okulun sosyal çevresi ve öğretmenin aile ve arkadaşlık bağlarının durumunun etkilediği düşünülmektedir.

### 5.1.3. İş Doymu ve İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin iş doymu ve iş yaşamında yalnızlıkları arasında negatif yönde yüksek düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonuçları ile örtüşürken (Çifçi ve Dikmenli, 2015; Neto, 2015; Tabancalı, 2016), bazı çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir (Chan ve Qiu, 2011; Bakır ve Aslan, 2017). Genel olarak çalışanların iş doyum düzeyleri arttıkça iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin azalma ihtimali beklenen bir sonuçtur. İş doyumuna ulaşan çalışanların daha mutlu ve umutlu olmaları nedeniyle umutsuzluğa ve yalnızlık hissine kapılmamalarının beklenen bir durum olduğu düşünülmektedir.

Sosyal arkadaşlık düzeyi düşük olan bireyin, iş yerindeki arkadaş sayısı az, sosyal ilişkileri zayıf, iş arkadaşlarıyla paylaşımları düşük ve arkadaşlarına olan güvenleri azalır (Wright, 2007; Karaduman, 2013). Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık hisseden bireylerde aykırılışma, dışlanmışlık hissine kapılma, sıkılganlık ve kendilerini bir grubun üyesi olarak görmeme gibi durumlar ortaya çıkabilir (Şişman ve Turan, 2004; Mercan vd., 2012). Bu bağlamda sosyal arkadaşlık boyutunda okullarda yaşanabilecek olası bir yalnızlık durumu, öğretmenin mesai arkadaşlarıyla olan iletişimini olumsuz yönde etkileyerek okulun performansının ve başarısının düşmesine, öğretmenlerin ise iş doyum düzeylerinin azalmasına neden olabilir. Ayrıca çevresindeki kişilerin kendini anlamayacağını düşünen, ailesi ve mesai arkadaşlarıyla yetersiz ilişkileri olan ve iş yerinde kendini huzurlu hissetmeyen öğretmenlerin, duygusal yoksunluk yaşadıkları ifade edilmektedir (Wright, 2007; Kaplan, 2011; Mercan vd., 2012; Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018). Duygusal olarak kendini yoksun hisseden öğretmenlerin, diğer öğretmenler ile uyum ve güven içinde çalışmaları beklenemez. Öğretmenlerin sadece kişilik özellikleri ve sosyal zekâları değil aynı zamanda idarecilerin ve mesai arkadaşlarının birbirlerine karşı takındıkları tutum ve davranışlar ve okul içindeki iletişimin kalitesi de yalnızlık düzeyleri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çünkü okullarda öğretmenler arasında birlik, beraberlik, etkili iletişim, kurumsal bağlılık ve destek arttıkça, iş yerinde yaşanan stres, güvensizlik, mutsuzluk, verimsizlik ve performans düşüklüğü gibi olumsuz durumlar da azalacaktır. Bu durum ise öğretmenlerin iş yaşamlarında düşük yalnızlık yaşamalarında etkili olarak iş doyum düzeylerini arttıracaktır.

Bireyin öğretmenlik mesleğini yaparken hissettiği doyum, içsel doyum; çalışması karşılığında elde ettiği doyum ise dışsal doyum ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleğinin bireyin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığına imkân vermesi, çalışma ortamını sevmesi, iş arkadaşlarıyla etkili iletişim içinde olması, aldığı ücreti, maddi-manevi ödülleri yeterli bulması, okul yönetimi ve çalışma arkadaşlarının desteğini hissetmesi gibi faktörler öğretmenin iş doyum düzeyini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Tam tersi durumlarda ise öğretmenler kendilerini değersiz, ötekileşmiş ve yalnızlaşmış hissedebilirler. Bu nedenlerle kendini yalnız hisseden öğretmenin iş doyum düzeyi azalacaktır. İş doyum düzeyi azalan ve iş yaşamında yalnızlık düzeyi artan öğretmenlerin verimi ve performansı düşecektir. Bu durumda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olması ve iş yaşamlarındaki artan yalnızlıkları sadece kendilerini değil ailelerini, sosyal çevrelerini ve eğitim sisteminin en önemli çıktısı olan öğrenciler nezdinde geleceği ve bütün bir toplumu olumsuz etkileyebilecektir.

Okulların ve öğrencilerin başarıya ulaşabilmeleri için öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artırılması ve iş yaşamındaki yalnızlık seviyelerinin ise en aza indirilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça iş yaşamındaki yalnızlıkları azalacak, iş yaşamındaki yalnızlıkları arttıkça iş doyum düzeyleri azalacaktır.

## 5.2. ÖNERİLER

- Bu araştırma MEB'e bağlı devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Özel okullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine veya ortaöğretim kurumlarına uygulanarak karşılaştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma nicel olarak uygulanmış olup, iş doyumunu ve iş yaşamında yalnızlığı farklı boyutlarda derinlemesine incelemek için nitel araştırma yöntemleri veya karma yöntemler kullanılarak araştırılabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlıklarının belirlenmesi için ülke genelinde çalışmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyum ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin öğrencilerinin başarılarına etkisi üzerine araştırmalar yapılabilir.

- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmak ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini azaltmak için özlük haklarıyla ilgili beklentilerin ve problemlerin çözülmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.
- Mesleğe yeni başlamış öğretmenlere verilen Çevreye Uyum Seminerleri sadece teorik olarak değil uygulamalı olarak yapılabilir. Böylece mesleğe yeni başlamış sınıf öğretmenleri görev yapacağı çevreyi, kültürü ve bölge halkını daha yakından tanıma fırsatı bularak yeni arkadaşlıklar geliştirebilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini azaltmak için farklı şehirdeki öğretmenler seminer, toplantı vb. etkinlikler ile belirli aralıklarla bir araya getirilebilir.
- Öğretmenlere yönelik adaletli taltif ve terfi sistemi geliştirilerek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artırılabilir.
- Türkiye'nin farklı bölgelerinde öğretmenlere yönelik sosyal tesisler inşa edilerek öğretmenlerin buralarda aileleri ile birlikte tatil yapmaları sağlanabilir. Böylece öğretmenlerin hem fiziksel ve zihinsel olarak rahatlamaları sağlanabilir hem de sosyal çevreleri genişleyeceği için yalnızlık hisleri daha da azalabilir.
- Öğretmen evleri, niceliksel ve niteliksel olarak daha uygun hale getirilebilir. Öğretmenlerin okul çıkışında kaliteli zaman geçirebilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri mekanlara dönüştürülmesi sınıf öğretmenlerinin yalnızlık düzeylerini azaltabilir.
- Lise mezunu memurlarla hemen hemen aynı ücreti alan öğretmenlerin maaş ve ücretleri artırılabilir. Bu durum öğretmenlerin refah seviyelerini ve iş doyum düzeylerini arttırabilir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini arttırmak için öğretmenlik mesleğinin toplumun gözündeki saygınlığını arttırıcı tedbirler alınmalıdır.
- Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırabilmek için görev yaptıkları şehirlerde öğretmen lojmaları oluşturulabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini azaltmak için okullarda sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin sayısı arttırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Ağırbaş A., Çelik Y. ve Büyükkayıkçı H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
- Akar, H. (2015). Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 405-417.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119.
- Akgül, H. (2017). Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *The Journal of International Lingual Social And Educational Sciences*, 3(2), 269-287.
- Akgün, E. (2001). *Huzurevlerinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Algıladıkları Yalnızlık Duyguları ve Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A. and Naqvi, S. I. H. (2010). A Comparative Study of Job Satisfaction In Public and Private School Teachers at Secondary Level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222-4228.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 4, 1-25.
- Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Akyürek, M. İ. (2016). *İlkokul Müdürlerinin Dağıtılmış Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki: Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Albrecht K. (2004). Social intelligence: Beyond IQ. *Training*, 41, 28-31.
- Alderfer, C.P. (1972). *Human Needs In Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 50-68.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs İstanbul, 479-484.
- Aslan Yılmaz, H. ve Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.

- Asunakutlu, T. (2011). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(9), 1-13.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Suleyman Demirel Universitythe Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 203-216.
- Atak, H. (2009). Big Five Traitsand Loneliness Among Turkish Emerging Adults. *International Journal of Human and Social Sciences*. (3), 771-775.
- Atay, F. (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Aydın, A., Sarier, Y. ve Uysal, Ş. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811.
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakır, A.A. and Aslan, M. (2017). Examining The Relationship Between Principals' Organizational Loneliness and Job Satisfaction Levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6), 50-71.
- Bakioglu, A. ve Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. (9. Bas). Ankara: Pegem.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barron, C. R., Foxall, M. J., Dollen, K. V., Jones, P. A. and Kelly, A. S. (1994). Marital Status Social Support and Loneliness İn Visually İmpaired Elderly People. *Journal of Advanced Nursing* 19, 272-280.
- Baş Atik, Z. (2018). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Nobel.

- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., Altun, E. ve Dinçer, N. (2016). Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 66-76.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bektaş, M. ve Karagöz, Ş. (2017). Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Yalnızlığa Etkisi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 342-355.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Billingsley, B. S. and Cross, L. H. (1992). Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Stay in Teaching: A Comparison of General and Special Educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471
- Bobbitt, S. A., Leich, M. C., Whitener, S. D. and Lynch, H. F. (1994) 'Characteristics of Stayers, Movers, and Leavers: Results From The Teacher Follow-Up Survey', Washington, DC: U. S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 94-337.
- Bogler, R. (2002). Two Profiles of School Teachers: A Discriminant Analysis of Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18, 665-673.
- Boğa, C. (2010). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Samsun İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bolin, F. (2007). A Study of Teacher Job Satisfaction and Factors That Influence it. *Chinese Education and Society*, 40(5), 47-64.
- Booth, R., Bartlett, D. and Bohnsack, J. (1992). An Examination of the Relationship Between Happiness, Loneliness and Shyness in College Students. *Journal of College Students Development*, 33, 157-162.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brennan, T. (1982). *Loneliness at Adolescence*, in Eds. L. A. Peplau and D. Perlman Loneliness: A Sourcebook of Current Theory Research and Therapy, 269-290. New York: Wiley.
- Buluş, M. (1997). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 82-90.
- Burns, D. D. (1985). *Intimate Connections*. New York: A Signet Book.



- Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Chan, S. H. and Qiu, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1109-1127.
- Cheng, H. and Furnham, A. (2002). Personality, Peer Relations, And Self-Confidence As Predictors of Happiness and Loneliness. *Journal of Adolescence*, 25(3), 327-339.
- Choy, S. P., Bobbitt, S. A., Henke, R. R., Horn, M. L. J. and Lieberman, J. (1993). "America's Teachers: Profile of A Profession", Washington, DC: U. S. Department of Education, *Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics*, NCES 93-025.
- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çeçen, A. R. (2008). Öğrencilerinin Cinsiyetlerine ve Ana Baba Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 415-431.
- Çelik, N. S. (2008). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Uygulamalı Bir Çalışma ile Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, A. ve Alacalar Çakır, 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.
- Çetin, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 26, 145-163.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı.
- Çifçi, T. ve Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Dağ, S. (2018). *Özel Okullarda İş Doyumu ve Örgütsel Güvenin Yordayıcısı Olarak Yetenek Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, A. (1990). *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.

- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2). 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(2), 83-100.
- Doğan, H. Z. ve Harlak, H. (1991). *Turizm İşletmelerinde İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*, 3. Ergonomi Kongresi Bildirileri Kitapçığı. Ankara: Milli Produktivite Merkezi.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2009). Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 7(1), 241-268.
- 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.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erbaşı, A. (2018). The Mediating Role of Personality Traits in the Effect of Social Isolation on Loneliness at Work. In *Global Conference on Business, Hospitality, and Tourism Research* 257- 262.
- Erdil, O. and 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, 505-525.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2011). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, E. (2018). *Öğretmenlerin Affediciliğinin İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

- Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Eroğlu, Ş. G. (2018). Algılanan Yönetici Desteği ile İşyerinde Yaşanan Yalnızlık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 1-17.
- Erogluer, K. (2008). *Örgütlerde İletişim Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuyla İlişkili Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Erogluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), 280-308.
- Erol, Z. (2018). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Doğu Karadeniz Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Fields, D. L. and Blum, T. C. (1997). Employee Satisfaction In Work Groups With Different Gender Composition. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 181-196.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Folle, A., Borges, L. J., Coqueiro, R. S. and Nascimento, J. V. (2008). Nível de (in) Satisfação de Professores de Educação Física da educação Infantil. *Motriz*, 14(2), 124-134.
- Galanaki, E. (2004b). Teachers and Loneliness. The Children's Perspective. *School Psychology International*. 25(1), 92-105.
- Gençtürk, A. and Memiş, A. (2010). An Investigation of Primary School Teachers' Teacher Efficacy and Job Satisfaction in Terms of Demographic Factors. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.
- Giorgi, A. (2009). *The Descriptive Phenomenological Method In Psychology*. Duquesne University Press: Pittsburgh, PA.
- Green, J. (2000). *Job Satisfaction Of Community Collage Chairpersons*. (Doctoral Dissertation, Virginia Tech). Virginia: of The Virginia Polytechnic Institute and State Universty.
- Gupta, M. and Gehlawat, M. (2013). Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to Some Demographic Variables: A Comparative Study. *Educationia Confab*, 2(1), 10-19.

- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 9(3), 541-576.
- Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Güler, M. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algularına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günaydın, Z. (2008). *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Haliloğlu, S. (2008). *Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri, Bağlanma Biçimleri ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Malatya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher Turnover and Teachers Hortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Izgar, H. (2009). Okul Yöneticilerinde Yalnızlık ve Depresyon Üzerine Bir İnceleme. *Educational Sciences: Theory&Practice*, 9(1), 231-258.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İnandı, Y., Ağgün, N. ve Atik, Ü. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 102-126.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kadıoğlu, S. (2018). *Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1). 39-55.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Öğretmenlerinde Örgütsel Çatışma ve İş Doyumu İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karadal, H. (1999). *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178- 197.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Kılıç, Ö.S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, Ş. D. ve Alver, B. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *International Journal Of Education Technology and Scientific Researches*. 3, 116-147.

- Kıral, E. and Çavuş, B. (2017). The Relationship Between The İnstructors' Perfectionism And Social Emotional Loneliness Levels. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 7(3), 483- 508.
- Kış, A., Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23). 272 – 294.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Mersin.
- Killien, C. (1998). Loneliness: An Epidemic in Modern Society. *Journal of Advenced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Klassen, R. M. and Chiu, M. M. (2010). Effects of Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., Usher, E. L. and Bong, M. (2010). Teachers' Collective Efficacy, Job Satisfaction, and Job Stress in Cross-Cultural Context. *Journal of Experimental Education*, 78, 464-486.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 13-22.
- Koçak, R. ve Tatay, E. (2016). Parçalanmış ve Tam Aileye Sahip Ergenlerin Akademik Başarı, Öznel İyi Oluş ve Yalnızlık Düzeylerinin Karşılaştırılması. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*. 46, 1-12.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (15. baskı), İstanbul: Beta.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Korkut, Y. (2018). *Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119 – 137.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction Of Greek Teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Köklü, M. (2012). Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Kararlara Katılma Durumları, Katılma İstekleri, İş Doyumları, Çatışmaları Yönetme Biçemleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Köse, E. (2009). *Yurtta Kalan ve Ailesiyle Birlikte Yaşayan Lise Öğrencilerinin Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kutlu, M. (2016). Yetistirme Yurdu Yasantisi Geçiren Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 89-109.

- Lacy, F. J. and Sheehan, B. A. (1997). Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322.
- Lapo, F. R. and Bueno, B. O. (2003). Professores, Desencanto com a Profissão e Abandono do Magistério. *Cadernos de Pesquisa*, 118, 65-88.
- Lent, R. W. and Brown, S. D. (2006). Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social-Cognitive View. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Long, A. (2005). Happily Ever After? A Study of Jobsatisfaction in Australia. *Economic Record*, 81(255), 303-321.
- Luthans, F. (1973) *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- Ma, X. and MacMillan, R. B. (1999). Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93, 39-47.
- Mahon, N. E., Yarcheski, A. and Yarcheski, T. J. (1994). Differences In Social Support and Loneliness In Adolescents According to Developmental Stage and Gender. *Public Health Nursing*, 11(5), 361-368.
- McCrae, R. R., and Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Meek, A. (1998). America's teachers: Much to celebrate. *Educational Leadership*, 55, 12-17.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E., ve Oyur, E. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5). 197-211.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Merz, E. M., and Jak, S. (2013). The Long Reach Of Childhood. Childhood Experiences Influence Close Relationships and Loneliness Across Life. *Advances In Life Course Research*, 18(3), 212-222.
- Michaelowa, K. (2002). Teacher Job Satisfaction, Student Achievement, and The Cost of Primary Education in Francophone Sub-Wirtschafts-Archiv. *Hamburg Institute of International Economics*. ISSN, 1616, 188, 1-34.
- Mikulincer, M. and Segal, J. (1991). Loneliness and The Desire For Intimacy: The Intervening Role of Locus of Control. *Personality and Individual Differences*, 12(8), 801-809.
- Moustakas, C. E (1972), *Loneliness and Love*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mushtaq, R., Shoib, S., Shah, T. and Mushtaq, S. (2014). Relationship Between Loneliness, Psychiatric Disorders and Physical Health? A Review on The Psychological a Spects of Loneliness. *Journal Of Clinical and Diagnostic Research: JCDR*, 8(9), 1-4.
- Nalungwe, P. (2009). *Loneliness Among Elderly Widows and its Effect on Their Mental Well Being*. Unpublished Bachelors Thesis of Laurea University of Applied Science Laurea Otaniemi, Finland.

- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Neto, F. and Barros, J. (1992). Solidão Nos Professores. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 1, 1-17.
- Neto, R. D. C. A. (2013). *Teachers' Job Satisfaction and Loneliness in Brazil: Testing Integrative Models*. Saint Mary's College of California.
- Neto, R. D. C. A. (2015). Teachers Feel Lonely Too: A Study of Teachers' Personal and Professional Characteristics Associated with Loneliness. *Psico*, 46(3), 321-330.
- Newby, J. E. (1999). *Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia*. Doctoral dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Nur, D. (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13(3), 787-785.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi.
- Oruç, T. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Psikososyal Değişkenlere Göre Yalnızlık ile Otomatik Düşünceler İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Orzeck, T. and Rokach, A. (2004). Men Who Abuse Drugs and Their Experience of Loneliness. *European Psychologist*, 9(3), 163-169.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of Service Related to the Level of Job Satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Ozcelik, H. and Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. In *Academy of Management Proceedings*. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 1, 1-6.
- Ozcelik, H. and Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlük Personelinin İş Doyum Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 39(184), 71-81.
- Önder, S. (2006). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özarı, Ç. ve Alızada, K. (2017). Akademik Personelin Tükenmişlik Çısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Ayrıntı Dergisi*, 5(53), 58-65.
- Özdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R. (2017). İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4), 258-285.



- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, 90-97.
- Özdöl, M. F. (2008). *Konya İlinde Görev Yapan Ortaöğretim Fizik Öğretmenlerinin Motivasyonu ve İş Tatminlerinin Araştırılması*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Özkürkügil, A. Ç. (1998). Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Özodaşık, M. (1989). *Yalnızlığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi (Atılgnlık, Durumlüksüreklilik Kaygı, Depresyon ve Akademik Başarı)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özyürek, A. (2009). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 182, 8-21.
- Pamuk, M., Atli, A. and Kış, A. (2015). Investigation of Theses In Turkey On Loneliness In Terms of Gender: A Meta-Analytic Study. *Journal of Theory&Practice in Education (JTPE)*, 11(4), 392-1414.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Pearson, L. C. and Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Penin, S. T. S. (1985). A Questãopublica da Satisfação/Insatisfação do Professornotrabalho. *Revista Faculdade de Educação*, 11(1/2), 149-172.
- Perie, M. and Baker, D. P. (1997). Job Satisfaction Among america'teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation. Washington, DC: U. S. Department of Education.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1982). Theoretical Approaches to Loneliness. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. In L. A. Peplau and D. Perlman (Eds), p. 123-134. New York: Wiley.
- Perlman, D. And Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings. *Preventing The Harmful Consequences Of Severe and Persistent Loneliness*, 13, 46.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J. and Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. *Professional Educator*, 32(2), 1-17.

- Qualter, P. (2003). Loneliness in Children and Adolescents: What do Schools and Teachers Need to Know and How Can They Help? *Pastoral Care in Education*, 21(2), 10-18.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*, S. A. Öztürk (Çev.), Eskişehir: ETAM.
- Rogers, C. (1994). *Etkilesim Grupları* (Çev. H. Erbil). Ankara: Ekin.
- Rokach, A. and Brock, H. (1998). Coping With Loneliness. *The Journal of Psychology*, 132(1), 107-127.
- Rokach, A. (1999). Cultural Background and Coping With Loneliness. *The Journal Of Psychology*, 133(2), 217-229.
- Rokach, A. (2004). Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life. *Current Psychology*, 23(1), 24-40.
- Rokach, A. and Brock, H. (1997). *Loneliness and The Effects Of Life Changes*. *The Journal Of Psychology*, 131(3), 284-298.
- Rook, K. S. (1984). Research On Social Support, Loneliness, and Social Isolation: Toward An Integration. *Review of Personal İtyand Social Psychology*, 5, 239-264.
- Rusbult, C. E., Dan, F., Glen, R. and Arch, M. G. (1988). "Impact of Variables on Exit, Voice, Loyaltyand Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction." *Academy of Management Journal*, 3(3), 599-627.
- Salimi, A. (2011). Social-Emotional Loneliness and Life Satisfaction. *Procedia-Socialand Behavioral Sciences*, 29, 292-295.
- Sargent, T. and Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction Among Primary School Teachers İn Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49, 173-204.
- Sarıbay. E. ve Sarıbay. B. (2016). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile Olan İlişkinin Parametrik Olmayan İstatistiksel Yöntemler ve Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(30), 580-603.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça İlçesi Örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 111-124.
- Schultz, N. R. and Moore, D. W. (1986). The Loneliness Experience of Collegestudents: Sexdifferences. *Personalityand Social Psychology Bulletin*, 12, 111-119.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sezici E. (2009).” *Motivasyon*”, *İşletme Becerileri Grup Çalışması*, (Ed.) Yücel İ., Ekici K. M., Ankara, 199-230.
- Sharma, R. D. and Jyoti, J. (2009). Job Satisfaction Of University Teachers: An Empirical Study. *Journal Of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Silah, M. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
- Silman, F. and Dogan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16 (e36), 1-6.
- Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2011). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave The Teaching Profession: Relations With School Context, Feeling Of Belonging, and Emotional Exhaustion. *Teaching and Teaching Education*, 27, 1029-1038.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3),17-40.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2013). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley&Sons, Inc.
- Srivastava, D., Holani, U. And Bajpai, N. (2005) ‘Job satisfaction in publicsector’, *Indian Management*, 44:5, 62-65.
- Stoica M., Brate A. T., Bucuta M., Dura H. and Morar S. (2014). The Association of Loneliness at the Workplace with Organisational Variables European. *Journal of Science&Theology* 10, 101-112.
- Sullivan, H. S. (1953). *Interpersonal theory of personality*. NewYork: Norton CompanyInc.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgüsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları

- Üzerinde Bir Araştırma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-127.
- Tabak, I. and Argon, T. (2018). The Teachers' Opinions On Emotional Labour and Loneliness in The Workplace. *Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 01-13.
- Tabancalı, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 263-280.
- Tan, D. (2000). *Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ile Denetim Odaklarının Aile Destek Düzeyleri ve Özlük Nitelikleri Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-162.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tayız, V. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Taylı, A. (2014). Coping With Loneliness: Methods Young People Often Prefer. *Journal of Educational and Social Research*, 4(6), 111-120.
- Tecer, O. (2011). *İlköğretim Müfettişlerince Yapılan Okul Denetimlerinin Öğretmenlerin İçsel Motivasyon ve İş Tatmini Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Telef, B. B. (2011). The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Burnout. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 23-45.
- Tezer, N. ve Arkar, H. (2013). Sosyal İlişkilerde Kişilik Özellikleri Etkili mi? Sosyal Ağ, Yalnızlık ve Algılanan Sosyal Desteğin Aracı Etki Olarak İncelenmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 14, 46-52.
- Theodossiou, I. and Vasileiou, E. (2007). Making the Risk of Job Loss a Way of Life: Does it Affect Job Satisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 71-83.
- Toker, B. (2007a). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 2(6), 591-615.
- Toker, B. (2007b). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri; İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(1), 92-107.

- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Özkan.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Usta, N. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi, Uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, A. (2015). *İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat.
- Vural, Z., B., A. ve Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel.
- Weiss, R. S. (1973), "Loneliness: The Experience of Emotion and Social Isolation". Cambridge: The MIT Press, United Kingdom.
- Weiss, R. S. (1993). Lossand recovery. In M. S. Stroebe, W. Stroebe, and R. O. Hansson (Eds.). *Handbook of Bereavement: Theory, Research and Intervention* (271-284). UK: Cambridge University Press.
- West, D. A., Kellner, R. and West, M. M. (1986). The Effects of Loneliness: A Review of The Literature. *ComprPsychiatry*, 27 (4), 351-363.
- Wiseman, H., Mayseless, O. and Sharabany, R. (2006). Why are They Lonely? Perceived Quality of Early Relationships With Parents, Attachment, Personality Predispositions and Loneliness in First-Year University Students. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 237-248.
- Wright, S. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness In The Workplace. *Research on Emotion in Organizations, Emerald Group Publishing Limited*. 1, 123 –142.
- Wright, S. (2007). The Experience of Loneliness in Organisations. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1856>
- Wright, S. L., Burt C. D. B. and Strongman K. T. (2006). Loneliness In The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *University of Canterbury New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde Yabancılaşma, Yalnızlık ve Dindarlık İlişkisi: Polath Örneği*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 69-94.

- Yaman, S. (2015). *Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yöneticiler ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi: Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi (Aydın İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yılmaz (2014). *Özel Okullardaki İlkokul Müdürlerinin Liderlik Biçimi ile Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz K. ve Altınkurt Y. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-470.
- Yılmaz, E. and Izgar, H. (2009). Examination of Primary School Teachers' Job Satisfaction With Regards to Organizational Creativity Within a School Context. *Elementary Education Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul Dönüşümünün Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi [Investigation of Teachers' Loneliness at Work and Life Satisfaction]. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yirmibeşçik, S. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerin İletişim Becerilerinden Dolayı Kazandıkları Motivasyonun İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yukay Yüksel, M., Özcan, Z. ve Kahraman, A. (2013). Orta Yaş Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 277-285.
- Yurcu, G. ve Kocakula, Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.

- Yurtcu, M. V. (2015). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı. *Atatürk İdari ve İktisadi Bilimler Dergisi*, 27(2), 159- 164.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi.
- Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005-1022.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



## EKLER

### EK 1. Anketler /Ölçekler vb.

Sayın Meslektaşım,

Aşağıdaki anket Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi konulu araştırmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket formuna verilecek cevaplar araştırma amacı dışında kullanılmayacak, başka bir kişi kurum ya da makamla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Doldurduğunuz ölçeklerin değerlendirmeye alınabilmesi için maddelerin tümünün cevaplanması gerekmektedir. Bu nedenle lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız.

Göstermiş olduğunuz ilginiz ve katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

İbrahim GAFA

Yüksek Lisans Öğrencisi

### Kişisel Bilgiler:

Cinsiyetiniz	Kadın ( )	Erkek ( )				
Mesleki Kıdeminiz	1-5 ( )	6-10 ( )	11-15 ( )	16-20 ( )	21-25 ( )	26 + ( )
Okuttuğunuz Sınıf Düzeyi	1.Sınıf ( )	2.Sınıf ( )	3.Sınıf ( )	4. Sınıf ( )		
Eğitim Düzeyiniz	Ön Lisans ( )	Lisans ( )	Yüksek Lisans ( )	Doktora ( )	Diğer ( )	
Medeni Durum	Evli ( )	Bekâr ( )	Dul ( )			



## İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

Maddeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
Çalıştığım işyerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.					
İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.					

## MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Şu anda yapmakta olduğum öğretmenlik görevimin;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım.	Memnunum	Çok Memnunum
Her zaman meşgul olmamı sağlaması...					
Tek başına çalışma fırsatı vermesi...					
Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı vermesi...					
Toplum içinde bir 'birey' olma şansını tanınması...					
Okul müdürümüzün bizleri yönetim tarzı...					
Okul müdürümüzün karar vermedeki yetkinliği...					
Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak...					
İşimin sağladığı istihdam güvencesi...					
Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi...					
İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatını vermesi...					
Yeteneklerimi kullanma fırsatını tanınması...					
Okul politikalarının uygulamaya koyulma şekli...					
Ücretimle yaptığım işin niteliği arasındaki denge...					
İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi...					
Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem...					
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatlarının olması...					
Çalışma koşulları...					
Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkileri...					
İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir...					
İşimden elde ettiğim doyum...					

## **ÖZ GEÇMİŞ**

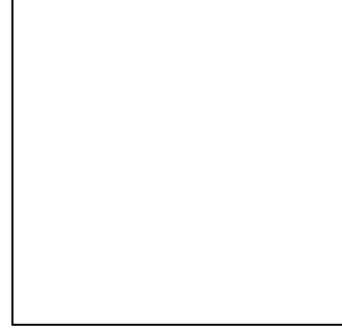
### **Kişisel Bilgiler**

**Adı, Soyadı: İbrahim GAFA**

**Doğum Yeri ve Yılı : 14/05/1985**

**Yabancı Dili : İngilizce**

**E-posta: ibrahimgafa@gmail.com**



### **Eğitim Durumu**

**Lisans : Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği**

**Yüksek Lisans: Kırşehir AEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Eğitimi Bilim Dalı.**

### **Mesleki Deneyim**

**Eskipolat İlkokulu 2009--2015**

**Kırşehir Engelsiz Yaşam Bakım Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezi  
2015- (Halen)**

### **Yayımlar:**

Dikmenli, Y. ve Gafa, İ. (2017). Farklı Eğitim Kademelerine Göre Afet Kavramı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 21-36.

Uçuş, Ş., Demirbaş, İ., Gafa, İ., Yıldız, Z. and Sönmez, K. (2017). Review Of The Eligibility Of Children's Books To The Congurity Of The Social Studies Curricula. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 27, 408-441.

Demirbaş, Ç. Ö., Dikmenli, Y. ve Gafa, İ. (2018). Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Vatan Algısına İlişkin Görüşleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 253-266.

Dikmenli, Y. and Gafa, İ. (2018). Perceptions Of University Students About Friendly And Enemy Countries Of Turkey. (Editörler: Turhan ÇETİN, Almasa MULALIĆ, Ayfer ŞAHİN, Nudžejma OBRAIĆ). *New Horizons in Educational Sciences – 1*. Germany: Lab Lambert Academic Publishing. 87-105.