

**T.C.
NECMEDDİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞ YERİNDE
YALNIZLIK DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç.Dr. Ercan Yılmaz

Hazırlayan
Abdurrahim Karakurt
095216011011

Konya 2012



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Uygundur.
Ana Bilim dalı Başkanı ✓
Adı Soyadı İmzası

Doç. Dr. Ercan YILMAZ

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin

| | |
|------------------------|---|
| Adı Soyadı | Abdürrahim KARAKURT |
| Numarası | 095216011011 |
| Ana Bilim / Bilim Dalı | Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi |
| Programı | Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> |
| Tezin Adı | ÖĞRETMENLERİN İŞ YERİNDE YALNIZLIK DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ |

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin İmzası
(İmza)



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

| | | | | |
|------------|---|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| Öğrencinin | Adı Soyadı | Abdürrahim KARAKURT | | |
| | Numarası | 095216011011 | | |
| | Ana Bilim / Bilim Dalı | Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi | | |
| | Programı | Tezli Yüksek Lisans | <input checked="" type="checkbox"/> | Doktora <input type="checkbox"/> |
| | Tez Danışmanı | Doç.Dr. Ercan YILMAZ | | |
| Tezin Adı | ÖĞRETMENLERİN İŞ YERİNDE YALNIZLIK DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ | | | |

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan ÖĞRETMENLERİN İŞ YERİNDE YALNIZLIK DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ başlıklı bu çalışma .18.../...06.../2012 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı

Danışman ve Üyeler

İmza

Doç.Dr. Ercan Yılmaz
Yrd.Doç.Dr. Atilla YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Selahattin Akgün

ÖNSÖZ

Yalnızlık, sadece evde, sokakta, ailede yaşanabilecek bir duygu değildir. Günümüzün büyük bir bölümünü geçirdiğimiz işimizde de yalnızlık duygusuyla karşı karşıyayız. Artan iş yükü ve stres, sınırlı ve yüzeysel ilişkiler, artan maddi kaygılar, yaşam kalitesinin düşüklüğü iş yaşamında yalnızlığımızı tetiklemektedir. Bu durum bir örgüt üyesi olarak bizim çalışma performansımıza doğrudan yansımakta, iş verimimizi etkilemektedir. İş motivasyonumuzu, yaşam tatminlerimizi ve örgütsel davranış ilişkilerimizi önemli ölçüde değiştirmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlık düzeyinin hafifletilmesi veya giderilmesinde örgütsel destek önemli yer tutmaktadır. Örgüt üyelerinin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların iş yerinde yaşayabileceği yalnızlık duygusunun yok olmasına neden olmaktadır.

Öncelikle, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi bölümünü kazandığım günden çalışmam süresince benden hiçbir konuda yardımını, ilgisini ve desteğini esirgemeyen ve ihtiyaç duyduğum her an bana güzel yüreğini açıp değerli vaktini ayıran danışmanım Sayın Doç.Dr. Ercan YILMAZ'A teşekkür ederim.

Tez çalışmamın başlangıcından bugüne kadar akademik tecrübelerini, bilgilerini paylaşan Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bölümünün değerli Öğretim Üyelerine teşekkür ederim.

Araştırmaya istekli katılan, sorunlarını ve deneyimlerini dürüstçe paylaşan ve görüşleriyle araştırmamı geliştirmeme katkı sağlayan meslektaşlarıma sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca tezimi hazırlarken bana her zaman destek olan değerli dostum Mustafa KARASU'YA teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her döneminde yanımda olan, maddi-manevi hiçbir desteğini esirgemeyen tüm çalışmalarında beni yüreklendiren anne ve babama teşekkür ederim.

Abdürrahim KARAKURT
KONYA – 2012

Hep arkamda duran dev yüreğe
BABAMA
ve
beni yazama başlayan
OĞLUMA.....

ÖZET

Bu araştırma, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duyguları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık duygularının bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın veri toplama grubunu, 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Konya İli Büyükşehir sınırları içinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 493 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın veri toplama sürecinde öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeylerini belirlemek için İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), Algılanan örgütsel destek düzeylerini belirlemek için de Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) kullanılmıştır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örnek t-testi, Anova testi ve Pearson Korelasyonu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş ve iş yerinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları anlaşılmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, bekâr öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin evli öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okullardaki Öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş Öğretmen sayısı fazla olan okullarda öğretmen sayısı az olan okullara göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

Okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık gös-

termiş, Okul dışında okuldaki öğretmenlerle birlikte sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sendikaya üye olup olmama değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, herhangi bir sendikaya üye olmayanların, üye olanlara göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

İş alanı ve meslekteki kıdem değişkenleri açısından öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) arasında genel olarak negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Yalnızlık, okullarda örgütsel destek

ABSTRACT

The aim of this research is to analyse the relationship between teachers' feelings of loneliness and their levels of organizational support in the life of job and to analyse teachers' the feeling of loneliness in the life of job in terms of certain variables.

The data collection group of the research is composed of totally 493 teachers chosen by random cluster sampling method among teachers who work at primary schools within the boundaries of Büyükşehir Municipality in Konya Province in the study year of 2010 – 2011.

During the data collection process of the research, The Scale of Loneliness in Business Life (SLBL) was used in order to determine the teachers' level of loneliness at work and The Scale of Perceived Organizational Support (SPOS) was used to determine the level of perceived organizational support.

Descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation) were used to analyze the data. Independent sample t-tests, ANOVA test and Pearson correlation were used to analyze the data.

In the result of the research, the mean scores of teachers' loneliness at work showed a significant difference according to gender variable and it was understood that female teachers feel more loneliness at work than male teachers.

It was determined that the mean score of teachers' loneliness at work showed a significant difference according to the marital status variable; single teachers feel more loneliness at work than married teachers.

According to the variable of number of teachers in the schools, loneliness mean scores of teachers at work showed a significant difference in number, in the schools with more teachers more loneliness was identified in comparison to the schools with less teachers.

According to the variable of the fact that social activities were done outside the school with school teachers, teachers' mean score of loneliness showed a significant difference; those who do not have these social activities were identified to have more loneliness.

The fact that teachers' mean score of loneliness showed a significant difference according to the variable of whether they are members of the union or not and that those who are not members of any union have more loneliness was identified. It was identified that the mean score of loneliness of teachers at work showed a significant difference owing to the variable of the experience in job and its field.

It was analysed that there is a normally negative and moderately relationship between The Scale of Perceived Organizational Support (SPOS) and The Scale of Loneliness in Business Life (SLBL). It was identified that the more educational support, managerial support and justice support the teachers have, the less their loneliness will be.

Key Words: Loneliness at work, organizational support at schools.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------------|
| BİLİMSEL ETİK SAYFASI | i |
| YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU | ii |
| ÖNSÖZ | iii |
| ÖZET | v |
| ABSTRACT | vii |
| İÇİNDEKİLER | ix |
| TABLolar LİSTESİ | xii |

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 4 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 5 |
| 1.4. Varsayım (Sayıtlılar)..... | 6 |
| 1.5. Sınırlılıklar | 6 |
| 1.6. Tanımlar | 6 |
| 1.7. Kısaltmalar | 6 |

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

| | |
|---|----|
| 2.1. Yalnızlık | 7 |
| 2.1.1. Yalnızlık Kavramı | 7 |
| 2.1.2. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Bilgiler | 10 |
| 2.1.3. Yalnızlık ile İlişkili Değişkenler | 15 |
| 2.1.3.1. Yalnızlık ve Cinsiyet | 15 |
| 2.1.3.2. Yalnızlık ve Yaş | 16 |
| 2.1.3.3. Yalnızlık ve Kişisel Özellikler | 17 |
| 2.1.3.4. Yalnızlık ve Aile İlişkileri | 18 |
| 2.1.4. Yalnızlığın Türleri | 18 |
| 2.1.5. Yalnızlığın Nedenleri | 20 |
| 2.1.6. Yalnızlığın Sonuçları | 22 |
| 2.1.7. Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler..... | 23 |
| 2.1.8. İş Yerinde Yalnızlık | 24 |
| 2.1.9. İş Yerinde Yalnızlığın Boyutları | 26 |
| 2.1.9.1. Sosyal Arkadaşlık | 26 |
| 2.1.9.2. Duygusal Yoksunluk | 27 |
| 2.1.10. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlığı | 27 |
| 2.2. Örgütsel Destek | 30 |
| 2.2.1. Örgütsel Destek Kavramı | 30 |
| 2.2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı | 31 |
| 2.2.3. Örgütsel Destek Kavramını Oluşturan Ana Özellikler | 32 |

| | |
|---|----|
| 2.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi..... | 32 |
| 2.2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri | 35 |
| 2.2.5.1. Sosyal Değişim Kuramı..... | 35 |
| 2.2.5.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı | 35 |
| 2.2.5.3. Örgütsel Destek Kuramı | 36 |
| 2.2.5.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı..... | 37 |
| 2.2.5.5. Erg Kuramı | 38 |
| 2.2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri | 39 |
| 2.2.6.1. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler..... | 39 |
| 2.2.6.2. Bireysel Faktörler | 42 |
| 2.2.6.3. İşin Yapısıyla İlgili Faktörler | 46 |
| 2.2.7. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Sonuçları | 46 |
| 2.2.7.1. Örgütsel Destek – Örgütsel Bağlılık..... | 46 |
| 2.2.7.2. Örgütsel Destek- İş Doyumu | 48 |
| 2.2.7.3. Örgütsel Destek- İşten Ayrılma Niyeti..... | 49 |
| 2.2.7.4. Örgütsel Destek- İş Stresi | 49 |
| 2.2.7.5. Örgütsel Destek- Performans | 50 |
| 2.2.8. Okullarda Örgütsel Destek | 51 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

| | |
|--|----|
| 3.1. Araştırmanın modeli..... | 54 |
| 3.2. Araştırmanın evren ve örnekleme | 54 |
| 3.3. Veri toplama araçları | 55 |
| 3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği..... | 55 |
| 3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği..... | 57 |
| 3.4. Verilerin toplanması | 58 |
| 3.5. Verilerin istatistiksel analizi..... | 58 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

| | |
|---|----|
| 4.1 Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır? | 60 |
| 4.2 Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmakta mıdır? | 61 |
| 4.3 Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri İş Alanlarına Göre Farklılaşmakta mıdır? | 62 |
| 4.4 Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşmakta mıdır?..... | 62 |
| 4.5. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Meslekteki Kıdemlerine Göre Farklılaşmakta mıdır?..... | 64 |

| | |
|---|----|
| 4.6. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Durumuna Göre Farklılaşmakta mıdır? | 65 |
| 4.7. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Farklılaşmakta mıdır? | 66 |
| 4.8. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Okullarda Örgütsel Destek Düzeyleri arasında ilişki var mıdır? | 67 |

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

| | |
|---|----|
| 5.1. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşması | 69 |
| 5.2. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Medeni Durumlarına Göre Farklılaşması | 71 |
| 5.3. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin İş Alanlarına Göre Farklılaşması | 72 |
| 5.4. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşması | 73 |
| 5.5. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre Farklılaşması | 74 |
| 5.6. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Durumuna Göre Farklılaşması | 75 |
| 5.7. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Farklılaşması | 77 |
| 5.8. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi Ve Okullarda Örgütsel Destek Düzeyleri Arasında İlişki | 78 |

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

| | |
|---------------------|----|
| 6.1. Sonuçlar | 82 |
| 6.2. Öneriler | 83 |

| | |
|-----------------------|-----------|
| KAYNAKÇA | 86 |
|-----------------------|-----------|

| | |
|--------------------|------------|
| EKLER | 102 |
|--------------------|------------|

| | |
|-----------------------|------------|
| ÖZGEÇMİŞ | 106 |
|-----------------------|------------|

TABLOLAR LİSTESİ

| | | |
|-----------|---|----|
| Tablo-1. | Örneklemin Belirlenmesi Tablosu | 55 |
| Tablo-2. | Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlik Katsayıları..... | 57 |
| Tablo-3. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular | 60 |
| Tablo-4. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular | 61 |
| Tablo-5. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Alanı Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular..... | 62 |
| Tablo-6. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları | 63 |
| Tablo-7. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Sonuçlar | 64 |
| Tablo-8. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular | 65 |
| Tablo-9. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular | 66 |
| Tablo-10. | Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Okullarda Örgütsel Destek Arasında İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyonu Katsayısı Sonuçları | 67 |

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve alt amaçları, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan bazı tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanın yaratılıştan bu yana yaşadığı süreci gözümüzde canlandırmaya çalıştığımızda adım adım, mucizevi gibi gözükten bir yolculuk görürüz. Doğal afetlerden korunmak için mağaralarda ağaç kovuklarında yaşayan insanlardan metropollere gökdenlere farklı gezegenlere yolculuk hayallerine ulaşan müthiş bir süreç karşımıza çıkar.

İnsan birçok özelliği kendisinde barındırabilen bir varlık. Hem iyi hem kötü, yıkıcı, yapıcı, mücadele eden, vazgeçen, ağlayan gülen... Bir yığın uzlaşan veya zıtlaşan özelliği bir arada, görebiliriz.

İnsan toplumsal bir varlık. İnsanın toplumdan kaçışı mümkün olabilir mi? Zamanla belki. Anlamli ilişkiler kurma ihtiyacı, kendini anlatma, paylaşma ihtiyacı duyar insan, anne, baba, kardeş, arkadaş, dost sevgili, eş kısacası ilişkiler. Eskiden beri insan tek yaşamamıştır. Kendi başına olmamıştır. Tarihte bireylerin kendi başlarına oldukları ve önceden gruplar oluşturmaya karar verdikleri dönem olmamıştır (Uysal, Wilkinson, Kuper, Özbudun, 1998).

İnsanların duyguları, durumlara verdikleri psikolojik tepkiler, duygulanmaları zamanla diğer öğeler gibi değişmektedir. Ölüme, doğuma, aşka vb. birçok duruma karşı ilk insanın hissettikleriyle ortaya koyduğu tepki ile günümüz insanın hissettikleri ve tepkileri aynı değildir. Koşullar değişmiş yaşam değişmiştir. İnsan değişmiştir. Yalnızlıkta insanın hissettiği bu duygulardan birisidir. Sosyal ilişkiler ağındaki farklılaşmanın ortaya çıkardığı yalnızlık olgusunun, bireyin psikolojik iyi hal durumunu ne şekilde etkilediği sorusu son yıllarda bilim insanları tarafından gündeme alınan bir konudur. İnsanlar çevrelerinde başkaları olduğu halde yalnız olabilirler (Akt: Peplau ve Perlman,1982).

Yalnızlık, bireyin kendisini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da uzaklaştırılmış, sosyal çevresi içinde yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettiği istenilmeyen bir ruh halidir (Rook,1984) ve özellikle iş hayatını etkileyen bir duygudur. Bunun nedeni, yalnızlığın doğal olarak insanlar arası ilişkiye dayalı bir duygu olması (Weiss,1987) ve çalışanların insanlar arası ilişkilerinin kalitesinin, çalışanların işyerini nasıl algıladıkları ve nasıl bağlandıkları üzerine önemli etkisi olmasıdır (Carmeli,2009). Yalnızlığın olduğu yerde başka birşeyden bahsetmek güçtür. Yalnızlık güvensizlik, verimsizlik, konsantrasyonsuzluk demektir. Bu durum da insanın en fazla vaktini geçirdiği işyerine yansımaktadır (Adanalı, 2008).

İş yaşamında yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnız iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek ve örgütsel destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009).

Bireylerin işyerinde yalnızlık hissetmelerinin nedeninde pek çok faktör etkili olabilir. Ancak işyerlerinde yalnız hissetmelerinin nedenlerinin birisinin algıladıkları örgütsel destek olduğu düşünülebilir.

Örgütsel destek, iyileştirilmiş iş metotlarını ve çalışma koşullarını, çalışanların refahına duyulan ilgiyi, ulaşılabilir hedefleri, işgörenlerine anlayış gösteren örgütü, yeterli bilgiyi, iletişimi, cesaretlendirmeyi ve uyuşmazlıklara toleransı içine alır. (Akalin, 2006).

Örgütsel destek, bireyin, örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır. Bu algılama tarzı, işgöreni etkileyen politika, kural ve etkinliklerin örgütün isteğiyle mi yoksa dışsal etkilerle mi olduğuna dayanmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2001). Örgütsel destek, işgörenin örgüte sağladığı katkı sonucunda, örgütün işgörene verdiği destek, bağlılık ve ilgiye duyulan işgören inancıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2003). Örgütsel destek, algı temelli bir kavram olup bireyin, örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi anlamına da gelmektedir (Yoshimura, 2003).

Örgütsel destek kavramını oluşturan ana özellikler ise aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Selçuk, 2003):

- Örgütün çalışanın katkısına değer vermesi
- Örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi
- Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerinde gönüllülüğün esas olması
- Örgüt ve çalışanların birbirlerine güvenmesi
- Anlık olaylara göre değişmemesi

Algılanan örgütsel destek çalışanların örgütün kendilerine değer verdiği ve önemseydiği hususundaki genel görüşüdür ve örgütten alınan desteğin (sosyal değişim ilişkisine istinaden) örgütsel ilişkiyi birlikteliği arttırdığı görüşünü desteklemektedir. (Casper & Buffardi, 2004) Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir.

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir. Bu gibi durumlar da örgütsel destek algılamasını ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığı azaltabilir (Özdevecioğlu, 2003).

Yirmi birinci yüzyıla girdiğimiz bu günlerde, ülkemizde ve dünyada toplumsal yapılar büyük bir değişim göstermekte; yaşanan doğal afetler, işsizlik, ekonomik sorunlar, kültürel çatışmalar ve gündelik yaşamın getirdiği diğer sorunlar, bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Diğer yandan gündelik yaşamın getirdiği problemler insanı bir karmaşaya sürüklemekte ve gerginlik yaşamasına yol açmaktadır. İnsan, yaşama mücadelesinde, “uyum sağlama”, “karmaşaları çözümlenme”, gerginlikleri azaltma”, ve “problemlerle baş edebilme” gibi yeni kavramlarla tanışmakta ve uğraşmakta, hayatını

daha kaliteli, daha anlamlı, daha hoş ve yaşanır hale getirebilmek için sürekli bir mücadele içinde varlığını sürdürmeye çalışmaktadır (Demirtaş, 2007).

Kayaalp (2002) 'e göre; Öğretmenler dünyanın en sorumlu kişileridir. Kültürleri uygarlıkları yıkıp kuran yine öğretmenlerdir. Bugünün toplumu geçmişin öğretmenlerinin eseriye; geleceğin toplumu da bugünün öğretmenlerinin sorumluluğundadır (Özpolat, 2005).

Böyle bir süreçte öğretmenin bireyler ve toplum üzerindeki önemi ve rolü yadsınamaz. Fakat öğretmenler görev yaptıkları okullarda kendilerini yalnız hissedebilmektedir. Bu durumun nedenleri arasında bireyselleşen toplum özellikleri, yeni bir okula gelmiş olmaları, ilk görev yeri olması, barınma sorunu çekmesi, motivasyonun düşük olması, yaşam kalitesinin düşük olması, gerekli iş tatminini sağlayamaması, haklarını ve görevlerini tam olarak bilmemesi, uyum sağlayamaması gibi başlıca faktörlerin yanında diğer faktörlerde öğretmenlerin okullarında kendilerini yalnız hissetmelerine neden olabilir ve bu yalnızlık duygusu işlerine olumsuz yansımalar yapabilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulda kendilerini yalnız hissetmemeleri için örgütsel desteğe gereksinimleri olabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yaşadıkları yalnızlık ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel destek düzeylerinin branş, kıdem cinsiyet, yaş medeni durum herhangi bir sendikaya üye olup olmama gibi değişkenler açısından irdelenmesi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına, iş alanlarına, çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına, meslekteki kıdemlerine, okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama durumuna, sendikaya üye olup olmama durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2. Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyi ve okullarda örgütsel destek düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Algılanan örgütsel destek, işgören ve örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini yansıtmaktadır. Bu ilişkinin kalitesi, bireyin, örgütü işgörenlerin katkılarına değer veren ve işgörenlerin iyiliğini düşünen bir örgüt olarak görmesi ile ilgilidir (Yürür, 2005). Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını, örgütün işgörenlerin katkılarına değer vermesi ve huzurlarıyla ilgilenmelerini kapsayan evrensel inançları belirttiği için önemlidir (Zagenczyk, 2001).

Öğretmenlerin sosyal ilişkilerini olumlu düzeyde devam ettirmeleri, yalnızlıklarının giderilmesi, çevreye uyum sağlamaları ve psikolojik iyilik hallerini sürdürebilmelerinde, örgütsel destek önemli bir yer tutabilir. Bu önemli ihtiyaca olan gereksinimin belirlenerek karşılanması, öğretmenlerin görevlerini daha iyi yerine getirmeleri ve daha verimli olabilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel destek ve yalnızlığın farklı değişkenler ile arasındaki ilişkilerin araştırıldığı, öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin çalıştığı kurumda örgütsel destek düzeyinin yüksek olması ve işyerinde yalnızlık duygusuna kapılmamaları, okulların eğitim kalitesi ve öğretmenlerin nitelikli öğrenci yetiştirmeleri bakımından önemlidir. Örgütsel destek düzeyi düşük kurumlarda işyerinde yalnızlık duygusu yaşayan öğretmenlerin verimli bir çalışma atmosferi yakalamaları beklenemez. Bu araştırma örgütsel destek düzeyi ve öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duyguları ile okullarda örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek açısından önemlidir. Araştırma bulguları ile öğretmenlerin işyerinde ki yalnızlık duyguları ile okullarda örgütsel destek düzeyinin hangi değişkenlere göre farklılaştığı ortaya konmuştur.

1.4. Varsayımlar (Sayıtlılar)

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde, Selçuklu, Meram ve Karatay'da ilköğretim okullarında görev yapan 493 öğretmenle sınırlıdır.
- Bu araştırma kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İşyerinde Yalnızlık ölçeklerinden elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Kullanılacak istatistiksel çözümlene yöntemleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Destek: Bir örgütün personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin mutluluğuna önem vermesidir. (Martin, 1995)

Yalnızlık: Bireyin sosyal çevresiyle iletişiminin hem niteliksel hem de niceliksel bozulması durumunda yaşanan hoş olmayan bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, Sevindik ve Yaman, 2006)

İş Yerinde Yalnızlık: İş ortamında etkin olabilen, hissedilebilen yalnızlık türü.

1.7. Kısaltmalar

- AÖDÖ** : Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği
İYYÖ : İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği
TDK : Türk Dil Kurumu
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
İ.Ö : İlköğretim Okulu

İKİNCİ BÖLÜM

PROBLEMİN KAVRAMSAL TEMELLERİ

Bu bölüm araştırmanın alanı ile ilgili olarak “Örgütsel Destek” ile “İş Yerinde Yalnızlık” konularında yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen teorik araştırma ve açıklamalardan oluşmaktadır. Yalnızlık kavramı ve boyutları ele alındıktan sonra örgütsel destek ve örgütsel destek modelleri incelenmiştir.

2.1. YALNIZLIK

Bütün insanlar toplumda değer görmek, sevmek, ilgi görmek isterler. Bir topluluğa ait olma ihtiyacı gereksinimini duyar. Böyledir ki yüzyıllardır insanları yalnız bırakmak onlara verilen en ağır cezalardan biri olmuştur. Yalnız bırakma kimi zaman tek başına bir yerde yaşamaya mahkûm etme kimi zaman toplumdan dışlamak gibi sosyal bir ceza olarak kullanılmıştır. Yalnız bırakmanın ceza olarak uygulanması insanların hoşlanmadığı istemediği bir durum olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü insan toplumsal bir varlıktır ve iletişim etkileşim halindedir. Bu iletişim ve etkileşimin evinden dışarıya çıktığı zaman sokakta karşılaştığı bir insanla selamlaşmaktan okul ortamında arkadaşları ile çalışma ortamını paylaşmasına, aile içindeki iletişiminden kişinin günlük iş ve işlemlerini gerçekleştirmek için girdiği her ortama kadar birçok boyutu ve türü vardır. Hayatta karşılaşılan bir takım sorunlar nedeni ile bireyler yalnızlık duygusuna kapılabilirler veya kendilerini yalnız hissedebilirler.

2.1.1. Yalnızlık Kavramı

Yalnızlık son zamanlarda kabul edilen en yaygın ve ciddi problem olarak görülmekte ve çeşitli çalışmalara konu olmaktadır. Literatürde yalnızlığın birçok tanımı bulunmaktadır buna karşın tanımı üzerinde bir fikir birliğine varılamamıştır.

Peplau ve Perlman (1984)’e göre yalnızlık, bireyin varolan sosyal ilişkileri ile arzuladığı sosyal ilişkileri arasındaki farklılık sonucu yaşanan, hoş olmayan bir duygu durumudur. Yalnızlık, alan yazında hemen her zaman kaçınılan, kaygı, öfke, üzüntü ve diğerlerinden kendini farklı hissetme duygularını eşlik ettiği istenmeyen ve hoş olmayan bir deneyim olarak da açıklanmaktadır (Arslan ve diğerleri, 2011).

Geçtan (2007)'a göre yalnızlık öylesine acı veren ve ürkütücü bir duygudur ki, insanlar bu duyguyla yüzleşmemek için her türlü çabayı gösterirler. O denli ki, psikiyatristlerin bile konuyu gereğince işlemiş olduğu söylenemez. Üstelik bir insanın tek başına yaşaması biçimindeki somut yalnızlık, kendi toplum grubuna yabancılaşma biçiminde yaşanan yalnızlık, çevresi tarafından itilme sonucu yaşanan yalnızlık, bir insanın çevresiyle ilişkilerini en aza indirerek kendi seçimi ile yaşadığı yalnızlık ve insanın kendisini anlaşılmamış ve kimsesiz hissettiği gerçek yalnızlık gibi birbirinden çok farklı yaşantıların tümü “yalnızlık” sözcüğüyle dile getirilir.

Sullivan (1953), yalnızlığı diğerleriyle yakınlık kurma ihtiyacının yeterince giderilmemesi sonucu ortaya çıkan çoğunlukla istenmeyen, nahoş, rahatsız edici bir yaşantı olarak kavramsallaştırmıştır (Akt. Koçak, 2008). Benzer şekilde Neto ve Barros (2000), yalnızlık duygusunun, bireyin kişiler arası ihtiyaçlarının sosyal ilişki ağını oluşturan kişiler tarafından karşılanmaması ya da tatmin edici düzeyde olmamasından kaynaklandığını savunmaktadır.

Dyson'a göre yalnızlık, tek başlılık, soyutlanmışlık, arkadaşsızlık olarak tanımlanabilir. Yalnızlık bireyin, hiç kimsenin kendisiyle ilgilenmediğini düşünmesiyle başlar, bunun sonucu olarak o kişi kendinde güven eksikliği hisseder. Çok sık olarak birey, kendisinden başka “herkesin neşe içinde olduğu, herkesin çok iyi ilişkileri” olduğunu düşünür (Akt. Saraçoğlu,2000).

Weiss'e (1987), göre yalnızlık, “bebekleri anne-baba figürlerine bağlayan bağlanma sisteminin yetişkinlikte geliştirilen duygusal – bilişsel – algısal sistemin bir ifadesidir.” Flanders (1982), ise yalnızlığı, bireyin diğerleriyle çok düşük düzeyde yaşadığı yakınlık durumundan, biçim ya da miktar olarak daha istenir düzeyde yakınlık kurma durumuna gelmesini sağlayan uyum sağlayıcı bir geri bildirim mekanizması olarak görmektedir.

Saraçoğlu (2000), ise yalnızlığı “Kişiler geçmişteki ilişkilerini ya da önemsedikleri kişilerin ilişkilerini inceleyip mevcut ilişkilerinin o standartların altında olduğunu görmesi sonucu yalnızlık hissedebilir.” Şeklinde tanımlar.

De Jong – Gierveld (1988), yalnızlığın çok yönlülüğünü vurgulamış ve diğerleri ile samimiyeti içeren ilişkilere sahip olma şansının olmaması” olarak tanımlamıştır.

Ona göre yalnızlık, kişinin sosyal yaşamındaki ilişkilerin olmamasından ya da yoksunluğuna ilişkin kişinin kendi algılamalarından kaynaklanmaktadır.

Ernest ve Cacioppo (1999)'a göre, yalnızlık, diğerleri ile yakın ilişki kurma arzusunun yansıtan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeleri de barındıran bir duygu durumudur. Bilişsel düzeyde, kişinin ilişkilerine dair arzu ettikleri ile şu anki ilişkilerinden elde ettikleri değerlendirilmekte, analizler yapılmaktadır. Duyuşsal düzeyde, yapılan analiz ve değerlendirmeler sonucu bireyin yaşadığı olumlu ya da olumsuz (genellikle olumsuz) duygulanımlar yer almaktadır. Davranışsal düzeyde de bu değerlendirme ve duygulanımların çeşitli şekilde ifade edilmesi kastedilmektedir.

Sadler ve Johnson'a (1980) göre, yalnızlık; "İçsel dünyadaki ilişkisel gerçekliğe ilişkin temel sistemde bir bozulmanın olduğuna işaret eden, farklı bir öz farkındalık biçimi oluşturan, toptan ve çoğu zaman akut bir duyguyu barındıran bir yaşantıdır."

Klein (1980), dışsal olaylardan bağımsız olarak, arkadaşlarıyla beraberken veya sevgi görürken dahi yaşanan içsel yalnızlıktan söz etmektedir. Bu içsel yalnızlık "sürekli olarak ulaşılması olanaksız mükemmel içsel duruma ulaşma isteğinin bir sonucudur." Şeklinde durumu ifade eder.

Yalnızlığın sosyal izolasyon veya duygusal izolasyon biçiminde iki formu söz konusudur. Duygusal izolasyon durumu bireyin ailesiyle yada diğer bireylerle olan duygusal bağlanma ilişkilerinde yetersizlikle; sosyal izolasyon durumu ise akranlar veya arkadaşlara yönelik zayıf bir sosyal ilgi ile sonuçlanır (Krause-Parello,2008).

Yalnızlık kavramına daha genel bir yaklaşım sergileyen Rook (1984), yalnızlığı "bireyin diğerleri tarafından anlaşılmadığı, onlara yabancı kaldığı ya da onlar tarafından reddedildiği ve/veya özellikle sosyal bütünleşme duygusu ve duygusal yakınlık kurmak için olanaklar sunan arzu edilen etkinlikleri gerçekleştirmek için uygun sosyal partnerlerin yokluğu durumunda yaşanan, süregelen duygusal zorlanma" olarak tanımlamıştır.

Yalnızlıkla ilgili bu tanımlar farklı bakış açılarına uygun tanımlamalar sunsa da bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bu ortak noktalardan bir tanesi yalnızlık yaşantısının oldukça öznel bir yaşantı olmasıdır. Toplumda birçok insan yalnızlık yaşasa da her birey yalnızlığı kendi dünyasında yaşamakta ve bu durumu yansıtmaktadır (Duy, 2003).

Özdemir Asaf ise “Yalnızlık paylaşılmaz paylaşılsa yalnızlık olmaz diyerek, bireylerin kendi dünyasında yalnızlığı yaşadığından bahsetmiştir. Tanımlardaki ortak noktalardan bir diğeri ise yalnızlığın olumsuz, istenilmeyen ve duygusal zorlanmaya neden olan bir yaşantı olmasıdır. Bir diğerk ortak nokta, yalnızlığın bireyin kişilerarası ilişkilerinde meydana gelen bozulmanın, ilişki yoksunluğunun yalnızlığa sebebiyet vermesidir. (Duy, 2003)

2.1.2. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Bilgiler

Bu bölümde yalnızlık ile ilgili temel yaklaşımlar ele alınmıştır.

Kişilerin birbirleri ile etkileşimini merkeze alan bu yaklaşımın önde gelen sözcüsü Weiss'tir. Weiss (1987)'e göre, yalnızlık normal bir durumdur. Yalnızlığın oluşmasında diğerk faktörlere göre çevresel faktörler daha etkindir. Günümüz yaşam şartları bireylerde yalnızlık duygusunun yaşanmasında anahtar role sahiptir.

Weiss (1987)'e göre, yalnızlık karmaşık bir durumdur. Yalnızlık tek başına ne kişisel faktörlerden ne de çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Yalnızlık kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşiminin sonucudur. Yalnızlık doğrudan gözlemlenemez, bireyin kendi durumu hakkında yaptığı kişisel açıklamalardan sonuca ulaşılabilir. Yalnızlığı açıklamaya çalışan kuramcılarının, bu olguyu açıklarken çoğunlukla kendi deneyimlerinden ve gözlemlerinden yola çıktıklarını öne sürer.

Weiss (1987), yalnızlığın iki kategoriye ayrılabilceğini belirtmiştir. Duygusal yalnızlık başka bir insana yakın bir bağlılığın olmamasından kaynaklanan, kaygı ve boşluk duyguların görüldüğü durumdur. Bu yalnızlık bir anlamda boşluğu dolduracak bir ilişkinin kurulması ile aşılabilir. İlişkinin yüzeysel olmaması temel şarttır. Ayrıca Weiss duygusal yalnızlığı, çocukluk dönemine ait terk edilme korkusunun güçlü bir anımsaması olarak da görür. Yalnızlığı rahatsız edici ama uyumsal bir duygusal durum olarak da görmüştür. Çünkü yalnızlık önemli gereksinimlerin karşılanmadığına dikkati çeken bir anımsatıcı işlevi görür ve düzeltici önlemler alınmadıkça devam eder. Sosyal yalnızlık ise sosyal ağdaki eksiklikleri içermektedir. Sosyal ilişkileri kapsayan sosyal ağın var olmamasından kaynaklanan depresyon ve sıkıntı ile birlikte görülen yalnızlık türüdür. Yani bireylerin ortak ilgi ve aktivitelerini paylaştığı bir gruba ait olduğu sosyal ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Zilboor (1938), yalnızlığın bilinen ilk psikolojik analizini yayımlamıştır. Araştırmacı, yalnızlıkla tek başına olmayı birbirinden ayırmıştır. Tek başına olmanın çevresindeki birini kaybetmekten kaynaklanan geçici bir ruh durumu olduğunu, ancak yalnızlığın yaşamda daha inatçı ve baskın, kalbi kemiren bir kurt gibi olduğunu belirtmiştir. Yalnız bireyler, masum bir çocuk edasıyla duygularını korur ve başkalarının kendisini övmesini ister. Ayrıca nadiren başkalarına ya da kendine karşı açık kalpli davranır (Akt. Peplau ve Perlman, 1982).

Freud (1938), Psikonaltik kuram çevresinde ele alınmış olan psikoseksüel gelişim dönemleri açısından incelemeler yapmıştır. Kişiliğin temel yapısının oluşmasından bebeklik ve çocukluk yıllarının önemini belirtmiştir. Bireylere bebeklik ve çocukluk dönemlerinde gösterilen davranışların, hayatlarının ilerleyen dönemlerinde onların toplumsallaşma becerilerini etkilediğini belirtir.

Oral Dönem (Doğumdan 18. aya kadar) bu dönem psikoseksüel gelişimin ilk basamağıdır. Bu dönem insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır. İçki, yemek, sigara, uyuşturucu alışkanlığı bu döneme ilişkin takıntılar sonucu oluşmaktadır. Anal dönemde 18 ay ile 3 yaş arasını kapsamaktadır. Çocuğun tuvalet eğitiminin anne ile uyumlu bir ilişki ile çözümlendiği durumlarda birey, bağımsızlık, girişimcilik, işbirliği gibi olumlu özellikleri sergilemekte başarılı davranırlar. Ayrıca Freud tuvalet eğitiminde teşvik edici davranan annelerin çocuklarının ilerde cömert, yaratıcı ve üretici vasıflar taşıyacağını da ileri sürmektedir. Genital dönemde (3 ile 6 yaş arasındır) cinsel ve saldırgan duygular önem kazanmaktadır. Bireyin toplumsallaşma ve grup etkinliklerine katılma eğilimi içinde olduğu gözlenir. Bu dönemi başarıyla atlatan bireyler, kendi güçlerini gerçekleştirebilir, yaratıcı ve üretken bir insan olup, diğer insanlarla daha anlamlı sevgi ilişkileri kurabilir (Selçuk, 2001).

Lorenz'e göre bazı kuşlar yumurtadan ilk çıktıkları anda türe özgü bir şekilde, çevrelerinde hareket eden ilk nesneye bağlanıp sürekli o nesneyi izlemektedirler. Lorenz buna basımlama adını vermiştir (Cüceloğlu, 1993). Bu gerek bazı hayvanların gerekse insanların doğarken diğer canlılarla bir arada olma, onlara bağlanma eğiliminde olduklarını gösteren bir çalışma olarak dikkate değerdir. Bowlby'ye göre de bu bağlanma bebeklik yıllarından itibaren gözlenmektedir. Ona göre bağlanma, fiziksel temas arayışı, sosyal çevredeki belirli kişilere gösterilen yakınlık, yakınlığın rahatlık ve güven hissi

vermesi, bağlanılan kişi ile ayrılma durumunun korku, ayrılma düşüncesinin kaygı yaratması. Bebeklerin bağlanılan kişiden ayrılma deneyimleri birkaç kez tekrar birleşme ile sonuçlanınca yeni bağlanılan kişi geri dönünce bebekler çevrelerinde ilgilenebilecekleri başka şeylere yönelmeye başlarlar. Çünkü ayrılığın sonsuza kadar süren bir şey olmadığını anlamaya başlarlar. Bundan sonra etraflarındaki diğer bireyleri ve nesnelere inceleme konusunda daha cesaretli davranırlar (Morris, 2002).

İnsanların doğarken canlılarla bir arada olma eğilimi, birbirlerine bağlanma duygusu, belirli kişilere gösterilen yakınlık duygusu kişilerarası ilişkilerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda birey bu yakınlık duygusunu, bağlanma duygusunu hayatının her aşamasında yaşamaktadır.

Baron ve Byre (2000), bağlanma stiline çocukluk çağında öğrenildiğini ve çocukluk döneminde güvenli bağlanma stili oluşturan bireylerin yetişkinlikte daha az yalnızlık deneyimi yaşadığını, kişiler arası güvenli ilişkileri rahatlıkla kurabildiklerini belirtmiştir.

Sullivan (1953) da, bireylerin yetişkinlik döneminde yaşadığı yalnızlık duygusunun temelinde çocukluk yıllarında yaşanan deneyimlerin etkili olduğunu belirtir. Bebeğin dokunma ihtiyacı ile başlayan, ergenlik döneminde samimi bir arkadaş edinme şekline dönüşen yakınlık kurma ihtiyacı anne babası ile hatalı etkileşim kuran bireylerin, yetişkinlik döneminde de arkadaşlık ilişkileri kurma konusunda güçlükler yaşadığını belirtmiştir. (Akt. Peplau ve Perlman, 1982).

Psikodinamik kuramcılarının yalnızlıkla ilgili çalışmalarının büyük bir bölümü klinik ortamlara dayanır. Bu yüzden de yalnızlığı hastalık olarak görme eğilimindedirler.

Peplau, Perlman, Miceli ve Morasch bilişsel yaklaşımın önde gelen isimlerindedir. Bu yaklaşımın en belirgin özelliği, sosyal yetersizlik ve yalnızlık arasında bir faktör olarak biliş unsurunu vurgulamasıdır. Temelde insanların sosyal ilişkilerini algılamaları ve değerlendirmeleri ile ilgili bilişsel süreçlere odaklanır. Bu açıdan bakıldığında sosyal ilişkilerde algılanan memnuniyetsizlik yalnızlıkla sonuçlanır. Bilişsel model duygusal ve davranışsal öğeleri inkâr etmez, ancak öznel algılara ve ölçütlere odaklanır. Benzer sosyal ilişkiler yaşayan iki bireyden biri kendini yalnız hissederken diğeri

bundan memnun olabilir. Bireyin kendi ilişkileri için kullandığı öznel ölçütler yalnızlığını arttırabilir veya azaltabilir.

Bilişsel yaklaşıma göre yalnızlık sahip olunan sosyal ilişkiler ile istenen sosyal ilişkiler arasındaki fark algılandığında yaşanır. Yalnızlık duygusu yaşayan bireylerin kendilerine ait oluşturdukları algı biçimleri, yalnızlığın üstesinden gelmesini, duygularını ve umudunu etkilemektedir. Kendisine dair olumsuz bir bakış açısı geliştiren bireyin benlik saygısı düşer ve bu düşük benlik saygısı ya yalnızlığının nedenini oluşturur ya da yalnızlığın koşullarını hazırlar. Çünkü düşük benlik saygısı bireyin doyurucu sosyal etkileşimler kurmasına engel olabilecek tutum ve davranışlara eşlik eder. Bu yaklaşımda yalnızlık sadece bireyin sosyal ilişkilerinden etkilenmez, aynı zamanda bireyin sosyal ilişki standartlarından ve istediği ilişki örüntülerinden de etkilenir. Yaşanan yalnızlığın düzeyi, bireyin belirlediği ölçütlere göre ortaya çıkmaktadır. Bireyin sosyal ilişkilerinin değerlendirmeleri, geçmiş yaşantısından ve başkalarının deneyimlerinden etkilenir. Bilişsel yaklaşıma göre bu öznel değerlendirmeler bazen gerçek dışı olabilmektedir. Bireyler yalnızlıklarına ve kişilerarası başarısızlıklarına ilişkin olumsuz yüklemelerde bulunabilmekte ve bu durumu değişmez olarak algılayabilmektedirler (Peplau ve Perlman 1982).

Yalnızlık kavramı hakkında Bilişsel – Davranışçı terapiyi benimseyen kuramcılar pek görüş bildirmemişlerse de yalnızlık konusunda Young (1982), oldukça önemli çalışmalar ortaya koymuştur. Young (1982)'e göre, yalnızlığın önlenmesi yalnız bireylerin akılcı olmayan inançların ele alınmasıyla başlamaktadır ve Young, çalışmalarında bu tür inançlara sahip bireylerin, kendilerini değerlendirmelerini ve inançlarını yeniden düzenlemelerini amaçlamıştır. Young ayrıca, yalnızlık olgusunun farklı şekillerde yaşanabildiğini, danışanların farklı “yalnızlık grupları” içinde yer alabildiklerini öne sürerek yalnızlık duygusuna neden olan tipik otomatik düşünceleri araştırmış ve bu düşünceleri 12 gruba ayırarak tanımlamıştır.

1. Tek başına olmaktan mutsuzluk duyma
2. Düşük benlik kavramı
3. Sosyal kaygı
4. Sosyal uyumsuzluk
5. Güvensizlik

6. Eş seçiminde problemler
7. Sınırlama
8. Yakınlığı reddetme
9. Cinsel kaygı
10. Duygusal bağlanma ile kaygı
11. Pasiflik
12. Gerçekçi olmayan beklentilerdir.

Rogers'ın (1970; Akt; Hoglund ve Collison, 1989), yalnızlıkla ilgili analizleri danışanlarıyla yaptığı klinik çalışmalara dayanır. Rogers, yalnızlığı zayıf uyumun bir göstergesi olarak görür. Toplum, bireyin davranışlarını sınırlandırmış ve sosyal olarak onaylanan bir yola sokmuştur. Bu durum bireyin toplum içindeyken kendi başına yaptığı davranışlardan bir kısmını engellemesi şeklinde ortaya çıkar. Bu da bireyin gerçek ve başkalarına gösterdiği benliğinin birbirinden farklı olmasına yol açmıştır. Rogers, yalnızlığın en yaygın nedenini, bireyin bu gizli yanının açığa çıkması durumunda hiç kimsenin bireyin gizli yanına özen göstermeyeceğine ve bireyin gizli yanını anlamayacağına ilişkin sahip olduğu inancı olarak ele almaktadır. Bireyin sevimsiz biri olduğuna ve reddedileceğine ilişkin bu kanısı, kendisi ile ilgili gerçekleri diğerleri ile paylaşmasını engellemekte ve sonuçta yalnızlık yaşanmaktadır.

Varoluşçu yaklaşıma göre hiçbir ilişki yalıtımı yok edemez. Her birimiz varoluşta yalnızız. Hiç kimse bizim düşüncelerimizi duygularımızı yaşayamaz. Ancak yalnızlık o şekilde paylaşılabilir ki, sevgi yalıtım acısını telafi eder. İlişkiler temel ve evrensel yalıtımı hafifletmektedirler. Eğer varoluştaki yalıtılmış durumunuzu kabul edebilir ve kararlılıkla yüzleşebilirsek başkalarına sevgiyle yönelebiliriz. Diğer taraftan eğer, yalnızlık uçurumu önünde korkunun etkisi altında kalırsak başkalarına uzanamayız. Bu durumda ilişkimiz kesinlikle gerçek bir ilişki olmayacak, yerinden çıkmış ters giden, çarpıtılmış bir şey olacaktır (Yalom, 2001).

Bu yaklaşımın önde gelen düşünürlerinden Moustakas (1961), yalnızlık kaygısı ile gerçek yalnızlığın ayrımının iyi yapılması gerektiğini vurgular. Yalnızlık kaygısı, bireyin ele aldığı, ilgilendiği önemli yaşam sorunlarından dikkatini başka yöne çeken ve başkalarıyla sürekli faaliyet içinde olma arayışını motive eden bir savunma mekanizması sistemidir. Gerçek yalnızlık, bireyin yüz yüze geldiği doğum, ölüm, değişim, trajedi

gibi gerçek yaşam deneyimlerinden kaynaklanır. Pek çok kuramcının aksine Moustakas'ın yalnızlığa olumlu bir bakış açısı vardır. Her ne kadar yalnızlığın acı verici olabileceğini inkar etmese de yalnızlığı üretken ve yaratıcı bir durum olarak görür (Akt. Perlman ve Peplau, 1982).

Mijuskoviç (1987), her insanın varoluşsal olarak yalnız olduğunu teslim ederek yalnızlıktan kaçınma güdüsünün insan davranışlarını güdüleyen birincil güç olduğunu ileri sürmektedir. Yalom'un deyişiyle "herkes bu dünyaya yalnız gelir ve yalnız yaşayıp yalnız ayrılmak zorundadır." (Akt. Eskin, 2001).

Bu yaklaşıma göre yalnızlığın nedeni birey değil, toplumdur. Yalnızlığı açıklamada iki sosyolojik düşünce vardır. Eğer birey kendi değerleri yerine toplumun değerlerine uygun davranırsa, toplum onları sosyalleşme konusunda başarı kazanmış saymaktadır. Bu şekilde toplum normlarına uygun davranma bazı kişilerde kaygıya neden olmakta ve birey topluma uymadığı için kendini yalnız hissetmektedir (Killen, 1998).

2.1.3. Yalnızlık ile ilişkili değişkenler:

Özellikle gelişmiş ülkelerde, sosyal değişimin hızının sorgulandığı ve bu değişimin bireyin sosyal ilişkilerini doğrudan etkilediği kabul edilerek, yalnızlığın yaygın olduğu ve önemli bir sorun olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Güngör, 1996).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet, yaş, bireye ait kişilik özellikleri aile ve arkadaşlık ilişkileri gibi bir takım etmenlerin yalnızlık yaşantısının hızlanması ve yaygınlaşmasında rol oynadığı kabul edilmektedir. Evli olmamak, tek başına yaşamak, romantik bir ilişkinin olmaması gibi etmenlerde yalnızlıkla bağlantılı bulunmaktadır (Jones, Hebb, 2003). Bu bölümde cinsiyet, yaş aile ve kişisel özellikler gibi değişkenlerin yalnızlığa etkileri belirtilmiştir.

2.1.3.1. Yalnızlık ve Cinsiyet

Yalnızlık yaşantısı ile ilgili çalışmalarda dikkate alınan değişkenlerden birisi de cinsiyettir. Cinsiyet faktörünün yalnızlığa etkilerinde farklı bulgulara rastlanılmaktadır. Roscoe ve Skomski (1989), üniversite öğrencilerinin yalnızlık yaşantıları ile ilgili yaptığı çalışmada, erkeklerin kızlara göre yalnızlık puanlarının aritmetik ortalamalarının yüksek olduğunu fakat bu farkın anlamlı olmadığını belirtmiştir. Demir (1990), üniversite öğrencilerinin yalnızlık yaşantısını etkileyen faktörler konusunda yaptığı çalışmanın

bulgularında, erkeklerin yalnızlık düzeylerinin, kızlarınkinden anlamlı ölçüde yüksek olduğunu ve bu sonucun cinsler arasındaki geleneksel cinsiyet rol ve duygusal tepkileri sergileme davranışlarının farklı öğrenilmesi sonucu meydana gelmiş olabileceğini belirtmiştir. Benedicht Mc Whirter (1999), Erkek ve kadınlarda yapılan çalışmalar genelde kadınların ilişkilerinde yalnızlık duygusunu daha sık ifade ettiklerini; erkeklerin ise sosyal yalnızlığı yoğun yaşadıklarını belirtmiştir.

Karaoğlu, Nazan ve ark. (2009), yaptıkları çalışmada Selçuk Üniversitesinde okuyan 446 öğrencinin (244 kız, 202 erkek) yalnızlık prevalansı % 43,3 olarak saptanmıştır. Çalışma grubundaki yaklaşık her iki kişiden biri yalnızlık hissetmektedir. Erkek öğrencilerin yalnızlık düzeyleri kızlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek çıkmıştır.

Lau ve Gruen (1992), yetişkinlerde yaptıkları çalışmalarda kadınların, teke-teke yakın ilişkisinin olmadığı durumlarda erkeklerden daha fazla duygusal yalnızlık yaşadığı; buna karşın erkeklerin kendilerini destekleyecek arkadaş grubunun olmaması durumunda kadınlardan daha fazla sosyal yalnızlık yaşadıklarını ifade ettiklerine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca yalnız kadın ve erkekler, kendilerini kişisel çekiciliği az ve zayıf psikolojik özellikleri olan kişiler olarak tanımlamışlardır. Genel olarak yalnız erkeklerin yalnız kadınlardan daha fazla deşifre edildiğini yalnız kişilere yönelik kadınların erkeklerden daha negatif algılamaya geliştirdikleri sonucu elde edilmiştir.

2.1.3.2. Yalnızlık ve Yaş

Yalnızlık ve bireyin yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçlarında farklı bulgulara rastlanmaktadır. Subjektif bir deneyim olarak yalnızlığın, bireyin kişilik özellikleri yaşam deneyimleri ve durumsal değişkenlerden kaynaklandığı düşünüldüğünde, farklı yaş dönemlerinde farklı yoğunlukla yaşanacağı kabul edilmektedir (Orzeck, Rokach 2004).

Bireyin yaşının ilerlemesine bağlı olarak yalnızlığın arttığını belirten çalışma örnekleri de bulunmaktadır. Quay (2002), okul öncesi dönemdeki 876 çocukla yaptığı çalışmada, yaşın yalnızlıkla bağlantılı olduğunu belirterek, örneklemindeki yaşı büyük çocukların yalnızlık düzeyinin küçük olanlara göre daha fazla olduğunu bildirmiştir. Green, Richardson, Dedorah, Lago ve Schatten – Jones (2001), genç ve yaşlı yetişkinle-

rin duygusal ve sosyal yalnızlıkları ve sosyal ağlarını karşılaştırmıştır. Yaşlıların, duygusal ve sosyal yalnızlıkları gençlere göre daha yüksek bulunmuştur. Yeh (2004), tek başına yaşayan yaşlı – yetişkinler içinde özellikle erkeklerin yalnızlık düzeyinin yüksek olduğunu bu durumun algılanan sosyal destekteki ve sosyal ağdaki eksikliklere bağlı olabileceğini belirtmiştir.

Başka bir çalışmada ise Kafetsios (2002), 20 – 66 yaşları arasındaki yetişkinlerde yaptığı çalışmada yaşın yaşlıların psikolojik iyi olma ile pozitif, genel sağlık durumları ile negatif bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Yaşlıların sosyal yalnızlık düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu ifade etmiştir.

Yalnızlığın birey açısından yaşamın her aşamasında ortaya çıkabileceğini belirten Frank ve Woodward (1988), yalnızlık yaşantısı açısından ergenlerin risk altında olduğunu altını çizerek, ergenlik döneminde yalnızlığın daha yoğun ve sık yaşandığını belirtmişlerdir. Orzeck ve Rokach (2004), yalnızlığın ergen ve genç – yetişkinler arasında bilinen, yaygın bir deneyim olduğunu, Roscoe ve Skomski (1989) ise, yalnızlığın genç – ergenler arasında temel bir sorun olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Yalnızlığın nedenleri konusu üzerine yapılan ve 6786 Finlandiya’lı yaşlı bireyin katıldığı çalışmanın sonucunda, yaşın ilerlemesi de yalnızlığın nedenleri arasında belirtilmiştir. (Savikko, Routsalo, Tilvis, Stranberg, Pitkala 2005). Demir (1990) ise, üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmasında yer alan örnekleminde yalnızlık düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığını bulmuştur.

2.1.3.3. Yalnızlık ve Kişisel Özellikler

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, yalnızlık yaşantısının oluşmasında temel olan değişkenlerden biridir. Brennan (1982), ergenlik döneminde yalnızlığın yoğun olarak yaşanmasının üç temel nedeni olduğunu öne sürer. Bunların kişilik özellikleri (utangaçlık, düşük öz saygı, zayıf sosyal beceriler, vs) gelişimsel nedenler ve sosyal yapılar ya da kültürel süreçler olarak sıralamaktadır.

Jones, Carpenter ve Quinnata (1985), yalnızlığı yordayan kişilik değişkenlerini şöyle kategorize etmiştir:

1. Yetersiz sosyal beceriler (utanma, içe dönüklük, çekiniklik, atılgan olamamak)

2. Duygusal uyarılma ve çatışma (depresyon, anksiyete, nörotiklik)
3. Zayıf benlik algısı (düşük benlik saygısı, zayıf sosyal - benlik kavramı)
4. Negativistik tutumlar (düşmanlık, dışsal denetim odağı, kişilere, yaşama ve topluma karşı karamsar bakış, algılama)

Benlik saygısı ile yalnızlık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda yalnızlık ve benlik saygısı, ters yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde çıkmıştır. Peplau ve Perlman (1982) ve McWhirter (1997)'a göre, benlik saygısı, kişinin kendine biçtiği değeri ifade eder ki bu değer kişi için önemli olan diğerleri ile ilişkilerine dayanan çıkarımlara ve diğerlerinin geri bildirimlerine dayanır. Yalnızlık durumunda kişi değersizlik, göz ardı edilme, ihmal edilme, çekici olmadığı ya da yanlış anlaşıldığı yönünde düşünceler geliştirir ve bu düşünceler olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olur (Akt. İmamoğlu, 2008).

2.1.3.4. Yalnızlık ve Aile İlişkileri

Wiseman, Mayseless ve Sharabany (2005), üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin, aileleri ile bağlılıklarını ve ilişkilerinin niteliğini algılama ve yalnızlık düzeyleri arasında çalışma gerçekleştirmişlerdir. 146 öğrencinin katıldığı çalışma sonucunda aileleri ve güvenli ve ilgili bağlılık belirtme ile yalnızlık arasında negatif kolerasyon belirtilmiştir.

Roterberg (1999), ailelerinin ergenlerde sosyal yönlendirmelerle sosyal becerilerini geliştirmede yardımcı olabileceklerini, böylece ilişkilerindeki değişikliklere kolay uyum sağlayabilecekleri ve yalnızlık düzeylerinin düşük yaşanabileceğini belirtmişlerdir.

Kuramsal olarak, gençlik döneminde anne ve baba ile çatışmaların artışının beklenmesine karşın araştırmalar ile tam olarak desteklenmemektedir. Fakat bu dönemdeki yalnızlık duygusunun aile ilişkilerinden etkilendiği kabul edilmektedir (Hortaçsu 1991).

2.1.4. Yalnızlığın Türleri

Araştırmacılar yalnızlığın boyutları, sınıflandırılması, türleri konusunda ortak bir noktaya varamamışlardır.

Yalnızlığın boyutları incelenirken, yalnızlık duygusunun hissedilme yoğunluğu, süresi ve yalnızlığın hissedildiği yaşam alanlarının ölçüt olarak alındığı görülmektedir. Buna göre, insanlar yalnızlığı farklı şekillerde yaşayabilmektedir. Örneğin, anne babası ile birlikte yaşayan bir çocuğun anne ve babasının boşanması sonrası babasından ayrı kalan çocuğun hissettiği yalnızlık ile eşinden ayrılmış bir kadının hissettiği yalnızlık aynı olmasına rağmen, her iki bireyin yalnızlığa ilişkin öznel yaşantıları farklılık gösterebilmektedir.

McWhirter (1990), yalnızlığı kişilerarası, psikolojik, sosyal, kültürel ve kozmik olmak üzere beş farklı boyutta incelemiştir:

Kişilerarası yalnızlık: Bireyin kendisini başkalarından uzak olarak algılamasıdır.

Psikolojik yalnızlık: Benliğin farklı bölümlerinin birbiri ile ilişki kurmaması sonucu ortaya çıkan bir yalnızlık durumudur.

Sosyal yalnızlık: Gruptan ya da toplumdan uzaklaşma durumudur.

Kültürel yalnızlık: Kişinin kültürel kaybı ya da ciddi kültürel değişimler nedeniyle başkalarından uzaklaşma duygusudur.

Kozmik yalnızlık: Dinsel bağın yok olması nedeniyle yabancılaşma ya da Tanrıdan uzaklaşma duygusudur.

Bireylerin, farklı ihtiyaçlarını karşılayan farklı kişisel ilişkilerinin varlığına bağlı olarak Weiss (1987), yalnızlığın iki kategoriye ayrılabilirliğini belirtmiştir.

1) Duygusal Yalnızlık: Başka bir insana yakın bir bağlılığın olmamasından kaynaklanan, kaygı ve boşluk duygularının görüldüğü durumdur. Duygusal yalnızlık çocuklar için anne-baba, yetişkinler içinse bir eş ya da yakın arkadaş gibi bağlanılabilecek bir figür ya da imge yokluğundan kaynaklanır. Bu yalnızlık, bir anlamda bu boşluğu dolduracak bir ilişkinin kurulması ile aşılabılır. Fakat bu ilişki yüzeysel olmamalıdır. Samimi olmayan davranışlardan oluşmamalıdır. Ayrıca Weiss, duygusal yalnızlığı, çocukluk dönemine ait terk edilme korkusunun güçlü bir anımsaması olarak da görür. Weiss (1987), yalnızlığı rahatsız edici ama uyumsal bir duygusal durum olarak görmüş-

tür çünkü yalnızlık önemli gereksinimlerin karşılanmadığına dikkati çeken bir anımsatıcı işlevi görür ve düzeltici önlemler alınmadıkça devam etme eğilimindedir.

2) Sosyal yalnızlık: Sosyal ağdaki eksiklikleri içermektedir. Sosyal ilişkileri kapsayan sosyal ağın var olmamasından kaynaklanan depresyon ve sıkıntı ile birlikte görülen yalnızlık türüdür. Yani, bireylerin ortak ilgi ve aktivitelerini paylaştığı bir gruba ait olduğu sosyal ilişkilerinin eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Young (1982), ise yalnızlığın zamana bağlı olarak üç tipini tanımlamıştır. Bunlar geçici, durumsal ve kronik yalnızlıktır.

Geçici (transient) yalnızlık, üzerinde fazla durulmayan bir yalnızlık tipidir.

Birkaç dakika veya birkaç saat devam eder ve semptomları şiddetli değildir. Zaman zaman pek çok insan tarafından yaşanan yalnızlık duygusunu içerir.

Durumsal (situational) yalnızlık, daha önce ilişkilerinde doyum sağlayan bireyin ilişkilerindeki değişikliğe bağlı olarak doyum alamaması veya bireyin sosyal ilişki ağındaki önemli bir kaybı (evden ayrılma, bazı ilişkilerin sonlanması gibi) nedeni ile yaşadığı yalnızlık duygusunu içerir.

Kronik yalnızlık, ise birbirini takip eden en az iki yıl veya daha uzun süre ilişkilerde yaşanan doyumsuzluğu yansıtır. Kronik yalnızlık, birey tarafından uzun dönemli yaşanan bilişsel ve davranışsal yetersizlikleri içerir. Kronik olarak yalnız insanlar, durumsal olarak yalnızlık yaşayan insanlardan, daha az derin ve yakın ilişkiye sahiptirler.

2.1.5. Yalnızlığın Nedenleri

Brehm, yalnızlığın nedenlerini, sahip olduğumuz ilişkilerdeki yetersizliklere ilişkilerimizde olmasını istediğimiz değişikliklere ve kişisel özelliklere bağlamıştır (Buluş,1996). Birey içinde yaşadığı toplumun koşullarında karşılaştığı adaletsizliklere, eşitsizliklere katlanmak zorunda kalıp kendi hayatını ikinci plana attığında hayattan beklentilerinin gerçekleşmediğini anladığı noktada yalnızlaşmaya başladığı görülmüştür.

Bilgen (1989), insan hayatında dönüm noktası olabilecek değişikliklerin, yalnızlık duygusunun yaşanmasında etkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin; evliliğin bitmesi, yeni bir yerleşim bölgesine taşınma, işten çıkarılma, farklı kültürden bir topluma girme, emekli olma gibi yalnızlığı tetikleyici, hızlandırıcı etmenler olarak açıklanmıştır.

Yalnızlığın nedenlerinden biri de kişinin duygu ve düşüncelerini paylaşabileceği bir arkadaşının bulunmamasıdır. “Arkadaşlık ilişkilerinde iletişim ve yalnızlık” konulu çalışmada arkadaşları olmayan çocukların, arkadaşları olan çocuklardan daha fazla yalnızlık yaşadıkları bulunmuştur (Parker ve Asher, 1993). Rokach’a (2004) göre, kişiler arası ilişkilerdeki kayıp ve ayrılmalar bireylerin yalnızlık yaşamasına neden olan etkenlerdendir. Bu tür yalnızlık yaşantıları insanlarda korku duygusuna yol açarak onları mutsuzluğa sürüklemektedir.

Qualter’a (2003), göre travmatik yaşantı ve durumlar veya kayıplar da yalnızlıkla ilişkilidir. Bireyin kendisi için önemli olan kişiyi kaybetmesi, o kişinin bilinmeyen bir yere taşınması, reddedilme, çatışmalar, umursanmamak yalnızlığın nedenleri arasındadır. Ergenlerde yalnızlık duygusunun hissedilmesinde arkadaşlık ilişkilerinin kalitesinin ve niteliğinin, önemli bir rolü bulunmaktadır. Çünkü yakınlık ihtiyacını karşılayamayan ve paylaşamayan bireyler sayıca fazla arkadaşına sahip olsalar da doyum veren ilişkiler kuramadıkları için yalnızlık duygusuna kapılabilirler (Jones ve ark. 1981; Demir, 1990).

Vaux (1988)’un, yalnızlığın nedenleri sosyal ve kişisel faktörler olmak üzere iki boyut altında ele aldığını görmekteyiz. Sosyal ilgiyi başlatmayı engelleyici, sosyal kaygı, sosyal rahatsızlık, huzursuzluk uyandıran, ilişkinin gelişim aşamasında çatışmalara neden olan, güvensizlik, sosyal destek kaynaklarını kullanmaya uyum göstermeme, benlik saygısı gibi kişisel faktörler bireylerin yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olmaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda yalnızlığın nedenleri şu başlıklar altında sıralamak mümkündür (Haliloğlu, 2008).

1. Sosyal destek eksikliği
2. Düşük benlik algısı
3. Zayıf sosyal beceriler
4. Bireysel (kişisel) ve psikolojik faktörler
6. Sosyal ilişkilerdeki eksiklikler

7. Gerçek dışı öznel değerlendirmeler, bilişsel faktörler (yüklemeler, şemalar vb.)
8. Sıkıntı veren duygular veya duygusal zorlanmalar
9. Toplumsal ve çevresel faktörler

2.1.6. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık hissini yoğun olarak yaşayan kişilerde ruhsal açıdan bakıldığında ise bu duygunun sürekli olması durumunda kişide anksiyete ve özgüven azlığı oluşur, gerginlik ve öfke ile sosyal izolasyona yol açar. Kişide zamanla depresyon ve kalıcı özgüven azlığı ortaya çıkar.

Daha da önemlisi intihar riskinin artmasıdır. İlaçla intihar girişiminde bulunan hastalarla yapılan çalışmada intihara yol açan sebepler arasında partneriyle sorun yaşamama ilk sırada yer alırken ikinci sıklıkta yalnızlık hissi gösterilmiştir. İntihar girişiminin katlanılmaz durumdan kaçmak, kontrolünü yitirmek, sevdiği kişiye onu ne kadar sevdiğini göstermek ya da yardım çığılığı atmak amacıyla olduğu görülmüştür (www.mcaurk.com.22.08.2011).

Bu girişim başarısız olduğunda tekrar intihar etmek isteyenlerin oranı % 50'dir. Bunun yanında kendine zarar verme, ilaç, alkol ya da sigara kullanımında artış, şiddet ve suç işleme eğiliminde artış söz konusudur.

Rocakch'a göre yalnızlığın etkileri aşağıda sıralanmıştır.

1. Yalnızlık insanları, diğer insanlardan uzaklaştırarak, sıkı dostlukların kurulmasını engeller.
2. Yalnızlık duygusuna kapılan bireyler, genellikle diğer insanlarla iyi ilişkiler kuramaz ve kurdukları ilişkileri de aynı seviyede tutamazlar. Çevresindeki insanları kıskanarak, sahip oldukları ilişkilerin zedelenmesine neden olabilirler. Bir yandan da, sevgiye ihtiyaç duyan yalnız insanlar, onu bir kez bulduklarında, bu sevgiyi yitirmemek için çabalarlar.
3. Yalnızlık dikkati başka yöne sevk ederek, enerjinin ve yaratıcılığın olumlu yönde kullanılmasını engeller ve kişiye psikolojik açıdan zarar verir.

4. Yalnızlık duygusu, başa çıkılmadıkça, insan yaşamının belirleyicisi ve kuralı haline gelen bir güce dönüşebilir.

5. Yalnızlık duygusuna kapılan insanlar, işlevsel olmayan bir düşünce sistemi geliştirerek, yaşamları ile ilgili erken ve yanlış kararlar verebilir, evliliğe hazır bulundukları halde hiç düşünmeden, vaktinden önce, evlilik kararı alarak evliliğin sorumluluğunu üstlenemeyebilirler. Hatta yalnız insanlar hem hemcinsleri hem de karşı cinsle olan ilişkilerinde onlardan bağımsız davranarak insanlık dışı bir tutum sergileyebilirler. Yalnızlık sadece bireyin sosyal yaşantısını değil özel yaşamını, cinsel hayatını da etkilemektedir.

6. Yalnızlık, yüzleşilmediği ve etkili bir şekilde başa çıkılmadığı takdirde hassas ve katı insanlar yaratır.

7. Yalnızlık geride duygusal izler bırakan, acı verici bir duygudur.

Andre (Aktaran: Rokach, 2004), yalnızlığı kişinin kendisini bilmesini, tanımasını, keşfetmesini ve yaratıcı olmasını sağlayan bir güç olarak tanımlamaktadır. Araştırmacı yalnız olmanın acı veren bir duygu olduğunu fakat bunun tam zıttı olarak yalnız olmanın, yazmak, meditasyon yapmak ve buna benzer aktivitelerde bulunmak, hayal kurmak ve gelecekle ilgili planlar yapmak gibi, kişiyi olumlu yönde harekete geçiren etkilerin de bulunduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla yalnızlık yaşantısı aslında insana her zaman acı veren bir duygu değildir. Yalnızlık duygusu bireyin yaratıcılığını da arttırabilir.

2.1.7. Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler

Yalnızlık duygusu olumsuz, bireye rahatsızlık veren duygulara neden olduğundan yalnızlığı azaltmada kullanılan yöntemler önem taşımaktadır. Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler daha az sosyal riskler almakta, yalnızlıklarını televizyon seyrederek veya müzik dinleyerek gidermeye çalışmaktadırlar (Erdeğer, 2001). Yalnızlık duygusuyla başa çıkma yöntemlerinden biri başkaları ile yakın ilişkiler kurmaktır ve bu yöntem yalnızlık duygusunu azaltmada kullanılan ders çalışma, edilgen etkinlikler gibi yöntemlerden daha etkilidir (Sullivan, 1953).

Yalnızlıkla başa çıkma yöntemlerinden biri de sosyal beceri eğitimidir. Bu başa çıkma yönteminde ilişkiyi başlatma, sürdürme, sözel olmayan iletişim öğelerini kullan-

ma, iltifatta bulunma, iltifatı kabul etme yöntemleri ve davranışsal teknikler kullanılır. Özellikle çocukların akranları tarafından kabul görmesinde sosyal beceri eğitiminin verilmesi etkili olmaktadır (Asher ve Paguette, 2003).

Burns (1982)'ün, yalnızlıkla başa çıkmak için sunduğu kendi kendine yardım paketinde olumsuz inançlar ile başa çıkma, olumlu bakış açısı geliştiren teknikler ile olumsuz duygu ve düşüncelerin fark edilerek değiştirilmesi için günlük duyu durumu kaydı, delillerin araştırılması, alternatif açıklama yöntemi, sorgulama tekniği, kar - zarar analizi gibi teknikler ve sosyalleşme önerileri bulunmaktadır. Bu paket ile bilişsel hataların neler olduğu, yalnızlığı nasıl etkilediği gösterilir. Böylece kendilerine ilişkin olumlu ve gerçekçi düşünceler geliştiren bireylerin özgüvenleri artar.

2.1.8. İşyerinde Yalnızlık

İnsanların toprağı keşfetmesi ile başlayan Neolitik Çağdan itibaren insanlar birlikte yaşamaya başlamıştır. Bitki liflerinden elbiseler yapmışlar ölümlerini toprağa gömmüşler ve köyler kurarak birlikte yaşam sürecine hız kazandırmışlardır. Göçler, ticaret, savaşlar ile insanlar birbirleri ile etkileşime girmişlerdir. Ticaret de savaşta yüzyüze karşılıklı yapılıyordu. Kişiler arası ilişkiler yüzyüze idi. Günümüzde ise gelinen noktada yüzyüze gelmeden dünyanın uzak noktasındaki insanlarla ticaret yapmak etkileşime girmek mümkün hale geldi. İnsanlar olmadan savaşlar yaşanmaya para cebimize girmeden sanal alemde ticaret başladı. Zaman ilerledikçe şartlar değişti şartlar değiştikçe insanlar değişti. İnsanlar kendilerine sunulan imkanları kullanarak birbirlerinden farkında olmadan uzaklaşmaya başladılar. Kendilerini evlerine ve işyerlerine odaklayan insanlar yaşamlarının da zamanlarının da büyük bir bölümünü ofislerinde geçirmeye başladılar. Bu durumda kişiler arası ilişkilerin şeklini değiştirdi. Kısa süreli, yüzeysel ve araçsallaştırılmış iletişim şekilleri tercih edilmektedir. Bu duruma farklı nedenler sebep olmakla birlikte değişen aile yapısı ve insanların zamanlarının büyük bölümünü iş yerinde geçirmesi de neden olmaktadır.

İş yerindeki yalnızlık diğer yalnızlık kavramından farklıdır. İşyerindeki yalnızlık; daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright ve diğerleri, 2006). Bireyler, sosyal dünyalarında yer alan kişilerle oluşturdukları ilişkiler

içinde yaşamlarını sürdürürler. Akraba, arkadaş ve aile gibi farklı konum ve statüdeki bireylerle kurulan ilişkilerin olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır (Cohen 2004). Sosyal çevreden kaynaklanan yalnızlığın, sosyal iletişim ağının eksikliğinden ya da ortak ilgi ve etkinliklerin paylaşıldığı bir grubun üyesi olamamaktan kaynaklandığını ve doyum verici bir sosyal ağa ulaşma ile çözüm bulunabilen bir durum olduğunu belirtmiştir (Kafestios, 2006). Toplum genellikle kendinden genelden farklı düşünceleri kabullenmez, onu yalnız bırakarak protesto eder, cezalandırır (Gün, 2006).

İş yerindeki yalnızlık ise, iş yerindeki ilişkilerin yeterince iyi olmamasından ortaya çıkan bir duygu halidir (Wright ve diğerleri, 2006 Aktaran, Yılmaz). Gumbert ve Boyd (1984)'e göre iş yerinde yalnızlık psikolojik olarak iyi olma halini olumsuz bir şekilde etkiler. Yine yalnızlık iş performansını da olumsuz bir şekilde etkiler. İş yerindeki yalnızlığı sosyal destek eksikliği ve işin yalnız yapılması, daha fazla etkiler. Bu etki sosyal aktivite eksikliğinden daha fazladır. İş yerindeki insanların birbirleriyle olan ilişkileri, örgütsel vatandaşlık, takım çalışması gibi faktörlerden daha çok yalnızlıkla ilişkilidir. (Wright ve diğerleri 2006 Aktaran, Yılmaz). Yalnızlık duygularının birey üzerindeki etkileri ve bunun çevreye yansımaları, çalışan ile örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklanan bir takım özellikleri etkileyebilir (Yılmaz, 2008). İş hayatında sosyal bağları kurmak ve sürdürmek aslında hem kişisel hem de kurumun yapısından dolayı kolay kolay olmayabilir (Hazan ve Shaver, 1990). Gerçektende son zamanlarda yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, ABD'deki insanların %53'ünün sosyal hayatlarında yoğun bir yalnızlık duygusu içinde oldukları ortaya çıkmıştır (Mc Pherson, Smith-Lovin ve Brashears,2006).

Yalnızlık bireylerin yalnız kalmak istediklerinde tercih ettikleri bir durum değildir. Fakat yalnızlık, düşük sosyal ilişkileri ve yüksek stresli duygunun oluşturduğu olumsuz bir durumu ortaya çıkarır (Hawkley, Berntson ve Cacioppo, Aktaran, Yılmaz 2008).

Eğitim seviyesinin düşüklüğü, yapılan mesleğin niteliği de yalnızlık üzerinde etkilidir. Örneğin, üst düzeydeki bireylerin daha az yalnızlık çektikleri ifade edilmektedir (Özkürkçügil, 1998).

İş yaşamında yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak yalnız iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duyguları yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan ve ark. 2009).

2.1.9. İşyerinde Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık, hem tek boyutlu hem de çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Yalnızlığın tek boyutlu olması demek yalnızlık gerçekleştiğinde, kişinin kişilerarası, sosyal, kültürel ve psikolojik deneyimlerini, bütün yönleriyle etkilemesi demektir. Çok boyutlu olarak ele alınması demek ise yalnızlığın pek çok yönünün olması ve pek çok şekilde yaşanması demektir. Örneğin kişilerarası yalnızlık olarak ortaya çıkabilir ya diğerlerinin oluşturmuş oldukları gruptan uzaklaşma duygusu olarak yaşanabilir. Tek boyutlu bakış açısının aksine, çok boyutlu yalnızlık bireyin tüm alanlarda yaşamış olduğu deneyimleri kapsamamaktadır (Mc Whirter, 1990). Bu bağlamda araştırmamızın bağımlı değişkeni olan işyerinde yalnızlığın boyutlarını da incelememiz gerekir.

İş yerinde yaşanan yalnızlığı günlük yaşamdaki yalnızlıktan ayırtedici bir şekilde ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını ortaya çıkaran Wright, Burt ve Strongman Loneliness at Work Scale ((LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği) iş yerindeki yalnızlığı iki alt boyutta ölçmektedir. Bu alt boyutlar Sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutlarıdır.

2.1.9.1 Sosyal Arkadaşlık

Doğan ve ark.(2009) tarafından Sosyal arkadaşlık boyutu İş yerindeki ilişkilerin niteliğinin algılanması olarak tanımlanmıştır. Çalışanın iş yerindeki sosyal ağa katılmaması, kendini iş yerindeki sosyal ağın bir parçası olarak görememesi söz konusudur. İş yerindeki diğer çalışanlarla rahat iletişim kuramayan, piknik, parti, yemek gibi sosyal aktivitelere katılmayan, düğün, doğum, cenaze gibi farklı etkinliklere ilgi göstermeyen çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir (Weiss 1987).

İşgörenlerin koordinasyonu ancak iletişim ile gerçekleşebilmektedir. Bireyler birbirlerinin ihtiyaçları ve duygularından haberdar olmadığında işbirliği de mümkün olamamaktadır. İletişim ile ilgili her eylem örgütlere etkide bulunabilmektedir (Demir, 2000).

İletişim, uygun zamanda doğru ilişkiler kurulmasını sağlayarak grup üyelerinin birbirlerini tanımalarına ve güven duymalarına imkân sağlayabilecektir (Asunakutlu, 2002).

2.1.9.2. Duygusal Yoksunluk

Doğan ve ark. (2009), tarafından duygusal yoksunluk alt boyutu iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır.

İş yerinde farklı insanlara yakın bir bağlılığın olmamasından kaynaklanan kaygı ve boşluk duygularının görüldüğü durumdur (Weiss 1987).

Peplau ve Perlman (1982) göre, duygusal yoksunluk normal ortamlarda ruhsal beklentilerine karşılık bulamayan, yakın ve özel ilişkilerden yoksun olanlar için kullanılan bir tanımdır.

Bireyler arası engeller ve iletişimsizlik nedeniyle, bireyin çevresindeki insanları tehdit aracı olarak görmesi, yüksek düzeyde kaygı duyması ve insanlardan uzaklaşması duygusal yoksunluğu ifade eder (Yalom, 2001).

Yılmaz (2008), yalnızlık duygularının birey üzerindeki etkileri ve bunun çevreye yansımaları, çalışan ile örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklanan bir takım özellikleri etkileyebilir. Çünkü çalışanların örgütteki diğer çalışanlara yeterince destek olmadığı durumlarda bireyler birbirlerini tehdit unsuru olarak görebilirler ve işyerlerinde birbirlerinden uzaklaşabilirler.

Kişinin nevrotik bozuklukları, kişiler arası engeller, iletişimsizlik, bireyin çevresindeki insanları tehdit aracı olarak görmesi, yüksek düzeyde kaygı ve insanlardan uzaklaşma gibi özelliklerin çalışan bireylerde ve iş yerinde ortaya çıkması sonucu duygusal yoksunluk yaşanabilir.

İş yerinde ortaya çıkan duygusal yoksunluk çalışanın kendini diğer çalışanlardan uzak tutması, duygu ve düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan kaçınmasıdır.

2.1.10. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlığı

Öğretmen, eğitime öğretme rolünü oynayan kişidir. Öğretmenin görevsel tasarım ve eylemleri öğretime ve öğretimsel kararlara ilişkindir. Öğretmenler özellikle; öğretme öğrenme sürecinin planlaması, örgütlenmesi, uygulanması ve denetimi üzerinde kendilerini yetkili ve sorumlu görme eğilimi içindedirler. Nitekim karar verici olarak da öğretmen; Öğretim sürecini planlayan, harekete geçiren ve değerlendiren kimsedir. Güç kavramı, Başkalarının davranışlarını etkileme ve denetleme yeterliliği ile açıklanacak olursa Öğretmenin güç kaynakları; örgütsel konumu, uzmanlığı ve kişisel özellikleridir (Uluğ, 1999).

Öğretmenliği diğer mesleklerden ayıran en önemli yanı öğretmenliğin bir kişilik mesleği olmasıdır, öğretmenin başarısını veya niteliğini onun özel yaşamı, tutumları, davranışları, örnekliği etkiler; öğretmenler örnek alındıkları ölçüde iyi öğretmen olabilirler (Ataunal,2003).

Başaran (1996), etkili bir öğretmenin, yeri geldiğinde, öğrencinin gözünde anababadan ve tüm başka kişilerden daha üstün tutulabileceğini savunarak, böyle bir öğretmenin, öğrenci üzerindeki eğitsel etkisinin derinliğine temas etmiştir (Akt: Yılmaz, 2006).

Bu bağlamda öğretmenlerin üzerlerine düşen sorumluluk oldukça fazladır. Bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ise iş yerinde bazı şartların sağlanması ile mümkündür. Bu şartların yerine getirilmediği takdirde öğretmenlerin stres ve kaygı düzeyleri yükselebilir. Dussault ve arkadaşları (1999), yaptıkları çalışmada aşırı stresli iş ortamlarına çalışanların iş yerindeki yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu açıklamaktadır.

Öğretmenlerde diğer bireyler gibi yaptığı işten zevk almak, tecrübelerini paylaşmak, iş doyumunu sağlamak ve meslektaşları ile yakın sosyal ilişkiler kurmak istemektedir. Öğretmenlerin iş performansının yüksek olması, öğrenci, veli, okuldaki diğer öğretmenlerle ve okul yönetimi ile olan ilişkilerine bağlıdır. Kendisini okuldaki sosyal ağın bir parçası olarak görmeyen öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık yaşamaları kaçınılmazdır. Kaiser (1981)'a göre öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlanma hissedersen

veya grup içinde sıkı bir bağıllık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır (Akt: Özdayı, 1990).

İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 60. Ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 76.maddelerinde “Okul diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir.”denilmektedir. Bu durum yönetmeliklerde açık olarak ifade edilmiş ve okul müdürü öğretmenleri ile birlikte okulu yönettiği zaman öğretmenlerin daha az yalnızlık yaşayabileceği düşünülmektedir (Özdevecioğlu,2003).

Celep (2000), öğretmenler için iş yerindeki yalnızlığın sebeplerinden biri de okulun mevcut örgüt kültürünün istenen düzeyde olmaması olabilir. Bu durumda kurumda çalışan öğretmenlerin güven duymadıkları bir ortamda beklenen düzeyde sosyal olmaları, çeşitli etkinliklere katılmaları ve kurum yöneticisi veya okulun diğer çalışanlarıyla etkili iletişime girmeleri beklenemez. Yöneticinin yeterliliğine güvenmeyen, yöneticisi ile gurur duymayan ve onu benimsemeyen öğretmenlerle yönetici arasında yalnızca tek yönlü bir iletişim mevcut olur.

Araştırmanın konusu öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel destek düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi olduğu halde yapılan literatür taramasında bu konu ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat okul müdürlerinin mesleki yalnızlık duyguları üzerine bir takım çalışma sonuçlarına rastlanmıştır. Okul müdürleri de öğretmenlik mesleğinden geldikleri için okul müdürlerinin yalnızlıklarının incelenmesi araştırmamıza yardımcı olabilir.

Yılmaz ve Altınok (2009)’ un okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini incelediği araştırmada İç Anadolu Bölgesinde görev yapan 530 ilköğretim okul müdürünün verdiği cevaplara göre okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Allison (1997)’ ın, araştırmasında 643 ilk ve orta dereceli okul müdüründen oluşan örnekleme cevap verenlerin yarısı iş yerlerinde kendilerini yalnız hissettiklerini ve iş tatminlerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki izolasyon ve mesleki stres arasındaki bağı araştıran Dussault ve ark. (1999), bu iki değişken arasında güçlü ve pozitif bir korelasyon tespit etmişlerdir. Cubitt ve Burt (2002), tarafından yapılan araştırmada 293 okul müdürünün iş yerindeki yalnızlıkları, UCLA yalnızlık ölçeği ile ölçül-

müştür. Araştırma sonuçları yalnızlığın ve tükenmişliğinin kişilik bozulmasının ve kişisel başarının azalmasının anlamlı bir habercisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Cubitt ve Burt (2002), 293 okul müdürünün iş yerindeki yalnızlıklarını inceledikleri araştırmada, yalnızlığın ve eğitimcilerin mesleki tükenmişliğinin kişilik bozukluğu ve kişisel başarının azalmasına etki eden faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

Howard (2002), tarafından yapılan nitel araştırmada yüksek okul müdürlerinin izolasyon algılamaları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlüğünün yalnızlaştırıcı etkisi olduğu belirtilmiştir.

2.2. Örgütsel Destek

Örgütsel bakış açısıyla, işgörenlerin örgütte bulunmalarının temel nedeni olan örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılması hedefine ulaşılmasında, işgörenlerin örgütün kendilerine olan bağlılığına dair inançları büyük bir önem taşımaktadır. Çalışma örgütlerinin desteğine veya kötü niyetine dair algılar, işgörenlerin yaptıkları işe dair tutum ve davranışlarının gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütsel destek, anlık bir histen çok, işgörenlerin işyerlerinde buldukları süre boyunca örgüt tarafından gördükleri olumlu muamelenin geçmişi ile ilgilidir. Örgütsel destek, iyileştirilmiş iş metodlarını ve çalışma koşullarını, çalışanların refahına duyulan ilgiyi, ulaşılabilir hedefleri, işgörenlerine anlayış gösteren örgütü, yeterli bilgiyi, iletişimi, cesaretlendirmeyi ve uyumsuzluklara toleransı içine alabilir (Akalin, 2006: 9).

2.2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Çalışanlar örgüt içinde destek alma ihtiyacını duyarlar. Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek, saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan biridir. Örgütsel destekle örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar (Özdemir, 2010).

Örgütsel destek, bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesidir (Polat ve Aktop, 2010).

Bhanthumnavin (2001), örgütsel desteği, örgütün esnek bir çalışma ortamı yaratmak için yaptığı faaliyetlerin, çalışan tarafından algılanma biçimi olarak tanımlamıştır.

Örgütsel destek, ancak insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde insanların yaptıkları katkılar dikkate alındığı ve refah düzeyi arttırıldığı için personel bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duyar. İnsan kaynaklarının makinelerden daha önemli görülmediği örgütlerde, örgütsel desteğin sağlanması mümkün değildir (Akın, 2008).

2.2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Tanımı

Literatürde çalışanların örgüte göstermiş oldukları bağlılık, Mowday vd. (1979) ile Allen & Meyer (1984), tarafından örgütsel bağlılık olarak adlandırılırken; örgütlerin çalışanlara gösterdiği bağlılık konusunda işgörenlerin oluşturacağı yargıları ifade eden genel bir kavram o yıllarda henüz geliştirilememiştir. Yazındaki bu açığa dikkat çeken Eisenberger (2001), kavramı örgütsel destek olarak ifade etmiştir. Eisenberger'e göre çalışanlar örgütlerinin, gösterdikleri çabayı ödüllendirmeye ve kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi birtakım psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya hazır olduğunu düşündüklerinde; katkılarında değer verildiğine ve mutluluklarının önemsendiğine ilişkin birtakım inançlar oluştururlar ki bu inançlar "algılanan örgütsel destek" olarak adlandırılmaktadır (Aktaran: Peker, 2008).

Örgütsel destek kavramı söz konusu literatür taramalarında farklı şekilde tanımlanmaktadır. Örgütsel destek ile ilgili bazı tanımlar aşağıda sıralanmıştır;

- Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve arkadaşları (2004), tarafından "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular" olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur (Aktaran: Turunç ve Çelik, 2010). Örgütsel destek teorisinde Eisenberger ve ark (2001), örgütün çalışanların göstermiş oldukları çabalarına değer vermesi ve mutluluklarını önemseme derecesine göre, çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik genel inançlar oluşturduklarını belirtmişlerdir (Aktaran: Çakar ve Yıldız, 2009).

- Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Her zaman örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003).

- Algılanan örgütsel destek, örgütsel çevrede çok temel bir toplumsal değiş-tokuş mekanizmasıdır. Öyle ki, algılanan örgütsel destek, örgütün işgörene, işgörenin de karşılığında örgüte gösterdiği bağlılığa değiş-tokuşunda, örgüte düşen payın, işgören tarafından algılanış biçimidir (Akalın, 2006).

- Algılanan örgütsel destek, çalışan bireyin örgüt için gösterdiği çabasının ödüllendirileceğine, katkılarına değer verileceğine ve esenliğinin önemleneceğine dair inancını temsil etmektedir (Eser, 2011).

- İnsanın örgüt içindeki davranışını anlayabilmek için algısal ortamla gerçek ortam arasındaki ayrımı görebilmek çok önemlidir. Dolayısıyla bir örgütteki bireylerin tutum ve davranışlarını anlamak için sadece mevcut duruma bakmak yeterli olmaz. Bir durumun birey tarafından nasıl algılandığı da çok önemlidir (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alan ve bu önerileri uygulamaya aktaran, çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutan, örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmayan, herkese adaletli davranan ve hak yemeyen, çalışanlarını önemseyen ve onları karar süreçlerine dâhil eden işletmeler işgörenlere gerekli örgütsel desteği sağlamaktadırlar (Özdevecioğlu, 2003).

2.2.3. Örgütsel Destek Kavramını Oluşturan Ana Özellikler

Örgütsel destek literatür taramasında örgütsel destek kavramından söz edebilmek için bazı ana hususların varolması gerekmektedir. Algılanan örgütsel desteğin özellikleri, bu kavramı oluşturan kuramsal temeller doğrultusunda farklı araştırmacılar tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Selçuk, 2003; Eisenberger vd. 2004).

- **Örgütün çalışanın katkısına değer vermesi:** Çalışan tarafından algılanan örgütsel desteğin sonucunda, örgütün çalışanın katkısına değer verdiği duygusu oluşacaktır. Çalışanın örgütün amaç ve değerleri için yüksek çaba göstermesi örgüt tarafından ödüllendirileceği beklentisini yükseltir. Böylelikle çalışan örgüte karşı pozitif bağlar oluşturur ya da duygusal olarak örgüte bağlanır. Örgüt için çaba sarf etmek, karşılığında ödüllendirileceği beklentisinde olmak, duygusal bağlılık da çalışanın örgütün amaç ve değerlerine ulaşmak için daha fazla çabayı, daha yüksek katılımı ve yüksek performansı beraberinde sergilemesine neden olacaktır.

- **Örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi:** Örgütsel destek olgusu örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi ile ilgili olan bir göstergesidir ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi, örgütsel üyeliği bireyin öz kimliğinin bir bileşeni yapacak şekilde destekler. Çalışanların örgütün kendilerini değer verdiğini önemsendiğini hissetmesi çalışanın kendini tanımlaması içinde yer alan örgütsel üyeliği ve rol konumunu destekler.

- **Örgüt ve çalışanlarının birbirlerine güvenmesi:** Örgütsel destek olgusunun önemli özelliklerinden biride güven duygusudur. Örgütün verimli ve etkin bir şekilde çalışmaya devam edebilmek için çalışanlarına güvenmelidir. Çalışanlarda örgüte karşı sergiledikleri performans çerçevesinde ödüllendirileceğine devam edilmesi durumunda karşılıklı güven ilişkileri oluşacaktır. Ayrıca örgütsel desteğin örgütün çalışanların kişisel gelişimine yardımcı olmak için kaynaklar sağlayacağına dair istekli olduğu fikrinin aşılması çalışanın örgüte duyduğu güveni artırabileceğini ifade etmektedir.

- **Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin gönüllü olması:** Örgütsel destek örgütün uyguladığı politika, kural ve faaliyetlere atfedilen bir algı olduğu için, gönüllülük, örgütsel desteğin oluşmasını sağlayan önemli faktörlerden biridir. Örgütün isteyerek yaptığı ve çalışanlarının yararına olan olumlu faaliyetler onlarda örgütün çalışanın önemsendiği inancını oluşturmakta ve örgütün verdiği ödül olarak kabul edilmektedir. Böylelikle çalışanlar örgütsel desteği örgütün kendi isteği ile ortaya koyduğu faaliyetlerin sonucu olarak ortaya çıkan potansiyel maddi ve manevi yarar olarak değerlendirebilmektedir.

- **Anlık olaylara göre değişmemesi:** Örgütsel destek anlık uygulamalara göre değişen bir duygu değildir. Örgütte çalışanı iyi veya kötü yönde etkileyebilecek olan tavır ve uygulamalar örgüt hakkındaki diğer kararlar ile birleştirilmekte ve zaman içinde örgütsel destek düzeyi değişebilmektedir.

2.2.4. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Algılanan örgütsel destek çalışanların örgütün kendilerine değer verdiği ve önemseydiği hususundaki genel görüşüdür ve örgütten alınan desteğin (sosyal değişim ilişkisine istinaden) örgütsel birlikteliği arttırdığı görüşünü desteklemektedir (Casper ve Buffardi, 2004). Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir.

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir. Bu gibi durumlar da örgütsel destek algılamasını ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığı azaltabilir (Özdevecioğlu, 2003).

Algılanan örgütsel destek çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını (onaylanma ve takdir gibi.) karşılamaktadır. Ayrıca arttırılmış iş çabasının ödüllendirilmeye hazır olduğunun göstergelerini sağlamaktadır. Son olarak algılanan örgütsel destek, örgütün birinin işinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için yardım sağlamaya meyilli olduğunun bir göstergesidir. Bu özellikleri dolayısıyla da çalışanlar tarafından önemsenmektedir (Eisenberger ve Aselage, 2003).

Algılanan örgütsel destek, işgören ve örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini yansıtmaktadır. Bu ilişkinin kalitesi, bireyin, örgütü işgörenlerin katkılarına değer veren ve işgörenlerin iyiliğini düşünen bir örgüt olarak görmesi ile ilgilidir (Yürür, 2005).

Algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını, örgütün işgörenlerin katkılarına değer vermesi ve huzurlarıyla ilgilenmelerini kapsayan evrensel inançları belirttiği için önemlidir (Zagenczyk, 2001).

Güçlü bir örgütsel destek algısı olan çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan tavır ve davranışlar gösterme eğilimindedir. Bu da işe devam, iş performansı, iş arkadaşlarına yardımcı olma, örgütsel gelişim için yapıcı öneriler getirme gibi vatandaşlık davranışı ve örgütün lehine davranışlar göstermelerini kolaylaştırmaktadır (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

2.2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini sosyal değişim kuramı, karşılıklı ilişki kuramı, örgütsel destek kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve erg kuramı oluşturmaktadır.

2.2.5.1. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, algılanan örgütsel destek ile ilgili araştırmaların kuramsal temellerini oluşturmaktadır (Moideenkutty vd. 2001).

“Sosyal Değişim Teorisi” ni geliştiren Blau, sosyal değişimi ekonomik değişimden ayıran ilk davranış bilimci olmuştur (Kopman, 2001). Blau'ya göre, bireylerin ekonomik değişimde olduğu gibi sosyal değişimde de yaptıkları katkıların gelecekte kendilerine geri döneceği, kazanç getireceği yönünde beklentileri vardır. Ekonomik değişimler, sözleşmeler üzerinde taban bulurken, sosyal değişim örgüt bireylerinin uzun vadede yükümlülüklerini doğru bir şekilde yerine getirmek için diğer kişilere güvenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu güven, sosyal değişimin korunması için gereklidir. Ekonomik değişimden farklı olarak sosyal değişimde kazançlar ve getiriler para ile değil, taraflar arasında karşılıklı güven ve sevgiyi sağlayarak ifade edilmektedir. Dahası; statü, sadakat ve beğeniyi içeren maddi faydalar ve psikolojik ödüllerin her ikisi için bu sosyal işlemler ortaktır. Sözgelimi; örgüt içinde, değişim için örgüt yöneticisinin bir astına sağladığı maddi ödüller ve destekler, astın kişisel sadakat ve yeterliliğine katkı sağlamaktadır. Sosyal değişimi sürdürmek için, özellikle bireylerin kısa vadede karşılıklı güvene ihtiyaçları bulunmaktadır (Deluga, 1994).

Kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010).

2.2.5.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelini oluşturan bir başka kuram ise, karşılıklı ilişki norm kuramıdır. Gouldner (1960), tarafından ileri sürülen karşılıklı ilişki norm kuramı sosyal değişim kuramında olduğu gibi, bireylerin sağladıkları yararları karşılık olumlu davranış göstermesi temeline dayanmaktadır. Karşılıklı ilişki norm kuramının söz konusu olabilmesi için, öncelikle bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve onlara zarar vermemeleri gerekmektedir. İşçi-işveren arasındaki ilişki de vurgulanmaktadır (Lui, 2004).

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim sürecindeki karşılıklılığa (reciprocation) imkân vermektedir, Karşılıklılık normu, çalışan-örgüt ilişkisine, “örgütün gösterdiği iyi tavırlara karşı çalışanda uyanan karşılık verme zorunluluğu” olarak uygulanabilir (Eisenberger vd. 2001).

Bireyler kendilerine yardım edene bir şekilde yardımla karşılık vermektedirler. Moorman, Blakely ve Niehoff (1998)’a göre çalışma ortamında işgörenler, yöneticilerden algıladıkları eşit ve adil davranışlar ve tutumlar gereğince karşılık verme ihtiyacı hissetmektedirler (Aktaran: Gürbüz, 2006).

İşgörenler, örgütlerinde uygun davranışlar gördüklerinde algıladıkları örgütsel desteğin düzeyi yükselmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek düzeyde olması, işgörelere bir zorunluluk hissi oluşturmaktadır. Böylece, örgütün yararları ile ilgilenirler ve örgüt amaçlarının başarıya ulaşması için katkıda bulunurlar (Lui, 2004).

2.2.5.3. Örgütsel Destek Kuramı

Bireylerin algıları yaşam biçimlerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, değerlerine ve bireysel özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. O halde algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir kavram olmaktadır. Örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütteki bazı olayların bireyler tarafından algılanması farklı olabilmektedir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı uygulamalar, diğer bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Aselage ve Eisenberger, (2003), örgütsel destek kuramını örgütün çalışanlarını önemsemesi ve onların örgüte yaptığı katkılara değer vermesi olarak belirtmiştir.

Algılanan örgütsel destek ilişkisinde de diğerinin niyeti veya davranışından olumlu beklentiler içinde olma hali vardır ve örgüte duyulan güven ayrı fakat alakalı yapıları temsil etmektedir. Bu güven lidere veya örgüt temsilcilerine duyulan güvenle iç içe geçmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim çalışanın örgüt temsilcilerinden gördüğü iyi muameleler örgüte atfedilmekte, örgütün onların iyiliğine ve katkısına değer verdiğinin kanıtı olarak yorumlanmaktadır. Önceden üzerinde görüşülmemiş karşılıklı yararlanma hareketleri olarak sosyal değişim, risk ve belirsizlik içermektedir. Çünkü değiş tokuş partneri, aldığı yararları hiçbir zaman karşılık vermeyebilmekte veya kimi zaman en alt düzeyde karşılık verebilmektedir. İşte bu noktada güven sosyal değişim için gerekli koşulları sağlamaktadır. Blau'ya göre, bir iyiliğin kesin geri dönüşünü sağlamanın hiçbir yolu olmadığından, sosyal değişimde zorunlulukların yerine getirileceği konusunda diğerlerine “güvenin gerekliliği” çok açıktır (Blau, 1998)

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin sonuçları ve nedenleri hakkında açık ve test edilebilir tahminlerde bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek kuramına göre, bireyler örgütün amaçlarına ulaşmak için örgüte karşılık verme zorunluluğunu hissetmektedirler. İşgörenler, üzerlerinde baskı hissettiklerinde ya da algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek olduğunda, davranışları ve tutumları üzerinde olumlu bir etki meydana gelebilir. Böylece işgörenler, örgütün kendisine vermiş olduğu katkının karşılığını verebilirler. Örneğin, işgörenlerde etkili çalışma davranışı meydana gelebilir (Liu, 2004).

Sonuç olarak, işgörenlerde algılanan örgütsel destek, somut bir şekilde işgörenlerin davranışlarında gözlenebilmektedir.

2.2.5.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Örgüt içerisinde çalışanlar ile yöneticiler sürekli iletişim içerisinde. Çalışanların yöneticileri ile ilişkilerine yönelik değerlendirmelerini ve memnuniyet seviyesini belirleyen üç faktör bulunmaktadır. Bunlar; ilişkinin niceliği (quantity of contact), yöneticinin astlarını kontrole yönelik davranışları (monitoring behavior) ve lider-üye değişimidir (leader-member exchange). İlişkinin niceliği, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki

iletişimin yoğunluğunu kapsamaktadır. Yöneticinin astlarını kontrole yönelik davranışları ise; yöneticilerin çalışanlarına duydukları güven ve yakınlığın ifadesidir. Lider üye değişimi, yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerinin niteliğini göstermektedir (Deluga, 1994).

Scandura, Graen ve Novak (1986)'a göre, lider-üye değişimi kuramı, yönetici ve astı arasındaki ilişkinin ve etkileşimin kalitesini ifade etmektedir. Yönetici, sıklıkla ödüllerin dağıtıcısı ya da kaynağı olduğu; maaş artışı ve kişisel gelişim olanakları gibi durumlarda yardımcı olduğu için örgütü ayakta tutan bir kolon gibi görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, işgören ve örgütü arasındaki değişimi etkilediğinde; lider-üye değişimi de işgören ve yöneticisi arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Buna ilaveten, yöneticiler örgüt temsilcileri oldukları için, yönetici ve işgören arasında meydana gelen değişim işgörenlerin algıladığı örgütsel desteği etkilemektedir (Silbert, 2005).

2.2.5.5. Erg Kuramı

Clayton Alderfer tarafından ortaya konulan bu kurama göre; ihtiyaçlar ön plandadır. Bu kuramda gereksinimlerin sıralaması basittir, ancak gereksinim sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzeydeki gereksinimler tatmin edilmeli, daha sonra üst düzeydeki gereksinimler tatmin edilmelidir. Erg yaklaşımı üç kategori üzerinde durmaktadır (Koçel, 2007). Bunlar; varolma, bağlanma ve gelişme olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Torlak, 2008).

- **Var olma Kuramı:** Yiyecek, su, barınma, fiziksel güvenlik gibi yaşamı sürdürmekle ilgili en alt düzeydeki gereksinimleri ifade eder.
- **Bağlanma Kuramı:** Bireyin kendisi için önemli olan diğer bireylerle ilişkide bulunma isteğidir. Bireyler bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için duygu ve düşüncelerini başka bireylerle paylaşmaktadırlar.
- **Gelişme Kuramı:** Birey çevresine ya da kendisine yaratıcı ve üretici etkiler oluşturmak, yeteneklerini kullanmak ve yeni yeteneklerini geliştirmek istemektedir (Dağdeviren Gözen, 2007).

Erg kuramı, lider-üye değişimi ve algılanan örgütsel destek arasındaki pozitif ilişkiyi dengede tutmaktadır. Erg kuramına göre, bireyler arasındaki ilişkinin kalitesi

örgütler tarafından kurulmakta ve işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamak için çaba gösterilmektedir. Böylece, örgüt tarafından sağlanan desteğin değerlendirilmesinde işgörenler, yöneticileriyle olan iş ilişkilerini dikkate almakta ve göz önünde bulundurmaktadır. Eğer işgörenin lideriyle ilişkisi yüksek kalitede değişim gösterirse; örgüt, işgörenine işiyle ilgili memnun edici katkıda bulunmaktadır. Böylece işgören, örgütün kendi mutluluğunu önemseydiğini düşünmektedir (Liu, 2004).

2.2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin belirleyicileri 3 başlık altında toplamışlardır. Bunlar;

- Örgütsel ve Yönetimsel Faktörler
- Bireysel Faktörler
- İşin Yapısıyla İlgili Faktörler

2.2.6.1. Örgütsel ve Yönetimsel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel ve yönetimsel faktörler; amir desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül sistemi, kişisel gelişim olanakları, destekleyici örgüt kültürü ve psikolojik güvenlik olmak üzere altı başlıkta sınıflandırılmıştır.

Amir desteği: Çalışanlar, örgüt tarafından yaptıkları iş karşılığında bazı beklentiler içersinde olurlar. Yani kişilerin harcadıkları çaba, örgüte yaptıkları katkı sonucunda bazı şeyler elde etmek isterler. Örneğin çalışanın gerçekleştirdiği başarılı proje çalışması sonucunda terfi beklemesi, eğer terfiyi alamıyorsa çalışanın örgüt içindeki uyumsuzluk süreci baslar. Örgüt tarafından beklentiler doğru zamanda, doğru yerde karşılanmalıdır (Özen Kutanis, 2003).

Örgütsel destek kuramına göre, yöneticiden gelen destek, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki sağlamaktadır. Böylece, işgörenler, çeşitli örgütsel kuruluşlardan ve birimlerden elde ettikleri uygun davranışları örgütsel desteğin tüm algısına yerleştirmektedirler (Eisenberger vd. 2004).

Çalışanın üstü ile iyi ilişkiler geliştirmesi örgüt içinde güvene ve bağlılığa yol açacaktır; çünkü çalışanlar üstlerinin kendilerine yardım ettiğini ve örgütte kendilerine değer verildiğini hissedecektir. Buna karşılık, üstler kontrolü vurgulayan bir tarz benim-

sediğinde; çalışanların davranışlarını yakından izler, kontrol edici bir tarzda geribildirimde bulunur, astlarına yeni fikir ve düşüncelerini açıklıkla ortaya koyma ve uygulamaya aktarmaktan çok, emirlere gözü kapalı uymalarını öğütler. Kısacası, bu tarzı benimseyen üstler genelde çalışanlarının belli kalıplar içinde düşünmesi, hissetmesi veya davranması için baskı yapar. Üstün bu davranışları çalışanın iç motivasyonuna zarar verir, dikkatini işle ilgili aktivitelerden uzaklaştırır ve ilgisiz konulara yöneltir. İç motivasyondaki bu azalma da çalışanın yeniliğe destek algısını olumsuz etkiler (İşcan ve Karabey, 2007).

Sonuç itibariyle, örgüt çalışanları, örgütlerinin kendilerine sahip oldukları kimliğe göre değer vermesini arzu ederler. Bu değeri, örgütün kendilerine sundukları hizmet ve olanaklarla ölçerler. Bunun yanında örgüt temsilcisi olarak gördükleri amirlerin çalışanlarla olan ilişkilerinin de bu ölçüler içinde yer aldığı yapılan çalışmalarda belirtilmektedir. Amir, çalışan için iş ortamındaki en yakın kişidir. Bu yüzden çalışanlar amirlerinin olumlu ya da olumsuz davranışlarını örgütsel desteğin bir göstergesi olarak değerlendirirler (Rhodes ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İçerli, 2000).

Adaletli davranan organizasyona karşı çalışanlar da algıladıkları örgütsel destek düzeylerini olumlu yönde arttırarak karşılık göstermektedirler. Yani, çalışanların bu davranış ya da tutumlarının, örgütlerinden gördükleri adaletlilik sonucunda geliştiği ve bunun örgüt tarafından değer verildikleri hissine bir karşılık olduğu söylenebilmektedir. Örgütsel Destek Teorisine göre de hoş giden ödüllerin dönüşümü algılanan örgütsel destek olmaktadır (Rhoades vd, 2001).

Çakar ve Yıldız (2009), bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmada; işlemsel adalet ve dağıtım sal adalet ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, ayrıca algıla-

nan örgütsel desteğin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Örgütsel Ödül Sistemi: Ödüller, başarılı performans sergileyen çalışana “teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. Ödül sisteminin amacı çalışana “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektir (Barutçugil, 2004).

Örgütün çalışanlara sunduğu maddi ve manevi ödüller çalışanların örgütsel destek algılarını etkilemektedir. Çalışan ile örgüt arasında bir değişim ilişkisi görülmektedir. Bireyler, örgütten alacakları ücret, takdir, terfi gibi ödüller karşılığında örgüte girerler. Örgüt de çalışana katkılarından, performansından dolayı çeşitli ödüller sunar. Bu değişim ilişkisi sürdüğü müddetçe çalışan da örgütsel destek algısı güçlenir ve örgüte bağlılık gösterir. İşinden ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005).

Her örgüt kendi özel koşullarına göre bir ödül sistemi oluşturmalıdır. Bu sistemler özellikle maddi ödüllerden çok manevi ödülleri kapsamalıdır. Çalışanların genelde maddi ödülleri önemseydiği fakat maddi olmayan ödülleri arzu ettikleri bilinmektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasında, çalışanların çalışma hayatında önem verdikleri kriterler ile ilgili yapılan bir araştırma sonucunda iki grubun kriterlerinin birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Amirler astları için iyi ücret, iş güvenliği ve yükselme olanaklarını en önemli kriterler olarak belirlerken, çalışanlar amirleri için yapılan işin takdir edilmesi, olayların içinde olma ve yardım alma kriterlerine öncelik verildiğini belirtmişlerdir (Selçuk, 2003).

Örgütsel destek teorisine göre ödüller, çalışanların katkılarının pozitif değerlendirilmesini ve böylece algılanan örgütsel desteğe katkı sağlanmasını ve bu katkının da duygusal bağlılığı artırmasına neden olurlar. Bundan dolayı takdir edilme, ücret, yükselme algılanan örgütsel destek ile gerçekten olumlu yönde ilişkilidir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

Kişisel Gelişim Olanakları: Kişisel gelişim olanakları becerilerin değerini arttırmakta böylece çalışanlar da örgüte katkılarını arttırmaktadır ve eninde sonunda kendi iş güvenliklerini sağlamaktadırlar. Değinildiği üzere sosyal değişim ilişkisinde kişisel gelişim olanakları başlıca ilkelerden (tenet) biridir. Bu yüzden de “örgütsel ve bireysel çıkarların ortaklığının” ifadesi olarak görülmektedirler. (Aryee ve Chen, 2004).

Bireysel çıkarlara gelince; eğer çalışanlar belirli bir örgütün kendisi yerine, bir kariyer olanağına bağlandılarsa, gelişim olanakları devam ettiği müddetçe örgütte kalmayı sürdürmektedirler. Bu yüzden kişisel gelişim olanakları çalışanın işe getirdiği beklentileriyle ilişkilidir ve eğer bu kişisel gelişim beklentileri karşılanırsa çalışanlar bağlılık durumlarına bakmaksızın örgütte kalmayı sürdürmektedirler. Çalışanların bu tür gelişim ihtiyaçlarının karşılanması (örneğin uygulanacak çeşitli eğitim programları) örgütsel destek algılamalarını da arttırmaktadır (Pack, 2005).

Destekleyici Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, saygı ve grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu saygı ve saygı örüntüsüdür (Yılmaz ve Oğuz, 2005).

Destekleyici örgüt kültürünü biçimlendirmenin yolu karşılıklı iletişimden geçmektedir. Çalışanlar örgüt ve diğer çalışanlarla etkileştikçe, değer ve inançlar güçlenmekte ve kurumlaşmaktadır. Örgütüne ve işe bağlı, doyumlu ve sağlıklı bir işgücü için destekleyici bir örgüt kültürünün varlığı çok önemlidir. Böyle bir kültürde çalışan öncelikle amaçlarına ulaşmak için birlikte çalışabileceği daha çok birey bulacaktır. Yani bu durum çalışana kaynak avantajı sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel destek daha durağan yani anlık durumlara göre değişmeyen (daha çok uzun algı süreçleri sonucunda oluşan) ve öngörülebilir bir ortam yarattığından çalışan katkılarının karşılığında yarar elde edeceği konusunda daha emin olmaktadır. Son olarak, örgütsel destek çalışan için tehditkâr ortamların oluşmasını önlemektedir. Bu doğrultuda, amaçlara ulaşma, durağanlık ve azalan tehdit unsurları çalışanın algıladığı örgütsel desteği arttırmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Psikolojik Güvenlik: Çalışanlar örgütsel desteği hissederken aslında psikolojik güvenlik göstergesi olan psikolojik ikliminin çeşitli boyutlarından etkilenmektedir. Sözü edilen psikolojik iklimin destekleyici yönetim, açıklık ve kendini ifade etme şeklinde üç boyutu bulunmaktadır. Anlaşıldığı üzere, destekleyici yönetim işlerin yapılmasında esnekliklere imkan veren dolayısıyla çalışanda işi üzerinde kontrol ve özerklik hissi uyandıran bir yönetim anlayışıdır. Ayrıca örgütün politika ve stratejilerinin açıkça ifade edilmesi sonucunda yaptıkları iş konusunda asla güvensizlik hissetmeyen ve ken-

dini rahatça ifade edebilen çalışanların örgütsel desteği daha yüksek seviyede algıladıkları ileri sürülmektedir (Selçuk, 2003).

2.2.6.2. Bireysel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler ilgili literatür incelendiğinde; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi olarak tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Yaş: Yapılan araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile yaşın ilişkisi açık ve net şekilde ortaya konamamıştır. Bazı araştırmalar yaş ilerledikçe örgütsel destek düzeyinin arttığını; bazıları ise örgütsel destek düzeyinin değişmediğini göstermiştir.

Tansky ve Cohen (2001), araştırmalarında, hastanede çalışan 262 üst düzey ve orta düzey yöneticilerin algıladıkları örgütsel destek, işgören gelişimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre; algılanan örgütsel destek ile yaş arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Yoshimura (2003), araştırmasında, yaşlı işgörenlerin genç işgörelere göre algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Yani işgörenlerin yaşları arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri azalmaktadır.

Yoon ve Lim (1999) ise, Kore’de erkek ve yaşlı işgörenlerin kadın ve daha genç işgörelere göre örgütsel desteği daha çok algıladığını ifade etmiştir. Bunun, Kore kültürünün özelliğinden kaynaklandığını belirtmiştir. Selçuk (2003) da, yaş arttıkça işgören ile örgüt arasında sosyal bağların kurulduğunu ve zamanla güçlendiğini, buna bağlı olarak örgütün bireye daha çok ilgi ve destek gösterdiğini vurgulamıştır. Ayrıca, işgörenlerin yaşları ilerledikçe örgütte daha üst statülere yükselmeleri ve yaptıkları işte üstünlük sahibi olmaları ile birlikte, örgütsel destek düzeyinin de yükselebileceğini belirtmiştir.

Asad ve Khan (2003), araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ve bireysel yaratıcılığın iş stresi ve tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Örnekleme, özel şirket ve özel bankalar için bireysel çalışan 70 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularından birisi de, algılanan örgütsel destek ile yaş arasında herhangi bir ilişkinin olmamasıdır.

Cinsiyet: Bu konuda da çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Kadınların daha çok ilişki, erkeklerinse başarı odaklı olması nedeniyle iş hayatından farklı beklentileri olmakta; dolayısıyla da iş koşullarıyla ilgili değerlendirmeleri de farklı olmaktadır. Birçok araştırmacı cinsiyetin örgütsel destek algılarında farklılığa neden olduğunu ileri sürmektedir. Yani; genelde kadın çalışanlar amir ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini, erkeklerse kişisel gelişim olanakları ve ödülleri daha destekleyici bulmaktadır (Parasuraman vd. 1992).

Kadın işgörenler örgütlerinde cinsiyet ayrımcılığını hissedersen, daha düşük düzeyde örgütsel destek algılamaktadırlar (Allen, 1999).

Allen (1999) araştırmalarında, cinsiyet değişkenini, algılanan örgütsel destek ile meslektaş iletişimi arasındaki ilişkide ara değişken olarak ele almışlardır. Araştırma bulgularına göre; kadın işgörenler meslektaşlarının iletişim becerilerinin kalitesini dikkate almamaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel destek algıları farklılaşmamaktadır. Yalnız, erkek işgörenlerin iletişim ilişkileri kadın işgörelere göre daha olumludur. Bundan dolayı erkek işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri daha yüksektir. Çalışma çevreleri güvenilir ve meslektaş ilişkileri destekleyici olarak nitelendirildiğinde, erkek işgörenler kadınlara göre örgütlerinin değerlerini daha çok hissetmektedir.

Johlke ve diğerleri (2000), kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre algıladıkları örgütsel destek düzeyinin düşük olduğunu gözlemişlerdir. Bu durum, kadın işgörenlerin örgütlerinden daha az destek algılamaları ve örgütsel destek deneyimini az yaşamış olmalarından kaynaklandığı biçiminde yorumlanmıştır.

Yoon ve Lim (1999), araştırmalarında Kore kültüründe kadınlara daha az değer verildiği; bu nedenle erkek işgörenlerin örgütsel desteği daha çok algıladıklarını belirtmişlerdir.

Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2003), 325 üniversite elemanı üzerinde gerçekleştirdiği ve algılanan örgütsel destek ile algılanan dışsal itibar arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarında, cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir ilişki tespit etmemişlerdir.

Eğitim Düzeyi: Bu konuda da çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Yoon ve Lim (1999)'e göre, eğitim düzeyindeki artış algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkile-

mektedir. Fakat Rhoades ve Eisenberger de algılanan örgütsel destek ile eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Selçuk (2003), yaptığı araştırmada işgörenlerin kişisel gelişim destek algılarının eğitim düzeyi değişkeninden etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedenini, örgütün üniversite mezunu işgörenlerine üst düzey pozisyonlara terfi etmek için daha çok öncelik, fırsat ve kişisel gelişim desteği vermesi ile açıklamıştır.

Fuller ve diğerleri (2003) ise, algılanan örgütsel destek ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Akalın (2006) ise, yaptığı çalışmada belirtilen çalışmalardan farklı olarak lise mezunu olan işgörenlerin, üniversite mezunu olanlara göre algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bunu, eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerin de artacağı biçiminde yorumlamıştır. Bunun nedenini de, eğitim düzeyinin bireyin hayat görüşünü, algılarını, öz-değerlerini etkileyen bir özellik olarak nitelendirmiştir.

Hizmet Süresi (Kıdem): Hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanın uzun zamandır örgütte olması örgütsel destek algı düzeyini yükseltmektedir. Çünkü örgüt için daha uzun süre çalışmış bireyler ile örgüt arasında sosyal bağlar kurulması beklenmektedir (Gavino, 2005).

Hizmet süreleri fazla olan işgörenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri, hizmet süreleri daha düşük olan işgörelere göre daha yüksektir. Bunun nedeni, işgörenlerin örgütlerinden memnun olmaları ve dolayısıyla işlerinden ayrılmak istememeleri şeklinde belirtilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Selçuk (2003) ise, bireylerin örgütte belirli bir süre çalıştıktan sonra yöneticilik gibi statülere hazırlandıklarını; dolayısıyla eğitim, dönüt ve ilgi gibi konularda daha çok desteklendiklerini ve örgüt ile işgören arasında sosyal bağların kurulduğunu ileri sürmüştür. İkinci bir neden olarak, hizmet süresi fazla olan işgörelere işlerle ilgili kararlar alınırken daha çok güvenildiği onların işlerinde daha özerk oldukları belirtilmiştir.

Yoshimura (2003), mühendislik firmasında çalışan 2838 işgören üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada; algılanan örgütsel destek, yönetim ile ilgili iletişim, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Algılanan örgütsel des-

tek ile hizmet süresi arasında negatif bir ilişkinin var olması araştırmanın bulgularından birisidir.

Stinglhamber ve Vandenbergher (2003) ise, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını çeşitli meslek grupları dâhil 238 işgörene uygulamıştır. Araştırmanın bulgusu, Yoshimura (2003)'nın çalışmasını destekler niteliktedir.

Bazı araştırmalarda, hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin negatif olduğu belirtilmiştir. İlişkinin negatif olması başlangıçta, örgütün de işgörenlerin de birbirlerine karşı daha destekçi, hoşgörülü ve iyi niyetli iken; zamanla toplumsal düzende olduğu gibi karşılıklı çatışmaların ve memnuniyetsizliklerin araya girmesiyle ilişkilendirilmiştir (Akalin, 2006).

2.2.6.3. İşin Yapısıyla İlgili Faktörler

İş koşullarının güçlü güduları doyuruyor olması zayıf olanları doyurmasından çok daha fazla istenen bir durumdur. Örneğin örgütün çalışanları için bir spor merkezi açmış olması spor yapan çalışanlar tarafından yapmayanlara nazaran daha yüksek derecede değerlendirilmekte ve dolayısıyla da algılanan örgütsel desteğe daha çok katkı sağlamaktadır (Jones, 2007).

Çalışanların örgüt içinde yaptıkları işin yapısı örgütsel desteği etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulması yani çalışanlar yaptıkları işleri kendilerini geliştirici, yararlı, ödüllendirici olarak değerlendirdiklerinde işlerini anlamlı bulurlar. Örgüt çalışanların işlerini anlamlı bulması durumunda örgütün katkılarına daha çok değer vereceğine inanırlar ve böylelikle örgütsel destek algısı artar (Selçuk, 2003).

2.2.7. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Sonuçları

Önderoğlu (2010), çalışanların işlerine karşı olan hisleri ne kadar önemliyse, işlerine karşı geliştirdikleri tutum ve davranışların da o kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu konuda yapılan birçok araştırma çalışanın algıladığı örgütsel desteğin işin sonuçlarıyla yüksek düzeyde ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları; örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetidir, iş stresi ve performanstır. Aşağıda bunların birbirleriyle olan ilişkileri ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.2.7.1. Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki

Örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel destek, bireyin örgütün çalışanının katkılarına ve refahına ne ölçüde değer verdiğine ilişkin inancıdır. Yapılan araştırmalar, çalışan örgütün kendisine önem verdiği, kendisini desteklediği, kendisine arka çıktığına inandığı ölçüde örgüt ile özdeşleştiğini ve ona karşı duygusal bağlılık geliştirdiğini göstermektedir (Arbak ve Özmen, t.y.).

Silbert (2005), işgörenler arasındaki algılanan örgütsel desteği artırmak için, örgütün işgörenlerine olan bağlılıklarını göstermesi ve açıklaması gerektiğini belirtmiştir. Böylece işgörenler, değerli olduklarını algılamakta ve örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır. Ancak, her işgörenin örgütüne olan algısı farklıdır. İşgörenlerin bu bakış açısı göz önünde bulundurulduğunda, yöneticilerin adil olmayan değerlendirmeleri ya da destekleyici sözleri, işgörenlerin örgütüne olan bağlılıklarını da etkilemektedir.

Cordana ve arkadaşları (2004)'nın, araştırmaları sonucu elde ettikleri bilgilere göre yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların organizasyonlarıyla daha yüksek bağlara sahip oldukları da belirlenmiştir. Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler (Aktaran: Turunç ve Çelik, 2010).

Buchanan (1974), yılında yaptığı bir araştırmada duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Benzer bir araştırma, Meyer, Allen ve Gellatly tarafından da yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir (Aktaran: Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel destek daha çok duygusal bağlılıkla ilgilenmektedir. Örgütsel destek teorisi organizasyonlardaki çalışanların duygusal bağlılığını açıklamada yardımcı ola-

bilmektedir. Çalışanlar örgüte hissettikleri borçluluğu yerine getirmek için duygusal bağlılığı ve çabalarını artırır. Böylece borçluluk hissi performans ve duygusal bağlılığa aracılık etmektedir. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda sosyal kimlik içinde örgüt üyeliği ve görev dağılımının kuruluşunu yönetmek, saygınlık, onaylama ve üyelik için ihtiyaçları yerine getirerek duygusal bağlılığı artırmaktadır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

Genel olarak örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların kendilerine örgütün yeteri kadar destek vermediğini hisseden çalışanlara oranla, örgütsel bağlılığı da daha yüksek olmakla ve bu çalışanlar büyük olasılıkla daha fazla sorumluluk alma veya örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminde olmaktadır. Buna ilave olarak bazı çalışmalar örgütsel destek algısının örgüte olduğu gibi bireye de fayda sağladığını göstermiştir (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

Özdevecioğlu (2003), Kayseri’de faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikası çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Ceylan ve Şenyüz’ün (2003), sigorta sektöründe yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel destek algısı örgüte bağlılığı oldukça etkileyen bir faktördür. Örgütsel bağlılığı artırmak için şirketlerin örgütsel destek algısını artırıcı çalışmalara ağırlık vermeleri gerekmektedir. Çalışanların örgütlerine bağlılık hissetmeleri için; kendi hedef ve değerlerinin dikkate alınması, şikâyetlerinin dikkate alınması, katkılarının değerinin bilinmesi, örgütün kendilerine bağlılık göstermesi gereklidir.

2.2.7.2. Örgütsel Destek ve İş Doymu arasındaki ilişki

İş doymu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doymu, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir yani, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır (Keser, 2005).

Kişinin ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde işinden tatmin olabilir. Önemli ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda ise tatminsizlik söz konusudur. Benzer bir yaklaşımla iş tatminini veya tatminsizliğini ortaya çıkaran esas faktörün çalışanların beklentileri ol-

duğu da söylenebilir. Buna göre iş tatmini, çalışanların işle ilgili beklentileriyle işten elde ettiklerini karşılaştırmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların beklediklerinden daha fazlasını elde etmeleri halinde iş tatmini söz konusu olurken, beklenilenden daha azının elde edilmesi ise tatminsizlikle sonuçlanır (Çarıkçı, 2000).

Algılanan örgütsel destekle iş doyumunu arasında da çok önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu hissine neden olan faktörlerdeki algılamaları, aynı zamanda algıladıkları örgütsel desteği de etkilemekte; bu destek ise ileriki zamanlarda örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna neden olmaktadır. Çünkü örgütleri tarafından desteklendiklerini hisseden çalışanlar işlerinden daha yüksek doyum sağlamaktadırlar.

2.2.7.3. Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işletmede çalışmama isteği olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). İşten ayrılma niyeti örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar verilmesi veya buna niyet edilmesidir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Zorlu rekabet koşullarında başarılı olmak isteyen işletmelerin, yüksek işgücü devir hızına maruz kalmaması gerekir. Bu sorunların aşılmasında örgütsel desteğin önemli katkılarının olduğu bilinmektedir. Personelin algıladığı örgütsel destek yüksek olduğu zaman daha düşük işgücü devir hızı ortaya çıkmaktadır. Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan bireylerin daha az alternatif iş aradıkları veya böyle işleri kabul ettikleri görülmüştür. Bu yüzden, algılanan örgütsel destek yüksek olduğu zaman personelin örgütlerinde çalışmaya devam etme olasılıkları artmaktadır. Yapılan bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütten ayrılma isteği ile ters yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Diğer araştırmalarda da algılanan örgütsel desteğin, işgücü devir hızını azalttığı doğrulanmıştır (Akın, 2008).

Yapılan araştırmalarda örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları meta analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin hem işten ayrılma niyeti hem de işten ayrılma davranışıyla negatif olarak ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde Stinglhamber ve Vandenberghe (2003) ve Wayne, Shore ve Liden (1997), yaptıkları araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi göstermişlerdir (Aktaran: Önderoğlu, 2010).

2.2.7.4. Örgütsel Destek ve İş Stresi arasındaki ilişki

Örgütsel desteğin stres davranışlarının azalmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Personele örgütsel destek sağlanması stresle başa çıkmalarına yardım eder. Örgütsel desteğin yüksek olduğu bir işyerinde çalışan personel yerini daha hoş ve stresi olmayan bir yer olarak görür. Algılanan örgütsel desteğin personelin stres düzeyini azalttığı yönünde güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin azalacağına ilişkin olarak araştırmacıların görüş birliği vardır (Akın, 2008).

Stresli durumlarda algılanan örgütsel destek, duygusal varlık ve somut destek göstererek psikolojik gerilimi azaltabilir. Algılanan örgütsel desteğin ayrıca çalışanların stres vericilere karşı düşük ve yüksek düzeydeki gerilimi azaltması da mümkündür. Algılanan örgütsel destek ile yorgunluk, tükenmişlik, endişe ve baş ağrısı arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır (Eisenberger vd. 2004).

Stres duygusunun psikosomatik hastalıklara yol açtığı bilinmektedir. Dolayısıyla stres davranışlarının azalmasını sağlayan örgütsel desteğin psikosomatik hastalıkları da azaltması beklenmelidir. Bir yıl boyunca iki grup üzerinde yürütülen çalışmaya göre örgütsel destek algılamaları yüksek olan grup üyelerinin diğerlerinin yarısı kadar hastalandığı görülmüştür (Akın, 2008).

George ve diğerleri (1993), AIDS hastalarıyla çalışan 256 hemşireyle yaptıkları araştırmada, stresli durumlarda algılanan örgütsel desteğin maddi ve manevi destek sağlayacağını ve böylece psikolojik gerginliğin azalacağını belirtmişlerdir. Bu nedenle algılanan örgütsel destek, hemşirelerin AIDS'li hastalarla ilişki kurma derecesini ve işteki negatif atmosferi zayıflatmıştır.

Leather ve diğerleri (1998), 242 işgörenin davranış deneyimleri ve patronlarından gördükleri şiddet ve işleriyle ilgili refahları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşgörenlerin refahları, iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili olumsuz etkilerinin büyüklüğünü belirlemede, algılanan örgütsel desteğin geçerliği ile işgörenlerin maruz kaldıkları şiddet arasındaki etkileşim negatif bulunmuştur.

2.2.7.5. Örgütsel Destek ve görev Performans ilişkisi

Performans, belirli amaçlara yönelik planlı etkinlikler sonucu nicel ya da nitel olarak değer kazanmış bir kavramdır. Bir işletmenin performansını; stratejik, taktiksel

ve operasyonel amaçlarının gerçekleştirilmesinde, çalışanların işin nitelik ve gereklerini yerine getirmek için gösterdikleri tüm çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadırlar (Eraslan ve Algün, 2005).

Personelin örgütsel destek algılamalar yüksek olmazsa, gerek rolleri gereği yapmaları gereken işleri, gerekse rolleri dışındaki işleri istenildiği şekilde yapmazlar. Bu yüzden performanslar düşer. Algılanan örgütsel desteğin personelin performansın yükselttiğini gösteren, farklı araştırmacılar tarafından yapılmış çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Akın, 2008).

Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin görev performansında ve ekstra-görev performansında etkili bir değişken olduğunu belirtmişlerdir.

Eisenberger ve diğerleri (2001), algılanan örgütsel desteğin belirleyicilerinden olan yükümlülük duygusunun performansı geliştirdiğini belirtmişlerdir. Yaptıkları araştırma ile yükümlülük duygusunun algılanan örgütsel destek ve ekstra görev performansı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini keşfetmişlerdir.

Örgütsel destek ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bazılarında bu ilişkinin düşük düzeyde olduğunu, bazı araştırmalarda ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmalardan bazılarında aşağıda değinilmiştir.

Wayne ve diğerleri (1997), Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir şirkette çalışan ve en az beş yıllık deneyimleri olan çalışanlar ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel destek ile performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

Stamper ve Johlke (2003), satış personelleri üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.8. Okullarda Örgütsel Destek

Araştırmamızın konusu öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel destek düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi olduğu halde

yapılan literatür taramasında okullarda örgütsel destek ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatür taramasında yönetici tutum ve davranışlarının örgütsel destek düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Bu incelemeninde çalışmamıza yardımcı olacağı ve yol gösterebileceği düşünülmektedir.

Yönetici, örgütteki işgörenlerin çalışma gönüllülüklerini ve azimlerini artırma konusunda çaba harcayan kişidir. Dolayısıyla, örgütteki diğer tüm işgörenlerin güvendiği ve saygı duyduğu kimsedir. Yönetici, işgöreninden sadece iş beklememekte aynı zamanda onların her türlü sorunlarıyla da ilgilenmektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008).

Yöneticiler, örgütlerindeki tutumlarını ve yapacakları işleri işgörenlerin davranışlarına göre yönlendirmektedirler. İşgörenler hakkındaki düşünceleriyle hem kişisel hem de örgütsel amaçlarını gerçekleştirecek, ödül ve cezaları belirleyecek stratejiler geliştirmektedirler (Güney, 2001).

Örgütsel destek kuramına göre, yöneticiden gelen destek, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki sağlamaktadır. Böylece, işgörenler, çeşitli örgütsel kuruluşlardan ve birimlerden elde ettikleri uygun davranışları örgütsel desteğin tüm algısına yerleştirmektedirler (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Bir yöneticinin gösterdiği uygun davranış, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır. Bu ilişkinin gücü, işgörenlerin örgütle birlikte yöneticilerini tanıma derecesine bağlı olarak değişmektedir. Yöneticinin işgörenin sağlığı ve refahıyla ilgilenmesi anlamına gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Suliman (2001)'a göre, işgörenin yöneticisi ile iyi ilişkiler geliştirmesi, örgüt içinde güvene ve bağlılığa yol açacaktır; çünkü işgörenler yöneticilerinin kendilerine yardım ettiğini ve örgütte kendilerine değer verildiğini hissedecektir (İşcan ve Karabey, 2007).

Bir işgören yöneticisinin kendisini dinlediğine inanırsa, örgütüne ve örgüt üyelerine daha çok güven duyar ve işine değer verir. İşine katkı sağladığı için de değer verme duygusu artmaktadır (James ve Baker, 2008).

Yöneticinin işgörene verdiği destek düzeyindeki artış, örgütsel destek algısını da etkileyecektir. Tersine, yönetici desteğindeki azalma, örgütsel destek algısının da azalmasına neden olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Yöneticiler destekleyici olduklarında, işgörenlerin duyguları ve ihtiyaçları ile ilgilenmekte, pozitif ve bilişimci dönüt sağlamakta ve işgörenlerin becerilerini geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Yönetimin bu tarz eylemleri, işgörenlerin kendi kendilerine karar verme ve işte girişimci olma davranışlarını etkileyerek daha yaratıcı sonuçların alınmasına katkıda sağlamaktadır. Yönetim desteği ayrıca, örgütlerde işgören güçlendirme uygulamasının başarısını etkilemektedir. İşgören güçlendirme uygulamasının başarısı, üst yönetimin bu uygulamanın gerekliliğine inanması ve işgöreni bu yönde desteklemesine bağlıdır (Çakar ve Yıldız, 2007).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda okullarda örgütsel destekten söz edebilmek için bir takım ana unsurların varlığına ihtiyaç duyulabilir. Bunlar;

- Okul yöneticileri öğretmenlerine değer vermeli, öğretmenlerinin mutluluğunu ve huzurunu önemsemelilerdir.
- Okul yöneticileri tüm öğretmenlerine adil davranmalıdır.
- Okul yöneticileri olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini dikkate almalı ve öğretmenlerinin katkısına değer vermelidir.

Bu bağlamda okullarda yöneticilerden alınan uygun ve uygun olmayan davranışlar öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteği etkileyecektir.

Okul üyeleri paylaştıkları bir takım kültürel öğeler ve aldıkları örgütsel destek ile okul ve okulun amaçları ile bütünleşir. Dostluk, saygı, samimiyet, güven gibi insani duygular gelişerek, okulda ben duygusunun yerini biz duygusu alır (Şişman,2000). Böylelikle öğretmenlerin okulda yaşayabileceği yalnızlık hissi okul müdürleri tarafından en aza indirilmiş olabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişken bulunmaktadır. Okullardaki örgütsel destek düzeyi ve bazı değişkenlerin; öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeyini ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla araştırma grubuna yöneltilen iş yerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutları (duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık) araştırma modelinin bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. “Okullarda örgütsel destek ölçeğinin alt boyutları (öğretimsel destek, yönetimsel destek, adalet desteği) araştırma modelinin bağımsız değişkenlerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığının bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşma durumu merak edilerek katılımcılara yöneltilen cinsiyet, medeni durum, iş alanları, okulda çalışan öğretmen sayısı, meslekteki kıdemi, sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu ve öğretmenlerin sendikaya üye olup olmama değişkenleri ise bağımsız değişkenlerin diğer bir parçasını oluşturmaktadır

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2010 – 2011 eğitim öğretim yılında Konya İli merkez Meram İlçesinde Karatay, Meram ve Selçuklu’da bulunan toplam 196 ilköğretim okulunda görev yapan 10307 (Karatay: 2477, Meram: 3131, Selçuklu: 4699) öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenler arasından tabakalı örnekleme dikkate alınarak tesadüfi olarak Meram’da 150 öğretmen, Karatay’da 118 öğretmen, Selçuklu’da 225 öğretmen seçilmiştir. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Tablo 1’den yararlanılmıştır.

Tablo 1: Örneklemen belirlenmesi tablosu

| Evren | % 5 | % 4 | % 3 | % 2 |
|--------|-----|-----|------|------|
| 100 | 79 | 85 | 91 | 96 |
| 500 | 217 | 272 | 340 | 413 |
| 1000 | 277 | 375 | 516 | 705 |
| 5000 | 356 | 535 | 879 | 1622 |
| 50.000 | 381 | 593 | 1044 | 2290 |

Kaynak: Anderson, 1990, 202. (Akt. Balcı, 2010)

Bu çerçevede ölçekler tesadüfî olarak belirlenen 493 öğretmene uygulanmıştır. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven Aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında; Öğretmenlerin yalnızlık düzeylerinin belirlenmesinde; Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapıldığı İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ve Deniz Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş ve iş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel olarak değerlendiren, kullanımı kolay ve kısa bir öz-bildirim tarzı ölçektir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) toplam 16 soru ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Anketin birinci alt boyutu “Duygusal Yoksunluk” 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9’ncü maddelerden, ikinci alt boyutu ‘Sosyal Arkadaşlık’ 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16’ncü maddelerden meydana gelmektedir. İş yaşamında yalnızlık davranışını ölçmeyi hedefleyen bu 16 maddede, hiç uygun değilden tamamen uyguna kadar uzayan ve beşli likert ile ölçülebilen cevaplama anahtarı kullanılmıştır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16’ncü maddeleri araştırma grubundaki öğretmenlere tersten sorulmuş (reverse) maddelerdir. Bu maddeler

bilgisayar ortamına aktarılırken verilen cevaplar tersten kodlanmıştır. Ölçeğin “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutları için ayrı ayrı puanlar alınabildiği gibi ayrıca ölçekten bir de toplam puan alınmaktadır. Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 16 ile en çok 80 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar iş yaşamında yaşanan yalnızlığın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Doğan ve arkadaşları ölçek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını 0.90, duygusal yoksunluk alt boyutunu 0.87 ve sosyal arkadaşlık alt boyutunu 0.83 olarak bulmuştur. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı İYYÖ için 0.82, duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.78 ve sosyal arkadaşlık için 0.80 olarak bulunmuştur. Uyum geçerliliği olarak İYYÖ ile iş doyumunu arasında -0.34, örgütsel bağlılık arasında -0.29 düzeyinde anlamlı korelasyonlar hesaplanmıştır. Duygusal yoksunluk alt boyutu çalışanın iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini ölçmektedir; ‘Hissetmek’ ‘Dışlanmak’ ve kopukluk hissetmek gibi maddeleri içermektedir. Bu alt boyut iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir. Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ise iş yerindeki ilişkilerin niceliği ile ilgilidir. Bu alt boyut da iş yerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak tanımlanabilir. İki alt boyut arasındaki korelasyon 0.63 olarak bulunmuştur (Doğan ve ark. 2009).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği için güvenilirlik analizi tekrar edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’ne verdiği cevapların genel güvenilirlik analizi yapıldığında $r=0,961$ güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Elde edilen bulgu İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılık değerlerine bakılmış ve 36 maddelik taslak formun Cronbach iç tutarlılık katsayısı. 952 olarak hesaplanmıştır. Maddelerin kendi aralarındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve bu doğrultuda maddelerin madde-toplam test korelasyonları hesaplanmıştır. Madde-toplam korelasyonu ölçeği oluşturan maddelerden alınan puanlar ile ölçeğin

toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Büyüköztürk, 2006). Madde toplam korelasyonu yorumlamada bazı sınır değerler yer almaktadır:

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

| | Cronbach Alfa |
|-------------------|----------------------|
| Tüm Ölçek | .95 |
| Öğretimsel Destek | .83 |
| Yönetsel Destek | .89 |
| Adalet | .92 |

Tablo 2’de görüldüğü gibi, AÖDÖ’nün tüm ölçek için Cronbach Alfa katsayısı. 95 bulunmuştur. AÖDÖ’nün öğretimsel destek alt boyutu için. 83, yönetsel destek alt boyutu için 89, adalet alt boyutu için. 92 bulunmuştur.

Örneklemden elde edilen verilerin yeterliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Ölçeğin 29 maddelik son halinin Cronbach Alpha İç Tutarlık katsayısı. 95 olarak hesaplanmıştır. Öğretimsel Destek olarak kavramsallaştırılan ilk faktör 9 madde ile varyansın % 5.02’sini, Yönetsel Destek olarak kavramsallaştırılan ikinci faktör 9 madde ile varyansın % 5.25’ini ve Adalet olarak kavramsallaştırılan üçüncü faktör 11 madde ile varyansın % 44,5’ini açıklamaktadır.

Literatürde, algılanan örgütsel desteğin öncüleri örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak 3 başlıkta sınıflandırıldığı görülmüştür. Buradan hareketle, öncüller boyut olarak düşünülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin içeriğine bakılarak insan kaynakları uygulamaları adı altındaki maddelerin, örgütsel adalet ile örtüştüğü düşünülerek bu iki başlık adalet boyutu altında birleştirilmiştir. Literatürde yönetici desteği olarak geçen diğer bir boyut yönetsel destek olarak adlandırılmıştır. Kalan maddelerle de bir başka boyut olan öğretimsel destek boyutu oluşmuştur. Bu boyuttaki maddeler öğretmenlerin öğrenme ve öğretme süreciyle ilgili olduğu düşünülerek öğretimsel destek olarak adlandırılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada kullanılan veri toplama tekniği anket olarak belirlenmiştir. Ölçeğin katılımcılara uygulanması yüz yüze görüşme suretiyle yapılmıştır. Katılımcılara araştırmayla ilgili gerekli açıklamalar yapılmış, gönüllü olarak uygulamaları istenmiştir. Uygulamayı tamamlama süresi 8-15 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde bağımsız örnek t-testi, anova testi, korelasyon tekniği kullanılmıştır.

Araştırma gruplarındaki katılımcıların sayısı yeterli olduğu için çalışmanın tamamında parametrik testler kullanılmıştır. İki den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon tekniği kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerden anket yoluyla elde edilen veriler, alt problemlerin çözümlenmesi için gerekli istatistiksel işlemler ve yorumlardır.

4.1. Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir.

Tablo-3:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

| İş Yerinde Yalnızlık | Cinsiyet | n | \bar{X} | Ss | t | p |
|----------------------|----------|-----|-----------|------|--------|---------|
| Duygusal yoksunluk | Erkek | 231 | 17.78 | 6.39 | -2.603 | 0.010** |
| | Kadın | 262 | 19.37 | 7.05 | | |
| Sosyal arkadaşlık | Erkek | 231 | 13.16 | 4.60 | -0.308 | 0.758 |
| | Kadın | 262 | 13.29 | 4.41 | | |

**($p < 0,01$; * $p < .05$)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,010$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, erkek öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,758$; $p > .05$).

4.2. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir.

Tablo-4:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

| İş Yerinde Yalnızlık | Medeni Durum | n | \bar{X} | Ss | t | p |
|----------------------|--------------|-----|-----------|------|--------|---------|
| Duygusal yoksunluk | Evli | 397 | 17.89 | 6.41 | -4.986 | 0.000** |
| | Bekar | 96 | 21.65 | 7.49 | | |
| Sosyal arkadaşlık | Evli | 397 | 12.86 | 4.33 | -3.725 | 0.000** |
| | Bekar | 96 | 14.75 | 4.86 | | |

**($p < 0,01$; * $p < .05$)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre bekar öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, evli öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre bekar öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamaları, evli öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

4.3. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri İş Alanlarına Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının iş alanı değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir.

Tablo-5:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Alanı Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

| İş Yerinde Yalnızlık | Alan | n | \bar{X} | Ss | t | p |
|----------------------|-------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Duygusal yoksunluk | Sınıf | 251 | 18.77 | 6.69 | 0.486 | 0.627 |
| | Branş | 242 | 18.47 | 6.90 | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Sınıf | 251 | 13.34 | 4.42 | 0.559 | 0.576 |
| | Branş | 242 | 13.11 | 4.58 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının iş alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,627;p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği(İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının iş alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,576;p>.05$).

4.4. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Araştırma grubundaki öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre iş yerinde yalnızlık alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı Varyans analizi ile incelenmiş olup Tablo-6'da verilmiştir.

Tablo-6:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

| İş Yeri Yalnızlık Alt Boyutları | Öğretmen Sayısı | n | \bar{X} | Ss | f | p | Gruplar Arası Fark (Tukey) |
|---------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|---------|----------------------------|
| Duygusal Yoksunluk | 1. 1-10 | 20 | 14.75 | 6.03 | 5.383 | 0.000** | 1-5 4-5 |
| | 2. 11-20 | 57 | 18.87 | 6.97 | | | |
| | 3. 21-30 | 79 | 17.81 | 6.19 | | | |
| | 4. 31-40 | 92 | 16.91 | 6.56 | | | |
| | 5. 41 ve Üstü | 245 | 19.79 | 6.83 | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | 1. 1-10 | 20 | 12.45 | 5.94 | 2.183 | 0.070 | |
| | 2. 11-20 | 57 | 13.96 | 4.55 | | | |
| | 3. 21-30 | 79 | 13.91 | 5.05 | | | |
| | 4. 31-40 | 92 | 12.21 | 4.35 | | | |
| | 5. 41 ve Üstü | 245 | 13.29 | 4.15 | | | |

**($p < 0,01$; * $p < .05$)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yeri Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının araştırma grubundaki okuldaki öğretmen değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,383; p > .05$).

Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucunda okullarında 41 ve üstü arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt düzey puan ortalamaları, Okullarında 1 ve 10 arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Okullarında 41 ve üstü arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt düzey puan ortalamaları, Okullarında 31 ve 40 arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yeri Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının araştırma grubundaki öğretmenlerin okullarında çalı-

şan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,183;p>.05$).

4.5. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Meslekteki Kıdemlerine Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Araştırma grubundaki öğretmenlerin çalıştıkları mesleki kıdem değişkenine göre iş yerinde yalnızlık alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı Varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ilişkin N,X ve ss değerleri, Varyans analiz sonuçları ve farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi adına Tukey Testi sonuçları Tablo-7’de verilmiştir

Tablo-7:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

| İş yerinde Yalnızlık Alt Boyutları | Kıdem | n | \bar{X} | Ss | f | p |
|------------------------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Duygusal Yoksunluk | 1. 1-5 | 59 | 17.76 | 6.58 | 2.128 | 0.096 |
| | 2. 6-10 | 105 | 17.46 | 6.72 | | |
| | 3. 11-20 | 218 | 19.31 | 6.83 | | |
| | 4. 21 ve Üstü | 111 | 18.83 | 6.78 | | |
| Sosyal Arkadaşlık | 1. 1-5 | 59 | 13.52 | 5.47 | 0.343 | 0.794 |
| | 2. 6-10 | 105 | 13.12 | 4.58 | | |
| | 3. 11-20 | 218 | 13.06 | 4.02 | | |
| | 4. 21 ve Üstü | 111 | 13.51 | 4.75 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2.128;p>05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2.128;p>05).

4.6. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının öğretmenlerin okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir.

Tablo-8:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

| İş Yerinde Yalnızlık Alt Boyutları | Öğretmenlerin okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu | n | \bar{X} | Ss | t | p |
|------------------------------------|---|-----|-----------|------|--------|---------|
| Duygusal Yoksunluk | Yapanlar | 334 | 17.07 | 6.23 | -7.843 | 0.000** |
| | Yapmayanlar | 158 | 21.93 | 6.78 | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Yapanlar | 334 | 12.83 | 4.81 | -2.899 | 0.004** |
| | Yapmayanlar | 158 | 14.08 | 3.61 | | |

**($p < 0,01$; * $p < .05$)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000;p>05$). Ortalamalar arasındaki farka göre okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,004;p>05$). Ortalamalar arasındaki farka göre okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamaları, okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

4.7. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının öğretmenlerin sendikaya üye olup olmama değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile incelenmiştir.

Tablo-9:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Alt Boyutları Puanları Arasındaki t-testi karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

| İş Yerinde Yalnızlık Alt Boyutları | Herhangi Bir Sendikaya Üye Olup Olmama Biçimi | N | \bar{x} | Ss | t | P |
|------------------------------------|---|-----|-----------|------|--------|---------|
| Duygusal Yoksunluk | Üye Olanlar | 274 | 18.05 | 6.34 | -2.112 | 0.035** |
| | Üye Olmayanlar | 219 | 19.34 | 7.26 | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Üye Olanlar | 274 | 13.22 | 4.69 | -0.50 | 0.960 |
| | Üye Olmayanlar | 219 | 13.24 | 4.25 | | |

**($p<0,01$; * $p<.05$)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,035;p<05$). Ortalamalar arasındaki farka göre öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olmayanların duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının herhangi bir sendikaya üye olmama biçimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,960;p>05$).

4.8. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Okullarda Örgütsel Destek Düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin işyerinde yalnızlıkları ile okullarda örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analiz sonuçları Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo-10:Araştırma Grubundaki Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık ve Okullarda Örgütsel Destek Arasında İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyonu Katsayısı Sonuçları

| Değişkenler | | Duygusal Yoksunluk | Sosyal Arkadaşlık |
|-------------------|---|--------------------|-------------------|
| Öğretimsel Destek | r | -0.623 * | -0.402* |
| | p | 0.000** | 0.000** |
| Yönetimsel Destek | r | -0.615* | -0.364* |
| | p | 0.000** | 0.000** |
| Adalet Desteği | r | -0.593* | -0.372* |
| | p | 0.000** | 0.000** |

**($p<0,01$; * $p<.05$)

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) öğretimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,623;p<.05$).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) yönetimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,615;p<.05$).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) adalet desteği alt boyutu arasındaki ilişkiyi

belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,593;p<.05$).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) öğretimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,402;p<.05$).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) yönetimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,364;p<.05$).

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) adalet desteği alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,372;p<.05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda elde edilen bulguların konuyla ilgili yapılmış çalışmaların desteği ile tartışılmasına ve mantıksal yorumuna yer verilmektedir.

5.1. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklaşması

Araştırmanın sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, duygusal yoksunluk boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Cinsiyet ile yalnızlık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Güngör'ün (1996), üniversite öğrencilerinin arkadaş ve aile ile ilişkilerini sosyal destek, doyum ve yalnızlık bağlamında incelediği araştırmasında erkeklerin kızlara göre kendilerini daha yalnız hissettikleri bulunmuştur. Russell ve ark. yaptıkları çalışmada, erkeklerin kızlara göre daha yalnız olduklarına ilişkin sonuçlar elde etmişlerdir (Akt. Demir, 1990). Bu bulgu araştırma bulgularını desteklememektedir. Buna karşın yaşları 18-23 arasında değişen 92 kolej öğrencisine uygulanan araştırma bulgularına göre kızlar erkeklerden daha yalnız bulunmuştur (Akt. Eren, 1994).

Lau ve Gruen (1992), yetişkinlerle yaptıkları çalışmada kadınların, teke-tek yakın ilişkisinin (arkadaş ya da romantik ilişki) olmadıkları durumlarda erkeklerden daha fazla duygusal yalnızlık; buna karşın erkeklerin kendilerini destekleyecek arkadaş grubunun olmaması durumunda daha fazla sosyal yalnızlık yaşadıklarını ifade ettiklerine dikkati çekmişlerdir. Ayrıca yalnız kadın ve erkekler, kendilerini kişisel çekiciliği az ve zayıf psikolojik özellikleri olan kişilikler olarak tanımlamışlardır. Genel olarak, yalnız erkeklerin yalnız kadınlardan daha fazla deşifre edildiğini, yalnız kişilere yönelik kadınların erkeklerden daha negatif algılama geliştirdikleri sonucu elde edilmiştir.

Cramer ve Neyedley (1998), cinsiyetin yanı sıra sosyal roller ve toplumsal baskının yalnızlık düzeyine etkisini inceledikleri çalışmada, sosyal baskıların kişilerin yalnızlığını kabulünü etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Ayrıca erkeklerin kadınlara göre yalnızlık semptomlarını göstermeye daha olumsuz yaklaştıkları gözlemlenmiştir. Cinsiyete göre yalnızlık düzeylerinde kadınlar lehine farklılık elde edilirken, cinsiyet rollerine göre erkekler lehine anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Kozaklı (2006), 385 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasında öğrencilerin algıladıkları sosyal destek ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre cinsiyet değişkeni yalnızlık düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

Bazı çalışmalarda (Demir,1990;Borys ve Perlman,1985;Koçak,2003;Shultz ve Moore,1986) erkeklerin yalnızlık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada ise, kız öğrencilerin % 52.08'i, erkeklerin ise % 46.75'inin yalnızlıktan yakındıkları görülmüştür (Odaci, 1994).

Diğer bazı çalışmalarda (Erim,2001;Uruk,2001Williams,1983;Wheeler, Reis, Nezlek,1983; Brage, Merediht ve Woodward,1993;Eren,1994;Mahon, Yarcheski ve Yarcheski, 1998; Demir ve Tarhan, 2001, Çeçen, 2008) yalnızlık düzeyinde cinsiyet farklılığına rastlanmamıştır.

Çalışmamda iş yerinde yaşanan yalnızlıkta kadın öğretmenlerin kendilerini erkek öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumu etkileyen faktörler arasında aile ortamı, kadınların türk toplumunda genellikle bastırılarak yetiştirilmesi; hanımefendi, iyi anne, iyi eş, karşı cinsle ilişkilerini sınırlayan vb ataerkil örgütlenme düzeninden gelen kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha içe dönük yetiştirilmeleri önemlidir. Bu bağlamda erkeklerin dışa dönük yetiştirilmeleri sonucunda sosyal ilişkilerinin ve arkadaş edinmelerinin daha rahat olduğu söylenebilir. Gün(2006)'e göre kadın öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlıkta duygusal yoksunluk alt boyutu ön plana çıkmaktadır. Duygusal yoksunluk alt boyutunda yaşanan yalnızlık, kendini rahat ifade edememekten, çekimsizlikten veya iletişim kurulan insanlar tarafından anlaşılammama düşüncesinden kaynaklanabilir

İş Yerinde yalnızlık düzeyinin sadece cinsiyet değişkenine bağlamak hatalı bir durum olabilir. Bu nedenle yalnızlık düzeyinde görülen farklılaşmada kalıtım geçmişte yaşanan yaşantılar, sosyo ekonomik düzey, örgütsel destek, iş doyumu, sendikaya bağlı olma, benlik saygısı gibi birçok faktörün belirleyici olacağı düşünülmektedir.

5.2. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Medeni Durumlarına Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000; p<.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre bekar öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, evli öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000; p<.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre bekar öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamaları, evli öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Bu sonuçlardan hareketle bekar öğretmenlerin işyerinde yalnızlık düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyutunda evli öğretmenlere göre üst düzeyde bir yalnızlık yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal yoksunluk Karahan (2006)'a göre duygusal ihtiyaçlarının diğerleri tarafından yeterli olarak karşılanamayacağı inancına sahip olma durumudur. Jones, Hobbs ve Hockenbury (1982) yalnızlığın bir partnerin olmaması ya da kısmi ilişkilerin olmasından doğmadığını ancak bu faktörlerin yalnızlığın gelişimine zemin hazırladığını vurgulamaktadır. Blomm, Aster ve White (1978), duygusal bir partneri olmayanların en fazla yalnızlık çeken kişiler olduğuna; Barbaour (1993) da evliliğin potansiyel bir paylaşımcıyı beraberinde getirdiği için, yalnızlık duygusunun evli

olmayanlarda daha yaygın olduğunu çalışmalarıyla ortaya koymuşlardır. Lopata (1989) çalışmasında boşanmış kişilerin hiç evlenmeyenlere göre daha fazla yalnızlık çektikleri ancak bu duygu durumunun şiddetinin zaman içinde azaldığı sonucunu elde etmiştir (Akt: Demir,1990).

Bir diğer alt boyut olan sosyal arkadaşlık boyutunda bekar öğretmenlerin puan ortalamalarının evli öğretmenlere göre yüksek çıkması bekar öğretmenlerin daha yüzeysel ilişkiler kurabilmesi ile açıklanabilir. Bu duruma etki eden faktörler arasında evli öğretmenlerin birlikte daha çok ortak paydada buluşması örneğin çocuğunun dünyaya gelmesi, eşyle tartışması, eşyle yaşadığı eşinin ailesinden kaynaklı sorunlar evli öğretmenler arasında sosyal arkadaşlığı güçlendirmektedir. Bu ortak paydada yer alamayan bekar öğretmenler işyerinde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşıyor olabilirler.

Bekarların evlilere göre daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ortaya koyan Revenson ve Johson (1984), Palcina (1978), Baron ve ark.(1994), West ve ark.(1986) nin çalışmalarıyla tutarlık göstermektedir.

Yeh (2004), yetişkinlerde tek başına yaşama, yalnızlık yaşantısı üzerine sosyal desteğin etkisi konusunda çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bulgularında yaş ilerlemesine bağlı olarak bireylerin sosyal algılarının zayıfladığı (boşanma, ölüm gibi sebepler) bu duruma bağlı olarak bireylerin yalnızlık hissetme düzeyinin arttığını ifade etmiştir.

Ünal ve Bilge (2005)'nin araştırmalarında dul olanların evli yaşlılara göre daha yalnız oldukları ve medeni durumun yalnızlık üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir.

Gün (2006)'ün araştırmasında ailesi olmayanların yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Diğer çalışmalarda da araştırmanın bulguları ile paralellik göstermiştir.

5.3. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin İş Alanlarına Göre Farklaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ve sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının iş alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin iş alanlarına göre farklı düzeylerde iş yerinde yalnızlık yaşayabileceği düşünülerek bu değişken araştırmaya incelenmek üzere dahil edilmiştir fakat elde edilen sonuçlar bekleneni vermedi. Buna göre öğretmenlerin işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu iş alanı ile değil farklı değişkenlere göre açıklanabilecektir.

5.4. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısına Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının araştırma grubundaki okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,383;p>.05$).

Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey Testi sonucunda okullarında 41 ve üstü arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt düzey puan ortalamaları, Okullarında 1 ve 10 arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Okullarında 41 ve üstü arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt düzey puan ortalamaları, Okullarında 31 ve 40 arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre farklı düzeylerde iş yerinde yaşayabilecekleri araştırmanın beklenen sonuçlarındandı çünkü okulda çalışan öğretmen sayısına bağlı olarak iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin ve yaşantıların artması ve iş yerinde yaşanabilecek yalnızlık düzeyini düşürmesi beklenirdi. Bulgumuzda ise okullarında 1-10 arasında öğretmen sayısı olan öğretmenlerin daha az duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmen sayısının artmasına bağlı olarak kalabalıkta yaşanan yüzeysel ilişkiler duygusal yoksunluğu olumsuz etkilemektedir. Bu sonuçtan hareketle okullarında öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri artmaktadır. Buluş (1997), kişinin diğerleri ile birlikte olduğu zamanlarda da yalnızlık yaşanabileceğini belirtmektedir. Stokes (1985) ise, yalnızlık ile iletişim kurulan bireylerin sayısı arasında bir ilişki olmadığını ancak yalnızlık ile ilişki-

nin yoğunluğu arasında daha güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar bu bulgu ile paralellik göstermektedir.

Çorapçioğlu (1998)'nin, araştırmasında yalnızlıkla arkadaş sayısı arasında ters korelasyon ilişkisine rastlamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının araştırma grubundaki öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre Sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bu sonuçtan hareketle öğretmenin işyerinde yaşadığı sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlıkta çevresindeki insan sayısı değil, bu insanlarla kurduğu anlamlı ilişkiler önemlidir. İş yerinde yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okulda çalışan öğretmen sayısı farklılaşsa bile sahip oldukları bireysel özellikler nedeniyle yalnızlık duygusu yaşayabilirler.

5.5. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin Meslekteki Kıdemlerine Göre Farklaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duyusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının meslekteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığı mesleki kıdem değişkeni sonucu anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatür taramasında yalnızlık ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin iş yerinde yaşadığı yalnızlık düzeyinin meslekteki kıdem değişkenine göre değil, daha çok diğer değişkenlerle açıklanabileceği düşünülmektedir.

5.6. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Okul Dışında Okuldaki Öğretmenlerle Sosyal Etkinlik Yapıp Yapmama Durumuna Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,000;p>05$). Ortalamalar arasındaki farka göre okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okul dışında birlikte vakit geçirmeleri iş yerinde yaşadıkları duygusal yoksunluğunu azaltmaktadır.

Sosyal ilişkiler insan yaşamının temelini oluşturmaktadır. Bütün insanlar yaşam çevrelerinde bulunan insanlarla ilişki kurarak yaşarlar. İnsanların diğer insanlarla birlikte olma ve onlarla ilişki kurma ihtiyaçları doğumları ile başlayıp yaşamları boyunca sürmektedir (Yıldırım,1997).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,004;p>05$). Ortalamalar arasındaki farka göre okul dışında sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamaları, okul dışında sosyal etkinlik yapan öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyut puan ortalamalarından yüksektir. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okul dışında birlikte vakit geçirmeleri iş yerinde yaşadıkları sosyal arkadaşlığı olumlu bir şekilde arttırmaktadır.

Öğretmenlerin birlikte dışarıda sosyal etkinlik yapmaları örgütsel iletişimin de güçlü olduğunun kanıtıdır. Örgütsel iletişimin, öğretmenlerin işyerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü işyerinde diğer öğretmenlerle, yöneticilerle veya velilerle sağlıklı ve yeterli iletişim kurmakta zorlanan bir öğretmenin iş yaşamında yalnızlık duygusu yaşaması muhtemeldir. Örneğin karşılaştığı bir sorunu çalışma arkadaşına aktaramayan, okul dışında düzenlenen bir partiye katılmayan veya işyerinde bir beklentisini müdürüne aktaramayan bir öğretmenin iş yerinde yalnızlık yaşaması kaçınılmazdır. Jones ve ark. (1981) yalnızlığın belirleyicilerini tespit etmeye çalıştıkları araştırmada yalnız öğrencilerin olumsuz benlik algılarına sahip olduklarını, sosyal becerilerinde yetersizlik görüldüğünü diğer insanları genel olarak olumsuz, yabancılaşmış ve dışsallaşmış olarak tanımladıklarını ve diğer insanların da kendisini olumsuz algıladıklarını bulmuşlardır. Örgütler iletişim kurmadan faaliyetlerini sürdüremezler. Çalışanlar birbirlerinin ihtiyaçlarından haberdar olmadıkları zaman, işbirliği mümkün olmaz. İletişim planlama, örgütlenme ve kontrol gibi temel yönetim fonksiyonlarının başarılmasına yardımcı olur (Sabuncu ve Tüz 1995).

Yılmaz (2008), tarafından öğretmenlerin okul dışında birlikte sosyal etkinliklere katılması kurumda ortak etik değerlerin inşa edilmesi ve bu değerlerin tüm çalışanlar tarafından paylaşılmasının daha hızlı bir sürece yayıldığı belirtilmiştir. Doğruluğuna inanmadığı, fayda getirmeyeceğini düşündüğü bir davranışı bireyin uygulaması veya uygulasa bile bu davranışı özümsemesi beklenemez. Örneğin partilere eğlencelere karşı olan bir öğretmenin bu tür sosyal etkinliklere katılması düşük bir ihtimaldir.

Erkmen ve Şencan (1994), benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri ile daha fazla ilişki kurabildiğini, bu sayede iş ilişkilerinde olumsuz faktörleri ortadan kaldırdıklarını belirtmektedir. İş yerinde ortak değerler ve yerleşmiş etik kurallar etrafında toplanamayan çalışanların özellikle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşayacağı düşünülmektedir. Yılmaz (2011), değer düzeyi farklı özellikle de düşük olan öğretmenlerle diğer öğretmenlerin etkileşime girmek istemeyebileceklerini, bu durumun söz konusu öğretmenlerde duygusal yoksunluk boyutunda iş yerinde yalnızlığa yol açabileceğini belirtmektedir.

Öğretmenlerin okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu iş yerinde yaşanan yalnızlığı anlamlı düzeyde etkilediği anlaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç işye-

rinde ortak değerlerin, etik kuralların ve örgütsel iletişimin güçlendirmesi iş yerinde öğretmenin yaşadığı yalnızlığı azaltacaktır şeklinde yorumlanabilir.

5.7. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyleri Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olup Olmama Durumuna Göre Farklaşması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu puanlarının herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,035;p<05$). Ortalamalar arasındaki farka göre öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olmayanların duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamaları, herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut puan ortalamalarından yüksektir.

Araştırmanın bu bulgusunda herhangi bir sendikaya üye olan öğretmenlerin iş yerinde daha az duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu puanlarının herhangi bir sendikaya üye olmama biçimine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,960;p>05$).

Araştırmanın bu bulgusunda sendikaya üye olma ile sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Sendikalaşma siyasi düşüncelerin okul ikliminde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlığı etkilememesi günümüz Türkiyesinde eğitim ortamlarından siyasetin uzaklaşmaya başladığının bir göstergesi olabilir.

Sendikaya üye olan öğretmenlerin olmayanlara göre daha az duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum da bütün insanların toplumda değer görme isteği ile ilgilidir. Toplumsal ilişkilerden alınan doyumunu üst düzeyde tutmak için insanlar belli gruplara girme eğilimindedir. Sendikaya üye olan öğretmenlerde kendilerini örgütsel anlamda örgüt yöneticisine yakın veya tam zıt siyasi eğilimde de olsa belli bir gruba dahil olduğu için daha az duygusal yoksunluk yaşamaktadır.

Wooten ve White (1983), örgüt yöneticisinin dünya görüşlerinden dolayı personeli yargılamaması gerektiği konusuna değinmiştir. Örgüt yöneticisi örgütün iş gücünü artırmak için personel içerisinde olumlu bir iklim yaratmalıdır. Özellikle dünya görüşü kendisine yakın olan bireyleri destekler bir tutum sergilemesi diğer personelin okula karşı anlayışında olumsuz tutum sergilemesine neden olabilir. Bu durum iş yerinde yalnızlık duygusunun artmasına yol açabilir.

5.8. Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyi Ve Okullarda Örgütsel Destek Düzeyleri Arasında İlişki

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) öğretimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,623;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen öğretimsel destek azaldıkça duygusal yoksunluk artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda öğretimsel destek düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında öğretimsel destek düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) yönetimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,615;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen yönetimsel destek azaldıkça duygusal yoksunluk artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda yönetimsel destek düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında yönetimsel destek düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Duygusal Yoksunluk alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) adalet desteği alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,593;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen adalet desteği azaldıkça duygusal yoksunluk artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda adalet desteği düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında adalet desteği düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) öğretimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,402;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen öğretimsel destek azaldıkça sosyal arkadaşlık artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda öğretimsel destek düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında öğretimsel destek düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) yönetimsel destek alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,364;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen yönetimsel destek azaldıkça sosyal arkadaşlık artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda yönetimsel destek düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında yönetimsel destek düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

İş Yerinde Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin (AÖDÖ) adalet desteği alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,372;p<.05$).

İşyerinde öğretmene verilen adalet desteği azaldıkça sosyal arkadaşlık artmaktadır. Bu sonuca paralel olarak öğretmenlerin okullarda adalet destek düzeyleri yükseldikçe işyerinde daha az yalnızlık yaşayacağı veya işyerinde daha fazla yalnızlık yaşayan öğretmenlerin okullarında adalet destek düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

Okullarda örgütsel destek düzeyi ve öğretmenlerin işyerinde yalnızlıkları konularının birlikte işlendiği bir çalışmaya literatür taramasında rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın bu sonucu ile daha önce yapılan çalışmalar arasında bir karşılaştırma yapılamamaktadır. Ancak yalnızlık ve örgütsel destek düzeyini inceleyen farklı çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgular ile araştırma sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir.

Çalışanlar amirleri ile olan ilişkilerini, örgütün verdiği ödülleri ve çalışma koşullarını, örgütsel adaleti değerlendirerek örgüte karşı olumlu duygular besler ve örgüte karşılık verme zorunluluğu hissederler. Örgütten gördüğü bu desteğin karşılığında çalışan birtakım tutum ve davranışlarda bulunur ki bunlar algılanan örgütsel desteğin sonuçları olarak ifade edilir (Zagenczyk,2001; Nielsen, 2006).

Meyer ve diğer.(1990), tarafından yapılan araştırmada da aynı sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenler örgütlerini ne ölçüde destekleyici görüyorsa iyileştirmeye ilişkin önerilerde bulunma, toplantılara gönüllü olarak katılma ve meslektaşlarına yardımcı olma gibi faydalı etkinliklerde de o ölçüde bulunma ihtimaline sahiptir. Engelleyici olumsuz örgütsel davranışlar, öğretmenleri aynı şekilde olumsuz karşılık vermeye yöneltebilir.

Greenberg, alınan kararların niçin alındığının açıklanmasının ve bu amaçla çalışanlar ile dürüst ve samimi bir iletişim kurulmasının onların algılarını olumlu yönde etkileyeceğini söylemiştir (İşbaşı,2000).

Yönetici tarafından verilen destekleyici etkinlikler sadece işgören tarafından değil; örgüt tarafından da görülecektir. Yöneticiler örgüt temsilcileri oldukları için, yönetici ve işgören arasında meydana gelen değişim, işgörenin algıladığı örgütsel desteği etkileyecektir (Silbert, 2005).

İşgörenlerin formal ve informal yolla tanınması, yöneticilerin göstermiş oldukları destek ile açıklanmaktadır. Kişisel ya da uzman çevrelerde bireyler, övgüye, cesaretlendirmeye ve desteğe yanıt vermektedirler. Örgütlerde formal ödüllendirme (başarı sonucunda plaket almak, maaşta artış ve ikramiye) ve informal ödüllendirme (işgöreninden övgüyle söz etmek, rehberlik ve danışmanlık sağlamak) örgütün desteğini açıklamaktadır (Wayne ve diğerleri, 1997). Bir işgörenin çabalarından ötürü örgütün

memnun ve tatmin olması, işgörenin algıladığı örgütsel desteği oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Silbert, 2005).

Örgütlerde destekleyici yönetici, kararları grup üyeleri ile birlikte almaz; ancak grup üyelerinin görüş ve önerilerini alarak karar alır. Destekleyici yöneticinin bulunduğu örgütlerde katılım ve ödül sistemi uygulanır. Aşağıdan uyarı ve yukarıdan aşağıya olmak üzere iki yönlü bilgi akışı açıktır. Örgütsel amaçlar örgüt üyelerine danışıldıktan sonra belirlenir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Destekleyici yöneticiler insanlara yol gösterir, bireylerin dâhil olduğu herhangi bir projeye etki eden en önemli prensibi asla göz ardı etmez. Bireyler nesnelere daha önemlidir (Walters, 2006).

Suliman (2001)'a göre işgörenin yöneticisi ile iyi ilişkiler geliştirmesi, örgüt içinde güvene ve bağlılığa yol açacaktır; çünkü işgörenler yöneticilerinin kendilerine yardım ettiğini ve örgütte kendilerine değer verildiğini hissedecektir (İşcan ve Karabey, 2007).

Örgütlerin temsilcisi olarak yöneticiler astların davranışlarını etkilediği için, algılanan yönetici desteği algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmalıdır. İşgörenler ile yöneticiler arasındaki ilişkilerin gücü, işgörenlerin örgütle birlikte yöneticileri benimseme derecesine bağlıdır. Örgüt tarafından iyi davranılan ve yüksek düzeyde değer verilmiş görünen yöneticiler, örgütün temel özellikleri ile yüksek düzeyde özdeşleşecek; bu nedenle algılanan örgütsel desteği yüksek bir düzeyde etkileyecektir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002).

Yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki vardır. Laschinger ve diğerleri (2006), hemşire yöneticilerinin algıladıkları örgütsel desteği etkileyen faktörler ve sonuçları ile ilgili yaptıkları çalışmada, örgütsel ve kişisel faktörlerin, işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteği etkilediğini saptamışlardır. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasına göre, yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İnsanlar yaşamlarında eşitliğin sağlanması performans ve liyakatlerinin karşılığının kendilerine verilmesini beklerler ve bunu genel adaletin, pozitif hukukun bir sonucu olarak görürler. Bu bir yönüyle örgütsel destek beklentisidir. Bu beklenti, hayatın

tüm ünitelerinde kendisini gösterdiği gibi, insan hayatının en önemli kesitini içeren işyerlerinde daha fazla kendini hissettirmektedir.

Cristopher (1994), “Prosedürel ve Dağıtımsal Adalet Arasındaki İlişkinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasında örgüt yöneticisinin örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerine dikkat etmesi gerektiği düşüncesini belirtmiştir. Çünkü dürüst şekilde çalışan personel iş yükü altında ezilebilmektedir. Diğer personeller tüm yükü işini adil bir şekilde yapmak isteyen personelin üzerine yıkmaktadır. Buradaki adaleti sağlamak örgüt yöneticisinin iyi bir gözlemci olması gerektiğini ortaya koymuştur. De Cremer (2005), “Organizasyonel Tanımlama Tarafından Yumuşatılan Prosedürel ve Dağılımcı Adaletin Etkileri” adlı çalışmasında örgüt personelleri arasında başarılı olanların ödüllendirilmesi, diğer personelleri ödüllendirilen personelin başarısına ulaşmaya özendirir. Bu durumda örgütün performansını ve iş gücünü artırır. Örgütün gücü başarılı ve adil bir şekilde çalışan personelin gücünden gelir. Mcdowall ve Fletcher (2004) “Çalışan Geliştirme: Bir Örgütsel Adalet Perspektifi” adlı çalışmasında personelin örgütün adil bir şekilde yönetildiğine inanmasının iş verimini artırdığı görüşünü destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir.

İşe bağlılığın azalması, işgörenin işe ve örgüte karşı yabancılaşmasını neden olabilir (Şimşek ve ark. 2006). İşe ve örgüte karşı yabancılaşan çalışan örgütle özdeşleşme ve örgüt içerisinde kalma isteğini kaybedecektir. Bu durum çalışanın iş motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyebileceği gibi aynı zamanda örgüt iklimine zarar verecektir. Örgüt iklimi çalışanların iş tatmini, işten ayrılma niyeti, bağlılık ve iş performansı ile doğrudan ilgilidir (Çekmecelioğlu,2005). Yapılan araştırmalarda örgütsel iklim ile yalnızlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. (Wright, 2005) Bu durum gösteriyor ki çalışanın iş yerinde yaşadığı yalnızlık düzeyinin yüksek olması ve işe bağlılığın azalması okullarda örgütsel destek düzeyinin azalmasıyla ilişkilendirilebilir. İş yerinde yalnızlığın örgüt iklimini olumsuz etkilediği düşünüldüğünde bu sonuç araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara paralel yapılan önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

1. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın öğretmenlerin Duygusal Yoksunluk alt boyutunda erkek öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları; Sosyal arkadaşlık alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

2. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk alt boyutunun medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Duygusal yoksunluk alt boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Sosyal arkadaşlık alt boyutunda da medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Sosyal arkadaşlık alt boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

3. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk ve Sosyal arkadaşlık alt boyutunun iş alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

4. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk alt boyutunun çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağının duygusal yoksunluk alt boyutunda okullarında 41 ve üstü öğretmen sayısı olan okulların öğretmenlerin okullarında 1 ve 10 arasında öğretmen sayısı olan okullardaki öğretmenlere göre daha fazla duygusal yoksunluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Okullarında 41 ve üstü öğretmen sayısı olan okulların öğretmenlerinin Okullarında 31 ve 40 arasında öğretmen sayısı olan okullara göre daha fazla duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir. Sosyal arkadaşlık alt boyutunda çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

5. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

6. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutları ile öğretmenlerin okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Okul dışında okuldaki öğretmenlerle birlikte sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır.

7. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk alt boyutunun sendikaya üye olup olmama durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Herhangi bir Sendikaya üye olmayanların üye olanlara göre duygusal yoksunluk alt boyutunda daha fazla yalnızlık yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Sosyal Arkadaşlık alt boyutunun sendikaya üye olup olmama durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

8. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Öğretimsel Destek, Yönetimsel Destek, Adalet Desteği alt boyutları arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk alt boyutunda öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık azalmıştır. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Sosyal Arkadaşlık alt boyutunda öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık azalmıştır.

6.2. Öneriler

1. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşadığı anlaşılmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı'nın ve Sivil Toplum Kuruluşlarının kadın öğretmenlere dönük iş yaşamında yalnızlık yönünden psikolojik destek sağlanması için etkinlikler düzenlenebilir.

2. Bekar öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenler olduğu düşünüldüğünde iş yaşamında yalnızlık duygusunu gidermeye yönelik okul yöneticileri ve rehber öğretmenler tarafından uyum çalışmaları yapılabilir.

3. Okul yöneticileri tarafından okul içinde sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Önemli günlerde tüm öğretmenlere sorumluluk verilmeli, ortak projeler üretmeleri istenmelidir.

4. Öğretmenlerin kendilerine dönük bilişsel algılamalarını yüksek tutabilecek düzeyde kişisel gelişimlerini gerçekleştirmeye dönük eğitim faaliyetlerine katılmaları sağlanabilir. Öğretmenlerin hafta sonları okuldaki öğretmenlerle birlikte sosyal aktivitelere katılmaları cazip hale getirmek için İl veya İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden bütçe yardımı istenebilir.

5. Sendikalar öğretmenlerin toplumsal alanda çıkarlarını sağlamak özgürlüklerini genişletmek için kurulan örgütlerdir. Mesleki örgütlenmenin yalnızlık duygusunu azalttığı yönünde ve farklılıklara saygı ve hoşgörü adı altında hizmet içi eğitim seminerleri verilebilir.

6. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutlarında öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık azalmıştır. Öğretmenlere öğrenci ile, veli ile meslektaşları ve üst amirleri ile nasıl iletişim kurulacağına dair hizmet içi eğitim verilmelidir. Yöneticiler, okullarda formal ödüllendirme ve informal ödüllendirme ile her türlü başarı pekiştirilmelidir. Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıklarının azaltılması veya giderilmesi için okullardaki mevcut örgütsel destek seviyesini yükseltici çalışmalar okul iklimine olumlu katkı sağlayacaktır.

7. Öğretmenlerin İş yaşamında yalnızlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunan cinsiyet, medeni durum, okullardaki öğretmen sayısı, okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama durumu, sendikaya üye olup olmama durumu, algılanan örgütsel destek değişkenlerinde oluşan bu farklılığın kaynağının ne olduğu araştırılabilir.

8. Okul yöneticileri örgütsel destek hakkında bilgilendirilmelidir. Gerekirse okul yöneticilerinin örgütsel destek ile ilgili seminer, konferans, eğitim kurslarına katılmaları sağlanmalıdır.

9. Öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık duygularını etkileyebilecek farklı değişkenler ile saha, deneysel ve bireysel algı çalışmaları ile araştırma tekrarlanabilir.

10. Okulun başarısı ile okul yöneticilerinin örgütsel destekleyici davranışlarını karşılaştıran bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adanalı, Hüseyin,(2008). *İşyerinde yalnızlık*, www.insankaynakları.com, Erişim Tarihi: <http://kobi.milliyet.com.tr>, 01.10.2011 tarihinde alındı.
- Akalın, Çișil (2006). *Duygusal örgütsel bağıllık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgütsel temelli öz-saygı,*'' Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, Mahmut (2008). *Örgütsel destek, sosyal destek ve /aile çatışmalarının yaşam tatmin üzerindeki etkileri*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25), 141-170.
- Allison, D. (1997). *Assessing stres among public school principalsin British Columbia*. Psychological Reports, 80, 1103-1114
- Allen, C. (1999). *Teaching changing culture: Building democratic schools*. Managementin Education 13(1),18-19
- Arbak, Yasemin ve Özmen, Ömür Neczan (t.y.). *Sağlık kuruluşlarında insan kaynağının sürekli gelişimi'nin sağlanmasında önemli faktör: Örgütsel bağıllık: Öncülleri-Etkileri*
http://www.performans.saglik.go.tr/content/files/kongre/sunum/orgutsel_baglilic.pdf
- Arslan, Ç., Hamarta, E., Özyeşil, Z., Saygın Y. (2011) *Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın kimlik statüleri açısından incelenmesi*, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 31, sayfa 88-89
- Aryee, Samuel and Chen, Zhen Xiong (2004). *Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: test of a social exchange model*. Journal of Business Research, 57, 321-328
- Asad, Nargis and Khan, Saiga (2003). *Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables*. Pakistan Journal of Psychological Research, 18 (3-4), 139-149.

- Aselage, Justin and Eisenberger, Robert(2003). *Percived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration*. Journal of Organizational Behaviour, 24, 491-509.
- Asher, S.R.Paquette, J.A.,(2003). *Loneliness and peer relations in childhood*. Current Directions Psychological Science, 12(3),75-78
- Ataünal, Aydoğan (2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen?* Ankara, M.E. Vakfi Yayınları.
- Balay, Refik (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, Ali (2010), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeleri* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Baltaş, A. (2000), *Ekip çalışması ve liderlik*, İstanbul : Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. (2003), *Ekip Çalışması ve liderlik*, İstanbul : Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, Türker, (2006), *Anket nasıl hazırlanır? uygulanır? değerlendirilir?* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, E.İ. (2006), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* Ankara : Ekinoks Yayınları.
- Başaran, İ.E. (1996), *Türkiye eğitim sistemi*, Yargıcı Matbaası, Ankara.
- Bhanthumnavin, Duchduen (2001). *Suprvisory social support and the multi-level performance in thai health centers dissertation of doctor*, University of Minnesota, USA.
- Bilgen, Suzan, (1989), *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve bazı değişkenlerin uyum düzeylerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Block, P, (1987). *The empowered manager*, San Francisco, Jossey - Bass.
- Blau, G:and Lunz, M; (1998), *Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal and work-related variables* Journal of Vocational Behavior, V.52,p.260-269

- Brennan, T. (1982), *Loneliness at adolescence*, In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, New York: Wiley. (269 - 290)
- Buluş, M.(1996), *Ergen öğrencilerde denetim odağı ve yalnızlık düzeyi ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Burns, (1982), *Feeling good: The new mood therapy* Signet Books, New York
- Carmeli, A. (2009), *Organisational crisis-preparedness: The importance of learning from failur* Long Range Planning,41,177-196
- Casper, Wendy J. and Buffardı, Louis C. (2004). *Work-life benefits and job pursuit intentions: the role of pos.* Journal of Vocational Behaviour, 65, 391-410.
- Celep Cevat, (2000). *Sınıf yönetimi ve disiplini* Anı Yayıncılık, Ankara
- Ceylan, Adnan ve Şenyüz, Belkıs (2003). *Örgütsel destek algısı ve dahil olma- dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisi- sigorta sektöründe bir araştırma.* Yönetim, (44), 57-62.
- Chadsey - Rusch, J., Destefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P. And Collet - Klingenberg, L. (1992), *Assensing the loneliness of workers with mental retardation.* Mental Retardation, 30, 85-92
- Chipuer, Heather, M., ve Pretty, Grace, H., (2000)., *Facets of adolescents' loneliness : A Study of rural and urban australian youth.* Australian Psychologist, 35(3), 233 – 237
- Christopher, O. (1994), *The effects of exchange ideolgy on the realionship between perceived organizational support and job performance''.* Journal of Social Psychology, 134 (3), pp.407-408
- Cohen, D. L., Prusak (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik.* İstanbul: MESS Yayınları.
- Cohen, S. (2004). *Social support and health.* American Pyschologist. 676 – 682
- Cubitt, S.& Burt, C.(2002) *Leadership style, loneliness and occupational stres in New Zealand primary school principals.* New Zealand Journal of Educational Studies, 37 (2), 159-169.
- Cüceloğlu, D (1993) *İnsan ve davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Cremer, D. (2005). *Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification,* Journal of Managerial Psychology (1) 4-13

- Çakar, Demircan ve Yıldız, Sibel (2009). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi?* Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (28), 68-90.
- Çarıkçı, İlker H. (2000). *Çalışanlarının iş tatminini etkileyen kişisel özellikler- süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5 (2), 155-168.
- Çarıkçı, İlker H. ve Çelikkol, Özlem (2009). *İş – aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9), 153-170.
- Çekmecelioglu, H. (2005), *Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma* C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 6 (2) 23-39
- Dağdeviren Gözen, Emine (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Jong Gierveld, J. (1988). *A review of loneliness: Concept and definitions, determinants, and consequences*. Review in Clinical Gerontology, 8, 73-80
- Deluga, Ronald J. (1994). *Supervision trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior*. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 67 (4), 316
- Demir, Ayhan, (1990), *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Demir, Kamile, (2000), *Örgütlerde iletişim yönetimi*, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Ed.:Cevat Elma, Kamile Demir, Anı Yayıncılık, Ankara
- Demirtaş, İ.Y. (2007), *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin rol ve beklentileri* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T., Çetin, B. Ve Sungur, M.Z. (2009). *İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10:271-277

- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. & Loiselle, J. (1999). *Professional isolation and occupational stress in teachers*. Psychological Reports, 84, 943-946.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel - davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi*”, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi: 17-18
- Eisenberger, Robert and Aselage, Justin (2003). *Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration*. Journal of Organizational Behaviour, 24, 491-509.
- Eisenberger, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick and Rhoades, Linda (2001), *Reciprocation of perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 86, 42- 51.
- Eisenberger Robert, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan L. and Jones, Jason R. (2004). *Perceived organizational support, the employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives* (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, & L. Tetrick), Oxford University Press.
- Eraslan, Eegün ve Algün, Onur (2005). *İdeal performans değerlendirme formu tasarımı*nda analitik hiyerarşi yöntemi yaklaşımı. Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi, 20 (1), 95-106.
- Erçetin, Şule (2000). *İlköğretim okulları hangi değerle yönetiliyor?* Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (1), 31-43.
- Erdeğer, Nuray, (2001), *Lise öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, Ali Rıza (2003). *Üniversite kültüründe önemli bir unsur: değerler. Değerler eğitimi dergisi, 1 (4), 55-72*
- Eren, A. (1994). *Lise öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erim, B. (2001). *Yetiştirme yurtlarında ve aileleri yanında yaşayan ergenlerin benlik saygısı, depresyon ve yalnızlık düzeyleri ile sosyal destek sistemleri açısından karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Erkmen, T., Şencan, H.,(1994), *Örgüt kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması*” Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir
- Ernst, J.M. Ve Cacioppo, J.T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied and Preventive Psychology*, 8, 1-22
- Eser, Gül (2011). *Güven eğiliminin algılarına örgütsel destek üzerindeki etkisi*. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 30 (1), 365-376.
- Eskin, M. (2001). *Ergenlikte yalnızlık, başatma yöntemleri ve yalnızlığın intihar davranışı ile ilişkisi*” Klinik Psikiyatri, 4, 5-11
- Flanders, J.P. (1982). A general systems approach to loneliness. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 166-182). New York: Wiley.
- Freud, Sigmund (1938). *Abriss der psychoanalyse* Internat. Zschr. Psychonal. Image,25,pp.7-6
- Fuller, J.B. , Barnett, T.,Hester, K., ve Relyea,C.(2003). *A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment*, *Journal of Social Psychology*, 143 (6), 789-791
- Gavino, Monica (2005). *Understanding the impact of hr practices on employee attitudinal and behavioral outcomes: The role of pos, university of illinois at Chicago*. The Doctor of Philosophy in Business Administration Chicago, Illinois.
- Geçtan, E., (1999). *İnsan olmak*, 20. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi
- George, Jennifer M., Redd, Thomas, Ballard, Karen A., Colin, Jessie and Fielding Jane (1993). *Contact with aids patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and support*. *Academy of Management Journal*, 36, 157-171.
- Green, R., L., Richardson, Deborah S., Lago, T., Schatten - Jones, E. C. (2001) *Network correlates of social and emotional loneliness in young and older adults* . The society For Personality And Social Psychology. 27(3) 281-288.
- Gumbert, D.E. Boyd, D.P. (1984). *The loneliness of the small business owner*. *Harvard Business Review*, 62(6), 33-38

- Gün, F. (2006). *Kent kültüründe yalnızlık duygusu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2001) *Bireyler arası iletişim* Yönetim ve Organizasyon, Ed.:S.Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Güngör, D. (1996). *Turkish university student's relationships with their friends and families, social support, satisfaction and loneliness Unpublished thesis*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, Sait (2006). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (1), 48-75.
- Haliloğlu, S. (2008), *Ortaöğretim 9. Sınıf öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri, bağlanma biçimleri ve işlevsel olmayan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Hawkey, L.C., Burleson M.H., Berntson, G. & Cacioppo J.T. (2003). *Loneliness on everyday life: cardiovascular activity, psychosocial context and health behaviors*. Journal Of personality and social psychology, 85(1), 105-120
- Hazan, C. Shaver, P.R. (1990), *Love and work: An attachment theoretical perspective*. Journal Of Personality and Social Psychology, 59, 270-280
- Hoglund, C.L., Collison, B. B. (1989), *Loneliness and irrational beliefs among college students*”, Journal of College Student Development, 30, 53-58.
- Hortaçsu, Nuran (1991) *İnsan ilişkileri*. İmge kitapevi Yayınları, 1. Baskı Ankara.
- Howard, M. (2002). *Perceptions of isolation among Georgia high school principals*. Unpublished doctoral dissertaion. Georgia Southern University.
- Huff, L. Ve Kelley, L. (2003). *Levels of organizational trust in individualist ersus collectivist societies : A Seven nation study*, Organization Science. Vol 14:1
- İçerli, Leyla (2010). *Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım*. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (5-1), 67-92.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- İnce, Mehmet ve Gül, Hasan (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Yayınevi.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki Rolü : Bir turizm örgütünde uygulama''* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ömer Faruk ve Karabey, Canan Nur (2007). *Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (2), 103-116.
- James, M. Baker, R. (2008) *Unionization as a consequence of cynicism: The relationship between social-exchange*. Cynicism And Unionization, 2008 IABR&TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rico, USA
- Johlke, M.C. D. F. Duhan, (2000), *Supervisor communication practices and service employee job outcomes* Journal of Service Research,3 (1),154-165
- Jones, Jason, R. (2007). *Favorable treatment and perceived organizational support: The Influences of desire for control and need for cognition* Faculty of the University of Delaware, The Degree of Master of Arts in Psychology.
- Jones, W.H., Carpenter, B.N., ve Quinnata, D. (1985). *Personality and interpersonal predictors of loneliness in two cultures*. Journal of Personality and Social Psychology, 48, 1503-1511
- Jones, Warren, H., Freemon, J.E., ve Goswick Ruth, Ann, (1981), *Loneliness, Self-i ile Concept and Adjustment*. The Journal of Psychology, 107, 237-240
- Kafestios, K. Sideridis, G.(2006). *Attachment, social support and well-being in young and older adults*. Journal of Health Psychology, 11(6), 863-876
- Karasar, Niyazi (2008), *Bilimsel araştırma yöntemi*, 8. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Karaoğlu, Nazan, ark. (2009), *Yalnız mısın? selçuk üniversitesi öğrencilerinde yalnızlık düzeyi ilgili bir çalışma* Marmara Medical Journal 2009,22 (1): 019-026
- Kayaalp, İsa (2002), *Eğitim düşüncesi ve iletişim kültürü*, İstanbul, Bilge Kültür Sanat Yayınevi.
- Keser, Aşkın (2005). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama*. Çalışma ve Toplum, 7, 77-96.

- Killeen, C. (1998), *Loneliness : An epidemic in modern society*, Journal of Advanced Nursing, 28(4), 762-770
- Klein, M. (1980). *On the sense of loneliness*. In J. Hartog, J. R. Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (362-376). New York: International Universities Press
- Koçak, E. (2008). ‘‘Ergenlerde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Koçel, Tamer (2007). ‘‘İşletme yöneticiliği: yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış İstanbul: Beta Yayın.
- Kopman, Richard (2001). *The relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship behaviors: a review of the literature*. Applied Psychology, 3, 4
- Krause-Parello, C.A. (2008). *Loneliness in the school setting*. The Journal of School Nursing, 24 (2), 66-70.
- Lau, S., ve Gruen, G.E. (1992). *The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex* Personality and Social Psychology Bulletin, 18, 182–189.
- Leather, Phil, Lawrence, Claire, Di Beale, and Cox, Tom (1998). *Exposure to occupational violence and the buffering effects of intra-organizational support*. Work and Stress, 12(2), 161–178.
- Liu, Wie (2004). *Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes*, Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Maryland.
- Martin, R., (1995), *The roles of organizational support and justice during a layoff*, Academy of Management Journal, pp.89-93
- McDowall, A., Fletcher, C., (2004). *Employee development: an organizational justice perspective*, Personnel Review, Vol. 33 Iss: 1, pp.8 - 29
- Mc Pherson, Smith-Lovin ve Brashears, 2006, *American Sociological Review*, Vol. 71, (June:353-375)
- McWhirter, B.T. (1997). *Loneliness, learned resourcefulness, and self-esteem in college students*. Journal of Counselling ve Development, 75(6), 460-470.

- Medora, N. Ve Woodard Ö.C. (1986). *Loneliness among adolescent college students at a midwestern university*. *Adolescence*, 21, 391-402
- Moideenkutty, U. Blau, G., Kumar, R. and Nalakath, A., (2001). *Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organizational commitment*. *Applied psychology: an international review. Special Issue: Leadership and culture in the Middle East: Norms, practices, and effective leadership attributes in Iran, Kuwait, Turkey, and Qatar*, 50 (4), 615-634.
- Morris, C., G. (2002) *Psikolojiyi anlamak*, Ankara : Türk Psikologlar Derneği Yayınları
- Moustakas, Clark. (1961), *Loneliness*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Neto, F. Ve Barros, J. (2000). *Psychosocial concomitants of loneliness among students of Cape Verde And Portugal*. *Journal of Psychology*,. 134 (5), 245 - 255
- Nyhan, R. C (2000). *Changing the paradigm trust and its role in public sector Organization, American review of public administration*, Vol : 30, No : 1, March 2000, 87-109, 2000 Sage Publications, Inc.
- Organizational Identification. *Journal of managerial psychology*, Volume: 20, Number:1, Emerald Group Publishing Limited pp. 4-13
- Odacı, H. (1994), *Yalnızlık, Benlik saygısı ve yakın ilişkiler kurabilme düzeylerinin ve bu düzeyler arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. KTÜ. Trabzon
- Önderoğlu, Seçil (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*, Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özatça, A. (2009). *Ergenlerde sosyal ve duygusal yalnızlığın yordayıcısı olarak aile işlevleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, Asım (2010). *İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi*. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30 (1), 127-146.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004). *Algılan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri*. Amme İdaresi Dergisi, 37 (4), 97-115.

- Özdevecioğlu, Mahmut (2003). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, 18 (2), 113 -130.
- Özen Kutanis, Rana (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Özdayı, (1990), *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Doktora Tezi, İstanbul.
- Özkürkçügil, A.Çorapçıoğlu, (1998). *Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi* Kriz Dergisi, Sayı: 6, 21-31
- Öztürk, M. (1997), *10-13 yaşları arasındaki çocuklarda umutsuzluk ve yalnızlığın bazı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi*”, Yayımlanmamış Yüksek Linas Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özpolat, Abdülvahap (2005). *Öğretmenlik mesleğindeki değişmelerin tarihsel, toplumsal bağlamı*. Milli Eğitim Dergisi (156)
- Pack, Simon (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support, for ncca athyletic administrators*. The Degree of Doctor Philosophy Dissertation Ohio State University, Ohio.
- Parasuraman, Saroj, Greenhaus, Jeffrey H. and Granrose, Cherlyn Skromme (1992). *Role stressors, social support and well-being among two-career couples*. Journal of Organizational Behaviour, 13 (4), 339-356.
- Parker, Jeffrey, G., ve Asher, Steven, R., (1993), *Friendship and friendship quality in Middle Childhood : Links with peer group acceptance and feeling of loneliness and social dissatisfaction*”. Developmental Psychology, 29(4), 611-621
- Peker, Ö. (2008). *Örgütsel desteğin değişime yatkınlığa etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peplau, L.A., Miceli, M. & Morasch, B. (1982), Loneliness and selfevaluation. In L.A. Peplau & D'. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, Newbury Park, CA Sage, (135 - 151)
- Peplau, L.A., Perlman, D. (1982), *Perspectives on loneliness* Peplau L. A.; Perlman D., (Ed.) *Loneliness : A Sourcebook of Current Theory, research And Therapy*, New York : Wiley - Inter Science.

- Peplau, L.A., Perlman, D. (1984). *Loneliness research: A Survey of empirical findings*. In L.a., Peplau ve S.E. Goldston (Eds). *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*”, Rockville, MD: National Institute of Mental Health. 13 - 47
- Polat, Soner ve Aktop, Ergin (2010). *Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algularının girişimcilik davranışlarına etkisi*. Akademik Bakış Dergisi, (22), 1-22.
- Qualter, Pamela, (2003), *Loneliness in children and adolescents: What do schools and teachers need to know and how can they help?* Pastoral care, June, 10-18
- Quay, L.C. (2002). *Personal and family effects on loneliness*. Journal Of Applied Developmental Psychology, 13 (1), 97-110
- Rhoades, Linda and Eisenberger, Robert (2002). *Perceived organizational support: a review of the literature*. Journal of Applied Psychology, 87, 698-714.
- Rhoades, Linda, Eisenberger, Robert and Armeli, Stephen (2001). *Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 86 (5), 825-836.
- Rokach, Ami (2004), “*Loneliness Then and Now: Reflections on Social and Emotional Alienation in Everyday Life*”. Current Psychology, 23 (1) 24 - 40
- Rook, K.S. (1984) *Research on social support, lonelies, and social isolation: Toward an integration Review of Personality and Social Psychology*, 5, 239 - 264
- Roscoe, Bruce; Skomski, G. Grant (1989) *Loneliness among late adolescents* Journal Of Adolesence 24 (947 - 955). Quay, Lorena C. (2002) *Personel and family effects and loneliness* Journal Of Applied Deelopmental Psychology. 13(1) 97-110
- Roscoe, Bruce; Skomski, G. Grant (1989) *Loneliness among late adolescents* Journal Of Adolesene 24 (947 - 955).
- Rotenberg, Ken J. (1999) *Parental antecedents of children’s loneliness* Loneliness in childhood and adolescence. New York: Cambridge University Press. 176-200
- Sadler, W.A. ve Johnson, T.B. (1980). *From loneliness to anomia*. In J. Hartog, J. R Audy & Y. A. Ohen (Eds.), *The anotomy of loneliness* (34-64). New York: International Universities Pres

- Sarı, T. (2005). *İlköğretim öğretmenlerinin stres düzeylerini etkileyen etmenlere ilişkin algıları (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saraçoğlu, Y., (2000). *Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun
- Savikko, Niina; Routsalo, Pirkko; Tilvis, Reijo s.; Stranberg, Timo E.; Pitkala, Kaisu H. (2005) *Predictors and subjective causes of loneliness in an aged population* Archives Of Gerontology And Geriatrics. 41 (3) 223-233
- Selçuk, Gülsevinç, (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Selçuk, Ziya (2001). *Gelişim ve öğrenme*, 8. Basım, Ankara, Nobel, Yayın Dağıtım
- Scandura, Terri A.-Graen, George-Novak, M.A(1986), *When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader member exchange and decision influence''* Journal of Applied Psychology, V.71, p 579-584
- Shockley, Z. P. K., Ellis ve G., Wirogard (2000). *Organizational trust, what it means, Why it matters*. Organizational Development Journal; 18, 35-48.
- Silbert, Lisa Terry (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support*, Dissertation of Master of Management Sciences University of Waterloo, Canada.
- Stamper, Christiana L. and Johlke, Mark C. (2003). *The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stres and work outcomes*. Journal of Management, 29 (4), 569-588.
- Sullivan, H.S. (1953). *Interpersonal theory of personality*. New York: Norton Company Inc.
- Şişman, Mehmet (2000), *Öğretmenlik mesleğine giriş*, 2. Baskı, Ankara: Pegem, A Yayıncılık
- Taşçı, D. Ve Eroğlu E. (2008). *Kavramsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geri bildirim verme becerilerinin etkisi*, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,(5),26-34
- Tansky, W. Tansky and Cohen, Debra J. (2001). *The relationship between organizational support, employee development, and organizational*

- commitment: an emprical study*. Human Resource Development Quarterly,12 (3), 285-300.
- Torlak, N.Gökhan (2008). *Organizasyon teorileri*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tuğray Kaynak ve ark. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. (2. Baskı). İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayını.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010). *Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 209-232.
- Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010). *Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi*. Yönetim ve Ekonomi, 17 (2), 183-206.
- Türk Dil Kurumu (TDK), *Güncel türkçe sözlük,*” İnternet Kaynağı; www.tdk.gov.tr. Erişim: 03.04.2011
- Uluğ, F.(1999), *İlköğretimde teknoloji eğitimi ve öğretmen yetiştirme*. IV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri.(1) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 359-374
- Uysal Gülten, Nicole Wilkinson, Duran Adam Kuper, Sibel Özbudun, (1998), *İnsan doğası, tarih öncesi kültürü*, Ankara. Öteki Yayınevi, s. 146
- Vandenberghe, C.,Bentein, K. Ve Stringlhamber, F.(2003) *Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: ontecedents and outcomes*. Journal of Vocational Behavior, Article in Press
- Vaux, Alan, (1988), *Social and personal factoris in loneliness*. Journal of Social and Clinical Psychology, 6 (3), 462-471
- Wayne Sandy J. Shore, Lynn M, and Liden, Robert C. (1997). *Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective*. The Academy of Management Journal, 40 (1), 82-111.
- Weiss, R. S. (1987), *Reflections on the present state of loneliness research*. In. M. Hojat & R. Crandall (Eds.) *Loneliness: Theory, research and applications* (p. 1-16). San RAfael, CA: Select Press

- Wiseman, Hadas; Mayseless, Ofra; Sharabany, Ruth; (2005) *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) 234-248
- Woodward, J. Frank (1988) *Rural adolescent loneliness and coping strategies* Journal Of Adolescence. 23, 459-565
- Wooten, K. C. Ve White, L.P. (1983). *Ethical problems in the practice of organizational development*. Training and Development Journal, 37: 16-25
- Wright S. L, Burt C. D. B. 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
- Yalom, I. (2001), *Varoluşçu psikoterapi* (Çev. Z. İ. Babayiğit) İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Yeh, Shu-Chuan Jennifer (2004) *Living alone, social support and feeling lonely among the elderly*, Social Behavior And Personality. 32(2) 129-139
- Yıldırım, İ. (1997), *Algılanan sosyal desteğin geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliliği*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13.
- Yılmaz, A. (2006) *İlköğretim okullarında etkililik sağlanması için öğretmenlerin ailelerinden beklentileri (Sakarya İli Örneği)* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yılmaz, Ercan (2008), *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin öğretmenlerin yaşam doyumlarına etkisinin araştırılması*, III. Eğitim Yönetimi kongresinde Sunulan Bildiri, 25-26 Nisan, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yılmaz, Ercan (2008), *Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals*. Social Behavior And Personality, 36 (8), 1085 – 1096
- Yılmaz, E. Altınok, V. (2009). *Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (59), 451-469
- Yılmaz, Ercan (2011), *An investigation of teachers loneliness in the workplace in terms of human values they possess*. African Journal of Business Management, 5 (13), 5070-5075

- Yılmaz, Kürşad ve Oğuz, Ebru (2005). *Eğitim bilimleri fakültesi öğrencilerinin fakülte kültürüne ilişkin algıları*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 38 (1), 101-122.
- Yoshimura, Karı Emi (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: Group differences*. Degree of Masters of Science, North Carolina State University.
- Yoon ve Lim (1999), *Organizational support in the workplace: The case of korean hospital employees*, s. 936.
- Young, J.E.(1982). *Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application*. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 379 - 406) New York: Wiley
- Yürür, Senay (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*, Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zagenczyk, Thomas J. (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support, dissertation of doctor of philosophy*. The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.
- Zilboor, G. (1938) *Loneliness* Atlantic Montly

ANKET FORMU

Değerli arkadaşlar, ;

Bu araştırmanın amacı; bir araştırma için veri toplamaktır. Araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir. Bu nedenle ankete kimlik bildirici yazı veya imza koymanıza gerek yoktur.

Bu araştırmanın bilimsellik derecesi sizin soruları yanıtlamak için gösterdiğiniz sabır ve içtenlik derecesinde olacaktır. Bundan dolayı ankete lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **İSİM YAZMAMANIZ** önemle rica olunur. Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Abdürrahim KARAKURT
S.Ü. Yüksek Lisans Öğrencisi

1.1. BÖLÜM I

| | | | | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1.Cinsiyetiniz: | <input type="radio"/> Erkek | <input type="radio"/> Kadın | | | | |
| 2.Yaşınız : | <input type="radio"/> 25'e kadar | <input type="radio"/> 26 – 30 | <input type="radio"/> 31 – 35 | <input type="radio"/> 36 – 40 | <input type="radio"/> 41 – 45 | <input type="radio"/> 46 – 50 |
| | <input type="radio"/> 51 – 55 | <input type="radio"/> 56 – 60 | <input type="radio"/> 61 ve üstü | | | |
| 3.Medeni Durumunuz: | <input type="radio"/> Evli | <input type="radio"/> Bekâr | | | | |
| 4.Meslekteki Kıdeminiz: | <input type="radio"/> 1 - 5 yıl | <input type="radio"/> 6 – 10 yıl | <input type="radio"/> 11 – 20 yıl | <input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri | | |
| 5.Branşınız: | <input type="radio"/> Sınıf Öğrt. | <input type="radio"/> Branş Öğrt. | | | | |
| 6. Görev yaptığınız okuldaki öğretmen sayısı: | <input type="checkbox"/> 1-10 arası | <input type="checkbox"/> 11-20 arası | <input type="checkbox"/> 21-30 arası | <input type="checkbox"/> 31--40 arası | <input type="checkbox"/> 41 ve üstü | |
| 7. Okulda, okul dışı sosyal etkinlik programları yapılır (yemek. piknik, halı saha maçları, vb...) | <input type="radio"/> Evet | <input type="radio"/> Hayır | | | | |
| 8. Herhangi bir sendikaya üyeyim. | <input type="radio"/> Evet | <input type="radio"/> Hayır | | | | |

BÖLÜM II

Aşağıdaki maddeleri okuyarak size uygun olma derecesine göre “**Hiç uygun değil (1)**”, “**Uygun değil (2)**”, “**Biraz uygun (3)**”, “**Uygun (4)**”, “**Tamamen Uygun (5)**” seçeneklerinden birini işaretleyiniz.

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

| BÖLÜM III | Tamamen katılıyorum | Katılıyorum | Kısmen katılıyorum | Katılmıyorum | Hiç katılmıyorum |
|---|---------------------|-------------|--------------------|--------------|------------------|
| 1. İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim. | | | | | |
| 2. Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağımı bulabilirim. | | | | | |
| 3. Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez. | | | | | |
| 4. Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder. | | | | | |
| 5. Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım. | | | | | |
| 6. Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz. | | | | | |
| 7. Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum. | | | | | |
| 8. Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder. | | | | | |
| 9. Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir. | | | | | |
| 10. Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar. | | | | | |
| 11. Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır. | | | | | |
| 12. Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder. | | | | | |
| 13. Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar. | | | | | |
| 14. Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir. | | | | | |
| 15. Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur. | | | | | |
| 16. Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur. | | | | | |
| 17. Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır. | | | | | |
| 18. Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir. | | | | | |
| 19. Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir. | | | | | |
| 20. Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır. | | | | | |
| 21. Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır. | | | | | |
| 22. Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir. | | | | | |
| 23. Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır. | | | | | |
| 24. Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 25. Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır. | | | | | |
| 26. Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir. | | | | | |
| 27. Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır. | | | | | |
| 28. Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir. | | | | | |
| 29. Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir. | | | | | |

ÖZGEÇMİŞ

| | | | |
|----------------|---------------------|-------|--|
| Adı Soyadı: | Abdürrahim KARAKURT | İmza: | |
| Doğum Yeri: | Ereğli/KONYA | | |
| Doğum Tarihi: | 03.05.1981 | | |
| Medeni Durumu: | Bekar | | |

Öğrenim Durumu

| Derece | Okulun Adı | Program | Yer | Yıl |
|---------------|---|---------------------------------|---------------|------------------|
| İlköğretim | 19 Mayıs İlkoku- lu | | Konya | 1987-1992 |
| Ortaöğretim | Karma Ortaoku- lu | | Konya | 1992-1995 |
| Lise | Erbil Koru SüperLisesi | Eşit Ağırlıklı | Konya | 1995-1999 |
| Lisans | Trakya Üniversi- tesi | Sınıf Öğret- menliği | Edirne | 1999-2003 |
| Yüksek Lisans | Necmeddin Er- bakan Üniversi- tesi | Eğitim Bilim- leri | Konya | 2009-2012 |

| | |
|--------------|--|
| İş Deneyimi: | 2003-2006 Özel Konya Zafer Dershanesi Müd.Yrd 2006-2011 Özel Sistem Dershanesi Sınıf Öğretmenliği 2011-2012 Özel Gençlik İlköğretim Okulu Müdür Yrd. 2012 -..... Van Saray İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Proje Koordinatörlüğü |
|--------------|--|

| | |
|------|--------------------|
| Tel: | 05058407801 |
|------|--------------------|

| | |
|-------|--|
| Adres | Kazımpaşa Mah. Saray Kültür Merkezi Müdürlüğü Saray VAN |
|-------|--|