

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ YAŞAMINDA  
YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GÖZDE SEZEN**

**DANIŞMAN**

**YRD. DOÇ. DR. MEHMET ALİ HAMEDOĞLU**

**TEMMUZ 2014**



**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ YAŞAMINDA  
YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GÖZDE SEZEN**

**DANIŞMAN**

**YRD. DOÇ. DR. MEHMET ALİ HAMEDOĞLU**

**TEMMUZ 2014**

## BİLDİRİM

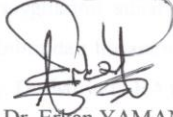
Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.



Gözde SEZEN

## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

'Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' başlıklı bu yüksek lisans tezi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.



Başkan Doç. Dr. Erkan YAMAN

Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Üye Doç. Dr. Mübin KIYICI

Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

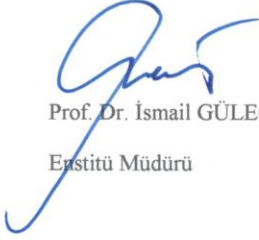
Üye Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

Akademik Unvanı, Adı-Soyadı



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

01/08/2014



Prof. Dr. İsmail GÜLEÇ

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının her aşamasında emeği geçen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU'na değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tüm çalışmalarım boyunca profesyonel destekleri için anabilim dalı hocalarım Doç. Dr. Osman TİTREK, Doç. Dr. Erkan YAMAN, Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKCI ve jüri üyesi Doç. Dr. Mübin KIYICI hocama saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışma boyunca yardımları için Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ ve Arş. Gör. Duygu GÜR ERDOĞAN'a minnetlerimi sunarım. Son olarak, yaşamımın her alanında benden desteklerini esirgemeyen sevgili aileme ve eşim Emrehan GÜLTEKİN'e sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Gözde SEZEN

07.07.2014

**ÖZET**  
**ÖĞRETMENLERİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ YAŞAMINDA**  
**YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**İNCELENMESİ**

Sezen, Gözde

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

Temmuz, 2014. xiv+ 118 Sayfa.

Bu araştırmada, öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ve işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın veri toplama grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinde görev yapan öğretmenler arasından olasılığa dayalı örnekleme yoluyla seçilen toplam 659 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama sürecinde, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini belirlemek için Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerini belirlemek için UCLA İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotların (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, bağıl değişim katsayısı) yanında bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA analizi ve Pearson korelasyonu kullanılmıştır. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve bulunulan kurumdaki çalışma yılı değişkenleri açısından incelenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından katılımcılar arasında fark görülmezken; evli öğretmenlerin işle bütünleşmenin geneli ve içinde olma alt boyutuna ilişkin algılarının, bekar öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Branş değişkeni açısından kıyaslandığında, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin işle bütünleşmeye ilişkin algılarının diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğu saptanmıştır. 41 yaş ve üstü öğretmenler ile 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık bu değişkenler açısından incelendiğinde ise, öğretmenlerin algıları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, İşle Bütünleşme, İş Yaşamında Yalnızlık

## SUMMARY

### EXAMINATION OF RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' WORK ENGAGEMENT AND LONELINESS AT WORK LEVELS

Sezen, Gözde

Master Thesis, Educational Sciences Department, Educational Administration and Supervision Program

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU

July, 2014. xiv+118 Pages.

In the study, it is aimed to examination of relationship between teachers' work engagement and loneliness at work levels in terms of some variables. 659 teachers chosen by probability based sampling from the teachers working in the province of Sakarya in the 2013-2014 academic year comprise data collection group of the study. In the data collection process, Utrecht Work Engagement Scale was used in order to determine teachers' work engagement level while UCLA Loneliness Scale was used in order to determine teachers' loneliness at work level. In the data analysis, descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation, coefficient of variation) were used as well as independent samples t-test, one-way ANOVA and Pearson correlation analysis.

Teachers' work engagement levels were examined according to gender, marital status, branch, age and tenure in the current organization. Any statistically significant difference was not determined in terms of gender variable while it was seen that the married teachers' perceptions for total work engagement and dedication subscale are higher than the single teachers. According to branch variable, it was stated that the perceptions of classroom teachers and preschool teachers for work engagement are higher than the other branch-teachers. It was determined that the perceptions for work engagement of 41 years and over teachers and the teachers working for 5 years and above are higher. After the examination of loneliness at work in terms of these variables, any statistically significant difference between the teachers perceptions was not found. Additionally, it was seen that there is a negative low-level relationship between the teachers' work engagement and loneliness at work level.

**Key Words:** Teacher, Work Engagement, Loneliness at Work



## İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM .....	iv
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI .....	v
ÖNSÖZ .....	vi
TÜRKÇE ÖZET .....	vii
İNGİLİZCE ÖZET .....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLO LİSTESİ .....	xiii
1.BÖLÜM, GİRİŞ .....	1
1.1 PROBLEM .....	4
1.2 ALT PROBLEMLER .....	4
1.3 ÖNEM .....	5
1.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	5
2.BÖLÜM, KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1 İŞLE BÜTÜNLEŞME .....	6
2.1.1 İşle Bütünleşme Kavramı .....	6
2.1.2 İşle Bütünleşme Kavramına İlişkin Farklı Yaklaşımlar .....	7
2.1.3 İşle Bütünleşmenin Alt Boyutları .....	12
2.1.3.1 Dinçlik .....	13
2.1.3.2 Adanmışlık .....	13
2.1.3.3 İçinde olma .....	14
2.1.4 İşle Bütünleşmenin Psikolojik Koşulları .....	15
2.1.4.1 Psikolojik anlamlılık .....	17
2.1.4.1.1 Görev özellikleri .....	18
2.1.4.1.2 Rol özellikleri .....	18
2.1.4.1.3 İş etkileşimleri .....	18

2.1.4.2 Psikolojik güvenlik .....	19
2.1.4.2.1 Kişilerarası ilişkiler .....	19
2.1.4.2.2 Grup ve grup içi dinamikler .....	19
2.1.4.2.3 Yönetim stili ve süreci .....	20
2.1.4.2.4 Örgütsel normlar .....	21
2.1.4.3 Psikolojik uygunluk .....	21
2.1.4.3.1 Fiziksel enerji kaynağı .....	21
2.1.4.3.2 Duygusal enerji kaynağı.....	22
2.1.4.3.3 Güvensizlik .....	22
2.1.4.3.4 İş dışı yaşam.....	22
2.1.5 İşle Bütünleşme ve Sosyal İlişkiler .....	23
2.2 İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK .....	23
2.2.1 Yalnızlık Kavramı ve Tanımları .....	24
2.2.1.1 Yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar .....	27
2.2.1.2 Yalnızlığın boyutları .....	33
2.2.2 İş Yaşamında Yalnızlık .....	37
2.2.2.1 İş yaşamında yalnızlığın boyutları .....	40
2.2.2.1.1 Sosyal arkadaşlık (social companionship) .....	41
2.2.2.1.2 Duygusal yoksunluk (emotional deprivation) .....	41
2.2.2.2 İş Yaşamında yalnızlıkla başa çıkma yolları.....	42
2.2.2.2.1 İş yaşamında kişiler arası ilişkiler .....	43
2.2.2.2.2. İş yaşamı sosyal desteği .....	44
2.2.2.2.3 İş yaşamı arkadaşlıkları.....	45
2.2.2.3 İş yaşamında yalnızlık ve sosyal ilişkiler.....	46
2.3 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	49
2.3.1 İşle Bütünleşmeye İlişkin Araştırmalar.....	49

2.3.2 İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Araştırmalar.....	57
3.BÖLÜM, YÖNTEM .....	63
3.1 Araştırma Modeli .....	63
3.2 Evren ve Örneklem .....	63
3.3 Veri Toplama Araçları .....	65
3.3.1 İşle Bütünleşme Ölçeği .....	65
3.3.2 İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği .....	66
3.4 VERİLERİN TOPLANMASI.....	68
3.4 VERİLERİN ANALİZİ .....	68
4.BÖLÜM, BULGULAR VE YORUMLAR .....	71
4.3 İŞLE BÜTÜNLEŞMEYE İLİŞKİN BULGULAR.....	71
4.4 İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞA İLİŞKİN BULGULAR.....	81
4.5 İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	87
5.BÖLÜM, TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	89
5.1 TARTIŞMA .....	89
5.1.1 Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri.....	89
5.1.1.1 Cinsiyet değişkeni açısından .....	89
5.1.1.2 Medeni durum değişkeni açısından.....	90
5.1.1.3 Branş değişkeni açısından .....	91
5.1.1.4 Yaş değişkeni açısından .....	92
5.1.1.5 Bulunulan kurumdaki çalışma yılı değişkeni açısından.....	93
5.1.2 Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri.....	93
5.1.2.1 Cinsiyet değişkeni açısından .....	94
5.1.2.2 Medeni durum değişkeni açısından.....	95
5.1.2.3 Branş değişkeni açısından .....	95

5.1.2.4 Yaş değişkeni açısından .....	95
5.1.2.5 Buldukları kurumdaki çalışma yılı değişkeni açısından .....	96
5.1.3 Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri .....	96
5.1.3.1 İlişkiler açısından .....	96
5.2 SONUÇ .....	97
5.2.1 İşle Bütünleşmeye İlişkin Sonuçlar.....	97
5.2.2 İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Sonuçlar.....	97
5.2.3 İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisine İlişkin Sonuçlar .....	98
5.3 ÖNERİLER.....	98
5.3.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	98
5.3.2 İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler .....	99
KAYNAKÇA.....	100
EKLER.....	112
EK 1. ÖLÇEK UYGULAMA İZİN FORMU .....	112
EK 2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU .....	113
EK 3. İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ .....	114
EK 4. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ .....	115
ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİSİ.....	116

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Psikolojik Koşulların Boyutları .....	16
Tablo 2. Peplau ve Perlman'ın Yalnızlığa Yönelik Teorik Yaklaşımlarının Özeti .....	27
Tablo 3. Kuramsal Örneklem Büyüklükleri .....	64
Tablo 4. Katılımcılara ait demografik özellikler .....	64
Tablo 5. İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları .....	66
Tablo 6. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 7. Normal Dağılım Testi .....	70
Tablo 8. İşle Bütünleşmeye İlişkin Görüşler.....	71
Tablo 9. Cinsiyetin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	72
Tablo 10. Medeni Durumun İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	73
Tablo 11. Branşın İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	74
Tablo 12. Yaşın İşle Bütünleşmeye Etkisi .....	76
Tablo 13. Yaşın Dinçlik Boyutuna Etkisi. ....	76
Tablo 14. Yaşın Adanmışlık Boyutuna Etkisi .....	77
Tablo 15. Yaşın İçinde Olma Boyutuna Etkisi .....	78
Tablo 16. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının İşle Bütünleşmeye Etkisi .....	78
Tablo 17. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının Dinçlik Boyutuna Etkisi .....	79
Tablo 18. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının Adanmışlık Boyutuna Etkisi.....	80
Tablo 19. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının İçinde Olma Boyutuna Etkisi .....	80
Tablo 20. İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşler.....	81
Tablo 21. Cinsiyetin İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	82
Tablo 22. Medeni Durumun İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	83
Tablo 23. Branşın İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	84
Tablo 24. Yaşın İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	85

Tablo 25. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi .....	86
Tablo 26. İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisi .....	87

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Yaşanan hızlı değişimlerden dolayı rekabetin giderek arttığı günümüzde, gereksinimleri karşılamak adına mal ve hizmet üretme amacıyla kurulan örgütler, etkililik ve verimliliklerini artırmak için madde ve insan kaynaklarını kullanmaktadır. Bu rekabet koşulları, önceki dönemlerde daha çok özel sektöre bağlı iş sahalarında görülse de, değişen bakış açılarının etkisiyle günümüzde artık kamu alanına da yansımıştır. Kamu alanlarında ardı ardına yapılan sınavlar, sürekli artırılan barajların tamamı, çalışanlardan daha fazla verim almak; bu yolla da örgütün etkililiğini artırmak adına kullanılan basamaklardır. Ne var ki unutulmuş nokta ister özel sektör, isterse kamu sektöründe olsun çalışanın bir birey olduğu ve iş ortamına insani özelliklerini de getirdiğidir. Bu gerçekliğin farkına varamayan örgütler, yaptıkları dayatmalar ile çalışanları adeta bir makine gibi, yalnızca ürünü ortaya koymak için kullanmak istemekte; fakat çalışan sınırlarını aşmış istenilene ulaşamadığında hezeyana uğramaktadır. Bu sebeple modern örgütler, pozitif psikolojinin de etkisiyle artık çalışanların güçlü yönlerine odaklanmakta; birey olduklarını unutmadan ve unutturmadan onları hem insani koşullara hem de örgüt çıkarlarına uygun şekilde nasıl değerlendirebilecekleri arayışına girmişlerdir. Bu arayış, özellikle 2000'li yılların başlarından ortaya çıkan pozitif psikolojiden fazlasıyla etkilenmektedir.

Pozitif psikoloji örgütleri iş yerinde yaşanan tükenmişlik, çatışma, iş tatminsizliği gibi olumsuzluklardan çok; insanın ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir güçlü yanları ile psikolojik kapasitesi üzerine odaklanma yoluna çekmektedir. Bakker'e (2008) göre modern örgütler, çalışanlarının ileriye göreyerek hareket eden (proaktif), girişim gösteren, kendi mesleki gelişimleri için sorumluluk alan ve yüksek kalitede performans standartlarına sahip özellikte olmalarını istemektedir. Bu sebeple örgütler artık enerjik, adanmış ve işine dikkat vermiş çalışanlar, yani işle bütünleşmiş bireyler arama yoluna gitmişlerdir.

Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre işle bütünleşme iş yaşamına ilişkin pozitif, doyurucu bir duygu durum ve ana özel olmaktan ziyade daha kapsamlı koşulları ele alan, kalıcı ve yaygın bir kavramdır. İşi ile bütünleşen birey kendini işe adama, dinç hissetme ve içinde olma yoluyla bu durumu gösterir. Fakat örgüt, yalnızca yapılacak işi sunan bir yapı değildir. Bundan ziyade, çalışanlar yapılacak işleri gerçekleştirirken pek çok faktörden etkilenirler. Diğer bir ifade ile işleri ile bütünleşmeye çalışan bireyler, bütünleşme aşamasında yalnızca kendilerine sunulan işle ilgilenmemektedir. Onları direkt veya dolaylı olarak etkileyen pek çok unsur mevcuttur. Bunun temel nedeni, örgütlerin kaynak olarak insanı kullanmasıdır.

Maslow'a göre insan, doğası gereği sosyal bir varlıktır. Bu sebeple, beşeri sermayeleri kullanan örgütler, bünyesinde yalnızca yapılacak işi sunmak yerine, iş dışı yaşantıları da barındırmaktadır. Örgütü oluşturan asıl unsurun çalışanlar olmasından dolayı, bireylerin bulunduğu ortamlarda insan ilişkilerinden kaçınmak imkânsızdır. İnsan ilişkilerinin amacı örgütün durulumlu, güvenli ve büyüyerek yaşama ülküsünü gerçekleştirmesine yardım etmektir (Başaran, 2004:15). Bu durumun farkında olan pozitif örgütler, çalışanları için insancıl politikalar sergileyerek amaçlarını gerçekleştirmek ve gereksinimlerini karşılamak adına etkileşimler dizisi oluştururlar. Örgütlerde yapılan ve bu etkileşimler dizisinin birer halkası olan toplantılar, piknikler, organizasyonlar, sosyal geceler gibi kurum içi ve kurum dışı faaliyetler sosyal bir varlık olan çalışan bireyin iş yaşamında daha etkili hale gelmesini sağlayabilmektedir. Fakat bu dizinin iyi şekilde kullanılmasını sağlayamayan örgütlerde bireylerin kendi iç yaşamlarına çekilmeleri iş arkadaşlarından uzaklaşmaları, bu sebeple iş yaşamında yalnız kalma ihtimalleri artabilmektedir.

Doğan ve arkadaşlarına (2009) göre yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerinde önemli eksiklikler olduğunun bir göstergesi, başka bir deyişle, bazı şeylerin ters gittiğine ilişkin bir ipucudur. Endüstrileşme ile belirgin hale gelmeye başlayan yalnızlık, günümüzde artık yadsınamayan bir gerçekliğe bürünmüştür. Öyle ki bireyler kalabalıklar içinde dahi kendilerini yalnız hissetmekte, hislerini paylaşabilecekleri veya kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri kişiler bulma konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Yapılan araştırmalar yalnızlığın çağımızda bir hastalık gibi salgın haline gelmeye başladığını, bireylerin hissettikleri bu yalnızlık neticesinde kişilerarası iletişimde bozulmaların ortaya çıktığını göstermektedir. Bu durum örgütlerde de kendini göstermektedir.



Örgütler, sosyal bir varlık olan insanın diğer bireylerle bir araya gelerek belirli bir amaç doğrultusunda performanslarını sergiledikleri topluluklardır. Bu sebeple, dinamik bir yapıya sahip olan örgüt kendi amaçlarının gerçekleştirilmesi yolunda, çalışanın bireysel gereksinimlerinden etkilenir. Günümüzde en başta gelen bu tür gereksinimlerden biri de iletişim ihtiyacıdır. Çalıştığı örgütte kendini rahatça ifade edemeyen, duygu ve düşüncelerini diğerleriyle paylaşamayan, örgüt içi gruplara müdahil olamayan bireyler iletişim ihtiyaçlarını karşılayamamakta; bu sebeple kendilerini iş yaşamlarında yalnız hissetmektedirler.

İş yaşamında yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece 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 gündelik hayatlarında yalnızlık problemi çekmese dahi iş ortamındaki yaşantıları sebebiyle çalışanların amirlerinden ve iş arkadaşlarından uzak hissetmesine neden olmaktadır. Bu uzaklık hissi çözümlenemediği takdirde zamanla iş yaşamında artan bir yalnızlığa dönüşmektedir. İş yaşamında yalnızlık bireyleri fiziksel, ruhsal ve duygusal olarak olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerlerinde iletişim problemi yaşamalarıyla ortaya çıkan bu etki, çalışanların kimi zaman örgüte karşı duydukları aidiyet, bağlılık ve bütünleşme duygularını yitirmelerine; bu sebeple sergiledikleri performanslarının düşmelerine neden olmaktadır.

İşle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık kavramları bireyin sahip olduğu enerji ve yaşantılarını fiziksel, ruhsal ve duygusal anlamda nasıl kullandığı ile ilişkilidir. Bu enerji ve yaşantıları olumlu yönde kullanabilen çalışanlar, kendilerini işlerine kaptırıp işleri ile bütünleşme yoluna giderken, olumsuzluklar yaşayan bireyler iş yaşamlarından uzaklaşarak yalnızlık hissetmektedirler. Her iki durumun sonucunda da çalışan bireylerin sergiledikleri performans olumlu veya olumsuz yönde etkilenmekte ve bu yolla örgütsel verimlilik zarar görebilmektedir. Bu sebeple, bu araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin farklı demografik değişkenlerle sorgulanmış ve bu kavramların birbirleriyle ilişkileri incelenmiştir.

## 1.1 PROBLEM

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu sebeple araştırmanın problem cümlesi “2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

## 1.2 ALT PROBLEMLER

1. Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
2. Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
3. Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri; a. cinsiyetlerine, b. yaşlarına, c. medeni durumlarına, d. buldukları kurumdaki çalışma yıllarına, e. branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri; a. cinsiyetlerine, b. yaşlarına, c. medeni durumlarına, d. buldukları kurumdaki çalışma yıllarına, e. branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Sakarya ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.3 ÖNEM

İşle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık kavramların öğretmenlere yönelik ele alınmasının temel nedeni öğretmenlik mesleğinin ürün olarak insanı ortaya koyması, bu sebeple süreçte gösterilen performansın etkisinin daha geniş kitlelere yayılmasıdır. Bu sebeple iş yaşamlarında kendilerini yalnız hissetmeyen ve işleri ile bütünleşen öğretmenlerin varlığı özde öğretmenlerin performansını ve üretkenliğini artırırken, aynı zamanda örgüt olarak okulun, eğitim sisteminin verimliliğini artıracaktır. Bu sayede verimi ve hedeflerine ulaşmış bir örgütten çıkan bireyler yalnızca aldıkları eğitimle iş sektöründe değil, süreçte edindikleri kazanımlarla kendi hayatlarında da bu olumlu etkiyi göreceklerdir.

Türkiye’de öğretmen adaylarının mesleğe başlayabilmek için geçtikleri sınavlar ve sisteme dahil olduktan sonra karşılaştıkları problemler kimi zaman yalnızlık çekmelerine ve işleri ile bütünleşememelerine neden olmaktadır. Bu sebeple öğretmenler çalışma yaşamlarının ilk yıllarında işlerinde veya kurum içi ilişkilerinde kendilerinden beklenen gösterme konusunda sorunlar yaşayabilmektedir. Fakat bugüne kadar yapılan araştırmalar işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık konularını ayrı ayrı ele alsalar da iki kavramı bir arada incelememişlerdir. Bu çalışmada her iki kavram bir arada ele alınmıştır. Bu kavramların bir arada işlenmesinin temel nedeni, işle bütünleşme ile çalışanların olumlu ve geliştirilebilir yönlerine odaklanırken, olumsuz bir duygu durum olan iş yaşamlarında yalnızlık düzeylerini resmederek bu durumun çalışanların lehine kullanılması için ileride yapılacak çalışmalara destek olmaktır. Bu sebeple, bu çalışma hem pozitif ve negatif durumların birbirleriyle ilişkisini inceleyerek pozitif psikoloji alanına katkı sağlama, hem de örgüt sağlığı ve verimliliği konusunda ilerleyen çalışmalara destek olmak adına önem arz etmektedir.

### 1.4 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Sakarya iline bağlı devlet okullarında 2013-2014 eğitim öğretim yılında bu araştırmaya katılan 659 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1 İŞLE BÜTÜNLEŞME

##### 2.1.1 İşle Bütünleşme Kavramı

21. yüzyılda çalışanların işleriyle olan psikolojik bağlantıları yeni ekonomik şartlarla birlikte önem kazanmıştır. Çağdaş iş dünyasında, etkin bir rekabete girebilmek için işletmelerin sadece en yetenekli kişileri işe almakla kalmayıp, onlara yaptıkları iş konusunda ilham vermeleri ve tüm kapasitelerini işe yansıtabilmelerine olanak sağlamaları gerektiği düşünülmektedir (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011). Bu sebeple, pozitif (örgütsel) psikolojinin ortaya çıkması ile birlikte sağlık ve iyi oluşun pozitif yönleri Örgüt Sağlığı Psikolojisinde artan bir şekilde popüler olmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2003). Bu noktada, pozitif bakış açısı ile birlikte kişilerin güçlü yönlerine odaklanan yaklaşımların etkisiyle son yıllarda araştırmalara sıkça konu olan işle bütünleşme kavramı devreye girmektedir.

İşle bütünleşme, yabancı yazında yeni bir kavram olmakla birlikte sıklıkla ele alınırken, yerli yazın için oldukça yeni bir kavramdır. Kavramın ölçümüne ve kapsamına ilişkin tartışmalar halen sürmekte, çeşitli kuramlar ve buna bağlı olarak ölçüm araçları geliştirilmektedir (Öncel, 2007). Bütünleşme (engagement), bireyin şahsının yalnızca bir parçasını değil tamamını rol performansına aktif olarak katması ve tayin etmesidir. İşyeri açısından düşünüldüğünde, bütünleşme özel bir anlam kazanır. Örgütlerin bünyelerindeki bu etkileşimler işgörenlerin işverenlerine hizmetleri, işlerine karşı sorumlulukları ve iş yükümlülüklerini üstlendiklerini gösteren iş sözleşmesinde kendilerini açığa çıkarmaktadır. İşgörenler enerjilerini bu rollere yatırarak örgütlerindeki rollerini addedmekte ve benimsemektedir. Böylece, sergiledikleri rollere bağlı hale gelmekte ve kendilerini bu rollere kaptırmaktadır (Atilla-Bal, 2009). Bütünleşme insanlar arasında, zorlu zamanlarda dahi ellerinden gelenin en iyisini

yapacaklarını temin etmelerinde büyük rol oynayan, işlerine ve örgütlerine yönelik güçlü olumlu duygular geliştirmelerine yardımcı olur. Bu bağlamda, iş yerlerinde geçirilen sürenin iş dışı ortamlarda geçirilen sürelerden daha fazla olduğu günümüzde, iş yaşamını bu denli etkileyen bir konu olan çalışanların işleri ile bütünleşmesi oldukça önem arz etmektedir.

### **2.1.2 İşle Bütünleşme Kavramına İlişkin Farklı Yaklaşımlar**

Alanyazın incelendiğinde işle bütünleşme kavramının temellerinin farklı bir kavrama benzer bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir. 1959 yılında Goffman tarafından işle bütünleşmeye benzer olan rol benimseme veya rolden uzaklaşma kavramları tanımlanmıştır. Goffman (1959) kişinin kendi rolü içerisinde özünü ve enerjisini sunması olarak tanımladığı ‘benimseme (embracement)’ kavramını ilk kullananlardan biridir. Goffman’a göre rol benimseme, kişinin rol aktivitesi içinde kendiliğinden oluşan sürekli değil de anlık olan bir bağlılık veya aktif bir bütünleşme sergilemesini gerektiren bir kavramdır (Akt. Atilla-Bal, 2009) .

Benimseme kavramı ile rol benimseme ve rolden uzaklaşma kavramlarını tanımlamasının ardından bu görüşten etkilenen başka araştırmacılar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmacılardan ilki ve işle bütünleşme kavramının kavramsal temelini oluşturan kişi William A. Kahn’dır. Kahn, Goffman’ın çalışmasının kısa süreli yüz yüze temaslar sonucu şekillenen bağlılık ya da ayrılık kavramı üzerinde durduğunu; ancak örgütsel yaşamı düzenlemek için bir süreç olarak ele alınan, duygusal öğelerin eklendiği ve psikolojik karmaşıkları açıklayan yeni bir yapıya ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir (Kahn, 1990). Bu bağlamda, çalışanların kendilerini işe katmalarının yalnızca belirli bir ana özel olmaktan çıkıp, Kahn ile birlikte kişiliğin de işe koşulması ile daha sürekli hale geldiği söylenebilir.

Kahn, Goffman’ın görüşlerinden yola çıkarak ‘rol içindeki benlik (self-in-role)’ kavramından söz etmiştir (Callero, 1992). Rol içindeki benlik kavramı, kişinin işi gereği rolünü gerçekleştirirken kendi kişiliğini ne kadar rolüne kattığını ifade eder. Çeşitli psikologlar, sosyologlar ve grup teorisyenlerinin farklı zamanlarda gerçekleştirdikleri çalışmalara bakıldığında şu sonuca ulaşılmaktadır: İnsanlar yapı itibarıyla (doğuştan) mevcut bir gruba ya da sisteme dâhil/üye olma konusunda birbirleriyle çelişen bir iki yönlülüğe sahiptir. İnsan hem kendisini üyelikten geri çekerek grup içerisinde eriyip

kaybolmaktan hem de üyeliğe doğru yaklaşarak, diğerlerinden soyutlanmaktan kendisini korur. İnsanın rol içindeki kimliğinin kalibrasyon ayarları şeklinde ortaya çıkan bu itiş ve çekişler, kişiyi içsel iki yönlülük ve dışsal şartlardan korur (Kahn, 1990). Kişi bu sayede hem doğuştan sahip olduğu bir gruba üye olma ve üyelikten kaçınma iki yönlülüğünü dengeleyecek, hem de bu çelişkiler sonucu ortaya çıkacak olan grup içinde kaybolma veya izole edilme olgularından korunma sağlayacaktır (Demirbaş, 2008).

Kahn kişisel bütünleşmeyi “örgüt üyelerinin iş rollerinde kendi özlerini kullanmaları” olarak tanımlamıştır. Kişilik bütünleşmesi, çalışanın iş davranışları esnasında eş zamanlı olarak hem yaptığı işi sürdürerek işin gereğince hizmet vermesi hem de işin kendisi ile diğer çalışanlar arasındaki ilişkiyi destekleyecek şekilde tercih ettiği benliğini ifade etmesidir (Kahn, 1990). Bu sebeple, Kahn “bütünleşme içinde olan çalışanların rol performansları süresince kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak meşgul ettiklerini ve ifade ettiklerini” dile getirmiş ve kişisel kopma yaşamayı “iş rollerinden kendilerini ayırmaları” olarak tanımlamıştır (Kim, Shin ve Swanger, 2009). Bütünleşmiş çalışanlar, işleri ile özdeşleştikleri için işlerinde daha fazla çaba ortaya koyarlar (Demir, 2011). Kişisel kopma içinde olan çalışanlar ise iş performansları boyunca kendilerini iş rollerinden fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak geri çekerler (Kim ve diğerleri, 2009). Bu sebeple Kahn’a göre, bir taraftan kişisel enerjisini fiziksel, bilişsel, duygusal ve zihinsel olarak iş rolü içerisinde kullanan kişi ile bu kişinin kendi benliğini ifade etmesine izin veren iş rolü arasında dinamik ve mantıklı bir ilişki mevcuttur (Akt. Bakker, Schaufeli, Lieter ve Taris, 2008).

Katz ve Kahn’a (1966) göre, çalışanın örgütünün taleplerini kabul edebilmesi için işle bütünleşme bir ön şarttır. İşle bütünleşenler örgütün hedeflerini içselleştirirler ve doyum ile performans arasındaki ilişki işle bütünleşenler için daha kuvvetlidir (Akt. Ceylan, 2010). Bu noktada, işle bütünleşme çalışanlar tarafından yapılan bir seçimdir. Diğer bir deyişle, örgütler çalışanları işle bütünleşmeleri için zorlayamazlar; ancak işle bütünleşmiş çalışanları ortaya çıkaracak çalışma ortamları, imkânları ve süreçlerini yöneterek bu özelliği geliştirebilirler. Bu sebeple Kahn, işle bütünleşmeyi önemli motivasyonel kavramlardan biri olarak görmektedir. Kanfer’a (1990) göre, bu kavramın motivasyonel bir kavram olarak ele alınmasının nedeni, kişilerin kendi kaynaklarını ne kadar yoğun ve dirençli bir şekilde rol performanslarını gerçekleştirmeye ayırdıkları ile ilgili olmasıdır (Akt. Rich, Lepine ve Crawford 2010). Kanfer, ayrılan bu bilişsel ve

fiziksel gücün yanında, bireyin tanımlanan rol görevlerine kendisini gelecekte daha derin vereceğini belirtmektedir. Başka bir deyişle işle bütünleşme, bireyin kendisini rol gereklerine bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak bağlanmasının yanı sıra, bunları parçalanmış bir şekilden ziyade bir bütün ve eş zamanlı olarak devamlılığını sağlamaktadır. Rol gereklerine yöneltilen çeşitli enerjilerin toplamdan çok benzerliklerini yansıtmaktadır. Bu nedenle, bu yaklaşımla ele alınan işle bütünleşme, çok boyutlu motivasyonel bir kavram olarak kabul edilebilir (Akt. Kurtpınar, 2011). Bu sebeple, işle bütünleşme kavramının örgüt yaşamına entegre edilmesi çalışanların motivasyonları ve örgüt açısından oldukça önem arz etmektedir.

Bütünleşme kişisel seviyede (kişisel gelişme ve olgunlaşma) olduğu kadar örgütsel düzeyde de (performans kalitesi) üretimde pozitif sonuçlara dönüşmesidir. Kişilik bütünleşmesi kişilerin tüm benliklerini fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji olarak kullanarak iş rollerini gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir (Kahn, 1990). Diğer bir deyişle, kişiler görevlere tek başlarına veya başkalarıyla fiziksel olarak katılabilir; zihinsel olarak uyanık olabilir ve duygusal olarak diğer kişilere ve ne yaptıklarına bağlı olabilirler. Bu doğrultuda, bütünleşmiş kişilerin rollerini yerine getirirken, psikolojik olarak varlık göstermesi (psychologically present), dikkatli, duyarlı, bağlı, entegre ve odaklanmış olması beklenmektedir (Rich ve diğerleri, 2010). Fakat Kahn'a göre işle bütünleşme, bahsettiği psikolojik olarak varlık göstermenin üstündedir. Bu sebeple Kahn (1992) işle bütünleşme kavramını insanların rol performansları içinde dikkatli, bağlı, bütünleşmiş ve odaklanmış olduklarını hissettikleri zaman ortaya çıkan "tamamen orada olma (being fully there)" yaşantısı ya da psikolojik var olma kavramlarından farklılaştırmıştır. Bütünleşmeyi, davranış gibi (kişinin iş rolü içinde enerjisini kullanması) psikolojik var olmanın bir göstergesi olarak düşünülebilecek özel bir zihinsel durum olarak ortaya koymuştur (Akt. Bakker vd., 2008).

Kahn'dan sonra işle bütünleşme kavramına dikkat çeken ve alan yazında oldukça fazla yer alan bir başka kuramsal yaklaşım Maslach ve Leiter'e (1997) aittir. Bu yaklaşımda işle bütünleşme tükenmişliğin olumlu karşıtı olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle, Maslach ve Leiter, tükenmişliği işle bütünleşmenin kaybedilmesi olarak görmektedirler (Akt. Öncel, 2007). Bu sebeple onlara göre, bir uçta tükenmişlik ve diğer uçta bütünleşme olduğu düşünülürse, kişilerin belirli bir anda bu ikisi arasında bir noktada olduğu düşüncesi savunulabilir (Arı, 2011).

Maslach ve Leiter tükenmişlik konusuna farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış, bireysel ve örgütsel faktörleri bir arada incelemişlerdir. Onlara göre, ne geleneksel anlayışın “bireysel özellikler odaklı” ne de “örgütsel faktörler odaklı” anlayış, tükenmişlik sendromunu gerçek anlamda tanımlamak için yeterlidir. Aksine, tükenmişliğin oluşmasına neden olan faktörler, çalışma hayatının alanlarıdır ve ancak bu alanlar incelenip gerekli değişiklikler yapıldığında tükenmişlik önlenmiş olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Bu sebeple, ilk kez 1970’li yıllarda tanımlanan tükenmişlik olgusu, sosyal bir problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur (Budak ve Sürgevil, 2005).

Maslach ve Leiter’e göre, tükenmişlik kavramının ilk kez tanımlandığı yıllarda, tükenmişliğin daha çok “bireysel özellikler kaynaklı” bir sorun olarak görülmektedir ve çözüm bireyin sorunlarını ortadan kaldırmak ya da bireyden kurtulmaktır. Fakat ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin sadece birey odaklı olmadığı; bireysel değişkenlerden çok, meslek ve iş ortamı ile ilgili değişkenlerden etkilenen “örgütsel faktörler kaynaklı” bir sorun olduğu görülmüştür (Akt. Ardıç ve Polatçı, 2009). Bu sebeple, bireyin iş çevresindeki altı faktörü çalışma alanları olarak tanımlamış ve bu faktörler açısından birey ve iş arasındaki uyum veya uyumsuzluğu konu alan bir model oluşturmuşlardır (Ertemli, 2011). Bu faktörler iş yükü, kontrol, ödül, zümre, adalet ve değerlerdir (Leiter ve Maslach, 2004).

Maslach ve Leiter’in yukarıda bahsedilen çalışma hayatı alanları modeline göre tükenmişlik olgusu, “iş talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasında temel bir uyumsuzluktan kaynaklanan ve yavaş yavaş gelişen bir süreç”tir. Bu modele göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları vardır. İşin talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar büyükse, diğer bir deyişle birey ile iş arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise, tükenme olasılığı o kadar yüksektir. Aksi halde uyum ne kadar fazla ise, işle bütünleşme olasılığı o kadar fazla olacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Kahn ve Maslach ortaya koymuş oldukları modeller ile işle bütünleşmeyi etkileyen psikolojik koşul ya da öncelleri belirtmiş olsalar da, bireylerin bu öncellere neden farklı işle bütünleşme seviyeleri ile karşılık verdiklerini açıklamakta yetersiz kalmışlardır (Saks, 2006). Çünkü özellikle Maslach ve Leiter’in modelinde işle bütünleşme, yalnızca tükenmişliğin bir antidotu olarak düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, tükenmiş çalışanlar duygusal olarak tükenmiş ve duyarsızlaşmış hissederken, onların bütünleşmiş



meslektaşları dinç ve çalışmaya heveslidirler (Schaufeli ve Bakker, 2003). Bu sebeple, Schaufeli ve arkadaşları, işle bütünleşme kavramına ilişkin sahip oldukları farklı bakış açılarını ortaya koymak için Maslach ve arkadaşlarının (2001) oluşturduğu modeli test etmişlerdir (Akt. Schaufeli vd., 2002).

Tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ile tanımladıklarından dolayı, Maslach ve Leiter'e (1997) göre bütünleşme kavramı enerji, katılım ve etkililikten oluşmaktadır. Aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülen tükenmişliğin boyutlarını ters puanlama deseni ile ölçmek, bütünleşmeyi ifade etmektedir (Akt. Schaufeli ve Bakker, 2003). Diğer bir deyişle, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt ölçeklerinden olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya ilişkin maddelerden alınan düşük puanlar ile mesleki etkililik alt ölçeğinden alınan yüksek puanlar bütünleşmenin belirleyicisidir.

Maslach ve Leiter (1997), geliştirdikleri modelde tükenmişliği ve bütünleşmeyi birbirlerinin tersi olarak düşündükleri için tek bir ölçekle ölçmektedirler. Fakat Schaufeli ve Bakker'a göre tükenmişliği ve bütünleşmeyi aynı ölçek ile ölçmek en az iki önemli negatif sonuç doğurmaktadır. İlk olarak, her iki kavramın da mükemmel bir negatif ilişkiye sahip olması makul değildir; yani, bir çalışan tükenmişlik yaşamadığında bu durum o kişinin muhakkak işi ile bütünleşmiş olduğunu göstermez. İkinci olarak, her ikisi yapı aynı ölçekle ölçüldüğü zaman bu yapılar arasındaki ilişki deneysel olarak çalışılmaz. Bu sebeple, iki ayrı kavram olan tükenmişlik ve bütünleşme bağımsız olarak değerlendirilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Yukarıda da belirtildiği gibi, Schaufeli ve arkadaşları (2002) işle bütünleşme ile ilgili farklı bir yaklaşıma sahiptir. Onlar, işle bütünleşmeyi mesleki tükenmişliğin bir antitezi değerlendirilebileceğini savunuyor olmalarına rağmen, işle bütünleşmenin tükenmişlikten ayrılan bağımsız bir ruh hali olduğunu iddia etmiş ve bundan dolayı işle bütünleşmenin işlevsel bir tanımının yapılması gerektiğini düşünmüşlerdir (Akt. Kim ve diğerleri, 2009). Bu durumda işle bütünleşme (work engagement) "pozitif, doyurucu, işle ilişkili bir ruh hali ve anlık veya özel bir duruma yönelik olmaktan ziyade, herhangi belirli bir nesne, olay, birey ya da davranışa odaklanmayan, daha kalıcı ve yaygın bir duygusal-bilişsel durum" olarak tanımlanmıştır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002). Diğer bir deyişle, işle bütünleşme iş yaşamına ilişkin pozitif, doyurucu bir duygu durum ve tek bir duruma odaklanmaktan ziyade daha kapsamlı durumları ele alan bir kavramdır. Bu sebeple, işle bütünleşme dinçlik (vigor),

adanmışlık (dedication) ve içinde olma (absorption) boyutları ile karakterize olmuş kavramdır (Schaufeli vd., 2002).

### **2.1.3 İşle Bütünleşmenin Alt Boyutları**

Goffman'ın (1959) rol benimseme kavramından etkilenilmesi ile iş yaşamına uyarlanmaya çalışılan bütünleşme kavramı bugüne kadar farklı araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. İlgili alanyazın tarandığında, işle bütünleşme kavramının temellerinin Kahn (1990) ile atıldığı; devamında ise bu kavramın, bütünleşmeyi tükenmişliğin antidotu olarak gören Maslach ve Leiter (1997) ile bu görüşe karşı çıkan Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından daha da geliştirildiği söylenebilir. Bu bağlamda, işle bütünleşme kavramına alanyazındaki bugünkü yerini kazandıran bu üç grup araştırmacının, bu kavramı karakterize eden boyutlara yönelik farklı bakış açılarına sahip oldukları görülmektedir.

Kahn, çalışan kişinin işle bütünleştiğinde kişisel olarak fiziksel, zihinsel veya duygusal olarak varlık göstereceği, aktif olacağı ve rolünü tam olarak yerine getireceğini belirtmektedir. Bu sebeple bireyler, uygun koşullar sağlandığında, rol performansları esnasında kullanmayı ve ifade etmeyi tercih ettikleri bu boyutlara sahiptirler (Kahn, 1990). Bir başka ifade ile çalışanlar rol performansları esnasında tercihlerine veya buldukları duruma bağlı olarak işleriyle fiziksel, zihinsel veya duygusal bütünleşmektedirler.

Tükenmişlik sendromu aniden ortaya çıkan bir durum değildir, aksine yavaş gelişen bir belirtiler yumağıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009) ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutları tarafından karakterize edilir (Leiter ve Maslach, 2004). Maslach ve Leiter çalışmalarında tükenmişliğin boyutlarını duygusal tükenme (düşük enerji), duyarsızlaşma (düşük katılım) ve düşük kişisel başarı (düşük etkililik) olarak belirtmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Duygusal tükenme, kişinin yorgunluğunu ifade eden bir kavramdır; fakat kişilerin hisleriyle ilgili bilgi vermesi söz konusu değildir. Duyarsızlaşma, işin geneline olan ilgisizlik veya işe mesafeli yaklaşım olarak ele alınmıştır, örgütteki diğer kişilerle alakalı değildir. Düşük kişisel başarı ise, hem sosyal hem de sosyal olmayan yönlerden başarı olarak açıklanabilir (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen ve Schaufeli, 2001). Bir başka deyişle, Çam'ın (1992) da belirttiği gibi,

tükenmişlik yaşayan kişi, genellikle mesleki tatminsizlik ve yorgunluğun karmaşasını yaşamaktadır (Akt. Ardiç ve Polatçı, 2009).

Maslach ve Leiter 'bütünleşmeyi' tükenmişliğin tam karşıtı olarak gördüğü enerji, katılım ve etkililik kavramları ile karakterize ederken, Schaufeli ve arkadaşlarına göre bu şekilde tükenmişliğin tam karşıtı olarak görmek bütünleşmeyi açıklamada yetersiz kalmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Bu sebeple Schaufeli ve Bakker (2003) Utrecht İşle Bütünleşme (UCLA) ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçekle Schaufeli ve Bakker daha önceki çalışmalarını da temel alarak olumlu, tatmin edici ve işle ilgili bir durum olarak tanımladıkları bütünleşmeyi dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve içinde olma (absorption) boyutları ile karakterize etmişlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2003). Bu çalışmada adı geçen yazarlar tarafından geliştirilen kuramsal yapı temel alınacağından dolayı işle bütünleşmenin faktörleri olarak bu alt boyutlar daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### **2.1.3.1 Dinçlik**

Dinçlik çalışırkenki enerji ve zihin dayanıklılığının yüksek olması; bireyin işi için çaba sarf etme isteği, kolay yorulmama ve zorunluluk anında dahi sebat ile karakterize edilmekte ve değerlendirilmektedir (Schaufeli vd., 2002). İşleri söz konusunda olduğunda, dinçlik düzeyi yüksek olanlar çalışırken genellikle fazla enerji, haz ve dayanma gücüne sahipken; dinçlik düzeyi düşük olanlar daha az enerji, haz ve dayanma gücü hissederler. Geliştirilen UCLA ölçeğinde dinçlik boyutu iş yaşamında enerji dolu olma, güçlü ve dinç hissetme, işe gitme konusunda isteklilik, tek seferinde uzun süre işe devam etme, zihinsel olarak dayanıklı hissetme ve işler kötü gittiğinde dahi sebat etme gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

### **2.1.3.2 Adanmışlık**

Adanmışlık anlamlılık, coşku, ilham, gurur ve mücadele hissi ile karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Fakat işle bütünleşmenin adanmışlık boyutunun, işe katılım (job involvement) kavramından farklı olarak görülmektedir. Bu sebeple katılım yerine (involvement), adanmışlık (dedication) teriminin kullanımı tercih edilmektedir. Kanungo (1982), Lawler ve Hall'e (1970) göre, adanmışlık gibi katılım kavramı da bireyin işi ya da mesleğine ilişkin psikolojik kimlik açısından tanımlansa da, adanmışlık

hem nitelik hem de nicelik açısından bir adım daha ileri gider (Akt. Schaufeli vd., 2002).

Adanmışlık, olağan kimlik seviyesinden bir adım önde olan, özellikle güçlü bir katılıma ilişkindir. Ayrıca, adanmışlık hem belirli bir bilişsel durumu hem de duygusal boyutu ele alan daha geniş bir bakış açısına sahiptir (Yaldıran, 2010). Geliştirilen UCLA ölçeğinde adanmışlık boyutu işi anlam ve amaç dolu bulma, işi için coşkulu, ilham dolu olma, yaptığı işten gururu duyma ve işini mücadeleye değer görme gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

### **2.1.3.3 İçinde olma**

İşle bütünleşmenin son boyutu olan içinde olma, bireyin işine tam anlamıyla konsantre olması ve işine kendin kaptırması, bu sebeple de zamanın çabuk geçmesi ve bireyin kendini işten ayırma konusunda zorluk çekmesi ile karakterize edilir (Schaufeli vd., 2002). Bir diğer ifadeyle, işine tam anlamıyla konsantre olan ve işine kendini kaptıran çalışanlar, zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar ve yaşadıkları bu konsantrasyondan dolayı ellerindeki işlerini bırakma konusunda güçlük çekerler. Yaşadıkları bu odaklanma ve kendilerini kaptırma durumlarından dolayı çalışanlar bu yolla işle bütünleşmenin boyutlarından biri olan adanmışlığı sağlarlar.

Bireyin işine tamamen kendini vermesi ‘akış’ olarak adlandırılan kavramla yakından ilgilidir. Csikszentmihalyi’ye (1990) göre akış odaklanmış dikkat, açık bir zihin, beden ve zihin bütünlüğü, zahmetsiz konsantrasyon, tam kontrol, özbilinç kaybı, zaman bozulması ve içsel keyifle adlandırılan optimum deneyim durumudur. Ancak, genellikle akış bütünleşmede olduğu gibi daha yaygın ve kalıcı bir zihin durumu yerine; oldukça özel, kısa vadeli ‘zirve’ deneyimlerine ilişkin daha karmaşık bir kavramdır (Akt. Schaufeli vd., 2002). Diğer bir deyişle akış belli bir anda, kısa süreliğine yaşanan doruk deneyimleri ele alırken; bütünleşme uzun vadeli, yayılımı kolay ve kalıcı bir zihinsel durumları ifade etmektedir.

Yüksek akış hissi yaşayan çalışanlar, işleri onları heyecanlandığı için genellikle mutlu bir şekilde kendilerini işlerine kaptırdıklarını, işlerinin onları içine çektiğini ve ondan ayrılma konusunda sıkıntı çektiklerini ifade etmektedir. Sonuç olarak, akışı yakalayan çalışanlar etraflarındaki her şeyi unuttur ve onlara göre zaman sanki uçup gider. Geliştirilen UCLA ölçeğinde içinde olma boyutu çalışırken zamanın uçup

gitmesi, etraftaki her şeyi unutmak, yoğun çalışırken bile mutlu hissetmek, işe kendini kaptırmak ve işten kendini ayıramamak gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Yukarıdaki tanımlarda da görüleceği gibi, tükenmişliğin direkt karşıtı olan mesleki yetersizlik (professional inefficacy), bütünleşme kavramına dâhil edilmemiştir. Bunun iki nedeni vardır. İlk olarak, bitkinlik ve sinisizm tükenmişliğin merkezi oluştururken; mesleki yeterlik eksikliği daha az önemli bir rol oynadığına ilişkin birikmiş ampirik kanıtlar mevcuttur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). İkinci olarak ise, çalışanlar ve denetçiler ile yapılan görüşmeler ve tartışmalardan çıkan sonuçlar bütünleşmenin etkililikten ziyade, içinde olma olarak adlandırılan bir durum olan işe dalma ve kendini kaptırma ile karakterize edilir (Schaufeli vd., 2002). Ayrıca dinçlik ve adanmışlığın, tükenmişliğin sinisizm ve bitkinlik boyutlarının zıttı olarak önerilirken; tükenmişliğin üçüncü boyutu tam olarak zıt bir kavrama sahip değildir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

#### **2.1.4 İşle Bütünleşmenin Psikolojik Koşulları**

Kahn işle bütünleşmenin psikolojik koşullarına ilişkin yaptığı nitel araştırmasında, yaz kampı idarecileri ve bir mimarlık firmasının çalışanlarıyla işle bütünleşme ve kopma davranışları hakkında görüşmeler yapmıştır (Saks, 2006). Kahn bu çalışmasıyla, kişisel bütünleşme içinde bulunan kişilerin iş ortamındaki durumlarını incelemiş ve bütünleşmiş kişilerin özlerini kullandıklarını ve ifade ettiklerini; kopma yaşayanların ise özlerini geri çektiklerini ve savunduklarını ortaya koymuştur (Kahn, 1990).

Yaptığı yaz kampı etnografik çalışmasında Kahn, kişilerin kendi deneyimleri ile iş bağlamlarının onların işleriyle bütünleşmeleri ve işten kopmaları anlarını nasıl etkilediğine odaklanmıştır. Bu sebeple, bütünleşme anındaki koşulların her birini analiz etmiş ve tüm anlar için genelleştirdiği üç psikolojik koşul ortaya koymuştur (May, Gilson ve Harter, 2004). Böylece, bu araştırma sonucunda iş ortamında çalışanların işle bütünleşme ve işten kopma durumlarını etkileyen durum psikolojik anlamlılık, psikolojik güven ve psikolojik var olma adıyla üç psikolojik durum ortaya konmuştur (Kahn, 1990). Psikolojik koşulların bu boyutlarına ilişkin tanımlar, deneyimsel öğeler, etki çeşitleri ve etkilere ait bilgiler aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaktadır.

Tablo 1: Psikolojik Koşulların Boyutları

Boyutlar	Anlamlılık	Güvenlik	Uygunluk
Tanım	Kendini rol performansına verme konusunda dönüş alma hissi.	İmaj, statü veya kariyere ilişkin olumsuz sonuç korkusu olmaksızın benliğini gösterebilme ve işe koşabilme hissi.	Rol performansları süresince benliğe yatırım için gerekli olan fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynaklara sahip olma hissi.
Deneyimsel öğeler	Yararlı, değerli, kıymetli hissetme; çalışma esnasında işten ve diğerlerinden bir şeyler alabilme ve onlara bir şeyler verebilme hissi.	Davranışsal sonuçlar açısından durumların faydalı, güvenilir, tahmin edilebilir ve açık olduğunu düşünme.	Rol performanslarına fiziksel, düşünsel ve duygusal enerji katabilme hissi.
Etki çeşitleri	Kendini verme için gerekli teşvikler veya engeller yaratan iş faktörleri	Daha fazla veya az tahmin edilebilir, tutarlı ve tehdit teşkil etmeyen durumlar yaratan sosyal sistem öğeleri.	Rol performansı durumlarında az veya çok derecede dikkat dağıtan bireysel unsurlar.
Etkiler	<p><u>Görevler:</u> daha fazla ya da az mücadeleyi içeren işler, çeşitlilik, yaratıcılık, otonomi, prosedürlerin ve hedeflerin açık betimlemesi.</p> <p><u>Roller:</u> tercih edilen imaj, statü ve etki ile uyum sayesinde daha fazla veya az etkileyici kimlik sunan resmi pozisyonlar.</p> <p><u>İş etkileşimleri:</u> saygınlığın daha fazla veya az yükselmesi, öz takdir, değerli olma hissi ve mesleki unsurlar kadar kişisel unsurların da dahil edilmesi ile ortaya çıkan kişilerarası ilişkiler.</p>	<p><u>Kişilerarası ilişkiler:</u> Daha az veya fazla destek, güven, açıklık, rahatlık sunan süregelen ilişkiler.</p> <p><u>Grup ve grup içi dinamikleri:</u> Örgütlerdeki gruplar arasında veya gruplar içindeki dinamikler tarafından şekillendirilen benliğin çeşitli yönlerini güvenli şekilde ifade etmek için çok veya az alan bırakan, informal ve sıklıkla bilinçsiz roller/</p> <p><u>Yönetim stili ve süreci:</u> Fazla veya az destek, dayanıklılık, tutarlılık, güven ve yeterlik gösteren lider davranışları.</p> <p><u>Örgütsel normlar:</u> Rol performansları süresince benliğe yatırım için çok veya az alan bırakan üye davranışları ve duygularına ilişkin ortak sistem beklentileri.</p>	<p><u>Fiziksel enerji:</u> Rol performanslarına yatırım için uygun olan fiziksel kaynakların var olan seviyesi.</p> <p><u>Duygusal enerji:</u> Rol performanslarına yatırım için uygun olan duygusal kaynakların var olan seviyesi.</p> <p><u>Güvensizlik:</u> Bireysel yetenekler, statü, özbilinç ve rol performanslarına yatırım için çok veya az alan bırak sosyal sistemlerle uyum konusunda kararsızlığa ilişkin güven seviyesi.</p> <p><u>İş dışı yaşam:</u> Rol performansları süresince benliğe yatırım için çok veya az uygun koşul bırakan dış yaşama ilişkin konular.</p>

Kaynak: Kahn, 1990

Bireyler bu üç psikolojik durumu sağladığında daha fazla işle bütünleşme davranışı sergileyebilmektedir (Ertemli, 2011). Kahn özellikle insanların her bir rol durumunda şu üç temel soruyu kendilerine sormalarını ele almıştır (May, Gilson ve Harter, 2004): (i)Kendimi bu performansa sokmak benim için ne kadar anlamlı? (ii)Bunu yapmak ne kadar güvenli? (iii)Bunu yapmam ne derece uygun?

#### **2.1.4.1 Psikolojik anlamlılık (psychological meaningfulness)**

Psikolojik anlamlılık bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji değerindeki yatırımlarına yönelik bir dönüş alma hissi olarak görülebilir. İnsanlar bir fark yaratmış ve hafife alınmamışlarcasına değerli, yararlı ve kıymetli hissettiklerinde ve işlerine bir şeyler katıp, işlerinden de bir şeyler alabileceklerini duyumsadıklarında bu tarz anlamlılığı deneyimlerler (Kahn, 1990).

İş yerinde yaşanan anlamlılık önemli bir psikolojik koşuldur ve anlamlılığın yerine getirilmesi birey için temel bir güdüdür. Anlamlılık burada iş hedefinin ve taleplerinin birey açısından değeri olarak tanımlanır ve bireyin kendi idealleri ile standartlarının ilişkisi olarak değerlendirilir (Renn ve Vanderberg, 1995).

Anlam eksikliği, bireyin kendisine çok az şey sorulduğu veya kendinden çok az şey beklendiği ve iş rollerindeki performanslarını yerine getirirken almak veya vermek için kendilerine küçük bir alan tanımlandığı hissine bağlıdır (Kahn, 1990). Bu sebeple, iş görenin işinde yaşadığı anlam eksikliği, işten kopmaya ve yabancılaşmaya neden olabilir (Aktouf, 1992).

Anlamlılık, iş hedeflerinin kişinin kendi hedefleri ve beklentileriyle ilişkisine göre ne kadar değerli olduğuyula ilgilidir. İş rollerinin anlamlı olduğuna inanan bireyler işlerine karşı daha istekli olacaktadırlar. İş tasarımıyla ilgili yapılan araştırmalar anlamlılığı, içsel iş motivasyonu ile ilişkilendirmişlerdir (Renn ve Vanderberg, 1995). Daha geniş bir ifade ile psikolojik anlamlılık görev özellikleri, rol özellikleri ve iş etkileşimleri olmak üzere genel olarak üç faktörden etkilenmektedir (Kahn, 1990).

#### **2.1.4.1.1 Görev özellikleri**

Kahn yaz kampındaki gözlemlerinden iş özelliklerinin örgüt çalışanlarının psikolojik anlamlılık hissetmelerini etkilediği sonucuna varmıştır. Ona göre, anlamlı görevler hem rutin hem de yeni beceriler gerektirir. Bu sayede bireyler rutin bir beceri olan yetkinlik ve yeni beceriler olan gelişme ve öğrenme gibi hisleri deneyimleme şansı yakalarlar (Kahn, 1990).

#### **2.1.4.1.2 Rol özellikleri**

Kahn, kamptaki gözlemleri sonucunda psikolojik anlamlılık deneyimini etkileyen iki çeşit iş rolü bileşeni olduğunu görmüştür. Bu bileşenlerden ilki, rollerin örgüt üyelerinin dolaylı olarak üstlenmeleri istenen rol kimliklerini taşıdığını gösterirken; ikinci bileşen, rollerin bireyin statüsüne olan etkisini yansıtmıştır (Kahn, 1990). Diğer bir deyişle, Kahn'a göre, üyelerinin taşınması beklenen kimlikler ve çalışanın örgüt için ne derece değerli olduğunu gösteren statüler olmak üzere psikolojik anlamlılığı etkileyen iki temel iş rolü mevcuttur. Bu sebeple, Kahn'ın yaz kampında olduğu gibi çetrefilli bir işle karşılaştığı halde ofise gelmek için heyecan duyan birey ile örgütlerinde istedikleri değerli mevkilere ulaşan insanlar psikolojik anlamlılığı yaşarlar.

#### **2.1.4.1.3 İş etkileşimleri**

Kahn çalışmasında, görev performanslarına iş arkadaşları ve müşterileri ile tatmin edici kişilerarası etkileşimler dahil olduğunda bireylerin psikolojik anlamlılığı yaşadıklarını fark etmiştir. Bu tarz etkileşimlerle gelişen bağlar, başkaları ile kendi varoluşsal yolculuklarını paylaşarak takdir edilme hissini yaşattığı için insanların yaşamlarındaki paha biçilemez bir anlam kaynağı olarak görülebilir (May vd., 2004).

Kahn'ın (1990) kampa katılan bireyler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, anlamlı etkileşimlerin sıklıkla hem kişisel hem de profesyonel öğeleri içerirken, aynı zamanda bu ikisini birbirinden ayıran sınırların esnekliğini de içerdiği söylenebilir. Diğer bir deyişle, bu durum yalnızca takım arkadaşları ile değil, aynı zamanda tüm çalışma arkadaşları ile etkileşime geçmek anlamına gelmektedir. Bu sayede, karşılıklı takdir,



saygı ve olumlu geribildirim olduğu anlamlı ilişkilerin insanlara değerli hissetme ve değer verme şansını getirdiği ifade edilebilir.

#### **2.1.4.2 Psikolojik güvenlik**

Kahn'ın çalışması da göz önüne alındığında insanların, bütünleşme konusunda sıkıntı çekmeyeceklerine inandıkları durumlarda kendilerini güvende hissetmeleri mümkündür. Öte yandan durumlar belirsiz, tutarsız ve tehdit edici olduğunda, bireylerin bütünleşmesi oldukça riskli veya güvensiz görülebilir (Öncel, 2007). Bu durumda psikolojik güvenlik imajı, statüsü veya kariyeri için olumsuz sonuçlar doğuracağı korkusu olmaksızın bireyin kendini göstermesi ve işe koşmasıdır. Psikolojik güvenlik de kişilerarası ilişkiler, grup ve grup içi dinamikler, yönetim stili ve süreci ile örgütsel normlar olmak üzere dört faktörden etkilenir (Kahn, 1990).

##### **2.1.4.2.1 Kişilerarası ilişkiler**

Destekleyici ve güvenilir olan kişilerarası ilişkiler, psikolojik güvenliği geliştirir. Bu tarz ilişkiler bireylere, sonuçta ne olacağı korkusu yaşamadan deneme yanılma imkânı tanımaktadır (Kahn, 1990). Bu sebeple, böylesine açık ve destekleyici kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesi örgüt yaşamında çalışan bireylerin düşüncelerini kolayca paylaşabilmeleri ve güvenilir bir örgüt iklimi oluşturulması için oldukça önem arz etmektedir.

Tehdidin ve hiyerarşinin vurgulandığı örgütlerde kişilerarası ilişkiler tehlikeye girmektedir. Çünkü çalışanlar, farklı hiyerarşik kademedeki insanlarla temasa geçerken kurmaya çalıştıkları bu ilişkiyi, aynı kademedeki oldukları kişilerle ilişkilerine nazaran daha boğucu ve tehdit edici olarak görmektedirler (Kahn, 1990). Bu sebeple, örgüt içindeki iletişimi daha güvenli hale getirmek için hiyerarşik ilişkilerin boğucu ve tehdit olarak algılanmasının, eğer bu tarz ilişkilerde gerçek tehdit varsa bu girişimin önüne geçilmesi örgütün sağlığı ve çalışanların işle bütünleşmeleri için elzemdir.

##### **2.1.4.2.2 Grup ve grup içi dinamikler**

Psikolojik güvenlik bireylerin üstlendiği çeşitli onaylanmamış karakterler ya da belirsiz rollerden de etkilenir. Bion'a (1961) göre grup dinamiği, örgütlerin daha bilinçli

çalışmalarını karakterize eden bilinçsiz rollere göre tanımlanır. Wells'e (1980) göre sosyal sistemler, bireysel üyeleri farkında olmadıkları ittifak ve ihtilaf süreçleri ile bağlayan ve bireylerin zihniyetlerinin ötesinde olan bir düşünce tarzına sahiptir. Bir iş grubu bağlamında düşünüldüğünde, grup üyeleri farkında olunan veya olunmayan kaygıları yatıştırıcı sahte davranışlar sergileme eğiliminde olabilirler. Bu tarz davranışlar örneğin otorite, rekabet ya da cinsellik gibi konular etrafında gelişir ve örgüt üyelerinin informal, farkına varmadan sergiledikleri rollere dayanır. Minucbin'e (1974) göre, insanlar bir kez bu rollere girdiklerinde, kendi benliklerini iş rolü performanslarına güvenlice aksettirme konusunda ne kadar alana sahip olacakları konusunda çeşitlilik gösterirler (Akt. Kahn, 1990). Bu bağlamda, çalışanların iş yerlerinde kısmen de olsa sergilemeyi tercih ettikleri güçlü ve güçlü olmayan roller, onların rol performanslarını ve bu sebeple de grup dinamiğini etkilemektedir. Bu sebeple, örgüt işleyişini ve bireylerin psikolojik güvenliğini korumak için grup ve grup içi dinamiğinin önemi göz ardı edilemez bir gerçektir.

#### **2.1.4.2.3 Yönetim stili ve süreci**

Üst deneticiyle (supervisor) yaşanan ilişkinin bireyin güvenlik algılaması üzerinde önemli bir etkisi vardır. Destekleyici ve kontrol edilmeyen ilişki, güvenlik algısını (Edmondson, 1999) ve iş gören yaratıcılığını (Oldman ve Cummings, 1996) geliştirmektedir. Louis (1986) göre, liderler sistem taleplerini aktarır ve kendileri için destekleyici ve açık olacak şekilde çalışanların davranışlarını pekiştirirler (Akt. Kahn, 1990).

Deci ve arkadaşlarına (1989) göre, destekleyici iş çevresini geliştiren üst denetçiler, çalışanların ihtiyaçlarına ve duygularına önem verirler, olumlu dönütler sağlarlar, düşüncelerini seslendirmelerinde cesaretlendirirler, yeni beceriler geliştirirler işleriyle ilgili sorunları çözerler. Bu tür destekleyici yaklaşımlar, çalışanların hedeflerine yönelmesine ve işle ilgisini artırmaya teşvik eder. Hedefine bağlanan çalışanlar, kendi davranışlarını düzenler ve öncelik alırlar (Akt.Öncel, 2007). Diğer bir ifade ile çalışanlar yaptıkları işleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissettiklerinde daha güvenli hissederler (Kahn, 1990). Çalışanlara bu şansı tanıyan ve onlar üzerindeki kontrolü esneten bu tarz yönetsel istek çalışanlara güvenildiği ve kendi sınırlarını aşmaları konusunda korkmamaları gerektiği inancını doğuracaktır. Bu durum ise, güvenlik

hisseden bireylerin, işleriyle daha kolay bütünleşerek, işlerini farklı şekillerde yapmalarına ve hataları tartışmalarına olanak sağlamaktadır (Edmonson, 1999).

#### **2.1.4.2.4 Örgütsel normlar**

Jackson'a (1965) göre, normlar koşullu olarak onaylanan veya onaylanmayan davranışsal hareketlerle yürütülen gruplarda ne yapılacağı veya yapılmayacağına ilişkin ortak beklentilerdir. Bu sebeple gruplar normlar aracılığıyla kolektif ve üye hareketi düzenlerler (Akt. Hackman, 1986). Uygun biçimde çalışan ve davranan insanlar, bu koruyucu sınırların dışında kalanlar ve bu yoldan sapanlardan daha güvenli hissederler. Bu bağlamda Shorris'e (1981) göre güvenlik, öngörülebilirliği sağlanan alışılmış düşünce ve davranış kalıplarını sorgulamamayı ifade ederken; bu tarz kalıpları sorgulamak bir sapkın olarak görülmeye neden olmaktadır (Akt. Kahn, 1990). Diğer bir deyişle, grubun hareketlerini belirleyen örgütsel normlara uymamak ve bu yoldan sapmak çalışanların, normlara uyanlara nazaran kendilerini daha güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır.

#### **2.1.4.3 Psikolojik uygunluk (psychological availability)**

Psikolojik uygunluk, belirli bir anda kişisel bütünleşmeyi sağlamak için fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynaklara sahip olma duygusudur. Psikolojik uygunluk, sosyal sistemin üyeleri olarak deneyimledikleri dikkat dağıtıcı etmenlerin arasında bütünleşme için ne kadar uygun olduklarını ölçer (Kahn, 1990). Diğer bir deyişle psikolojik uygunluk, kişinin iş rolü içerisinde kendi özünü kullanması için ihtiyaç duyduğu fiziksel, duygusal ve psikolojik kaynaklara sahip olma duygusu olarak tanımlanmaktadır (Simpson, 2009). Psikolojik uygunluğu etkileyen fiziksel enerji tükenmesi, duygusal enerji tükenmesi, bireysel güvensizlik ve dış yaşam olmak üzere dört faktör mevcuttur.

##### **2.1.4.3.1 Fiziksel enerji kaynağı**

Bütünleşme fiziksel enerji, güç ve hazır olmanın seviyelerini gerektirir. Bu gereklilik, insanların tükendikleri anda ortaya çıkan işten kopma anında kendini daha da açık gösterir (Kahn, 1990). İşle bütünleşme güçlülük ve fiziksel enerji talep eder ve birçok iş belli bir seviyede fiziksel güç gerektirir. Bununla birlikte insanlar işlerin fiziksel

taleplerini karşılamada bireysel farklılıklar gösterirler. Ayrıca fiziksel kaynakların az kullanımı, kişinin iş rolleri ile bütünleşmesini engeller (Öncel, 2007). Bu sebeple, örgütsel yaşamda fiziksel enerji çalışanların işleri ile bütünleşmelerini sağlamak adına psikolojik anlamda uygun olmaları için ön koşullardan biridir.

#### **2.1.4.3.2 Duygusal enerji kaynağı**

Bütünleşme için kullanılan duygusal yetenek de psikolojik uygunluğu etkilemektedir. Hochschild'e (1983) göre bu durumun dayanağı, duygusal emek gerektiren görevlerde benliği işe koşma ve ifade etmenin, işten kopmanın yapamadığı kesin bir duygusal seviye gerektirmesidir. Bu sebeple, insanlar bütünleşmenin gerekliliklerini karşılamak için duygusal kaynaklara ihtiyaç duymaktadırlar (Kahn, 1990).

İşlerin duygusal talepleri de şekil ve miktar açısından farklılık gösterebilir. Özellikle hizmet sektöründeki işler daha çok duygusal emek gerektirir. Morris ve Feldman'ın (1996) duygusal emeğin boyutları üzerindeki çalışması, duygusal karışıklık durumunda bireylerin duygusal kaynaklarını daha az kullandıklarını göstermiştir. Ayrıca duygunun gösterilme sıklığı, süresi ve gösterilen duyguların çeşitliliği de duygusal kaynakların azalmasına yol açar (Akt. Öncel, 2007).

#### **2.1.4.3.3 Güvensizlik**

Psikolojik uygunluk aynı zamanda insanların işleri ve statüleri ile ilgili ne derece güvenli hissettiklerine tekabül etmektedir. Gustafson ve Cooper'a (1985) göre, bireylerin sosyal sistemde kendilerini ifade etmeleri için, benlikleri oldukça güvende hissetmeleri gerekmektedir (Akt. Kahn, 1990). Bu sebeple, çalışanların iş yerlerinde bütünleşme açısından psikolojik uygunluğa erişmek için benliklerini güvende hissetmeleri gerekir.

#### **2.1.4.3.4 İş dışı yaşam**

Bireylerin iş dışı yaşamları, onlara rol performanslarından psikolojik olarak uzak durabilme olasılığı verdiği için psikolojik uygunluklarını etkilemektedir. Çalışanların iş dışı yaşamları, onların uygunluğunu artırabilir. Zaman zaman, mayan yaşamlarında gerçekleşen olaylar örgüt üyeleri şarj edebilir (Kahn, 1990). Diğer bir deyişle, çalışanlar

iş dışı yaşamlarında deneyimledikleri yaşantılarıyla deşarj olabilir, iş yerinde yaşanan sıkıntılardan uzaklaşabilir ve bu yolla psikolojik açıdan daha uygun hale gelerek işle bütünleşme düzeylerini yükseltebilirler.

### **2.1.5 İşle Bütünleşme ve Sosyal İlişkiler**

İnsan ilişkileri çok değişik boyutlarda olabilir. Parsons'a göre, sosyal sistemdeki insan ilişkileri duygusal/duygusallıktan uzak, çok/tek boyutlu, evrensel/özel, imtiyazlı/başarı merkezli ve birey/grup merkezli ilişkiler olmak üzere beşe ayrılır. Klasik sosyometride ise duygusal (aşk, nefret), görevsel (işyeri ilişkileri) ve hiyerarşik (yöneten-yönetilen arasında) olmak üzere iç tip ilişki vardır. Benzer bir sınıflamada da örgütler açısından insanlar arası ilişkiler güce ve statüye dayalı hiyerarşik ilişkiler, grup veya birey merkezli ilişkiler ve sosyal veya görev merkezli ilişkiler olmak üzere üçe ayrılır (Akt. Şişman, 2011:89). Bu durumda, işin kendisi ile iş dışı öğelerin ayrılması pek mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla çalışanın işi gerçekleştirme durumu, iş yaşamındaki hisleri ve sahip olduğu ilişki ağları birbirinden ayrılmaz bir bütündür. Diğer bir deyişle, çalışanların sahip olduğu ağlar, onları işleri ile bütünleştirip yalnız kalmalarını engelleyebilirken, aynı zamanda işi ile tam anlamıyla bütünleşmek adına ağlarını zayıflatan birey kendini iş yaşamında yalnız hissedebilir. Bu sebeple bu çalışmada çalışanların işleri ile bütünleşmeleri ve iş yaşamında yalnızlıkları sosyal ağlar aracılığıyla sorgulanmış ve bu üç kavramın birbirleriyle etkileşimine bakılmıştır.

## **2.2 İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK**

Maslow'a (1954) göre, insan doğası gereği sosyal bir varlıktır. Başkalarına karşı hissettiği aidiyet ve bağlılık duygusu, insan doğasının işleyişi ve esenliği için esastır (Akt. Long ve Dora, 2012). Diğer bir deyişle birey, sosyal çevresiyle iletişim içindedir ve başkalarıyla kurmuş olduğu bu iletişim ve etkileşimi devam ettirmek ister (Kızıldağ, 2009). Yine de bu iletişimden edindiği olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkileşim, insana yalnız olmadığını hatırlatan, dünyada bir yer kapladığını hissettiren ve 'ben varım' dedirtebilen düşüncenin bir parçasıdır. Bir diğerinin varoluşu, insanın varoluşudur (Kalinbayrak, 2011).

Yaşamının her döneminde çevresiyle iletişim halinde olan birey kurmuş olduğu iletişimi gündelik yaşamından iş yaşamına kadar hayatının her alanında devam ettirmek ister (Kaplan, 2011). Fakat yaşamda karşılaşılan bazı problemler yüzünden bireyler yalnızlık duygusuna kapılabilirler ve kendilerini yalnız hissedebilirler (Kızıldağ, 2009). Bireylerin kendilerini yalnız hissetmeleri gündelik yaşamlarında olduğu kadar iş yaşamlarında ve çalıştıkları örgütlerde de karşılıklarına çıkabilmektedir. Sosyal ilişkilerin gelişimini engelleyen örgütsel koşullara rağmen, iş yeri yalnızlığının çalışanların tavır ve davranışlarını etkileyip etkilemediğine, etkiliyorsa nasıl etkilediğine ilişkin çok az şey bilinmektedir (Lam ve Lau, 2012). Bu sebeple bu araştırmada, çalışanların örgüt içindeki durumlarını daha yakından inceleyebilmek adına iş yaşamında yalnızlık konusu ele alınmıştır.

### **2.2.1 Yalnızlık Kavramı ve Tanımları**

Bireylerin ilişkilerinde yetersiz ve bireysel olarak doyurucu olmayan sosyal yaşantılar içinde olmaları yaşamlarını farklı ölçülerde etkileyebilmektedir. Bu da bireylerin kendilerini toplumdan soyutlamalarına ve yalnız hissetmelerine sebep olabilmektedir (Buluş, 1997). Diğer bir deyişle insanoğlu, hızla gelişen toplum ve toplumsal değerler, teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin sonucu olan değişimlere ayak uydurmaya çalışmanın bedelini bazen yalnızlıkla ödemektedir (Körler, 2011).

Alanyazına bakıldığında, yalnızlıkla ilgili pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Peplau ve Perman yalnızlıkla ilgili araştırmaların çok olmasının nedenini, konunun çok yaygın olmasına bağlamaktadır. Onlara göre yalnızlığın bu denli yaygın olarak ele alınması onun yaşamı olumsuz etkilemesi, ilginç olması, arkadaşlık ve ilişkilerle ilgili yeni bakış açıları ortaya koyması ve sosyal bilimlerle ilgili yeni açılımlar sağlamasından kaynaklanmaktadır (Perlman ve Peplau, 1982).

Yalnızlık, içsel dünyadaki ilişkisel gerçekliğe ilişkin temel sistemde bir bozulmanın olduğunu işaret eden, farklı bir öz farkındalık biçimi oluşturan, toptan ve çoğu zaman akut bir duyguyu barındıran bir yaşantıdır (Sadler ve Johnson, 1980:39). Ernst ve Caioppo (1999), yalnızlığın ‘özel ve toplumsal ihtiyaçların eksikliğine karşı tepkileri içeren bir karmaşık duygular kümesi’ olduğunu belirtmişlerdir (Akt. Chan ve Qiu, 2011). Hartog, Audy ve Cohen’e (1980) göre ise yalnızlık, sıklıkla başka bir kişi veya

kişiler için hoş olmayan, acı verici, endişe dolu bir arzuyla karakterize edilen çok yönlü bir olgudur (Akt. Ponzetti, 1990).

Sermat (1974) yalnızlığı, bireyin hâlihazırda sahip olduğu kişilerarası ilişkilerin düzeyi ile sahip olmayı arzu ettiği gerek geçmişte yaşadığı gerekse hiç yaşamadığı ilişkilerin düzeyi arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamaktadır (Akt. Karaduman, 2013). Kişinin yaşadığı yalnızlığın düzeyi, bu uyumsuzluğun şiddeti oranında değişmektedir (Duy, 2003). Yalnızlık “bireyin diğerlerine duyulan belirsiz bir ihtiyaçla birlikte, diğerlerinden ayrı olduğu duygusunun farkında olduğu bir duygu durumu” olarak tanımlamaktadır (Leiderman, 1980:378). Yalnızlık, fiziksel olarak tek başına olunan, ancak yalnız olmaktan dolayı olumsuz, nahoş duyguların yaşanmadığı tek başına olma durumunun aksine nahoş bir yaşantıdır (Duy, 2003).

Weiss (1973), ‘Duygusal ve Sosyal Soyutlanma’ adlı teorisinde yalnızlığın ortaya çıkmasında, altı tip ilişkiden bir veya bir kaçının yetersiz olmasının etkili olduğunu öne sürmüştür. Bunlar; bağlılık (kişinin kendini emniyet ve güven içinde hissedebileceği ilişkiler); sosyal entegrasyon (çevredekilerle bir sosyal ilişkiler ağı oluşturmak); yaşama fırsatı (kişinin diğerlerinin iyiliği, sağlığı için kendini sorumlu hissettiği ilişkiler); değer verme (bireyin yeteneklerinin, becerilerinin fark edildiği, önemsendiği ilişkiler); güvenilir uyuma (bireyin yardım alabileceği ilişkiler) ve rehberliktir (bireyin tavsiye, destek alabileceği ilişkiler) (Akt. Buluş, 1997).

Yalnızlığa ilişkin farklı tanımları sunduktan sonra, birçok tanımı kapsayacak bir tanım öneren 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, süreğen duygusal zorlanma” olarak tanımlamıştır (Akt. Duy, 2003). Yalnızlık genellikle düşük sosyal bağlanmanın öznel bir durumu olarak tanımlanmaktadır. Kimsesiz veya izole olmanın nesneliliğinin aksine yalnızlık bir duygu durumudur. Bir başınalık (aleness: sıklıkla seçim hakkı içeren) ve inziva (solitude: yaratıcılık, dinlenme veya aşkın birliği çağrıştıran) gibi ilgili kavramların aksine, yalnızlık, tanımı gereği, iticidir (Bahr, 2003). Çünkü o “bir kişinin sosyal ilişkilerinin önemli ölçüde yetersiz olduğunun sinyalini veren acı bir uyarıdır” (Perlman ve Peplau, 1984:14).

Alanyazında yalnızlığa ilişkin farklı tanımlar sunulmasına rağmen, Peplau ve Perlman'a göre bu tanımlar üç ortak noktada birleşmektedir. İlk olarak, yalnızlık kişinin sosyal ilişkilerindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. Yalnızlık bir kişinin gerçek sosyal ilişkileri ile o kişinin ihtiyaçları veya sosyal temas arzuları arasındaki bir uyumsuzluk olduğu zaman ortaya çıkar. Kimi zamansa yalnızlık, bireylerin sosyal temaslarının gerçek seviyesindeki değişimden çok sosyal ihtiyaçlarındaki bir dönüşümden kaynaklanır. İkinci olarak, yalnızlık öznel bir deneyimdir ve nesnel sosyal izolasyonla eş anlamlı değildir. İnsanlar yalnız olmadan tek başına olabilir (alone) veya kalabalıkta dahi yalnız olabilir. Üçüncü olarak ise, yalnızlık deneyimi caydırıcıdır. Yalnızlık kişisel gelişim için bir teşvik olsa da, deneyimin kendisi tatsız ve üzücüdür (Perlman ve Peplau, 1984:15-16).

Zamanın doğuşuyla söz hakkı bulan yalnızlık evrensel bir fenomendir (Rokach, 1989). Diğer bir ifade ile yalnızlık evrensel, güçlü ve oldukça yaygın bir duygusal yaşantıdır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Yalnızlık oldukça güçlü bir biçimde hissedilen son derece öznel, kişisel bir yaşantıdır ve ayırt edici bir benlik algısı ortaya koyar (Duy, 2003). Özodaşık'a (1989) göre yalnız kişiler, sahip oldukları özellikler açısından çevresindeki insanlardan farklılaşmalar gösterir. Kendini yalnız hisseden kişilerin bu özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Akt. Yılmaz ve Altınok, 2009):

- Kendilerini çevresindeki insanlarla uyum içinde hissedemezler,
- Sosyal faaliyetlerin azlığı,
- Sorumluluk almaktan kaçınma,
- Arkadaşlık kurmakta zorluklar yaşama,
- İçe dönüktürler,
- İlişkilerde yüzeyseldirler,
- Olayları olumsuz yönde değerlendirme,
- Benmerkezci tutumlara bürünme.



### 2.2.1.1 Yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar

Peplau ve Perlman'a göre, yapılan farklı tanımlar aslında yalnızlığa ilişkin farklı kuramsal temelleri de belli ölçüde yansıtmaktadır. Bu kuramsal farklılık, yalnızlığın kavramsallaştırılmasında önemli olan bazı öğelerden kaynaklanmaktadır. Yalnızlık yaşayan bireylerin yaşadıkları sosyal/duygusal ilişki eksikliğinin, yoksunluğunun doğası, bu farklılığa neden olan öğelerden yalnızca birisidir (Duy, 2003).

Teorilere ve araştırmalara odaklanan yalnızlık üzerine ilk temel kitap 1982 yılında yayınlanmıştır. Editörler Letitia A. Peplau ve Daniel Perlman "*Loneliness A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*" adlı bu kitapta sekiz adet "yalnızlık yaklaşımı" tanımlamıştır: psikodinamik, fenomenolojik, varoluşsal, sosyolojik, etkileşimci, bilişsel, "gizlilik" ve genel sistem modelleri (Sønderby, 2013). Bu yaklaşımlardan her biri, yalnızlık problemine ilişkin daha genel bir teorinin uygulamasını sunmaktadır ve çoğunlukla yalnızlıkla ilgili araştırmalara katkı sağlamaktadır. Bunlar birbirlerini reddeden yaklaşımlar değil, genellikle iki veya daha fazlasının bir araya gelerek oluşturduğu yaklaşımlardır (Bahr, 2003). Bu yaklaşımlar ve bu yaklaşımların öncüleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Peplau ve Perlman'ın Yalnızlığa Yönelik Teorik Yaklaşımlarının Özeti

Teorik Yaklaşımlar	Ana temsilcileri
Bilişsel	Peplau ve Perlman, 1982
Varoluşsal	Moustakas, 1961
Etkileşimci	Weiss, 1973
Fenomenolojik	Rogers, 1961
Gizlilik	Derlega ve Margulis, 1982
Psikodinamik	Fromm-Reichmann, 1959
Sosyolojik	Riesman, 1961
Sistemsal	Flanders, 1982

Kaynak: Sønderby (2013)

### **a.Psikodinamik Yaklaşım**

Psikodinamik yaklaşıma göre, yetişkin döneminde yaşanan yalnızlık, bebeklik ve çocukluk dönemi bağlantılarındaki eksikliğin doğal bir sonucudur ve yalnızlık belirtileri kökü daha önceki deneyimlere dayanan iç stres ve çatışmanın işaretçisidir (Bahr, 2003). Gençtan ve Öztürk'e göre, kişiliğin yapılanmasında psikoseksüel gelişimin önemini vurgulayan Freud, bebeklik ve çocukluğun ilk dönemlerindeki ilişkilerin hayatın sonraki yıllarında yansımalarının olacağını; bu dönemleri başarı ile atlatan bireyin, diğer insanlarla anlamlı sevgi ilişkileri kurabileceğini savunmaktadır. Bu sebeple, başkalarıyla doyum verici ilişkiler kuran bir kişi yalnızlık duygusunu yaşamayacaktır (Turan, 2010).

Yalnızlığa dair psikodinamik açıdan net açıklamalar ilk olarak Zilboorg'tan gelmiştir. Zilboorg'a göre, yalnız olmak ile yalnızlık farklı kavramlardır. Yalnız olmak, özel bir kişiyi özlemekten kaynaklanan normal ve geçici bir ruh haliyken; yalnızlık oldukça rahatsız edici sürekli bir durumdur ve kalbi kemiren iç solucandır (Akt. Leiderman, 1980:124). Zilboorg'a göre, yalnızlığın temeli beşiğe kadar dayanır. Çocuk, sevilme ve hayran olunma hissini verdiği hazzı öğrenirken, ihtiyaçlarını tatmin etmek diğerlerini bekleme zorunluluğu olan küçük, zayıf bir yaratık olduğu şokunu yaşar. Yalnız kişi ise kişisel müktedirliğin çocuksu hissini korur, benmerkezcidir ve başkalarına göstermek amacıyla bir izleyici önünde gösteri yapmak ister. Bu durumda Zilboorg'a göre, bizler sonraları nasıl da narsistik bir hale geldiğimizin en iyi örneklerimizdir (Perlman ve Peplau, 1982: 124).

Sullivan (1953) yalnızlığı, yakınlık kurma ihtiyacının yeterince giderilmemesi sonucu ortaya çıkan oldukça rahatsız edici, nahoş bir yaşantı olarak tanımlamış ve her insanda kişilerarası yakınlık kurma ihtiyacının varlığından bahsetmiştir (Akt. Duy, 2003). Bu sebeple, Sullivan (1953) da yalnızlığın köklerini çocukluk dönemine dayandığını ve insani samimiyete şiddetli bir ihtiyaç olduğunu öne sürmüştür. Bu ihtiyaç ilk olarak bebekte iletişim isteğiyle ortaya çıkar. Ergenlik öncesi çağda, bu durum samimi bilgileri paylaşabileceği bir dost ihtiyacına dönüşür. Çocukları boyunca ebeveynleriyle kusurlu bir iletişim yaşamaktan dolayı sosyal becerileri eksik olan gençler, dostluk geliştirme konusunda zorluk yaşama eğilimindedirler. Ergenlik öncesi dönemde samimiyet ihtiyacını doyurmadaki bu yetersizlik tam anlamıyla bir yalnızlığa neden olabilir (Perlman ve Peplau, 1982: 124). Sullivan ve Zilboorg gibi, Fromm-Reichmann (1959) da yalnızlığın köklerinin çocukluk deneyimlerine dayandığını belirtmiştir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 125).

## **b. Varoluşçu Yaklaşım**

Yalom'a göre, varoluşçu kuramcılar yalnızlığın evrensel bir duygu olduğunu, hemen hemen bütün insanların hayatlarının bazı dönemlerinde bu duyguyu yaşadıklarını ifade eder. Varoluşçulara göre insan, doğası gereği yalnız olduğu için eninde sonunda yalnız kalacaktır. Bireyin kendisini özgür, bağımsız kılabilmesi için diğerlerinden ayrılabilmeyi başarması gerektiği için varoluşçu yaklaşım açısından yalnızlık olumlu bir yaşantı olarak değerlendirilmektedir. Varoluşçu yaklaşıma göre, hiçbir ilişki yalıtımı yok edemez. Hiç kimse, bizim düşüncelerimizi duygularımızı yaşayamaz. Ancak yalnızlık o şekilde paylaşılabilir ki, sevgi yalıtım acısını telafi eder. Kurduğumuz ilişkiler temel ve evrensel yalıtımı hafifletmektedir (Güngörmüş, 2011).

Varoluşçu Kierkegaard'a göre bir birey kendi olmak için hiçlik, var olmama korkusunu kabul etmelidir. Bu kabul sayesinde birey yalnızlık korkusuyla yüzleşir ve kendi olabilir. Kierkegaard, bireylerin olmak istedikleri kişiyi olma konusunda cesarete ve isteğe sahip olmaları gerektiğini ve bunun sadece yalnızlık yoluyla gerçekleştirilebileceğini belirtmiştir. O yeterince derin hissederse, duyguları o derece derinden paylaşacağına inanmıştır. Bu sebeple, yalnızlık Kierkegaard'ın derinliğe giriş yoludur. Kierkegaard'a göre, hakikati bulmanın tek yolu bireylerin kendilerini kalabalıktan ayırmalarıdır (Karnick, 2005). Diğer bir ifade ile yalnızlık, bireyi var olmama korkusunu yenme, istediği kişiyi olma, duygularını derinden paylaşma ve hakikati bulma olanağı sunan bir yoldur.

Moustakas, yalnızlık kaygısı ile gerçek yalnızlık arasındaki ayrımın önemine dikkat çekmektedir. Yalnızlık kaygısı insanları hayatın önemli soruları ile ilgilenmekten ve diğer insanlarla aktiviteler geliştirmekten alıkoyan bir savunma mekanizması sistemidir. Gerçek yalnızlık ise tek başına olma gerçekliğinden kaynaklanır ve hayatın nihai deneyimleriyle (doğum, ölüm, değişim, trajedi gibi) yüzleşme konusunu ele alır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Moustakas'a (1972) göre, her bir yalnızlık deneyimi yüzleşme ve karşılaşmayla ilgilidir ve bu sebeple gerçek yalnızlık yaratıcı bir güç olabilir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982:126). Kierkegaard'ın görüşlerini genişleten Schopenhauer (1999), özgürlük insan yalnızlığının doğrudan bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Ona göre, insanlar ancak kendi başlarına kalabildikleri takdirde tamamen kendileri olabilirler ve yalnızlığı sevmeyen kişi özgürlüğü de sevmez. Diğer bir deyişle, bir kişi yalnızsa özgürdür (Akt. Karnick, 2005).

Özetle, varoluşçular başlangıç noktası olarak insanın tamamen yalnız olduğu “gerçeğini” alırlar. Diğer hiç kimse düşüncelerimiz ve duygularımız deneyimleyemez ve bu sebeple ayrılık, varoluşumuzun temel koşuludur. Bu görüşü savunan kişiler genellikle insanların yalnızlıkla basıl yaşayabildikleri sorusuna odaklanırlar (Perlman ve Peplau, 1982:126). Varoluşçulara göre, yalnızlık bir patoloji değil, insanlığın vazgeçilmez durumunun gerçekçi bilincidir. Bu açıdan, yalnız kişiler sadece açıkça gerçeği görebilenlerdir. Yalnızlığı yönetme bir formda veya diğerinde arayışı içerir: yaratıcılık, fedakârlık veya dostlukta anlam bulma ya da diğer insanlara, örgütlere ve nedenlere odaklanma (Bahr, 2003).

### **c. Fenomonolojik Yaklaşım**

Fenomenologlar yalnızlığı bir iç çatışma olarak görseler de yalnızlığın kökenini geçmiş değil, davranış toplumunun talepleri ile kişinin "gerçek özünün" arasındaki tutarsızlık kaynaklanan mevcut stres olarak tanımlamışlardır (Bahr, 2003). Rogers'a göre toplum bireye kısıtlı ve sosyal olarak kabul görmüş şekilde davranması için baskı yapar. Eğer birey reddetme korkusunu taşırsa, toplum cephesinde kalmış olur ve anlamsız hisseder. Bu sebeple kişinin gerçek içsel benliği ile dışarıdan algılanan benliği arasında tutarsızlık yaratır. Bu tutarsızlık, kimi zaman insanlarda gerçek benliklerinin sevilmediği inancı yaratır ve bu durum onları yalnızlıklarına hapseder. (Perlman ve Peplau, 1982:125).

Özetle Rogers, yalnızlık duygusundan kurtulmanın ancak bireyin içinde gizlediği sevilmeyeceğine, kabul edilmeyeceğine inandığı gerçek benliğini yaşama riskini göze almakla gerçekleşebileceğini öne sürmüştür. Bunu birey tek başına da başarabilir. Ancak Rogers, etkileşim gruplarındaki kabul edici, yargılamayan, samimi ortamın bunu başarmada önemli bir yöntem olabileceğini savunmaktadır (Duy, 2003).

### **d. Sosyolojik Yaklaşım**

Sosyolojik yaklaşım yalnızlığı, insanları izole eden ya da marjinalleştiren sosyal ve kültürel süreçler açısından açıklamaktadır. Yalnızlık kişisel bir problem olarak deneyimlenebilir; fakat kökeni bireylerde değil, toplumun kusurlu doğasında yatmaktadır (Bahr, 2003). Sosyolojik yaklaşımı destekleyen araştırmacılara göre, yalnızlığın nedeni bireyin dışında gelişir (Perlman ve Peplau, 1982:127).

Sosyolojik yaklaşımı destekleyen araştırmacılardan biri olan Bowman'a (1955) göre, günümüz toplumunda yalnızlığın artmasına yol açan üç sosyal güç bulunmaktadır: 1. birincil grup ilişkilerinde düşüş, 2. aile hareketliliğindeki artış ve 3. toplum

hareketliliğindeki artış. Diğer bir ifade ile Bowman'a göre ilişkilerin temeli olan ailede ve toplumda meydana gelen değişimler yalnızlığın artmasına neden olmaktadır. Reisman, Glazer ve Denney'e (1961) göre, dıştan yönelimli/başkaları tarafından yönlendirilen (other-directed) insanlar sevmek hem ister hem de nasıl davranmalar gerektiğine karar vermek için sürekli olarak kişilerarası çevreye gözlemler ve ona uymaya çalışırlar. Bu sebeple, dıştan yönelimli kişiler kendi benliklerinden, duygularından ve beklentilerinden koparlar. Bu tarz toplumların üyeleri de bu yolla 'yalnız kalabalığı' oluştururlar. Slater'e (1976) göre ise, hepimiz işbirliği, bütünleşme ve bağlılığa istek duyarız. "Dürtüleri kontrol etme ve hayatı yönlendirme sorumluluğu göstermek için" diğer insanlara güvenmek ve onlara işbirliği yapmayı isteriz. Fakat bireyseliğin getirdiği "herkes kendi kaderini takip eder" inancı yalnızlıkla noktlanır (Akt. Perlman ve Peplau, 1982:126-127).

#### **e. Etkileşimsel Yaklaşım**

Etkileşimsel yaklaşım açısından, yalnızlık hem kişisel hem de sosyal faktörlerle ilgili bir işlemdir. Bu sebeple, herhangi bir kişi yalnızlığın nedenini yalnızca bireyde ya da yalnızca toplumda aramak yerine, bu iki faktörün birleşiminde aramalıdır. Sosyalleşme ve gelişimsel tarih ilişkili olmakla birlikte arkadaşlık, dostluk, sosyal ağ ve topluma ilişkin güncel bağlara da sahiptir (Bahr, 2003).

Etkileşimsel yaklaşımın ana savunucusu, Bowlby'nin bağlanma teorisine dayanan Weiss'dır (Donaldson ve Watson, 1996). İlk olarak, Weiss'a (1973) göre, yalnızlık sadece kişilik faktörlerini değil, aynı zamanda durumsal faktörleri de ele alan bir işlemdir. Diğer bir deyişle, yalnızlık bu iki faktörün muhtelif (veya etkileşimsel) tesirinin ürünüdür. İkinci olarak, Weiss (1973) bağlanma, rehberlik ve değer duygusu gibi sosyal ilişki hükümleri hakkında görüşler bildirmiştir. Böyle bir analizde, bireyin sosyal etkileşiminin önemli sosyal gereksinimleri sağlama konusunda eksik olmasından dolayı yalnızlığın meydana geldiği görüşü saklıdır (Akt. Perlman ve Peplau, 1982: 127).

Özetle etkileşimsel yaklaşım, yalnızlığın duygusal ve sosyal doğasını ele alan bir birleşim teorisidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireyler duygusal ve sosyal yalnızlıklarını öznel olarak hem nitelik hem de nicelik açısından değerlendirirler. Bu yaklaşıma göre, yalnızlık bağlanma figürünün eksikliği ile yeterli sosyal ağ eksikliğinin birleşiminden doğar (Nalungwe, 2009).

## **f. Bilişsel Yaklaşım**

Bilişsel yaklaşımın savunucuları olarak Peplau, Perlman, Miceli ve Morasch önde gelen isimlerindedir. Bu yaklaşımın en çarpıcı yönü, sosyallik ve yalnızlık deneyimindeki eksikliklerin arasındaki arabulucu faktör olarak bilince odaklanmasıdır. Bilişsel yaklaşımlar yalnızlığın, birey istediği ve başardığı sosyal temas seviyeleri arasında bir tutarsızlık sezdiği zaman ortaya çıktığını öne sürmektedir (Perlman ve Peplau, 1982: 128). Bu açıdan değerlendirildiğinde, bilişsel modeller yalnızlığın etkili ve davranışsal faktörlere sahip olduğunu reddetmekten ziyade öznel algılar ve standartlar üzerine odaklanır. Diğer bir deyişle, yalnızlık bireyin ilişkilere yönelik öznel algılarındaki değişimlere göre artırılabilir veya azaltılabilir. Örneğin, iki kişinin objektif bir biçimde benzer sosyal ilişki desenlerine sahip olmalarına rağmen, biri kendini yalnız hissederken diğeri bu durumdan memnun kalabilir (Peplau, Miceli ve Morasch, 1982:137).

Yalnızlık deneyimi açısından bilişsel süreçlerin önemi daha çok bilişsel çelişki modelinde (cognitive discrepancy model) sunulmaktadır. Bilişsel çelişki modeli, yalnızlığı bireyin sosyal ilişkilerinin bazı içsel kıstasları ölçmede yetersiz olduğu algısına bir tepki olarak tanımlamaktadır. Yalnızlık, bireyin hem gerçek sosyal bağlarından hem de istediği tarz ya da sosyal ilişki standartlarından etkilenir. Bu sebeple çelişki modeli yalnızlığı dış gözlemcilerin onu nasıl değerlendirdiğinden ziyade, yalnız bireyin kendi sosyal hayatını nasıl algıladığı ve değerlendirdiğine odaklanan “içsel” bir bakış açısıyla inceler (Peplau ve diğerleri, 1982:137).

Özetle 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. Bireyin kendi ilişkileri için kullandığı öznel ölçütler yalnızlığını artırabilir veya azaltabilir (Kaplan, 2011).

## **f. Gizlilik Yaklaşımı**

Derlega ve Margulis’e göre, sosyal ilişkiler bireye birçok hedefi başarma konusunda yardımcı olur. Yalnızlık, bu hedefleri başarmada yardımcı olacak uygun bir sosyal partnerin eksikliğinden kaynaklanır. Yalnızlık, bireyin kişilerarası ilişkilerde dürüst bir iletişim kurma ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda ortaya çıkma eğilimindedir (Perlman ve Peplau, 1982: 129). Gizlilik yaklaşımına göre, insanlar içlerinden geçenleri

dürüstçe paylaşabilecekleri sırdaşlara ihtiyaç duyarlar. Bu sebeple yalnızlık güvenilir bir kişi ile samimi bir iletişim eksikliğini yansıtır (Bahr, 2003).

Gizlilik yaklaşımının temelini oluşturan varsayım, bireyin sosyal iletişiminde istediği ve başardığı seviyeler arasındaki dengeyi sağlama arayışıdır. Derlega ve Margulis açıkça yalnızlığın toplumun geniş bir bölümü tarafından karşılaşılan normal bir deneyim olduğunu tartışmaktadırlar. Ayrıca istenilen ve başarılan iletişim seviyesi arasındaki dengeyi sağlama konusuna dikkat çekmeleri, dikkati yalnızlığın güncel belirleyicilerine çekmektedir (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

#### **g. Genel Sistem Yaklaşımı**

Genel sistemler kuramcıları yalnızlığı, sayesinde toplumun bireysel birimlerinin kişilerarası temas ve bağlılık seviyelerini yükseltmede motive oldukları bir sistem destekleyici geribildirim mekanizması olarak yorumlamaktadırlar (Bahr, 2003). Bu yaklaşımın temel varsayımı, canlı organizmaların davranışlarının, bir sistem olarak eş zamanlı çalışan farklı seviyelerin birbirine geçmiş etkisini yansıtmasıdır. Bu seviyeler hücrelerden uluslararasına değişir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yalnızlık bireylere yardım eden veya toplum istikrarını veya optimal düzeyde insan temasını korumada bir geribildirimdir (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

Flanders, Peplau ve Perlman'ın editörlüğünü yaptığı “Loneliness A Sourcebook of Current Theory, Research ve Therapy” kitabında genel sistem yaklaşımını tanımlamıştır. Fakat Flander'ın yalnızlık üzerine söylemleri deneysel bir kaynağa dayanmaktan ziyade, Miller'in sistem teorisinin bir boyutunu yansıtmaktadır. Flander'a göre, yalnızlık potansiyel olarak acı vericidir; fakat aynı zamanda bireyin veya toplumun iyi oluşuna katkı sağlayabilecek faydalı bir geribildirim mekanizmasıdır (Perlman ve Peplau, 1982: 129).

#### **2.2.1.2 Yalnızlığın boyutları**

Yalnızlık genel olarak kişinin fiziksel açıdan tek kalma durumu olarak görülse de kişiler başkalarıyla beraber olduklarında da yalnızlık yaşayabilmektedirler. Dolayısıyla kişinin çevresiyle olan iletişimin eksikliği ve var olan ilişkinin kalitesi kişinin yalnızlığını etkileyebilmektedir. Bu durum yalnızlığın birçok boyutunun olduğunu bize göstermektedir (Karaduman, 2013).

Geçmiş araştırmalardan bugüne iki ana yalnızlık kavramı değişim göstermiştir: tek boyutlu bir kavram olarak yalnızlık ile çok boyutlu ve etki alanına özgü yalnızlık. Weiss iki ayrı tür önererek ilk defa yalnızlığın çok boyutlu doğasını tanımlamıştır (Chan ve Qiu, 2011). Diğer bir deyişle, Weiss'ın bu görüşüne kadar yalnızlık tek bir boyut olarak ele alınırken, bu tarihten sonra yalnızlığa ilişkin bakış açısı değişmeye başlamıştır.

Yalnızlık tek boyutlu veya çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmış ve ölçülmüştür. Yalnızlığın tek boyutlu kavramsallaştırması, deneyimlenme yoğunluğunun farklılaştığı ve ortaya çıktığında bireyin kişinin kişilerarası, sosyal, kültürel ve psikolojik deneyimlerinin tamamını etkileyen üniter, global bir yalnızlık sunmaktadır (McWhirter, 1990). Diğer bir deyişle tek boyutlu bakış açısına göre genel olarak yalnızlık bireyin tüm deneyimlerini etkileyen birleştirici bir durumdur. Yalnızlığın çok boyutlu kavramsallaştırması ise, kişilerarası, samimi yalnızlık, gruptan izole olma hissi gibi farklı dışavurumlarla meydana gelen çok yönlü bir yalnızlık tipi sunar (McWhirter, 1990). Diğer bir ifade ile çok boyutlu yaklaşıma göre yalnızlık, farklı durumların yansıması ile kendini gösteren çok yönlü bir durumdur. Tek boyutlu bakış açısının aksine çok boyutlu bakış açısı, bireyin deneyiminin bütün alanını içermek zorunda değildir.

Yalnızlık olgusu üzerinde çalışmaya başlayan Weiss, Bowlby'nin bağlanma ile ilgili çalışmalarını tanıyana dek, bu olguyu açıklamakta güçlük çektiğini bildirmiş ve ancak Bowlby'den sonra yalnızlığın neden kaynaklandığı sorusuna yanıt verebilmiştir. Ona göre bu sorunun yanıtı “nesne yoksunluğunda yaşanan ayrılık zorlanması”dır (Duy, 2003). Weiss'a (1973) göre, yalnızlık tek başına olmaktan değil, kesinlikle ihtiyaç duyulan bazı ilişkiler kümesinin eksikliğinden dolayı ortaya çıkar. Diğer bir deyişle eksiklik samimi bağlantılarda, dostluklarda ya da toplumun diğer bağlarında olabilir (Akt. Bahr, 2003). Bu sebeple Weiss (1973) duygusal izolasyon deneyimi (duygusal yalnızlık) ve sosyal izolasyon (sosyal yalnızlık) olmak üzere iki boyutlu yalnızlık kavramından bahsetmiştir.

Duygusal yalnızlık yakın bir duygusal ilişkinin olmamasıdır. Vaux (1988) sevgi bağının romantik çift bağlarında veya bakıcı- çocuk ilişkisinde var olan yakın ve samimi ilişkilerde bulunduğunu belirtmiştir (Akt. Chan ve Qiu, 2011). Bu sebeple, sevgi bağı eksik olan ilişkilerde bireylerin duygusal anlamda yalnızlık yaşayabilecekleri söylenebilir. Duygusal yalnızlık samimiyet-seksüel yakınlığın eksikliği olsa da, daha da önemlisi psikolojik samimiyetin yokluğudur (Clinton ve Anderson, 1999).



Weiss'a (1973) göre, sosyal yalnızlık sosyal ağ ile bütünleşme eksikliğidir ve birey anlamlı bir sosyal grubun bir parçası olma ihtiyacı duymalıdır (Akt. Chan ve Qiu, 2011). Diğer bir ifade ile sosyal yalnızlık iş arkadaşları, komşular ve arkadaş topluluğunda dikkat çekici bir rolün eksikliği olarak tanımlanabilir (Clinton ve Anderson, 1999). Sosyal yalnızlığa, komşu, kuzen, arkadaş, kardeş ilişkisi gibi arzu edilen ve istenilen sosyal ilişki ağının eksikliği neden olmakta ve bu eksikliğin giderilmesiyle sosyal yalnızlık ortadan kalkmaktadır. Şehir değiştirme, ülke değiştirme, taşınma gibi kişinin sosyal çevresini değiştirdiği durumlarda da sosyal yalnızlık ortaya çıkabilmektedir (Körler, 2011).

Weiss (1973), yalnızlığın belirli bir sosyal hükümdeki veya bunların kümelenmesindeki eksikliğe bir cevap olduğunu varsaymış ve bu sebeple duygusal yalnızlığın temelini bağlanmaya ilişkin sosyal hükümken, sosyal yalnızlığın temelini toplumsal bütünleşme hükmüne dayandığını ileri sürmüştür. Weiss ortaya çıkan tüm yalnızlık sendromlarının, eksik hükümleri elde etme konusunda bireyleri motive eden ilişkilere duyulan özlemle nitelendirildiğini düşünmüştür. Sosyal hükümler, ilişkilerden kaynaklanan özel ihtiyaçları yansıtmaya açısından yalnızlıktan farklılık göstermektedir (Akt. DiTommaso ve Spinner, 1997).

Russell, Cutrona, Rose ve Yurko (1984) yaptıkları çalışmalarında, Weiss'in bu sınıflamasının sorgulamış ve bu iki yalnızlık türünün birbirinden ayrı olduğunu, farklı yaşantılar içerdiği belirtmişlerdir. Ayrıca bu farkın, ayırt ediciliğin özellikle yaşanan yalnızlık durumuyla baş etmede kullanılan yöntemlerde kendisini gösterdiğini bulmuşlardır (Akt. Duy, 2003).

Beck ve Young (1978) ise kronik yalnızlık, durumsal yalnızlık ve geçici yalnızlık olarak yalnızlığın üç farklı alt boyutunu tanımlamışlardır. Kronik yalnızlık, bireyi mutlu kılan kişilerarası ilişkileri kuramama sonucunda uzun süre devam eden bir yalnızlık türü iken, durumsal yalnızlık bireyin kişisel yaşamında meydana gelen değişikliklerle ortaya çıkan yalnızlık çeşididir. Geçici yalnızlık diğer yalnızlık türlerine oranla daha çok yaşanan yalnızlık çeşidi olarak görülmektedir. İnsanlar gün içerisinde herhangi bir anda bu tür bir yalnızlık yaşayabilir ve birisiyle iletişime geçtiği anda bu yalnızlık sona erer. Jones'a (1987) göre de durumsal ve sürekli olmak üzere iki tür yalnızlık bulunmaktadır. Durumsal yalnızlık şu anda yaşanan ve yakın zaman içinde kişilerarası ilişkilerdeki yoksunluktan kaynaklanırken; sürekli yalnızlık, oldukça kararlı kişilik özelliklerinin

bireyin kişilerarası ilişkilerde başarısızlıklara, olumsuzluklara neden olmasından kaynaklanmaktadır (Akt. Duy, 2003).

Sadler ve Johnson'a göre (1980) yalnızlığın kozmik, kültürel, sosyal ve kişilerarası olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu dört yalnızlık türü içinde en karmaşık olanı kozmik yalnızlıktır. Kozmik boyut üç farklı benlik algısını içerir: Bireyin evrenle ya da doğayla ilişki içinde olması, yaşamın mistik öğeleri olan Tanrı ya da öz varlıkla ilişki içinde olmak ve bireyin kader ya da nihai amaç olarak gördüğü şeyle ilişki içinde olma hissi. (1980:44). Bireyin sahip olduğu kültürel özelliklere, değerlere yabancılaşması, uzaklaşması durumunda ortaya çıkan kültürel yalnızlık olgusunu en iyi göç olgusu betimlemektedir. Sosyal yalnızlık boyutu ise bireyin içinde bulunduğu yakın sosyal çevreye yabancılaşması, uzaklaşması, içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından soyutlanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birçok insan ne kozmik, ne sosyal ne de kültürel yalnızlık yaşamış olabilir. Ne var ki, farklı yaş dönemlerinde bulunan birçok kişi önemli kişilerden ayrılma olarak tanımlanan kişilerarası yalnızlığı kaçınılmaz olarak yaşamıştır. Çünkü bu tür yalnızlık evrenseldir ve yaşamın bir gerçeğidir (1980:54).

Peplau ve Perlman ise yalnızlığı olumlu ve olumsuz yönleri, kökeni, süreç boyutuyla ele almış ve 'pozitiflik-negatiflik, duygusal yalnızlığa karşı sosyal yalnızlık ve kronik yalnızlık' olmak üzere sınıflandırmıştır (1984).

Rokach yalnızlık deneyimine ilişkin yaptığı üç seviyeli modelde yalnızlığa ilişkin 'kendine yabancılaşma, kişilerarası izolasyon, ızdırap ve sıkıntılı tepkiler' olmak üzere dört temel unsur önermişlerdir (1988). Rokach ve Brock ise yalnızlık ve etkileri üzerine yaptıkları çalışmalarında Rokach'ın bu çalışmasını temel alarak, yalnızlık yaşantısının beş boyutunu tanımlamışlardır (1997): (1) Duygusal zorlanma: ızdırap ve kargaşa, boşluk ve ümitsizlik. (2) Sosyal yetersizlik ve yabancılaşma: Algılanan sosyal yabancılaşma, kendini inkar etme, kendinden kaynaklı sosyal ilişkilerden uzak durma. (3) Gelişme ve keşfetme: Kişisel, kişilerarası. (4) Kişilerarası izolasyon: Samimiyet yokluğu, terk edilme. (5) Kendine yabancılaşma: Kendinden uzaklaşma, inkar.

De Jong-Gierveld ve Raadschelders (1982) ümitsiz, dönemsel/geçici ve geri çekilmiş-ümitsiz yalnız olmak üzere üç yalnızlık tiplmesi önermişlerdir. Dönemsel/geçici yalnız bireyler her ne kadar yakın bir eşin, ilişkinin eksikliğini yaşasalar da, belli sayıda yakın ilişkileri mevcuttur ve yalnız tiplerden sosyal olarak en aktif olanıdır. Geri çekilmiş,

ümitsiz yalnız bireyler, çok az sayıda arkadaşlıkları olsa da ve yakın bir ilişkinin yoksunluğunu yaşasalar da, bu durumdan duydukları tatminsizliği, rahatsızlıkları ümitsiz ve dönemsel yalnız bireyler kadar ifade etmezler (Akt. Duy, 2003).

Hymel, Tarulli, Hayden Thomson ve Terrell-Deutsch (1999) okul yaşındaki çocuklarla genç yetişkinlere yönelik yaptıkları çalışmalarında yalnızlığın duygusal, bilişsel ve kişilerarası bağlamlar olmak üzere üç boyutunu tanımlamışlardır (Akt. Galanaki, 2004):

**1- Duygusal Boyut:** Yalnızlık, can sıkıntısı ve üzüntü ile ilişkilendirilen acı veren bir duygudur.

**2- Bilişsel Boyut:** Yalnızlık, kişilerarası ve sosyal ilişkiler ile basit iletişim ihtiyaçlarının tatminindeki nitelik ve/veya nicelik açısından algılanan eksikliğin sonucudur. Diğer bir deyişle, işbirliği kurmak, bir gruba dahil olmak, duygusal destek, ilgi, güvenilir işbirliği, kişisel değer artışı ve fiziksel veya duygusal olarak doyuma ulaşma olanakları gibi kişiler arası ve sosyal ihtiyaçların karşılanmaması ile ilişkilidir.

**3- Kişilerarası Bağlamlar Boyutu:** Yalnızlık fiziksel ayrılık (kayıp, yer değiştirme ve geçici yokluk gibi) ve psikolojik mesafe (çatışma, reddetme, sadakatsizlik, dışlanma ve önemsenmeme) gibi çeşitli bağlamlarla ilişkilidir.

Her ne kadar yalnızlık tanımlarının birçoğunda, birbirinden önemli farklılıklar bulunsa da, kendi aralarında ortak noktalarda bulunmaktadır. Bu ortak noktalardan ilki yalnızlığın “öznel” olma boyutudur. Her bireyin yalnızlık duygusu ve bu duyguya kapılma süreci farklılık göstermektedir. Kimi birey fiziksel açıdan yalnız olsa dahi bunu kendisine yansıtmasın, kimi bireyler kalabalık bir çevrede bulunmalarına rağmen kendilerini yalnız hissedebilmektedirler. Bu bize yalnızlığın öznellik boyutunu açık şekilde göstermektedir. Tanımlardan ortaya çıkan bir başka ortak nokta ise yalnızlığın çoğu zaman istenmeyen ve rahatsız edici bir durum olduğudur (Karaduman, 2013).

### 2.2.2 İş Yaşamında Yalnızlık

İşin insanın yaşamındaki rolünden söz ederken, yalnızca yetişkin bir insanın uyku dışındaki zamanının 1/3'ünü işte geçirdiğini, bir işe sahip olmak için gösterdiği eğitim dahil her türlü çabayı, işini kaybetme korkusunun yaygınlığını ve işten ayrılma ve emeklilik gibi durumlarda yaşanan sıkıntıları düşünmek yeterlidir. Bu denli önemli olan işin kişi için taşıdığı anlam yalnızca sağladığı ekonomik yararlarla açıklanamaz (Ergin, 1995).

Sosyal çevre eksikliğinden ve iletişim kaybından dolayı yaşanan yalnızlık kişiye daha çok huzursuzluk vermektedir ve daha derinden etkilemektedir. Yalnızlığın etkilerinin kişinin özel hayatını etkileyeceği gibi iş yaşamında da görülebileceği kaçınılmaz bir durumdur. Kişinin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu bize iş yaşamında yalnızlık olgusunu göstermektedir. Kişinin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu bize iş yaşamında yalnızlık olgusunu göstermektedir (Karaduman, 2013).

Daha önceki çalışmalar yalnızlığın yetişkinler arasında yaygın bir problem olduğunu ortaya koysa da, çok az araştırma yalnızlığın iş yaşamındaki etkisini değerlendirmiştir. İşyeri ilişkilerinin çok önemli örgütsel olayların temelini oluşturduğu göz önüne alındığında, işyeri yalnızlığının çalışan davranışlarını etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa nasıl etkilediğini anlamak oldukça önem arz etmektedir (Lam ve Lau, 2012).

İşyeri, kişilerarası ilişkilere sayısız ev sahipliği yapmaktadır ve pek çok durumda çalışanlar iş arkadaşlarıyla, eşlerinden veya dostlarından daha fazla vakit geçirmektedir (Wright, 2005). Teknik açıdan bakıldığında iş yeri ofis, fabrika, üretim tesisi, mağaza gibi bir işverenin bir çalışana iş imkanı sağladığı bir yerdir (Heathfield, t.y.). Diğer bir deyişle, iş yerlerinin fiziki kaynaklar ile insan gücünün birleştiği bir mekanlar olduğu söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, insanın özne durumunda olduğu bu ortamlarda, insana özgü olumlu ve olumsuz yaşantılarından kaçınılamayacağı bir gerçektir.

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerinde önemli ölçüde eksiklik olduğunun sinyalini veren acı bir durumdur (Perlman ve Peplau, 1984:14). Bireylerin ilişkilerinde yetersiz ve bireysel olarak doyurucu olmayan sosyal yaşantılar içinde olmaları yaşamlarını farklı ölçülerde etkileyebilmektedir. Bu da bireylerin kendilerini soyutlamalarına ve yalnız hissetmelerine sebep olabilmektedir (Buluş, 1997). Sullivan (1953) göre yalnızlık, diğerleriyle yakınlık kurma ihtiyacının yeterince giderilememesi sonucu ortaya çıkan oldukça nahoş, rahatsız edici bir yaşantıdır (Akt. Duy, 2003).

İş yerlerinin sosyal ve duygusal izolasyona yol açabilecek özellikleri sergileyebilmesi imkan dahilinde olduğundan, kişisel ya da örgütsel bir sorun olan işe bağlı yalnızlık potansiyeli göz ardı edilmemelidir. Yalnızlık, sosyal etkileşim ve kişilerarası ilişkilerin kalitesinde var olan bir sorunu yansıtmaktadır. Yalnızlığı çalışma bu sebeple iş yerindeki iletişim problemlerinin iç yüzünü anlama konusunda bize yardımcı olabilir veya olumsuz bir örgüt ikliminin varlığını işaret edebilir (Wright, 2005).

İş yaşamında kendini gösteren 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 bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd, 2009). Diğer bir deyişle, iş temelli yalnızlık, bireyin tek başına olması sonucu hissettiği yalnızlıktan ziyade, sosyal bir ortamda yalnız hissettiği zaman daha yoğun ve acı dolu olma eğilimindedir (Sermat, 1980).

Yalnızlık, bireylerin sosyal etkileşimlerindeki eksiklikten kaynaklanan psikolojik bir durumdur (Wright, Burt ve Strongman, 2006). Diğer bir deyişle yalnızlık, bireyin yabancılaşmış veya diğerleri tarafından reddedilmiş hissettikleri ve sosyal çevrelerinde güvenli ve samimi ilişki yoksunluğu yaşadıkları hoş olmayan bir duygu durum olarak tanımlanabilir (Rook, 1984). İş yerinde yalnızlık kendini, kaliteli kişilerarası ilişkide algılanan eksiklikten kaynaklanan bir sıkıntı durumu olarak tezahür edebilir (Wright vd., 2006). Yalnızlık deneyimi, bireylerin sahip olabileceği sosyal ilişkilerin sayısı ile değil, kişilerarası ilişkilerin niteliği ve anlamlılığı ile ilgilidir. Bu sebeple bireylerde, yaşadıkları duygusal yoksunluk veya sosyal arkadaşlık eksikliği nedeniyle işte yaşamlarında yalnızlık ortaya çıkabilir (Wright, 2007). Bu sebeple, Weiss'e göre yalnızlık doğal olarak kişilerarası ve ilişkisel bir duygudur ve Carmeli'ye göre çalışanların kişilerarası ilişkilerinin niteliğinin, onların nasıl algıladıkları ve örgütleri ile nasıl ilişki kurdukları konusunda önemli bir etkiye sahip olduğu açıktır (Özçelik ve Barsade, 2011).

İş yerinde yalnızlığın etkilerini anlamak birçok sebepten dolayı önemlidir. İlk olarak, yeterli sosyal ilişkiler olmadan çalışanların örgütlerde düşük sosyal destek sezinlemeleri daha muhtemeldir. Güçlü örgütsel destek algısı, çalışanların işte etkili bir performans sergilemesi ve ekstra rol davranışları ile karşılık vermesi için oldukça elverişlidir (Örnek çalışmalar, Fenlason ve Beehr, 1994; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Aselage ve Eisenberger, 2003). İkinci olarak, çalışanlar zayıf sosyal ilişkilere sahip olduklarında, kendilerini örgütleriyle daha az işbirliği içinde ve o örgüte daha az ait hissetmektedirler. Ashforth ve Mael (1989), Baumeister ve Leary (1995) ve Meyer (2009) gibi daha önceki çalışmalar da, çalışanların örgütleriyle ilişki kurma ve bu örgütte kimliğe sahip olma arayışında olduklarını söylemektedir. Son olarak, formal ve informal ilişkiler sayesinde çalışanlar iş yerlerinde kritik kaynaklar ve bilgiler konusunda alışverişte

bulunurlar. Yeterli kaynak alışverişi olmadığı takdirde, yalnız çalışanlar işlerini etkili yapma konusunda daha az eğilimlidirler (Akt. Lam ve Lau, 2012).

İş yerinde geçirilen zaman çalışanın zevk aldığı, arkadaşlarına güven duyduğu, yaptığı işle gurur duyduğu zamanlar olabildiği gibi; yalnızlık, dışlanmışlık, kopukluk hissettiği anlar da olabilir. Kıt kaynaklar için doğrudan rekabet içinde olan birlikte çalışanlar, birbirlerini destekleyici olmayı zor bulabilirler (Perlman ve Peplau, 1984:25). Yalnızlık karmaşık bir olgu olduğu için yalnızlığın kaynağı her zaman gözle görülen nedenler olmayabilir. Birey anlamlı ilişkilerin eksik olduğunun farkında olsa bile sosyal ilişkilerinin hangi yönlerinin yetersiz olduğunu akıl edemeyebilir (Wright, 2005).

Yalnızlığı bilişsel-davranışçı yaklaşım bağlamında ele alan Young'a (1982) göre yalnızlık, "doyum sağlayıcı sosyal ilişkilerin yokluğu ya da algılanan yokluğu ve bu gerçek ya da algılanan yokluğa eşlik eden psikolojik zorlanma belirtileridir" (Akt. Duy, 2003). Young sosyal ilişkileri özel bir pekiştirme kategorisi olarak görmekte ve bu bağlamda yalnızlığı önemli sosyal pekiştirmelerin yokluğuna verilen bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Duy, 2003).

İnsanlar için iyi bir çalışma ortamını, iş yerinde çalışan insanlara güven duyulan ve onlardan zevk alınan, yapılan işle gurur duyulan yer olarak açıklamaktadır. İş yerinde yalnızlık konusu kavramsallaştırıldığında bireyler, kendilerini yalnız olmanın bir sonucu olarak yalnız hissetmekten çok, sosyal bir ortamda yalnız hissettikleri zaman, yalnızlığı daha yoğun ve acılı bir şekilde yaşarlar. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright vd, 2006).

### **2.2.2.1 İş yaşamında yalnızlığın boyutları**

Yalnızlık kavramı farklı araştırmacılar tarafından hem tek boyutlu hem de çok boyutlu olarak tanımlanmıştır. Tek boyutlu bakış açısına göre yalnızlık, bireyin kişilerarası, sosyal, kültürel ve psikolojik deneyimlerinin tamamını etkileyen birleştirici bir durumken; çok boyutlu bakış açısına göre yalnızlık, farklı dışavurumlarla kendini gösteren çok yönlü bir olgudur. Yapılan pek çok araştırma sayesinde yalnızlık kavramı genel anlamda farklı boyutlara ayrılmasına rağmen iş yaşamında yalnızlık konusunun boyutlarına ilişkin bu denli çok araştırma bulunmamaktadır.

Literatürde yalnızlığı incelemeye dair birçok ölçek mevcut olmasına rağmen iş yaşamında yalnızlığı ölçmeye dair bir ölçek uzun süre oluşturulmamıştır. Bu eksikliği gidermek amacıyla Wright, Burt ve Strongman tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” hazırlanmıştır (Doğan ve diğerleri, 2009). Bu ölçek ile iş yaşamında yalnızlık kavramı, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki boyuta ayrılmıştır.

#### **2.2.2.1.1 Sosyal arkadaşlık (social companionship)**

Sosyal arkadaşlık boyutu temelini sosyal yalnızlık durumundan almaktadır. Sosyal yalnızlık, bireyler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almamasıdır. Böylesi bir yalnızlık içinde bulunan bireylerde sıkılganlık, arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve marjinalleşme halleri görülmektedir. Bireyler, sosyal etkileşim içine girdiklerinde bu duygulardan kurtulabilmektedirler (Şişman ve Turan, 2004).

Sosyal arkadaşlık alt boyutu çalışan ilişkilerini nicel yönleri ile ilgilidir ve ‘paylaşmak’, ‘vakit geçirmek’ ve ‘bir grubun parçası olmak’ gibi terimleri içerir. Bu sebeple bu alt boyut, bireyin iş ilişkilerinin nicel yönlerinin algılanması olarak tanımlanabilir (Wright, 2005). Weiss’e (1987) göre, çalışanın iş yerindeki sosyal ağa katılamaması, 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 (Karakurt, 2012). Sosyal arkadaşlık alt boyutu iş yerindeki ilişkilerin niceliği ile ilgilidir. Bu alt boyut da iş yerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan vd., 2009).

#### **2. 2.2.1.2 Duygusal yoksunluk (emotional deprivation)**

İş yaşamında yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluğun daha çok niteliksel bir boyut olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmiştir. Duygusal yoksunlukta bireyin çevresindeki insan sayısından çok bu insanlarla arasındaki iletişimin seviyesi ön plandadır. Birey kalabalık bir ortamda bulunmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilir. İş yaşamında yalnızlığı temel alan araştırmaların amacı

böyle bir durumda alınması gereken önlemleri açıklamak ve çözüm yolları geliştirmektir (Karaduman, 2013).

Duygusal yoksunluk alt boyutu çalışan ilişkilerinin niteliğini ölçer ve duygusal olarak uzak olmayı tanımlayan ‘hissetmek’, ‘izole olmak’ ve ‘kopukluk hissetmek’ gibi terimleri içerir. Bu sebeple bu alt boyu, bireyin iş yerindeki ilişkilerinin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Wright, 2005). İş yerindeki yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu bu açıdan düşünüldüğünde, birey iş ortamında yeterince kalabalık bir ortamda çalışsa bile kendini diğer çalışanlardan geri çekebilir, onlarla iletişime girmek istemeyebilir (Kaplan, 2011).

Weiss’e (1973) göre duygusal yalnızlık, insanlar arasında yakın, samimi duygusal ilişkilerin yokluğunu ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık, bir bakıma ölüm ve boşanma gibi bazı olaylar sonucu çok önemli ilişkilerin ortadan kalkma halini ifade eder. Böyle bir yalnızlığın ortadan kaldırılabilmesi, önceden var olan ilişkilere benzer önemli ilişkilerin kurulmasıyla gerçekleştirilebilir (Akt. Şişman ve Turan, 2004).

İş yaşamında ortaya çıkan duygusal yoksunluk çalışanın kendini diğer çalışanlara karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarının kendini anlamayacağını düşünmesi olarak tanımlanabilir. Ayrıca iş yerinde kendini rahat ve huzurlu hissetmeyen, iş ortamında kaygı ve boşluk duyguları yaşayan, iş arkadaşlarıyla yakın bir bağ kuramayan çalışanların iş yerinde duygusal yoksunluk yaşadıkları söylenebilir. İş yerinde duygusal yoksunluk yaşayan bireyler, iş arkadaşları ile aralarında mesafe olduğu, kendilerini gruptan dışlanmış hissettikleri, genel bir boşluk duygusu yaşadıkları izlenimi verirler (Kaplan, 2011).

#### **2.2.2.2 İş yaşamında yalnızlıkla başa çıkma yolları**

Yalnızlık neredeyse bütün insanları dönem dönem etkileyen duygusal bir durumdur. Yalnızlık öylesine yoğun bir duygudur ki yarattığı etkisini dengelemek adına bireyler zaman zaman pişman olacakları şeyler yapabilirler (Booth, 1983). Yine de, eğer bir birey yalnızlığın da sevinç, açlık, üzüntü gibi insan olmanın doğal ve ayrılmaz bir parçası olduğu fikrini kabul ederse, yalnızlık başarılı bir şekilde ele alınabilir ve azaltılabilir (Rokach ve Brock, 1998).

Rokach ve Brock, yalnızlıkla baş etme konusuna yönelik yaptıkları çalışmalarında yalnızlıkla mücadele etmek için altı strateji belirlemişlerdir. Bu stratejiler; kabul ve



yansıma, kendini geliştirme ve anlayış, sosyal destek ağı, uzaklaşma ve inkar, din ve inanç ve artan aktivitedir (1998 ). Rook ise yalnızlığı hafifletmek için müdahalenin etiyolojik (sorun temelli) odağı, müdahale seviyesi (birey, grup veya sosyal çevre) ve sunulan hizmetlerin çeşitleri olarak üç şekilde girişimde bulunmayı önermiştir. Rook'a göre, bireysel yaklaşımlar bilişsel-davranışçı, kişiler arası ve psikodinamik gibi aktiviteleri içerirken; grup yaklaşımları ağ kurma, sosyal destek sağlama ve sosyal becerileri geliştirme gibi aktiviteleri ele alır (Akt. Bahr, 2003). Diğer bir deyişle, Rokach ve Brook ile Rook'un belirttiği gibi yalnızlıkla baş etmek için izlenmesi önerilen stratejilerden bireysel olanları daha çok kişinin kendinde sorunları çözme ve gelişimleri sağlama odaklıyken; grupla olanları daha çok kişiler arası ilişki ilişkiler ve sosyal beceri odaklıdır. Bu sebeple örgütler temelinde ele alındığında, iş yaşamında yalnızlığın üstesinden gelmek için bireysel çabaların yanında sosyal beceri ve sosyal ağlar kurma yolu ile örgüt çalışanlarını bütün haline getirecek aktivitelerin de gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

#### **2.2.2.2.1 İş yaşamında kişiler arası ilişkiler**

Pek çok bakımdan ve birçok kişiye göre, yalnızlık için en doğrudan ve tatmin edici uzun vadeli çözüm anlamlı bir ilişkiye dahil olmak veya uyumlu insanlarla ilişkiler geliştirmektir (Wright, 2005). Fine'a göre genel olarak insanlar, ortak değerleri ve benzer arka planları paylaşmayı mümkün kılan sosyal ortamlarda, en kolay bir şekilde kişiler arası ilişkiler oluşturma eğilimindedirler (Kaplan, 2011).

İnsanların çoğu yeni ilişkiler kurarak, var olan sosyal ağlarını daha fazla kullanarak yalnızlığın üstesinden gelmektedir (Rook ve Peplau, 1982). Diğer bir deyişle Rook'a göre, yalnızlıkla iyi bir şekilde başa çıkabilenler sosyal gruplara veya yaratıcı ve kendini gerçekleştiren faaliyetlere katılma gibi aktif davranışlar sergileme eğilimini sahiptirler. Ayrıca bu tür davranışlar kişiyi aktif bir biçimde yalnızlık düşüncelerinden uzak tutacak ve ideal ve gerçek sosyal çevre arasındaki algılanan boşluğu azaltacaktır (Wright, 2005).

İş yeri ortamının ve örgütsel iklimin işte yaşanan kişiler arası ilişkinin niteliğini etkileme potansiyeli vardır. Örneğin bazı iş ortamları, aktif bir şekilde çalışanlar arasındaki iş birliğini, arkadaşlığı ve sosyal uyumu teşvik eder (Kaplan, 2011). Worline ve arkadaşlarına göre (2002), bizler örgütleri birbirlerine bağlı insanlardan oluşan ağlar

ve ilişkilerin kompozisyonu olarak gördüğümüz için, iş performansının büyük bir kısmı kişilerarası bağlantılarının kurulması ve muhafaza edilmesine bağlıdır (Akt. Pološki Vokić ve Hernaus, 2005). Bu sebeple, iş yaşamında yalnızlığın giderilmesi için, çalışanların birbirleriyle etkili iletişim kurabilecekleri ve bu ilişkileri destekleyici bir ortam sağlanmalıdır. Bununla birlikte bazı iş yerlerinde bireycilik, güvensizlik ve rekabetçilik özendirilir. Bu iki iş yerinde kişiler arası ilişkilerin aynı nitelikte olması beklenemez. Bu nedenle, iş yerinde olumlu değerlerin desteklendiğinde, örgüt içinde yaşanan ilişkilerin kalitesinin artırması beklenir. İş yerinde kaliteli ve doyurucu ilişkilere sahip çalışanların iş yerinde daha az yalnızlık yaşayacakları düşünülebilir (Kaplan, 2011).

#### **2.2.2.2.2 İş yaşamı sosyal desteği**

Dignam ve West'e (1988) göre, iş yerinde sosyal destek bilinci ve bu desteğin çalışan sağlığı ve iyi oluşu üzerindeki etkisi iş yaşamında gittikçe önemli bir konu haline gelmiştir (Akt. Wright, 2005). Cobb (1976) sosyal desteği, karşılıklı sorumluluğu içeren sosyal ağın bir parçası olarak bireyin sevildiği, değer verildiği ve iyi oluşunun diğerleri tarafından önemsendiği inancı olarak tanımlamaktadır. Viswesvaran, Sanchez ve Fisher'e (1999) göre ise, sosyal destek bilgi iletişimi, duygusal empati ya da maddi yardım gibi kaynakları sağlayan, değişik kalite ve güçteki ilişkilere yardım etme imkanı olarak görülmektedir (Akt. Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011).

Stoke'a (1985) göre, kişilerin birbirlerine bağlı ve birbirleri için önemli oldukları sosyal destek ağları insanlara, topluluk ve bir gruba ait olma duygusu sağlamaktadır. Bu sebeple, bu tür ağlara sahip bireyler daha az yalnız olma eğilimindedirler (Akt. McWhirter, 1990). Rook'a (1984) göre, sosyal desteğin eksik olduğu durumda, yalnızlık üzüntü, kaygı, sıkıntı, kendini inkar etme ve marjinalite hissi gibi olumsuz duygularla karakterize edilir. Sosyal destek, fiziksel ve psikolojik iyi oluşu destekleyen, pozitif veya negatif herhangi bir sosyal deneyimden gelir. Bu sebeple Murphy ve Kupshik'e (1992) göre, sosyal destek eksikliği yalnızlıkla eş anlamlı olmaktan ziyade, yalnızlığın gelişim sürecinin bir parçasıdır (Akt. Wright, 2005).

Yönetimden ve çalışanın iş arkadaşından gelen gerçek sosyal destek, örgüt içinde güven ve aidiyet duygularını doğurabilirken; iş yaşamında düşük sosyal destek, çalışanlar için önemli bir endişe kaynağı olabilir ve dolayısıyla yalnızlık duygusuna ortaya çıkarabilir

(Wright, 2005). Tüm bu sebeplerden dolayı, sosyal destek iş yaşamına entegre edilmeli ve iş yaşamında yalnızlığı yenmek adına “değişik kalite ve güçteki ilişkilere yardım etme imkanı” olarak nitelendirilen sosyal desteğin bu yönü çokça kullanılmalıdır.

### **2.2.2.2.3 İş yaşamı arkadaşlıkları**

İş yeri arkadaşlığı karşılıklı bağlılık, güven, karşılıklı sevme ve işteki insanlar arasında ortak değerleri içeren ve romantik ilişkiler haricinde tanışıklığın ötesine giden ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Berman, West ve Richter, 2002). Yager’e göre, iş yeri arkadaşlığının iş yeri stresini azalttığı (insanların işlerini yapmalarına yardımcı olacak bilgi ve desteği artırarak), iletişimi artırdığı (açık iletişim stilleri ile formal ve informal, yatay ve dikey etkileşimleri teşvik ederek), görevlerini tamamlama konusunda ve örgütsel değişimin kabul sürecinde çalışanlara ve amirlere yardım ettiği dile getirilmektedir (Akt. Wright, 2005). Çalışanlar görevlerini ve hedeflerini başarmak için işle ilgili bilgi ve becerilere ya da iş stresinden kurtulmak için duygusal desteğe ihtiyaç duyabilirler ve bu noktada iş yeri arkadaşlığı hem araçsal hem de duygusal desteği sağlayabilir (Yen, Chen ve Yen, 2009).

Winstead ve arkadaşlarına (1995) göre iş yerindeki arkadaşlıklar, diğer ortamlarda gelişen arkadaşlıklara göre belirli yönleriyle farklılıklar gösterebilir. İş yerindeki arkadaşlıklarda, arkadaşlığın yaşanabileceği diğer ortamlardan farklı olarak iş yeri arkadaşlıkları olaylar etrafında test edilebilir veya kısıtlanabilir. Örneğin, Fine’a (1986) göre, örgüt içinde birlikte çalışan benzer seviyelerdeki iki kişi arasındaki işe dayalı arkadaşlık, birisinin yönetim seviyesinde bir terfi almasıyla gerilmiş olabilir. Araştırmalar, genellikle statü yönünden eşdeğerliğe dayandığı zaman, iş yerinde arkadaşlığın geliştirilmesinin daha kolay olduğunu göstermektedir. Ast-üst arkadaşlıklarında, iş yerinde yaşanabilecek çeşitli gerilim ve gerginlikler arkadaşlığa yansıtılabileceği için bu tür arkadaşlıkların sürdürülebilmesi diğerine göre daha zordur. Akran akran ve eşdeğer statülü ilişkiler, daha dengeli bir arkadaşlığı destekleme eğilimindedir (Akt. Wright, 2005; Akt. Kaplan, 2011).

Yager’e (1997) göre iş yeri arkadaşlığı, iş daha eğlenceli hale getirebilen ve bireysel yaratıcılığı artıran bir kavramdır (Akt. Wright, 2005). Bu sebeple çalışanların bağlılık, güven, karşılıklı sevme ve ortak değerler geliştirerek iletişimlerini arttırabilecekleri iş

ortamları oluşturulmalıdır. Bu yolla çalışanların iş yeri yalnızlığından kurtulmaları sağlanabilir.

### **2.2.2.3 İş yaşamında yalnızlık ve sosyal ilişkiler**

Toplumda yalnızlığın oldukça yaygın olmasına rağmen, iş yerinde yalnızlık deneyimine ilişkin çok az kavramsal tartışma ve ampirik kanıt ortaya konuldu. Daha geniş anlamda, yalnızlık sosyal etkileşim ve kişilerarası ilişkinin kalitesindeki sorunu yansıtır. Bu sebeple iş yerinde yalnızlık konusunu çalışmak, bizlere iş yerindeki iletişimi veya kişilerarası problemleri anlama imkânı sunar (Wright vd., 2006).

Örgütsel yapı, iş yerinde biçimsel olmayan ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Krackhardt ve Stern, 1988). Örgütlerde iletişim kurmanın temel amaçlarından biri, kişiler arası ve gruplararası etkili iletişim ağlarının geliştirilmesidir. Bu ağlar, bilgi akışının ve veri paylaşımının kolaylaştırılması ve hızlandırılması açısından etkilidir (Solmuş, 2004:139).

İletişim, uygun zamanda doğru ilişkiler kurulmasını sağlayarak grup üyelerinin birbirlerini tanımalarına ve güven duymalarına imkân sağlayabilecektir (Asunakutlu, 2002). Bu sebeple iletişim becerileri, kişilerarası uyum becerileri ve insani beceriler hem sosyal çevre hem de iş yerinde etkili performans için önemli niteliklerdir. Diğer bir deyişle amirle konuşma, toplantılara katılma, bir grup insanın önünde sunum yapma, deneyimlerini başkalarıyla paylaşma veya bir iş görüşmesi yapma gibi çeşitli sosyal durumlarda maharetli olabilmek için bir dizi soysal beceriye sahip olmak gerekir (Albrecht, 2006:4; Silman ve Doğan, 2013).

İletişim, insan ilişkilerinin başlatılması ve sürdürülmesine yönelik yanılınabilecek bir yöntemdir. Çoğu insan için tatmin edici ilişkileri sağlamada iletişim çoğunlukla etkili olarak işlerken, diğerleri için iletişim süreçleri hatalı veya heves kırıcıdır. İnsan iletişiminin tek bir aracı dahi küçük görülmesi, izolasyon ve beraberinde gelen yalnızlığı ebedi kılar (Spitzberg ve Canary, 2005). Diğer bir deyişle, insan ilişkilerinin her sürecinde iletişim büyük önem arz etmektedir ve iş yeri ilişkileri çalışanların iş yaşamlarında yaşayabilecekleri yalnızlığa dönüşebilecek bir duruma dönüşebilir. Bu sebeple, örgüt içinde kurulan iletişim ağlarının durumu önem taşımaktadır.

Yalom'a (1999) göre yalnızlık, bireyler arası engeller ve iletişimsizlik nedeniyle, bireyin çevresindeki insanları tehdit aracı olarak görmesi, yüksek düzeyde kaygı

duyması ve insanlardan uzaklaşmasıdır (Akt. Yılmaz ve Altınok, 2009). Çünkü çalışanların örgütteki diğer çalışanlara yeterince güven duymadığı ortamlarda bireyler birbirlerini tehdit unsuru olarak algılayacaktır. Bu durum iş yerinde iletişim ortamının zarar görmesine ve çalışanların yüksek düzeyde kaygı duymasına ve diğer çalışanlardan uzaklaşmasına yol açacaktır. İş yerinde meydana gelen bu negatif ortam çalışanların duygusal yoksunluk yaşamada etkili olacaktır (Kaplan, 2011).

Sullivan (1953), De Jong-Gierveld (1978) ve Flanders'e (1982) göre yalnızlık, diğerleriyle yakınlık kurma ihtiyacının kişilerarası ilişkilerde yaşanan nahoş, rahatsız edici bir durumdur (Akt. Duy, 2003). Diğer bir deyişle Spitzberg'in (1981) de belirttiği gibi, yalnızlık istenilen ilişki samimiyetine karşı elde edilen bir memnuniyetsizlik halidir. Peplau ve Perlman'a (1979) göre, bu tarz memnuniyetsizlikler, sosyal ağlar bir şekilde yetersiz olarak algıladıkları zaman ortaya çıkar (Akt. Spitzberg ve Canary, 2005).

Yalnızlık, bireyin sosyal ilişkilerinde önemli eksiklikler olduğunun bir göstergesi, başka bir deyişle, bazı şeylerin ters gittiğine ilişkin bir ipucudur. Bu bağlamda kişilerarası ilişki tarzlarının önemi de devreye girmektedir. Matthews'e (1993) göre, birçok yaşamsal zevk ve mutluluk, diğer insanlarla kuracağımız ilişkilere bağımlıdır ve ne kadar iyi bir iletişim kurduğumuza göre değişmektedir (Akt. Durak Batıgün, 2008).

Kafetsios (2002), 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 (Akt. Mercan, Oyur, Alamur ve Bengül, 2012). Bu durumda insan ilişkilerinde samimiyet olmadığı zaman yalnızlık hissi gelişebilir. Başkalarıyla ilişkiler kurma ve etkileşime girme durumu insan olmanın doğasında vardır. Yine de ilişkiler risk taşımaktadır. Hayal kırıklığına uğrama, acı çekme ve reddedilme riskleri bireyin diğerleriyle iletişime geçmelerini engelleyebilir ve bu sebeple yalnızlık hissi ebedileşir (Karnick, 2005).

Maslow'a (1954) göre, insan doğuştan sosyal bir varlıktır ve başkaları ile aidiyet ve bağlılık duygusu, insan işleyişi ile refahı için esastır. Baumeister ve Leary'ye (1995) göre aidiyet, insan davranışının arkasındaki temel motivasyonlardan biri olan kişilerarası bağları oluşturma ve bu bağları koruma ihtiyacıdır. Bu sebeple, bireyler

aidiyet ihtiyaçlarını karşılamak için öncelikle sosyal ilişki arayışına girerler (Akt. Lam ve Lau, 2012).

Pinquart ve Sorensen'e göre, yalnızlık sosyal rollerin bir fonksiyonu olarak farklılık gösterebilir. Örneğin, evli olmak bireye, yalnızlığa karşı korunma açısından genellikle nispeten etkili biri ile en az bir sosyal bağlantı kurmayı sağlamaktadır (Akt. Hawkley, Browne ve Cacioppo, 2005). İş arkadaşları, müşteriler, denetçiler ve amirlerle sosyal bağ kurmak için çalışıyor olmak ve fırsatlara sahip olmak, sosyal açıdan bağlı hissetmek adına önemli araçlardır ve yalnızlıktan uzaklaşmada etkili olan aidiyet duygusunu güçlendirebilir (Hawkley ve diğerleri, 2005). Holmen ve arkadaşlarına (2000) göre yalnızlık sosyal olduğu kadar duygusal yalnızlığı da içerir ve Pinquart ve Sorensen'e (2001) göre sosyal temasın sıklığından ziyade, ilişkilerin niteliğinde sıkıntılar olduğunda yalnızlık ortaya çıkar (Akt. Ben-Zur, 2012).

Pek çok kuramcının, yalnızlığın bireyin sosyal çevresindeki eksikliklerden kaynaklandığı konusunda hemfikir olmalarına rağmen sosyal eksikliğin açıkça gözlenemediği iş ortamlarındaki yalnızlık için aynı yorumu yapmak güçtür. İş yerindeki eksiklikler nicel yönlerden dolayı daha az ortaya çıkarken; kişilerarası ilişkilerin niteliğini sınırlayan çevresel koşullardan dolayı daha fazla ortaya çıkar. Bu durum, bireyin işteki ilişkilerinden niteliksel olarak memnun olmaması; meslektaşları veya müşterileri ile olan iletişim çokluğundan daha fazla yalnızlıkla ilişkilidir (Wright, 2005). Peplau ve Perlman'a (1982) göre de yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerin sayısında ya da kalitesindeki algılanan eksikliğe eşlik eden sosyal izolasyonun acı bir hissidir. Pinquart ve Sorensen'e (2003) göre, algılar bu tanım için kritik bir öneme sahiptir: İnsanlar oldukça inzivaya çekilmiş bir hayat yaşayıp yalnız hissetmeyebilirler veya pek çok sosyal ilişkiye sahip olmalarına rağmen yine de yalnız hissedebilirler. Sonuç olarak, yalnızlık sosyal ilişkilerin miktarından ziyade daha çok algılanan kalitesine ilişkindir (Akt. Hawkley, Hughes, Waite, Masi, Thistles ve Cacioppo, 2008).

Giderek küreselleşen dünyada genellikle farklı kültürlerle yönelik olarak insanlar arasındaki kişilerarası iletişim, günlük hayatın bir parçası haline gelmiştir. Bu sebeple, insanlar sosyal durumların taleplerine ayak uydurmak için belli sosyal beceri ve sosyal yeterliliklere sahip olmalıdır (Silman ve Doğan, 2013). Ayrıca sosyal varlıklar olarak insanlar, duygusal strese ve fiziksel problemlerden kaçınmak için başkaları ile anlamlı ve sağlıklı ilişkiler kurabilmelidir (Doğan ve diğerleri, 2009). Diğer bir deyişle, iş yaşamında yaşanan yalnızlığın temeli birebir kişiden kaynaklanan nedenlerin haricinde

bireyin örgüt içinde kurmaya çalıştığı sosyal ilişkilerdir. Bu sebeple, çalışanlar deneyimledikleri yalnızlık duygusundan kurtulabilmek için sosyal etkileşim içine girmeli (Şişman ve Turan, 2004) ve sahip oldukları sosyal ağları nitelikli bir şekilde kullanmalıdırlar.

## 2.3 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Kavramsal çerçeve oluşturulurken yapılmış olan kaynak taraması sırasında akademisyen ve memurların işle bütünleşmeleri ve iş yaşamında yalnızlıkları konularının birlikte işlendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmada elde edilen sonuçlar ile daha önce yapılan çalışmalar arasında bir karşılaştırma yapılamamaktadır. Ancak işle bütünleşme, iş yaşamında yalnızlık ve sosyal ilişkileri ele alan farklı çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

### 2.3.1 İşle Bütünleşmeye İlişkin Araştırmalar

Yabancı kelimeler, anadile çevrilirken o kelimenin tam karşılığı verilmeye veya eğer anadilde bir karşılığı yoksa kelimeyi anlatacak en yakın uyarlama bulunmaya çalışılır. Bu süreçte yapılan çeviriler veya uyarlamalar, orijinal dile sadık kalınmadan yapıldığında kavramlar farklı anlamlara bürünebilmekte; bu sebeple yanlışlara yol açabilmektedir. Bunlardan birisi de “engagement” kavramıdır. 17. Yüzyılda “yasal veya ahlaki yükümlülük” (URL1) anlamında kullanılan “engagement” kelimesi zaman içinde “sözleşme, nişan, bağlantı (URL2)” gibi kavramları tanımlamak için kullanılmıştır. Bu noktada Türkçeye uyarlama konusunda çoğunlukla “engagement” ve “involvement” kelimeleri birbirleriyle aynı anlama sahipmiş gibi kullanılmaktadır. Oysa “involve” kelimesi “paketlemek veya zarflamak (URL3)” anlamında katmak, dahil etmek anlamına gelirken; “engage” kelimesi “bir araya getirmek ve birbirine bağlamak (URL3)” anlamında bütünleştirme anlamını taşır. Bu hususta “work engagement” kavramının, hem kelimenin orijinal anlamı hem de sahip olduğu içerik gereği Türkçeye işi ile bütünleşme manasını taşıyan bir kavram şeklinde uyarlanması daha doğrudur. Bu sebeple bu çalışmada uyarlama olarak “işle bütünleşme” olarak gerçekleştirilmiştir.

Yurtiçinde yapılan çalışmalar tarandığında “work engagement” kavramının Türkçeye pek çok farklı ifadelerle uyarlandığı görülmektedir. Bu uyarlamalar “işe angaje olma” (Güneşer, 2007), “iş bütünleşmesi” (Demirbaş, 2008), “işe bağlılık” (Tuna, 2009), “işe bağlanma” (Açıkgöz, 2009; Agin, 2010), “iş tutulması” (Metin, 2010), “işe tutkunluk” (Çağlar, 2011), “işe gönülden adanma” (Atilla Bal, 2008; Yaldiran, 2010; Çakıl, 2011), “çalışmaya tutkunluk” (Özgür, 2011; Batuk, 2011), “işe/örgüte cezbolma” (Ertemli, 2011; Esen, 2011), “işe adanma” (Kurtpınar, 2011) ve “işle bütünleşme” (Öncel, 2007; Demir, 2011; Arı, 2011) şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ise kavram ‘işle bütünleşme’ olarak ele alınmıştır. Bu isimle kullanılmasının temel nedeni “engagement” kelimesinin Türkçe uyarlamalarına doğru aktarılmasının sağlanmasıdır.

Lehtinen (2013) “Quality of Working Life and Engagement in an Evolving Hospitality Subsector: The Case of Hostels” adlı çalışmasında, iş yaşam kalitesi ve işle bütünleşmeye yönelik bir model test edilmiştir. Lizbon konukevlerinde çalışan 98 işçi üzerinde uygulanan çalışmada, işle bütünleşmenin iş yaşam kalitesi ve sözel davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işle bütünleşmenin içinde olma alt boyutunun iş yaşam kalitesinde yaratıcılığı ve sözel davranışa tamamen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ouweneel, Le Blanc ve Schuafeli (2013) “Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work” adlı çalışmalarında, birey merkezli pozitif psikoloji müdahalelerinin pozitif duygular, öz yeterlik ve işle bütünleşme üzerine etkisini araştırmak amaçlanmış ve katılımcıların bir kısmı online bir kendini geliştirme müdahale programına tabi tutulmuşlardır. Program sonunda araştırmacıların hipotezi işle bütünleşme konusunda doğrulanmamıştır. Bu sebeple ekstra analizler yapılmış ve bu analiz sonuçlarına göre, müdahaleden önce pozitif duygular, öz yeterlik ve işle bütünleşmede düşük puanlara sahip olan program katılımcılarının, kontrol grubunda olan orta veya yüksek puanlara sahip katılımcılardan daha fazla ölçüde anlamlı olarak yararlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arı (2011) “Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” adlı çalışmasında, çalışanların algıladığı örgüt ikliminin işle bütünleşmelerine bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgüt iklimi ile işle bütünleşme arasında orta dereceli bir ilişki olduğu ve örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerinde



pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. İşle bütünleşmenin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiği ve ortalamalara bakıldığında evli olan çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Batuk (2011) “The Relationships between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and the Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment” adlı çalışması, yapısal güçlendirmenin bireysel performans üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma sonucunda yapısal güçlendirme ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya tutkunluğun ise bu ilişkide kısmi ara değişken rolüne sahip olduğu görülmüştür. Tercih edilen güçlendirme derecesinin ise, yapısal güçlendirme ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır; güçlendirilen çalışanın güçlendirilmek isteyip istememesinin, çalışmaya tutkunluk derecesinde bir değişikliğe yol açmadığı gözlenmiştir.

Çağlar (2011) “The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals” adlı çalışmasında, çalışanların işe tutkunluk düzeyi üzerinde güçlemenin etkisini incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmada cinsiyet grupları arasında yapılan analizde, psikolojik bütünleşme haricindeki diğer boyutlarda fark bulunamazken; medeni duruma ilişkin yapılan analizde, evli bireylerin işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yaş açısından 36 ve üstü yaşa sahip bireylerin ve kıdem açısından da 5 yıl ve üstü çalışanların işle bütünleşme düzeyleri, diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bulgular, güçleme konusunda etkin kültürel yapı ile uyumlu yeni bir liderlik tarzı ortaya koymaktadır. Bireyin çalışma amacı, güçlenmenin işe tutkunluğa etkisini farklılaştıran bir değişken olarak incelenmiş ve bu görüşü destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

Çakıl (2011) “Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing’in İse Gönülden Adanma Üzerine Etkisi” adlı çalışmasında, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire ve asistanların mobbing algılarının ve işe gönülden adanma davranışlarının demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini ve mobbing davranışlarının işe gönülden adanma davranışları üzerine etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonunda hemşire ve asistanların yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları bölüm, çalışma yılı, çalışma saati ve aylık net gelirleri gibi demografik özellikleri arasında işe gönülden

adanma boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat bu değişkenlerin mobbing algılamalarını etkilediği ve mobbing davranışları ile işe gönülden adanma davranışları arasında negatif yönlü zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Ertemli (2011) “İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasında, çalışanların yaşadıkları iş aile ve aile iş çatışmaları ile işe cezbolma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların yaşadığı iş aile çatışması işe cezbolma düzeylerinin ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, iş aile çatışmalarının işe cezbolmanın dinçlik, adanma ve işin anlamlılığı ve yoğunlaşma boyutları; aile iş çatışmalarının ise işe cezbolmanın adanma ve işin anlamlılığı boyutu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Son olarak, çalışanların işe cezbolma düzeylerinin yaşa, medeni duruma ve çocuklarının yaşlarına göre farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

Demir (2011) “Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi” adlı çalışmasında, polislerin işleri ile bütünleşme düzeylerinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle ilişkisi araştırmıştır. Araştırmada işle bütünleşmenin alt boyutlarının özellikle duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Oluşturulan regresyon modelinde işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebilen tek kişilik özelliğinin sorumluluk kişilik özelliği olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte işle bütünleşmenin alt boyutlarının amire güvenin alt boyutları olan destekleyici, yetkin- çalışan odaklı ve gerginlik oluşturmeyen boyutları ile ilişkili olduğu, regresyon modelinde ise sadece destekleyici boyutunun işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde tahmin edebildiği saptanmıştır. İşle bütünleşme düzeyinin yaşla ve meslekteki çalışma süresi ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Birimdeki çalışma süresi ile de daha düşük düzeyde de kalsa orta düzeye yakın pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Kurtpınar (2011) “Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü” adlı çalışmasında bütünleyici ve tamamlayıcı birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans değişkenleri arasındaki ilişkilerde işe adanmışlık değişkeninin tümüyle bir ara değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında birey-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolü olduğu tespit

edilmiş; fakat dışadönüklük kişilik özelliğinin bu değişkenlerle ilişkisi manidar bulunmamıştır.

Özgür (2011) “The Intervening Role of Work Values Between the Personal Values and Work Engagement (Crosscultural Research: Abkhazia-Turkey)” adlı çalışmasında daha önce çalışılmamış değişkenlerin, çalışmaya tutkunluğa olabilecek katkılarının incelenmeyi ve iş kaynakları ve öz-yeterliliğin, iş değerleriyle çalışmaya tutkunluk arasında şartlı değişken olup olmadığının belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırma Abhazya ve Türkiye’den 1413 katılım ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş değerlerinin, bireysel değerler ile çalışmaya tutkunluk arasında “kısmi ara değişken” olduğu saptanmıştır. Ayrıca “öz-yeterlilik”in iş değerleri ile çalışmaya tutkunluk arasında “kısmi şartlı değişken” katkısı sağladığı belirlenmiştir.

Warshawski (2011) “The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers’ Work Engagement and Proactive Work Behavior” adlı çalışmasında kişilerarası ilişkilerin, hemşire idarecilerin işle bütünleşme ve proaktif iş davranışları üzerine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Regresyon analizleri işle bütünleşmenin, kişilerarası ilişki ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ederken, doktorlarla olan kişilerarası ilişkiler ve proaktif iş davranışı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Agin (2010) “İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri” adlı çalışması sonucunda, çalışanların işe bağlanma eğilimlerinin ve sosyal destek algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Anlamlı farklılık olmasa da, ortalama açısından değerlendirildiğinde ise erkeklerin, 25 ve altı yaş grubuna sahip çalışanların ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan bireylerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal destek, işte kalma eğilimi ile yaş ve kıdem arasında negatif yönlü ilişki; sosyal destek algısı ile işe bağlanma eğilimi arasında pozitif bir ilişki bulunurken; iş güvencesi ile işe bağlanma eğilimi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bakker ve Bal (2010) “Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers” adlı çalışmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin haftalık işle bütünleşme ve performansları incelenmiştir. 54 Hollandalı öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, haftalık iş kaynaklarının yüksek olmasının performansı da artıracığı, düşük olmasının performansı da düşüreceği hipotezinde bulunulmuştur.

Ayrıca anlık işle bütünleşmenin, ilerleyen haftaların iş kaynaklarında olumlu bir etkiye sahip olduğu hipotezi de sorgulanmıştır. Öğretmenlerden beş hafta boyunca her cuma günü haftalık bir anket doldurmaları istenmiştir. Araştırma kapsamında uygulanan çok boyutlu analizler hipotezleri büyük ölçüde doğrulamıştır.

Yaldıran (2010) “The Effect of Ethical Climate on Work Engagement” adlı çalışmasında “işe gönülden adanma” değişkeni ile “etik iklim” değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, işe gönülden adanma değişkeni ile etik iklim değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca cinsiyetler arasında her iki ana değişkene yönelik anlamlı farklılık bulunamazken; medeni durum değişkeninin işe gönülden adanmanın tamamına ilişkin anlamlı fark oluşturmadığı; fakat dinçlik boyutunda bekâr olanların, evli olanlara göre daha fazla işlerine kendilerini adadıkları görülmüştür. Yaş değişkeni açısından ise hem işe gönülden adanmanın tamamında hem de dinçlik boyutunda anlamlı fark olduğu ve ortalamalar incelendiğinde 35 yaş ve altı çalışanların işe adanma düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca pozisyon açısından değerlendirildiğinde, hem işe gönülden adanmanın tamamında hem de tüm alt boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, mavi yakalı çalışanların hem toplamda hem de tüm alt boyutlardaki işe adanma düzeylerinin en yüksek ve yöneticilerin ise en az olduğu görülmektedir.

Metin (2010) “The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism” adlı çalışmasında, iş hayatının iş talepleri (örn. iş yoğunluğu) ve iş kaynakları (örn. iş arkadaşlarından destek) gibi belirli özelliklerinin çalışanların işe ait bağlılıkları (Tükenmişlik, İş Tutulması ve İşkoliklik) üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. İlave olarak, iş özelliklerinin algılanan fiziksel sağlık, örgütsel bağlılık ve iş-aile dengesi üzerindeki etkileri de çalışılmıştır. Regresyon analizlerinin sonuçlarına göre, iş taleplerinin tükenmişlik ve işkoliklik üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. İş kaynakları ise tükenmişlik sendromunu azaltmakta ve iş tutulmasını artırmaktadır. İş tutulması daha iyi bir sağlık halini, örgütsel bağlılığı ve iş-aile ahengini yordarken, tükenmişlik sendromu ise tam tersi değerler göstermektedir.

Açıkgöz (2009) “Zonguldak İl Merkezi 1. Basamak Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Tipinin İşe Bağlanma ve İş Stresi İlişkisi ile Sağlık Etkilerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında işe bağlanma açısından yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlere ilişkin istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamazken; pozitif

örgüt kültürü açısından yaş ve aylık hane gelirine ilişkin fark bulunmuştur. İşe bağlanma özellikleri değerlendirildiğinde, hekimlerin diğer meslek gruplarına göre ve hizmet birimlerinde çalışanların idari birimlerde çalışanlara göre daha yüksek işe bağlanma puanı aldıkları saptanmıştır. Klan tipi örgüt kültürü olan ve olmayan gruplar arasında işe bağlanma toplam puan yönünden fark bulunmazken, işe bağlanma alt alanları olan dinçlik, adanmışlık, işe kendini verme puanları klan tipi olanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tuna (2009) “Understanding The Relationship Between Transformational, Transactional Leadership and Affective Commitment, Work Engagement” adlı çalışmasında, dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik davranışlarının duygusal bağlılık ve işe bağlılık üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmada dönüşümsel liderliğin duygusal bağlılık üzerinde orta düzeyde pozitif, işe bağlılık üzerinde daha düşük düzeyde pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimsel liderliğin ise duygusal bağlılık üzerinde düşük düzeyde pozitif, işe bağlılık üzerinde orta düzeyde pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma, dönüşümsel liderlik davranışlarının duygusal bağlılık, etkileşimsel liderlik davranışlarının ise işe bağlılık üzerinde daha fazla etkisi olduğunu göstermiştir. Son olarak, etkileşimsel liderliğin alt boyutları duygusal bağlılık ve işe bağlılık üzerinde dönüşümsel liderliğin alt boyutlarına göre daha fazla etki gösterdiği saptanmıştır.

Atilla Bal (2008) “Self-Efficacy, Contextual Factors and Well-Being: The Impact of Work Engagement” adlı çalışması sonucunda, önemli bir kişisel kaynak olan özyeterliğin işe gönülden adanma üzerinde ortamsal faktörlerden daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, işe gönülden adanmanın bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında (geribildirim dışında) önemli bir ara değişken olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca, ortamsal faktörler arasında, özerkliğin ise gönülden adanma üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu, amir desteğinin ise çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz yönde en güçlü olarak etkileyen ve işle ilgili esenlik duygularını en çok arttıran faktör olduğu görülmüştür. Demografik açıdan incelendiğinde ise, yaş ve işe gönülden adanma arasında düşük fakat anlamlı ilişkiler bulunmuştur ve bu bulgular yaşça daha büyük kişilerin işlerine daha fazla adanmış hissettikleri çalışmaları da doğrulamıştır. Düzeyinin küçük olmasına rağmen dinçlik ve adanmışlık boyutları ile yaş arasında ilişkiye rastlanırken; içinde olma boyutu ile yaş değişkeni arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Medeni durum ve işe gönülden adanma arasındaki ilişkiyi

incelemek için uygulanan t-testi sonucunda evli ve bekar bireylerin adanma düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ve evli olan bireylerin daha yüksek seviyede işlerine kendilerini adadıkları görülmüştür. Yöneticilik görevleri olanlar ile olmayanların işe gönülden adanma düzeylerine t-testi aracılığıyla bakıldığında ise bu iki grup arasında anlamlı farkın olduğu ve yönetici olarak çalışanların adanma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirbaş (2008) “İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi (İDO A.Ş.’de Bir Uygulama)” adlı çalışmasında demografik değişkenler incelendiğinde, görev yeri değişkenine göre iş bütünleşmesi incelendiğinde deniz üzerindeki işlerde çalışanların, karada çalışanlara göre iş bütünleşmesinde olumlu anlamda bir farka sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işin hissedilen anlamlılığı kıdem değişkeni ile test edildiğinde, iş kıdemi fazla olan çalışanların işe karşı hissedilen anlamlılık düzeyinin neredeyse tüm yaş gruplarından daha olumlu olduğu görülmüştür. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda, incelenen işletmede, iş bütünleşmesini etkileyen temel iş özelliğinin geri bildirim boyutu olduğu tespit edilmiştir.

Basikin (2007) “Vigor, Dedication and Absorption: Work Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia” adlı çalışmasında, 152 ortaöğretim İngilizce öğretmeninin işle bütünleşme düzeylerini incelemiştir. Çalışmada işle bütünleşme düzeyini ölçmek için Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermiştir.

Gill (2007) “Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?” adlı çalışmasında, işgören seçimi ve işe alımının işle bütünleşmeyi nasıl etkilediğini araştırmıştır. 161 bilgi teknolojileri yardım destek temsilcileri üzerinde uygulanan araştırmada, örneklem grubu Gerçekçi İş Görüşmeleri gibi seçme testlerine tabi tutulan ve tutulmayanlar olarak ikiye ayrılmıştır. Gerçekçi İş Görüşmelerine tabi tutulan katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinde anlamlı farka ulaşılırken; bu tarz testlerden geçmeyenlerin işle bütünleşme düzeylerinde farka rastlanmamıştır.

Güneşer (2007) “Birey Organizasyon Uyumunun Örgütsel Bağlılık ve İşe Angaje Olma (Work Engagement) Üzerindeki Etkisi: Birey-Üst Uyumunun Rolü” adlı çalışmasında, katılım değeri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile içten bağlılık arasında şartlı değişken görevi gördüğünü ortaya koymuştur. Liderlik ve katılım

değerleri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile işe angaje olma faktörlerinden enerji boyutu arasında ve katılım değeri açısından birey-üst uyumunun birey-organizasyon uyumu ile işe angaje olma faktörlerinden zihinsel angaje faktörü arasında şartlı değişken görevi gördüğünü göstermiştir.

Öncel (2007) “Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi” adlı çalışmada işle bütünleşme düzeyinde cinsiyetler arasında istatistiksel anlamda fark bulunamazken; ortaya çıkan sonuçlar, işle bütünleşme düzeyi ile performans arasında olumlu yönde ilişki bulunduğunu doğrulamaktadır. Bununla birlikte, araştırmamız iş yerinden ayrılma niyeti ile işle bütünleşme düzeyi arasında ters yönde ilişki bulunduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca ortaya çıkan korelasyon katsayılarının düşüklüğü performans ve iş yerinden ayrılma niyetiyle ilgili olarak diğer bireysel faktörlerin olduğunu düşündürmektedir.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) “Burnout and Work Engagement Among Teachers” adlı çalışmalarında, öğretmenler arasında iş odaklı iyi oluş ve motivasyonel süreç arasında işe koşulan iki paralel aşama olduğunu öne sürmüşler ve bu konuda İş Talepleri-Kaynakları Modelini temel almışlardır. Her iki aşamayı da test etmek için 2038 Fin öğretmen üzerinde yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. İş odaklı iyi oluş aşamasının daha çok ön plana çıkmasına rağmen, sonuçlar her iki aşamanın da varlığını doğrulamıştır. Ayrıca tükenmişliğin, yüksek iş taleplerinin hastalık üzerindeki etkisine; işle bütünleşmenin, iş kaynaklarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ve tükenmişliğin eksik kaynakların düşük işle bütünleşme üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulgularına ulaşılmıştır.

### **2.3.2 İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Araştırmalar**

Silman ve Doğan (2013) “Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace” adlı çalışmalarında, sosyal zeka ve işyerlerinde akademisyenlerin yaşadığı yalnızlık arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışma Türkiye ve Kuzey Kıbrıs'ta çeşitli üniversitelerde çalışan 326 (149 kadın/177 erkek) akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık ve Tromso Sosyal Zeka Ölçeği (TSİS) ile elde edilen veriler sonucunda, sosyal zekanın alt boyutları olan sosyal bilgi süreci, sosyal beceriler ve sosyal farkındalık faktörlerinin sosyal yoksunluğu pozitif olarak %26 düzeyinde açıkladığı görülmüştür. Sosyal beceriler ve sosyal farkındalık ise

sosyal yardımlaşmayı %13 düzeyinde açıklamıştır. Ayrıca bulgulara göre, sosyal bilgi süreci alt boyutunun sosyal yardımlaşmayı anlamlı olarak açıklamadığı da görülmüştür.

Yılmaz ve Aslan (2013) “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları cinsiyet faktörüne göre farklılaşmazken, yaşam doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin medeni durumları ile iş yerlerindeki yalnızlıklarının arasında duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı bir fark yokken, sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bekar öğretmenler kendilerini sosyal arkadaşlık boyutunda evli öğretmenlere göre daha fazla iş yerinde yalnız hissetmektedirler. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, yaşam doyumları evli öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıklarının duygusal yoksunluk boyutuyla ve yaşam doyumlarının sosyal arkadaşlık boyutu arasında anlamlı ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Karaduman (2013) “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada, duygusal yoksunluk boyutu ile kıdem değişkeni anlamlı fark bulunmuştur. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutu ile kıdem değişkeni arasındaki anlamlı farkın ise 5-10 yıl kıdeme sahip olanların bulunduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 20 yıl üzeri kıdeme sahip grubun ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca yapılmış olan analizler neticesinde öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği ve ters yönde hareket ettiği saptanmıştır.

Eldeleklioğlu ve Vurak-Batık (2013) “Akademik Başarı, İnternette Kalınan Süre, Yalnızlık ve Utangaçlığın İnternet Bağımlılığı Üzerindeki Yordayıcı Etkileri” adlı çalışmalarında, internet bağımlılığının cinsiyet, akademik başarı, internete girilen süre, yalnızlık ve utangaçlık ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma, devlet liselerinde öğrenim gören 15-18 yaş arası 206 ergen ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları internet bağımlılığının cinsiyet, akademik başarı, internet kullanım süresine göre farklılaştığını göstermiştir. Ayrıca akademik başarının internet bağımlılığını negatif yönde anlamlı olarak yordadığı, internet kullanım süresi ve utangaçlığın ise internet bağımlılığını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Cinsiyet ve yalnızlık değişkenlerinin internet bağımlılığı üzerinde anlamlı etkileri bulunamamıştır.



Karakurt (2012) “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında, 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. Okul dışında okuldaki öğretmenlerle sosyal etkinlik yapıp yapmama değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş, Okul dışında okuldaki öğretmenlerle birlikte sosyal etkinlik yapmayan öğretmenlerin iş yaşamında 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, yönetsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın azaldığı tespit edilmiştir.

Güngörmüş (2011) “Hemşirelerin Duygusal Zekâları ile İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” adlı çalışmasında cinsiyet, eğitim, baba-anne eğitim durumu, medeni durum, çalışma pozisyonu ve çalışılan birime göre İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. DZDÖ'nün toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları ile İYYÖ'nün toplam puan alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, hemşirelerin duygusal zekâları arttıkça iş yaşamında yalnızlıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda hemşirelerin bireysel ve mesleki yaşamda duygusal zekânın gelişimini destekleyen eğitim programlarının oluşturulması ve hemşirelerin yalnızlık duygusunun azaltılmasına yönelik girişimlerin planlanması ve uygulanması önerilmiştir.

Mercan ve arkadaşlarının (2012) “İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, işyeri yalnızlığını ele alınarak sosyal fobi ile ilişkisi incelenmiştir. Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 228 akademisyen ve idari personelden elde edilen verilere dayanarak yapılan araştırma sonucunda, medeni durum

değişkenine göre iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve sosyal fobi ortalamalarında anlamlı farka rastlanmazken; düşük düzeyde işyeri yalnızlığı ve sosyal fobik davranışların olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada korelasyon analizi sonucunda işyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Kaplan (2011) “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş ve iş yerinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları anlaşılmıştır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin 26-30 yaş grubu öğretmenlere göre iş yaşamında daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıkları belirlenmiştir. 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. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş, 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları belirlenmiştir. Yerleşim yeri değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiş ve kasabada görev yapan öğretmenlerin köy, ilçe ve il merkezinde görev yapan öğretmenlerden daha fazla iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları bulgulanmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ile Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği (OÖGÖ) arasında genel olarak negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşamında yalnızlık duygularını daha yoğun yaşayan öğretmenlerin okullarındaki örgütsel güven düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz ve Altınok (2009) “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında hizmet yılı değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık gösterirken yaşam doyumlarının puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öğrenim düzeyi değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gelir düzeyi değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaşam doyumlarının puan

ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmanın son bulgusu ise; okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Doğan, Çetin ve Sungur (2009) “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması” adlı araştırmalarında, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Türkçe Formunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin özgün formunda olduğu gibi iki boyutlu bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur: duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık. İYYÖ için Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 0.90, duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.87 ve sosyal arkadaşlık alt boyutu için 0.83 olarak bulunmuştur. 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 geçerliği olarak İYYÖ ile iş doyumunu arasında -0.34, örgütsel bağlılık arasında -0.29 düzeyinde anlamlı korelasyonlar hesaplanmıştır. Bulgular İYYÖ'nün Türk kültüründe iş yaşamında yalnızlığı değerlendirmek için yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Yılmaz (2008) “Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals” adlı çalışmasında, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerine göre incelemektir. Araştırma sonuçları okul müdürlerinin yalnızlık düzeyleri ile örgütsel bağlılık uyum düzeyleri arasında pozitif; yalnızlık ve örgütsel bağlılığın uluslararasılaşma ve tanımlanma düzeyi arasında negatif korelasyon bulunmuştur. Aynı zamanda, yaşam doyum düzeyi ve örgütsel bağlılığa uyum düzeyi arasında negatif bir ilişki görülürken; yaşam doyum ve örgütsel bağlılığın uluslararasılaşma ve tanımlanma düzeyi arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. Öte yandan, okul müdürlerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeyleri, örgütsel bağlılıklarına göre anlamlı sayılmıştır.

Wright (2005) “Loneliness in the Workplace” adlı çalışmasında iş yaşamında yalnızlığı ölçmek için 16 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. 362 kişiye online anket yoluyla yapılan ana çalışmada, çeşitli öncüllerin (kişilik özellikleri, sosyal destek, iş özellikleri ve duygusal iklim) öncelikle işe yönelik yalnızlığın gelişmesini, daha sonra da bu durumun çalışanların tutum ve iyi oluşlarını etkileyeceği hipotezi kurulmuştur. Bu hipotezler doğrultusunda düzenlenen model, örgüt ikliminin yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu ile çalışan tutumları ve iyi oluşu tahmin etme konusunda hizmet etmesi gerektiğini önermektedir. Araştırmanın sonuçları korku, topluluk ruhu eksikliği,

değer uyumu gibi çevresel faktörlerin işe yönelik yalnızlığın yaşanmasında rol oynadığı ve çalışanların doyumları üzerinde tamamıyla negatif bir etki yarattığı bulgularına ulaşılmıştır.

Şişman ve Turan (2004) “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal - Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)” adlı çalışmalarının örneklemini, Milli Eğitim Bakanlığı’nın 13 Kasım-09 Aralık 2000 tarihleri arasında Yalova Çınarcık Esenköy Hizmet içi Eğitim Enstitüsü’nde açılan 370 numaralı Eğitim Yönetimi Kursu’na Türkiye’nin çeşitli illerinden ve MEB merkez örgütünden katılan 160 şube müdürü adayı oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığını göstermiştir.

Buluş (1997) “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık” adlı çalışması sonucunda örneklemin %15.5 'inde yüksek düzeyde yalnızlık yaşandığını ve sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin yalnızlık düzeyinin fen ve teknik bilimlerdekilerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yalnızlığın birinci sınıftan son sınıfa doğru düştüğü ve sosyal ilişkilerinden az doyum aldığını belirten öğrencilerde daha yüksek olduğu da bulgulanmıştır. Fakat yalnızlık ile barınma türü, cinsiyet ve gelinen yerleşim birimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmada kullanılan çalışma grubu, verilerin çözümü ve yorumlamasında kullanılan yöntem yer almaktadır.

#### **3.1 ARAŞTIRMA MODELİ**

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Konu ile ilgili olarak sunulan anketler resmi okullarda görev yapan öğretmenlerine uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır.

#### **3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Sakarya ili sınırları içerisinde bulunan resmi okullarda görev yapmakta olan 9.242 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden elverişli örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ancak, örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerektiği göz önüne alınarak Sakarya iline bağlı tüm ilçelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada örneklem büyüklüğünü hesaplamak için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından oluşturulan kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden yararlanılmıştır.

Tablo 3. Kuramsal Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	±0.03 örneklem hatası (d)			±0.05 örneklem hatası (d)			±0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Araştırmanın örneklemini Sakarya ilinin ilçelerinde görev yapan 659 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına giren Sakarya ilinde görev yapan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilere ait frekans yüzde dağılımları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcılara ait demografik özellikler

Değişkenler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	340	51.6
	Erkek	309	46.9
	Boş	10	1.5
Yaş	20-30	242	36.7
	31-40	247	37.5
	41-50	127	19.3
	51 ve Üstü	41	6.2
	Boş	2	.3
Kurumdaki Çalışma Yılı	2 yıldan az	251	38.1
	2-5 yıl arası	166	25.2
	5 yıldan fazla	213	32.3
	Boş	29	4.4
Medeni Durum	Evli	471	71.5
	Bekar	177	26.9
	Boş	11	1.7
Branş	Sınıf ve Okul Öncesi	226	34.3
	Diğer Branşlar	422	64.0
	Boş	11	1.7

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre; katılımcıların %51,6'sı kadın, %46.9'u erkektir ve %1.5'i bu soruya cevap vermemişlerdir. Yaş değişkenine göre; katılımcıların %36,7'si 20-30 yaş aralığında, %37.5'i 31-40 yaş aralığında, %19.3'ü 41-50 yaş aralığında, %6.2'si 51 ve üstü yaşta iken; %3'ü bu soruya cevap vermemişlerdir. Buldukları kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre; katılımcıların %38.1'i 2 yıldan az, %25.2'si 2-5 yıl arası, %32.3'ü 5 yıldan fazla çalışan kişilerken; %4.4'ü bu soruya cevap vermemişlerdir. Branş değişkenine göre; katılımcıların %34.3'ü sınıf ve okul öncesi öğretmenleri iken, %64'ü diğer branş öğretmenleri iken; %1.7'si bu soruya cevap vermemişlerdir.

### 3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu bölümde bu araştırmada kullanılan ölçekler tanımlanmış ve çalışma kapsamında ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları sunulmuştur.

#### 3.3.1 İşle Bütünleşme Ölçeği

Çalışanların işle bütünleşme düzeyleri Schaufeli ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği ve Atilla-Bal (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES) ile ölçülmüştür. BU ölçek 17 sorudan ve dinçlik, adanmışlık ve içinde olma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlarda dinçlik boyutunu ölçmek için 6 soru, adanmışlık boyutunu ölçmek için 5 soru ve içinde olma boyutunu ölçmek için 6 soru bulunmaktadır. Dinçlik alt boyutunda enerji dolu hissetme, adanmışlık alt boyutunda işin amaç ve anlamını hissetme ve içinde olma alt boyutunda ise çalışırken etrafındaki her şeyi unutma gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek 5'li Likert şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler “Hiç katılmıyorum” ve “Tamamen katılıyorum” şeklinde, 1 ile 5 arasında bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dinçlik ve içinde olma alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 6 ve en yüksek puan 30 iken; adanmışlık alt boyutundan alınabilecek en düşük puan 5 ve en yüksek puan 25'dir. Böylece işle bütünleşme ölçeğinin genelinden alınabilecek en düşük puan 17 ve en yüksek puan 85'tir. Alınan yüksek puanlar işle bütünleşmede artışı ve düşük puanlar azalışı

göstermektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Atilla-Bal (2009) işle bütünleşme ölçeğini Türkçeye uyarladığı çalışmasında üç alt boyutun iç tutarlılık katsayısını sırasıyla .878 (dinçlik), .754 (adanmışlık) ve .819 (içinde olma) olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise, işle bütünleşme ölçeğine ilişkin saptanan güvenilirlik değerleri Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha Katsayısı
Genel İşle Bütünleşme	.914
Dinçlik Alt Boyutu	.811
Adanmışlık Alt Boyutu	.787
İçinde Olma Alt Boyutu	.838

Tablo 5'e göre, 17 maddelik işle bütünleşme ölçeğinin geneli için Cronbach Alpha değerinin .914 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise, iç tutarlılık katsayıları sırasıyla dinçlik alt boyutunda .811, adanmışlık alt boyutunda .787 ve içinde olma alt boyutunda .838 olduğu görülmüştür. Bu durumda ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

### 3.3.2 İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Endüstri psikolojisi kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar, iş yerinde yaşanan yalnızlığı günlük yaşamdaki yalnızlıktan ayırt edici bir şekilde ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracına gereksinimi artırmıştır. Bu düşünceyle geliştirilen ve çalışanların yalnızlık düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Loneliness at Work Scale (LAWS, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği), Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilmiş ve iş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel olarak değerlendiren, kullanımı kolay ve kısa bir öz-bildirim tarzı ölçektir (Doğan vd., 2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 16 maddeden oluşan orijinal formunda yedi basamaklı Likert tipi bir ölçektir. Şeker ve Gençdoğan'a göre, Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenekler yazılabilir. Daha çok sayıda seçenek yazıldığında, Türkçe anlamları açısından pek farklı olmayan seçenekler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, 'bazen', 'ara sıra', 'seyrek', 'nadiren', 'çok az' gibi seçenekleri birbirinden ayırt etmek oldukça güçtür. Bundan dolayı ölçeğin Türkçe formu beşli Likert tipine göre hazırlanmıştır (Doğan vd.,



2009). Ölçek ‘duygusal yoksunluk (1.-9. maddeler)’ ve ‘sosyal arkadaşlık (10.-16. maddeler)’ olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. 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. Orijinal ölçeğin tümü için alınabilecek puan 16-112 arasında olabileceken; Türkçeye uyarlanan ölçeğin genelinden alınabilecek puan 16-80 arasında değişmektedir ve yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı göstermektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarına ilişkin olarak, duygusal yoksunluğa ait faktörlerin toplamından alınabilecek puan orijinal ölçekte 9-63 ve Türkçeye uyarlanmış formda 9-45 arasında değişirken, sosyal arkadaşlığa ilişkin faktörlerden alınabilecek puan orijinal formda 7-49 ve Türkçeye uyarlanmış formda 7-35 aralığındadır. Ölçekte ters maddeler bulunmaktadır. 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16. maddeler ters madde olarak araştırmacı tarafından belirtilmiştir. Doğan ve arkadaşlarının Türkçeye uyarladığı bu ölçeğin geneline ilişkin elde edilen Cronbach  $\alpha$  katsayısı 0.91 iken; duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.87, sosyal arkadaşlık alt boyutu için 0.83’tür. Bu çalışmada ise, iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin saptanan güvenilirlik değerleri Tablo 6’daki gibidir.

Tablo 6. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha Katsayısı
Genel İş Yaşamında Yalnızlık	.895
Duygusal Yoksunluk Alt Boyutu	.850
Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutu	.846

Tablo 6’ya göre, 16 maddelik iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin geneli için Cronbach Alpha değerinin .895 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise, iç tutarlılık katsayıları sırasıyla duygusal yoksunluk alt boyutunda .850 ve sosyal arkadaşlık alt boyutunda .846 olduğu görülmüştür. Bu durumda ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

### 3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Ölçeklerin uygulanabilmesi için öncelikle ölçeği uyarlayan araştırmacılara ulaşılarak ölçeklerin kullanılması konusunda ve sonrasında bu ölçeklerin örneklem grubuna uygulanması için Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma kapsamında dağıtılan 800 anketten toplam 700 tanesi geri alınabilmiştir. Ölçeklerden 41 tanesi, anket doldurma tekniğine uyulmadığı için geçersiz kabul edilmiş ve toplam 659 anket analize dahil edilmiştir. Ölçekler, araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulama öncesinde katılımcılara bilgi verilmiş ve uygulama sonrasında toplanan ölçeklerle veri seti oluşturulmuştur. Hem uygulama öncesi hem de uygulama sonrasında katılımcıların çalışmaya ilişkin soruları cevaplanmaya çalışılmıştır.

### 3.5 VERİLERİN ANALİZİ

659 adet veri toplama aracından elde edilen sayısal veriler SPSS 18.0 (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktararak araştırmanın amaçlarına hizmet edecek şekilde çözümlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Daha sonra ölçekleri cevaplayan çalışanlarla ilgili genel bilgi verilmesi amacıyla değişkenlere ait ortalama değerler ve demografik dağılımlar açıklanmıştır. Uygulama formunda ölçeklerden önce sunulan demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, bulunduğu kurumdaki çalışma yılı, branş) betimsel istatistik tekniklerinden frekans ve yüzde değerleri ile analiz edilmiştir. Sonrasında yer alan ölçekler için ölçek her bir maddenin ortalaması, standart sapması ve bağıl değişim katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilere göre gruplararası farklılıkların incelenmesi için varyansların homojenliğini inceleyen Levene değeri dikkate alınarak iki grup olan yerlerde bağımsız örneklem t-testi (independent sample t-test), üç ve üçten fazla grup olan yerlerde tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişki olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde alt problem sırası izlenmiştir. Birinci alt problem olan “öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri”ni belirlemek

amacıyla toplam puanlar soru sayısına bölünerek ortalama puanlar hesaplanmış ve beşli derecelendirmeye uygun hale getirilmiştir. Ortalama puanlar beşli dereceleme ölçeğinde dört aralık için  $(5-1=4)$  ve  $(4/5=0.80)$  hesaplanan aralığa göre işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri belirlenmiştir. Buna göre;

1,00 - 1,80 puan aralığındakiler (1) “çok düşük katılım”,

1,81 - 2,60 puan aralığındakiler (2) “düşük katılım”,

2,61 - 3,40 puan aralığındakiler (3) “orta derecede katılım”,

3,41 - 4,20 puan aralığındakiler (4) “yüksek katılım”,

4,21 - 5,00 puan aralığındakiler (5) “çok yüksek katılım” olmak üzere düzeyler belirlenmiştir.

Sonra, işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlığa ilişkin merkezi eğilimleri belirlemek üzere ortalama ( $\bar{x}$ ) ve evrendeki yayılımını belirlemek için standart sapmalar hesaplanmıştır. Ayrıca, Baykul’a (1999) göre karşılaştırmalarda ölçü birimlerindeki farklılıklar ve gözlem değerlerinin büyüklüğünden oluşan sakıncaları gidermek amacıyla ortalamayı da içeren, daha çok bilgi verici ve Ağaoğlu (2006) ve Alpar’a (2001) ilişkin oldukları serilerin ortalama değerinin bir yüzdesi olarak ifade edilen bağıl değişim katsayıları  $[V= (ss/ \bar{x}) * 100]$  hesaplanmıştır. Görüş birliğine ilişkin karşılaştırmalarda ortalama ve standart sapmalar ile bağıl değişim katsayılarına bakılmış, standart sapma değerleri ve bağıl değişim katsayıları daha düşük değerlerde olan gruplarda daha yüksek düzeyde görüş birliği olduğu, bu değerleri daha yüksek olan gruplarda ise daha düşük düzeyde görüş birliği olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Hamedoğlu, 2009).

Araştırmanın işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla, öncelikle çözümlenelerde kullanılacak testlere karar vermek için, görüşlerin dağılımının normalliği SPSS programı yardımıyla test edilmiştir. Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Normal Dağılım Testi

	İşle Bütünleşme	İş Yaşamında Yalnızlık
N	659	659
$\bar{x}$	3.90	1.85
Ss	.54	.53
Çarpıklık	-.369	.405
Basıklık	.420	-.013

Analiz sonucuna göre, katılımcıların sayısı 30'un üzerinde olduğu ve basıklık çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 değerleri aralığında çıktığı için grupların normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. Bu bağlamda cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenleri t-test; yaş ve kurumdaki çalışma yılı değişkenleri ANOVA testi; işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin incelenmesi için de Pearson ilişki testi kullanılarak işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık açısından SPSS yardımıyla incelenmiştir. Test sonucunda p değerine bakılmış, p değerinin  $\leq .05$  olduğu durumlarda ilişki anlamlı olarak yorumlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 4.3 İŞLE BÜTÜNLEŞMEYE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 8. İşle Bütünleşmeye İlişkin Görüşler

Madde No	Madde Kökü	$\bar{x}$	SS	V
2.	İşindeki amacı ve anlamı hissetme	4.55	.58	12.74
10.	İşiyle gurur duyma	4.38	.74	16.89
3.	Zamanı akıcı hissetme	4.16	.74	16.08
1.	Enerji dolu hissetme	4.10	.72	17.56
4.	Canlı ve güçlü hissetme	4.08	.70	17.15
5.	İşine karşı heyecan duyma	4.05	.78	19.25
14.	Kendini işe kaptırma	3.95	.81	20.50
7.	İşinden ilham alma	3.92	.74	18.87
15.	Zihinsel dayanıklılık	3.92	.80	20.40
11.	İşine gömülme	3.88	.84	21.64
8.	İşe gitmeye istekli olma	3.79	.85	22.42
17.	Kararlılığımı koruma	3.75	.80	21.33
9.	Yoğun çalışmaktan mutlu olma	3.70	1.00	27.02
6.	Çalışırken etrafındaki her şeyi unutma	3.63	.98	26.99
12.	Çok uzun süre çalışabilme	3.60	.99	27.5
13.	İşini gelişim fırsatı olarak görme	3.50	1.05	30
16.	İşten kopamama	3.32	.96	28.91
	İşle Bütünleşmenin Geneli	3.90	.54	13.84

Tablo 8'e göre, katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin maddeler arasında katılımcıların enerji dolu hissetmeleri ( $\bar{x} = 4.55$ ) ile işindeki amaç ve anlamı hissetme ( $\bar{x}=4.38$ ) maddelerine ilişkin algıları 4.21-5.00 aralığında olup en yüksek düzeydeyken; kararlılığını koruma ( $\bar{x}= 3.32$ ) maddesine ilişkin algılar 2.61-3.40 aralığında olduğu için orta düzeydedir. İşle bütünleşmeye ait diğer tüm maddelere ilişkin algılar ise 3.41-4.20 aralığında olup yüksek düzeydedir. Bu durumda işle bütünleşme ölçeğine ilişkin olarak düşük ve çok düşük düzeyde algının mevcut olmadığı söylenebilir. İşle bütünleşmenin geneline ilişkin algı ( $\bar{x}= 3.90$ ) ise 3.41-4.20 aralığında olup yüksek düzeydedir. Bu durumda öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Bağıl değişim katsayılarına (V) bakıldığında enerji dolu hissetme, işindeki amaç ve anlamı hissetme, zamanı akıcı hissetme, canlı ve güçlü hissetme, işinden heyecan duyma, etrafındaki her şeyi unutma ve işe gitmeye istekli olma maddelerine ilişkin algılar homojen bir yapıda olup yüksek düzeyde görüş birliği ( $V < 20$ ) olduğunu göstermektedir. Diğer yandan işini gelişim fırsatı olarak görme, kendini işe kaptırma, zihinsel dayanıklılık, işten kopamama ve kararlılığını koruma maddelerine ilişkin algılar heterojen bir yapıda olup görüş birliği ( $V > 20$ ) göstermemektedir. İşle bütünleşmenin geneli incelendiğinde ise katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüş birliğine ( $V < 20$ ) sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 9. Cinsiyetin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Genel İşle Bütünleşme	Kadın	340	3.90	.51	647	.213	.831
	Erkek	309	3.89	.58			
Dinçlik Alt Boyutu	Kadın	340	3.84	.54	607.407	-1.317	.188
	Erkek	309	3.90	.63			
Adanmışlık Alt Boyutu	Kadın	340	4.10	.53	607.238	.993	.321
	Erkek	309	4.06	.63			
İçinde Olma Alt Boyutu	Kadın	340	3.80	.65	647	.932	.352
	Erkek	309	3.75	.69			

$p < .05$

Tablo 9'a göre, katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)} = .213$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=3.90$ ), erkek katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=3.89$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların dinçlik alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(607.407)} = -1.317$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, erkek katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=3.90$ ), kadın katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=3.84$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların alt adanmışlık alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(607.238)} = .993$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=4.10$ ), erkek katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=4.06$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların işle bütünleşmenin son alt boyutu olan içinde olma boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)} = .932$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=3.80$ ), erkek katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=3.75$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

Tablo 10. Medeni Durumun İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Genel	İşle Evli	471	3.92	.56	.646	2.040	.042*
Bütünleşme	Bekar	177	3.83	.49			
Dinçlik Alt	Evli	471	3.90	.60	.646	1.869	.062
Boyutu	Bekar	177	3.80	.54			
Adanmışlık Alt	Evli	471	4.10	.59	.646	1.447	.148
Boyutu	Bekar	177	4.02	.57			
İçinde Olma Alt	Evli	471	3.81	.68	.646	2.031	.043*
Boyutu	Bekar	177	3.69	.61			

$p < 0.05$

Tablo 10'a göre, katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(646)}= 2.040$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde evli katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin algılarının ( $\bar{x} = 3.92$ ), bekar katılımcılara göre ( $\bar{x}=3.83$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda evli öğretmenlerin, bekar öğretmenlere kıyasla işleriyle daha iyi bütünleşebildikleri söylenebilir. Katılımcıların dinçlik alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir [ $t_{(646)}= 1.689$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının ( $\bar{X}=3.90$ ), erkek katılımcıların algılarından ( $\bar{X}=3.80$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların adanmışlık alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir [ $t_{(646)}= 1.447$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, kadın katılımcıların algılarının ( $\bar{X}=4.10$ ), erkek katılımcıların algılarından ( $\bar{X}=4.02$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların içinde olma alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(646)}= 2.031$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde evli katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin ( $\bar{x} = 3.81$ ), bekar katılımcılara göre ( $\bar{x}=3.69$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda bekarlara kıyasla, evli katılımcıların içinde olma alt boyutunu daha yüksek düzeyde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 11. Branş Değişkeninin İşle Bütünleşme ve Alt Boyutlarına Etkisi

Boyutlar	Branş	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	P
Genel İşle	Sınıf - OÖE	226	4.03	.57	419.619	4.402	.000*
Bütünleşme	Diğer Branşlar	422	3.83	.51			
Dinçlik Alt	Sınıf - OÖE	226	3.97	.62	.646	3.316	.001*
Boyutu	Diğer Branşlar	422	3.82	.55			
Adanmışlık Alt	Sınıf - OÖE	226	4.19	.58	.646	3.405	.001*
Boyutu	Diğer Branşlar	422	4.03	.57			
İçinde Olma Alt	Sınıf - OÖE	226	3.95	.67	.646	5.114	.000*
Boyutu	Diğer Branşlar	422	3.67	.64			

$p<.05$



Tablo 11'e göre, katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(419,619)}= 4.402$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin ( $\bar{x}= 4.03$ ), diğer branş öğretmeni olan katılımcılara göre ( $\bar{x}=3.83$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda diğer branş öğretmenlerine kıyasla, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin işle bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların dinçlik boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(646)}= 3.316$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin ( $\bar{x}= 3.97$ ), diğer branş öğretmeni olan katılımcılara göre ( $\bar{x}=3.82$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda diğer branş öğretmenlerine kıyasla, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin dinçlik alt boyutundaki bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların adanmışlık boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(646)}= 3.405$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin ( $\bar{x}= 4.19$ ), diğer branş öğretmeni olan katılımcılara göre ( $\bar{x}= 4.03$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda diğer branş öğretmenlerine kıyasla, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin adanmışlık alt boyutunda bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların içinde olma boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur [ $t_{(646)}= 5.114$ ;  $p<.05$ ]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin ( $\bar{x}= 3.95$ ), diğer branş öğretmeni olan katılımcılara göre ( $\bar{x}= 3.67$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda diğer branş öğretmenlerine kıyasla, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin içinde olma alt boyutunda bütünleşmelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Yaşın İşle Bütünleşmeye Etkisi

Gruplar	N	$\bar{X}$	SS
20-30 (1)	242	3.81	.50
31-40 (2)	247	3.87	.56
41-50 (3)	127	4.05	.55
51 ve üstü (4)	41	4.11	.54

ANOVA							
Yaş	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
				$\bar{I}$			
	Gruplar arası	6.433	3	2.144			
	Grup içi	190.143	653	.291	7.364	.000*	1,2-3,4
	Toplam	196.575	659				

p&lt;.05

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 7.364$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 20-30 yaş arası ( $\bar{x} = 3.81$ ) ve 31-40 yaş arası ( $\bar{x} = 3.87$ ) öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ( $\bar{x} = 4.05$ ) ve 51 yaş üstü ( $\bar{x} = 4.11$ ) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Yaşın Dinçlik Boyutuna Etkisi

Gruplar	N	$\bar{X}$	SS
20-30 (1)	242	3.79	.55
31-40 (2)	247	3.84	.60
41-50 (3)	127	4.01	.59
51 ve üstü (4)	41	4.08	.56

ANOVA							
Yaş	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
				$\bar{I}$			
	Gruplar arası	5.940	3	1.980			
	Grup içi	221.244	653	.339	5.844	.001*	1-3,4 / 2-3
	Toplam	227.184	656				

p&lt;.05

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre dinçlik boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 5.844$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin dinçliğe ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 20-30 yaş arası ( $\bar{x} = 3.79$ ) öğretmenlerin; 41-50 yaş arası ( $\bar{x} = 4.01$ ) ve 51 yaş üstü ( $\bar{x} = 4.08$ ) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Aynı zamanda 31-40 yaş arası ( $\bar{x} = 3.84$ ) öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ( $\bar{x} = 4.01$ ) öğretmenlerin görüşlerinden farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık ise 41- 50 yaş arası öğretmenlerin lehinedir.

Tablo 14. Yaşın Adanmışlık Boyutuna Etkisi

Gruplar	N	$\bar{X}$	SS
20-30 (1)	242	4.02	.63
31-40 (2)	247	4.03	.57
41-50 (3)	127	4.22	.48
51 ve üstü (4)	41	4.30	.56

ANOVA							
Yaş	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
		Gruplar arası	5.799	3	1.933		
	Grup içi	219.439	653	.336	5.752	.001*	1,2-3,4;
	Toplam	225.238	656				

$p < .05$

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre adanmışlık boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 5.752$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin adanmışlığa ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 20-30 yaş arası ( $\bar{x} = 4.02$ ) ve 31-40 yaş arası ( $\bar{x} = 4.03$ ) öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ( $\bar{x} = 4.22$ ) ve 51 yaş üstü ( $\bar{x} = 4.30$ ) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Yaşın İçinde Olma Boyutuna Etkisi

Gruplar	N	$\bar{x}$	SS
20-30 (1)	242	3.66	.60
31-40 (2)	247	3.76	.68
41-50 (3)	127	3.94	.69
51 ve üstü (4)	41	3.97	.67

ANOVA							
Yaş	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
		Gruplar arası	8.149	3	2.716		
	Grup içi	284.931	653	.436	6.226	.000*	1-3,4
	Toplam	293.080	656				

p&lt;.05

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre içinde olma boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 6.226$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin içinde olmaya ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 20-30 yaş arası ( $\bar{x} = 3.66$ ) öğretmenlerin görüşleri; 41-50 yaş arası ( $\bar{x} = 3.94$ ) ve 51 yaş üstü ( $\bar{x} = 3.97$ ) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın yine 51 yaş ve üstü öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının İşle Bütünleşmeye Etkisi

Gruplar	N	$\bar{x}$	SS
2 yıldan az (1)	251	3.85	.55
2-5 yıl arası (2)	166	3.84	.50
5 yıl ve üstü (3)	213	4.01	.56

ANOVA							
Kurumda Çalışma Yılı	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın Kaynağı
		Gruplar arası	3,603	2	1.802		
	Grup içi	184.303	627	.294	6.129	.002*	1,2-3
	Toplam	187.907	629				

p&lt;.05

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(2,627)} = 6.129$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin işle bütünleşmeye ilişkin görüşlerinin çalışma yıllarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Kurumda çalışma yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 2 yıldan az ( $\bar{x} = 3.85$ ) çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası ( $\bar{x} = 3.84$ ) çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü ( $\bar{x} = 4.01$ ) çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının Dinçlik Boyutuna Etkisi

Gruplar	N	$\bar{x}$	SS
2 yıldan az (1)	251	3.83	.58
2-5 yıl arası (2)	166	3.82	.57
5 yıl ve üstü (3)	213	3.99	.58

Kurumda Çalışma Yılı	ANOVA						
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın Kaynağı
Gruplar arası		3,839	2	1.920			
Grup içi		213,064	627	.340	5.649	.004*	1,2-3
Toplam		216,903	629				

$p < .05$

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre dinçlik boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(2,627)} = 5.649$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin dinçliğe ilişkin görüşlerinin çalışma yıllarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Kurumda çalışma yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 2 yıldan az ( $\bar{x} = 3.83$ ) çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası ( $\bar{x} = 3.82$ ) çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü ( $\bar{x} = 3.99$ ) çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılı'nın Adanmışlık Boyutuna Etkisi

Çalışma Yılı	ANOVA					
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası		1,375	2	.687	2.012	.135
Grup içi		214,172	627	.342		
Toplam		215,547	629			

p&lt;.05

Tablo 18 incelendiğinde adanmışlık boyutuna ilişkin, katılımcıların görüşleri arasında kurumlarındaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(2,627)} = 2.012$ ;  $p > .05$ ]. Bu durumda öğretmenlerin adanmışlık boyutuna ilişkin algılarının yaşlarına göre değişmediği görülmektedir.

Tablo 19. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılı'nın İçinde Olma Boyutuna Etkisi

Gruplar	N	$\bar{X}$	SS
2 yıldan az (1)	251	3.71	.66
2-5 yıl arası (2)	166	3.70	.62
5 yıl ve üstü (3)	213	3.91	.68

Kurumda Çalışma Yılı	ANOVA						
	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farkın Kaynağı
Gruplar arası		5,963	2	2.982	6.822	.001	1,2-3
Grup içi		274,032	627	.437			
Toplam		279,995	629				

p&lt;.05

Tablo 19 incelendiğinde, katılımcıların buldukları kurumda çalışma yıllarına göre içinde olma boyutuna ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [ $F_{(2,627)} = 6.822$ ;  $p < .05$ ]. Bu durumda, öğretmenlerin içinde olmaya ilişkin görüşlerinin çalışma yıllarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Kurumda çalışma yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farkların olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, 2 yıldan az ( $\bar{x}=3.71$ ) çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası ( $\bar{x}=3.70$ ) çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve üstü ( $\bar{x}=3.91$ ) çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

#### 4.4 İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞA İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 20. İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşler

Madde no	Madde Kökü	$\bar{x}$	SS	V
1.	Yalnız bırakıldığını hissetme	2.14	1.00	46.72
6.	Mesafeli hissetme	2.10	.99	47.14
3.	Mesafe koyma	2.03	.96	47.29
11.	Diğerlerinden duygusal olarak uzak hissetme	2.00	.90	45.00
5.	İlişkilerinden memnun olma	1.96	.93	47.44
4.	Dostluk anlayışının hakim olduğunu düşünme	1.94	.95	48.96
10.	Kendini dışlanmış hissetme	1.87	.78	41.71
12.	Diğerlerinden kopuk hissetme	1.82	.78	42.85
15.	Genel bir boşluk duygusu içinde hissetme	1.80	.79	43.88
8.	Sosyal ilişkilere sahip olma	1.77	.81	45.76
16.	Sosyal etkinliklere katılma	1.76	.74	42.04
2.	Sorunlarını konuşabileceği biri olma	1.76	.81	46.02
14.	Düşüncelerini paylaşabileceği kimseyi bulamama	1.74	.74	42.52
13.	Beraber vakit geçirebileceği birine sahip olma	1.74	.90	51.72
9.	Arkadaş grubunun bir parçası olma hissi	1.67	.80	47.90
7.	Kendisini dinleyecek birilerine sahip olma	1.52	.69	45.39
	İş Yaşamında Yalnızlığın Geneli	1.85	.53	28.64

Tablo 32'ye göre, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin maddeler arasında yalnız bırakıldığını hissetme ( $\bar{x} = 2.14$ ), mesafeli hissetme ( $\bar{x}=2.10$ ), mesafe koyma ( $\bar{x}=2.03$ ), diğerlerinden duygusal olarak uzak hissetme ( $\bar{x}=2.00$ ), ilişkilerinden memnun olma ( $\bar{x}=1.96$ ), dostluk anlayışının hakim olduğunu düşünme ( $\bar{x}=1.94$ ), kendini dışlanmış hissetme ( $\bar{x}=1.87$ ) ve diğerlerinden kopuk hissetme ( $\bar{x}=1.82$ ) maddelerine ilişkin algıları 1.81-2.60 aralığında olup düşük düzeydedir. Öte yandan genel bir boşluk duygusu içinde hissetme ( $\bar{x}=1.80$ ), sosyal ilişkilere sahip olma ( $\bar{x}=1.77$ ), sosyal etkinliklere katılma ( $\bar{x}=1.76$ ), sorunlarını konuşabileceği biri olma ( $\bar{x}=1.76$ ), düşüncelerini paylaşabileceği kimseyi bulamama ( $\bar{x}=1.74$ ), beraber vakit geçirebileceği birine sahip olma ( $\bar{x}=1.74$ ), arkadaş grubunun bir parçası olma hissi ( $\bar{x}=1.67$ ) ve kendisini dinleyecek birilerine sahip olma ( $\bar{x}=1.52$ ) maddelerine ilişkin algıları ise 1.00-1.80 aralığında olup çok düşük düzeydedir. Bu durumda iş yaşamında yalnızlık maddelerinin yarısının çok düşük ve diğer yarısının düşük düzeyde algılandığı ve

yüksek düzeyde algı bulunmadığı söylenebilir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin, iş yaşamında yalnızlığı düşük düzeyde algıladıkları söylenebilir. İş yaşamında yalnızlığın geneline ilişkin algı ( $\bar{x}= 1.85$ ) ise 1.81-2.60 aralığında olup düşük düzeydedir. Bu durumda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Bağıl değişim katsayılarına (V) bakıldığında, iş yaşamında yalnızlığa ilişkin maddelerin tamamı heterojen bir yapıda olup görüş birliği ( $V> 20$ ) göstermemektedir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin görüşleri tüm maddelerde birbirlerinden farklılaşmaktadır. Bu durumun nedeninin, yalnızlık algısının oldukça öznel ve kişiden kişiye her durumda değişiklik gösteren bir kavram olmasından kaynaklandığı söylenebilir. İş yaşamında yalnızlığın geneli incelendiğinde ise katılımcıların arasında görüş birliği olmadığı ( $V> 20$ ) söylenebilir.

Tablo 21: Cinsiyetin İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Genel İş Yaşamında	Kadın	340	1.83	.53	647	-.737	.461
Yalnızlık	Erkek	309	1.86	.52			
Duygusal Yoksunluk Alt	Kadın	340	1.85	.61	647	-.903	.367
Boyutu	Erkek	309	1.89	.57			
Sosyal Arkadaşlık Alt	Kadın	340	1.81	.57	647	-.348	.728
Boyutu	Erkek	309	1.82	.59			

$p<.05$

Tablo 21'e göre, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)}= -.737$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, erkek katılımcıların algılarının ( $\bar{X}=1.86$ ), kadın katılımcıların algılarından ( $\bar{X}=1.83$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla erkek öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)}= -.903$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, erkek katılımcıların algılarının ( $\bar{X}=1.89$ ), kadın katılımcıların



algılarından ( $\bar{x}=1.85$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla erkek öğretmenlerin duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların sosyal arkadaşlık alt boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)}= -.348$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, erkek katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.82$ ), kadın katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.81$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla erkek öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. İş yaşamında yalnızlığa ilişkin cinsiyetler arasında anlamlı farklılık olmasının temel nedeni olarak, kadın bireylerin eskiye nazaran iş yaşamında daha fazla yer alması, bu sebeple önceki çalışmaların aksine iş hayatlarında yalnız kalmamaları gösterilebilir.

Tablo 22. Medeni Durumun İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisi

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Genel İş Yaşamında	Evli	471	1.84	.53	646	-.145	.885
Yalnızlık	Bekar	177	1.85	.51			
Duygusal Yoksunluk Alt	Kadın	471	1.86	.58	646	-.647	.518
Boyutu	Erkek	177	1.90	.62			
Sosyal Arkadaşlık Alt	Kadın	471	1.82	.59	646	.553	.581
Boyutu	Erkek	177	1.79	.55			

$p<.05$

Tablo 22'ye göre, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(646)}= -.145$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, bekar katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.89$ ), evli katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.85$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla bekar öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(646)}= -.647$ ;  $p>.05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, bekar katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.90$ ), evli katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.86$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla bekar

öğretmenlerin duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların sosyal arkadaşlık alt boyutuna ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(646)} = .553$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, evli katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.82$ ), bekar katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.79$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla evli öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

Tablo 23. Branşın İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi

Boyutlar	Branş	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Genel İş Yaşamında	Sınıf-OÖE	226	1.83	.53	.646	-.726	.468
Yalnızlık	Diğer Branşlar	422	1.86	.53			
Duygusal Yoksunluk Alt	Sınıf-OÖE	226	1.84	.56	.646	-1.199	.231
Boyutu	Diğer Branşlar	422	1.90	.62			
Sosyal Arkadaşlık Alt	Sınıf-OÖE	226	1.81	.63	.646	.069	.945
Boyutu	Diğer Branşlar	422	1.81	.55			

$p < .05$

Tablo 23'e göre, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(646)} = -.726$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, diğer branş öğretmeni olan katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.86$ ), sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.83$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla evli öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)} = -1.199$ ;  $p > .05$ ]. Bununla birlikte betimsel veriler incelendiğinde, diğer branş öğretmeni olan katılımcıların algılarının ( $\bar{x}=1.90$ ), sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların algılarından ( $\bar{x}=1.84$ ) daha yüksek olduğu, dolayısıyla evli öğretmenlerin duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlığı daha fazla hissettikleri görülmektedir. Fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Katılımcıların sosyal arkadaşlık alt boyutuna ilişkin görüşleri branş

değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $t_{(647)} = -1.199$ ;  $p > .05$ ]. Bu durumun nedeni olarak, sınıf ve okul öncesi öğretmeni olan katılımcıların algıları ( $\bar{x} = 1.81$ ) ile diğer branş öğretmeni olan katılımcıların algılarının ( $\bar{x} = 1.81$ ) aynı düzeyde çıkmış olması gösterilebilir.

Tablo 24. Yaşın İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi

ANOVA						
Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Genel İş Yaşamında Yalnızlık	Gruplar arası	1.178	3	.393	1.369	.251
	Grup içi	187.322	653	.287		
	Toplam	188.501	656			
Duygusal Yoksunluk Alt Boyutu	Gruplar arası	1.853	3	.618	1.700	.166
	Grup içi	237.231	653	.363		
	Toplam	239.083	656			
Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutu	Gruplar arası	.710	3	.237	.688	.560
	Grup içi	224.702	653	.344		
	Toplam	225.412	656			

$p < .05$

Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 1.396$ ;  $p > .05$ ]. Katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(3,653)} = 1.700$ ;  $p > .05$ ]. Katılımcıların sosyal arkadaşlık alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(3,653)} = .688$ ;  $p > .05$ ].

Tablo 25. Bulunulan Kurumdaki Çalışma Yılıının İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi

ANOVA						
Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Genel İş Yaşamında Yalnızlık	Gruplar arası	,069	2	.035	.118	.889
	Grup içi	183,847	627	.293		
	Toplam	183,916	629			
Duygusal Yoksunluk Alt Boyutu	Gruplar arası	,412	2	.206	.559	.572
	Grup içi	231,175	627	.369		
	Toplam	231,587	629			
Sosyal Arkadaşlık Alt Boyutu	Gruplar arası	,147	2	.073	.208	.812
	Grup içi	220,710	627	.352		
	Toplam	220,857	629			

p<.05

Tablo 25 incelendiğinde, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(2,627)}=.118$ ;  $p>.05$ ]. Katılımcıların duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(2,627)}=.559$ ;  $p>.05$ ]. Katılımcıların sosyal arkadaşlık alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında kurumlarındaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [ $F_{(2,627)}=.208$ ;  $p>.05$ ].

## 4.5 İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 26. İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisi

		İB	Dinçlik	Adanmışlık	İçinde Olma	İYY	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
İB (İşle Bütünleşme)	r	1						
	p							
	N	659						
Dinçlik	r	,914**	1					
	p	,000						
	N	659	659					
Adanmışlık	r	,847**	,707**	1				
	p	,000	,000					
	N	659	659	659				
İçinde Olma	r	,898**	,723**	,613**	1			
	p	,000	,000	,000				
	N	659	659	659	659			
İYY (İş Yaşamında Yalnızlık)	r	-,236**	-,240**	-,272**	-,139**	1		
	p	,000	,000	,000	,000			
	N	659	659	659	659	659		
Duygusal Yoksunluk	r	-,187**	-,205**	-,224**	-,091*	,925**	1	
	p	,000	,000	,000	,019	,000		
	N	659	659	659	659	659	659	
Sosyal Arkadaşlık	r	-,246**	-,231**	-,272**	-,169**	,865**	,611**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	659	659	659	659	659	659	659

\*p<.05 ; \*\*p<.01

Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011:32).

Tablo 26'ya göre, katılımcıların işle bütünleşmeye ilişkin faktörlerden aldıkları puanlar incelendiğinde, işle bütünleşme ölçeğinin dinçlik ( $r=.914$ ;  $p<.01$ ), adanmışlık ( $r=.847$ ;  $p<.01$ ) ve içinde olma ( $r=.898$ ;  $p<.01$ ) alt boyutları ile yüksek düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, katılımcıların iş yaşamında yalnızlığa ilişkin maddelerden aldıkları puanlar incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin duygusal yoksunluk ( $r=.925$ ;  $p<.01$ ) ve sosyal arkadaşlık ( $r=.865$ ;  $p<.01$ ) alt boyutları ile yüksek düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık ölçeklerinden aldıkları puanlar kıyaslandığında düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ( $r=-.246$ ;  $p<.01$ ) olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları kıyaslandığında; işle bütünleşme ölçeği ile duygusal yoksunluk ( $r=-.187$ ;  $p<.01$ ) ve sosyal arkadaşlık ( $r=-.246$ ;  $p<.01$ ) alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği ve işle bütünleşme ölçeğinin alt boyutları kıyaslandığında; iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin dinçlik ( $r=-.240$ ;  $p<.01$ ), adanmışlık ( $r=-.272$ ;  $p<.01$ ) ve içinde olma ( $r=-.139$ ;  $p<.01$ ) alt boyutları arasında da düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Katılımcılar tarafından cevaplanan her iki ölçekten alınan puanlar alt boyutlar bazında karşılaştırıldığında ise yine düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $-.272 < r < -.091$ ;  $p<.01$ ).

## **BÖLÜM V**

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

#### **5.1 TARTIŞMA**

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

##### **5.1.1 Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri**

###### **5.1.1.1 Cinsiyet değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun hem katılımcıların çok yakın ortalamalara sahip olmasından ve işle bütünleşmenin cinsiyetler arası ayırmadan ziyade kişisel bir kavram olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir deyişle işle bütünleşme kavramının, bir grubun karakteristik özelliğini yansıtmaktan ziyade iki erkek, iki kadın arasında dahi farklılık gösterebilen, her birey için spesifik algılanan bir durum olmasından dolayı böyle bir farklılık saptanmamış olabilir.

Alanyazın incelendiğinde Ouweneel (2013), Çağlar (2011), Çakıl (2011), Ertemli (2011), Arı (2011), Yaldıran (2010), Batuk (2011), Gill (2007), Basikin (2007) ve Hakanen'in (2006) çalışmalarına ilişkin sonuçlar bu araştırmanın bulgusunu desteklemektedir. Öte yandan, Özgür (2011) kadınların işle bütünleşme düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonuç, araştırma sonucu ile uyumlu değildir.

### 5.1.1.2 Medeni durum değişkeni açısından

Araştırma sonucunda işle bütünleşme düzeylerinin, medeni durum değişkeni açısından işle bütünleşmenin geneli ve içinde olma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farkın evli katılımcıların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evlilik insan hayatına farklı bir yön veriş ve birleştirilen hayatları bir düzene oturtma eylemi olarak nitelendirilebilir. Evli bireyler özel hayatlarında kurmaya çalıştıkları bu yeni düzenin yansımalarıyla iş yaşamlarında da yüzleşmektedir. Genellikle bu düzeni aile hayatında dengeli bir şekilde kurabilen kişilerin, iş yaşamlarında da bu dengeyi koruyabilecekleri ve enerjilerini yaşam alanlarına uygun bir şekilde yansıtabilecekleri öne sürülebilir. Bu araştırma sonucunda evli öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin, bekar öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun temel nedeni olarak, bekar öğretmenlerin bu tarz bir düzen içinde olmamaları ele alınabilir. Evlilik, hayatı roller gereği insan yaşamını belirli bölümlere ayıran ve bu bölümlerde bireyin sorumluluklarını zamanı akıcı bir şekilde kullanarak gerçekleştirmesi gereken bir durumdur. Bekar bireylerin yaşamları ele alındığında ise, bu tarz rolleri henüz üstlenmedikleri için yaşam alanlarının tam olarak birbirinden ayrılmamış olması; bu sebeple özel hayat ve iş hayatlarındaki rolleri ve zamanı bir bütün olarak yaşayabildikleri söylenebilir. Düzen, insan zihninde çalışmaların sınıflandırılması ve belli bir sistematığe yerleştirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda evliliğin bireylere getirdiği düzen, evde ve iş yerinde yapılacak işlerin zaman, yöntem gibi temellere oturtulması ve bu işlerin sürekli devam ettirilmesidir. Bilimsel yönetimin ortaya çıkmasını sağlayan Taylor'a göre, bütünü parçalara bölerek çalışmak ve bunu bir düzene oturtmak verimliliği artırmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde evli bireylerin, edindikleri roller gereği, özel yaşam ve iş yaşamlarında gerçekleştirdikleri faaliyetleri belli parçalara bölerek bir düzen halinde götürmelerinden dolayı işle bütünleşme düzeylerinin de yüksek olması beklenen bir sonuç olarak ele alınabilir.

İşle bütünleşme kişinin sahip olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini iş rollerine aktarmasıdır. Bu sebeple, enerjisini doğru şekilde kullanabilen ve bu enerjiyi iş yaşamlarına doğru bir şekilde aktarabilen bireylerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Alanyazın incelendiğinde, bu beklenti genellikle evli bireyler lehine sonuçlanmaktadır. Diğer bir ifade ile alanyazın taramasına göre, evli bireylerin işle bütünleşme düzeyleri bekar bireylerden çoğunlukla yüksek



görülmektedir. Çağlar (2011), Çakıl (2011), Demir (2011), Arı (2011), Atilla-Bal'ın (2008) farklı yıllarda ve farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalar, bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Diğer yandan Ertemli (2011) ve Açıköz'ün (2009) gerçekleştirdikleri çalışmalarda, işle bütünleşme düzeylerinin katılımcıların evli ya da bekar olmalarına göre değişim göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, araştırma bulgularından işle bütünleşmenin geneli ve içinde olma boyutu ile uyumlu değilken; medeni durum değişkenine göre farklılık görülmeyen dinçlik ve adanmışlık boyutlarını desteklemektedir.

### **5.1.1.3 Branş değişkeni açısından**

Araştırmada işle bütünleşme düzeyleri branş değişkeni açısından incelenmiştir. Bu değişken öğretmenlerin mesleki branşları göz önüne alınarak gruplandırılmıştır. Grublamanın temel mantığı okullarda tek bir grubun derslerine girme durumuna dayandırılmıştır. Bu durumda sınıf ve okul öncesi öğretmenleri bir grup, diğer branşlar da ayrı bir grup olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda branş değişkeni açısından işle bütünleşmenin geneli ve alt boyutları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın mevcut olduğu ve bu farkın sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tek bir grupta ilgilenmenin farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmenin temel nedeni işle bütünleşmenin sürekli olarak muhatap olunan durumlarda değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmek istenmesidir. Bu durumda iş yaşamlarında belli süre boyunca aynı grupta ilgilenen sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerinin, diğer branş öğretmenlerine göre yüksek olduğu sonucu, tek grupta öğretimin bu ölçümlerde bir farklılık yarattığının bir göstergesidir. İşle bütünleşme kişinin enerjisini fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak işine aktarması durumudur. Bu durumda öğretmenlerin tek bir grupta ilgilenme durumlarının, mevcut enerjilerini toparlayıcı bir nitelik olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin tek bir grupta sürekli olarak ilgilenmesi o gruptaki bireylerin ihtiyaç, ilerleme durumu gibi özelliklerini daha yakından tanıdıkları ve bu yolla gruba hakim oldukları için enerjilerini işlerine daha iyi bir şekilde aktarabilirler. Öte yandan, branş öğretmenleri farklı ve kimi zaman kalabalık gruplarla kısa zamanlı olarak vakit geçirmeleri ve hitap

ettikleri grupların sayıca fazla olmasından dolayı, bu gruplardaki öğrencilerin her biriyle yakından ilgilenememekte; ihtiyaçlarını detaylı olarak bilememekte ve gelişimlerini sürekli olarak takip edememektedirler. Bu durumda, diğer branş öğretmenleri öğretimleri için harcayacakları enerjilerinin belli bir kısmını öğrencilerinin bu tarz gereksinimlerine ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, sınıf ve okul öncesi öğretmenleri enerjilerini yoğun olarak öğretimlerine ayırabilmelerinden dolayı işle bütünleşme düzeyleri yüksekken; diğer branş öğretmenlerinin öğretim dışı faktörler dolayısıyla enerjilerini derslerine tam anlamıyla yönlendirememelerinden dolayı işle bütünleşme düzeyleri daha düşük düzeydedir. Alanyazın incelendiğinde, branş değişkeni açısından işle bütünleşme kavramının incelenmediği görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmanın bulguları, daha sonra yapılacak araştırmalar için bir destek niteliğindedir.

#### **5.1.1.4 Yaş değişkeni açısından**

Araştırmada işle bütünleşmenin geneli ve alt boyutları yaş değişkeni açısından incelendiğinde, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu farklılıklar genel olarak 40 yaş ve altı ile 41 yaş ve üstü öğretmenler arasında ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerin lehinedir. İşle bütünleşme kavramı bireyin sahip olduğu nitelikleri fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak yönetebilme düzeyidir. Bireyin niteliklerini etkili bir biçimde kullanması, kendisini tanımasına ve bu nitelikleri doğru şekilde yönetmesine bağlıdır. Bu durumun, bireysel farklılıklarla birlikte, deneyime ve yaşa bağlı olduğu söylenebilir. Yaşamın ilk yılları birey için daha çok kendini tanıma ile geçerken, ilerleyen yılların bireye düşünsel ve olgunlaşmayı getirdiği söylenebilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, 41 yaş ve üstü olan öğretmenlerin düşünsel olgunluğa erişerek enerjilerini yönetme becerilerini daha etkili kullanabildikleri; bu sebeple de, işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Öte yandan 20-30 yaş, gençlik döneminden tam olarak çıkılmadığı ve yetişkinliğe tam anlamıyla adım atılmadığı yıllar olarak nitelendirilebilir. Seçme sınavlarından henüz başarıyla geçen öğretmenlerin, mesleğin ilk yıllarında gençlik-erişkinlik ikilemini halen devam ettirmeleri olasıdır. Bu sebeple, hem yaşamın hem de mesleğin erken yıllarında enerjilerini doğru yönde kullanmaları ve işle bütünleşmelerinde zorluk yaşamaları olası olarak değerlendirilebilir. 31-40 yaş ise yetişkinliğe tam anlamıyla geçişin yaşandığı, bu sebeple rollerin değişerek, bireye yeni

rollerin yüklendiği yıllar olarak tanımlanabilir. Görevlerinde belli bir yılını geride bırakan öğretmenler bu yeni rolleri ve yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken, enerjilerini işleri dışındaki faktörlere de harcamaktadırlar. Bu sebeple 40 yaş ve altı öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin, yaşamlarında belli bir erişkinlik ve düzen seviyesine erişen 41 yaş ve üstü öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinden daha düşük olması beklenebilir bir durum olarak yorumlanabilir.

Alanyazın tarandığında Warshawsky (2011), Çağlar (2011), Özgür (2011), Demir (2011), Yaldıran (2010), Atilla-Bal'ın (2008) çalışmaları bu araştırmanın bulguları desteklerken; Arı (2011), Batuk (2011), Agin (2011), Açıkgöz'ün (2009), Gill (2007), Basikin (2007) ve Hakanen'in (2006) çalışmalarında yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmadığının saptamasından dolayı bu araştırmanın sonuçları ile uyum göstermemektedir.

#### **5.1.1.5 Bulunulan kurumdaki çalışma yılı değişkeni açısından**

Araştırmada işle bütünleşmenin geneli ile dinçlik ve içinde olma alt boyutlarında buldukları kurumdaki çalışma yılı değişkeni açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu farklılıkların tamamı beş yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehinedir. Bu durumun temel sebebi olarak, o okulda henüz bir süredir çalışan öğretmenlerin kuruma adapte olma süreçlerinde yaşayabilecekleri durumlar gösterilebilir. Diğer bir deyişle, bulunduğu kurumda yeni olan bir öğretmen enerjisini öğretim faaliyetleri dışında kurumun işleyişine uyum sağlama, yeni iş arkadaşları ile ilişkiler kurma, yeni öğrencilerini tanıma ve bu öğrencilere kendini kabul ettirme gibi faktörlere de yansıtması gerektiği için işle bütünleşme düzeyleri, diğer öğretmenlere nazaran daha düşük olabilir. Bu bulgu Demir (2011) ve Atilla-Bal'ın (2010) yaptıkları çalışmalarını desteklerken; Warshawsky (2011), Özgür (2011), Ertemli (2011), Arı (2011) ve Yaldıran'ın (2010) çalışmalarıyla uyum göstermemektedir.

#### **5.1.2 Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri**

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun temel nedeninin, okullarda bütün öğretmenleri birleştirici bir

ortam olan “öğretmenler odası” olduğu söylenebilir. Öğretmenler odası her cinsiyetten, medeni durumdan, branştan, yaştan, kıdemden öğretmeni sürekli olarak bir araya getirebilen ve birbirleri ile etkileşime geçmelerini sağlayan bir kaynaştırma ortamıdır. Sosyal bir varlık olan insan, yapısı gereği diğer insanlarla iletişim kurma ihtiyacı içerisinde. Bu ihtiyacını iş ortamında tam olarak karşılayamayan veya uygun ortamlar bulamayan bireyler iş yaşamlarında yalnızlık yaşayabilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenler odası öğretmenlere, gereksinim duydukları iletişim ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için kolaylık sağlayan bir mekandır. Bu mekanın, öğretmenleri hem sosyal hem de duygusal açıdan daha aktif hale getirerek, iş yaşamlarında yalnızlıklarını azaltabildiği söylenebilir. Öğretmenler odası iletişime daha açık olan öğretmenler için bir kolaylaştırıcı; iletişim konusunda sıkıntı yaşayabilen öğretmenler için ise bir tetikleyicidir. Diğer bir deyişle, yaşantılarını paylaşma konusunda istekli olan birey için öğretmenler odası, bu isteği yerine getirmede bir kolaylık sağlarken; sosyal veya duygusal anlamda kendini kapatmış bireyler için bu yalnızlığı kırmada bir tetikleyici role sahiptir.

#### **5.1.2.1 Cinsiyet değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Yılmaz ve Aslan (2013), Karaduman (2013), Eldeliklioğlu ve Vural-Batık (2013), Mercan ve arkadaşları (2012), Wright (2012) ile Wright’ın (2005) çalışmalarını iş yaşamında yalnızlığın geneli ve tüm boyutlarında desteklerken; Karakurt (2012) ve Kaplan’ın (2011) çalışmalarında sosyal arkadaşlık alt boyutu açısından uyum göstermektedir. Öte yandan Güngörmüş (2011) çalışmasında hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık alt boyutlarında; Karakurt (2012) ve Kaplan (2011) ise yalnızca duygusal yoksunluk alt boyutunda kadın çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğunu saptamıştır. Bu sonuçlar ise, bu araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

### **5.1.2.2 Medeni durum değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda bekar ve evli retmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Yılmaz ve Aslan'ın (2013) alışmasında duygusal yoksunluk alt boyutunu, Güngörmüş'ün (2011) alışmasında hem iş yaşamın yalnızlığın geneli hem de duygusal yoksunluk alt boyutunu ve Kaplan'ın (2011) alışmasında sosyal arkadaşlık boyutunu, Wright'ın (2005) alışmasında ise hem iş yaşamında yalnızlık hem de tüm alt boyutları desteklemektedir. Öte yandan Karakurt (2012) alışmasında hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık alt boyutlarında; Kaplan (2011) alışmasında duygusal yoksunluk alt boyutunda, Yılmaz ve Aslan (2013) ile Güngörmüş (2011) ise sosyal arkadaşlık alt boyutunda bekar çalışanların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, evli çalışanlardan daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar, bu araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

### **5.1.2.3 Branş değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda retmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, branş değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Karakurt (2012) ve Kaplan'ın (2011) alışmalarını desteklerken, alanyazın tarandığında iş yaşamında yalnızlığa ilişkin branş değişkeninin fark yarattığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

### **5.1.2.4 Yaş değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda retmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Güngörmüş (2011) ve Wright'ın (2005) alışmalarında her iki alt boyutu, Karaduman (2013) ve Kaplan'ın (2011) alışmalarında da duygusal yoksunluk alt boyutunu desteklemektedir. Öte yandan, Karaduman (2013) ve Kaplan (2011) alışmalarında sosyal arkadaşlık boyutunda yaş grupları arasında fark saptarken; Mercan ve arkadaşları (2012) ve Wright (2012) yaşın arttıkça iş yaşamında yalnızlık düzeyinin de arttığını ifade etmiştir.

### **5.1.2.5 Buldukları kurumdaki çalışma yılı değişkeni açısından**

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, buldukları kurumdaki çalışma yıllarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık düzeyinin doğrudan bu değişken açısından incelendiği tek çalışma olarak Wright'ın (2005) araştırması görülmüştür. Wright'ın (2005) araştırma sonuçları, bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Bu değişkene ilişkin fazla sayıda çalışma olmamasından dolayı bu çalışmada elde edilen sonuçlar, ileriki araştırmalar için bir destek niteliğindedir.

### **5.1.3 Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri**

#### **5.1.3.1 İlişkiler açısından**

Araştırmada öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde dinçlik, adanmışlık, içinde olma alt boyutları ile duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık alt boyutlarının her biri ile aralarında yine düşük düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bütünleşme kişisel seviyede olduğu kadar örgütsel düzeyde de işler ortaya koyabilmektir (Kahn, 1990). Bu bağlamda, işle bütünleşme kişinin yalnızca içsel yaşantısı ile değil, aynı zamanda içinde işyerlerindeki yaşantıları ile de ilgilidir. Öte yandan iş yaşamında yalnızlık, yine bireylerin işyerlerinde edindikleri iletişim deneyimlerinden hoşnut olmama durumudur. İşyeri kişilerarası ilişkilere sayısız ev sahipliği yapmakta ve pek çok durumda çalışanlar iş arkadaşlarıyla, eşlerinden veya dostlarından daha fazla vakit geçirmektedir (Wright, 2005). Bu bağlamda değerlendirildiğinde, işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık birbirlerinden tamamen ayrı kavramlar olarak düşünülememektedir. Hem işle bütünleşme hem de iş yaşamında yalnızlık kişinin içsel deneyimleri ile başlayıp, örgüt içi iletişimleri ve yaşantıları doğrultusunda şekillenebilen kavramlardır. Bu sebeple, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri arttıkça, iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin azalması olumlu bir sonuç olarak nitelendirilebilir. Alanyazın incelendiğinde, bu çalışmaya destek oluşturacak herhangi bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu durumda bu çalışmanın, öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ilk çalışma olduğu söylenebilir.

## 5.2 SONUÇ

### 5.2.1 İşle Bütünleşmeye İlişkin Sonuçlar

Öğretmenler kendilerini oldukça fazla enerji dolu hissetmektedir ve işlerindeki amaç ve anlamı oldukça yüksek seviyede içselleştirmişlerdir. Öğretmenler kendilerini enerji dolu hissetme, işlerindeki amaç ve anlamı hissetme, zamanı akıcı hissetme, işlerinde canlı ve güçlü hissetme, işlerine karşı heyecan duyma ve işe gitmeye istekli olma durumlarına ilişkin görüş birliği sahiptir. Diğer yandan işini gelişim fırsatı olarak görme, kendini işe kaptırma, zihinsel dayanıklılık, işten kopamama ve kararlılığını koruma konusunda öğretmenler arasında bir görüş birliği yoktur.

İşle bütünleşme ve alt boyutları cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve bulunulan kurumdaki çalışma yılı değişkenleri açısından incelenmiştir. İşle bütünleşmenin geneli ve alt boyutlarına ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin algıları arasında farklılığa rastlanmazken; evli ve bekar öğretmenlerin işle bütünleşmenin geneli ve içinde olma alt boyutuna ilişkin algıları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Ayrıca evli öğretmenlerin, sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin, 41 yaş ve üstü öğretmenlerin ve buldukları kurumda beş yıldan fazla çalışan öğretmenlerin işle bütünleşmenin geneli ve bütün alt boyutlarına ilişkin görüşleri diğer gruplara göre daha yüksektir.

### 5.2.2 İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Sonuçlar

Öğretmenler kendilerini genel olarak iş yaşamlarında yüksek bir yalnızlık çekmezken; iş yaşamında yalnızlık maddelerine ilişkin görüş birliği taşımamaktadırlar. İşle bütünleşme ve alt boyutları cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve buldukları kurumdaki çalışma yılı değişkenleri açısından incelendiğinde, işle bütünleşmenin geneli ve alt boyutlarında bu demografik değişken gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

### **5.2.3 İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisine İlişkin Sonuçlar**

İşle bütünleşme ölçeği ve alt boyutları kendi içlerinde ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği ve alt boyutları kendi içlerinde yüksek düzeyde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahiptir. İşle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık arasında düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Ayrıca işle bütünleşme ölçeği ile duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği ile dinçlik, adanmışlık ve içinde olma alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

## **5.3 ÖNERİLER**

### **5.3.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

Branş öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeylerini artırmak için iki yöntem uygulanabilir. Bunlardan ilki sınıftaki öğrenci sayılarını azaltmak olabilir. Bu noktada öğrenci sayılarının planlanması için müdürler, milli eğitim müdürlükleri ve milli eğitim bakanlığı koordinasyon içinde çalışmalıdır. İkinci yöntem olarak, birden fazla grupta kısa süreli olarak muhatap olan branş öğretmenlerinin, öğretim gruplarıyla olan etkileşimlerini artırmak adına okul içi (sınıf toplantıları, ders dışı etkinlikler gibi) ve okul dışı (piknik, organizasyon, veli toplantıları gibi) aktiviteler düzenlenmeli ve bu gruplarla geçirilen süreler artırılabilir. Bu yolla, branş öğretmenleri öğrencilerinin gereksinimleri öğrenmek ve gelişimlerini takip etmek için yeterli süreye sahip olabilir; böylece öğretim dışı faktörleri kontrol edebilmek için enerjilerini işle bütünleşmeleri adına kullanmaları sağlanabilir.

Öğretmenlere tecrübeli öğretmenler -mentor- aracılığıyla destek sağlanması, onlara sınıf yönetimi gibi eksik oldukları alanlarda gelişimleri sağlayacaktır (Yaman ve Kocabaşoğlu, 2011). Bu noktada, işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık kavramlarının etkisini gözlemlemek ve bu doğrultuda öğretmenlere yardımcı olmak için okul çatısı altında “mentorlük” uygulamalarına dikkat çekilebilir. Bu sayede iş arkadaşları arasındaki etkileşimlerin ve deneyim paylaşımlarının daha üst düzeye ulaşılması sağlanabilir.



Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin düşürülmesi ve bu sayede işle bütünleşme düzeylerinin artırılması için kurum içi (toplantı, konferans gibi) olduğu kadar kurum dışı (piknik, organizasyon, kültür gecesi gibi) faaliyetler de düzenlenebilir. Bu süreçte müdürler, buldukları kurumun liderleri olarak, süreci iyi bir şekilde yönetmeli ve çalışanları arasındaki koordinasyonu sağlayarak okullarına ekip ruhunu yerleştirmelidir. Bu sayede, ortaya çıkabilecek olumlu iklimle işle bütünleşmenin artırılması ve iş yaşamında yalnızlığın düşürülmesi yönünde yayılmacı bir politika izlenmiş olacaktır.

### **5.3.2 İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

Hem alanyazındaki önceki çalışmalarla hem bu çalışmanın bu bulguları işle bütünleşme kavramının genel olarak belirli gruplar (evli katılımcılar, yaşları ve buldukları kurumdaki çalışma yılı artan katılımcılar) tarafından daha yüksek algılandığını ortaya koymaktadır. Bu durumun tespiti veya yüksek işle bütünleşmenin diğer gruplara da yayılmasını sağlamak için projeler geliştirilebilir.

Yalnızlık olumsuz olarak algılanan, öznel bir kavram olduğu için iş yaşamında yalnızlığın ölçülmesi için, araştırmalar hem nicel hem de nitel tekniklerin kullanıldığı karma yöntem ile gerçekleştirilebilir. Bu yolla katılımcıların yalnızlığa ilişkin görüşleri açık uçlu sorularla da test edilerek, iş yaşamında yalnızlığın yorumlanmasına katkı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıköz, B. (2009). *Zonguldak İl Merkezi 1. Basamak Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Tipinin İşe Bağlanma Stresi ve İş Stresi İlişkisi ile Sağlık Etkilerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış tıpta uzmanlık tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Agin, Ö. (2010). *İş Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organization in The 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *Academy of Management Review*, 17 (3), 407-431.
- Albrecht, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, S. (2011). *Örgütsel İklimin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz (9), 55-67.
- Atilla-Bal, E. (2009). *Self-efficacy, Contextual Factors and Well-being: the Impact of Work Engagement*. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bahr, H. M. (2003). Loneliness. *Encyclopedia of Community: From the Village to the Virtual World*. In Karen Christensen and David Levinson (Eds.), p. 872-878. Thousand Oaks: SAGE Publications.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Lieter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22 (3), 187-200.
- Bakker, A. B. ve Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206.
- Bakker, A. B. , Albrecht, S. L. ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 4-28.
- Basikin, B. (2007). Vigor, Dedication and Absorption: Work Engagement Among Secondary School English Teachers in Indonesia. *AARE Annual Conference Fremantle 2007, full conference paper*. Fremantle, Australia.
- Batuk, S. (2011). *The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated Performance and The Moderating Effect of Preferred Level of Empowerment*. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ben-Zur, H. (2012). Loneliness, Optimism, and Well-Being among Married, Divorced and Widowed Individuals. *The Journal of Psychology*, 146 (1-2), 23-36.
- Berman, E. M., West, J. ve Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62 (2), 217-230.
- Booth, R. (1983). Toward an Understanding of Loneliness. *Social Work*, 28 (1), 116-119.
- Budak, G. Ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95- 108.
- Buluş, M. (1997). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 82-90.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.

- Callero, P.L. (1992). The Meaning of Self-in-role: A Modified Measure of Role Identity. *Social Forces*, 71 (2), 485-501.
- Ceylan, S. (2010). *Yurttaşlık Performansı: Yapı Geçerliliği ve Öncülleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chan, S. H. ve Qiu, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (5), 1109-1127. DOI: 10.1080/09585192.2011.556785.
- Clinton, M. ve Anderson, L. R. (1999). Social and Emotional Loneliness: Gender Differences and Relationships With Self-Monitoring and Perceived Control. *Journal Of Black Psychology*, 25 (1), 61-77.
- Çağlar, E. S. (2011). *The Impact of Empowerment on Work Engagement Mediated through Psychological Empowerment: Moderating Roles of Leadership Styles and Work Goals*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbingin İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge J, Janssen PPM & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and Engagement at Work as A Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27 (4), 279-286.
- Demir, A. (2011). *Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbaş, H. T. (2008). *İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi (İDO A.Ş.'de Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DiTommaso, E., ve Spinner, B. (1997). Social and Emotional Loneliness: A Reexamination of Weiss' Typology of Loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22, 417-427.

- Doğan, T., etin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik alışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Donaldson, J. M. ve Watson, R. (1996). Loneliness in Elderly People: An Important Area for Nursing Research. *Journal of Advanced Nursing*, 24 (5), 952-959.
- Durak Batıgün, A. (2008). İntihar Olasılığı ve Cinsiyet: İletişim Becerileri, Yaşamı Sürdürme Nedenleri, Yalnızlık ve Umutsuzluk Açısından Bir İnceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 23 (62), 65-75.
- Duy, B. (2003). Bilişsel- Davranışçı Yaklaşımaya Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.
- Eldeliklioğlu, J. ve Vural-Batık, M. (2013). Predictive Effects of Academic Achievement, Internet Use Duration, Loneliness and Shyness on Internet Addiction. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [H. U. Journal of Education]* 28 (1), 141-152.
- Ergin, C. (1995). Sağlık Personellerinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması. T.C.Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.
- Ertemli, H. B. (2011). İş Aile ve Aile İş atışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3 (1), 377-390.
- Galanaki, E. (2004). Are Children Able to Distinguish Among The Concepts of Aloneness, Loneliness, and Solitude? *International Journal of Behavioral Development*, 28 (5), 435-443.
- Gill, D. (2007). *Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement*. Unpublished doctoral dissertation. Kansas State University.

- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect of Person-Organization Fit On Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-Supervisor Fit*. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngörmüş, K. (2011). *Hemşirelerin Duygusal Zekaları ile İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Hackman, J. R. (1986). The Psychology of Self-management in Organizations. *Psychology and Work: Productivity, Change and Employment*. In M. S. Pallack and R. O. Perloff (Eds), 89-136. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hamedoğlu, M. A. (2009). *Örgütsel Narsizm Düzeyine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Alguları*. Yayımlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hawley, L. C., Browne, M. W. Ve Cacioppo, J. T. (2005). How Can I Connect with Thee? Let Me Count The Ways. *Psychological Science, 16*, 798-804.
- Hawley, L.C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thistles, R. A. ve Cacioppo, J. T. (2008). From Social Structural Factors to Perceptions of Relationship Quality and Loneliness: The Chicago Health, Aging, and Social Relations Study. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 63B (6)*, 375-384.
- Heathfield, S. M. (t.y.). What is a Workplace. <http://humanresources.about.com/od/glossaryw/g/workplace.htm> adresinden erişilmiştir.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33 (4)*, 692-724.
- Kalınbayrak, B. N. (2011). *Yalnızlığın Çözümlemesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans sanat eseri raporu. Hacettepe Üniversitesi Resim Anasanat Dalı.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*.

Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karnick, P. (2005). Feeling Lonely: Theoretical Perspectives. *Nursing Science Quarterly*, 18 (1), 7-12.

Kızıldağ, S. (2009). *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar ve Sosyal Destek*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kim, H. J., Shin, K. H. ve Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1), 96-104.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. ve Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personal Psychology*, 64, 289-313.

Körler, Y. (2011). *İlköğretimde İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri ve Yalnızlık ile Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Krackhardt, D. ve Stern, R. (1988). Informal Networks and Organizational Crises. *Social Psychology Quarterly*, 51 (2), 123-140.

Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü.

- Lam, L. W. ve Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4265-4282.
- Lehtinen, T. A. (2013). *Quality of Working Life and Engagement in an Evolving Hospitality Subsector: The Case of Hostels*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Instituto Universitario de Lisboa, ISCTE Business School, Lisboa.
- Leiderman, P. H. (1980). Pathological Loneliness: A Psychodynamic Interpretation. *The anatomy of loneliness*. In J. Hartog, J. R Audy and Y. A. Cohen (Eds.), p. 377-393. New York: International Universities Press.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2004). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Emotional and Psychological Process and Positive Intervention Strategies: Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91-134.
- Long, W. L. ve Dora, C. L. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4265-4282.
- May, R. D., Gilson, R. L. ve Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 2004, 11-37.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A Review of Current Literature, with Implications for Counseling and Research. *Journal of Counseling and Development*, 68 (4); 417-422.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (4), 213-226.
- Metin, Ü. B. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Nalungwe, P. (2009). *Loneliness among Elderly Widows and Its Effect on Their Mental Well-being*. Unpublished bachelor thesis. Laurea University of Applied Sciences, Finland.
- Oldman, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607-634.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. ve Schaufeli, W.B. (2013). Do-it-yourself: An Online Positive Psychology Intervention to Promote Positive Emotions, Self-Efficacy, and Engagement at Work. *Career Development International*, 18, 173-195.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 1, 1-6.
- Özgür, E. (2011). *The Intervening Role of Work Values Between The Personal Values and Work Engagement (Cross-Cultural Research: Abkhazia - Turkey)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peplau, L. A., Miceli, M. Ve Morasch, B. (1982). Loneliness and Self-evaluation. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. In L. A. Peplau and D. Perlman (Eds), p. 135-151. New York: Wiley.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1982). Theoretical Approaches to Loneliness. *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*. In L. A. Peplau and D. Perlman (Eds), p. 123-134. New York: Wiley.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings. *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*. In L. A. Peplau & S. Goldston (Eds), p. 13-46. U. S. Government Printing Office.
- Pološki Vokić, N. ve Hernaus, T. (2005). Interpersonal Relations at Work Perceived by Croatian and Worldwide Employees and by Different Age, Gender,

- Education, Hierarchical and Company Size Groups – Empirical Evidence. *Management, 10*, 23-49.
- Ponzetti, J. J. (1990). Loneliness Among College Students. *Family Relations, 9* (3), 336-340.
- Renn, R. W. ve Vanderberg, R. J. (1995). The Critical Psychological States: An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research. *Journal of Management, 21* (2), 279-303.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal, 53* (3), 617-635.
- Rokach, A. (1988). The Experience of Loneliness: A Tri-level Model. *The Journal of Psychology, 122* (6), 531-544.
- Rokach, A. (1989). Antecedents of Loneliness: A Factorial Analysis. *Journal of Psychology, 123* (4), 369-384.
- Rokach, A. ve Brock, H. (1997). Loneliness and The Effects of Life Changes. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied, 131* (3), 284-299.
- Rokach, A. ve Brock, H. (1998). Coping with Loneliness. *The Journal of Psychology, 132* (1), 107-121.
- Rook, K. ve Peplau, L. (1982). Perspectives on Helping The Lonely. *Loneliness: A Source Book of Current Theory, Research and Therapy*. In L. A. Peplau & S. Goldston (Eds), p. 351-378. U. S. Government Printing Office.
- Rook, K. S. (1984). Promoting Social Bonding: Strategies for Helping The Lonely and Socially Isolated. *American Psychologist, 39*, 1389-1407.
- Sadler, W. A. ve Johnson, T. B. (1980). From Loneliness to Anomia. *The Anatomy of Loneliness*. In J. Hartog, J. R. Audy and Y. A. Cohen (Eds.), p. 34-64. New York: International Universities Press.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21* (7), 600- 619.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71- 92.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B. ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-national Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Sermat, V. (1980). Some situational and personality correlates of loneliness. *The Anatomy of Loneliness*. In J. Hartog, J. Audy, and Y. Cohen (Eds.), p. 305-318. New York: International Universities Press.
- Silman, F. ve Doğan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16 ( e36), 1–6.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at Work: A Review of the Literature. *International Journal of Nursing Studies* 46 (7), 1012-1024.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler*. (3. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve İnsan İlişkileri: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. Baskı) Kırklareli: Beta Basım A.Ş.
- Sønderby, L. C. (2013). Loneliness: An Integrative Approach. *Journal of Integrated Social Sciences*, 3 (1), 1-29.
- Spitzberg, B. H. ve Canary, D. J. (2005). Loneliness. *Understanding Research in Personal Relationships: A Text with Readings*. In William Dragon and Steve Duck (Eds.), p. 221- 242. London: SAGE Publications.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal -Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 117-128.

- Tuna, B. (2009). *Understanding The Relationship Between Transformational, Transactional Leadership And Affective Commitment, Work Engagement*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, A. F. (2010). *Üniversite Öğrencilerinin İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalarını Yordamada Yalnızlık, Benlik Saygısı, Yaş, Cinsiyet ve Romantik İlişki Yaşama Durumunun Rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- URL1. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/engagement>. Erişim tarihi 04.07.2014.
- URL2. <http://tureng.com/search/engagement>. Erişim tarihi 04.07.2014.
- URL3. <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership.aspx>. Erişim tarihi 04.07.2014.
- Warshawski, N. E. (2011). *The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior*. Unpublished doctoral dissertation. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Unpublished doctoral dissertation. University of Canterbury.
- Wright, S. L, Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Wright, S. L. (16 - 19 May 2007). The Experience of Loneliness in Organisations. *European Academy of Management Conference (EURAM 2007), full conference paper*. Paris, France.
- Wright, S. L. (2012). Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations. *The Journal of Psychology*, 146 (1-2), 47-60.
- Yaldıran, M. (2010). *The Effect of Ethical Climate on Work Engagement*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yaman, E. ve Kocabaşoğlu, N. (2011). A Different Approach to Bullying: An Upright/Vertical Bullying Study Where Students Bully Their Teachers. *Elementary Education Online*, 10 (2), 653-666.
- Yen, W. W., Chen, S. C. ve Yen, S İ. (2009). The Impact of Perceptions of Organizational Politics on Workplace Friendship. *African Journal of Business Management*, 3 (10), 548-554.
- Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals. *Social Behavior and Personality*, 36 (8), 1085-1096.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 451-469.

## EK 1. ÖLÇEK UYGULAMA İZİN FORMU

T.C.  
SAKARYA VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81181707/774.02/2520671  
Konu: Anket Çalışması

18/06/2014

### VALİLİK MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Gözde SEZEN'in "Bakanlığımıza bağlı kurumlarda çalışan Müdür, Müdür Yardımcıları ve Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerini Belirlemek" konulu anket uygulamasını İlimizdeki ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği Sakarya Üniversitesi' nin 21/05/2014 tarih ve 5830 sayılı yazısı ile bildirilmiştir.

"Bakanlığımıza bağlı kurumlarda çalışan Müdür, Müdür Yardımcıları ve Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerini Belirlemek" konulu anketin uygulanması, yasal gerekliliğin ilgili Kurum ve Okul Müdürlüklerince yerine getirilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Selim Yavuz SANDIKÇI  
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR  
18/06/2014

Şakir ÖZDİKİCİ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza  
Aslı İle Aynıdır  
...../...../201

19-06-2014  
Ayşe AVCI  
Şef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Resmi Daireler Kampüsü  
B Blok 54290 Adapazarı / SAKARYA  
<http://sakarya.meb.gov.tr> - [hizmetici54@meb.gov.tr](mailto:hizmetici54@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: E. AYDEMİR Memur  
Tel : (0 264) 251 36 01  
Faks: (0 264) 251 36 01

## EK 2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Hocam,

Bu anketin amacı kurum içerisindeki çalışanların işle bütünleşme ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini ortaya koymaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Lütfen, aşağıda sunulan soruları, tam ve doğru olduğuna inandığınız seçenekleri işaretleyerek doldurunuz. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması, vereceğiniz yanıtların samimiyetine bağlıdır. Yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Arş. Gör. Gözde SEZEN

Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

e-mail: gsezen@sakarya.edu.tr

**Cinsiyet** : Kadın ( ) Erkek ( )

**Yaş** : 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üstü ( )

**Medeni durumunuz** : Evli ( ) Bekar ( )

**Unvanınız** : Müdür ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Öğretmen ( )

**Bu kurumdaki çalışma yılınız:**

**Branşınız:**

### EK 3. İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ

Maddeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2. Yaptığım işin amaç ve anlamı vardır.					
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.					
4. İşimde kendimi canlı ve güçlü hissedirim.					
5. İşim bana heyecan verir.					
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
7. İşim bana ilham verir.					
8. Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.					
9. Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.					
10. Yaptığım işle gurur duyarım.					
11. Çalışırken adeta işime gömülürüm.					
12. Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.					
13. İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.					
14. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
15. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım					
16. Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım.					
17. İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.					



#### EK 4. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

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

## ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

**Adı Soyadı:** Gözde SEZEN

**Doğum Tarihi:** 02.07.1989

**Unvanı:** Arş. Gör.

**Görev Yeri:** Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi A.B.D.

### Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İngilizce Öğretmenliği	Dokuz Eylül Üniversitesi	2007-2011
Y. Lisans	Eğitim Yönetimi ve Denetimi	Sakarya Üniversitesi	2012-2014
Doktora/S.Yeterlik/ Tıpta Uzmanlık			

### Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışman(lar):

Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)

**Tez Danışmanı:** Yrd. Doç. Dr. M. Ali HAMEDOĞLU

### Görevler:

Görev/Unvan	Görev Yeri	Yıl
Arş. Gör.	Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü	2012- ...

### Projelerde Yaptığı Görevler:

Okul Yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilatındaki Değişiklikleri İzleme Düzeyleri, Sakarya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Kurulu tarafından 16.000 TL ile desteklenmektedir. 15.05.2012-30.12.2012 (Araştırmacı).

Developing Leadership Skills of Women in Society-Women Stars, Lifelong Learning Programme- Grundtvig Learning Partnership, 16-19 May 2012-Sakarya, Turkey.

Developing Effective Schools for Inclusion (DESI), Lifelong Learning Programme - Erasmus Intensive Programme, 4-15 June 2012, Sakarya, Turkey.

Islanders, European Youth Exchange Programme, 15 February – 22 February 2013, Perg, Austria.

The Development of Entrepreneurship Through Interactive encouragement of Creativity in Education (DETICE), Lifelong Learning Programme -Erasmus Intensive Programme, 19 January- 1 February 2014, Sakarya, Turkey.

#### **İdari Görevler : -**

#### **Diğer Görevler :**

Sakarya Üniversitesi Değerlendirme ve Kalite Kurulu (SAÜDEK) Üyesi, Eğitim Fakültesi Kalite Elçisi.

VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, Düzenleme Kurulu Üyesi, Mayıs 2013.

#### **Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler: -**

#### **Ödüller: -**

Teşekkür Belgesi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, SAÜDEK Kalite Çalışmaları, 2013.

#### **ESERLER**

##### **A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:**

**A1.** Titrek, O., Polatcan, M., Zafer Güneş, D., **Sezen, G.** (2014). The Relationship Among Emotional Intelligence (EQ), Organizational Justice (OJ), Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *International Journal of Academic Research*, 6(1), 213-220, ISSN: ,DOI: 10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.30.

##### **B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler:**

**B1.** Titrek, O., Zafer Güneş, D., **Sezen, G.** (2013). “Yükseköğretim ve Yaşam Boyu Öğrenme: Bir Model Önerisi”, ICQH 2013, 12-14 Aralık 2013, Sakarya Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi.

##### **C. Yazılan uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler :**

**C1.** Yok

**D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler :**

**D1.** Yok

**E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:**

**E1.** Titrek, O., **Sezen, G.**, Ölçüm, D. “Öğretmenliğe Yönelik Tutum ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişki”, 6. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, 10-11 Mayıs 2013, Sakarya Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi.

**F. Diğer yayınlar:**

**Katıldığı Kongre ve Sempozyumlar**

**F1.** Ekşioğlu, S., Gür Erdoğan, D., Zafer Güneş, D., **Sezen, G.** Factors Effecting Preservice Teachers' Entrepreneurial Tendency. The Conference on Enabling Teachers for Entrepreneurship Education (ENTENP2014), 5-6 June, 2014, Spain.

**F2.** Titrek, O., **Sezen, G.**, Ölçüm, D. (2012). "Teachers' Perceptions Related to The Coaching Skills of School Manager's", 15th International Conference Educational Reform in 21th Century in the Balkan Countries, 28-30 June 2012, Romania.

**Bilimsel Raporlar**

**F3.** Titrek, O., Hamedoğlu, M., Zafer Güneş, D., **Sezen, G.** “Sakarya İlinde Eğitimi İzleme Çalışma Raporu”, 2012.

**Ayrıntılı Bilgi ve İletişim:**

Web : [www.gsezen.sakarya.edu.tr](http://www.gsezen.sakarya.edu.tr)

e-posta : [gsezen@sakarya.edu.tr](mailto:gsezen@sakarya.edu.tr)

[gzdsezen@gmail.com](mailto:gzdsezen@gmail.com)