

T. C.

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ YAŞAMINDA
YALNIZLIĞA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

ZEKİYE ÖZKUK

BOLU – 2017

T. C.

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ YAŞAMINDA
YALNIZLIĞA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Zekiye ÖZKUK

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Türkan ARGON

BOLU, TEMMUZ-2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Zekiye ÖZKUK tarafından hazırlanan “Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (Tez Savunma Tarihi: 07/07/2017)

Akademik Ünvan ve Adı Soyadı**İmza**

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Türkan ARGON

Üye : Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Üye : Doç. Dr. Ebru OĞUZ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü’ nün Onayı**Prof. Dr. Türkan ARGON****Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü**

Bu çalışma Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen 2017.02.02.1200 nolu proje aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.



ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri” başlıklı araştırmamı yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığımda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversitede ya da başka üniversitelerde bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim 07/07/2017

Zekiye ÖZKUK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım andan itibaren başarısı, azmi, üstün karakteri ve deneyimleriyle örnek aldığım ve tezimi hazırlama aşamasında da her daim beni teşvik edip sabır ve özveriyle yardımlarını esirgemeyen çok değerli danışmanım, hocam Prof. Dr. Türkan ARGON' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yardımlarını esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı öğretim üyesi değerli hocalarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Tüm yüksek lisans eğitimim boyunca ve araştırmamda bana yardımcı olup anlayış gösteren mesai arkadaşlarıma ve araştırmama görüşleriyle katkı sağlayan Bolu ili Merkez ilçe lise öğretmenlerine çok teşekkür ederim.

Son olarak çalışmam boyunca bana desteğini esirgemeyen sevgili eşim Kağan ÖZKUK'a ve aileme de şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
ABSTRACT	xv
I. BÖLÜM	1
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	5
1.3. Araştırmanın Amacı	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1. 5. Araştırmanın Sayıltıları	6
1. 6. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1. 7. Tanımlar	7
II. BÖLÜM	8
2. Kuramsal Çerçeve	8
2. 1. Yönetim ve Yönetici Kavramları.....	8
2. 2. Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticisi.....	10
2. 3. Okul Yönetimi ve Okul Yöneticisi	11
2. 4. Yönetici Desteği ve Örgüt İlişkisi.....	12
2. 5. Algılanan Yönetici Desteği	13
2. 6. Yönetici Desteğinin Boyutları	15
2. 7. Yönetici Desteği ve Etkileyen Değişkenler	18
2. 7. 1. Örgütsel bağlılık	19
2. 7. 2. Tükenmişlik sendromu ve stres	21
2. 7. 3. İş-aile çatışması	23
2. 7. 4. Hizmetiçi eğitim	24
2. 7. 5. İş performansı.....	25

2. 7. 6. İşten ayrılma niyeti ve devamsızlık	27
2. 7. 7. İş doyumu	28
2. 7. 8. Güven ve adalet	29
2. 7. 9. Örgütsel vatandaşlık davranışı	31
2. 7. 10. Birey örgüt uyumu	32
2. 8. Eğitim Kurumlarında Yönetici Desteği.....	33
2. 9. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık	35
2. 9. 1. Yalnızlık kavramı ve yalnızlığın tanımları	35
2. 9. 2. Yalnızlığın çeşitleri ve boyutları	37
2. 10. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	38
2. 10. 1. Psikodinamik kuramlar	39
2. 10. 2. Varoluşçu kuramlar.....	40
2. 10. 3. Bilişsel yaklaşım.....	41
2. 10. 4. Bilişsel davranışçı yaklaşım	42
2. 10. 5. Bağlanma kuramı.....	42
2. 10. 6. Etkileşim kuramı.....	43
2. 11. Yalnızlık İle İlgili Değişkenler.....	44
2. 11. 1. Yalnızlık ve kişilik özellikleri	45
2. 11. 2. Yalnızlık ve aile	46
2. 11. 3. Yalnızlık ve cinsiyet	47
2. 11. 4. Yalnızlık ve yaş	48
2. 12 Yalnızlığın Nedenleri	49
2. 13. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş Etmede Kullanılan Yöntemler	51
2. 14. İş Yaşamında Yalnızlık	53
2. 15. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları	55
2. 16. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar.....	58
2. 17. İş Yaşamında Yaşanılan Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri	59
2. 18. İş Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Yöntemleri	60
2. 19. Eğitim Örgütlerinde Yalnızlık	61
2.20. Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisi	63
2. 21. İlgili Araştırmalar.....	63
2. 21. 1. Algılanan yönetici desteği ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar.....	64

2. 21. 2. Algılanan yönetici desteği ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	66
2. 21. 3. İş yaşamında yalnızlık ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar	68
2. 21. 4. İş yaşamında yalnızlık ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	70
III. BÖLÜM	72
3. Yöntem	72
3. 1. Araştırma Modeli	72
3.2. Çalışma Evreni	72
3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri	73
3. 3. Veri Toplama Araçları	74
3. 3. 1. Kişisel bilgi formu	74
3. 3. 2. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYDÖ)	74
3. 3. 3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)	75
3. 4. Verilerin Uygulanması ve Toplanması	76
IV. BÖLÜM	78
4. Bulgular ve Yorumlar	78
4. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	78
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	80
4. 2. 1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	81
4. 2. 2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular	82
4. 2. 3. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular	84
4. 2. 4. Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular	86
4. 2. 5. Kıdem yılı değişkenine ilişkin bulgular	88
4. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	90
V. BÖLÜM	93
5. Sonuç ve Öneriler	93
5. 1. Sonuçlar	93
5. 1. 1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar	93
5. 1. 2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar	93
5. 1. 3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar	94
5.2. Öneriler	95
KAYNAKÇA	98
EK-1 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	125

EK-2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ KULLANIM İZNİ.....	128
EK-3 VERİLERİN DAĞILIM TABLOSU.....	132
ÖZGEÇMİŞ.....	133



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3. 1. Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımları	73
Tablo 3. 2. Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine ait seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları.....	77
Tablo 4. 1. Öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşleri.....	78
Tablo 4. 2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları.....	81
Tablo 4. 3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına Kruskal Wallis-H ilişkin testi sonuçları.....	83
Tablo 4. 4. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları.....	85
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testisonuçları.....	86
Tablo 4. 6. Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına Kruskal Wallis-H ilişkin testi sonuçları.....	88
Tablo 4. 7. Öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik korelasyon analizi tablosu.....	90

KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açımlayıcı faktör analizi
Akt	: Aktaran
AYDÖ	: Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği
DFA	: Doğrulayıcı faktör analizi
İYYÖ	: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

ÖZET

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIĞA YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Özkuk, Zekiye

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Türkan ARGON

Temmuz, 2017; xvii + 133

Bu araştırmanın amacı; lise öğretmenlerinin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik görüşlerini belirleyerek görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek ve öğretmen görüşlerinin demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemektir.

İlişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe liselerinde görev yapan 426 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 15 programı ile çözümlenmiş, verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre;

Öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin görüşlerinin toplamda “katılıyorum” düzeyindeyken, iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşleri incelendiğinde toplamda “biraz uygun”; duygusal yoksunluk alt boyutunda “uygun değil”; sosyal arkadaşlık boyutunda ise “uygun” düzeyindedir.

Öğretmenlerin demografik değişkenler doğrultusunda; algılandığı yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Öğretmenlerin yönetici destek algıları yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin; yaşları, evli ya da bekâr olmaları, lisan ya da lisansüstü mezunu olmaları ve kıdem yılları yönetici destek algılarında etkili değişkenler olmayıp, öğretmen görüşleri benzerdir. Bunun yanında öğretmenlerin yönetici destek algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermiş olup, erkek öğretmenler kadınlara göre yönetici desteğini daha fazla algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri toplamda cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmazken, medeni durum değişkenine yönelik anlamlı fark oluşturmuştur. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, yaşları, lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları ve kıdem yılları iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşlerinde etkili değişkenler değilken, öğretmen görüşleri benzerken, evli ya da bekâr olmaları farklı düşüncelerine neden olmuştur. Evli olan öğretmenler diğerlerine göre kendilerini iş yaşamında daha fazla yalnız hissetmektedir.

İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmazken, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri anlamlı fark oluşturmuştur. Diğer bir ifade ile cinsiyet ve öğrenim durumu öğretmenlerin duygusal yoksunluğuna yönelik görüşlerinde etkili değişkenler değilken; yaşları, medeni durumları ve kıdemleri etkili olup öğretmenlerin farklı düşüncelerine neden olmuştur. Yaş değişkeni açısından

diğerlerine göre yaşı ileri olanlar, evli öğretmenler ve yaşa paralel olarak kıdemi daha fazla olan öğretmenler iş yaşamında daha fazla duygusal yoksunluk yaşamaktadırlar.

İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunda ise öğretmen görüşleri yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı fark göstermektedir. Diğer bir ifade ile yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdemleri öğretmenlerin sosyal arkadaşlığa yönelik görüşlerinde etkili değişkenler değilken, cinsiyet öğretmen görüşlerinin birbirinden farklılaşmasına neden olmuştur. Kadın öğretmenler erkek öğretmenler göre daha fazla sosyal arkadaşlık kurmakta bu boyutta daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

Öğretmen görüşlerine göre algılanan yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü, sosyal arkadaşlık alt boyutu ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın toplamına yönelik görüşler arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Algılanan Yönetici Desteği, İş Yaşamında Yalnızlık.

ABSTRACT
TEACHERS OPINIONS FOR PERCEIVED MANAGER SUPPORT AND
LONELINESS IN BUSINESS LIFE

Özkuk, Zekiye

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Prof. Dr. Türkan ARGON

July, 2017; xvii + 133

The aim of this research; to determine the opinions of teachers of secondary education institutions about the managerial support, the level of loneliness in business life, to determine whether or not there was a significant relationship between the opinions and the views of teachers according to demographic variables is to determine whether a significant difference.

The research which was performed with relational screening model was carried out in the 2016-2017 academic year that formed 426 teachers working in central district of Bolu province's secondary education institutions. During the research process was used personal information form, Perceived Supervisor Support Scale and Loneliness at Work Scale. Research data has been resolved with the program SPSS 15, Analysis of the data was done by frequency, percentage, mean, standard deviation, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis and Spearman Rho correlation analysis.

According to results from research;

While opinions about manager support that teachers perceive are in the level of "I agree" in total, opinions about loneliness in business life are examined, they are "somewhat appropriate" in total; Emotional deprivation subdimension is "not appropriate", and in the social friendliness dimension it is "appropriate".

In line with the demographic variables of teachers; Perceptions of managerial support and loneliness in business life are as follows:

Perception of managerial support of teachers did not show any significant difference according to the variables of age, marital status, education status and years of seniority. In other words; age, married or single, graduated or postgraduated and years of seniority of the teachers are not influential variables in managerial support perceptions, and teacher opinions are similar. Besides, the perception of managerial support by the teachers showed a significant difference according to the gender variable, male teachers perceive manager support more than women.

While the opinions of the teachers about loneliness in the working life did not make a meaningful difference compared to the variables of gender, age, education status and seniority in total, they made a meaningful difference to the marital status variable. In other words, while teachers are male or female, they must be graduates of undergraduate or graduate school, and seniority years are not influential variables in their views on loneliness in business life, the views of the teachers are similar, married or unmarried have led them to think differently. Married teachers feel more lonely in their work life than others.

While the opinions of the teachers regarding the emotional deprivation sub-dimension of loneliness in business life do not make a meaningful difference according to gender and educational status variables, variables of age, marital status, and education is created a significant difference. In other words, while gender and educational status are not influential variables in teachers' emotional deprivation, age, marital status and seniority is effective and has caused teachers to think differently. In terms of age change, older people, married teachers and older people with more seniority in their lives have more emotional deprivation than others.

In the social life dimension of loneliness in business life, opinions of teachers do not show any significant difference according to variables of age, marital status,

education status and years of seniority , but they show a significant difference in favor of female teachers according to gender. In other words, age, marital status, education status and seniority are not effective variables in teachers' views towards social friendship, but gender has differentiated among opinions of teachers. Female teachers make more social friendships than male teachers and are less lonely at this dimension.

According to teacher opinions, a negative correlation at a low level was found between the manager support perceived and the emotional deprivation sub-dimension of the loneliness in business life, but there was a moderately positive positive relationship with social friendliness subscale. Along with that No significant relationship was found between managerial support that teachers perceive with opinions on the sum of loneliness in business life.

Key words: Secondary school, Teacher, Perceived Managerial Support, Loneliness in Business Life.

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar, ilgili bazı kavramların tanımları ve araştırmanın önemi bölümlerine yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlunun etrafındaki diğer kişiler tarafından desteklendiğini bilip görmesi kendini iyi hissetmesine neden olmaktadır. Hayatın her aşamasında da geçerliliğini koruyan bu durum iş yaşamında da geçerlidir. Çalışan olarak, insanın iş ortamında da yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından desteklendiğini bilip görmesi ya da hissetmesi çalışan açısından olduğu kadar çalıştığı kurum açısından da oldukça önemlidir. Çalışanların, çalıştıkları örgütte kendilerine verilen değer düzeyi ve destekleyici bir yönetici tutumu büyük bir önem arz etmektedir.

Çalışanlar, yöneticilerin kendilerinin rahatıyla ve sağlığıyla ne derecede ilgilendikleri ve örgüte katkılarının ne derecede önemsendiği ve değer verildiğine dair algılar geliştirmektedirler. Genel bir ifadeyle bu durumda yöneticinin çalışanına sağladığı destek, yönetici desteği olarak ifade edilmektedir (Yoon ve Lim, 1999). Daha ayrıntılı incelendiğinde yönetici desteği, çalışanlar tarafından yöneticilerinin kendilerini ne ölçüde desteklediği, cesaretlendirdiği ve ne ölçüde önemsendiği algısı olup (Burke, Borucki ve Hurley, 1992), yöneticinin çalışanına örgütsel destek vermesi ve kuracağı iş ilişkilerinde olumlu olmasıdır (Bhanthumnavin, 2003). Powell'a (2011) göre ise

yönetici desteği, yöneticilerin çalışanların iyiliğine önem verip örgüte katkılarını objektif değerlendirmesiyle, Babin ve Boles'a (1996) göre işle ilgili çalışanların çabalarının yönetici tarafından teşvik edilmesi, destek olunması ve sorunlarıyla ilgilenilmesidir. Bu sürecin baş aktörü olan kişi yönetici olup, destekleyici yöneticiyi, Bhanthumnavin (2003) çalışanlarının daha fazla ve olumlu performans gösterebilmeleri için ihtiyaçlarını karşılayan kişi olarak tanımlamıştır.

Yöneticiler, örgütün yapmış olduğu faaliyetlerde aldıkları kararlar ve davranışları ile çalışanlar üzerinde direkt ya da indirekt etkilidirler. Bu etki çalışanların iş performansının artırılması noktasında son derece önemlidir. Nitekim yönetici desteği, yöneticinin çalışana sağladığı destek düzeyi, çalışanın algıladığı destek ve kendisini önemli hissetme derecesidir (Netemeyer, Boles, Mckee ve Mcmurrian, 1997; Ackfeldt ve Coote, 2005, Turunç ve Çelik, 2010). Bu doğrultuda yöneticilerin örgütün vizyonunu çalışanlara açık ve anlaşılır biçimde belirtmeleri, amaçlar yönünde çalışanları motive etmeleri, desteklemeleri ve yeterli ve zamanında hızla dönüt vermeleri destekleyici yönetici davranışları olarak gösterilebilir (Ackfeldt ve Coote, 2005). Örgüt içerisinde yöneticinin çalışana güvenmesi, bu güveni çalışana hissettirmesi, çalışanıyla arkadaşça iletişim kurması ve iletişim kanallarını sürekli açık tutması destekleyici yönetici davranışlarının belirleyicileridir (Netemeyer ve diğerleri, 1997).

İnsanlık tarihi boyunca birlikte yaşayan ve sosyal bir yapı içinde olan insan için sosyalleşme son derece önemlidir. Yaşam döngülerini sosyal yapı içerisinde sürdürebilen canlılar için yaşam kalitesi ve süresi tek başlarına yaşamak zorunda bırakıldıklarında azalmaktadır. Bireyler günlük yaşantılarında sosyalleşme arayışında oldukları gibi iş yaşantılarında da sosyalleşme arayışındadır. Sosyal ilişkilerini bu derece önemseyen insanın çevresindekilerle tatmin edici, nitelikli ve sağlıklı bir ilişki ihtiyacı sürekli (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Bu ihtiyaç oldukça güçlü bir ihtiyaç olup eğer birey bu ihtiyacını karşılayamazsa, duygusal anlamda stres ve yalnızlık yaşayabildiği gibi ileri düzeyde kaygı ve depresyona girebilmektedir (Yaşar, 2007). Ayrıca bireyin kendini gerçekleştirebilmesi için gerekli kimlik algısı, etrafındaki diğer bireylerle ilişki kurdukça gelişmektedir (Gierveld, 1998). Örgüt içerisinde kendini gerçekleştiren

Çalışanların varlığı çalışanın performansının artmasıyla birlikte örgüt amaçlarına ulaşmada önemli bir etkindir.

Yalnızlık geçmişten günümüze pek çok disiplinde araştırılmasına karşın açık anlaşılır ve belirli bir tanımı hala yapılabilmiş değildir. Yalnızlık kavramını konu alan çalışmaların sıklıkla ele alınmamış olmasının altında bireylerin yalnız olduklarını dile getirmekten rahatsız olmaları dolayısıyla konu ile ilgili güvenilir bilgiye ulaşmanın glğ, ahlaki gerekçeler ve yalnızlığın disiplinlerarası bir çalışma olma özelliklerini içinde barındırmasıdır. Buna karşın yapılan çalışmalar incelendiğinde Wright, Burt ve Strongman'ın (2006) yalnızlığı nitel ya da nicel olarak bireyin sosyal ilişkilerindeki yetersizliğiyle sonuçlanan psikolojik durum olarak ele aldığı görülmektedir. Yılmaz ve Altınok (2009) ise yalnızlığı bireyin kendi iradesiyle yaşadığı, etrafındakilerle ilişkisini azaltmasıyla sonuçlanan ve ona acı ve sıkıntı verebilen duygu hali olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi yalnızlık bireyin sosyal, fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü bozacak tehlikeli bir olgu olup, temel sebebi bireyin ilişkilerindeki yetersizlik ve tatminsizlik durumu olmakla birlikte, birey diğer bireylerle beraber olup sosyal bağlar kursa bile yalnızlık duygusunu yaşayabilmektedir (Mercan, Oyur, Alamur, Gl ve Bengül, 2012). Yalnızlık yaşayan bireyler, çevrelerine kendilerini uyumsuz hissetmekte, sosyal etkinlikleri sınırlı kalmakta, sorumluluk almak istememekte, arkadaşlıklarını kurup sürdürmekte zorlanmakta, yzeyssel ilişkiler kurmakta, benmerkezci olup, genelde olayları olumsuz değerlendirmektedirler (Yılmaz ve Altınok, 2009).

Yalnızlık kavramı ile ilgili olarak alanyazında yer alan çalışmalar yalnızlığın birden fazla faktör ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yalnızlık kavramının ortaya çıkışında etkili olan faktörlerin başında, sosyal beceri azlığı, negatif beklentiler, ie dönüklük, utangaçlık, güvensizlik, sosyal desteğe yönelik yetersiz ya da düşük algı ve aile içi yaşanılan uyumsuzluk vb. etkenler gelmektedir. Bununla birlikte çağır ve Grgn (2010) yalnızlığın gerçek nedenin diğer bireylerle ilişki kurmayı sağlayan sosyal becerilerdeki yetersizliğin değil, bu bireylerin kendilerini algılayış biçimleri olduğunu belirtmektedirler.

Alanyazında yalnızlık kavramının sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olarak iki türe ayrılarak ele alındığı görülmektedir. Bireyin sosyal ortamlardan izole edilmesini ifade eden sosyal yalnızlık, bireyin gün içinde yaşadığı sıkıntıları konuşabileceği, işine yönelik sorunlarını çözebileceği, şahsi fikirlerini paylaşabileceği, iş ortamında boş vakitlerini birlikte geçirebileceği diğer bireylerle sağlıklı ve olumlu iletişim ve etkileşim kuramamasını kapsamaktadır. Duygusal yalnızlık ise daha öznel bir kavram olmakla birlikte, bireysel ilişkilerin eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireyin iş yerindeki duygusal ilişkilerin niteliğini nasıl algıladığıyla ilgili olduğu söylenebilir (Doğan ve diğerleri, 2009). Bireyin kendini ifade etmekte sıkıntılar yaşaması, diğer çalışanlarca anlaşılamayacağını düşünmesi, duygu ve düşüncelerini paylaşabileceği yakınlıkta arkadaşları olmaması biçiminde açıklanabilir (Mercan ve diğerleri, 2012). Sosyal yalnızlığa dair üretilcek çözüm karmaşık bir yapıya sahipken duygusal yalnızlığın yok edilebilmesi, bireyin önceden var olan ilişkilerine benzer ilişkiler kurmasıyla mümkün olabilmektedir (Şişman ve Turan, 2004; Erdil ve Ertosun, 2011; Canlı, Demirtaş, Bozak ve Doruk, 2013).

İş yaşamında yaşanan yalnızlıkla, genel yalnızlık birbirinden farklı düşünülmelidir. Zira günlük yaşamında yalnızlık yaşamayan tatmin edici ve sağlıklı ilişkilere sahip bir birey, iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmakta zorlanabilmektedir. Bu durumda birey kendini iş yaşamında yalnız ve dışlanmış hissedebilir (Doğan ve diğerleri, 2009). İşyerinde yalnızlık bireyin psikolojisinin bozulması ve iş performansının düşmesi olarak kendini gösterebilmektedir. İşin yalnız yapılması da iş yaşamındaki yalnızlığı daha fazla hissettirebilmektedir. Bireyler iş ortamında çalıştığı arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurma arayışındadır. Bu süreçte bireyin etrafındakilerle ilişki kurması sahip olduğu kimlik ve öz yeterlik algısını artırmakta ve kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunmaktadır. Bu bireylerin örgüt içindeki etkilerinin artması, yönetim süreçlerinde işlevlerin yerine getirilmesini de kolaylaştırmaktadır.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bolu ili Merkez ilçeye bağlı liselerde çalışan öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık durumları hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Bolu ili Merkez ilçede görev yapan lise öğretmenlerinin yönetici destek algısı ve iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşlerini ve bu görüşler arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

Bolu ili Merkez ilçe liselerinde görev yapan öğretmenlerin;

1. Yönetici destek algısına ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşleri nelerdir?

2. Yönetici destek algısı ve iş yaşamında yalnızlık durumları ile ilgili görüşleri kişisel değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem yılı) göre anlamlı fark göstermekte midir?

3. Yönetici destek algısı ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

İş yaşamında yalnızlık ile ilgili yabancı alanyazı incelendiğinde, yalnızlığa ilişkin sınırlı sayıda çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Yalnızlık olgusu daha çok psikoloji, tıp bilimlerinden gerontoloji gibi alanlarda ele alınmaktadır. Oysa odak noktası insan olan sosyal bilimlerde de konunun farklı boyutlarla ele alınması alanyazına önemli katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın gerek yalnızlık

olgusunu ele alış biçimi gerekse yalnızlık olgusunun sıkça ortaya çıktığı işyerinde yalnızlık olgusunu inceliyor olması çalışmanın üstün yönlerinden birini oluşturmaktadır.

Bolu ili Merkez ilçede görev yapan lise öğretmenlerinin yönetici destek algısı ve iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşlerini ve bu görüşler arasındaki ilişkiyi belirleme amacı taşıyan çalışma yönetici davranışlarının etkilerinin belirlenmesi açısından önemlidir. Zira yöneticiler kurumlarıyla ilgili hem iç hem de dış çevresine yönelik eylemlerinde aldıkları kararlar ve uygulamalarında bireyler üzerinde etkilidir. Onların çalışanlarına yönelik olumlu ve destekleyici tutum ve davranışlar sergilemeleri, sahip oldukları etkiyi çalışanların motivasyonları, iş performansları, verimlilikleri gibi pekçok noktada kurumsal ve bireysel olarak artırılması yönünde kullanmalarını sağlayacaktır. Çalışma, eğitim disiplininde ve işletme disiplininde incelenen kavramları ele almasından dolayı disiplinlerarası bir çalışma olma özelliği taşımaktadır. Bu çalışmada, ülkemizde önemli bir büyüklüğe sahip olan eğitim sektöründe istihdam edilen öğretmenlerin yönetici destek algısı ve öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık olgusu ele alınması çalışmanın geniş bir kesime hitap etmesini sağlamaktadır. Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlar alanyazına önemli bir katkı sağlayacak nitelikte olmakla birlikte çalışma sonuçları geniş kitlelere uygulanabilecek niteliktedir.

1. 5. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırma kapsamında elde edilen bilgilerin, öğretmenlerin yönetici destek algısı ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına yönelik görüşlerini yansıttığı varsayılmaktadır.

1. 6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2016-2017 eğitim öğretim yılı Bolu ili Merkez ilçe liselerinde görev yapan 426 öğretmenin görüşü ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ile Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği'nden (AYDÖ) elde edilen verilerle sınırlıdır.

1. 7. Tanımlar

Algılanan Yönetici Desteği: Çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmesi ve yönetici ile çalışan arasında olumlu bir iletişimin olması durumudur.

İş Yaşamında Yalnızlık: Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmemeleri durumudur.

Öğretmen: Milli Eğitim Kurumuna bağlı liselerde görev yapan öğretmenler.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlıkla ilgili kavramlara ayrıntılı olarak yer verilmiş ve bu konularla ilgili yapılmış olan araştırmalar incelenmiştir.

2. 1. Yönetim ve Yönetici Kavramları

Tek başına ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalan insanoğlu, amaçlarına ulaşabilmek için diğer insanlarla işbirliği yapmaya ve birlikte çalışmaya doğru yönelmiştir. Faaliyetlerin birliktelik ve işbirliği içinde sürdürülmesi ve amaçlanan hedeflere etkili ve verimli bir şekilde yöneltilebilmesi için ise iyi bir yönetim gerekmektedir. Yönetim kavramı pek çok farklı disiplin tarafından ele alınan bir kavramdır. Yönetim kavramı için alanyazında yapılmış çok sayıda tanım bulunmaktadır. Ekonomistler yönetimi; toprak, sermaye ve emekle birlikte üretim fonksiyonlarından biri olarak ele alırken; siyasal bilimciler yönetimi bir otorite sistemi; toplum bilimciler ise bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak ifade etmektedirler.

Alanyazında yönetim kavramına ilişkin farklı tanımlar bulunmakla birlikte kavram örgüt açısından ele alındığında bir süreç olup, bu süreçte örgütün etkili ve verimli bir şekilde amaçlarını gerçekleştirebilmesi, süreçleri olan planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına yönelik kavram, ilke, teori ve tekniklerin düzenli bir biçimde uygulanmasına ilişkin bütün faaliyetleri kapsamaktadır (Genç, 2005). Başka bir tanımda yönetim, örgütü amaçlarına ulaştıracak işleri yapmak için bir araya gelen çalışanları, örgütleyip eşgüdümleyerek harekete geçirme sürecidir

(Başaran, 2000). Örgütte yönetim ile ilgili bütün faaliyetlerin ana kumanda merkezi olan yöneticiyi örgütün beyni olarak tasvir etmek mümkündür. Çağdaş örgüt yaklaşımlarında canlı bir organizma gibi kabul edilen örgütler amaçlarına ulaşmalarını sağlayabilecek süreçlerde başarılı bir yönetim faaliyeti ve bu faaliyetleri yürüten yöneticileri gerekli görmektedir. Yönetim sürecinin başarılı olabilmesinin ön koşulunun başarılı bir yöneticinin varlığı olduğu unutulmamalıdır.

Genel kabul görmüş tanımla yönetici, yönetim işlevini yerine getiren kişilere veya gruplara verilen isimdir. Örgüt açısından yönetici amaçlanan işlerin yerine getirilmesi için emrinde çalışanları örgütleyen, onları aynı amaca yönelterek koordine eden, denetleyen ve kısaca sorumluluğu üstlenen kişidir. Yönetici işleri bizzat yapan kişi değil, yapılması gereken işleri planlayan, örgütleyen, koordine eden ve denetleyen kişidir. Yönetici kavramına yönelik diğer tanımlar incelendiğinde Ülker'in 1997 yılında yapmış olduğu yönetici tanımında örgüt amaçları doğrultusunda beşeri ve maddi kaynakların koordinasyonunu sağlayan kişi vurgusu yapılırken, Narman'ın 2006 yılında yaptığı tanımda başkaları aracılığıyla iş gören, emrine verilmiş bir grup insanı belirli bir takım amaçlara ulaşmak için uyum ve işbirliği içinde çalıştıran kimse vurgusunun yapıldığı görülmektedir.

Yönetim yaklaşımlarında meydana gelen değişim ve dönüşümlerin yönetim ve yönetici kavramının içeriğine yönelik önemli değişiklikleri de beraberinde getirdiği bilinmektedir. Toplumsal değişimler, eğitim seviyelerinin yükselmesi ile birlikte çalışandan beklentiler farklılaşmış, işini ancak yönlendirilerek yapabileceği düşünülen, yani çalıştırılabilmesi için mutlaka programlanması gereken makinalar gibi görülen çalışanlar, kendisini geliştirme hedefleri olan, özdenetim becerisine sahip, örgüt kültürüne olumlu değerler sağlaması beklenen bir konuma gelmiştir. Bu durum yeni kimliği ile birlikte örgüt çalışanlarının tamamını örgütün yöneticisi konumuna getirmiştir. Diğer bir ifade ile çalışan konumu ya da bilgisi nedeniyle işin gerçekleşmesinde ve sonuçların elde edilmesinde örgütün kapasitesini maddi olarak etkileyen bir katkıdan sorumlu olan herkes yönetici konumuna geçebilmektedir (Karslı, 2004a). Bu yeni bakış açısı, eğitim kavramındaki gelişmelerle, yönetim kavramındaki değişim arasındaki ilişkinin de ifadesi durumundadır. Nitekim eğitimin hedeflediği yeni

birey; iç kaynaklarını harekete geçirebilen, öz farkındalık ve öz düzenleme becerilerine sahiptir. Eğitim süreci bireye farkındalık becerisi kazandırmaktadır. Birey, eğitim aracılığıyla hem kendisinin hem de çevresinin farkına varabilmeyi öğrenmekte, kendi kendini ve diğerlerini değerlendirebilmekte, eleştiren, değiştiren ve geliştiren birey haline gelmektedir (Erginer, 2003). Kişisel değerleri ve becerileri ile eğitimin merkezinde olan birey, bu değerleri içinde bulunduğu örgütün amaçları ile kaynaştırıp, örgütsel bir sinerji yaratarak ya da var olan sinerjiye katkı sağlayarak örgütün yönetimine katılmaktadır.

2. 2. Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticisi

Eğitim yönetimi en genel ifadesi ile yönetim kavramının eğitim örgütlerine uygulamasıdır. Ancak eğitim örgütlerinin kendilerine has kurumsal niteliklerinden dolayı farklı yöntem ve yaklaşımlar geliştirdiği görülmektedir. Genel anlamda örgütün amaçlarını gerçekleştiren yönetim eylemi eğitim örgütlerinde eğitim yönetimi şeklinde yer bulup amacı, eğitim kurumlarının saptanan amaçlara ulaştırabilmesi için faktörlerin etkili ve verimli bir biçimde kullanılarak, belirlenen politikaların ve alınan kararların uygulanmasıdır (Akçay, 1996).

Alanyazında farklı boyutlarıyla tanımlanan eğitim yönetimini Bursalıoğlu (1982), insan ve oluşturduğu toplumu bütün olarak geliştirip bu durumu amaçlama olarak tanımlarken, Başaran (1994), toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulan eğitim örgütlerini amaçlarına uygun olarak işletme, geliştirme ve yaşatmak süreci olarak tanımlamıştır. Binbaşioğlu (1983) ise, eğitimle ilgili kurum ve okulların, amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için, insan ve madde kaynaklarının etkili olarak kullanılmasını inceleyen bilim dalı olarak tanımlamıştır. Genel anlamda değerlendirildiğinde ise eğitim yönetimi ve eğitim yöneticisinin görevi, öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, öğretmenin etkili ve verimli bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun örgütsel iklimin sağlanmasıdır (Çelik, 2000). Görüldüğü gibi örgütlerin varlık nedeni olan amaçlarını gerçekleştirmekten ilk elden sorumlu olan kişi eğitim kurumlarında eğitim yöneticisidir. Bu durum eğitim örgütleri açısından ele alındığında,

eğitim yöneticilerinin önemine dikkat çekmektedir. Toplumun hemen hemen her kesimi ile ilişkili olan ve en büyük sistemlerinden biri olan eğitim sistemlerinde ise bu görevi gerçekleştirmek üzere ortaya çıkan en yaygın kurumlar okullardır.

2. 3. Okul Yönetimi ve Okul Yöneticisi

Eğitim sistemi içinde toplumun neredeyse doğrudan ya da dolaylı ilişkisi içinde bulunduğu yapı okullar olup, bu kurumların yöneticileri okul yöneticileridir. Örgütsel yapıda okullar dışındaki merkez ve taşra örgütlerinde görev yapan yöneticiler eğitim yöneticileridir. Eğitim sisteminde eğitim yöneticiliği ile okul yöneticiliği ayrı birer meslek alanı olup yeterlik alanları birbirinden farklıdır (Taymaz, 2003).

Binbaşıoğlu (1983) okul yöneticiliğini, belirlenmiş düzeydeki okul ya da okulların amaçlarını en uygun ve etkili bir şekilde gerçekleştirebileceğiyle ilgili ilke ve teknikleri inceleyen kişilerin yürüttüğü görev olarak tanımlamaktadır. Karşı (2004b) ise okul yöneticisini okulun etkili ve verimli çalışmasını sağlamaktan sorumlu kişi olarak tanımlamaktadır. Günümüzde okul yöneticilerine düşen görev, rol ve sorumluluklar artmış, okulun değişim rehberi olma, öğretimsel lideri olma gibi hizmet etme ve kaynakları etkili bir şekilde yönetme gibi yeni rolleri içeren bir sürece dönüşmüştür (Richartson, 1997; akt. Akgün, 2001; Argon, 2002). Bu durum ister istemez okulları ve yöneticilerini sürekli değişime ve gelişime itmektedir. Çünkü hızlı bir değişimin yaşandığı günümüz dünyasında eğitim örgütlerinin ve okulların değişime ayak uydurabilmesi, değişip gelişmelerini gerektirmekte eğitim örgütlerini ve okulları bu sürece adapte edecek farklı liderlik ve yöneticilik özelliklerine sahip yöneticilerle çalışmalarını gerektirmiştir. Zira eğitim ortamında yeni ve farklı fikirlerin desteklendiği, yürütülen işin sorgulandığı ve önyargısız, eleştiriye ve iletişime açık, bilgi ve tecrübelerini çalışanlarıyla sürekli paylaşan yöneticilere daha fazla ihtiyaç bulunmaktadır (Arslan, 2002). Yöneticilerin çalışanlarını yönlendirmesi, rehberlik etmesi, değerlendirmesi, desteklemesi, önyargının olmadığı eleştiriye açık ortamların oluşturulmasının oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

2. 4. Yönetici Desteği ve Örgüt İlişkisi

İnsan yaşamı boyunca başkaları tarafından desteklendiğini algılama beklentisi içindedir. Destek algısı kişinin iyi hissetmesine, pozitif düşünmesine, motivasyonunun artmasına kısaca mutlu olmasına neden olmaktadır. Hayatın her alanında istenen bu durum doğal olarak, bir çalışan olarak iş yaşantısında da beklenmektedir. Çalışma ortamında örgütsel destek olarak nitelendirilen süreç hem örgütsel hem de çalışanların bireysel amaçlarını gerçekleştirmeleri için oldukça önemlidir. Örgütsel desteğin, örgüte ve çalışana olumlu katkı sağladığının görülmesi bu konuda yapılan araştırmaların da artmasına neden olmaktadır. En genel anlamıyla örgütte çalışanlara gösterilen ilgi ve çalışan katkısına verilecek değer olarak ifade edilebilecek örgütsel destek (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986), çalışanların onaylanıp saygı görme ve ilişki ihtiyaçlarını karşılayıp, çabaların farklı şekillerde ödüllendirilip takdir edilmesiyle sağlanmaktadır. Örgütte bu süreci yönetip yönlendiren kişi yönetici olduğundan örgütsel destek, yönetici boyutunda yönetici desteği olarak ortaya çıkmaktadır. Çok genel olarak yönetici desteği, çalışana birinci derece yöneticisinin gösterdiği destektir (Yoon ve Lim, 1999). Ayrıntılı ele alındığında ise yöneticinin çalışanıyla olumlu iş ilişkisi olup, çalışanların daha yüksek ve olumlu performans gösterebilmeleri için ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Bhathumnavin, 2003).

Örgüt içerisinde çalışanın algıladığı desteğin farklı kanallardan geldiği göz önüne alındığında, çalışanın örgüt tarafından desteklenmesiyle, yönetici tarafından desteklenmesinin ayrı konular olduğu ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte çalışana yönelik destek kavramının farklı kanallardan geldiği bilinmekle birlikte, örgüt ve yönetici desteği konularının benzer konulardaki davranışları ölçmesi ve değerlendirilmesi ilişkinin her iki boyutta da olumlu seyretmesinden dolayı her iki kavramın aynıymış gibi algılanmasına neden olmaktadır (Kottke ve Sharafinski, 1988; Hutchison, 1997; Rhoades, Shanock ve Eisenberger, 2006). Hutchison (1997) ise, bu iki kavrama yönelik yaptığı araştırmalarda yönetici desteğinin bireysel olarak yöneticiye ait bir kavram, örgüt desteğinin ise kuruma dair bir destek olduğunu ve çalışan tarafından bu iki destek algısının birbirinden ayırt edilebildiğini ifade etmektedir.

Çalışanın kurum tarafından desteklendiğinin farkında olmasının ön koşulunun yöneticisi tarafından desteklendiğini bilmesi düşüncesinden yola çıkıldığında, yöneticinin çalışanı değerli bulması, çalışanın örgüte sağladığı katkıdan kaynaklandığı ve bu durumun doğal olarak örgüte yansıdığı söylenebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çünkü çalışan yöneticisini örgütün temsilcisi olarak görmekte ve onun örgüt adına yönetme ve değerlendirme yetkisinin olduğunu bilmektedir. Dolayısıyla, çalışan yöneticinin olumlu ya da olumsuz almış olduğu kararları ve uygulamaları örgütsel bir takım uygulamalar olarak algılamaktadır. Çalışan, alınan karar ve gerçekleştirilen uygulamaların kendi yararına olduğunu hissederse, bu durum çalışanın örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilemektedir (Yoon ve Suh, 2003).

Çalışanlar açısından örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin önemi büyüktür. Çünkü örgütsel destek algısı, çalışanın işle ilgili performansını ve doyumunu artırıp örgüte bağlılığını sağlarken işe devamsızlık ve ayrılmaya yönelik olumsuz duygu ve davranışları azaltmaktadır. Yönetici desteği ise, örgütsel değişkenlerle ilişkisinden dolayı önem kazanmış, örgütsel desteğin öncüllerindendir. Ayrıca çalışanlar örgütlerinden destek algıladıklarında aynı zamanda yöneticilerinden de destek aldıklarını düşünmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Her ne kadar alanyazında örgütsel destek üzerinde daha fazla yoğunlaşıldığı görülse de çalışanların bu destek türlerinden birini algılayıp algılamaması kurum ve çalışan açısından olumlu sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Destek türlerinden en etkilisinin yönetici desteği olduğu söylenilebilir.

2. 5. Algılanan Yönetici Desteği

Yöneticilerin çalışanlarına karşı tutum ve davranışları çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etki oluşturmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanlarıyla iletişim kurarken akılcı tutumlar sergileyip destekleyici olmaları gerektiğinin farkında olmalıdırlar. Özellikle yöneticiler kendi davranışlarını ve bu davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini iyi gözlemeli ve çalışan üzerinde olumsuz etki yaratan davranışlarını değiştirmelidir. Yaşanılan bu süreç, yönetici tarafından bir otorite kaybı

olarak algılanmamalı, aksine işin yürütülmesi için doğru bir hamle olarak düşünülmelidir.

Çalışanların motivasyonu üzerinde büyük bir etkiye sahip olan iş ortamı ve yönetici ilişkileri, işlerin yapılması sırasında motivasyon ve beraberinde verimi de doğrudan etkilemektedir. Nitekim çalışanlar kendilerini değerli hissettikleri takdirde işlerine daha fazla yoğunlaşmakta ve kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Bu bakımdan yöneticilerin çalışanlarıyla iletişimlerinde sağlıklı adımlar attıklarından emin olması, bu doğrultuda hareket ederek hem işlerine hem de çalışanlarına destek olması gerekmektedir.

Örgütler, örgüt ortamında bireysel ihtiyaç ve amaçlarını gerçekleştirmek için bulunan çalışanların işe yönelik olumlu duygu ve düşüncelerini sağlamak ve verimliliklerini arttırmak için maddi ve manevi her türlü ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar. Maddi ve manevi unsurların karşılanmasında çalışanların yöneticiden ve örgütten aldığını düşündüğü destek çok önemlidir. Çünkü örgütler ve yöneticileri çalışanların işlerine dönük gönüllü olarak gerçekleştirecekleri çaba ve performanslarını, örgütten bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı biçimlendirmektedirler (Üren, 2011). Örgütlerin sağladığı maaş, prim gibi maddi ve somut ödüller ile önemsenme, itibar görme, saygı görme gibi manevi boyutta duygusal ödüller çalışanların işe yönelik çabalarını ve kurumlarına bağlılıklarını arttırmaktadır (Shanock ve Einsenberger, 2006).

Çalışanlar, çalışma ortamında memnuniyetlerinin önemsemesine yönelik kişisel değerlendirmelerde bulundukları gibi, yöneticilerinin katkılarını ne düzeyde önemsediyiyle ilgili bir takım görüşlere sahiptirler. Onlar, algılamış olduğu destek görüşünü örgütün temsilcisi olarak görülen yöneticilerinden almaktadır. Zira bu konuda yazılan örgütsel destek teorisi de algılanan örgütsel desteğe, algılanan yönetici desteğinin öncül olduğunu varsaymaktadır (Eisenberger, Stinglhamber, Vanderberghe, Sucharski ve Rhoades 2002). Bu yüzden örgüt içerisinde yöneticilerin rolü ve konumunun önemli olduğu söylenebilir. Çünkü yöneticiler, kararlarıyla çalışanlarının performanslarını etkileyerek daha üst bir performans sergilemeleri için yetenekleri etkili

bir biçimde ortaya koyabilmeli, bunun için de gerekli iklim oluşturulmalıdırlar (Koçel, 2001).

Algılanan yönetici desteği aynı zamanda yeni yetenekler geliştirmeleri için çalışanlara fırsat sunma, çalışanların kariyer hedeflerine zaman ayırma ve kariyerlerine yönelik eğitimleri destekleme gibi faaliyetlerin yanı sıra (Çakmak ve Otluoğlu, 2012), işle ilgili sorunların çözülmesine ve özel hayat ile iş hayatının dengelenmesine ilişkin destekleri de içermektedir (Turgut, 2011). Belirtilen destek türlerini yöneticilerin sağlaması çalışanların istek ve ihtiyaçları karşılayacak, daha uygun bir iş ortamı oluşturacak ve sonuçta çalışanların örgüte yönelik olumlu tutum geliştirip örgütsel performansını artıracak davranışlar sergilemesine neden olacaktır. Bu durum örgüt ile çalışan arasındaki bağı da güçlendirecektir (Lambert ve Hogan, 2009).

Görüldüğü gibi yönetici desteğinin çalışanlar üzerinde, örgüt yararına oldukça önemli etkileri bulunmaktadır. Günümüz çalışanı sorunlarını çözme konusunda kendini destekleyen bir yönetici arzulamaktadır. Yöneticisi tarafından desteklendiğini düşünen çalışan ne kadar tükenmiş olursa olsun yaşadığı umutsuzluk karşısında kendini toparlayacak duygusal ve fiziksel gücü bulacak ve örgüte olan faydasını devam ettirebilecektir.

2. 6. Yönetici Desteğinin Boyutları

Yönetici desteği ile ilgili alanyazın incelendiğinde Gagnon ve Michael (2004), yönetici desteğinin başlıca öğelerinin; yöneticinin çalışana yardım etme konusundaki istek düzeyi, kurulacak güven ve gösterilecek saygı olduğunu belirtmişlerdir. Rooney ve Gottlieb (2007) ise yönetici desteğini, empatik anlayış, çalışana ilgi göstermek ve bu yaklaşımı çalışana iletmeyi tanımlayan duygusal destek, çalışanın gösterdiği performans hakkında dönüt verilmesini tanımlayan değerlendirme desteği, örgütü maddi değerleri olarak görülen malların ve hizmetlerin temin edilmesini tanımlayan araçsal destek ve son olarak bilgi temin edilmesi ve çalışana danışmanlık yapılmasını tanımlayan bilgisel

destek olarak dört boyutta ele almıştır (Rooney ve Gottlieb, 2007). Kraimer ve Wayne (2004) ise destek türlerini; uyum, finansal ve kariyer desteği olarak belirtmişlerdir. Uyum desteği, iş değişikliği nedeniyle çalışana ve çalışanın ailesi ile örgütün ilgilenmesi olarak tanımlanmış olup bu destek türü özellikle yurt dışı görevlendirmelerinde çalışanın ve ailesinin gittikleri ülkenin kültürüne uyum eğitimi, taşınma yardımları, dil eğitimleri gibi beklentilere yönelik uygulamaları kapsamaktadır. Finansal destek boyutu maddi destek olarak bahsedilecek olan destek türünü kapsarken, kariyer desteği boyutu ise çalışanın geleceğine yönelik başlı başına ayrı bir süreçtir (Kraimer ve Wayne, 2004). Bhanthumnavin (2000) yönetici desteğini bilgisel, maddi ve duygusal yönetici desteği olarak üç boyutta ele almıştır. Zira yapılan araştırmalar incelendiğinde yönetici desteği ile ilgili zaman zaman farklı başlıklar ortaya çıkmakla birlikte içerikleri incelendiğinde hemen hemen aynı noktalara vurgu yapıldığı görülmektedir. Çalışmada, çalışanın bilgilendirilmesi ve performansı hakkında dönüt verilmesi bilgisel destek, çalışanın takdir edilmesi, çalışana değer verilmesi gibi konular duygusal destek, araç ve finansal destek boyutları ise tek boyut altında toplanarak maddi destek ve son olarak az sayıda çalışmada ele alınan bilgisel desteğin spesifik hali olarak çalışanın kariyer hedefleri belirlemesi konusunda bilgilendirilmesini içeren kariyer desteği boyutları ele alınmaktadır.

Bilgisel yönetici desteği, “işle ilgili konulara odaklanan yönetici desteği boyutu olup çalışanların verimliliğini arttırmak için gereken ödül, ceza, geribildirim, bilgi ve becerileri içermektedir” (Bhanthumnavin, 2000). Çalışanların örgüt içinde değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi konularında en etkili kişiler yöneticiler olup, çalışanlarına işleriyle ilgili geribildirimler vererek yönlendirirler. Yöneticilerin çalışanlara verdiği gerçekçi performans geribildirimleri, çalışanları yetkilendirme, kariyer hedefleri belirlemede oldukça önemli olup motivasyonu arttırmaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanın yöneticisinin kendisine sağladığı bilgisel destek ve güvenle işlerini yapabilecek özerklik kazanmasına da katkı sağlamaktadır (Tan, 2008). Bununla birlikte Bhanthumnavin (2000), yöneticilerin daha çok düşük performans gösteren çalışanlara da bilgi vererek performansını artırmayı hedeflediklerini, bu sebeple daha fazla geri bildirimde bulunduklarını tespit etmiştir. Diğer bir ifade ile yöneticinin performans takdiri ile bilgisel destek arasında ters orantı olduğunu

belirtmiştir. Oysa geri bildirim sadece düşük performans gösteren çalışana değil, her kademe ve her düzeyde performans gösteren çalışana verilmeli ki; çalışanların kendi durumlarını görüp değerlendirmeleri gerçekçi olsun. Diğer yandan yöneticinin çalışana işle ilgili bilgiyi ve talimatları kapsayan bilgisel destek sağlaması, çalışanın kendisine verilen önemi hissetmesine, kurumun amaçlarını anlamasına, kendisinden bekleneni açıkça bilmesine ve karşılaştığı problemleri rahatlıkla çözmesine yardımcı olacaktır.

Maddi yönetici desteği, yöneticinin sahip olduğu kaynakların dağıtımı ile gerçekleştirdiği destektir. Diğer bir ifade ile “çalışanların amaçlarını gerçekleştirmeleri için ihtiyaç duydukları malzeme, zaman, finans ve insan kaynağının temin edilmesidir” (Bhanthumnavin, 2000). Kraimer ve Wayne (2004), maddi desteği finansal destek olarak ele almış, bu algıyı örgütü çalışanın finansal ihtiyaçları ve katkılarının ödüllendirilmesi ile ilgilenmesi olarak tanımlamışlardır. Nitekim insanların çalışmalarındaki temel amaç, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için çalışmaları karşısında alacakları ücrettir. Çalışanların yöneticileri tarafından ücret ve ödüllerle desteklenmeleri emeğinin karşılığını alan çalışanın örgüt içindeki istenmeyen davranışlarını azaltacak ve gönüllü çalışmalarda bulunmalarını da artıracaktır.

Duygusal yönetici desteği ise “çalışanlara ilgi duyup sevgi ve saygı gösterme, değer verme, kabul etme, zorluklarla ve stresle başa çıkıp çatışma çözümünde yardım etmedir” (Rooney ve Gottlieb, 2007). Giray (2013) ise yönetici desteği öğelerinin güven, saygı ve çalışana yardım etme konusunda yöneticinin istekliliği olarak belirtmiştir. Bunun yanında çalışanın yöneticisiyle kurduğu ilişkinin yakınlığına bağlı olarak iş ve aileyle ilgili sorunlarında yöneticisinden aldığı destek duygusal destek olarak değerlendirilebilir. Günümüzde, çalışanın beklentileri göz önüne alındığında iş ya da iş dışındaki problemlerinin çözümü için yöneticisinin vereceği destek, çalışan ile kurulacak pozitif iletişim, çalışanın onaylanması, kendini değerli hissetmesi, sevgi ve ilgi ihtiyacının karşılanması duygusal destek boyutunda gerçekleştirilecek davranışlara örnek gösterilebilir.

Yukarıda da belirtildiği gibi bilgisel desteğin spesifik hali olarak yorumlanabilecek olan kariyer desteğini Kraimer ve Wayne (2004), örgütün çalışanın

kariyer hedefleri ile ilgilenmesi olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda bu destek yurt dışı görevlendirmeleriyle ilgili çalışmalarında; çalışanın yurt dışında da kariyer gelişimini devam ettirmesine olanak sunacak örgüt politikaları ve uygulamalarını, kariyer desteği boyutu içerisinde ele almışlardır. Çalışanın yurt dışı görevlendirmesinden döndüğünde hedeflediği kariyer basamağında olacağına inancı, onun örgüte bağlılığını artıracaktır (Kraimer ve Wayne, 2004). Günümüz çalışanı kariyer hedefi belirleme sorumluluğunu üstlenerek, hedeflerini belirleme, hedeflerine ulaşma yolunda ki fırsatlar konusunda bilgilendirme, performans değerlendirme konularında desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu da yöneticilere çalışanı kariyer anlamında destekleme konusunda da yeni bir sorumluluk getirmektedir.

2. 7. Yönetici Desteği ve Etkileyen Değişkenler

Yönetme ile ilgili görevini yerine getirmekle sorumlu olan yönetici, görevini başarıyla yerine getirebilmek için beşeri, teknik ve kavramsal bilgilerin yanı sıra, sistematik düşünce tarzına, doğru ve yerinde kararlar verebilmeye, kişiler arası ilişkileri dengede tutabilmeye, örgüt prosedürlerine hâkim olmaya yönelik bir takım yeteneklere sahip olmalıdır (Peterson ve Fleet, 2004). Çünkü yöneticiler örgütleri yönetirken aslında çalışanları yönetmektedirler. Yöneticinin kurumsal başarısı, çalışanların yönetiminde gizlidir.

Çalışanların hissettikleri verimlilik, olumlu duygu ve davranışları, işlerinden duydukları memnuniyeti, örgüte bağlılıkları, takım çalışmalarında gönüllü hareket etmeleri, örgüt sorunlarını ciddiye alıp sorunları çözmede gösterdikleri çabaların tamamı büyük oranda yöneticiye bağlıdır (Viswesvaran, Sanchez ve Fisher, 1999; Anand, Vidyarthi, Liden ve Rousseau, 2010; Tongur, 2011). Çalışanlar yöneticilerinin kendilerini yönlendirme konusunda tecrübeli ve her türlü sorunu çözmede yetkin olmasını istemektedirler. Yetkin ve yeterli yöneticilerle çalışan bireyler, karşılaştıkları sorunlarda içine düştükleri umutsuzluktan doğan duygusal, bilişsel ve fiziksel zayıflığa rağmen, kendilerini toparlama, başarma ve faydalı çalışmalar yapmaya yönelik daha fazla güç bulabilmektedirler.

Örgütlerde çalışan ile yönetici arasındaki ilişki karşılıklı olarak hem iş hem de sosyal ihtiyacı karşılamak için kurulmaktadır. Çalışanına samimi, içten ve anlayışlı davranan yöneticinin desteği, onun için yüzeysel, özensiz ve değer vermeyen yöneticiye göre çok daha etkilidir. Çünkü yöneticisinden destek alan çalışanın tüm sorunlarını yöneticisiyle rahat bir şekilde paylaştığı görülmektedir (Öz, 2007).

Çalışan ile yöneticinin kurduğu etkili iletişimde çalışanın örgüte bağlılığı, iş devamlılığı, iş performansı gibi değişkenlerde pozitif bir gelişme olacağı söylenebilir. Yöneticinin olumlu tutumları sayesinde sorunların ortaya çıkar çıkmaz çözülmesine imkân verilmesi, çalışandaki olumsuz algıyı azaltacağı gibi devir hızında da düşüş sağlayacaktır. Algılanan yönetici desteğinin örgütün olumlu ya da olumsuz iş çıktıları üzerinde etkisi olan pek çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler örgütsel bağlılık, tükenmişlik sendromu ve stres, iş- aile çatışması, hizmetiçi eğitim, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık, iş doyumu, güven ve adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, birey-örgüt uyumu başlıkları altında verilmiştir.

2. 7. 1. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün amaç ve değerlerinin çalışanlar tarafından içselleştirilerek, örgütün başarısı için fazladan ve gönüllü olarak çaba göstermeleri, çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmaları şeklinde tanımlanabilir. Örgütler çeşitli etkinliklerle çalışanlarında örgütsel bağlılık davranışı sağlamaya çalışmaktadırlar (Gbadamosi, Glolahan, 2003). Örgütlerde yönetici ile çalışan arasında kurulan ilişkinin kaliteli olması, yöneticilerde çalışanlarına yönelik farkındalık ve yöneticilerin çalışanlarını destekleme eğiliminde yaşanan artış çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırmaktadır (Bhamhuntnavin, 2000). Örgüt ve çalışan arasında kurulan bağ ise iş yaşamının kalitesinin artması şeklinde kendini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt hedeflerini benimsemesi, örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, örgütü aileymiş gibi görüp kendini bu ailenin bir

parçası sayması, örgütle güçlü bir bağı olduğuna inanması ve davranışlarını bu doğrultuda şekillendirmesidir (Bozkurt ve Yurt, 2013; Yılmaz ve Kurşun, 2013). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte sadakatinden dolayı olup, çalışanın kendi amaç, hedef ve değerlerini örgütünkilerle özdeşleştirmesinden kaynaklanır. Örgütün amaç ve değerlerinin çalışanlar tarafından içselleştirilerek, çalışanlar tarafından örgütün başarısı için fazladan ve gönüllü çabaların olması, çalışanların örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmaları şeklinde tanımlanabilecek örgütsel bağlılık, örgütlerin çeşitli etkinliklerle sağlamaya çalıştığı çalışan davranışlarıdır (Gbadamosi ve Glolahan, 2003). Örgütüne bağlı çalışanların sadakatleri ve görev bilinçleri artarken, aitiklik, güvenlik ve yararlı olma duyguları yükselmekte (Randall, 1987), performansı artmakta, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ise azalmaktadır (Camp, 1993). Allen ve Mayer (1991) örgütsel bağlılığı, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç grupta sınıflandırmışlardır. Duygusal bağlılık, örgüt yöneticisine ve amaçlarına duyulan sevgi, saygı ve duygusal yakınlık, örgüt vizyon ve misyonunun benimsenmesiyle oluşan bağlılık türüdür. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar ihtiyaç duyduklarından değil gerçekten örgütte kalmak istediklerinden işine devam etmekte ve örgüt çıkarları için büyük gayret göstermektedirler. Devam bağlılığında ise çalışan yaptığı kişisel yatırımlarından dolayı örgütte kalmaya isteklidirler. Çalışanın kişisel yatırımlarından kastedilen çalışanın iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkiler, emeklilik, kariyer, kıdem ve edindiği tecrübe, bilgi ve yetenekler şeklinde belirtilebilir. Örgüte karşı devam bağımlılığı duyan çalışan örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olduğunu, başka iş bulamayacağını düşünmektedir. Genelde işi sevmezler, sağlık, aile durumları ve emeklilik gibi zorunlu sebeplerden dolayı işten ayrılmayı düşünmemektedirler. Devam bağlılığında, içten gelen bağlılık değil dış faktörlerden kaynaklanan bir bağlılık söz konusudur, çalışan örgütüyle özdeşim kuramamaktadır. Son bağlılık türü olan normatif bağlılık örgüte olan minnettarlık duygusundan kaynaklanır. Normatif bağlılıkta çalışan örgütte çalışmayı bir görev, ahlaki bir sorumluluk olarak görür. Normatif bağlılık çalışanın ahlaki bağlılık normlarıyla ilişkili olup çalışanın toplumsal ve kültürel niteliklerinden etkilenmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010). Bu sebeple, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin kaliteli olması, yöneticinin çalışanın farkında olması, örgüt amaçlarının, misyonunun, vizyonunun ve her bir çalışanın örgüt içindeki rolünün açık bir şekilde belirlenmesi çalışanın örgüte bağlılığı ve iş yaşamının kalitesinin artması açısından son derece

önemlidir (Bhamhuntnavin, 2000). Nitekim örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve bunu başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri örgüte bağlı çalışanların varlığıyla mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalmaya istekli ve gayretli olup, örgütün amaç ve hedeflerini, misyon ve vizyonlarını içselleştirerek, örgüt için yoğun çaba sarf etmektedirler.

2. 7. 2. Tükenmişlik sendromu ve stres

Tükenmişlik sendromu, başarısızlık, yıpranma, güç kaybı ve karşılanmayan istek ve beklentiler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumudur (Freudenberger, 1983). Tükenmişlik sendromuna ait tanımdan yola çıkıldığında, çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamamalarında yönetici desteğinin son derece önemli olduğu söylenebilir. Çünkü çalışanların yöneticileri tarafından bireysel düzeyde ilgi görmeleri ve kurdukları ilişkinin yakınlığı, çalışanların yönetici desteği algılarını arttırmakta ve yaşadıkları iş stresini azaltmaktadır (Bhamthumnavin, 2000). Yönetici desteğinin, iş stresine neden olan faktörleri azaltmasının tükenmişlik sendromunun etkilerini hafiflettiği bilinmektedir (Choi, Cheong ve Feinberg, 2012). Yöneticilerin çalışanlara güven duyması, onlara arka çıkması gibi destek verici yaklaşımları, çalışanların iş stresini azaltacağı gibi stres yaşadıkları durumlarda kendilerine güvenen ve destek sağlayan yöneticilerinin olduğunu ve her şekilde yardım görececeklerini bilmeleri stresle başa çıkma olanağını kolaylaştıran çok önemli bir faktör olmaktadır (Özdemir, 2010).

Tükenmişlik kavramını ilk kez kullanan Freudenberger (1983) kavramı başarısızlık, yıpranma, güç kaybı ve karşılanmayan istek ve beklentiler sonucunda beliren tükenme durumu olarak tanımlamıştır. Günümüzde tükenmişliğin çoğu kişi tarafından kabul gören tanımı Maslach'a aittir ve Maslach (2003) tükenmişliğin örgütte strese neden olan durumlar karşısında belirip uzun süre devam eden psikolojik bir sendrom, özellikle de iş ve çalışan arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan kronik bir gerginlik olduğunu belirtmektedir. Bir başka ifadeyle tükenmişlik, iş ortamında yoğun duygusal taleplerle karşılaşan ve bire bir insanlarla çalışan kişilerde görülen fiziksel yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara

yansıtılması sürecinde beliren olumsuz tutumları kapsayan duygusal, fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendromdur (Maslach ve Zimbardo, 1981). Maslach tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak üç boyutta ele almaktadır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Duygusal tükenme; yaptığı iş yüzünden kişiye kaldırılabileceğinden fazla yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak ifade edilmektedir. Duygusal tükenme yaşayan kişide enerji yoksunluğu, yorgunluk ve duygusal yıpranmışlık görülmektedir. Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eden duyarsızlaşmada, çalışan işiyle ilgili kişilere karşı duyarsız, duygudan yoksun bir biçimde tutum ve davranışlar sergilemekte, karşısındaki kişiyi birey olarak dikkate almamaktadır. Kişisel başarısızlıkta ise, kişi kendini olumsuz olarak değerlendirmekte, bir çalışan olarak kendini işinde başarısız olarak görmektedir (Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011).

Tükenmişliği ortaya çıkaran nedenler, bireyden kaynaklanan ve örgütten kaynaklanan nedenler olarak iki grupta toplanmaktadır (Iraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, 453). Bireysel nedenleri yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, bireysel beklentiler, motivasyon, performans, kişisel yaşantıdaki stresler, mesleki doyum ve yöneticilerden görülen destek gibi faktörler oluşturmaktadır (Kayabaşı, 2008). Yapılan işin niteliği, çalışma süreleri, örgütün özellikleri, işin yoğunluğu, örgütteki gerilim, rollerin karmaşası, mezuniyet durumu, karara katılamama, örgütteki ilişkiler ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri arasında yer almaktadır (Budak ve Sürvegil, 2006). Çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamamalarında yönetici desteğinin son derece önemli olduğu söylenebilir. Çünkü çalışanların yöneticileri tarafından bireysel düzeyde ilgi görmeleri ve kurdukları ilişkinin yakınlığı, çalışanların yönetici desteği algılarını arttırmakta ve yaşadıkları iş stresini azaltmaktadır (Bhamthumnavin, 2000). Bunun yanında yönetici desteğinin, strese neden olan faktörleri azaltarak tükenmişlik sendromunun etkilerini hafiflettiği de belirtilmektedir (Choi ve diğerleri, 2012). Yöneticilerin çalışanlara güven duyması, onlara arka çıkması gibi destek verici yaklaşımları, çalışanların iş stresini azaltacağı gibi stres yaşadıkları durumlarda kendilerine güvenen ve destek sağlayan yöneticilerinin olduğunu ve her şekilde yardım göreceklelerini bilmeleri stresle başa çıkmalarını sağlayan çok önemli bir etkidir (Özdemir, 2010). Örgütler çalışanlarıyla amaç ve hedeflerine ulaştıklarından

Çalışanların fiziksel iyi olma hali kadar psikolojik iyi olma hali de son derece önemlidir. Çalışanın yaşadığı tükenmişlik ve stres sonucunda çalışanın performansı düşmekte, çalışanın yaşadığı olumsuz ruh hali diğer çalışanları da olumsuz etkilemekte ve dolayısıyla örgütsel verim düşmektedir.

2. 7. 3. İş-aile çatışması

Zaman yönetimi konusunda başarısız olan bireyler hayatlarının farklı bölümlerinde ve farklı zamanlarında yorgunluk, başarısızlık, stres, tükenmişlik gibi pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Zamanını etkili ve iyi yönetemeyen bireyler iş ve aile yaşamları arasında denge kuramamaktadır. Yetişkin bir birey için iş ve aile birbirleriyle etkileşimli ancak farklı sorumlulukları ifade eder. Birey gün içerisinde en çok zaman geçirdiği işi ile ailesi arasında dengeyi kurmakla yükümlüdür. Zira bireylerin hayatları boyunca üstlendikleri en önemli rol ve sorumluluklar iş ve aileye yönelik olanlardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). İş ve aile arasında bir dengenin oluşabilmesi için birey işle ve aile ile ilgili rollerle aynı düzeyde meşgul olmalıdır (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Greenhouse ve Beutell (1985), iş-aile çatışmasını en genel ifadeyle roller arası bir çatışma olarak belirtmişlerdir. Bireyin bir alandaki sorumluluklarını yerine getirirken diğer alanlardan gelen baskılar yüzünden sorumluluklarını yerine getirmede sorunlar yaşaması olarak tanımlanan iş-aile çatışması, yönetici desteğinin yüksek algılandığı durumlarda hafifleyecek ve buna bağlı olarak çalışanın iş doyumunda artış olacağı belirtilmiştir (Karatepe, Kılıç, 2007). Kişinin rol çatışmasını iyi yönetmesi, iş-aile çatışmasını azaltırken, yaşamlarının farklı alanlarında stres, tükenmişlik, yorgunluk ve başarısızlığın önüne geçebilmektedir.

Allen (2001) destekleyici yöneticiyi, çalışanın iş ve aile sorumluluklarını dengeleme taleplerini karşılayarak, çalışanın taleplerine daha ılımlı yaklaşan ve çalışanın iş-aile rolleri arasındaki çatışmanın giderilmesine yardım eden kişi olarak tanımlamaktadır. Çalışanın yöneticisinden gördüğü destek örgütte karşılaşılabilecek iş-aile çatışmaları, stres ve olumsuz durumların daha az yaşanmasına yol açmaktadır (Giray, 2013). Yetişkin bir bireyin yaşamının iki önemli kısmını oluşturan iş yaşantısı

ve aile yaşantısı arasında denge kurması bireyin performansını olumlu yönde etkileyeceğinden çalışanın bu konuda yöneticisinden göreceği destek son derece önemlidir. Zira bu konuda destek alan çalışan iş-aile çatışmasıyla çok daha rahat başa çıkabilecek bu durum da çalışanın ve örgütün hedefine ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

2. 7. 4. Hizmetiçi eğitim

Günümüz dünyasında hızla gelişen teknoloji karşısında iş ortamları, çalışma koşulları, aranılan özellikler ve dolayısıyla meslekler hızla değişime uğramaktadır. Bu durum okullardan mezun olan bireylerin okulda edindiği mesleki bilgi ve becerilerin hızlı değişim karşısında bir süre sonra güncellenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007). “Hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi sürecidir” (Pehlivan, 1997). En yaygın ve kapsamlı ifadeyle hizmet içi eğitim, fiilen çalışmakta olan kişilere yapmış oldukları iş ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için özel ve kamu kuruluşlarında verilen eğitimidir (Köse, Alpkent ve Birbil, 1993).

Hizmet içi eğitimler örgütler ve yöneticiler için kısa dönemde maliyet olarak görülürken; bu eğitimlerin örgüte uzun dönemde sağlayacağı yararlar maliyet açısından daha belirleyici olacaktır (Gospel, 1998). Çalışana verilecek hizmet içi eğitim örgütlere fayda sağladığı gibi çalışanlara da bazı faydaları olmaktadır. Çalışanlar bu eğitimler sonucunda yeni fırsatlar ve kazanç artışı şansı elde etmekte, mesleki anlamda geliştirici beceriler kazanırken; örgütler, yarışmayı arttıran, örgütsel etkinliği arttıran, yüksek becerili çalışanlar kazanmaktadır. Zira yetişmiş çalışan bir örgütün en değerli varlığıdır (Johnson, 1993). Verimliliği arttırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen örgütler çalışanlarına sağlayacakları hizmetiçi eğitimler sayesinde sektördeki yeni gelişmelerden anında haberdar olup sektörde öncü olmak zorundadır. İşle ilgili eğitimler konusunda örgütün teşvik edici uygulamalarının olması, eğitim için maddi kaynak ve zaman ayırması, çalışana eğitim konusunda fırsat tanınmaları, eğitim sonrası çalışanı katkılarından dolayı takdir etmeleri örgütsel destek aracılığıyla yönetici desteğini de

arttırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2006). Sonuç olarak aldıkları örgün eğitim sonucunda örgütte yerini alan çalışanların, örgüt içerisinde de eğitilmeleri hem çalışanın işe uyumu, işte uzmanlaşması, kendini geliştirmesi ve ilerlemesi için hem de örgütün daha donanımlı çalışanlarla rekabet ortamında varlığını sürdürebilmesi için gereklidir.

2. 7. 5. İş performansı

Performans, çalışanın işini yerine getirirken harcadığı çaba karşısında elde ettiği başarıdır. Çalışanın performansı, onun yeteneği, edindiği nitelikler ile değer ve inaçlarıyla şekillenir. (Morillo, 1990). Bir başka ifadeyle performans, “çalışanın veya örgütün önceden belirlediği hedefler ve bu hedeflere belirli standartlarda belirli bir zaman diliminde, nicel ve nitel olarak vardığı noktadır” (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2010). Performans örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için temel olgulardan biridir. Örgütlerin rekabet piyasalarında var olabilmeleri ve örgütün kurumsal hedeflerine ulaşabilmeleri ancak işlerinde yüksek performans sergileyen çalışanlarla mümkündür. Örgütler için önemli olan iş performansı çalışanlar için de son derece önemlidir. Çalışan için görevinin gereğini yerine getirmek, başarılı olmak, onu gururlandıran ve tatmin eden bir durum olmakla beraber aynı zamanda kariyer ve yüksek itibar demektir (Sonnentag ve Freese, 2002). Performans ile ilgili yapılan tanımların bulunduğu ortak nokta performansın bireyin beklentisi ile örgütün amacı arasında kurulan ilişki neticesinde ortaya çıkmasıdır. Performans çalışanın veya örgütün hedeflediği amaca ulaşırken göstermiş olduğu etkinliğin nicel ve nitel ölçütüdür. Çalışana kariyer gelişimi ve ücret gibi maddi imkânların sağlanması ve örgütsel destek aldığını hissedebileceği örgüt içi kararlara katılım gibi olanakların sağlanması çalışanların nitel ve nicel olarak amaçlarına ulaşabilmesi için önem arz etmektedir (Gupta, 1982).

Örgüt ve çalışanlar arasındaki iletişim çoğunlukla yöneticiler vasıtasıyla sağlanır. Yöneticilerin örgütü amacına ulaştıracak ve fark yaratacak sonuçları alabilmesi ve çalışanın iş tatminini sağlayabilmek için vereceği geri bildirimler bazı özellikler taşımalıdır. Yöneticilerin çalışanlara vereceği geri bildirim duruma ve olaya göre belirlenmeli, davranışa endeksli, açık, anlaşılır, kesin, net ve yapılandırılmış olmalı,

genel olmamalıdır. Çalışanların kişilik özellikleri ne niyetlerine göre değil, davranışa ve ölçme kriterine göre belirlenmeli. Geri bildirim sırasında iletişim çift yönlü, pozitif ve etkili olmalı, çalışanların eksiklerini bulmak, onları olumsuz eleştirmek yerine onları desteklemeyi amaç edinmelidir. Yöneticinin çalışanın özelliklerine uygun görevlendirmeler yapması, çalışanla nasıl tartışacağı, çalışana disiplin uygularken nasıl davranacağı, çalışana eğitim verirken kullandığı üslup gibi faaliyetlerin tamamı iyi bir iletişim becerisi gerektirir. Bu nedenle iyi bir yönetici, iyi bir iletişimcidir ve iyi bir yönetim yöneticinin iyi iletişim becerisine dayanır (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi, 2010).

Örgütlerin başarılı olabilmelerinin sağlanabilmesi amacıyla çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerin en üst düzeyde sergilenmesi beklenmektedir. Çalışanın yüksek performans sergilemesinde destekleyici yönetici uygulamaları en etkili araçlardandır. Yönetici tarafından sağlanan desteğin varlığı çalışanlar tarafından hissedildiğinde çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilenmektedir (Bhanthumnavin, 2003). Örgütlerde performans düzeyinin diğer bir göstergesi de çalışanların yaratıcılığıdır. Çalışanın yöneticisine duyduğu güven, yöneticisi ile arasındaki olumlu iletişim ve iletişim kanallarının daima açık olması, yöneticinin çalışanla bilgi paylaşımında bulunması çalışanın yaratıcılığını ortaya çıkarmaktadır (Ramus, 2001). Örgütlerdeki performansın iletişim, çalışanların bilgi, beceri, yetenekleri ve çalışanların yaratıcılıkları gibi değişkenlerle yakın ilişki halinde olduğu görülmektedir. Bu durum örgüt performansına ilişkin tutumun ilgili değişkenler ile bağlantılı olarak ele alınmasını ve çok boyutlu olarak değerlendirilmesini gerekli hale getirmektedir. Yöneticilerin konu ile ilgili tutum ve davranışları ile yönetici olarak sürece verecekleri destek büyük önem taşımaktadır. Yaratıcılık, kişinin kendini rahat hissettiği, baskı hissetmediği, stres düzeyinin uygun olduğu hallerde ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanın yöneticisi ve örgütle kurduğu bağ, çalışanın kendisini rahat hissetmesini ve stres düzeyinin düşmesini sağlayacağından örgütlerin performans düzeyini arttıran yaratıcılık daha rahat ortaya çıkacaktır.

2. 7. 6. İşten ayrılma niyeti ve devamsızlık

Örgütlerin başarılarını artırarak devam ettirebilmesinin ön koşulu, yetenekli çalışanların işe alımı olmakla birlikte, bu iş gücünün örgütte istihdam edilme süresini uzatabilmeyi başarmaları da gerekmektedir. Örgütlerin çalışanlarına çok yönlü destek sağlamaları devamsızlık rakamlarını aşağıya çekmek ve işgücü devir hızını düşürmek için önem kazanmaktadır (Aselage, Robert, Eisenberger, 2003). Kalliath ve Beck (2001), güçlü yönetici desteğinin çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığını belirtmektedir.

İşten ayrılma çalışanın örgütten fiilen ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti, çalışanın davranışsal bir tutum olarak örgütten çekilme isteğini ifade etmektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012). İşten ayrılma niyeti, iş memnuniyetsizliği, örgüt içi çatışma ve örgütsel kabul görmeyle ilgili bir kavramdır (Matilla, 2006). İşten ayrılma niyeti, çalışanların içinde bulundukları çalışma şartlarından memnun olmamalarından kaynaklanan işten ayrılma düşüncesi olarak da ifade edilmektedir. En genel haliyle işten ayrılma niyeti, çalışanın örgütte çalışmayı istememesi olarak tanımlanabilir (Telli ve diğerleri, 2012).

Çalışanlar ve örgütün beklentileri karşılandığında çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkilerin daha olumlu olması beklenmektedir. Çalışanlar, örgüt yararına ve örgütün verimliliği için emek verirken emeklerinin karşılığı olarak maddi ve manevi olarak doyurulmayı beklemektedir. Günümüzde, beklentileri karşılanmayan, psikolojik, fizyolojik, sosyal ve ekonomik yönden kendini iyi hissetmeyen çalışanlar işlerinden ayrılmayı düşünmektedir. Örgüt, varlığını etkin ve verimli bir şekilde sürdürebilmek için çalışanlarını örgüt içinde tutmalı ve çalışan ile örgüt bağıını kuvvetlendirici uygulamalara ağırlık vermelidir (Derin ve Demirel, 2012).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri örgütler için önemli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütlerin ayakta kalmaları için en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağını elinde tutmaları için çalışanlarına maddi ve manevi destek vermeleri çalışanın örgüte bağlılığını dolayısıyla devamlılığı artıracak ve devir hızını azaltacaktır.

2. 7. 7. İş doyumu

Çalışanların yaptıkları işten hoşnut olup olmadıklarını ifade eden iş doyumu, çalışanların algıladıkları destek sayesinde artmakta ve çalışanların duygu durumunu olumlu yönde etkilemektedir (Burke, 2003). Ng ve Sorensen (2008), iş doyumu üzerinde yönetici ve iş arkadaşı desteğini inceledikleri araştırmalarında; iş doyumu davranışı üzerinde yönetici desteğinin etkisinin iş arkadaşı desteğine göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Astın üstü tarafından takdir edilmeyi beklemesi ve bunun önemli bir motivasyon kaynağı olması iş doyumunun artmasında yönetici desteğinin daha etkili olmasını beraberinde getirmektedir.

İş doyumu, çalışanın işinden elde ettiği maddi getiriler, birlikte çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ve çalışmaları neticesinde meydana getirdiği üründen kaynaklanır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007). Çalışanın işinden doyum sağlaması; işin genel görünümü, çalışana sağlayacağı maddi olanaklar, sosyal bir iş yaşantısı, güvenlik, iletişim, kariyer fırsatları, yönetim ile olumlu ilişkiler (Hauff, Richter ve Tresin, 2015), çalışana sunulan sosyal ve ekonomik çıkarlar ile örgütün fiziki şartları gibi faktörlere bağlıdır (Machado, Soaresb, Britesc, Ferreirad ve Gouveiae, 2011). Bu faktörlerin uygun ve dengeli biçimde sağlanması çalışanın işiyle özdeşleşmesini ve bunun neticesinde iş doyumunu artırır (Kahya, 2007). Ancak tam tersi çalışma koşullarının kötü olması ise iş doyumunu azaltmaktadır (Poggi, 2010). Barutçugil (2004), yöneticilerin ve çalışanların motivasyonları ve iş doyumlarının artması için çalışma ortamının kalitesinin artırılması gerektiğini söylemektedir. Nitekim sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak, çalışanların tüm fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarına cevap verebilmek için uygun örgüt ortamını oluşturmak son derece önemli olmaktadır. Çalışanların işlerinden hoşnut olup olmamaları olarak tanımlanan iş doyumu, çalışanların algıladıkları destek sayesinde artmakta ve çalışanların duygu durumlarını olumlu yöne etkilemektedir (Burke, 2003). Örgüt içerisinde yaptıkları işten hoşnut, iş arkadaşlarıyla çalışmaktan zevk alan, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışan, yaptığı iş sonucunda beklentileri karşılanan ve yöneticisi tarafından ihtiyaçları dikkate alınan kısaca iş doyumu yaşayan çalışan örgüte olumlu katkılar sağlayacaktır.

2. 7. 8. Güven ve adalet

Güven duygusu elle tutulan gözle görülen bir olgu olamamakla birlikte kişinin en temel ihtiyaçlarından biridir. Kişiler aileden başlayarak, arkadaş çevresinde, okulda, iş yaşamında kısaca yaşamının her aşamasında güven duymak ister. Örgütte güvene dayalı ilişkilerin oluşturulabilmesi, örgüt amaçlarına ulaşmak ve etkili bir takım kurmak adına oldukça önemlidir. Güven ortamının sağlanamadığı örgütlerde etkili takımların oluşturulabilmesi, takım çalışmalarının yapılabilmesi ve belirlenen örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi zorlaşmaktadır (Asunakutlu, 2001). Örgütsel güven, örgütteki çalışanlar arasındaki güvenin örgütle özdeşleşmesi başka bir ifadeyle, örgüte genel bir yönelimi vurgular (Zaheer, Mc Eviley ve Perrone, 1998). Örgütsel güven, çalışanların iyiliği hedeflenerek çalışanlar ve yöneticiler arasında karşılıklı saygı ve nezakete dayalı davranışların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Taylor, 1989). Örgütlerin uygulamalarının çalışanlar tarafından olumlu ya da olumsuz algılanmasında çalışanların duydukları güvenin etkisi çok büyüktür. Güven ortamı oluşturulan örgütlerde, olumlu, paylaşımcı bir örgüt iklimine, örgütsel bağlılığa, sorumluluk hisseden çalışanlara, iş doyumuna, takım çalışmasına, karara katılım uygulamalarına rastlamak mümkündür (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Çalışanlar için ihtiyaç olan güvenin nasıl algılanacağını şekillenmesinde kritik güven kaynağı yöneticilerdir. Güveni bir tür inanç olarak tanımlayan Mayer, Davis ve Schoorman'a (1995) göre, kişinin duyduğu güven, bir kontrol mekanizmasının etkisi olmaksızın kişinin beklentilerinin karşısındaki kişi tarafından karşılanacağına olan inancıdır. Örgütlerin uygulamalarının çalışanlar tarafından olumlu ya da olumsuz algılanmasında çalışanların duydukları güvenin etkisi çok büyüktür. Çalışanlar için ihtiyaç olan güvenin nasıl algılanacağını şekillenmesinde kritik güven kaynağı yöneticilerdir.

Donovan, Drasgov ve Munson (1998), örgütlerde adalet algısının örgüt içi ilişkilerle şekillendiğini ve özellikle yöneticilerle ilişkilerin bu algıda önemli rolünün olduğunu vurgulamışlar. Özellikle yöneticilerin uygulamalarındaki adaletin hissedilmesi bu açıdan çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Adalet, örgütün birçok uygulamasının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının belirleyicisidir. Çalışanların en çok adil davranış bekledikleri konulardan olan performans değerlendirme uygulamalarının adil

olarak gerçekleştirilmesi, kişinin güven beklentisinin belirleyicilerindendir. Özellikle performans değerlendirme sürecinin sonunda maddi, duygusal ve bilgisel ödüllerin olması, performans değerlendirme uygulamalarının çalışanların yöneticiye duydukları güvenin yüksek seviyede olmasında belirleyici rolü olduğunu göstermektedir (Byrne, Pitts, Wilson, Steiner). Çünkü “destekleyici yöneticiler, çalışanlar arasında adil denge kuran, çalışanlarıyla gurur duyan ve onların ihtiyaçlarını önemseyen kişiler olarak görülmektedir” (Eisenberger ve diğerleri, 2002; akt. Özdemir, 2010). Çalışanlara, örgüt tarafından yapılan pozitif değerlendirmeler, çalışanların artan performanslarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların örgüt içinde daha aktif bir şekilde çalışmasını sağlayacaktır (Özdemir, 2010). Örgütsel adaletin sağlanması çalışan motivasyonunu arttıran önemli bir husustur. Çünkü çalışanlar adil tutum ve davranış beklemektedir. Çalışanlar arasında adaleti sağlayan yöneticiler çalışanların motivasyonunu ve örgüte bağlılığını arttırmış olacaklardır.

Örgütsel adalet kavramı çalışanların örgütlerine karşı takındıkları tutum ve davranışların dolayısıyla örgütün verimliliğinde önemli bir yeri olduğundan örgütlerin örgütsel adalet kavramı üzerinde dikkatle durmaları gerekmektedir (Çakmak, 2005). Adams’ın (1963) geliştirmiş olduğu Eşitlik (Equity) kuramına göre örgüt içinde çalışanlar kendi durumlarını, kendileriyle aynı pozisyondaki çalışanlarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmada çalışanlar mesleki beceri, deneyim, ustalık, sarfedilen çaba zekâ ve yaş ve gibi mesleki yeterlilikler ön plandadır. Bunların karşılığı olarak ve karşılaştırmaya esas çıktılar ise işin karşılığı alınan ücret, ek ödemeler, terfi, görevde yükselme, statü ya da mevki, iş doyumu, ünvan, tanınma ve iyi ilişkiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Hollyforde ve Whiddett, 2003).

Örgütte ücret, ödül, ceza ve görevde yükselme ile ilgili uygulamalara dair kararların nasıl alındığı, bu kararlardan çalışanların nasıl haberdar olduğu, bu kararlarla ilgili sürecin nasıl işlediği, çalışanların kendilerine ve iş arkadaşlarına yöneticilerce nasıl davranıldığının algılanış biçimi örgütsel adalet ile özdeşleştirilmektedir (İçerli, 2009). Donovan, Drasgov ve Munson (1998), örgütlerde adalet algısının örgüt içi ilişkilerle şekillendiğini ve özellikle yöneticilerle ilişkilerin bu algıda önemli rolünün olduğunu vurgulamışlar. Özellikle yöneticilerin uygulamalarındaki adaletin hissedilmesi

bu açıdan çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Adalet, örgütün birçok uygulamasının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının belirleyicisidir. Çalışanların en çok adil davranış bekledikleri konulardan olan performans değerlendirme uygulamalarının adil olarak gerçekleştirilmesi, kişinin güven beklentisinin belirleyicilerindendir.

İleri görüşlü bir örgüt yöneticisi, çalışanlara karşı davranışlarını etkili kullanarak örgütün verimi ve yüksek performans sergilemesini hedefler. Nitekim etkin yöneticiler örgütsel güveni ve örgütsel adalet davranışlarını örgütün yararına kullanabilen yöneticilerdir. Örgütsel adalet tüm örgütsel uygulamalarda var olması gereken bir yönetici tutumudur. Çalışanların örgütsel adaleti olumsuz algılaması durumunda örgütlerde çalışan verimliliğinden bahsetmek mümkün değildir. Örgütsel güven, çalışanı ve örgütü olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel güven ve örgütsel adalet kavramlarının birbiriyle uyumlu ve olumlu olduğu, birlikte sinerji oluşturduğu durumlarda örgüt verimliliğinin arttığı değerlendirilmektedir.

2. 7. 9. Örgütsel vatandaşlık davranışı

Ryan (2001), “örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanın kendi isteğiyle yapmış olduğu ve resmi ödül sisteminde karşılığı olmayan örgütün etkinliği yararına olan tüm davranışları” olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt yararına olan ya da örgüte yarar sağlaması düşünülen örgüte yönelik gönüllülük esasına bağlı davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte pek çok katkı sağlar. Örgütü olumsuz davranışlardan ve çatışmalardan korur, çalışanlar arasında eşgüdüm sağlar, çalışanların bilgi, becerileri gelişir ve tüm bunların sonucunda örgütün etkinliği ve verimliliği artar (Çetin, 2004). Yapılan araştırmalara göre, algılanan destek güçlendikçe çalışanların, örgütsel amaçlara ulaşılmasına yardım etme sorumluluğu da güçlenmektedir (Aselage, Eisenberger, 2003).

Yöneticilerin çalışanlara, ihtiyaçları olduğunda onların yanında olduğunu hissettirmeleri, adil davranışları, katkılarının farkında olmaları ve değer vermeleri gibi destekleyici nitelikte davranışlar sergilemeleri, örgütün performansına olumlu katkı

sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışını büyük ölçüde artıracaktır ve yapılan çalışmalarda algılanan desteğin yüksek düzeyde olmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarını da artırdığı belirtilmiştir (Chen ve Chiu, 2008).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini kolaylaştırdığı ve çalışanlar arasında iş çatışmalarını en aza indirdiği için son derece önemli görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenen örgütlerde, örgütün etkinliği artacak, örgütsel performans olumlu yönde etkilenecektir. Chen (1998) örgütte örgütsel vatandaşlık davranışının var olmasının düşük iş gücü devrini sağladığını belirtmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olan çalışan örgütte kalmaya isteklidir, örgütün başarısı için özveriyle çalışır ve daha kaliteli ürünler ortaya çıkarır. Zira örgütsel vatandaşlık davranışı örgütte yayıldıkça örgüt iklimi daha olumlu olacak, çalışanın örgüte bağlılığı ve verimi artacak, işten ayrılma niyeti azalacaktır (Gürbüz, 2006). Yöneticileri tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların örgüte olan inançları ve örgüt için gönüllü çabaları artacağından ayrıca çalışanlar arasındaki çatışmalar azalacağından çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları örgüte olumlu yönde geri dönecektir.

2. 7. 10. Birey örgüt uyumu

Birey-örgüt uyumu, bireyin beklentileri, istekleri, değerleri ve öncelikleriyle örgütün beklentileri, istekleri, değerleri ve önceliklerinin uyumu olarak açıklanabilir (Enz, 1988). Birey-örgüt uyumu, örgütün değerleri ile çalışanın değerlerinin arasındaki uygunluk olarak da ifade edilebilir (Goodman ve Svyantek, 1999). Diğer bir ifadeyle, örgüt ile birey birbirlerinin beklentilerini, isteklerini, ihtiyaçlarının ve önceliklerini karşıladığında birey örgüt uyumu ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, 2000).

Örgütlerde kaliteli ve nitelikli işgücünün devamı için kritik önem taşıyan birey-örgüt uyumu, bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin uyumu sonucu meydana gelmektedir (Cable ve Parsons, 2001). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, performans, iş doyumu ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu gösteren pek çok araştırma vardır. Tepeci ve Bartlett'ın (2002)

araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırır. Verquer, Beehr ve Wagner' ın (2003) araştırma sonuçlarına göre birey örgüt uyumu iş performansını yükseltir. Cable ve Judge' un (1996) araştırma sonuçlarına göre işten ayrılma niyetini azaltır. McDonald ve Gandz'ın (1991) araştırma sonuçlarına göre örgütsel amaçlar için gönüllü çaba gösterilmesini sağlarken, örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha fazla gösterilmesini de sağlar (McDonald, 1993). Ayrıca, birey-örgüt uyumu, çalışanların rol belirsizliğini ortadan kaldırırken (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003) ve örgütte strese neden olan olumsuzlukları azaltır (Parsons, 1999). Birey-örgüt uyumu, örgütte çalışanlar arasında iletişimden ve görevden kaynaklanan çatışmaların azaltılmasında da etkilidir (Jehn, Chadwick ve Thatcher, 1997).

Örgütler varlıklarını sürdürmek için belli pozisyonlarda çalışacak kişileri seçerken kişilerde kendi değer ve kültürlerine uygun örgütlerde iş arayışındadır. Çalışan örgüt içerisinde kendi değerlerine saygı duyulduğunu algılasa örgüte bağlılığı, iş doyumunu, performansı artacağından örgütte bu durumdan olumlu olarak etkilenecektir.

2. 8. Eğitim Kurumlarında Yönetici Desteği

Eğitim kurumlarının yöneticisi konumunda yer alan müdürlerin, eğitim kurumlarının çalışanı olarak öğretmenleri nasıl destekleyeceğini bilmesi son derece önemlidir. Desteğin pek çok boyutu olmakla birlikte destek ihtiyacı da çalışandan çalışana farklılık gösterecektir. Nitekim okulun başarısı için okulun misyonu ve amaçları için beklentilerin açıkça belirtilmesi ve iletişim kanallarının her iki yönde açık olması gerekmektedir. Yöneticiler çalışanlara destek sağlarken, çalışanın başarısının farkında olmalı ve çalışanı değerlendirirken adil olmalı, disiplin ve kaynaklarla yardımcı olmayı ve fikir paylaşımını da önemsemelidir.

House (1981), yönetici desteğini duygusal, bilgilendirici, araçsal ve değerlendirici destek olarak dört boyutta ele almıştır. Littrell, Billingsley ve Cross (1994), House'un (1981) dört boyutta ele aldığı yönetici desteğini eğitim kurumlarına adapte etmiş böylece okul müdürlerine yönelik dört destek boyutu tanımlamışlardır.

Bunlar duygusal destek, araçsal destek, değerlendirici destek ve mesleki destek şeklindedir.

House'e (1981) göre duygusal destek genelde aile ya da yakın arkadaşlarca sağlanır. Duygusal destek müdürlerin öğretmenleri ile açık ve anlaşılır bir iletişim sürdürmeleri, öğretmenlerini çabalarından dolayı takdir etmeleri, öğretmenlerinin çalışmalarına ilgi göstermeleri, öğretmenlerin fikirlerine önem vermeleri şeklinde belirtilmekle birlikte, öğretmenlerin saygın, güvenilir, işinde uzman ve dikkate değer olduklarını hissettirmesi de duygusal destek boyutunda yer almaktadır (Littrell ve diğerleri, 1994).

Araçsal destek en somut destek türüdür, maddi ödül ve zaman gibi destek türlerini kapsamaktadır (Taşdan ve Yalçın, 2010). Müdürün öğretmenlerine sağladığı araçsal destek ise gerekli kaynak, mekân, materyal sağlaması, eğitim dışı görevler için zaman sağlaması sayılabilmektedir (Littrell ve diğerleri, 1994). Değerlendirici destekte destek genelde aile, meslektaşlar ve aile tarafından verilir. Değerlendirme sonuçlarının karşılaştırma ve geri dönüt olarak verildiği bir destek türüdür (Taşdan ve Yalçın, 2010). Değerlendirici destek boyutunda müdürün öğretmenlerin çalışmaları ve performanslarıyla ilgili yapıcı dönütler sağlamak, öğretmenlerin sorumlulukları ile ilgili net yönergeler vermek gibi sorumlulukları vardır (Littrell ve diğerleri, 1994). Okul müdürleri mesleki destek boyutunda ise öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarını geliştirmeleri için hizmet içi eğitimlere yönlendirmesi, öğretmenleri etkili eğitim uygulamaları hakkında bilgilendirmesi yer almaktadır (Littrell ve diğerleri, 1994).

Littrell ve diğerleri (1994) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada algılanan okul müdürü desteğinin öğretmenlerin streslerini azaltabileceği ve iş memnuniyetini artırabileceği sonuçları elde edilmiştir. Ancak aynı çalışmada okul müdürü desteğinin düşük olduğu durumlarda mutlaka stres olmadığı belirtilmiştir. Greenglass, Fiksenbaum ve Burke (1996) tarafından yapılan başka bir çalışmada öğretmenlere sağlanan duygusal, araçsal ve bilgisel desteğin öğretmen üzerindeki stresi ve tükenmişliği son derece etkilediği tespit edilmiştir. Somech ve Ron (2007) tarafından

öğretmenlerle yapılan çalışmada “algılanan müdür desteği ile örgütsel vatandaşlık davranışı” arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

2. 9. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık

İnsanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülen yalnızlık kavramı, edebiyat ve felsefe biliminin uzun yıllar boyunca ilgisini çekmiş ve incelenmiştir. Ancak, psikoloji bilimi için yalnızlık olgusu, 1900’ lü yıllarda ilgi çekici bir konu haline gelmiş ve 20. yüzyılın ikinci yarısında sistematik araştırmalar ortaya çıkmıştır. Aşağıda yer alan başlıklarda yalnızlık kavramına ilişkin açıklamalarda bulunulacaktır.

2. 9. 1. Yalnızlık kavramı ve yalnızlığın tanımları

Bütün sosyal varlıklar gibi insanın doğasında da yalnızlık yoktur. Yalnızlığın sosyal ilişkiler kurmada yetersizlik ve kişilerarası iletişimde arzu edilen yakınlığın kurulamamasından kaynaklandığı düşünülmekle birlikte eksik bir bakış açısıdır. Yalnızlık hümanistler ve varoluşçular tarafından bireyin kendisini kabullenmemesine neden olan ve bireyi kaygılandıran bir durum olarak belirtilirken, post-Freudcu ve psiko-analitikçilere göre yalnızlık çocuklukta yaşanan narsizm ve saldırganlık (Zilborg, 1938), bebeklikde doyurulmamış yakınlık ihtiyacı (Fromm ve Reichman, 1959) erken yaşlarda bağlanma figürü eksikliği (Bowlby, 1969; Weiss, 1973) ve bir korku durumu olarak ifade edilmiştir (Wright, 2005).

Yalnızlık kavramına yönelik pek çok tanımlama yapılmıştır. Sadler ve Johnson (1980), yalnızlığı 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 biçiminde tanımlamışlardır. Sermat (1980) ise yalnızlığı, bireyin şu an sahip olduğu kişiler arası ilişkilerin düzeyi ile sahip olmayı arzuladığı ya da geçmişte yaşadığı/yaşamadığı ilişkilerin seviyesi

arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamıştır. Klein' da (1980) yalnızlığı dışsal olaylardan bağımsız olarak, arkadaşlar arasındayken ve sevgi ihtiyacının karşılandığı durumlarda dahi yaşanan, sürekli olarak ulaşılması imkânsız mükemmel içsel duruma ulaşma isteği olarak tanımlamıştır. Sullivan'a (1953) göre yalnızlık bireyin yakınlık kurma ihtiyacının arzuladığı ölçüde giderilememesi sonucunda meydana gelen bireyi çokça rahatsız eden, hoş olmayan bir yaşantı olarak tanımlamıştır. Flanders (1982) ise yalnızlığı, bireyin diğerleriyle düşük düzeyde yaşadığı yakınlık durumundan, arzu ettiği yakınlık seviyesine gelmesini mümkün kılan uyum sağlayıcı bir mekanizma olarak kavramlaştırmıştır. Gierveld (1998) yalnızlığı, bireyin özellikle arzuladığı kişiler arası ilişkileri istediği zaman gerçekleştirmede kendini yetersiz hissettiğinde ya da arzuladığı kişiler arası ilişkilerle sahip olduğu kişiler arası ilişkilerin örtüşmediği durum olarak ifade etmiştir. Görüldüğü gibi yalnızlık ile ilgili pek çok tanım olmakla birlikte, bu tanımları kapsayacak nitelikte olan yalnızlık tanımını Rook (1984) yapmıştır, ona göre yalnızlık “ bireyin anlaşılmadığı, diğer bireylere yabancılaştığı ya da onlar tarafından dışlandığı ve/veya özellikle duygusal yakınlık kurmak ve sosyalleşmek için imkân sunan etkinlikleri yerine getirmek için uygun sosyal arkadaşın olmaması durumunda yaşanan, duygusal zorlama” durumudur.

Yalnızlıkla ilgili farklı bakış açılarını yansıtan değişik tanımlar olmakla birlikte tanımların genel olarak dikkat çektiği ortak noktalardan biri yalnızlığın son derece kişisel ve öznel bir yaşantı olmasıdır (Peplau ve Perlman, 1982). Yalnızlık duygusu toplumda çok fazla kişi tarafından yaşanmakta ancak bunun hissediliş düzeyi kişiden kişiye değişmektedir. Nitekim yalnızlık tek başına kalma durumundan çok kişinin fiziksel olarak yalnızken ya da sosyal ortam içindeyken ilişkilerini nasıl algıladığıyla ilgilidir. Diğer bir ortak nokta, yalnızlığın istenmeyen, olumsuz bir yaşantı olmasıdır (Rook, 1984). Yalnızlık bireyin kendi isteğiyle gerçekleştiğinde onun yaratıcılığını olumlu yönde etkileyen (Landau, 1980) ve onu özgürleştiren pozitif bir öge olsa da (Suedfeld, 1982), yalnızlık bireyin insiyatifi dışında gerçekleştiğinde bireyi, duygusal olarak zorlayan olumsuz duyguların yaşanmasına sebebiyet veren bir durumdur. Bir diğer ortak nokta ise bireyin kişilerarası ilişkilerinin bozulmasının ve yoksunluğunun yalnızlığa neden olmasıdır.

2. 9. 2. Yalnızlığın çeşitleri ve boyutları

Uzun yıllar tek boyut olarak ele alınan yalnızlık kavramı, Beck ve Young (1978) tarafından üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar uzun süreli devam eden, kişiyi tatmin eden ve mutlu kılan kişilerarası ilişkiyi kuramamaktan kaynaklanan kronik yalnızlık; kişinin özel hayatında meydana gelen değişikliklerle ortaya çıkan durumsal yalnızlık ve son olarak diğerlerinden daha sık karşılaşılan ve birisiyle iletişime geçildiğinde ortadan kaybolan geçici yalnızlık şeklindedir (Akt. Duy, 2003).

Sadler ve Johnson (1980) ise yalnızlığı beş boyutta ele almıştır. Bu boyutlar; sosyal yalnızlık, kişilerarası yalnızlık, psikolojik yalnızlık, kültürel yalnızlık ve son olarak kozmik yalnızlık şeklindedir (Akt. Duy, 2003). Bu boyutlar içerisinde en karmaşık yapıya sahip olan kozmik yalnızlıktır. Zira Sadler ve Johnson (1980) kozmik yalnızlığı “ bireyin evren ve doğayla ilişki kurması, mistik öğeler olan Tanrı ya da öz benlikle ilişki kurması ve bireyin kader ya da yaşam amacı olarak gördüğü şeyle ilişki kurması ve bunların eksikliği hissedildiğinde yaşanan yalnızlıktır” şeklinde ifade etmiştir (Akt. Duy, 2003).

Weiss (1987) tarafından sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Sosyal yalnızlık en genel haliyle sosyal ilişkilerin oluşmamasından kaynaklanırken, duygusal yalnızlık, bebeklerin anne-baba modellerine bağlanma sisteminin yetişkinlikte geliştirilen duygusal-bilişsel-algısal sistemin oluşmaması olarak ele alınmıştır (Akt. İmamoğlu, 2008).

Sosyal yalnızlık: şehir, ülke değiştirme, taşınma gibi kişinin sosyal çevresini değiştirmesiyle ortaya çıkmakta, kardeş, arkadaş, kuzen, komşu ilişkisi gibi arzu edilen sosyal ilişkilerin oluşturulamaması neden olmaktadır. Sosyal yalnızlık neticesinde kişide can sıkıntısı, amaçsızlık, anlamsızlık, kendi kendine konuşma, alkolizm, depresyon gibi durumlar baş göstermektedir (Körler, 2011). Duygusal yalnızlık ise kişinin çevresi ile olan iletişimde arzu edilen nitelikte ilişkilerin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Duygusal yalnızlık yaşayan kişiler kendileri sürekli tek başına

hissetmekte, bu kişilerde kaygılı olma, aşırı hassas davranma, terk edilmiş hissetme, tehlikelere karşı tetikte olma, anlamsız korkular edinme gibi davranış bozuklukları görülmektedir. Duygusal yalnızlık daha çok eşinden boşanmış veya bir yakını kaybetmiş kişilerde görülmektedir (İmamoğlu, 2008).

Özodaşık (2005) yalnızlığı altı boyutta ele almıştır. Bunlar fiziksel yalnızlık, kınanma, asimilasyon, yabancılaşma, kişinin kendisinin tercih ettiği yalnızlık ve son olarak gerçek yalnızlık şeklindedir. Fiziksel yalnızlık, bireyin tek başına yaşama biçimidir. Fiziksel olarak etrafta herhangi bir uyarıcı ve uyaranın olmaması, bireyin diğer insanlardan ayrı ve tek başına kalması ya da bireyin çok sevdiği bir yakınını yitirmesiyle fiziksel yalnızlık yaşanmaktadır. Yabancılaşma ya da diğer adıyla toplumu dışlama, bireyin yaşadığı topluma karşı yabancılaşması sonucu yaşanan yalnızlık türüdür. Kınanma, toplum tarafından dışlanma şeklinde yalnızlıkta toplum kurallarını reddeden ve topluma yabancılaşan bireylere, toplumun vereceği tepki olan onları dışlama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kınanma yoluyla yaşanan yalnızlık, toplumdan ayrılan kimselerin bu farklılıkları nedeniyle toplum tarafından dışlanarak yalnızlığa itilmesi durumudur. Asimilasyon, toplum veya bireylerin, farklı bir kültür ortamında zorlanarak, baskı altına alınarak farklı bir yaşama sürecine itilmeleridir. Kendi tercihi ile gerçekleşen yalnızlık ise bireyin çevresi ile ilişkisini minimum düzeye indirerek kendi iradesi ile tercih ettiği yalnızlıktır. Gerçek yalnızlık denilen yalnızlık türü ise bireyin her türlü sosyal ve fiziksel uyaranlar karşısında bile kendini anlaşılmamış, kimsesiz hissettiği psikolojik yalnızlıktır. Görüldüğü gibi alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, yalnızlıkla ilgili ortak bir tanım olmadığı gibi buna paralel olarak yalnızlığın boyutlarına dair de bir fikir birlikteliği bulunmamaktadır. Her biri yalnızlığı farklı açıdan ele alıp boyutlandırmıştır.

2. 10. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlarda alanyazında yalnızlığa ilişkin çeşitli açıklamalar getiren psikodinamik, varoluşçu, bilişsel, bilişsel-davranışçı, bağlanma ve

etkileşimsel kuramları bulunmaktadır. Bu kuramlara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2. 10. 1. Psikodinamik kuramlar

Psikodinamik yaklaşımın önde gelen isimlerinden Freud'un eserlerinde yalnızlıkla ilgili doğrudan bir açıklama bulunmamakla beraber, Freud çocukların iki ana korkusu olduğunu bunlardan ilkinin yalnızlık olduğunu ve bu korkunun çocuğun bakımından sorumlu kişinin yokluğunda yaşandığını belirtmektedir (Mijuskovic 1980; akt. Duy, 2003). Yalnızlığın psikodinamik temellerine ilişkin ilk açıklama Zilboorg tarafından yapılmıştır. Zilboorg yalnız olmak ile yalnızlığı birbirinden ayırmıştır. Yalnız olmak geçici ve normal bir durum iken, yalnızlık bunaltıcı ve süregelen bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca yalnızlığı narsizm, megalomani ve düşmanlık gibi kişilik özelliklerinin bir yansıması olarak değerlendirmektedir (Zilborg 1938; akt. Perlman ve Peplau, 1982). Psikodinamik kuramın diğer öne çıkan görüşlerinden biri Erikson' a (1963) aittir. Erikson (1963;) yalnızlık duygusunun erken yetişkinlik döneminde önem kazandığını belirtmektedir. Ona göre gelişimde kritik dönemler mevcuttur ve her dönemde atlatılması gereken bir kriz, çatışma durumu vardır. Sağlıklı bir kişilik gelişiminde bu krizlerin başarılı bir şekilde atlatılması önemlidir (Akt. Duy, 2003). Özellikle erken yetişkinlik döneminde kişi, kimliğini ortaya koyma çabası içerisinde. Bu dönemi başarıyla gerçekleştiren kişi, erken yetişkinlikte kimliğine zarar geleceğinden korkmadan insanlarla yakınlık kurabilirken rol karmaşası yaşayan erken yetişkin yakın dostluklar kurmaktan ürkemektedir (Geçtan, 2005; Senemoğlu, 2005). Dolayısıyla uzun süre yakın ilişkiler kuramayan genç yetişkin yalnızlık ve soyutlanmışlık duyguları yaşamaktadır.

Sullivan (1953) ise yetişkinlikte yaşanan yalnızlığın kökeninin çocukluk yaşantılarından kaynaklandığını düşünmektedir (Akt. Perlman ve Peplau, 1982). İnsanoğlu için yakın ilişkiler kurmak temel bir ihtiyaç olup bu ihtiyaç ilk olarak bebeklikte dokunmaya duyulan istekle ortaya çıkmakta, ergenlik öncesinde yakın bir arkadaşla duyulan ihtiyaca dönüşmektedir. Çocukluk döneminde ailesiyle bozuk bir

etkileşim içerisinde olması nedeniyle sosyal becerilerden yoksun olan genç, yakın ilişkiler geliştirmekte zorlanmaktadır. Sosyal beceri eksikliği nedeniyle yakın ilişki ihtiyacını karşılayamayan birey ise tamamen yalnızlığa gömülmektedir. Görüldüğü gibi Sullivan'ın (1953) yalnızlığa yaklaşımı, çocukluk yaşantılarıyla özdeşleştirmektedir. Bu durumda çocukluk yıllarında insan ilişkilerine dair atılan olumlu temeller ve iletişim becerilerinin kişinin ileriki dönemlerde insanlarla sağlıklı ve samimi ilişkiler kurmasına olanak tanıyacağı ortaya çıkmaktadır (Akt. Perlman ve Peplau, 1982).

Kuramın diğer temsilcileri Fromm-Reichmann (1959) yalnızlık üzerine yazdıkları kitapta, yalnızlığın acı veren güçlü bir duygu olduğunu belirtmiş ve yalnızlığı ailede yaşanan çocukluk deneyimlerine bağlamışlardır (Akt. Peplau, 1985).

2. 10. 2. Varoluşçu kuramlar

Varoluşçulara göre insan nihai olarak yalnızdır ve yalnızlık kaçınılmaz bir duygudur. Zira insanlar bu dünyaya yalnız gelmekte ve bu dünyadan yalnız ayrılmaktadırlar. Dolayısıyla insanların yalnızlıklarıyla yüzleşmesi gerekmektedir. Bu bakış açısına göre asıl önemli olan, insanın yalnızlığıyla nasıl yaşayacağıdır (Yalom, 2001). Varoluşçu yaklaşımın önde gelen isimlerinden Moustakas (1961) yalnızlık kaygısı ve gerçek yalnızlık kavramlarını ayırmış ve yalnızlık kaygısını insanı hayatın gerçeklerinden uzaklaştıran ve diğerleriyle ilişki kurmasını sağlayan bir savunma mekanizması olarak tanımlamıştır. Gerçek yalnızlık ise insanın doğum, ölüm, değişim, trajedi gibi hayatın temel gerçekleriyle yüzleşmesi sonucu, kişinin hayatta yalnız olduğunun farkına varmasıdır. Birçok teorisyenin görüşlerine ters görüş savunan Moustakas yalnızlığa olumlu olarak yaklaşmaktadır. Her ne kadar kişiye acı veren bir yönü olsa da yalnızlık verimli ve yaratıcı durumları ortaya çıkarmaktadır (Akt. Perlman ve Peplau, 1982). Görüldüğü gibi yalnızlık, varoluşçu kuramın tartıştığı temel kavramlardan biridir. İnsan her ne kadar bu dünyayla ve insanlarla doyurucu ilişkiler kurarsa kursun, zaman zaman derinde bir yerlerde sahip olduklarına dair bir anlamsızlık yaşamakta ve muhakkak bir yalıtım hissetmektedir.

2. 10. 3. Bilişsel yaklaşım

Yalnızlıkla ilgili bilişsel yaklaşımın savunucularından olan Peplau ve Perlman (1982) “Loneliness: A source book of theory, research and therapy” adlı kitabın editörlüğünü yapmış ve yalnızlık ile ilgili birçok önemli çalışmaya imza atmışlardır. Peplau, Miceli ve Morasch’ ın (1982) öncülüğünü yaptığı bu yaklaşımda bilişsel süreçler, yalnızlık yaşantısı ile yetersizlik sosyal ilişkiler arasında “arabulucu bir etken” olarak görülmektedir. Yalnızlık yaşantısının oluşmasında, arabulucu faktör olan bilişsel süreçlerde bir uyumsuzluk söz konusudur. Bu yaklaşım yalnızlığın duygusal ve davranışsal boyutlarını kabul etmekle beraber daha çok bilişsel süreçlere ve bilişsel çelişkilere dikkat çekmektedir. Yalnızlık öznel algılara ve standartlara göre değerlendirilmektedir ve kişinin kendisini, sosyal yaşamını ve ilişkilerini nasıl algıladığına ve değerlendirdiğine odaklanmaktadır. Yalnızlığın oluşumu kişinin yaşadığı ilişkiler ile yaşamayı arzu ettiği ilişkiler arasındaki uyumsuzluğun ve farklılığın algılanmasına bağlıdır. Örneğin iki insanın benzer sosyal ilişkilere ve sosyal ortamlara sahip olmalarına rağmen, biri yalnızlık yaşayabilirken, diğeri yalnızlık hissetmeyebilmektedir. Nitekim kişinin yaşadığı yalnızlık düzeyi sosyal ilişkilerine dair belirlediği ölçütlere göre değişmektedir.

Bilişsel yaklaşımın diğeri bir önemli noktası da yalnızlık yaşayan bireylerin, yalnızlıklarının nedenleri üzerine yapmış oldukları yüklemelerdir. Peplau ve diğeri (1982) bireylerin yalnızlıklarına ve kişilerarası ilişkilerine yönelik olumsuz yüklemeler yaptıklarını ve yalnızlıklarının kaynağını kişilik özelliklerine ya da içinde bulundukları duruma bağladıklarını söylemektedirler. Kendisince bu durumun değişmeyeceğine inanan birey yalnızlıkla baş etmede edilgen hale gelirken, geleceğe yönelik umutsuzluk yaşamakta, düşük kendilik değeri hissetmektedir. Jones, Freemon ve Goswick’ da (1981) yaptıkları araştırmada yalnız insanların genellikle karşılarındaki kişi ya da kişileri olumsuz değerlendirdiklerini bu nedenle de olumsuz tepki alma beklentisi yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Yalnızlık kavramının ortaya çıkışında pek çok neden etkilidir. Yalnızlığın ortadan kaldırılması yönünde sunulacak çözümlerde yalnızlığa neden olan faktörlerin detaylı olarak irdelenmesi büyük önem taşımaktadır.

2. 10. 4. Bilişsel davranışçı yaklaşım

Bilişsel-davranışçı yaklaşım içerisinde yalnızlık kavramı, net bir şekilde açıklanmamakla birlikte bu yaklaşımın savunucularından olan Young (1982) yalnızlık üzerine önemli açıklamalarda bulunmuştur. Zira yalnızlığın farklı şekillerde yaşanabildiğini öne sürmüş ve yalnızlığın önlenmesinde bireyin akılcı olmayan inançlarının ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Yalnızlığa neden olan tipik otomatik düşünceleri de oniki madde altında toplamıştır. Bu düşünceler; tek başına kalmaktan mutsuz olma, güvensizlik, düşük benlik algısı, sosyal kaygı, sosyal uyumsuzluk, eş seçiminde problemler, kendisiyle kurulmaya çalışan yakınlığı reddetme, pasiflik, cinsel kaygı, duygusal bağlanma ile ilgili kaygı ve gerçekçi olmayan beklentiler şeklindedir (Akt. Koçak 2008).

Aynı zamanda Young (1982) yalnızlığa gelişimsel bir bakış açısıyla bakılmasının uygun olacağını düşünmektedir. Bireyin anlamlı ilişkiler kurmasında ve yalnızlığın üstesinden gelebilmesinde altı basamaktan meydana gelen bir süreçten geçmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu basamakların kendi içinde bir hiyerarşisi olup, kişinin bir sonraki aşamaya geçilebilmesi bir önceki aşamanın sağlıklı bir şekilde atlatılmasına bağlıdır. Bu basamaklar sırasıyla; tek başına olmak, sıradan arkadaşlıklar, karşılıklı kendini açma, potansiyel bir eşle görüşmek, yakın ilişki kurmak ve uzun süreli duygusal bağlanma aşamalarıdır (Akt. Duy, 2003).

2. 10. 5. Bağlanma kuramı

Bağlanma kuramı Bowlby (1969) tarafından ortaya konmuştur. İnsan, yaşamının her döneminde birkaç kişiyle güçlü bağlar geliştirme ve bu yakınlığı sürdürme eğilimindedir. Başka bir deyişle insanoğlu doğası gereği samimi ilişkilere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle bebeklik ve çocukluk yıllarında ebeveyne güvenli bağlanan bebek, yaşamının ileriki dönemlerinde de çevresindeki insanlar ile güvenli

bağıllık ilişkileri geliştirmektedir. Bowlby'e (1969) göre yalnızlık erken çocukluk yıllarında karşılanmamış yakın ilişki ya da bağlanma ihtiyacının bir sonucudur ve var olan duygusal bağlanmaların inkar edildiği durumlarda ortaya çıkar (Akt. Halvorsen, 1993). Yalnız insanlar ebeveynlerini, antipatik, soğuk, mesafeli ve güvenilmez olarak hatırlarken, kendilerini yalnız hissetmeyen kişiler ise ebeveynlerini yakın, samimi ve yardımsever olarak hatırlamaktadır (Rubinstein, Shaver ve Peplau, 1979). Bu yaklaşımda görüldüğü üzere yalnızlık ta çocukluk yaşantılarının oldukça önemi vardır. Weiss' de (1973) çocukluk döneminde ebeveynin çocuğa şefkatli, güvenli ve sürekli bir bağlanma figürü olması gerekliliğinden bahsetmektedir. Eğer çocuk için güvenli bağlanma figürü sağlanmaz ve bu süreç çocukluk yaşamı boyunca devam ederse, bu durum çocuğun ileriki dönemde diğer insanlara karşı güvensiz olmasına, onları düşmanca görmesine neden olup yalnızlığa yol açmaktadır.

2. 10. 6. Etkileşim kuramı

Weiss (1973) etkileşim kuramının en önemli temsilcidir. Yalnızlık üzerine yaptığı çalışmalar ve yayınladığı kitap bu alana temel oluşturmaktadır. Durumsal ve karakterolojik yalnızlık kuramlarını birbirinden ayırmış, durumsal yalnızlıkta kişi yalnızlığı bir durum olarak görürken, karakterolojik kurama göre yalnızlığın ortaya çıkmasında kişilik özellikleri rol oynamaktadır. Weiss (1973) yalnızlık tek başına kişisel faktörlerden kaynaklanmadığı gibi yalnızca çevresel faktörlerden de kaynaklanmamaktadır. Ona göre yalnızlık bu her iki faktörün etkileşimi sonucu oluşmaktadır, ancak durumsal yalnızlık yaklaşımını, yalnızlıkla mücadele etmek açısından daha uygun bulmaktadır. Zira ona göre kişinin karakter özelliklerini değiştirmek yerine sosyal ortamının değiştirilmesi daha kolaydır. Ayrıca yalnızlığın bir diğer nedeni olarak da kişinin toplumsal beklentilerini karşılayacak etkileşimi kuramamasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Weiss' e (1973) göre yalnızlık normal bir durumdur ve kişinin ihtiyacı olan sosyal ilişkilerin eksikliğine veya değişik sosyal ilişkileri olsada, bu sosyal ilişkilerde yakınlığın, duygusallığın ve içtenliğin arzuladığı kadar bulunmamasına gösterilen bir

tepkidir. Ayrıca Weiss (1973) yalnızlığı sosyal ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Weiss'in (1973) yalnızlık tipolojisi deneysel araştırmalarla da test edilmiştir. Benzer şekilde Russell, Cutrona, Rose, ve Yurko (1984; akt. Solie, 1987) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada öğrencilerin sosyal ve duygusal yalnızlık kavramlarını ayırdıklarını gözlemişlerdir. Yalnızlık olgusunun ortaya çıkışında etkili olan pek çok faktör bulunmaktadır. Yalnızlığa geniş bir çerçeveden bakmak ortadan kaldırılmasında oldukça etkili olacaktır.

2. 11. Yalnızlık İle İlgili Değişkenler

Yalnızlık, içinde bulunduğumuz teknoloji çağının getirdiği hızlı değişimle günümüz insanını en çok zorlayan sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Hızlı değişen yaşam koşulları bireylerin dengelerini zorlamakla birlikte beraberinde güvensizliği, yabancılaşmayı, ilişkilerde yüzeyselliği de getirmektedir. Nitekim insanlar daha fazla kendileriyle baş başa kalmakta, bireylerin içinde oldukları sosyal çevreleri giderek daralmakta, insanlar birbirlerine daha az zaman ayırmakta ve bunun gerekliliği önemsizleşmektedir. Tüm bu gelişmeler her alanda ilişkilerin zarar görmesine, aile içi ilişkilerden, akraba, arkadaş ve iş yaşamı ilişkilerine varıncaya kadar yansımaktadır (Alkan ve Sezgin, 1998), görüldüğü gibi bireylerin yaşantılarındaki tüm unsurlar, modern hayatla birlikte hızlı bir değişime uğramıştır. Bazı bireyler bu hızlı değişime çok çabuk ayak uydurup adapte olurken kimileri de bu değişime ayak uydurmakta sıkıntı yaşamış, fiziksel ve psikolojik açıdan çok zorlanmışlardır. Bu psikolojik zorlanmanın dışı vuran en temel duygusu yalnızlık olmaktadır. Modernleşmeyle birlikte yaşanan bu süreç ister gelişmiş olsun ister olmasın tüm ülkelerde hemen hemen bütün bireyler için en büyük problemlerden biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum bilim adamlarını yalnızlık kavramı üzerine çalışmalar ve araştırmalar yapmaya yönlendirmiş, yapılan araştırmalar yalnızlığın ilişkili olduğu ve yalnızlıktan doğrudan etkilenen değişkenleri ortaya çıkarmıştır. Konuyu ele alan araştırmalar yalnızlıkla ilgili bireye ait kişilik özellikleri, aile ve arkadaşlık ilişkileri gibi etkenlerin yalnızlık duygusunun oluşumunda etkili olduğu belirtilmiştir.

2. 11. 1. Yalnızlık ve kişilik özellikleri

Kişilik, bireyin zaman içerisinde kazandığı sosyal ve duygusal özellikleri ile süregelen duygu, düşünce, davranış ve eylemlerinden oluşan bir bütündür (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1989). Kişilik, bireyin diğerlerine tepki göstermek ve onlarla etkileşimde bulunmak için kullandığı yöntemler olarak, bireyin göstermiş olduğu ölçülebilir özelliklerini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012) ve genel olarak bireyin davranışlarını yönlendiren tutarlı ve en önemli özelliklerdendir (McCrae ve Costa, 1992). Kişilikle ilgili pek çok tanım olmakla birlikte genel olarak kişiliğin bireyin biyolojik ve sosyal özelliklerini etkilediği, diğer bireylerle iletişimi ve etkileşime yön veren en temel özelliklerden olduğu ve kişinin davranışlarına yön verdiği açıkça anlaşılmaktadır. Nitekim bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, bireyin yalnızlık durumuyla karşılaşmasında en temel değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Brennan (1982), yalnızlığın ergenlik döneminde hangi nedenlerle oluştuğunu araştırmış ve bu dönemde yalnızlığın yoğun olarak ortaya çıkmasında etkili olan üç temel neden olduğunu belirtmiştir. Bunlar kişilik özellikleri (düşük benlik saygısı, utangaçlık, sosyal becerilerdeki zayıflık vb.), gelişimsel nedenler ve sosyal yapılar ya da kültürel aşamalar olarak sıralanmaktadır.

Jones, Carpenter ve Quinnata (1985), yalnızlığı etkileyen kişilik değişkenlerini şu şekilde sınıflandırmışlardır:

1. Sosyal becerilerdeki yetersizlikler; utanma, içe dönüklük, çekingenlik,
2. Duygusal uyarılma ve çatışma; depresyon, nörotiklik, anksiyete,
3. Zayıf benlik algısı; düşük benlik saygısı, zayıf sosyal-benlik kavramı,
4. Negatif tutumlar; düşmanlık, dışsal denetim odağı, kişilere, yaşama ve topluma karşı karamsar bakış algılama (Akt. İmamoğlu, 2008).

Kendisini yalnız hisseden bireylerde, değersizlik, önemsenmeme, göz ardı edilme, ihmal edilme, yanlış anlaşıldığını düşünme, çekici olmadığını hissetme gibi olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır. Kimi zaman psikolojik ve fizyolojik kökene dayalı olarak ortaya çıkan ve yalnızlık duygusunu tetikleyen davranışlar patolojik bir

hal almadan değerdendirildiğinde kişinin yalnızlık duygusundan kurtularak sosyal hayatta başarılı olabilme ihtimalini arttırmaktadır.

2. 11. 2. Yalnızlık ve aile

Birey, yaşamı boyunca elde ettiğı duygusal bağların yapılarını aile içinde oluşturmaktadır. Birey, bu duygusal bağlar sayesinde kendisini mutlu eden duygusal bağlanma hissini ailede yaşamakta, bu bağlılık ve huzur, bireyin kendisini güvende hissetmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla aile bireyin kişiliğı ve değerdlerinin oluşmasında son derece etkilidir. Aile yalnızca kişiliğın oluşmasında etkili değildir, aynı zamanda kişinin iletişim yeteneklerinin artmasını da sağlamaktadır.

Bireyin psikolojisi aile içinde yaşanan olumsuz yaşantılardan doğrudan etkilenmektedir. Birey kendisini aile içi huzurdan mahrum hissetmesi sonucu yalnızlık duygusuna çok rahat bir şekilde kapılabilmektedir. Ayrıca en basit iletişim yeteneğini geliştiren ailede bu yönde olumsuz bir durum yaşandığında kişinin iletişim yeteneğı gelişemeyeceğinden, sosyal çevre edinmesi de oldukça zorlaşacak ve kişi kendisini yeniden yalnızlık duygusu içerisinde hissedecektir. Bu noktada ailenin bireyin yaşadığı yalnızlık üzerine etkisi olduğuna dair çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Çivitci, Çivitci ve Fiyakalı, 2009).

Wiseman, Mayseless ve Sharabany (2005), üniversite öğrencilerinin, ailelerine bağlılıkları ile yalnızlık seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda ailelerine bağlılıkları güvenli ve ilgili olanlar ile yalnızlık yaşayanlar arasında ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Elde edilen bulgulara bakıldığında bu ilişkinin negatif olduğu yani aileleriyle güvenli bağlanan gençlerin daha az yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Hojat' da (1982) ergenlik çağındaki gençler ile yaptığı araştırmasında, ailenin çocuğuna ayırdığı zamanın ve bu zamanı etkin ve doğru kullanmanın yalnızlık ile ilişkisini ortaya koymuştur. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, ailesinin yeterince zaman ayırmadığını, onları anlamadığını ya da yardım için ailesi ile yakınlık kuramadıklarını ifade eden gençlerin

daha fazla yalnızlık duygusu içerisinde kaldıkları görülmektedir. Bullock' da (1993) aileleri tarafından desteklenen, sevecen ve sıcak tutuma sahip ailelere sahip çocuklarda yalnızlık seviyesinin düşük olduğunu belirtmektedir. Tüm bu araştırma sonuçlarına göre çocuğun ailesiyle yaşadığı ilişkinin niteliğinin yalnızlık üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Toplumun en küçük yapı taşı olan aile, sistemin genelini etkileyecek birey davranışlarının yeşerdiği ve kalıcı hale geldiği birimlerdir. Aile ve aile içi ilişkilere daha geniş perspektiften bakmak büyük önem taşımaktadır.

2. 11. 3. Yalnızlık ve cinsiyet

Yalnızlık ile ilgili bir diğer değişkende cinsiyet değişkenidir. Cinsiyet değişkeninin yalnızlık üzerine etkileri incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilmiştir. Roscoe ve Skomski (1989), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, erkek ve kız öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin aritmetik ortalamalarına baktığında erkeklerin yalnızlıkla ilgili puan ortalamalarının kızlarınkine göre yüksek olduğunu ancak farkın anlamlı olmadığını belirtmiştir. Demir (1990), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin kız öğrencilerin yalnızlık düzeylerinden anlamlı ve yüksek olduğunu, bu yüksekliğin toplumun cinsiyetlere yüklediği rollerin ve duygusal tepkilerin sergilenme biçiminden meydana gelmiş olabileceğini belirtmiştir.

Erkeklerin kızlara göre daha fazla yalnızlık yaşamasının temelinde kızların arkadaşlık ilişkilerinin daha fazla olması (Stokes ve Levin, 1986), kendilerini ifade etme ve duygularını dışarı vurma düzeylerinin erkeklerden daha fazla olması (Gültekin, 2001), erkeklerin duygularını ifade etmekte çekingen davranışları (Ponzetti ve Cate 1981; akt. Demirli, 2007) gibi nedenlerin rol oynadığını söyleyebiliriz. Ayrıca içinde bulunduğumuz kültürel ve sosyal değerler göz önüne alındığında kız ve erkeklerin toplumsal rolleri, yetiştirilme tarzları arasındaki farklılıkların da erkeklerde daha fazla yalnızlık yaşanmasına yol açtığı düşünülmektedir. Terzi-Ünsal ve Kapçı (2005) Türk toplumunda kız ve erkeklerin yetiştirilme farklılıklarına dikkat çekerek kızların daha çok ilişki odaklı, bağımlı ve destekleyici, erkeklerin ise daha bağımsız, kendine güvenli

olduklarını bu nedenle güçsüz ve bağımlı algılanmamak için daha az yardım ve destek aradıklarını, kendilerini ifade etmekte yetersiz kaldıklarını vurgulamışlardır (Akt. Demirli, 2007). Tüm bu nedenler düşünüldüğünde mevcut araştırma bulgularında da görüldüğü üzere erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla yalnızlık yaşadığını söyleyebiliriz.

Lau ve Gruen (1992) yetişkin bireylerle yaptıkları araştırmada kadınlar, birebir yakın ilişkilerinin (arkadaşlık ya da romantik ilişki) olmadığı durumlarda erkeklere göre daha fazla duygusal yalnızlık yaşarken; erkekler kendilerini destekleyecek, arkasında duracak arkadaş grubunun mevcut olmaması durumunda kadınlara göre daha fazla sosyal yalnızlık yaşamaktadırlar. Ayrıca yalnızlık yaşayan bireyler kendilerini kişisel çekiciliği az ve psikolojik özellikleri zayıf olarak ifade etmişlerdir. Genel olarak, yalnızlık yaşayan erkeklerin, yalnızlık yaşayan kadınlardan daha fazla ortaya çıkarıldığı, yalnız kişilere yönelik kadınların algılarının erkeklerden daha olumsuz olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır. Toplumdan topluma değişiklik göstermekle birlikte, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde yalnızlık duygusu içerisine girdikleri genel kabul görmektedir. Bu durumun altında yatan pek çok neden bulunmakla birlikte kadınların toplumsal rollerinin yalnızlık duygusunun ortaya çıkmasını engellediği söylenebilir.

2. 11. 4. Yalnızlık ve yaş

Kişiler aile, cinsiyet, kişilik özelliklerinin yanı sıra yaşamlarının çeşitli dönemlerinde ve ruhsal durumlarına göre yalnızlık yaşamakta, yaş değişkeni tüm bu faktörlerden etkilenmektedir. Bu nedenle kişilerin yalnızlık hissetmeleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Frank ve Woodward (1988), yalnızlığın kişinin yaşamının her evresinde ortaya çıkabileceğini belirtmiş ve yalnızlık yaşantısı açısından ergenlerin risk altında olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ergenlik döneminde yalnızlığın daha yoğun ve sık yaşandığı görüşünü savunmuşlardır. Bireyin ilerleyen yaşlarda, yalnızlık seviyesinin de arttığını vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Quay (2002), okul öncesi dönemdeki çocuklarla yaptığı çalışmada, yaşın yalnızlıkla ilişkili olduğunu belirterek yaş büyüdükçe yalnızlık düzeyinin arttığını belirtmiştir. Başka bir

çalışmada Kafetsios (2002), 20-66 yaşları arasındaki yetişkinler üzerinde yaptığı araştırmasında, yaş arttıkça duygusal yalnızlığın arttığını, yaş ilerledikçe sosyal yalnızlık düzeylerinin daha düşük seviyede olduğunu belirtmiştir (Akt. Kaplan, 2011). Ergenlik döneminde daha sık ortaya çıkan yalnızlık duygusu, ilerleyen yaşlarda meşguliyetlerdeki artış nedeniyle, kişinin evlenmesi ve toplumsal hayatta yeni roller edinmesi nedeniyle daha az hissedilir hale gelmektedir. Sağlıklı yetişkinler ve sağlıklı yaşlılar kendilerini meşgul edecek çok sayıda faaliyette bulunarak yalnızlık duygusundan kurtulabilmektedir. Kişi kendini daha iyi ifade etmeye başladıkça yalnızlık duygusundan kurtulması da kolaylaşmaktadır.

2. 12 Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık kavramında olduğu gibi yalnızlığın nedenleri konusu da farklı boyutlarıyla ele alınmıştır. Bireylerin neden yalnızlık yaşadıkları ve yalnızlıklarıyla ilgili neyi neden olarak gösterdiklerini bilmek yalnızlık olgusunu daha iyi anlayabilmek için önemlidir. Yalnızlığın nedenleri konusunda Peplau ve Perlman (1984) tarafından yapılan çalışmada, yalnızlığın oluşmasındaki nedenler üç boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki bir sosyal gruptan dışlanma durumu, kişinin çevresi tarafından sevilmediğini düşünmesi gibi olumsuz düşünsel bir deneyim, bir ilişki yaratma yeteneğindeki eksiklik, sosyal çevrede diyalog kuracak arkadaş bulamama ve sosyal ilişkilerdeki eksikliklerdir. İkinci boyut ise yalnızlığa zemin hazırlayan ve yalnızlığı hızlandıran etmenleri ele almıştır. Yalnızlığı hazırlayan durumlar; bireyin kişilik özellikleri (utangaçlık, sosyal beceri eksikliği vb.), durumların özellikleri ve kültürel değerler ve normlardır (bireycilik vb.). Yalnızlığı hızlandıran etmenler ise, kişinin duygusal ilişkisinin bitmesi olabileceği gibi, kişinin sosyal yaşamının değişmesine neden olan yaşam yerinin değişmesi, sosyal çevrenin değişmesi gibi durumlardır. Bu faktörler kişinin sosyal açıdan her türlü ihtiyaçları ve istekleri arasında problemler yaratır ve kişiye rahatsızlık verir. Tüm bunların sonucunda üçüncü boyutta kişinin bilişsel süreçlerinden geçen anlamlandırma ile yalnızlık durumu yaşanmaktadır. Bilgen' e (1989) göre, yalnızlık duygusunun oluşumunda kişinin hayatında meydana gelen köklü değişimlerin payı oldukça fazladır. Kişinin farklı bir kültürel yapı içerisinde

girmesi, yeni bir yerleşim bölgesine taşınma, boşanma ya da romantik ilişkinin sona ermesi, işten ayrılma ya da çıkarılma, emekli olma gibi durumlar yalnızlığın tetikleyicileri olarak ifade edilmiştir. Qualter' a (2003) göre yaşanan travmalar ve kayıplar da yalnızlığın tetikleyicilerindendir. Bireyin hayatında önemli yeri olan kişiyi ölüm ya da başka nedenlerle kaybetmesi, kişiler arası çatışmalar, reddedilme duygusu, yakınındaki kişilerce umursanmamak da yalnızlık nedenleri arasında sayılabilir. Ergenlerin yalnızlığı hissetmelerinde arkadaşlık ilişkilerinin nitelik ve kalitesinin önemli rolü bulunmaktadır. Her ne kadar sayıca fazla arkadaşına sahip olunursa olunsun, ilişkiler anlamlı ve doyurucu olmadıkça yalnızlık kaçınılmazdır (Jones ve diğerleri, 1981; Demir, 1990). Yalnızlığın diğer bir nedeni de kişinin duygu ve düşüncelerini paylaşabileceği bir arkadaşının olmamasıdır. “Arkadaşlık İlişkilerinde İletişim ve Yalnızlık” konulu çalışmada arkadaşları olmayan çocukların arkadaşları olan çocuklardan daha fazla yalnızlık yaşadıkları bulunmuştur (Parker ve Asher, 1993). Rokach (1989a), yalnızlık nedenlerini tespit etmeye çalıştığı araştırmasında yalnızlık nedenlerini üç ana başlık altında toplamıştır. Bunlardan ilki “ilişki kurma yetersizliği” olup bu başlık altında üç alt başlık yer almaktadır. Bunlar; yetersiz sosyal destek sistemi, sosyal soyutlanma ve sorunlu ilişkilerdir. İkinci başlık “travmatik yaşantılar”dır ve bu başlığın içinde yer değiştirme, kayıp ve kriz olmak üzere yine üç alt başlık yer almaktadır. Son başlık ise “kişilik ve gelişimsel değişkenler” adında olup, gelişimsel bozukluklar ve kişisel yetersizlikler olmak üzere iki alt başlıktan oluşmaktadır. Rokach'ın (1989a) yapmış olduğu bu çalışma referans alınarak Rokach ve Brock'ın (1996) yapmış olduğu çalışmada ise yalnızlığın nedeni olarak beş başlık ortaya çıkmıştır ve bunlar Rokach' ın (1989a) ilk çalışmasından farklılıklar göstermiştir. Bunlardan ilki ve en önemlisi “kişisel yetersizlikler” dir. Kişisel yetersizliklerinden dolayı yalnız olduğunu düşünen bireyler kendilerinde olumsuz özellikler olduğunu düşünürler ve kendilerine saygıları oldukça düşüktür. Diğer bir başlık “gelişimsel bozukluklar” dır, çocukluk döneminde ihmal edilen ve istismara uğrayan bireyler bu grup içerisinde yer alır. Üçüncü başlık “yakın ilişkilerde doyumsuzluk” olup, uyumsuz ilişkiler ve ayrılıklar yaşayan bireyler bu grupta yer alır. Dördüncü başlık “yer değiştirme/önemli ayrılıklar” şeklinde tanımlanmış olup bu başlık daha çok taşınmalardan kaynaklanan yalnızlığı içermektedir. Son başlık ise “sosyal aykırılık” olarak adlandırılmıştır. Rokach (2000) yapmış olduğu diğer çalışmada farklı yaş gruplarında ergenler, genç yetişkinler,

yetişkinler ve yaşlılarda da benzer bir tablonun olduğunu ortaya koymuştur. Yalnızlık olgusunun altında pek çok psikolojik, fizyolojik, biyolojik ve toplumsal neden bulunmaktadır. Yalnızlık salt bir sosyal olgu değildir. Çok sayıda değişkeni bulunmaktadır. Kişilerin hormon seviyelerindeki değişim bile yalnızlığın ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Yalnızlık toplumun her kesiminde, her yaş grubunda, her statüde aynı esaslara dayanmakla birlikte farklı tetikleyicilerin etkisiyle ortaya çıkabilmektedir.

2. 13. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş Etmede Kullanılan Yöntemler

Yalnızlık bireyin istemediği rahatsız edici bir yaşantı olduğundan bu süreci yaşayan bireyler de yıkıcı fiziksel ve psikolojik etkiler ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık her bireyin hayatı boyunca zaman zaman yaşadığı bir duygudur, ancak bu durum bireye rahatsızlık vermeye başladığı anda bu duyguyla yüzleşebilmek ve yalnızlıkla uygun, doğru ve etkili şekilde mücadele etmek gerekmektedir.

Yalnızlık duygusu olumsuz ve bireye rahatsızlık veren durumlara yol açtığından dolayı, yalnızlığı azaltıcı yöntemler oldukça büyük önem taşımaktadır. Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler daha az sosyal riskler almaktadır. Zira yalnızlık yaşayan birçok birey yalnızlıklarını televizyon seyrederek veya müzik dinleyerek giderme yolunu tercih etmektedir. Bu yollar zaman zaman bireyin yalnızlıktan kurtulmasına yardımcı olurken, diğer taraftan bireyi içinden çıkılmaz ve yalnızlığı devam ettiren bir sürece sürükler. Sullivan' a (1953) göre yalnızlık duygusundan ve bunu takip eden duygusal zorlanmadan kurtulmanın yolu yakın ve doyurucu ilişkiler kurmaktır (Akt. Kaplan, 2011). Yalnızlık yaşayan birey bu durumdan kurtulmak için kendince çareler geliştirir ancak bu çareler her zaman işe yaramaz, aksine bireyi daha fazla yalnızlık içine itebilir.

Yalnızlıkla baş etmede bireylerin hangi yöntem ve taktikler kullandıklarını araştıran Rokach (1989b), yalnızlıkla baş etme yöntemlerini; kabul ve kendi benliğini iyileştirme, dönemsel-yeniden yapılandırıcı kaynaklar ve iletişime geçmek-sosyal

bağlar kurmak ana başlıkları altında gruplandırmıştır. Yalnızlıkla baş etme yöntemlerinden ilki olan “kabul ve kendi benliğini iyileştirme” başlığının altında iki başlık bulunmakta, bunlar yalnız katılım ve yansıtıcı tek başlıktır. Yalnız katılımda birey yalnız olmasına rağmen etkinliklere katılmakta, bir başına yütüyüşlere çıkmakta, enstrüman kursu almak gibi tek başına yapabileceği faaliyetler bulmaktadır. Yansıtıcı tek başlıktaki ise birey yalnızlığına dair bakış açısını olumluya çevirmekte. Bunun için birey yalnızlığını yaratıcı etkinliklere vakit ayırarak, kendini geliştirerek, kendisiyle ilgili pozitif düşünce tarzı geliştirerek olumlu bir yaşantıya dönüştürmektedir.

“Dönemsel-yeniden yapılandırıcı kaynaklar” yalnızlıkla baş etmede diğer bir yöntemdir. Bu yöntemde üç alt yöntem bulunmaktadır. Bunlar uzman müdahalesi ve desteği, durum ve özellik değişimi, din ve inanç şeklindedir. Yalnızlık yaşayan birey ilk başta bir uzman desteği almakta, daha sonra kişilik özellikleri ve davranışlarına yeniden şekil vermekte, ilişkilerinde daha farklı davranmakta ve yaşama dair amaçlarında değişiklikler yapmayı denemektedir. Son olarak birey yalnızlıktan kurtulmak için maneviyata yani din ve inanç sistemlerine yönelmektedir.

Yalnızlıkla baş etmede son yöntem “iletişime geçmek-sosyal bağlar kurmak” tır. Sosyal ilişkiler kurmak için bireyin kullanabileceği yedi ayrı taktik bulunmaktadır. Bunlardan ilki ve en yaygın kullanılanı “sosyal destek ağı” oluşturmaktır. Birey bunun için çeşitli sosyal gruplarla biraraya gelmekte ve yalnızlık sonucu oluşan, olumsuz duygulardan kurtulmaya çalışmaktadır. Diğer bir taktik “aile içi dostluk” tur. Burada aile ile daha fazla vakit geçirmek onlarla daha kaliteli iletişim kurmak yer almaktadır. “Dolaylı sosyal ilişki” yönteminde de, birey yalnızlığıyla baş edebilmek için fiziki olarak bir araya gelemediği kişilerle uzaktan iletişim kurma yoluna gider. Bunun için araç olarak telefonu, interneti, mektubu ve sosyal medyayı kullanır. Bazen de birey yalnızlığıyla başa çıkabilmek için “yaşam tarzı değişiklikleri” ne başvurur. Bunun yanında “fiziksel ya da sosyal çevrede değişiklik yapmak” yalnızlıkla baş etmede bir araç olmaktadır (Rokach,1989b).

Yalnızlıkla baş etmek için bireyin başvurduğu yöntemler her zaman akılcı ve sağlıklı yöntemler olmayabilir. Rokach (1989b) bunları “yararsız-yıkıcı” yöntemler

olarak adlandırmıştır. Yararsız yıkıcı yöntemler içinde uyuşturucu madde kullanımı, suç işleme, hayatına son verme ve istemli olarak kendini soyutlama yer almaktadır. Birey yalnızlık karşısında duyduğu acıyı dindirmek için madde kullanmaya başlamakta, bazen de intiharı kesin çözüm olarak seçebilmektedir. Yalnızlıkla başetmede diğer bir sağlıksız yöntem ise bireyin yalnızlığını anımsatacak olaylardan ve ortamlardan uzak durması ve kendisine yalnızlığını hatırlatacak etkinliklerden kaçınmasıdır. Ancak birey etkinliklerden kaçındıkça ve ortamlardan uzaklaştıkça yalnızlığı artmakta yalnızlığı içinden çıkılamaz hale gelmektedir.

Nurmi ve Salmela-Aro (1997), bireylerin yalnızlıktan kurtulmak için kullandıkları taktikleri karamsar-kaçınma ve yaklaşma-yönelimli olarak iki başlık altında ifade etmişlerdir. Karamsar-kaçınma taktiğini kullanan bireyler, yaklaşma-yönelimli taktiğini kullananlara göre daha fazla yalnızlık yaşamaktadır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar yalnızlıkla baş etmede kullanılan taktiklerin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını göstermiştir. (Nurmi ve Toivonen, 1997; Rokach ve Brock, 1998). Yalnızlıktan kurtulmada kullanılan yöntemler medeni durum ve yalnızlığın yaşanma süresine göre de değişmektedir (Rokach ve Brock, 1998). Ayrıca kültürel farklılıklarda yalnızlıkla başetmede kullanılan yöntemlerin seçiminde etkili olmaktadır (Rokach, 1999; Rokach ve Neto, 2000). Yalnızlıkla baş etmede tek bir doğru yolun olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Çok boyutlu bir kavram olan yalnızlık ile baş etmede çok boyutlu çözüm yollarının bulunması mücadeleyi kolaylaştıracak ve kalıcı hale getirecektir.

2. 14. İş Yaşamında Yalnızlık

Binlerce yıldan beri beraber yaşayan insanoğlu bu kültürün etkisi ile sosyalleşme ihtiyacı duymakta, iş yaşantısında da birlikte çalıştığı bireylerle sosyal bir ilişki kurma ihtiyacı duymaktadır. Zira sosyal ilişkilerine anlam yükleyen birey çevresindeki bireylerle anlamlı, tatmin edici ve sağlıklı ilişkiler kurma eğilimindedir (Doğan ve diğerleri, 2009). Sosyalleşme ihtiyacını gideremeyen, tatmin edici ve sağlıklı ilişkiler kuramayan birey yalnızlık ve stres yaşamakta bunların sonucunda bireyde ileri

derecede kaygı ve depresyon görülebilmektedir (Yaşar, 2007). Nitekim birey ilişki kurdukça gelişmekte, kendini gerçekleştirmektedir (Gierveld, 1998). Birey kendini gerçekleştirdiği düzeyde örgütsel etkinliği artmakta ve yönetim işlevlerini yerine getirmesi daha olası hale gelmektedir.

Çalışan, iş doyumunu sağlayacak düzeyde sosyal ilişkileri olmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilmektedir. Bu nedenle iş yaşamında yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutlarının olduğunu gözden kaçırmamak gerekmektedir (Perlman, Peplau, 1984). Kişisel özellikler boyutundan bakıldığında; kişisel, psikolojik ve davranışsal özelliklerini iş yerine getirmiş olan çalışan iş yerindeki her türlü yaşantısında bu özellikleriyle tepki vermekte ve olumsuz sonuçlarla karşılaşması durumunda yalnızlık yaşamaktadır. Bireyin psikolojik özelliklerinin yanı sıra çevresel ve durumsal özelliklerde yalnızlığa etki etmektedir. Bu nedenle iş yerindeki çevresel ve durumsal etkenler ve olayları çok iyi incelemek ve kötü sonuçlar ortaya çıkmadan yerinde ve zamanında müdahalelerde bulunmak gerekmektedir.

İş yaşamında yalnızlık kavramı birey odaklı yalnızlık çalışmalarından yola çıkarak örgütsel bazı değişkenlerin etkisini incelemektedir. İş yaşamında yalnızlık yalnızlık ile ilişkili olmakla birlikte kendine özgü özellikleride vardır. İş yaşamında yalnızlık, bir başına bırakılma ve izole edilmeyi ifade etmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). İş yaşamında yalnızlık çalışanın psikolojisini olumsuz yönde etkilemekte, çalışanın iş performansı düşmekte, örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık algıları zayıflamakta bunun sonucunda örgüt kültürü zarar görmektedir (Gumbert ve Boyd, 1984; Yılmaz ve Aslan, 2013). İş yaşamında yalnızlık sonucu örgütsel bazı sonuçları ortaya çıkardığı gibi tersi bir durumda söz konusudur, yani örgütsel bazı sonuçlar da iş yaşamında yalnızlığa neden olabilmektedir (Wright ve diğerleri, 2006). İş yaşamında yalnızlık duygusu bireyin ve örgütün hedefleri arasındaki dengenin bozulmasına sebebiyet verirken çalışanın performansının düşmesi, iş doyumunun azalması, işiyle ilgili yeterli performans gösteremeyen çalışanın başarısızlık duygusuna kapılması, kendini işinde yetersiz görmesi, iş stresi gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Wright, 2005). Birey hayatı boyunca farklı gruplar içerisinde yer almaktadır. Bireyin belki de en uzun süre yer aldığı gruplar iş yaşamı içerisindeki

örgütlerdir. Örgütlerin paydaşları arasında yer alan çalışanların tutum ve davranışları doğrudan örgüte yansımaktadır. Dolayısıyla bireyin iş yaşantısında yalnızlık duygusu ile mücadele edebilme yeteneği örgüt başarısına doğrudan yansımaktadır.

2. 15. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Bireyin üzerinde ciddi etkileri olmasından dolayı yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmaların sayısı hızla artmaktadır. Peplau ve Perlman (1984), yalnızlıkla ilgili çalışmaların çok sayıda olmasını konunun çok yaygın olmasına, ilginç olmasına, yaşamı olumsuz etkilemesine, arkadaşlık ve ilişkilerle ilgili yeni ve farklı bakış açıları ortaya koymasına ve sosyal bilimlerde yeni açılımlar sağlamasına bağlamaktadırlar. Yalnızlıkla ilgili farklı boyutları ele alınarak yapılmış tanımların ortak oldukları bazı noktalar mevcuttur. Bunlardan birincisi yalnızlık kavramının niceliksel değil niteliksel olduğu, ikincisi yalnızlığın nesnel bir yargı değil öznel bir yargı olduğu, üçüncüsü ise yalnızlığın istenmeyen, nahoş, kaçınılmaya çalışılan, öfke ve üzüntü verici bir durum olduğudur. Yapılan tanımlarda vurgulanan bu noktalar günlük yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da benzer etkilere sahiptir.

Alan yazında iş yaşamında yalnızlığı ölçen bir ölçme aracı uzun süre oluşturulamamıştır. Yalnızlığın çok değişkenli ve pek çok durumdan etkilenen bir süreç olması da durumun temel sebebi olarak söylenebilir. Bununla birlikte bu eksikliği gidermek üzere Wright ve diğerleri (2006) tarafından “Loneliness at Work Scale(LAWS)-İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-“geliştirilmiştir (Doğan ve diğerleri 2009). Bu ölçekte yalnızlık, sosyal arkadaşlık boyutu ve duygusal yoksunluk boyutu olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır.

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık; arkadaş, iş arkadaşı, akran, komşu gibi ilişkiler ağındaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten kaynaklanan bir duygu olarak tanımlanmıştır. Sosyal yalnızlık iş yerindeki ilişkilerin daha çok nicelik açısından ele alınması olarak tanımlanabilir. Sosyal arkadaşlık boyutunun temelinde, iş yerinde yaşanan sosyal yalnızlık gelmektedir. Bireyin işyerinde kendisini kabul edecek bir

grubun olmaması veya çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin olmaması sosyal yalnızlığı tanımlamaktadır. Bu şekilde bir yalnızlık durumunu yaşamak durumunda kalan bireylerde reddedilme hissine kapılma, sıkılganlık, utangaçlık gibi haller görülmektedir. Bireyler ancak sosyal etkileşime girdikleri zaman bu tür durumlardan kurtarılabilirler. Sosyal etkileşim ise örgütlerin içerisinde piknik, parti, yemek gibi sosyal aktiviteler sayesinde kurulmaktadır. Bu tür etkinliklere katılmayan, kendisini düğün, cenaze, doğum gibi faaliyetlerde bulunmaktan çeken çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaları kaçınılmazdır. Konuyla ilgili araştırmalarıyla tanınan Weiss (1973), Vincenzi ve Grabosky' e (1987) göre her birey için sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaması adına gerekli altı tür ilişki vardır. Bu ilişkilerden birinin yokluğu, sosyal arkadaşlık yalnızlığının kaynağı olabilir. Bunlar; sosyal bütünleşme, bağlanma, , takdir edilme, himaye etme-edilme, güvenilir dostluklar ve rehberliktir (Akt. Şişman, Turan, 2007).

İş yaşamında yalnızlığın diğer bir boyutu duygusal yoksunluktur. Duygusal yoksunluk sosyal yalnızlığın tersine, çalışanla iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin niteliğiyle ilgilenmektedir. Burda bahsedilen nitelik kişinin ilişkilerinin sonucunda hissettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygusal yalnızlığı pek çok nedeni bulunmakla birlikte temelinde bağlanma sorunları yatmaktadır. Birey ailesine, arkadaşlarına ve ilişkilere yetersiz bağlandığında duygusal yalnızlık yaşanmaktadır (Bozkurt, Bozkurt, 2008). Birey duygusal ihtiyaçlarının giderilemeyeceğini dair ön yargı geliştirirse, birey duygusal yalnızlık algısına hazır durumdadır. Böyle bir durumda ilişkilerde yaşadığı en ufak ilgisizlikte bunu başına gelmiş bir yıkım olarak algılamaktadır. İş yaşamında karşılaşılan duygusal yoksunluk, çalışanın kendisini diğer çalışanlara uzak tutması, duygularını ve düşüncelerini diğer çalışanlara anlatmaktan kaçınması, düşüncelerini ifade etmeye çekinmesi, çalışma arkadaşlarının böylesi bir durumda kendisini anlamayacağı korkusuna kapılmasıdır. Bu tip bir durumla karşı karşıya gelen bireyler kendilerini duygusal bir boşluk içerisinde hissetmektedirler. Bu durum karşısında çalışanın verimi düşecek, çalışanın kendisini güvende hissetmesi zorlaşacak ve iş yaşamındaki huzur ortamı bozulacaktır (Kaplan, 2011).

Duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasının bir takım nedenleri vardır. İşyerinde bulunan çevresel ve durumsal faktörler ile bireyin kişilik özellikleri duygusal yoksunluğun yaşanmasına neden olabilmektedir. Örneğin işyerindeki gerek fiziki eksiklikler gerekse çalışanlar arasındaki psikolojik iletişim eksikliklerine dayalı olarak yaşanan bir iletişim sorunu, çalışanların duygusal yoksunluk olarak ifade edilen duruma girmelerine neden olabilmektedir. Örgütte ortaya çıkan iletişim sorunu örgütsel ortamda belirsizliği ortaya çıkarmakta. Belirsizlik ise örgütte strese, iş tatminsizliğine, örgüte karşı güvensizliğe, örgütsel bağlılıkta ve verimlilikte düşüşe, işten ayrılma ve devamsızlık eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Yüksel, 2005). Ayrıca çeşitli nedenlere bağlı olarak örgüt içerisinde huzur ve güven ortamı zaman içerisinde bozulabilmektedir. Böyle bir durumda çalışanların kendilerini güvende hissetmemeleri sonucunda duygusal yoksunluk baş gösterebilir. Birbirine güven duymayan kişilerin aynı ortamda bulunmaları ve belli bir düzen içerisinde çalışma gereklilikleri, çalışanlar için oldukça rahatsız bir durum oluşturmaktadır. Bu durumda duygusal yoksunluğun yaşanması kaçınılmazdır.

Çalışanın kişilik özellikleri de duygusal yoksunluk yaşanmasında etkili bir unsurdur. Çalışanın bir işe başlarken sosyal hayatındaki özelliklerini de işyerine getirmesi olağandır. Ancak böyle bir durumda işyerinin yapısı ve gerekli kişisel özellikler ile çalışanın kişilik özellikleri birbirine uymadığı takdirde sorunlar baş gösterecektir. Çalışan boyutu ele alındığında, yapıya uyum gösterememiş olmanın verdiği kaygı ve rahatsızlık sonucu, duygusal yoksunluk baş göstermesi kuvvetle ihtimaldir. Bu tip bir durumla karşılaşmamak için işe alımlarda, işin gerektirdiği kişilik özelliklerinin yanında örgüt iklimine göre bir seçim yapılması çift taraflı bir yarar getirecektir. Kimi durumlarda da çalışanlar geçindirmek zorunda oldukları bir aile olması ve yaşamlarını devam ettirebilmek uğruna işyerinde yalnızlık duygusuyla yaşamayı göze almışlardır. Bu tip durumlarda etkili bir tespit yapılması ve çözüm bulunması adına yöneticilerin gerekli çalışmaları yapması, yapılacak en doğru ve etkili davranış olacaktır.

2. 16. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar

Yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet gibi unsurlar yalnızlığı bireysel ve günlük yaşamda etkilendiği gibi iş yaşamında da etkilemektedir. Yalnızlıkla ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında bu tanımlamaların ortak noktalarından birinin yalnızlık durumunun son derece öznel ve kişisel bir yaşantı olmasıdır (Peplau ve Perlman, 1982). Nitekim yalnızlığın temelinde daha çok kişisel özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum yalnızlığın daha spesifik olarak incelendiği iş yaşamında da geçerli olmaktadır. Çalışanın öz saygısının düşük olması, çevresiyle iletişiminin zayıf olması, düşük benlik algısına sahip olması iş yaşamında yalnızlık hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum sadece çalışanlarla sınırlı olmayıp yöneticiler içinde geçerli olabilmektedir. Yöneticinin çalışanlara kıyasla kalabalık olmayan ortamlarda çalışması, hiyerarşik yapıyı korumak adına çalışanlarla daha az iletişim kurması yalnızlık yaşamalarına neden olabilmektedir. Zira iyi bir yöneticide var olması gereken özelliklerin başında iletişim becerilerinin yüksek olması ve benlik algısının yüksek olması gelmektedir. Çalışma koşullarına rağmen bu özelliklerini kullanabilen yöneticilerin yalnızlık yaşamayacakları düşünülmektedir. Sonuçta hem çalışanlar hem de yöneticiler için yalnızlığın temelinde kişilik özelliklerinin yattığı görülmektedir. Page ve Cole (1991; akt. Kaplan, 2011) araştırmalarında gün içerisinde daha çok çalışanla iletişim kurmalarına rağmen, çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu durum yalnızlığın örgüt içerisindeki konumdan dolayı farklılık göstermediğini, onları etkileyen çevresel, durumsal ve kişisel faktörlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Reinking ve Bell (1991), çalışanın kariyer durumu ve iletişim yeteneğinin iş yaşamında yalnızlık durumuna etkilerini belirlemek için yaptığı araştırmada örgütün alt kademesinde çalışanların yalnızlığı daha fazla yaşadığını ortaya koymuşlardır.

İş yaşamında yalnızlığa neden olabilecek durumlardan biri de stres düzeyidir. İş yerindeki stres, ister işin zorluğundan kaynaklansın ister çalışanlar arasındaki iletişimden, stresin iş yaşamında yalnızlığa neden olduğu düşünülmektedir. Gumbert ve Body (1984), 249 küçük işletme sahibiyle yaptığı görüşmeler sonucunda, küçük işletme sahiplerinin de zaman zaman kendilerini yalnız hissettiklerini belirlemişlerdir. Bunun

yanında bu çalışma daha büyük bir örgütten daha küçük çaplı örgütlere, geçenlerin kendilerini yalnız hissettikleri görülmüştür. Bu durum iş yerindeki çalışan sayısının iş yaşamındaki yalnızlığı etkilediğini göstermektedir.

İş yaşamında yalnızlığı etkileyen tek bir unsurdan bahsetmek mümkün değildir. Yöneticiler tarafından iş yerinde yalnızlığa neden olabilecek unsurlar tek tek ele alınıp incelenmeli, iş yaşamındaki yalnızlık anlaşılmaya çalışılırken çalışanların kişilik özellikleri, iş yerinin büyüklüğü, çalışanın örgütteki konumu, iş yerinin ortamı ve çalışanların bu ortamı nasıl algıladığının yalnızlığı etkileyen unsurlar olduğu unutulmamalıdır.

2. 17. İş Yaşamında Yaşanılan Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri

Yalnızlık bireyin hem özel yaşamında hem de iş yaşamında karşısına çıkan, bireyi olumsuz etkileyen bir kavramdır. Çalışanlar için huzurun ve güvenin oluşturulamadığı örgütlerde daha çok rastlanan yalnızlık duygusunun önlenmesi örgütün hedeflerine ulaşması için oldukça önemlidir. Yalnızlık duygusu önlenemediği takdirde çalışan üzerinde pek çok olumsuz etki ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık önlenemediğinde çalışan verimi düşecek, iş tatmini azalacaktır. Çalışan kendini yalnız hissettiğinde kendine güveni azalacak, kendini yetersiz görecektir ve başarabileceğine olan inancını kaybetmesi sonucunda işinden sağlayacağı tatmin azalacaktır. Gumbert ve Boyd (1984) bireyin iş tatmininin azalması ise önemli ölçüde verimlilik kaybına neden olacaktır (Akt. Yılmaz, 2013).

İş yaşamında yalnızlık ayrıca çalışanlar üzerinde strese yol açmaktadır. Stres altında olan çalışanın iş verimi düşecektir. Stres altındaki çalışan saldırgan tavırlar sergileyecek, içe kapanacak ve kendine güvenini kaybedecektir, tüm bunların sonucunda çalışanın iş arkadaşlarıyla ilişkileri kötüleşecek ve yaşadığı yalnızlık duygusu daha da artacaktır.

2. 18. İş Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Yöntemleri

Yalnızlık neredeyse bütün insanları dönem dönem etkileyen duygusal bir durumdur. Yalnızlık öylesine yoğun bir duygudur ki, yarattığı etkiyi dengelemek adına bireyler zaman zaman pişman olacakları şeyler yapabilmektedir (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 (1998), yalnızlıkla baş etme konusuna yönelik yaptıkları çalışmalarında yalnızlıkla mücadele etmek için altı strateji belirlemişlerdir. Bu stratejiler; kabul ve yansıma, sosyal destek ağı, kendini geliştirme ve anlayış, uzaklaşma ve inkâr, din ve inanç ve artan aktivitedir. Rook (1984) 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. Ona 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 almaktadır. Diğer bir deyişle, Rokach ve Brook (1998) ile Rook' un (1984) 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 ilişkiler ve sosyal beceri odaklıdır.

İşyerinde sosyal desteğin ve arkadaşlığın artması da yalnızlığın önlenmesi açısından oldukça etkilidir. Dignam, Barrera ve West (1986) yapmış oldukları araştırmada, diğer çalışanlardan ve tedarikçiler gibi yan işletmelerde çalışan bireylerden gelen sosyal desteğin, tükenmişliğin ve yalnızlığın azaltılmasında etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda Chay (1993) tarafından yapılan bir çalışmada, sosyal desteğin çalışma ortamındaki stresi azalttığı ve iyi olma halini uzattığı gösterilmiştir. İşyeri arkadaşlıkları da yalnızlığın azaltılmasında oldukça önemlidir. İş yerinde sevdiği ve anlaştığı iş arkadaşları bulunduğunu bilen çalışan, işyerine severek gidecek ve örgütsel vatandaşlık duygusu ciddi anlamda artacaktır. Zira bir sıkıntısı, bir sorunu

olduğunda paylaşacak bir kimse olduğunu bilmek çalışanlar adına bir güven ve huzur aracı olarak görülmektedir. Bu araçların kullanılmasıyla beraber yalnızlık duygusunun önemli ölçüde azaltılacağı düşünülmektedir.

Özcelik (2012), yalnızlığı yenmek için zaman zaman işverenler tarafından düzenlenen ofis partileri gibi etkinliklere gerek olmadığını belirtmekte ve kalabalığın ortasında kendinizi yalnız hissetmenin çok yorucu bir duygu olduğunu söylemektedir. Yalnız olduğu düşünülen bir çalışma arkadaşının kahve içmeye davet edilmesi, hatta bir proje için fikrinin alınmasının bile kişiyi yalnızlıktan kurtulmasına zaman zaman yeterli olabildiğini vurgulamaktadır.

İş yerinde yalnızlığı azaltıcı araçların bir diğeri çalışanın motivasyonunu arttırmaya yönelik uygulamalar yapılmasıdır. Motivasyonu artan bir çalışan, işyerinde yaşadığı zorluklar karşısında direncini koruyacak ve yalnızlık duygusuna kapılması zorlaşacaktır. Bu nedenle motivasyon araçlarının da etkili kullanılması gerekmektedir. İşyerinde yalnızlık duygusuyla mücadelede ilk olarak çalışanın örgüte kendini ait hissetme duygusunun pekiştirilmesi yatmaktadır. Ait olma duygusu, yalnızlığın ortaya çıkmasını engellemektedir. Bireyde arttırılacak örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık davranışları bireyin motivasyonunu arttırarak iş yaşamında yalnızlık duygusu içerisine düşmesini engelleyecektir.

2. 19. Eğitim Örgütlerinde Yalnızlık

Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu koşulların çalışanların beklentilerine cevap vermemesi durumunda çalışanlar kendilerini yalnız hissetmekte, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte zorlanmaktadırlar. Eğitim örgütlerinin temsilcisi olan okullarda da öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın diğer örgüt çalışanlarından farklı sonuçlar meydana getirmesi beklenmektedir. Öğretmenler her ne kadar bir örgütün çalışanı olsa da öğretmenlik mesleği kendine özgü özellikleri olduğundan diğer örgüt çalışanlarından özel olarak ele alınmalıdır. Balcı' ya (1991) göre öğretmen, güvenilirdir toplumsal olaylara katılır ve etkili bir meslektaşır.

Dolayısıyla öğretmenlerin meslektaşlarıyla kuracağı sosyal ve toplumsal gruplara katılımcı tavrı mesleğinin bir getirisi.

İş yerinde yalnızlık yaşamayan, kendini çalıştığı eğitim kurumunun bir parçası olarak gören öğretmenlerin daha sağlıklı ve daha verimli çalışabilecekleri öngörülmektedir. Kişisel ilişkilerin istenen düzeyde olabilmesi için güven ortamı oluşturulması, iş birliğinin geliştirilmesi, hiyerarşinin azaltılması, iletişim kanallarının açık olması, takım ruhunun geliştirilmesi, iş yöntemlerinin yeniden düzenlenmesi, çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine özen gösterilmesi, çalışanların beklentileri ve ihtiyaçlarının giderilmesi gibi etkenlerin önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışanların yönetime, üstlerine ve iş arkadaşlarına güvendikleri örgütlerde yalnızlığın daha az yaşanacağı ve eğitim-öğretimin daha işlevsel hale geleceği de söylenebilir (Kaplan, 2011).

Öğretmenler de diğer meslek gruplarında çalışanlar gibi işini zevkle yapmak, işinden doyum sağlamak, mesleki tecrübelerini paylaşmak, iş arkadaşları ile yakın sosyal ilişkiler kurmak istemektedir. Öğretmenlerin iş performansı iş yerinde kuracağı sosyal ilişkilerin niteliğiyle yakından ilgilidir. Öğretmen kendini okuldaki sosyal yapının parçası olarak görmediğinde iş yaşamında yalnızlık yaşamaya kaçınılmazdır. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık yaşamalarının diğer bir nedeni, okulda örgüt kültürünün istenen düzeyde olmaması ve buna bağlı olarak örgüte güvenin sağlanamamasıdır. Çalıştığı kuruma güven duymayan öğretmenlerin istenen düzeyde sosyal ilişkiler kurması, kurum içerisinde düzenlenen etkinliklere katılması, yöneticisi ve meslektaşlarıyla etkili iletişim kurması beklenmemektedir. Yöneticisinin yeterli olmadığını düşünen, yöneticisine güvenmeyen, onunla gurur duymayan ve onu benimsemeyen öğretmenlerle yöneticisi arasındaki iletişimin kalitesinden bahsetmek mümkün değildir (Celep, 2000). Tschannen-Moran (2001), öğretmenlerin okul yöneticisine güvendiklerinde iş birliğine açık olduklarının ifade etmiştir (Akt. Kaplan, 2011).

2.20. Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisi

Yalnızlık olgusu, bireyin hayatının her döneminde karşılaşılabileceği bir olgudur. Öyleki bireyler aile içerisinde yalnızlık olgusu ile karşılaşılabilecekleri gibi sosyal hayatın içerisinde çeşitli rolleri yürüttükleri pek çok ortamda da yalnızlık olgusu ile karşılaşabilmektedir. Çocukluk çağında, okul çağında ortaya çıkan yalnızlık olgusu ile mücadele yolunu bulamayan bireylerin yetişkinlik döneminde, iş yaşamında yalnızlık olgusu ile karşılaşma olasılıkları da artmaktadır.

Bireyin yetişkinlik döneminde taşıdığı rollerin sayısındaki artış kimi zaman roller arası çatışmanın yönetilmesini zorlaştırmaktadır. Birey iş, aile ve bireysel yaşantısında taşıdığı rolleri yönetemediğinde roller arası çatışma yaşamakta bu durum bireyi gittikçe daha da fazla yalnızlığa itebilmektedir. İş yaşamında yalnızlık olgusu ile karşılaşan bireyin destek beklediği en önemli kişi herhangi bir durumda önce yönetici olmaktadır. İş yaşamında yöneticinin olumlu desteğini algılayan bireylerde örgüte bağlılık daha yüksek oranlarda olmaktadır.

Aşağıda yer alan başlıklarda “algılanan yönetici desteği” ve “iş yaşamında yalnızlık olgusu”na ilişkin yerli ve yabancı alanyazında yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

2. 21. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde algılanan yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlığına yönelik olarak yurt içinde ve yurt dışında araştırmacıların yaptığı çalışmalar ele alınmıştır.

2. 21. 1. Algılanan yönetici desteği ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde yönetici desteği ile ilgili az sayıda çalışma olduğu, yönetici desteğinin kısmen örgütsel destek içerisinde ele alındığı, yönetici desteği ile ilgili var olan çalışmaların daha çok iktisadi idari bilimlerde yapıldığı görülmektedir.

Emhan, Kula ve Töngür (2013), “Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi” adlı çalışmalarında, yönetici desteğinin tükenmişlik ve örgütsel performansa aracı etkisinin olup olmadığı araştırılmışlardır. Araştırma sonucunda yönetici desteğinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık yaptığı, ancak örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerinde herhangi bir rolünün olmadığını ortaya koymuşlardır. Araştırmada örgütlerin çalışanlarını örgütün bir parçası gibi hissetmelerini sağlaması gerektiği, bunun için de yöneticilerine önemli görevler düştüğü, örgütlerin yüksek performanslı çalışanlar istiyorlarsa yöneticilerin çalışanlara tam destek vermesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada yönetici desteğinin çalışanları duygusal yönden beslediği, çalışanlarda bir güven ve bağlılık duygusu oluşturduğu, oluşan bu güven ve bağlılık duygusunun çalışanların, çalıştıkları kurumun amaç ve hedeflerini gözetmelerine, örgüt lehine tavırlar sergileyip aleyhine olan tavırlardan kaçınmalarına neden olduğu ortaya konulmuştur.

Tuna (2016), “Psikolojik Sermaye İle Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma” adlı çalışmasında, algılanan yönetici desteğinin örgüt içi girişimciliğin üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Algılanan yönetici desteğinin örgüt içi girişimciliği hiçbir boyutta olumlu anlamda etkilememesinin nedeni olarak kamuda hala yönetici çalışan ilişkisinin sık olduğu, hiyerarşinin katı bir biçimde kendini gösterdiği belirtilmiştir.

Özdemir (2010), “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi” adlı çalışmasında, yönetici desteğini tanımlayarak örgüt içerisinde yönetici desteğinin

öneminden bahsetmiş ve örgütsel vatandaşlık kavramının örgütlerin verimli ve etkili olmalarındaki önemini ortaya koymuştur. Araştırmaya göre öğretmenler müdürlerini ne ölçüde destekleyici görüyorlarsa, okulu iyileştirmeye yönelik önerilerde bulunma, toplantılara gönüllü olarak katılma ve meslektaşlarına yardımcı olma gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilemektedirler.

Özdemir Demirel (2012) “Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi” adlı çalışmalarında, okul müdürlerinin, kullandıkları karizma gücü ile uzmanlık gücü arasında, karizma gücü ve uzmanlık gücü ile müdür desteği arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Müdür desteğinin, okul müdürlerinin güç kaynaklarını kullanma stilleri ve kurumsal vatandaşlık davranışı arasında aracı bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kurumsal vatandaşlık davranışını en çok etkileyen değişkenlerin sırasıyla karizma gücü, uzmanlık gücü, ödül gücü, müdür desteği ve yasal güç olduğu belirtilmiştir. Okul müdürlerinin öğretmenleri daha çok desteklemeleri, genellikle karizma, uzmanlık, yasal ve ödül gücünü kullanmaları, benzer çalışmaların; görüşme, katılmalı gözlem ve mülakat gibi nitel yöntemler kullanılarak yapılabileceği öneriler arasında sıralanmıştır.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013) “ Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri” adlı çalışmalarında, nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve öğretmenlerin motive olmaları ve buna bağlı olarak çalışmalarında başarılı olabilmeleri için güçlü ve güven telkin edici bir yönetici desteğine ihtiyaç duydukları belirtilmiş. İfade edilen etkenlerin daha çok insan ilişkileri ve insan nitelikleriyle ilgili olduğu görülmüş. Sosyoekonomik durumu düşük olan bölgelerde sınıf öğretmenlerinin motive olmak için güçlü ve güven telkin edici bir yönetici desteğine, doyum verici insan ilişkilerine ve başarılı olma duygunu yaşama gibi sosyal gereksinimlere ihtiyaçları olduğu tespit edilmiştir.

Argon (2014), “Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri” adlı çalışmasında destekleyici yöneticilerin kişilik özelliklerinin olumlu olduğu, öğretmenlerin gelişimlerine her

alandaki destek sağladıkları, eğitim öğretim ortamının etkinliğini sağlayarak öğretmenlerini motive ederek onların kararları katılımıyla işbirlikçi tutum sergileyen liderler olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya göre yöneticisinden destek gören öğretmen kendisine ve işine yönelik olumlu düşünecek ve bunu davranışlarına yansıtacaktır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerine destek sağlamasının önünde duran engeller olarak, yöneticinin kişilik özellikleri, yöneticiliği icra edişi, okul çevre ilişkileri, okulun maddi yetersizlikleri ve okuldaki uygulamalar belirtilmiştir.

Ertürk, Keskinilic Kara, Zafer Güneş (2016) “Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı” adlı çalışmalarında, öğretmenlerin yönetimsel destek algıları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek, duygusal emek düzeyleri ise orta olarak belirlenmiştir. Ayrıca, algılanan yönetimsel desteğin öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı, psikolojik iyi oluşu ise düşük düzeyde yordadığı saptanmıştır.

2. 21. 2. Algılanan yönetici desteği ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Yoon, Seo ve Yoon (2004) yaptıkları “Effects of contact employee supports on critical employee responses and customer Service evaluation.” (yönetici desteğinin müşteri hizmetleri çalışanlarının iş doyumuna üzerine etkisi) çalışmalarında bankacılık sektöründe çalışanların iş doyumuna ile yönetici destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve banka çalışanlarının iş doyumuna üzerinde yönetici desteğinin pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Fuller, Hester, Barnett, Relyea’ nın (2006) yaptığı “Perceived Organizational Support and Perceived External prestige: Predicting Organizational attachment for university Faculty, Staff, and Administrators” başlıklı çalışmada, eğitim çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile ilgili görüşleri ele alınmıştır. Araştırma yabancı alanyazında algılanan yönetici desteği ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve algılanan örgütsel bağlılık kavramlarının algılanan yönetici desteği ile benzeştiği, eğitim sektörü dışında farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda da benzer

sonuçlara ulaşıldığı, çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin örgütsel destek ile eşdeğer görülmesinin altında yatan en önemli nedenin yöneticinin örgütün en önemli temsilci olarak görülmesinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada çalışan için yöneticinin tutum ve davranışlarının çoğu zaman örgütün genelinin çalışana yönelik tutumunu temsil ediyor gibi algılanması nedeniyle yönetici tutum ve davranışlarının oldukça önem arzettiği ortaya konulmuştur.

Tan'ın (2008) Çalışanların işe devamsızlık ve kariyer geliştirme çabasında yönetici desteğinin etkisini incelediği çalışmasında, içerisinde eğitim sektöründe olduğu farklı sektörlerden toplam 357 çalışanla gerçekleştirdiği araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin temsilcisi olan algılanan yönetici desteğinin çalışanı motive ettiği ve çalışanın kariyer geliştirmesi için aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Abu-Tineh'in (2015) yaptığı "The Perceived Effectiveness of the School Based Support Program : A National Capacity Building Initiative by the National Center for Educational Development at Qatar University" (Okul Temelli Destek Programının Algılanan Etkililiği: Katar Üniversitesi'nde Ulusal Eğitim Geliştirme Merkezi tarafından Ulusal Kapasite Geliştirme Girişimi) başlıklı çalışmada, öğretmenler tarafından algılanan okul tabanlı destek programının etkinliği araştırılmıştır. Nicel olarak yapılan araştırmada anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okul tabanlı destek programlarını algılamada daha etkin oldukları, okul tabanlı destek programlarının, algılanan yönetici desteğinde olumlu etki yarattığı belirlenmiştir.

Wang, Zhang, Thomas, Yu ve Spitzmueller (2017) yaptığı "Explaining Benefits of Employee Proactive Personality: The Role of Engagement, Team Proactivity Composition and Perceived Organizational Support" (Çalışanların Proaktif Kişiliklerinin Faydalarını Açıklama: Katılımın Rolü, Ekip Proaktivite Bileşimi ve Algılanan Kurumsal Destek) başlıklı çalışmada, 340 çalışan üzerinde proaktif kişiliğin olumlu davranışlar sergileme üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Algılanan örgütsel destek üzerinde ki proaktif kişiliğin etkisi değerlendirilerek, kişilik özelliklerinin örgütsel destek algısı üzerinde önemli etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

2. 21. 3. İş yaşamında yalnızlık ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Kaplan (2011), “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada, öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’ nin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıklarını, sosyal arkadaşlık alt boyutunun cinsiyet, medeni durum, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, yaş öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiğini tespit etmiştir. Duygusal yoksunluk alt boyutunda ise branş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı, buna karşın cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz, Aslan (2013), “Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında, öğretmenlerin yaşam doyumları ile iş yerindeki yalnızlıklarının duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının duygusal yoksunluk boyutuyla ve yaşam doyumlarının sosyal arkadaşlık boyutu arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıklarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermezken, yaşam doyumlarının cinsiyet değişkenine anlamlı fark olduğu, medeni durumları ile sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Karaduman (2013), “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği ve ters yönde hareket ettiği, örgütsel vatandaşlık davranışı orta düzeyde azaldıkça iş yaşamında yalnızlıklarının da arttığı ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıklarının azaltılması için örgütsel

vatandaşlık davranışını artıracak piknikler, toplantılar, yemekler düzenlenmesi önerisinde bulunulmuştur.

Nartgün ve Demirer (2013), “Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri ” adlı çalışmalarında, öğretmenlerin örgütlerinde rahatça konuşabildiklerini, örgüt menfaati söz konusu olduğunda sessiz kalabildiklerini ve iş yaşamında yalnızlık yaşamadıklarını tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşamında yalnızlıklarının demografik değişkenlere göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunda okulda çalışma sürelerine göre anlamlı fark göstermediği kıdem değişkenine göre ise sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşlerinin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında anlamlı fark gösterdiğini, erkek öğretmenlerin daha yüksek yalnızlık yaşadıkları belirtmiştir.

Sezen (2014), “Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında, öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşlerinde demografik değişkenlere göre anlamlı fark tespit etmemiş bu duruma neden olarak öğretmenler odasının birleştirici yapısını, bu odanın öğretmenleri hem sosyal hem de duygusal açıdan daha aktif hale getirerek, iş yaşamlarında yalnızlıklarını azaltabildiği belirtmiştir.

Oğuz, Kalkan (2014) “Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı ve sosyal desteği düşük düzeyde yaşadıkları, iş yaşamında yalnızlık ile sosyal destek arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermezken, kıdem değişkenine göre anlamlı bir değişme göstermektedir. Kıdemi 10 yıldan daha fazla olanların algıladıkları iş yaşamında yalnızlık düzeyleri daha yüksektir.

Çetin, Alacalar (2016), “İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü” adlı çalışmalarında, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, duygusal dengelilik ve uyumluluk boyutlarının iş yaşamında yalnızlığı negatif ve deneyime açıklık boyutunun pozitif olarak etkilediğini; sorumluluk boyutunun ise etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Yine, araştırmada algılanan arkadaş ve özel insan desteğinin, iş yaşamında yalnızlığı negatif olarak; aile desteğinin ise pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Son olarak, araştırma algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş yaşamında yalnızlıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

2. 21. 4. İş yaşamında yalnızlık ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Poelmans ve Caligiuri’ nin (2008) yaptığı “Harmonizing Work, Family, and Personal Life: From Policy to Practice” (Uyumlu İş, Aile ve Kişisel Yaşam: Politikadan Uygulamaya) başlıklı çalışmada, işyerinde yalnızlık olgusu direk olarak incelenmemekle birlikte, iş, aile ve bireysel hayatın uyumlaştırılmasının yalnızlık duygusu ile mücadelede önemli olduğu vurgulanmıştır. Araştırmaya göre yalnızlık olgusunun ortaya çıkışında çoğu zaman rol çatışmasının önemli rol oynadığı dolayısıyla iş ile ve bireysel yaşantının uyumlaştırılması yalnızlık olgusunun ortaya çıkmasının engelleyeceği belirtilmiştir.

Yılmaz’ın (2008) yaptığı “Organizational Commitment and Loneliness and Life Satisfaction Levels of School Principals” (Okul Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık, Yalnızlık ve Yaşam Memnuniyeti Düzeyleri) başlıklı çalışmada okul müdürleri ile çalışılmış, okul müdürlerinin yalnızlık düzeyleri ve örgütsel bağlılığının uyum düzeyleri incelenmiştir. Okul müdürlerinin yaşam doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılığın uyum düzeyi arasında negatif bir korelasyon olduğu, yaşam doyumu ile örgütsel bağlılığın içselleştirme ve tanımlama seviyeleri arasında pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma, okul müdürlerinin yalnızlık ve yaşam doyumu düzeyleri, organizasyonel taahhüdü önemli ölçüde açıkladığı tespit edilmiştir. Yalnızlık

düzeyleri yüksek ve yaşam doyumu düzeyleri düşük olan okul müdürlerine psikolojik destek verilmesinin uygun olacağı belirtilmiştir.

Nichols ve McBride’ın (2017) yaptığı “Promoted From Within: Preparing Beginning Educational Leaders for Executive Loneliness That Occurs in Their New Position” (Yeni Konumunda Meydana Gelen Yönetici Yalnızlığın Başında Eğitim Liderleri Hazırlamak) başlıklı çalışmada, terfi etmiş eğitim liderlerinin dışlanma ile ilgili bir deneyimlerinin olup olmadığı araştırılmıştır. İş yaşamında yalnızlık olgusunun çocukluk çağındaki dışlanma duygusu ile bağı kurulmaya çalışılarak, çocukluk çağında yaşanan yalnızlık duygusunun yetişkinlik döneminde işyerinde yalnızlık duygusu yaşama eğilimini artırdığı belirlenmiştir.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin uygulanması, toplanması, analizi ve yorumlanmasına ait bilgiler yer almaktadır.

3. 1. Araştırma Modeli

Araştırmada öğretmenlerin, yönetici destek algısı ile iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşleri arasındaki ilişki araştırıldığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Frankel, Wallen ve Hyun (2011) tarama araştırmalarına; evrenden seçilen bir örnekleme ait özelliklerin, katılımcılara yöneltilecek sorularla belirlendiği araştırmalarda başvurulduğunu belirtmektedir. İlişkisel tarama modelleri ise iki değişkenin birlikte değişimini ve bu değişimin derecesini belirleyen modellerdir (Karasar, 2012). Bu doğrultuda yapılan bu çalışma ile Bolu ili Merkez ilçe liselerinde çalışan öğretmenlerin, algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumuna ilişkin görüşleri belirlenerek, görüşler arasındaki ilişki tespit edilmiştir.

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçe liselerinde görev yapan toplam 791 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin tamamına ulaşılmış, ancak araştırma ölçeklerini doldurarak araştırmaya katılan öğretmen sayısı 506'da kalmıştır. Toplanan veriler incelendikten sonra ölçek

formlarını eksik dolduran 80 form değerlendirme dışı bırakılmış, 426 öğretmenden toplanan ölçekler üzerinde işlem yapılmıştır.

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 3-1’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1. Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Erkek	197	46,2
	Kadın	229	53,8
Yaş	21-30 yaş	98	23,0
	31-40 yaş	170	39,9
	41 yaş ve üzeri	158	37,1
Medeni durum	Bekâr	105	24,6
	Evli	321	75,4
Öğrenim durumu	Lisans	344	80,8
	Lisansüstü	82	19,2
Kıdem yılı	1-5 yıl	103	24,2
	6-10 yıl	62	14,6
	11-15 yıl	70	16,4
	16-20 yıl	101	23,7
	21 yıl ve üzeri	90	21,1
Toplam		426	100,0

Tablo 3.1. İncelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 46,2’sinin erkek, %53,8’inin kadın olduğu;

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %23,0'ünün 21-30 yaş, %39,9'unun 31-40 yaş ve %37,1'inin ise 41 yaş ve üzeri yaşta olduğu; %24,6'sının bekâr olduğu, %75,4'ünün ise evli olduğu; %80,8'inin lisans, %19,2'sinin ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin %24,2'sinin 1-5 yıl, %14,6'sının 6-10 yıl, %16,4'ünün 11-15 yıl, %23,7'sinin 16-20 yıl, %21,1'inin ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

3. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ve “Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği” dir. Kişisel bilgi formunun hazırlanması, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeklerinin puanlanması ve değerlendirilmesiyle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

3. 3. 1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgiler formunda katılımcılara cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu ve kıdem yılı sorulmuştur. Veriler toplandıktan sonra yaş değişkeninde yeterli sayıda veriye ulaşılamadığı ve analizlerin çok dağınık çıkmasından dolayı bu bilgi formunda 41-50 yaş ve 50 yaş üstü olan yaş aralıkları birleştirilerek 41 ve üstü olarak veri analizleri yapılmıştır. (EK-1)

3. 3. 2. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYDÖ)

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Kottke ve Sharafinski (1988) tarafından geliştirilmiş Özdemir (2010) tarafından Türkçeye çevrilerek eğitim ortamına

uyarlanmıştır. Ölçek tek boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlaması Kesinlikle katılmıyorumdan Kesinlikle katılıyorum' a doğru 5'li Likert tipi olup dolduranların her bir maddeye ne derecede katılıp ne derecede katılmadıklarını göstermektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde yönetici desteği 14 maddeye verilen cevapların ortalaması yoluyla belirlenmektedir. Ölçeğe yönelik yapılan güvenirlik çalışmalarında 14 maddenin bir faktör altında toplandığının toplam varyansın ,71 olduğu maddelerin Cronbach alfa katsayısının ,96 , faktör yüklerinin ise ,58 ile ,90 arasında olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmada yapılan analizler sonucunda Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin (AYDÖ) Cronbach alfa katsayısı ,97 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değer göz önüne alındığında ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3. 3. 3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ), çalışanların iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlığı ölçmek amacıyla Wriggth, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş, Doğan, Çetin ve Sungur (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Ölçek duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İç tutarlılık katsayısı toplamda, 90, duygusal yoksunluk alt boyutu için ,87 ve sosyal arkadaşlık boyutu için ,83 olarak belirtilmiştir. Yapılan AFA sonucu duygusal yoksunluk alt boyutunun faktör yükleri 0.39-0.83 arasında, sosyal arkadaşlık alt boyutunun faktör yükleri ise 0.54-0.79 arasında bulunmuştur. Alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayısı 0.68'dir. DFA sonucunda ise ölçeğin alt boyutlarına ilişkin maddelerin faktör yükleri duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.45-0.85, sosyal arkadaşlık alt boyutu için 0.49-0.90 arasında değiştiği tespit edilmiş, faktörler arası korelasyon 0.79 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeks değerleri modelin uyumunun yeterli olduğunu ortaya koymuştur. 16 maddeden oluşup ölçeğin özgün formu 7'li Likert tipi (1=Hiç Katılmıyorum, 7=Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ancak Doğan, Çetin ve Sungur

(2005) Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5' li Likert tipi ölçek (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun ve 5=Tamamen Uygun) kullanılmasının daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Duygusal yoksunluk boyutu dokuz, sosyal arkadaşlık boyutu ise yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan maddeler (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, 16) bulunmaktadır.

Bu araştırmada ise yapılan analizler sonucunda İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin (İYYÖ) Cronbach alfa değerleri duygusal yoksunluk alt boyutu için ,70, sosyal arkadaşlık alt boyutu için ,69, ölçeğin tamamı için ise ,53 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler göz önüne alındığında ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

3. 4. Verilerin Uygulanması ve Toplanması

Araştırmada kullanılan ölçekleri Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan ve Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler alınmıştır (EK-2). Ölçekler öğretmenlere gönüllülük esasına göre uygulanmış ve uygulama esnasında öğretmenler çalışmayla ilgili bilgilendirilmiştir.

3. 5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Ölçeklerin veri analizleri SPSS 15 paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Elde edilen verilere hangi analizlerin yapılacağını belirlemek için verilerin dağılımının normalliği Kolmogorov-Smirnov testiyle incelenmiş ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$) (EK-3). Bu doğrultuda araştırmada parametrik olmayan analizler uygulanmıştır.

Birinci alt problem olan öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşlerinin düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapmadan oluşan betimsel analizler kullanılmıştır.

İkinci alt problem olan öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşlerinde demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem yılı) göre anlamlı fark olup olmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U ve Kruskal Wallis analizleri kullanılmıştır.

Üçüncü alt problem olan öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Sperman Rho Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yorumlanmasında puan aralıkları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2. Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlık ölçeklerine ait seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları

Verilen Puan	Seçenekler	Puan Aralığı
1	Kesinlikle katılmıyorum / Hiç uygun değil (1)	1.00-1.80
2	Katılmıyorum / Uygun değil (2)	1.81-2.60
3	Ne katılıyorum ne katılmıyorum / Biraz uygun(3)	2.61-3.40
4	Katılıyorum / Uygun (4)	3.41-4.20
5	Kesinlikle katılıyorum / Tamamen uygun (5)	4.21-5.00

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin araştırmaya katılanlardan ölçme araçları yoluyla elde edilen verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 4.1’ de öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinin ne düzeyde olduğuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşleri

Ölçek	Alt boyutlar	N	$\bar{x}$	SS
Algılanan Yönetici Desteği		426	3,78	,84
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	426	2,54	,62
	Sosyal Arkadaşlık	426	3,75	,53
	Toplam	426	3,07	,37

Tablo 4.1’ de öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin görüşlerinin toplamda ($\bar{x}=3,78$) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu öğretmenlerin yönetici desteğini, çok yüksek olmasa da algıladıklarını göstermektedir. Okul ortamında kapısı genelde açık duran ve sık sık öğretmenler odasını ziyaret eden ve yöneticileriyle sürekli iletişim içinde olan öğretmenlerin işlerin yürütülmesiyle ilgili sürekli diyalog içinde olduğu yöneticisinden destek aldığını hissetmesi beklenen ve istenilen bir durumdur. Oldukça informal ilişkilerin yoğun bir şekilde yaşandığı

okullarda yöneticileriyle görüşmek ve bir takım sıkıntılarını dile getirmek için toplantı saati ya da görüşme saati gözetmeyen öğretmenlerin ayaküstü de olsa yöneticileriyle sıkıntılarını paylaşabilmeleri, bu desteği hissetmelerinin temel nedenlerinden biridir. Öğretmenlerin okullarda istenilen motivasyon ve performansı göstermesi açısından bu durum son derece önemlidir. Mesleğe şevk ve yüksek bir motivasyonla başlayan öğretmen çalışmalarını gerçekleştirirken yöneticisinden destek aldığını hissettiğinde mesleğine olan inancı, motivasyonu, başarıma isteği azalmadan devam edecek bu olumlu bakış açısı öğrencilere ve okulun diğer çalışanlarına yansımaktadır. Çalışmalarında destek alamayan öğretmenlerin ise motivasyonları günden güne azalacak, performansı düşecek ve olumsuz duygu durumu öğrencilere ve okul atmosferine etki edecektir. Yapılan çalışmalarda incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özdemir (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yürüttüğü çalışmada yönetici desteğinin “katılıyorum” düzeyinde olduğunu belirlemiştir. Özdemir Demirel (2012) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin yönetici destek algılarının “katılıyorum” düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Ertürk, Keskinilic Kara, Zafer Güneş (2016) öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin yönetsel destek algısının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan araştırma ve alanyazında yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde çalışma sonuçlarının birbirine paralel olduğu görülmektedir. Tablo 4.1’ de öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin toplamda ($\bar{x}=3,07$) “biraz uygun”; duygusal yoksunluk alt boyutunda ($\bar{x}=2,54$) “uygun değil”; sosyal arkadaşlık boyutunda ise ($\bar{x}=3,75$) “uygun” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı toplamda orta düzeyde yaşarken duygusal yoksunluk boyutunda toplam yalnızlıktan daha az, sosyal arkadaşlık boyutunda ise toplamdan daha çok yaşadıkları söylenebilir. Bu bulgular öğretmenlerin bir kısmının iş yaşamında yalnızlık yaşadıklarını göstermektedir. Modernleşme ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte kişilerin daha fazla kendi kabuğuna çekildiği, kişiler arası ilişkilerin zayıfladığı günümüzde öğretmenler de bu ortamdan etkilenmekte ve dinlenme saatlerinde genelde duygularını paylaşmak, iletişim kurmak yerine ellerinde bulunan son teknoloji akıllı telefonlarına gömülüp hayatı sosyal medya üzerinden takip etmektedir. Bu durum her ne kadar sosyal bir ortam gibi görünse de öğretmenler odasını

zaman zaman insanların birbirleriyle iletişim kurmadıkları ortamlar haline getirebilmektedir. Öğretmenler odasındaki sosyal yakınlığın kurulabilmesi ve duygusal bağların kurulabilmesi için, öğretmenlerin birbirlerini daha yakından tanıyabilecekleri farklı paylaşımlarda bulunabilecekleri ortamların yaratılmasına ihtiyaç vardır. Bu konudaki en büyük görev ise yöneticilere düşmektedir. Öncelikle adil ve güvenilir tavırlarıyla öğretmenlerinin gözünde değer kazanan yönetici, okul içerisinde olumlu bir örgüt iklimi oluşturarak öğretmenler arasında çatışmalara meydan vermemeli ve oluşan çatışmaları çözmekte profesyonelce davranabilmelidir. Tüm bunları sağlayan yönetici zaman zaman öğretmenleri kaynaştıracak etkinlikler düzenlemeli, ölüm, doğum, hastalık gibi zor zamanlarında öğretmenleri bir araya getirip birbirlerine destek sağlayacak ortamlar oluşturmalıdır. Bu durum sadece okul sınırlarıyla sınırlı kalmamalı, okul dışı birlikte paylaşım olanakları oluşturulmalıdır. Zira iş yaşamında yalnızlık okullara yakışmayan bir durumdur. Okulların amaçlarını gerçekleştirmesi, öğretmenlerin üzerlerine düşen görevleri yapmaları, gelişmeler için karşılıklı paylaşımlarda bulunmaları için ortak yaşama ihtiyaç bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalarda Kaplan (2011) öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında düşük düzeyde olduğunu tespit ederken Karaduman (2013) toplumda düşük olmakla birlikte duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında yüksek; Nartgün ve Demirel (2013) ile Sezen (2014) ise toplumda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algılarının düşük olduğunu belirlemişlerdir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına dair görüşlerinde demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, kıdem yılı) göre anlamlı fark olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

4. 2. 1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmış, sonuçları Tablo 4.2’ de verilmiştir.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra toplamı	U	p
Algılanan yönetici desteği	Toplam	Kadın	229	201,63	46173,50	19838,50	,03*
		Erkek	197	227,30	44777,50		
İş yaşamında yalnızlık	Duygusal yoksunluk	Kadın	229	203,83	46676,50	20341,50	,08
		Erkek	197	224,74	44274,50		
	Sosyal arkadaşlık	Kadın	229	228,09	52233,50	19214,50	,01*
		Erkek	197	196,54	38717,50		
	Toplam	Kadın	229	209,19	47905,00	21570,00	,43
		Erkek	197	218,51	43046,00		

* $p < ,05$

Tablo 4.2. incelendiğinde öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır ($U=19838,50$, $p < ,05$). Elde edilen bulgu incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yönetici desteği algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışmanın yürütüldüğü okulların yöneticilerinin genelinde erkek olması erkek öğretmenlerin hemcinsleri olan yöneticileriyle daha rahat ve samimi ilişkiler içinde olmaları ve kadın öğretmenlerden daha fazla birlikte vakit geçirmeleri erkek öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğinin daha yüksek olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.2.’de cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşlerinde anlamlı fark oluşturup oluşturmadığına yönelik bulgular incelendiğinde sadece sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir ($U=19214,50$, $p < ,05$). Anlamlı fark çıkan bu boyutta kadın öğretmenlerin

sosyal arkadaşlık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin iletişime daha açık olmaları ve iş yaşantısını sadece işle alakalı görmeyip aynı zamanda sosyal bir çevre olarak görmeleri yönetimin ya da meslektaşlarının herhangi bir organizasyon yapmalarını beklemeden çoğunlukla kendi aralarında günler ve toplantılar düzenlemeleri erkek öğretmenlere göre daha az yalnızlık yaşamalarının sebebi olarak düşünülebilir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalar incelendiğinde Kaplan (2011) kadın öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyutunda daha fazla yalnızlık hissettikleri, sosyal arkadaşlık boyutunda ise erkeklerle arasında anlamlı fark olmadığı, bunun yanında Sezen (2014), Yılmaz ve Aslan (2013) ve Karaduman (2013) ise öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark tespit etmemişlerdir. Elde edilen bu bulgular, yapılan araştırmanın toplamına yönelik görüşlere benzerlik göstermektedir. Nartgün ve Demirer (2013) ise kadın öğretmenlerin daha az duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında yalnızlık yaşadıkları tespit ettiği görülmüştür.

4. 2. 2. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi yapılmış, sonuçları Tablo 4.3' de verilmiştir.

Tablo 4. 3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına Kruskal Wallis-H ilişkin testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Yaş	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Algılanan yönetici desteği	Toplam	21-30	98	226,56	2	3,08	,21	-
		31-40	170	218,01	2			
		41 ve üstü	158	200,54	2			
	Duygusal yoksunluk	21-30	98	190,34	2	11,45	,00*	1-3
		31-40	170	203,21	2			
		41 ve üstü	158	238,94	2			
İş yaşamında yalnızlık	Sosyal arkadaşlık	21-30	98	226,55	2	2,01	,36	-
		31-40	170	214,48	2			
		41 ve üstü	158	204,35	2			
	Toplam	21-30	98	204,62	2	6,03	,05	-
		31-40	170	201,01	2			
		41 ve üstü	158	232,45	2			

* $p < ,05$, (1=21-30 yaş, 2=31-40 yaş, 3= 41 yaş ve üstü)

Tablo 4.3.' de algılanan yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde yaş değişkenine göre anlamlı fark çıkmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Elde edilen bu bulgu hangi yaş grubundan olursa olsun bütün öğretmenlerin okul içerisindeki yönetici tutum ve davranışlarına yönelik desteğin benzer şekilde algıladığını göstermektedir. Ertürk, Keskinkılıç Kara, Zafer Güneş (2016) öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin yönetsel destek algısının yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini, yaş değişkeninin öğretmenlerin yönetsel destek düzeyinde anlamlı bir belirleyici olmadığını tespit etmişlerdir. Her iki araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir.

Tablo 4.3.'de iş yaşamında yalnızlık durumlarıyla ilgili öğretmen görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde toplamda ve sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı fark göstermezken ($p > ,05$) duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı fark çıktığı görülmektedir ($\chi^2 = 11,455$, $p < ,05$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan Mann Whitney-U testine

göre anlamlı farkın 21- 30 yaş ile 41 yaş üstü grubundaki öğretmenler ile 31-40 yaş ve 41 yaş ve üstü grubu öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. Anlamlı fark 21-30 ile 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında 21-30 yaş öğretmen grubu lehine ($U=5990,00$, $p<,05$), 31-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında 31-40 yaş öğretmen grubu lehine ($U=11162,00$, $p<,05$) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu ileri yaşlardaki öğretmenlerin sosyal arkadaşlık kurmakta zorlanmamaları, ancak ilerleyen yaşla birlikte duygusal olarak tatmin olmamaları, meslek hayatlarının sonlarına gelmelerinden dolayı işleriyle ilgili eski heyecanları yaşamamaları, işleriyle ilgili geleceğe yönelik fazla bir beklentilerinin kalmaması ve genç yaş grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerle yapılan çalışmalar incelendiğinde Kaplan (2011) öğretmenlerin sosyal arkadaşlık alt boyutunda 20-25 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında fark olduğu ve 20-25 yaş grubunun sosyal arkadaşlık alt boyutunda daha fazla yalnızlık yaşadığını; Karaduman'ın (2013) sosyal arkadaşlık alt boyutunda 20-25 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında anlamlı fark tespit ettiği ve 20-25 yaş grubunun sosyal arkadaşlık boyutundaki yalnızlığı daha fazla yalnızlık yaşadığını tespit ettiği görülmektedir. Sezen (2014) ise yalnızlıkla ilgili öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkarmadığını tespit ettiği görülmektedir.

4. 2. 3. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmış, sonuçları Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Medeni durum	N	Ortalama	Sıra toplamı	U	p
Algılanan yönetici desteği	Toplam	Bekâr	105	215,63	22641,50	16628,50	,83
		Evli	321	212,80	68309,50		
İş yaşamında yalnızlık	Duygusal yoksunluk	Bekâr	105	191,59	20117,00	14552,00	,03*
		Evli	321	220,67	70834,00		
	Sosyal arkadaşlık	Bekâr	105	210,54	22107,00	16542,00	,77
		Evli	321	214,47	68844,00		
	Toplam	Bekâr	105	190,99	20053,50	14488,50	,03*
		Evli	321	220,86	70897,50		

* $p<,05$

Tablo 4.4.'de öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğine yönelik görüşleri incelendiğinde medeni durum değişkenine göre anlamlı fark ortaya koymadığı görülmektedir ($p>,05$). Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin bekâr ya da evli olmalarının yönetici desteğini algılamalarında farklılık oluşturmadığını, kurum içinde yönetici desteğinin evli ya da bekâr olsun bütün öğretmenler tarafından benzer şekilde algılandığını göstermektedir.

Tablo 4.4.'de öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmazken ($p>,05$) duygusal yoksunluk alt boyutunda ve toplamda anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir ($p<,05$). Hem duygusal yoksunluk alt boyutunda ($U=16628,50$, $p<,05$), hem de toplamda ($U=14488,50$, $p<,05$), anlamlı farkın bekâr öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Duygusal yoksunluk ve toplamda evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşamalarının nedeni olarak evli öğretmenlerin evlilikle birlikte artan sorumlulukları yüzünden kendilerine zaman ayıramamaları, iş-aile çatışması arasında kendilerini ihmal etmeleri ve bekârlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları neden olarak düşünülebilir. Öğretmenlerle yapılan araştırmalar incelendiğinde Kaplan (2011) medeni durum değişkenine göre duygusal

yoksunluk alt boyutunda bekâr öğretmenlerin daha fazla duygusal yoksunluk yaşadıklarını tespit ettiği, Yılmaz ve Aslan'ın (2013) sosyal arkadaşlık alt boyutunda bekâr öğretmenlerin daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit ettiği görülmektedir. Sezen (2014) ise yaptığı çalışmada iş yaşamında yalnızlıkla ilgili öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmiştir.

4. 2. 4. Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmış, sonuçları Tablo 4.5' te verilmiştir.

Tablo 4. 5. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Öğrenim durumu	N	Ortalama	Sıra toplamı	U	p
Algılanan yönetici desteği	Toplam	Lisans	344	212,62	73142,00	13802,00	,76
		Lisansüstü	82	217,18	17809,00		
İş yaşamında yalnızlık	Duygusal yoksunluk	Lisans	344	211,10	72618,50	13278,50	,40
		Lisansüstü	82	223,57	18332,50		
	Sosyal arkadaşlık	Lisans	344	215,87	74258,00	13290,00	,41
		Lisansüstü	82	203,57	16693,00		
	Toplam	Lisans	344	211,69	72821,00	13481,00	,53
		Lisansüstü	82	221,10	18130,00		

* $p < ,05$

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin yönetici destek algıları ile ilgili görüşlerinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir ($p > ,05$). Yönetici destek algısının lisans mezunu ve lisansüstü mezunu öğretmenler tarafından aynı derecede algılanmasının nedeni olarak yöneticilerin

öğretmenlerine destek sağlarken daha fazla eğitim almış öğretmenlere farklı davranmaması, her öğretmenine aynı derecede destekleyici tutum sergilemesi neden olabilir. Yani yöneticinin çalışanlarını desteklemesi kendi kişilik özelliklerinden, yönetime ve yöneticiliğe bakış açısından ve yönetici desteğinin çalışanlar üzerindeki etkilerinin neler olduğunu bilmesinden kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ertürk, Keskinkılıç Kara, Zafer Güneş (2016) öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin yönetsel destek algısının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı fark göstermediği öğretmenlerin mezuniyet durumlarının yönetsel desteği algılamalarında anlamlı bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşlerinde hem toplamda hem de alt boyutlarda öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark oluşturmadığı görülmektedir. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin aldıkları eğitimin onların duygusal iyi olma halleri ve sosyalleşmelerinde anlamlı fark oluşturmadığını göstermektedir. İster lisans ister lisansüstü mezunu olsun öğretmenlerin farklı mezuniyet derecelerinin olması onların mesleki açıdan maddi ve statü olarak farklılaştırmaması da iş yaşamında yalnızlık düzeylerinde etkili olmadığı düşünülmektedir. Diğer yandan araştırmada ulaşılan lisansüstü mezun öğretmen sayısının az olduğu da göz önünde tutulmalıdır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Karaduman (2013) öğretmenlerin eğitim durumlarının iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşlerinde anlamlı fark oluşturmadığını tespit ederken; Kaplan (2011) duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında önlisans-lisans ve önlisans-lisansüstü eğitim durumlarına göre anlamlı fark tespit ettiği görülmektedir. Önlisans mezunu öğretmenlerin hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık alt boyutunda daha fazla yalnızlık yaşadığı belirtilmiştir. İki araştırma arasında fark görülmesinin temel nedeni bu araştırmada önlisans mezunu öğretmenlerin olması olabilir.

4. 2. 5. Kıdem yılı değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına ait görüşlerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi yapılmış, sonuçları Tablo 4.6’ da verilmiştir.

Tablo 4. 6. Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumlarına Kruskal Wallis-H ilişkin testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Kıdem yılı	N	Sıra ortalama	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Algılanan yönetici desteği	Toplam	1-5 yıl	103	215,90	4	7,761	,10	-
		6-10 yıl	62	239,97				
		11-15 yıl	70	217,11				
		16-20 yıl	101	190,81				
		20 yıl üstü	90	215,18				
İş yaşamında yalnızlık	Duygusal yoksunluk	1-5 yıl	103	194,67	4	14,325	,01*	1-4
		6-10 yıl	62	203,09				1-5
		11-15 yıl	70	210,68				2-4
		16-20 yıl	101	229,21				2-5
		20 yıl üstü	90	226,79				
	Sosyal arkadaşlık	1-5 yıl	103	229,83	4	6,508	,16	
		6-10 yıl	62	236,79				
		11-15 yıl	70	192,78				
		16-20 yıl	101	197,38				
		20 yıl üstü	90	212,97				
	Toplam	1-5 yıl	103	190,03	4	5,619	,23	
		6-10 yıl	62	187,86				
		11-15 yıl	70	206,10				
		16-20 yıl	101	243,18				
		20 yıl üstü	90	230,46				

*p<,05

Tablo 4. 6. incelendiğinde öğretmenlerin yönetici destek algılarında kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark çıkmadığı ($p>,05$), farklı kıdem yılına sahip öğretmenlerin yönetici desteğine yönelik benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda da benzer şekilde; Ertürk, Keskinçelik Kara, Zafer Güneş (2016)

öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin yönetsel destek algısının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark oluşturmadığını tespit etmişlerdir. Algılanan yönetici desteğinin öğretmen görüşlerine göre diğer değişkenlerde olduğu gibi yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemesinin nedeninin, yöneticilerin çalışanlarını desteklerken özellikle belli bazı özellikleri taşıyan öğretmenleri tercih etmediğini, yönetici olarak kişilik yapısı, aldığı eğitimler, yöneticilik olgusuna bakış açısı, iletişim becerisi, problem çözmedeki yaklaşımları gibi kişisel özelliklerinin etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.6.'da öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşleri incelendiğinde kıdem yılı değişkenine göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda ve toplamda anlamlı fark görülmezken ($p>,05$), duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı fark çıktığı görülmektedir ($p<,05$). Anlamlı fark çıkan boyutta farkın kaynağını belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testine göre anlamlı fark 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ($U=3889,00$, $p<,05$) lehine; 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($U=3743,00$, $p<,05$) lehine; 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ($U=2287,00$, $p<,05$) lehine; 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($U=2242,50$, $p<,05$) lehine olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular kıdemi yüksek olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla duygusal yoksunluk yaşadığını göstermektedir. Kıdemi yüksek olan öğretmenlerin mesleğin sonlarına gelmelerinden dolayı mesleğe olan ilgilerinin ve beklentilerinin azalması, duygularını çok fazla dışa vurmak istememeleri ve paylaşmaktan kaçınmaları, yaklaşan emeklilikle birlikte kendilerini bir boşlukta bulacaklarını düşünmeleri ve hayatlarını emeklilikte nasıl sürdüreceklerine dair kaygılarının olması gibi nedenler sonuçların bu şekilde çıkmasında neden olabilir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Kaplan (2011) kıdem yılı değişkenine göre mesleki kıdemleri 11-15 yıl aralığında olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk boyutunda kıdemleri 6-10 yıl aralığında olan öğretmenlerden daha fazla duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşadığını mesleki kıdemleri 11-15 yıl aralığında olan

öğretmenlerin kıdemleri 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerden daha fazla sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıklarını tespit etmiştir. Nartgün ve Demirer (2013) de kıdem yılı değişkenine göre sosyal arkadaşlık boyutunda kıdemi fazla olan öğretmenlerin daha fazla yalnızlık yaşadıkları tespit etmişlerdir. Buna karşın Karaduman (2013) kıdeme göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Elde edilen bu bulgular yapılan bu araştırma ile kısmen benzerlik göstermektedir.

4. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine dair görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. 7. Öğretmenlerin yönetici destek algıları ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik korelasyon analizi tablosu

İş yaşamında yalnızlık	Algılanan yönetici desteği		
		r	-,22**
	Duygusal yoksunluk	p	,00
		N	426
		r	,31**
	Sosyal arkadaşlık	p	,00
		N	426
		r	,01
	Toplam	p	,80
		N	426

**p<,01

Tablo 4.7. incelendiğinde öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlıkla ilgili görüşleri arasında alt boyutlarda anlamlı ilişkiler ortaya koyarken, toplamda anlamlı ilişki çıkarmadığı görülmektedir. Bu ilişkiler incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır:

Algılanan yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($r=-,228$, $p<,01$), sosyal arkadaşlık alt boyutu ile orta düzeyde pozitif yönlü ($r=,311$, $p<,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerde yönetici destek algısı arttıkça duygusal yoksunluğun düşük düzeyde azaldığı, sosyal arkadaşlığın ise orta düzeyde arttığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgular aslında beklentileride destekler niteliktedir. Zira gününün büyük bir bölümünü çalıştıkları kurumda geçiren öğretmenler, okulu bir aile ortamı olarak görmektedirler. Dolayısıyla okulda yaşadıkları ve hissettikleri herşey onların tüm hayatlarını etkilemektedir. Yöneticisi tarafından takdir edilen, yardıma ihtiyaç duyduğunda destek verilen, güven verici ve adil uygulamalar gözlemleyen öğretmenlerin pozitif bir okul iklimi içerisinde kendilerini iyi hissetmeleri ve duygusal olarak yalnız olmadıklarını hissetmeleri muhtemel bir sonuçtur. Yine aynı şekilde yöneticisi tarafından iyi ve kötü gününde yanında olunan, yöneticisi tarafından meslektaşlarının da bu desteği aldığını gören ve teşvik edilen öğretmenler kendilerini sosyal bir yapının parçası olarak görecekle ve sosyal olarak da yalnız hissetmeyeceklerdir. Bunun yanında yöneticilerin öğretmenlerinin performanslarını objektif değerlendirmeleri, okul içi görevlendirmelerde, ders programlarının hazırlanmasında adil davranmaları, gerektiğinde yönetmelik mevzuat demeyip inisiyatif kullanabilmeleri, öğretmenlerini aileleriyle ilgili, özellikle de kadın öğretmenlerine çocuklarıyla ilgili konularda daha duyarlı tavır sergilemeleri, öğretmenlerini bir araya getirecek piknik, yemek gibi aktiviteler düzenlemeleri, yılda bir kez de kutlansa öğretmenler gününde öğretmenlerine değer verdiğini hissettirmeleri, yine 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, anneler günü, babalar günü gibi günlerde öğretmenlerine ufak jestlerde bulunmaları, hizmetiçi eğitimlerle kendilerini yetiştirmeleri için öğretmenlerini teşvik etmeleri, kendilerini yetiştiren öğretmenlerini de takdir etmeleri öğretmenlerinin kendilerini duygusal ve sosyal yönden iyi hissetmesine neden olacaktır. Bu durum öğretmenlerin arasındaki sosyal ilişkileri geliştirip, duygusal olarak yalnız hissetmemelerini sağladığı gibi, okul iklimininde olumlu olmasını sağlayıp, öğretmenin yöneticisine saygı duymasını güvenmesini beraberinde getirecektir. Okullarda olması gerekende budur.

Anlamli ilişki çıkan boyutların yanında öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın toplamı arasında anlamli ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.



V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş olan önerilere yer verilmiştir.

5. 1. Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen sonuçlar her bir alt problem için ayrı ayrı ele alınmıştır.

5. 1. 1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteğine ilişkin görüşleri “katılıyorum” düzeyindeyken, iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri duygusal yoksunluk alt boyutunda “uygun değil”, sosyal arkadaşlık alt boyutunda “uygun” ve toplamda “biraz uygun” düzeyindedir.

5. 1. 2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin yönetici destek algıları yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermeyip, yaşları, evli ya da bekâr olmaları, lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları ve kıdem yıllarına göre yönetici

destek algıları birbirine benzerdir. Öğretmenlerin yönetici destek algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermiş olup, erkek öğretmenler kadınlara göre yönetici desteğini daha fazla algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri toplamda cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmazken, medeni durum değişkenine yönelik anlamlı fark oluşturmuştur. Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, yaşları, lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları ve kıdem yılları iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşlerinde etkili değişkenler değilken, evli ya da bekâr olmaları farklı düşüncelerine neden aktadır. Evli öğretmenler diğerlerine göre kendilerini iş yaşamında daha fazla yalnız hissetmektedirler.

İş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark oluşturmazken, yaş, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri anlamlı fark oluşturmuştur. Yaş değişkeni açısından diğerlerine göre yaşı ileri olanlar, evli öğretmenler ve yaşa paralel olarak kıdemi daha fazla olan öğretmenler iş yaşamında daha fazla duygusal yoksunluk yaşamaktadırlar.

İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt boyutunda öğretmen görüşleri yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermezken, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler lehine anlamlı fark göstermektedir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenler göre daha fazla sosyal arkadaşlık kurmakta bu boyutta daha az yalnızlık yaşamaktadırlar.

5. 1. 3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmen görüşlerine göre algılanan yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü; sosyal arkadaşlık alt boyutu ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna

karşın öğretmenlerin algıladıkları yönetici desteği ile iş yaşamında yalnızlığın toplamına yönelik görüşler arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır.

5.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Öğretmenlerin algılanan yönetici desteğine yönelik görüşleri “katılıyorum” düzeyinde olması az da olsa yöneticisinden destek algılayamayan öğretmenlerin var olduğunu göstermektedir. Okul yöneticilerine verilecek eğitimlerle öğretmenlere sağladıkları desteğin eğitim kalitesi ve okulun amaçlarına ulaşması için ne derece önemli olduğu vurgulanıp, bu konuda duyarlı olmaları sağlanabilir.

Öğretmenlerin iş yaşamına yönelik olarak toplamda çok bariz bir yalnızlık yaşadıkları söylenememekle birlikte, yalnızlık düzeylerini azaltıcı, birbiriyle sosyal ilişkiler kurmalarına imkân sağlayacak aktivitelerin düzenlenmesi bu sonucu daha olumlu hale getirebilecektir. Örneğin okul yönetiminin iyi ve kötü zamanlarında öğretmenlerin yanında olması, ölüm, kaza, hastalık gibi zor zamanlarda öğretmenlerine izin konusunda yardımcı olması, en azından telefonla arayıp hal hatır sorarak yardıma ihtiyacının olup olmadığını sorarak yalnız olmadığını hissettirmesi atılabilecek küçük adımlar olmakla birlikte sonuçları olumlu olacaktır. Benzer şekilde düğün, doğum, bayram, öğretmenler günü gibi mutlu zamanlarında da öğretmenin yanında olması, özellikle öğretmenler günü gibi öğretmenler için senede bir olan bu özel günde onlara organizasyonlar düzenleyip tüm öğretmenlerinin bu organizasyona katılımının teşvik edilmesi katma değer davranış ve uygulamalardır. Yöneticilerin bu konularda herhangi bir eğitim almadan göreve atandıkları düşünülürse, yöneticilerin bu konularda duyarlı davranmaları için tecrübe edinmeleri ya da karakterleri gereği yapmaları beklenmeden gerekli eğitimlerin verilmesi sağlanabilir.

Araştırma erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yönetici desteğini daha fazla algıladıklarını göstermektedir. Oysa okullar kadın ve erkek öğretmenlerden oluşmakta, kadın öğretmenler de erkekler kadar desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bakımdan yöneticilerin okullarındaki bütün öğretmenlere benzer desteği vermesi sağlanmalıdır.

Evli ve yaşı ilerlemiş kıdemli öğretmenlerin neden daha fazla duygusal yoksunluk yaşadıkları ayrıntılı bir şekilde incelenip sebepleri ortaya konulabilir. Bu yaş grubundaki öğretmenlerin duygusal yoksunluklarını azaltmaya yönelik olarak değerli oldukları hissettirilebilir, genç öğretmenlere rehberlik yapmaları sağlanabilir, okul yönetimi karar alırken bu öğretmenlerin fikir danışmanı olmasını sağlayabilir.

İş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunda kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha fazla sosyal arkadaşlık kurdukları göz önüne alınırsa; okullarda düzenlenecek etkinliklerde kadın öğretmenlerin bu gücünden yararlanarak organizasyonlara erkeklerde dâhil edilebilir, böylece iletişime daha açık, duygularını daha rahat paylaşan bir yapı oluşturmaya katkı sağlanabilir.

Okul yöneticileri tarafından çalışmaları takdir edilen, kararlara katılımı sağlanan, motive edilen, yardıma ihtiyaç duyduğunda destek gören, yöneticisini arkasında hisseden öğretmenler iş yaşamında kendilerini hem duygusal olarak hem de sosyal yönden tatmin olmuş hissedecektir. Okul yönetiminin uzlaştırıcı yaklaşımları, iletişime açık tavırları öğretmenlere iş yaşamında yalnız olmadığını hissettirecek, mutlu ve başarılı öğretmenlerle birlikte mutlu ve başarılı okulları yaratacaktır.

Araştırmacılar için geliştirilmiş öneriler ise şu şekildedir:

- Yapılan çalışmanın sonuçlarının genellenebilir olması için, benzer çalışmalar daha geniş gruplar üzerinde yürütülebilir.
- Kamu okullarında yapılan bu çalışma özel okullarda da yürütülerek sonuçlar karşılaştırılabilir.

- Çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurularak, anlamlı fark çıkan değişkenlerle ilgili, yüz yüze görüşmelerin olduğu ayrıntılı nitel çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abu-Tineh, A. M. (2015). The perceived effectiveness of the school based support program: A national capacity building initiative by the national center for educational development at Qatar University. *European Journal of Training and Development*, 39(8), 721-736.
- Ackfeldt, A. L. and Coote, L. V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*. 58(2), 151-159.
- Ada, Ş. , Akan, D. , Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Adams, J.S. (1963). Toward and Understanding of Equity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67, 422-436.
- Akçay, C. (1996). *Okul Yönetimi*. Ankara: Ofset Tesisleri.
- Akgün, N. (2001). *İkögretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderliği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Alkan, S. ve Sezgin, A. (1998). Yetişkin Hastalarda Yalnızlık. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2 (1), 43- 51.
- Allen, T.D. (2001). Family-Supportive Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 58 (3), 414-435
- Anand, S. , Vidyarthi, P. R. , Liden, R. C. and Rousseau, D. M. (2010). Good Citizens in Poor-Quality Relationships: Idiosyncratic Deals as a Substitute for Relationship Quality, *The Academy of Management Journal (AMJ)*. 53(5), 970-988.

- Argon, T. (2002). İlköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik ve Yöneticilik Özellikleri. *XI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, Lefkosa.
- Argon, T. (2014). Supporting human resources in educational institutions: Teacher views on administrator support Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 691-729.
- Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational support and psychological contracts: A theoretical integration, *Journal of Organizational Behavior*. 24 (5), 491-509.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(5).
- Aydın A, Üçüncü K. ve Taşdemir T. (2010). İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 3(5), 42-56.
- Babin, B. J. and Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*. 72(1), 57-75.
- Balcı, A. (1991). Öğretmenlerin rolleri. *Eğitim sosyolojisi*. Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, . E. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başaran, . E. (2000), *Yönetim*. Ankara: Feryal Matbaası.

Beck, A. T. and Young, J. E. (1978). College blues. *Psychology Today*. 12 (4), 80-102.

Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and it's implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*. 12, 155-166.

Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from Supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units, *Human Resource Development Quarterly*. 14, 74-97.

Bilgen, S. (1989). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve bazı değişkenlerin uyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Binbaşioğlu, C. (1983). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşioğlu Yayınevi.

Booth, R. (1983). Toward an Understanding of Loneliness. *Social Work*. 28 (1), 116-119.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss: Attachment*; John Bowlby. Basic Books.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1).

Brennan, T. (1982). Loneliness at adolescence. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, 269-290.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss: Attachment*; John Bowlby. Basic Books.

- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121- 139
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 211-233.
- Budak, G. ve Sürvegil, 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.
- Bullock, J. (1993). Application of capillary electrophoresis to the analysis of the oligomeric distribution of polydisperse polymers. *Journal of Chromatography A*, 645 (1), 169-177.
- Burke, R. J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived Organizational support, restructuring processes and stressors, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23 (8-9), 131-153.
- Burke, M. J. Borucki, C. C. and Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 717-739.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Byrne, Z.S. Pitts, V. E. Wilson, C. M. and Steiner, Z. J. (2012). Trusting the fair Supervisor: the role of Supervisory support in performance appraisals, *Human Resource Management Journal*, 22 (2), 133-147.

- Cable, D. M. and Judge, T. A. (1996). Person – organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M. and Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and personorganization fit. *Personnel Psychology*, 54 (1), 1-23.
- Canlı, S. , Demirtaş, H. , Bozak, A. ve Doruk, S. (2013). Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 543-574.
- Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chay, Y. (1993). Social support, individual differences and wellbeing: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 66(4), 285-302.
- Chen, Z. (1998). Switching attention within and between objects: The role of subjective organization. *Canadian Journal of Experimental Psychology/Revue canadienne de psychologie expérimentale*, 52(1), 7-26.
- Chen, C-C. and Chiu, S-F. (2008). An Integrative Model Linking Supervisor Support and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 1-10.
- Choi, S., Cheong, K. and Feinberg, R. F. (2012). Moderating effects of Supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers, *Managing Service Quality*, 22 (5), 492-516.

- Çağır, G. ve Gürkan, U. (2010). Lise ve üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanım düzeyleri ile algılanan iyilik halleri ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(24), 70-85.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.
- Çakmak K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support, *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 638-646.
- Çarıkçı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 153-170.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1).
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara:Pegem A Yayıncılık.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 253-267.
- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü/The Role Of Personality Traits, Perceived Organizational And Social Support In Predicting

Loneliness In The Workplace. *International Journal of Management Economics & Business*, 12(27), 193-216.

Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çivitci, N. Çivitci, A. ve Fiyakalı, C. (2009). Anne-babası boşanmış ve boşanmamış olan ergenlerde yalnızlık ve yaşam doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 493-525.

Dawley, D. D. Andrew, M. C. and Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, Supervisor support, and perceived Organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (3), 235-247.

Demir, A. (1990). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirli, A. (2007). *The role of gender, attachment dimensions, and family environment in loneliness (Cinsiyetin, bağlanma tipinin ve aile yapısının üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerindeki rolü)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Derin, N. ve Demirel, T. E. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 509-530.

Dignam, J. Barrera, M. and West, S. (1986). Occupational stress, social support and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14, 177-193.

- Doğan, T. Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Donovan, M. A. Drasgow, F. and Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment Scale: Development and Validation of a Meseasure of İnterpersonal Treatment in the Workplace, *Journal of Applied Psychology*, 83 (5), 683-692.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eisenberger, R. Huntington, R. Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Eisenberger, R. Stinglhamber, F. Vandenberghe, C. Sucharski, I.L. and Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention, *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565–573.
- Erdil, O. ve Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 505-525.
- Emhan, A. Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Erginer, E. (2003). Eğitilmek: Fark Edebilmek Becerisi, *Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi*, 832,13.

- Erikson, E. (1963). *Childhood and society* (2nd Ed.). New York: W.W. Norton and Company Inc.
- Ertürk K. ve Keçecioğlu T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 41-54.
- Ertürk, A. , Keskinçilic Kara, S.B. ve Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Enz, C. A. (1988). The role of value congruity in intraorganizational power. *Administrative science quarterly*, (33), 284-304.
- Flanders, J.P. (1982). A general systems approach to loneliness. In L.A. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (166-182). New York: Wiley.
- Frank, B.D. and Woodward, J.C. (1988). “Rural adolescent loneliness and coping strategies”, *Academy of Management Journal*. 23 (91).
- Frankel, J. R. Wallen, N. E. And Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (8. bs.).
- Fromm-Reichmann, F. (1959). Loneliness. *Psychiatry*, 22, 1-15.
- Freudenberger, H. J. (1983). Burnout: *Contemporary issues, trends, and concerns, Stress and burnout in the human service professions*, A. Farber (Eds), NewYork: Pergamon, 23- 28.

- Fuller, J. B. , Hester, K. , Barnett, T. , and Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of social psychology*, 146(3), 327-347.
- Gagnon, M. A. and Michael, J. H. (2004). Outcomes of Perceived Supervisor Support For Wood Production Employees. *Forest Products Journal*, 54, 172-177.
- Gbadamosi, Glolahan, (2003). Hrm and Commitment Rhetoric: Challenges for Africa, *Management Desicion*, 41 (3), 274-280.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Geçtan, E. (2005). *Psikanaliz ve sonrası* (11.bs.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Gierveld, D. J. (1998). A review of loneliness: Concept and definitions, determinants, and consequences. *Review in Clinical Gerontology*, 8, 73-80
- Giray, D. M. (2013). İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış, İş Güç, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (3), 65-81.
- Goodman, S. A. and Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 254-275.
- Gospel, H. (1998). The Revival of Apprenticeship Training in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 36 (3), 435-457.
- Greenglass, E. Fiksenbaum, L. and Burke, R. J. (1996). Components of social support, buffering effects and burnout: *Implications for psychological functioning*. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(3), 185-197.

- Gumbert, D. E. and Boyd, D. P. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62 (6), 33-38.
- Gupta, O. P. (1982), *Commitment to Work of Industrial Workers*, New Delhi: Concept Publishing Company.
- Gültekin, F. (2001). Lise öğrencilerinin kendini açma davranışlarının kimlik gelişim düzeyleri açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 231-241.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Halvorsen, M. (1993). Children's drawings and loneliness: The concept of loneliness in middle childhood. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Laurentian University, Ontario.
- Hauff, S. Richter, N.F. and Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24, 710-723.
- Hellriegel, D. Slocum, J.W. and Woodman, R.W. (1989). *Organizational behaviour*, St. Paul: West Publishing.
- Hojat, M. (1982). Psychometric characteristics of the UCLA Loneliness Scale: A study with Iranian college students. *Educational and Psychological Measurement*, 42(3), 917-925.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Hollyforde, S. and Whiddett, S. (2003). Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. *Oficyna Ekonomiczna, Kraków*.
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 159-174.
- Iraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011), Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21: 451-472.
- İçerli, L. (2009). *Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jehn, K. A. , Chadwick, C. and Thatcher, S. M. B. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8 (4), 287-305.
- Jones, W.H. Carpenter, B.N. and Quinnata, D. (1985). Personality and interpersonal predictors of loneliness in two cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1503–1511.
- Jones, W.H. , Freemon, J.E. and Goswick, R.A. (1981). The persistence of loneliness: Self and other determinants. *Journal of Personality*, 49 (1), 27-48.
- Kafetsios, K. (2002). *Attachment, social support and well-being across the life-span: Independent and combined effects*. XI. International Conference On Personnel Relationships Poster, Halifax, Canada.

- Kahya, E. (2007). The effects of iob characteristics and working conditions on iob performance. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 37, 515–523.
- Kalliah, T. J. and Beck, A. (2001). Is the path to burnout and turnover paved by the lack of Supervisory support: a structural equations test, *New Zealand Journal of Psychology*, 30 (2), 72-78.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O. M. ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees, *Tourism Management*, 28 (1), 243-260.
- Karslı, M. D. (2004a). *Yönetmel Etkililik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Karslı, M. D. (2004b). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-211.

- Klein, M. (1980). *On the sense of loneliness*. In J. Hartog, J. R. Audy and Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (362-376). New York: International Universities Press.
- Kraimer, M. L. and Sandy J. Wayne, S. J. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment, *Journal of Management*, 30 (2), 209-234.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53 (3), 643-671.
- Koçak, E. (2008). *Ergenlerde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, (8.Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kottke, J. L and Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- Körler, Y. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri Ve Yalnızlık İle Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Köse, A. H. , Alpkent, N. ve Birbil, D. (1993). *Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Gereksinmesi*, Ankara: MPM Yayınları No: 512. (10).
- Lambert, E. and Hogan, N. (2009). Creating a Positive Workplace Experience: The Issue of from Supervisors and Management in Shaping the Job Stress, Job

- Satisfaction, and Organizational Commitment of Private Correctional Staff, *Journal of Applied Security Research*, 4, 462-482.
- Landau, J. (1980). *Loneliness and creativity*. In J. Hartog, J. R. Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (486-505). New York: International Universities Press
- Lau, S. and Gruen, G.E. (1992), "The Social Stigma Of Loneliness: Effect Of Target Person's And Perceiver's Sex", *Personality And Social Psychology Bulletin*, 18, 182-189.
- Littrell, P. Billingsley, B. and Cross, L. (1994). The effects of support on general and special educators' stress, job satisfaction, health, commitment, and intent to stay in teaching. *Remedial and Special Education*, 15, 297-310.
- Machado, M. L. Soaresb, V. M. Britesc, R. , Ferreirad, J. B. and Gouveiae, O. M. (2011). A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese Higher Education Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New directions in research and intervention" *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. doi:10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C. and Zimbardo, P. G. (1982), *Burnout- The cost of caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. , Englewood Cliffs.
- Mayer, R. C. , Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). An Intergrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-734.
- McCrae, R. R. and John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.

- Mcdonald, P. R. (1993). *Individual-organizational value congruence: Operationalization and consequents*. Unpublished Doctoral Dissertation. London: The University of Western Ontario.
- Mcdonald, P. and Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management*, 30 (2), 217-236.
- Mercan, N. , Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1).
- Meyer, J. P and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mijuskovic, B. (1980). *Loneliness: An interdisciplinary approach*. In J. Hartog, J. R Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The anatomy of loneliness* (p. 65-94). New York: International Universities Press
- Mikulincer, M. and Segal, J. (1990). Loneliness and the desire for intimacy: The intervening role of locus of control. *Personality and Individual Differences*, 12 (8), 801-809.
- Morillo, C. R. (1990), The Reward Event and Motivation, *The Journal of Philosophy*, 87(4), 270-292.
- Moustakas, C. (1961). *Loneliness*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Narman, G. (2006) . *Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modelleri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Nartgün, S. Ş. ve Demirer, S. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri, *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: VII, Sayı: II
- Netemeyer, R. G. , Boles, J. S. , McKee, D. O. and McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, T. W. H. and Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis, *Group and Organization Management*, 33 (3), 243-268.
- Nichols, J. and McBride, J. (2017). Promoted from within: preparing beginning educational leaders for executive loneliness that occurs in their new position. *College Student Journal*, 51(1), 47-56.
- Nurmi, J. and Salmela-Aro, K. (1997). Social strategies and loneliness: A prospective study. *Personality and Individual Differences*, 23 (2), 205-215
- Nurmi, J. ,Toivonen, S. , Salmela-Aro, K. and Eronen, S. (1997). Social strategies and loneliness. *Journal of Social Psychology*, 137 (6), 764-780
- Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 13(3).
- Öz, E.Ü. (2007). *Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Özçelik, H. (2012). *Ofiste Yalnızlık Çekmemek İçin Yapılması Gerekenler*, <http://www.dokudanismanlik.com/isyerinde.yalnizlik.hkk.html> (24/01/2013)

- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (1), 93-112.
- Özdemir Demirel, G (2012) *Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özodaşık, M. (2005). *Yalnızlık*. Konya: Tablet Yayınları
- Öztürk, M. ve Sancak, S. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri *Journal of Yasar University*, 2(7), 761-794.
- Öztürk, N. (1995). *İlkokul öğretmenlerinin okulun iklimine ilişkin algıları ile gerilim (stres) düzeyleri arasındaki ilişkiler (İzmir örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Öztürk V. , Koçyiğit S.Ç. ve Bal E.Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensupları- nın Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 84-98.
- Page, R. and Cole, G. (1991). Demographic predictors of self-reported loneliness in adults. *Psychological Reports*, 68, 939-945.
- Parker, J.G. and Asher, S.R. (1993). Friendship and friendship quality in middle childhood: Links with peer group acceptance and feeling of loneliness and social dissatisfaction. *Developmental Psychology*, 29 (4), 611-621.

- Parsons, J. G. (1999). *The relationship of values to performance: A case study of the washington state criminal justice training commission*. Oklahoma: University of Central Oklahoma.
- Pehlivan, İ. (1997). Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması, *Verimlilik Dergisi*, 3 (131)
- Peplau, L. A. (1985). *Loneliness research: Basic concepts and findings*. I. G. Sarason ve B. R. Sarason (Eds.). Social Support: Theory, Research and Applications in (269-286). Seattle: NATO Scientific Affairs Division.
- Peplau, L.A. and Perlman, D. (1982). *Perspectives on loneliness*. In L.A. Peplau and D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley-Inter Science
- Peplau, L.A. and Perlman, D. (1982), *Perspective On Loneliness*. In L.A. Peplau and D. Perlman (Eds), *Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research, And Therapy* (S. 1–8). New York: Wiley Interscience, U.S.A.
- Peplau, L.A. , Miceli, M. and Morasch, B. (1982). *Loneliness and self evaluation*. In L.A. Peplau ve D. Perlman (Eds), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy* (pp. 135–151). New York: Wiley Interscience.
- Perlman, D. and Peplau, L. A. (1982). *Theoretical approaches to loneliness*. In L. A. Peplau and D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 123-134). New York: Wiley
- Poelmans, S. A. and Caligiuri, P. (2008). *Harmonizing work, family, and personal life: From policy to practice*. Cambridge University Press.
- Ponzetti Jr, J. J. and Cate, R. M. (1981). Sex differences in the relationship between loneliness and academic performance. *Psychological Reports*, 48(3), 758-758.

- Powell, T. C. (2011). Neurostrategy. *Strategic Management Journal*, 32(13), 1484-1499.
- Qualter, P. (2003). Loneliness in children and adolescents: What do schools and teachers need to know and how can they help? *Pastoral Care In Education*, 21 (2), 10-18.
- Quay, L.C. (2002), Personel And Family Effects On Loneliness, *Journal Of Applied Developmental Psychology*, 13 (1).
- Ramus, C. A. (2001). Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability, *California Management Review*, 43 (3), 87-92.
- Reinking, K. and Bell, R. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the „lonely at the top“ maxim. *Communication Quarterly*, 39 (4), 358-373.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates'perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
- Richardson, V. (1997). Constructivist teaching and teacher education: Theory and practice. *Constructivist teacher education: Building a world of new understandings*, 3-14.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior.

- Rokach, A. (1989a). Antecedents of loneliness: A factorial analysis. *The Journal of Psychology*, 123 (4), 369-384
- Rokach, A. (1989b). Surviving and coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 124 (1), 39-54
- Rokach, A. (1999). Cultural background and coping with loneliness. *The Journal of Psychology*, 133 (2), 217-229
- Rokach, A. (2000). Perceived causes of loneliness in adulthood. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15 (1), 67-84
- Rokach, A. and Brock, H. (1996). The causes of loneliness. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 33 (3), 1-11
- Rokach, A. and Neto, F. (2000). Coping with loneliness in adolescence: A cross-cultural study. *Social Behavior and Personality*, 28 (4), 329-342
- Rook, K.S. (1984). Research on social support, lonelies, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 239-264.
- Rooney, J. A. and Gottlieb, B. H. (2007). Developoment and initial validation of a measure of supportive and unsupportive managerial behaviors, *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 187-213.
- Roscoe, B. and Skomski, G.G. (1989). Loneliness among late adolescents. *Journal Of Adolesence* 24 (96), 947-955.
- Rubinstein, C. , Shaver, P. and Peplau, L. (1979). *Loneliness. Human Nature*, 58-65.
http://www.peplaulab.ucla.edu/Publications_files/Rubinstein_Shaver_Peplau_79.pdf
 pdf adresinden 2 Nisan 2011 tarihinde edinilmiştir.

- Russell, D. , Cutrona, C.E. , Rose, J. and Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss'typology of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (6), 1313–1321.
- Ryan, J. J. (2001). Moral Reasoning as a Determinant of Organizational Citizenship Behaviors: A Study in the Public Accounting Profession, *Journal of Business Ethics*, 33 (3), 233-234.
- Sadler, W.A. and Johnson, T.B. (1980). *From Loneliness To Anomia*. In J. Hartog, J.R. Audy, & Y.A. Cohen (Eds.), *The Anatomy Of Loneliness* (34-64). New York: International Universities Press, U.S.A.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim öğrenme ve öğretim* (12.bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sermat, V. (1980), *Some Situational And Personality Correlates Of Loneliness*. In J. Hartog, J. Audy, & Y. Cohen (Eds.), *The Anatomy Of Loneliness* (305-318). New York: International Universities Press, U.S.A.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Shanock, L.R. and Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 689–695.
- Somech, A. and Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66.

- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance* (p.4-25). John Wiley & Sons, Ltd.
- Stokes, J. P. and Levin, I. (1986). Gender differences in predicting loneliness from social network characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1069-1074.
- Suedfeld, P. (1982). *Aloneness as a healing experience*. In L. A. Peplau and D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (p. 54-70). New York: Wiley
- Sullivan, H.S. (1953). *Interpersonal theory of personality*. New York: Norton Company Inc.
- Solie, L. J. (1987). *The effects of solitary skills training on coping with loneliness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minnesota.
- Şimşek, M. Ş. , Akgemci, T. ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. (5.Baskı). Konya: Adım Matbaacılık..
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1).
- Tan, F. (2008). Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support, *Journal of Business and Public Affair*, 2 (1), 5-26.
- Tanrıverdi, H. , Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11

- Taşdan, M. ve Yalçın, T. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(4), 2569-2620.
- Taylor, R. G. (1989), The Role of Trust In Labor Management Relations, *Organization Development Journal*, 7
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Telli, E. , Ünsar, A.S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 2, 135-150.
- Tepeci, M.N. and Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and personorganization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, (21), 151-170.
- Terzi-Ünsal, S. ve Kapci, E. G. (2005). Risk factors for suicidal behavior: Psychosocial risk models with Turkish adolescents. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 593-608.
- Tongur, A. (2011). *Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, and Perceived Performance in Crime Scene Investigation Units of Turkish National Police*, Unpublished dissertation, Orlando: University of Central Florida.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational administration*, 39(4), 308-331
- Tuna, N. (2016). *Psikolojik Sermaye İle Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma*,

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4): 155-179.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.

Ülker, G. (1997). Kamu Personel Yönetimi. *Bolu: AİBÜ Matbaası*.

Üren, S.G. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Verquer, M. L., Beehr, T. A. and Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, (63), 473-489.

Vincenzi, H. and Grabosky, F. (1987). *Measuring the Emotional/Social Aspects of Loneliness and Isolation*. Hojat, M. ve Crandall, R. (Eds.), *Loneliness: Theory, Research, and Applications* (257-270). Newbury Park, CA: Sage Publishing.

Viswesvaran, C. , Sanchez, J. I. and Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 314-334.

Wang, Z. , Zhang, J. , Thomas, C. L. , Yu, J. and Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team

proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*.

Weiss, R. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Weiss, R. S. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of social Behavior and Personality*, 2(2), 1-25.

Wiseman, H. , Mayseless, O. and Sharabany, R. (2006). Why are they lonely? Perceived quality of early relationships with parents, attachment, personality predispositions and loneliness in first-year university students. *Personality and individual differences*, 40 (2), 237-248.

Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Unpublished doctoral dissertation, University of Canterbury, Amerika Birleşik Devletleri.

Wright, S. L., Burt, C. D. B. and Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace. *Construct definition and scale development*, 35(2), 59-68.

Yalom, İ. (2001). *Varoluscu psikoterapi*. İstanbul: Kabalcı yayınevi.

Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.

Yılmaz, E. (2008). Organizational commitment and loneliness and life satisfaction levels of school principals. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(8), 1085-1096.

Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 451-470.

- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, E. ve Kurşun, A. T. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okullardaki Farklılık Yönetimi Anlayışı Açısından İncelenmesi. *Academic Sight/Akademik Bakış*, 38.
- Yoon, J. and Lim, J. C. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Yoon, M. H. and Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of business research*, 56(8), 597-611.
- Yoon, M. H. , Seo, J. H. and Yoon, T. S. (2004) “Effects of contact employee supports on critical employee responses and customer Service evaluation.”, *Journal of Services Marketing*, 18 (5), 395–412.
- Young, J. E. (1982). *Loneliness, depression and cognitive therapy: Theory and application*. In L.A. Peplau ve D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (pp. 379-406). New York: Wiley.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zaheer, A. , McEviley B. and Perrone V. (1998). Does Trust Matter? Exploring The Effects Interorganizational and Interpersonel Trust, *On Performance Organization Science*, 9.
- Zilboorg, C. (1938). Loneliness. *Atlantic Monthly*, 161, 45-54.

EKLER**EK-1 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI****I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER FORMU**

Değerli öğretmenim,

Aşağıdaki ölçek, çalışmakta olduğunuz okulda algıladığınız yönetici desteği ve iş yaşamında yalnızlık durumları ile ilgili görüşlerinizi belirlemeye yönelik soruları içermektedir. Bu davranışlarla karşılaştırma sıklığınıza göre seçeneklerden birini işaretleyiniz. Değerli vaktinizi ayırıp bu çalışmaya verdiğiniz destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım

Zekiye ÖZKUK
AİBÜ EBE EYDP ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgiler Formu ve Ölçekler:

1. Cinsiyet : () Erkek, () Kadın
2. Yaş: () 21-30, () 31-40, () 41-50, () 51 ve üstü
3. Medeni Durum: () Bekar, () Evli
4. Öğrenim Durumu: () Lisans, () Lisansüstü
5. Kıdem Yılı: () 1-5, () 6-10, () 11-15, () 16-20, () 21 ve üstü

II. BÖLÜM: İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

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

III. BÖLÜM: ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Müdürüm okulun gelişimi için yaptığım katkılara değer verir.	1	2	3	4	5
2	Müdürüm fazladan çabalarımı değer verir.	1	2	3	4	5
3	Müdürüm amaç ve değerlerimi önemsedğini gösterir.	1	2	3	4	5
4	Müdürüm bir şikâyetimin olup olmadığını öğrenmek ister.	1	2	3	4	5
5	Müdürüm beni etkileyecek kararlar verirken çıkarlarımı dikkate alır.	1	2	3	4	5
6	Müdürüm bir sorunun olduğunda bana yardım eder.	1	2	3	4	5
7	Müdürüm mutlu olmamı gerçekten ister.	1	2	3	4	5
8	Müdürüm eğer en iyi işi yaparsam kesin olarak bunu dikkate alır.	1	2	3	4	5
9	Müdürüm özel bir desteğe ihtiyacım olduğunda bana yardıma isteklidir.	1	2	3	4	5
10	Müdürüm işteki genel doyumumu önemser	1	2	3	4	5
11	Müdürüm bana çok ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
12	Müdürüm düşüncelerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
13	Müdürüm başarılarımdan dolayı gurur duyar.	1	2	3	4	5
14	Müdürüm işimi mümkün olduğu kadar ilginç hale getirmem konusunda gayret gösterir.	1	2	3	4	5

EK-2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ KULLANIM İZNİ

I. BÖLÜM: ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

İstemiş olduğunuz ölçek ektedir. Ölçek tek boyutludur. Atıfta bulunarak kullanacağınız için teşekkür eder, başarılar dilerim.

Dr. Asım Özdemir

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Zekiye Özkuk" <zekka13@hotmail.com>

Kime: aozdemir@gazi.edu.tr

Gönderilenler: 17 Ekim Pazartesi 2016 22:35:05

Konu: algılanan yönetici desteği ölçeği

İyi Akşamlar Sayın Hocam,

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim izniniz olursa tez çalışmamda sizin Türkçe'ye uyarladığınız Algılanan Yönetici Desteği Algısı ölçeğini kullanmak istiyorum. İzin verirsiniz şayet ölçeği de gönderirseniz çok sevinirim.Saygılar hocam.

Zekiye Özkuk

Bolu Anadolu Lisesi

Matematik Öğretmeni

II. BÖLÜM: İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Zekiye Merhaba,

Ölçek kişisel websitemde mevcuttur, oradan alabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar,

Doç. Dr. Tayfun Doğan
Üsküdar Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
Psikoloji Bölümü

www.tayfundogan.net

From: zekka13@hotmail.com
To: tayfun@tayfundogan.net
Subject: iş yaşamında yalnızlık ölçeği
Date: Fri, 14 Oct 2016 06:48:38 +0000

İyi Günler Sayın Hocam,
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
yüksek lisans öğrencisiyim izniniz olursa tez çalışmamda iş yaşamında yalnızlık
ölçeğini kullanmak istiyorum.
Zekiye Özkuk
Bolu Anadolu Lisesi
Matematik Öğretmeni

III. BÖLÜM: ETİK KURUL İZNİ

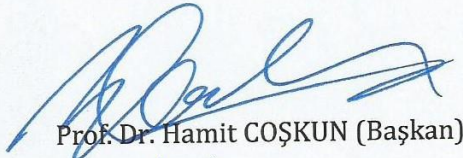


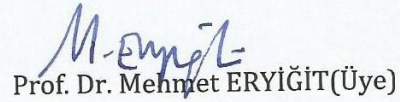
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

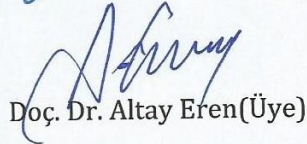
Zekiye ÖZKUK
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Fakültesi
 Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

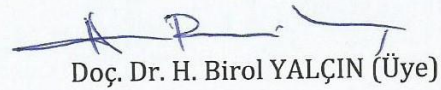
Sayın Zekiye ÖZKUK,

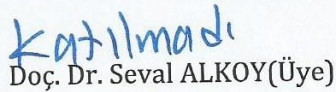
“Bolu İli Merkez İlçe Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Yönetici Desteğinin İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarıyla İlişkisi” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 30.12.2016 tarihli yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2017/23) Kurulumuzun 03.01.2017 tarihli ve 2017/01 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

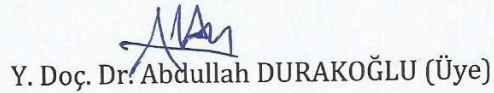

 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

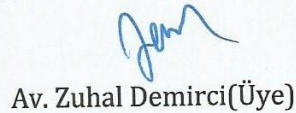

 Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


 Doç. Dr. Altay Eren (Üye)

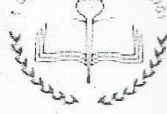

 Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


 Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


 Y. Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


 Av. Zuhale Demirci (Üye)

IV. BÖLÜM: İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ÖLÇEK UYGULAMA İZNİ



İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 93554413-605-E.13236630

23.11.2016

Konu : Araştırma İzin İstemi (Zekiye ÖZKUK)

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 16/11/2016 tarih ve 13800 sayılı yazısı.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Enstitüsü Anabilim dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Zekiye ÖZKUK'un "Öğretmenlerin Algıladıkları Yönetici Desteğinin İş Yaşamında Yalnızlık Durumlarıyla İlişkisi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için İlimiz merkez ilçedeki tüm liselerde görev yapan öğretmenler uygulama yapmak istenmektedir.

Uygulanması talep edilen araştırma izni, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 sayılı Genelgesi gereği uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Recai YÖRÜK
Şube Müdürü

OLUR
23.11.2016

Yusuf CENGİZ
Millî Eğitim Müdürü

EK: İlgi Yazı (20 sayfa)

EK-3 VERİLERİN DAĞILIM TABLOSU

Ortalama Tablosu

	Algılanan Yönetici Desteği	İş Yaşamında Yalnızlık		
		Duygusal yoksunluk alt boyutu	Sosyal Arkadaşlık Alt boyutu	Toplam
Kolmogorov	1,696	2,107	2,520	2,210
Smirnov Z				
p	,006	,000	,000	,000

$P < ,05$

Bütün p değerleri $p < ,05$ olduğundan dağılımın normal olmadığı görülmektedir.

Betimsel Dağılım Tablosu

	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Öğrenim Durumu	Kıdem yılı
Kolmogorov	7,129	4,573	9,520	10,092	3,957
Smirnov Z					
p	,000	,000	,000	,000	,000

Tek yönlü Kolmogorov Smirnov Z testi sonuçları

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi/Yeri: 13.06.1976/ Uşak

İletişim Adresi: Alpagut Mahallesi Lotus Evleri 232. Sokak C Blok Daire 7 BOLU

E mail: zekka13@hotmail.com

Telefon: 0 505 560 18 16

EĞİTİM

Yüksek Lisans

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi- Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Eğitim Bilimleri ABD-Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü- 2015- Devam Ediyor

Lisans

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi- Fen Edebiyat Fakültesi- Matematik Bölümü- 1997-2001

Ön Lisans

Ege Üniversitesi- Sağlık Meslek Yüksekokulu- Tıbbi Laboratuvar- 1993-1995

Lise

Uşak Lisesi/UŞAK 1990-1993

İŞ DENEYİMİ

Bolu Anadolu Lisesi/BOLU-Merkez 2011- halen çalışmaya devam ediyor

Selçuk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi/İSTANBUL-Fatih 2001-2011

İstiklal Yolu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi/KASTAMONU-İnebolu 2005-2007

Özlüce İlköğretim Okulu/KASTAMONU-İnebolu 2004-2005

Bölme Öğretmen Hüseyin Cahit İlköğretim Okulu/UŞAK-Merkez 2003-2004

Tatar İlköğretim Okulu/UŞAK-Sivaslı 2001-2003

