

# Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yalnızlık Algıları: Demografik Değişkenlerin Rolünün İncelenmesi<sup>1</sup>

Nurten Önçirak<sup>2</sup>

Gökhan Kahveci<sup>3</sup>

## Özet

Örgütsel yalnızlık, okullar ve öğretmenler için ele alınması gereken önemli bir konudur. Eğitim ortamında, örgütsel yalnızlık tükenmişliğe, motivasyonun azalmasına ve işten ayrılma olasılığının artmasına neden olabilir. Kendilerini izole edilmiş ve desteksiz hisseden öğretmenler de öğrencilerine mümkün olan en iyi eğitimi vermekte zorlanabilir. Okullarda, işin doğası gereği örgütsel yalnızlık özellikle belirgin olabilir. Öğretmenler ve personel genellikle uzun saatler çalışmakta, sosyal etkileşim için sınırlı fırsatlara sahip olmakta ve farklı programlar veya roller nedeniyle meslektaşlarından kopuk hissedebilmektedir. Buna ek olarak, birçok okulun hiyerarşik yapısı, öğretmenlerin ve personelin farklı rollerdeki veya kişilerle bağlantı kurmasını zorlaştırabilir. Bu araştırmanın amacı, ortaokullardaki öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarını belirlemek ve bazı demografik değişkenlere göre farklılaşmış farklılaşmadıklarını incelemektir. Örneklem türü basit seçkisiz örneklem kullanılarak 253 öğretmen üzerinde çalışılmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin genellikle düşük örgütsel yalnızlık algısına sahip olduğunu göstermiştir. Ancak, yaş ve okul türü değişkenleri için farklılaşma tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerde farklılaşma gözlemlenmemiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

## GİRİŞ

Yalnızlık, insanlar için zaman zaman kaçınılmaz bir durum olmakla birlikte herkesin hayatında belirli dönemlerde yaşadığı bir şeydir. Yalnızlık, insanların

- 1 Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırlanmış olduğu bitirme projesinden yararlanılarak üretilmiştir.
- 2 Öğretmen, Mesut Karaoğlu İlkokulu, Ardeşen, e-mail: nurten\_oncirak22@erdogan.edu.tr, Orcid: 0009-0008-8589-8740,
- 3 Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-mail: gokhan.kahveci@erdogan.edu.tr, Orcid: 0000-0001-6753-3395.

kendilerini fiziksel veya duygusal olarak bağımsız hissetmelerini ve kendilerine zaman ayırmalarını sağlayabilir. Ancak, aşırı yalnızlık insanlar için stres, depresyon veya uzaklaşma gibi olumsuz etkilere neden olabilir. Yalnızlığı anlamak söz konusu olduğunda, bunun hem kişisel hem de evrensel bir duygu olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu bağlamda, yalnızlığın sunabileceği potansiyel fırsatlara dikkat etmek ve aynı zamanda potansiyel olarak olumsuz etkilerinin farkında olmak önem taşımaktadır.

Yalnızlık üzerine farklı alanlarda son yıllarda çeşitli çalışmalar yapılmış ve alan yazında kavrama ilişkin birçok tanım sunulmuştur. Yalnızlık, her geçen gün etkililiğini arttıran sorunlardan biridir. İster kendi kişisel deneyimlerimizden ister saf bir meraktan olsun, birçok sosyal bilimci yalnızlık bilmesini anlamak ve açıklamak istemektedir (Peplau ve Perlman, 1982). Yaşamın önemli bir bölümü haline gelen yalnızlık, tarifi zor bir durumdur (Yaşar,2007). Yalnızlık, kişinin istediği sosyal ilişki düzeyine erişememesi nedeniyle etkilendiği, kişiye rahatsızlık veren, gerçek ve arzulanmış sosyal ilişkileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan rahatsız edici psikolojik bir durum olarak da ifade edilebilir (de Jong-Gierveld, 1998; Demirbaş ve Haşit, 2016; Fox, 2019; Wright, Burt ve Strongman, 2006). Yalnızlık, bedensel olarak bir yalnız kalma halinden oluşan bir his değildir. Kişi kalabalık içinde bile yalnızlığı yaşayabilir. Yalnızlık deneyiminin temel yönü, sosyal bağlantıların eksikliği ve bu bağlantılardan elde edilen sınırlı memnuniyet düzeyidir (Buluş, 1997). Bunun yanında, mahrem ve toplumsal gereksinimlerin olmayışına verilen reaksiyonu içeren karmaşık bir duygular serisi yalnızlık olarak ifade edilmektedir (Ernst ve Cacioppo, 1998). Ayrıca yalnızlık, ilişkilerin daha küçük veya daha az olduğunda algılanan bir durum olarak söylenebilir (Jones, Freeman ve Goswick 1981). Yalnızlık genel olarak; bedensel olarak bir başına yaşayan, diğer bireylerle arkadaşlık veya dostluk kuramama sonucu ortaya çıkan hoş gitmeyen ve can sıkıcı durum olarak ifade edilebilir (Karaduman, 2013).

Yalnızlık, iletişim engelleri, çatışan hedefler, arzular ve değerlerin yanı sıra teknolojiye gelişmeler de dâhil olmak üzere bir dizi faktöre atfedilebilecek karmaşık bir olgudur (Bozgeyik, 2019). Yalnızlık genellikle olumsuz ve zorlayıcı bir durum olarak görülse de yalnızlığın yoğunluğu ve sıklığı bireyler arasında farklılık gösterebilir. Sanılanın aksine, bir kişi etrafı başkalarıyla çevrili olmasına rağmen yalnızlık yaşayabilir ve bu olgu gözlem yolu ile tespit edilemeyebilir. Yalnızlık duygusunu yaşamak, bireylerin hayatlarının bir noktasında yaşadıkları ortak bir deneyim olsa da araştırmalar gençlerin yalnızlığa daha yakın olabileceğini göstermektedir (Akkaya ve Karaman Kepenekçi, 2021; Geçtan, 1999; Tuğral, 2020; Yaşar, 2007).

Yalnızlık, sosyal bağlar kuramama ya da bu bağları güçlendirememenin neden olduğu kötü ve zor bir duygusal durumdur. Yalnız insanlar çekingenlik, utangaçlık, gerginlik, umutsuzluk, uyum sorunları ve özgüven eksikliği gibi özellikler gösterme eğilimindedir. Bu durum zamanla psikolojik sorunlara neden olabilir (Akduman, 2020; De Jong-Gierveld, 1987; Erözkan, 2009). Yalnızlık, tek bir öge olarak tanımlanmasını zorlaştıran uyumlu bir yapı oluşturmak için bir araya gelen öznel ve duygusal tepkiler topluluğudur (Wright, 2015a). Weis (1973) yalnızlığın duygusal ve sosyal olmak üzere iki boyutta sınıflandırılabilirliğini öne sürmüştür. Derin ve anlamlı bağlantıların yokluğu duygusal yalnızlıkla sonuçlanırken, sosyal yalnızlık sosyal anlamda bütünleşme eksikliği ile ilişkilidir. Sagan ve Miller (2019), insanlar temelde ait olma arzusu duyan sosyal varlıklar olduğunu belirtmekte ve bu ihtiyacın karşılanmadığı durumlarda yalnızlığın ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Öte yandan bu durumun tedavi edilmediği takdirde ciddi zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına yola açabileceğini vurgulamaktadırlar.

İnsanlar, her zaman yalnız ve ayrı bir varlık olarak tanımlanmıştır ve bu durumun kabul edilmesi, insanlık tarihi boyunca kaçma mücadelesine sebep olmuştur. İnsan ırkının oluşmasında birçok insanın varlığı söz konusudur. İnsanlar arasından dil, kültür, dini inançlar ve sosyoekonomik düzeyler gibi birçok ayırıştırıcı gücün yanı sıra benzerlikler de bulunmaktadır. Bunlar sevgi, kabul ve anlayış ihtiyacıdır. Ancak, hayatın her zaman arzularımıza göre gitmemesi sonucu, hayal kırıklığı, huzursuzluk ve yalnızlık deneyimi yaşanabilmektedir. Yalnızlık, acı duyulan bir deneyimdir ve bu acının ifadesi ve kalitesi, farklı olaylar ve durumlar tarafından şekillendirilmektedir (Rokach, 2004).

Yalnızlık, sebebine ve belirtilerine göre değişik adlarla tarif edilir. Derin yalnızlık, bunalımla ilgiliyken; toplumsal yalnızlık kişinin bir örgüte, gruba veya ekibe kendini ait hissetmemesi ve içinde bulunduğu toplulukta yetim kalmış hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Yaşar,2007). Bireyler iş yaşamlarına kendi ihtiyaç ve isteklerine uygun kuruluşlarda başlarlar. İçinde buldukları ortamda sosyal bir çevre oluştururlar. Kişilerin çalışma gruplarındaki olumsuzlukları, çevrelerindeki diğer kişiler üzerinde zararlı bir etki yaratabilir. Bireyler kişilik özellikleri nedeniyle bazı durumlarda yalnızlığı tercih edebilir ve sosyal ortamlardan uzaklaşmayı tercih edebilirler. İnsanların zihinsel olarak mutlu, sakin ve huzurlu olması gerekirken, yalnızlıkla ilişkili huzursuzluk ve olaylara yaklaşırken endişe gibi hoş olmayan duygular olabilir. Olumsuz duygular öncelikle bireyi ve çevresini etkiler, ancak aynı zamanda grupları veya örgütsel yapıları terk etme, kaçma, kendini çevresinden ayırma, olaylardan ve koşullardan uzaklaşma ve hatta istifa etme veya iş değiştirme

gibi yansımaları da olabilir (Erdoğan,2022). Bu bağlamda yalnızlık, örgütlerde üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır.

Örgütler, kişiler arası etkileşim potansiyeli olan sosyal bir yapı olarak görülebilse de bunun sonucunda arkadaşlıkların ve anlamlı iletişimin oluşacağı varsayılmaz. Yalnızlık, tıpkı bir sınıf ortamında olabileceği gibi, görünüşte samimi bir durumda da kendini gösterebilir. Bireyler tarafından deneyimlenen sosyal ilişkiler işlerinin veya kurumlarının özelliklerine bağlıdır. Bu nedenle, beklenen sosyalleşme süreci engellenebilir ve işle ilgili ilişkilerin amaçlanan ve gerçek gelişimi arasında eşitsizliklere yol açabilir. Sonuç olarak, çalışanlar arasında kaliteli ve etkili ilişkilerin olmaması, çalışma ortamında bir sıkıntı ve yalnızlık kaynağı olarak ortaya çıkabilir. (Wright, 2005). Örgütsel yalnızlık, bireylerin örgüt içerisinde tek başına kalması şeklinde ifade edilmektedir (Akkaya ve Karaman Kepenekçi, 2021). Sıradan yalnızlıktan farklı olarak, örgütsel yalnızlık sadece iş yerinde etkili olabilir. Başka bir deyişle, özel hayatında doyurucu ve sağlıklı ilişkilere sahip olan ve yalnızlık hissiyle karşılaşmayan bir birey, iş ortamında sosyal bağlantılar kurmakta ve destek almakta zorluklarla karşılaşabilir. Sonuç olarak, kişi isteyken izolasyon ve yalnızlık duyguları yaşayabilir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009).

Çalışanların iş ortamında yaşadığı izolasyon veya kopukluk hissi örgütsel yalnızlık olarak ifade edilebilir. Bir çalışan kendini iş arkadaşlarından veya örgütün kültüründen ayrı hissettiğinde ortaya çıkabilir. Bununla birlikte örgütsel yalnızlık, bireylerin çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden beledikleri ilişkiler ile gerçekleşen durum arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu farklılıkların olumsuz yönde olması örgütlerde yalnızlığı beraberinde getirmekte ve çalışanlarda dışlanma, yok sayılma ve göz ardı edilme gibi duyguları ortaya çıkarabilmektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006). Wright'ın (2005a) sınıflandırmasına göre, iş yerinde yalnızlık çevresel, örgütsel ve bireysel faktörlere bağlanabilir. *Çevresel faktörler* arasında kültürel yetiştirilme tarzı ve aile desteği yer alırken, *örgütsel faktörler* örgüt iklimi, denetim, örgütsel iletişim, yöneticilerden alınan destek ve çalışma arkadaşlarından alınan desteği kapsamaktadır. Son olarak, *bireysel faktörler* kaygı, utangaçlık ve karamsarlık gibi kişilik özelliklerini içerir. Bu sınıflandırma, işyerinde yalnızlığın karmaşık doğasını anlamak için bir çerçeve sunmakta ve bu sorunu ele almaya çalışırken birden fazla faktörü göz önünde bulundurmanın önemini vurgulamaktadır.

Örgütsel yalnızlık literatürde iki açıdan incelenmiştir: sosyal arkadaşlık/yalnızlık ve duygusal yoksunluk. Sosyal arkadaşlık, bireylerin iş ortamlarında kopukluk, dışlanma veya yetersiz sosyal bağlantılar hissetmeleri durumunu ifade eder. Bu olgu çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesi ve

iş yerinde başkaları tarafından ne derece bağlı ve desteklenmiş hissettikleriyle ilgilidir. Bunun yanında örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu, işyerinde kaliteli sosyal ilişkilere ve desteğe duyulan ihtiyaçla yakından bağlantılıdır ve bu da çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyebilir. Bireyler arasında sosyal bağlantıların olmaması veya bireye kabul duygusu sağlamayan bir topluluk da sosyal yalnızlıkla ilişkilidir. Sosyal yalnızlık yaşayan bireyler kendilerini sıkılmış, arkadaşları tarafından reddedilmiş ya da dışlanmış hissedebilirler. Ancak sosyal etkileşim bu olumsuz duyguları hafifletebilir *Duygusal yoksunluk* ise, işyerindeki diğer kişilerden duygusal destek, empati ve anlayış görmeme hissini ifade etmektedir. Çalışanlar işyerinde duygusal yoksunluk yaşadıklarında, sanki kimse onların duygusal ihtiyaçlarını gerçekten anlamıyor veya umursamıyormuş gibi kendilerini izole edilmiş ve yalnız hissederler. Bunun yanında duygusal yoksunluk, sosyal ilişkilerdeki iletişim hataları, karşılanmayan beklentiler, yanlış anlamalar ve etkileşim eksikliğinden kaynaklanabilmektedir. Bu zorlukları yaşayan bireyler kendilerine yönelik olumsuz bir bakış açısı geliştirebilir ve sosyal gruplardan çekilebilirler. Bu durum, yalnızlığa önemli katkıda bulunan yoğun mutsuzluk, huzursuzluk ve kalp kırıklığı duygularına yol açabilir (Kaplan, 2011; Şişman ve Turan, 2004; Wright, 2005a; Wright, 2005b; Wright, Burt ve Strongman, 2006).

Kişinin akranlarından ve kurumundan izole olma ve kopma hissi olarak tanımlanan örgütsel yalnızlık, üretkenliğin azalması, işten ayrılma, tükenmişlik, iş performansının düşmesi ve iş-aile çatışması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Firoz, ve Chaudhary, 2022; Özçelik ve Barsade, 2018). Örgütsel yalnızlık üzerine yapılan araştırmaların çoğu kurumsal dünyaya odaklanmış olsa da eğitim ortamlarındaki etkisini de göz önünde bulundurmak önemlidir. Öğretmenler ve okul personeli, ağır iş yükü, sosyal etkileşim fırsatlarının eksikliği ve meslektaşları ile amirlerinden destek görememe gibi faktörler nedeniyle örgütsel yalnızlık yaşayabilir. Bu durum, iş tatmininin azalması, stresin artması ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir ve nihayetinde öğrencilerin eğitim kalitesini etkileyebilir (Silard ve Wright, 2022). Okulların gelecek nesilleri şekillendirmede oynadığı kritik rol göz önüne alındığında, eğitim ortamlarında örgütsel yalnızlığa katkıda bulunan faktörleri araştırmak önemlidir. Nitekim okullarda örgütsel yalnızlığın etkisinin anlaşılması, öğretmenler ve personel için destekleyici ve bağlantılı bir çalışma ortamını teşvik eden müdahalelerin ve politikaların geliştirilmesini sağlayabilir.

Öğretmenlerin, öğrencilerin yaşamlarını şekillendirmede ve olumlu toplumsal sonuçları teşvik etmede önemli bir rolü bulunmaktadır. Bununla birlikte, genellikle tek başına çalışmayı gerektiren öğretmenlik mesleğinin

doğası, öğretmenler arasında yalnızlık hissine yol açabilir (Berry, Daughtrey ve Wieder, 2010; Hüsrevşahi ve Şahan, 2021). Bu yalnızlık hissi, öğretmenlerin etkili ekip çalışmasını kolaylaştıran ve okul içinde bir topluluk duygusunu teşvik eden destekleyici bir örgütsel yapıdan yoksun olduğunda özellikle yoğun olabilir (Nyathi ve Bhebhe, 2019). Bu bağlamda öğretmenler açısından örgütsel yalnızlık sorununun ele alınması önem taşımaktadır. Çünkü bu durum yüksek düzeyde strese, tükenmişliğe yol açabilir ve nihayetinde öğrencilerin akademik performansını olumsuz etkileyebilir (Gao, 2022). Bu nedenle, okulların ve eğitim kurumlarının bu sorunu hafifletmek için sağlam iletişim kanalları kurmak, ekip çalışmasını ve iş birliğini teşvik etmek ve mesleki gelişim için fırsatlar sağlamak da dahil olmak üzere kapsamlı stratejiler benimsemeleri gerekmektedir (Hüsrevşahi ve Şahan, 2021). Örgütsel yalnızlık, okullar ve öğretmenler için ele alınması gereken önemli bir konudur. Eğitim ortamında, örgütsel yalnızlık tükenmişliğe, motivasyonun azalmasına ve işten ayrılma olasılığının artmasına neden olabilir. Kendilerini izole edilmiş ve desteksiz hisseden öğretmenler de öğrencilerine mümkün olan en iyi eğitimi vermekte zorlanabilir. Bu nedenle, okullarda öğretmenler arasındaki bağları güçlendiren ve yalnızlık yaşayanlar için destekleyici bir ortamın olması çok önemlidir. Bu çalışmanın, öğretmenlerin algılarına odaklanarak ve demografik değişkenlerin rolünü inceleyerek örgütsel yalnızlık literatürüne değerli bir katkı yapması beklenmektedir. Yukarıdaki bilgiler ışığında, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algıları doğrultusunda örgütsel yalnızlık düzeylerini belirlemek ve örgütsel yalnızlık algılarının bazı demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, yöntem olarak betimsel tarama modelini kullanan nicel bir araştırmadır. Betimsel tarama modeli, belirli bir grubun veya durumun özellikleri, tutumları, görüşleri veya algıları hakkında fikir edinmek amacıyla anket veya ölçekler kullanılarak bilgi toplanmasını içerir. Bu araştırma yaklaşımının temel amacı, toplanan veriler hakkında yorum yapmadan veya varsayımlarda bulunmadan çalışılan grubun bir tanımını sunmaktır. Bu metodoloji, mevcut veya geçmiş durumları olgusal ve nesnel bir şekilde tanımlamak için kullanışlıdır (Creswell, 2013; Karasar, 2008).

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Rize il merkezi ve ilçelerindeki resmi ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme türü kullanılmış olup araştırmanın örneklemini 253 öğretmenden meydana gelmektedir. Örneklemin özelliklerine ilişkin bilgilere bakıldığında; öğretmenlerin 134'ü [%53,0] kadın, 119'u [%47] erkek; 49'u [%19,4] 21-30 yaş, 141'i [%55,7] 31-40 yaş ve 63'ü [%24,9] 41 yaş ve üzerindedir. Bunun yanında öğretmenlerin 222'si [%87,7] lisans, 31'i [%12,3] lisansüstü mezunu olup 35'i [%13,8] 1-5 yıl, 105'i [%41,5] 6-10 yıl ve 113'ü [%44,7] 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin 196'sı [%77,5] ortaokul, 57'si [%22,5] imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır. Son olarak çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine bakıldığında 106'sı [%41,9] 1-5 yıl, 116'sı [%45,8] 6-10 yıl ve 31'i [%12,3] 11 ve üzeri yıl hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; öğretmenlerin bazı demografik bilgilerini belirlemek için Kişisel Bilgi Formu ve Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olan Türkçe'ye uyarlamasını Doğan, Çetin ve Sungur'un (2009) yaptığı *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyut [*Sosyal Arkadaşlık ve Duygusal Yoksunluk*] olmak üzere toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan bazı maddeler [5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16] tersten puanlanmaktadır. Türkçe'ye uyarlanmasının yapıldığı araştırma kapsamında ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma için de ölçeğin güvenilirliği hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenilirlik [*Cronbach Alpha*] katsayıları; *Duygusal Yoksunluk* boyutu 0.86, *Sosyal Arkadaşlık* boyutu 0.83 ve *Ölçeğin Toplamı* 0.90 şeklindedir. Buna göre ölçeğin alt boyutlarının ve toplamının güvenilirlik düzeyinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

## Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 23 programından yararlanılmıştır. Öğretmenlere ait demografik veriler değerlendirilmiş, frekans ve yüzde değerleri hesaplanarak örneklemin nitelikleri belirlenmiştir. *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği*'nin alt boyutlarından ve toplamından alınan puanların demografik değişkenlerine göre istatistiksel anlamda farklılığın belirlenmesi amacıyla kullanılacak olan analiz yönteminin seçilmesi için verilerin normal dağılımlı olup olmadığı test edilmiştir. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Buna göre çarpıklık değerlerinin *Duygusal*

*Yöksunluk* boyutu için 1.10; *Sosyal Arkadaşlık* boyutu için 1.07 ve *Ölçeğin Toplamı* için 0.92; basıklık değerlerinin ise *Duygusal Yöksunluk* boyutu için 1.02; *Sosyal Arkadaşlık* boyutu için 1.41 ve *Ölçeğin Toplamı* için 0.70 olduğu görülmüştür. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu bağlamda *Duygusal Yöksunluk*, *Sosyal Arkadaşlık* ve *Ölçeğin Toplamı* için verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre verilerin analizinde; *Cinsiyet*, *Öğrenim Durumu* ve *Okul Türü* değişkenleri için t-Testi; *Mesleki Hizmet Süresi*, *Okuldaki Çalışma Süresi* ve *Yaş*, değişkenleri için Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin boyutları ve toplamı için öğretmenlerin algı düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarını belirlemeye ilişkin hem boyut bazında hem de ölçeğin toplamı için ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ayrıca öğretmen algılarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için analizler gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık düzeyleri boyut ve ölçeğin toplamı için incelenmiş elde edilen bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Ölçek	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Yöksunluk	253	1.63	0.61
Sosyal Arkadaşlık	253	1.61	0.57
Ölçeğin Toplamı	253	1.62	0.53

Tablo 1'e göre öğretmenlerin *Duygusal Yöksunluk* boyutu için puan ortalaması 1.63, standart sapma değeri 0.61; *Sosyal Arkadaşlık* boyutu için puan ortalaması 1.61, standart sapma değeri 0.57 ve *Ölçeğin Toplamı* için puan ortalaması 1.62, standart sapma değeri 0.53'tür. Bu sonuca göre, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları *Hiç Katılmıyorum* düzeyinde gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin *Cinsiyet* değişkeni açısından t-testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.



Tablo 2. Cinsiyet Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	134	1.62	0.61	-.363	251	.722
	Erkek	119	1.64	0.61			
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	134	1.56	0.54	-1.500	251	.135
	Erkek	119	1.67	0.60			
Ölçeğin Toplamı	Kadın	134	1.59	0.53	-1.009	251	.314
	Erkek	119	1.66	0.54			

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, cinsiyet değişkeni açısından Duygusal Yoksunluk [ $t_{(1-251)} = -.363; p > .05$ ], Sosyal Arkadaşlık [ $t_{(1-251)} = -1.500; p > .05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $t_{(1-251)} = -1.009; p > .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin *Öğrenim Durumu* değişkeni açısından t-Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Duygusal Yoksunluk	Lisans	222	1.64	0.61	.781	251	.436
	Lisansüstü	31	1.54	0.59			
Sosyal Arkadaşlık	Lisans	222	1.62	0.56	.445	251	.657
	Lisansüstü	31	1.57	0.60			
Ölçeğin Toplamı	Lisans	222	1.63	0.53	.688	251	.492
	Lisansüstü	31	1.56	0.52			

Tablo 3'e göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, öğrenim durumu değişkeni açısından Duygusal Yoksunluk [ $t_{(1-251)} = .781; p > .05$ ], Sosyal Arkadaşlık [ $t_{(1-251)} = .445; p > .05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $t_{(1-251)} = .688; p > .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin *Okul Türü* değişkeni açısından t-Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Okul Türü Değişkeni Açısından t-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Duygusal Yoksunluk	Ortaokul	196	1.67	.64	2.381*	251	.018
	İmam-Hatip Ortaokulu	57	1.46	.48			
Sosyal Arkadaşlık	Ortaokul	196	1.61	.57	-.303	251	.762
	İmam-Hatip Ortaokulu	57	1.63	.57			
Ölçeğin Toplamı	Ortaokul	196	1.64	.54	1.197	251	.232
	İmam-Hatip Ortaokulu	57	1.54	.48			

\*p&lt;.05

Tablo 4'e göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, okul türü değişkeni açısından Sosyal Arkadaşlık boyutunda [ $t_{(1-251)} = -.303$ ;  $p > .05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $t_{(1-251)} = 1.197$ ;  $p > .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken; Duygusal Yoksunluk boyutunda [ $t_{(1-251)} = 2.381$ ;  $p < .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığa bakıldığında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yalnızlık algılarının, imam-hatip ortaokulunda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin *Mesleki Hizmet Süresi* değişkeni açısından Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]					
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Yoksunluk	1-5 yıl	35	1.66	0.52	Gruplar Arası	.087	2	.043	.114	.893
	6-10 yıl	105	1.63	0.57	Grup İçi	95.425	250	.382		
	11 üstü yıl	113	1.61	0.67	Toplam	95.512	252			
	Toplam	253	1.62	0.61						

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]					
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sosyal Arkadaşlık	1-5 yıl	35	1.69	0.48	Gruplar Arası	.247	2	.123	.377	.687
	6-10 yıl	105	1.61	0.53	Grup İçi	81.959	250	.328		
	11 üstü yıl	113	1.59	0.62	Toplam	82.206	252			
	Toplam	253	1.61	0.57						
Ölçeğin Toplamı	1-5 yıl	35	1.68	0.44	Gruplar Arası	.155	2	.077	.269	.764
	6-10 yıl	105	1.62	0.50	Grup İçi	71.816	250	.287		
	11 üstü yıl	113	1.60	0.59	Toplam	71.971	252			
	Toplam	253	1.62	0.53						

Tablo 5'e göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, mesleki hizmet süresi değişkeni açısından Duygusal Yoksunluk [ $F_{(2,250)} = .114; p > .05$ ], Sosyal Arkadaşlık [ $F_{(2,250)} = .377; p > .05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $F_{(2,250)} = .269; p > .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin *Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi* değişkeni açısından Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalıştığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]					
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Yoksunluk	1-5 yıl	106	1.60	0.52	Gruplar Arası	.574	2	.287	.755	.471
	6-10 yıl	116	1.61	0.63	Grup İçi	94.938	250	.380		
	11 üstü yıl	31	1.75	0.79	Toplam	95.512	252			
	Toplam	253	1.62	0.61						

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]					
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sosyal Arkadaşlık	1-5 yıl	106	1.62	0.49	Gruplar Arası	.119	2	.060	.182	.834
	6-10 yıl	116	1.63	0.58	Grup İçi	82.087	250	.328		
	11 üstü yıl	31	1.56	0.74	Toplam	82.206	252			
	Toplam	253	1.61	0.57						
Ölçeğin Toplamı	1-5 yıl	106	1.61	0.45	Gruplar Arası	.049	2	.024	.085	.919
	6-10 yıl	116	1.62	0.55	Grup İçi	71.922	250	.288		
	11 üstü yıl	31	1.65	0.70	Toplam	71.971	252			
	Toplam	253	1.62	0.53						

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından Duygusal Yoksunluk [ $F_{(2-250)} = .755$ ;  $p > .05$ ], Sosyal Arkadaşlık [ $F_{(2-250)} = .182$ ;  $p > .05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $F_{(2-250)} = .085$ ;  $p > .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarına ilişkin Yaş değişkeni açısından Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA] yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları**

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	p	LSD Testi
Duygusal Yoksunluk	21-30(1)	49	1.78	0.54	Gruplar A.	2.211	2	1.105	2.962*	.044	1 > 2
	31-40(2)	141	1.55	0.58	Grup İçi	93.301	250	.373			
	41 ve üst.	63	1.68	0.71	Toplam	95.512	252				
	Toplam	253	1.62	0.61							

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	Tek Yönlü Varyans Analizi [ANOVA]						
					Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ort.	F	p	LSD Testi
Sosyal Arkadaşlık	21-30(1)	49	1.76	0.55	Gruplar A.	3.409	2	1.705	5.408*	.005	1 > 2
	31-40(2)	141	1.51	0.47	Grup İçi	78.797	250	.315			
	41 ve üst	63	1.73	0.71	Toplam	82.206	252				
	Toplam	253	1.61	0.57							
Ölçeğin Toplamı	21-30(1)	49	1.77	0.51	Gruplar A.	2.720	2	1.360	4.909*	.008	1 > 2
	31-40(2)	141	1.53	0.47	Grup İçi	69.251	250	.277			
	41 ve üst	63	1.70	0.64	Toplam	71.971	252				
	Toplam	253	1.62	0.53							

\*p<.05

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, yaş değişkeni açısından Duygusal Yoksunluk [ $F_{(2-250)}=2.962$ ;  $p<.05$ ], Sosyal Arkadaşlık [ $F_{(2-250)}=5.408$ ;  $p<.05$ ] ve Ölçeğin Toplamında [ $F_{(2-250)}=4.909$ ;  $p<.05$ ] istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonucuna göre Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık ve Ölçeğin Toplamında 21-30 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, 31-40 grubunda bulunan öğretmenlerin algılarından daha yüksektir.

## TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel yalnızlık, son yıllarda özellikle iş yerlerinde dikkat çeken bir kavramdır. Bununla birlikte, okullarda, özellikle öğretmenler ve personel arasında da görülebilen durumdur. Örgütsel yalnızlık, bireylerin bir kuruluş içindeki akranlarından ve meslektaşlarından kopuk hissettiklerinde ortaya çıkabilecek izolasyon ve kopukluk hissini ifade eder. Okullarda, işin doğası gereği örgütsel yalnızlık özellikle belirgin olabilir. Öğretmenler ve personel genellikle uzun saatler çalışmakta, sosyal etkileşim için sınırlı fırsatlara sahip olmakta ve farklı programlar veya roller nedeniyle meslektaşlarından kopuk hissedebilmektedir. Buna ek olarak, birçok okulun hiyerarşik yapısı, öğretmenlerin ve personelin farklı rollerdeki veya kişilerle bağlantı kurmasını zorlaştırabilir. Örgütsel yalnızlığın bireyler ve bir bütün olarak kurum üzerinde bir dizi olumsuz etkisi olabilir. Öğretmenler ve personel için iş memnuniyetinin azalmasına, tükenmişliğe ve hatta depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir. Yalnız ve bağlantısız hisseden öğretmenler

işlerine daha az bağlı ve motive olabileceğinden, sağlanan eğitimin kalitesini de etkileyebilir.

Bu çalışmanın amacı, ortaokul öğretmenleri arasında yalnızlık algısının düzeyini araştırmak ve bazı değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemektir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin genel olarak düşük düzeyde örgütsel yalnızlık algısına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonucu destekleyen çalışmalar literatürde yer almaktadır (Ağiroğlu Bakır ve Aslan, 2017; Arslan ve Polatcan, 2021; Doğan, Yıldızbaş, Abdurrezzak ve Özkul, 2021; Kayaalp ve Özdemir, 2020; Nartgün ve Demirel, 2016; Özdemir, 2021). Yukarıdaki bulgulardan farklı olarak Özkan ve Memişoğlu (2021) çalışmalarında öğretmenler arasında örgütsel yalnızlık algısının orta düzeyde olduğunu gözlemlemiştir. Yapılan araştırmaların büyük bir kısmında örgütsel yalnızlık algılarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin genel olarak örgütsel yalnızlık yaşamadıkları ve duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık ile ilgili ifadelerle kesinlikle katılmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu da öğretmenlerin kendilerini duygusal olarak desteklenmiş ve meslektaşları ve çalıştıkları kurumla bağlantılı hissettiklerini göstermektedir.

Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğretmenler arasında boyutlar ve ölçeğin toplamı açısından örgütsel yalnızlık algılarının benzer olduğu görülmüştür. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Akgül, 2020; Arslan, 2021; Doğan, Yıldızbaş, Abdurrezzak ve Özkul, 2021; Kaya, 2021; Omuz, 2020). Bununla birlikte Nartgün ve Demirel'in (2016) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin daha yüksek yalnızlık algısına sahip olduğu görülmüştür. Özkan ve Memişoğlu'nun (2021) gerçekleştirdiği çalışmada ise kadın öğretmenlerin yalnızlık algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Literatürde cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçlar olmakla birlikte genel olarak yalnızlık algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bu bulgu hem erkek hem de kadın öğretmenlerin çalıştıkları kurumda benzer yalnızlık düzeylerine sahip oldukları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada cinsiyet, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarında önemli bir faktör olarak görünmemektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre farklı eğitim geçmişlerine sahip öğretmenler arasında boyutlar ve ölçeğin toplamı için anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Ağiroğlu Bakır ve Aslan, 2017; Arslan, 2021; Doğan, Yıldızbaş, Abdurrezzak ve Özkul, 2021; Kaya, 2021; Omuz, 2020; Özkan ve Memişoğlu, 2021). Bulgular, öğretmenlerin eğitim durumları açısından örgütsel yalnızlık algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığını

göstermektedir. Bu bulgu, çalışma ortamı, sosyal destek veya iş yükü gibi diğer faktörlerin, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları üzerinde eğitim niteliklerinden daha büyük bir etkiye sahip olabileceğini düşündürülebilir.

Araştırmada ulaşılan bulgular, ortaokullarda ve imam-hatip ortaokullarında çalışan öğretmenler arasında sosyal arkadaşlık boyutunda ve ölçeğin toplamında yalnızlık algıları açısından farklılaşmadığını göstermektedir. Öte yandan, duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu farklılığa bakıldığında, ortaokullarda çalışan öğretmenler imam-hatip ortaokullarında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yalnızlık algısına sahiptir. Literatürde bu araştırma sonucu ile benzerlik veya farklılık gösteren herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların iş arkadaşlarından sosyal destek alabilme algılarını yansıtırken, duygusal yoksunluk boyutu ise çalışanların duygusal destek ve anlayış alabilme algılarını yansıtmaktadır. Ortaokullardaki öğretmenlerin imam-hatip ortaokullarındaki meslektaşlarına kıyasla duygusal yoksunluk boyutunda daha yüksek düzeyde yalnızlık yaşadıkları bulgusu, ortaokul öğretmenlerinin meslektaşlarından veya okul yönetiminden duygusal destek ve anlayış eksikliği hissettiklerini gösterebilir. Bu durum, yüksek iş yükü, kaynak eksikliği veya olumsuz okul kültürü gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Öte yandan, imam-hatip ortaokullarındaki öğretmenler, muhtemelen daha işbirlikçi ve destekleyici bir okul kültürü nedeniyle duygusal olarak daha fazla desteklenmiş hissediyor olabilir. Okulların, olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmek ve nihayetinde öğrenci çıktılarını iyileştirmek için öğretmenler arasındaki örgütsel yalnızlığı ele alması önemlidir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları, boyutlar ve ölçeğin toplamı için mesleki hizmet süreleri açısından farklılık olmadığıdır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Ağiroğlu Bakır ve Aslan, 2017; Akgül, 2020; Arslan, 2021; Doğan, Yıldızbaş, Abdurrezzak ve Özkul, 2021). Bunun yanında Nartgün ve Demirer'in (2021) yaptığı araştırmada duygusal yoksunluk ve ölçeğin toplamı için mesleki kıdeme göre farklılık bulunmazken; sosyal arkadaşlık boyutunda öğretmenlerin algıları farklılık göstermektedir. Bu boyutta 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları diğer öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Özkan ve Memişoğlu tarafından 2021 yılında yapılan araştırmaya göre 1-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal yoksunluk algılarının daha yüksek olduğu, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise sosyal arkadaşlık algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde farklı sonuçlar olmakla birlikte genel olarak yalnızlık algısının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği ifade edilebilir. Bu sonucun olası bir nedeni,

örgütsel yalnızlığın öğretmenler tarafından mesleki hizmet sürelerinden bağımsız olarak deneyimleniyor olması olabilir. Yüksek talepleri ve iş yüküyle öğretmenlik mesleğinin doğası, bireyin meslekte ne kadar süredir çalıştığından bağımsız olarak yalnızlık ve izolasyon duyguları oluşturabilir. Buna ek olarak, öğretmenler yüksek baskı ortamında çalışmak, okul politikalarını yönlendirmek ve zorlayıcı öğrenci ve velilerle etkileşimde bulunmak gibi ortak deneyimler nedeniyle benzer bir örgütsel yalnızlık yaşayabilir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, okuldaki hizmet süresinin öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarını boyutlar ve ölçeğin toplamı açısından anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bu sonucu destekler nitelikte Nartgün ve Demirel (2016) araştırmalarında okuldaki görev süresinin öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarında farklılık oluşturmadığını belirtmişlerdir. Okuldaki hizmet süreleri farklı olan öğretmenler arasında örgütsel yalnızlığın bu boyutlarında anlamlı farklılıklar olmaması, okulun kültürünün ve çalışma ortamının zaman içinde önemli ölçüde değişmediği; başka bir ifadeyle, okulun kültürünün ve çalışma ortamının, hizmet sürelerine bakılmaksızın tüm öğretmenleri benzer şekilde etkilediği söylenebilir.

Yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algısı hem toplam ölçek hem de bireysel boyutlar için yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık sergilemiştir. Özellikle, 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin algılanan yalnızlık düzeyleri 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere kıyasla daha yüksektir. Arslan'ın (2021) yaptığı araştırmada sosyal arkadaşlık ve ölçeğin toplamında yaş değişkeni için farklılık bulunmazken; duygusal yoksunluk boyutunda 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin algılarının 56 ve üzerinde yaşa sahip öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan Akgül (2020) ve Doğan, Yıldızbaş, Abdurrezzak ve Özkul (2021) araştırmalarında yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarında farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgunun arkasında çeşitli nedenler olabilir. Bu nedenlerden biri, genç yaş grubundaki öğretmenlerin çalışma ortamları dışında nispeten daha az sosyal bağlantıları ve destek sistemleri olabileceği ve bunun da onları işyerlerinde yalnızlık ve duygusal yoksunluk duygularına daha duyarlı hale getirebileceğidir. Buna ek olarak, genç öğretmenler öğretmenliğin gerektirdiklerini yerine getirme konusunda daha az deneyimli olabilir ve kendilerini daha stresli ve bunalmış hissederek örgütsel yalnızlık hissine kapılabilirler. Bir başka nedeni de daha yaşlı öğretmenlerin işle ilgili stres ve yalnızlıklarını yönetmek için başa çıkma mekanizmaları veya stratejileri geliştirmiş olabilecekleri ve bu nedenle daha düşük düzeyde örgütsel yalnızlık algılayabilecekleri olabilir. Ayrıca, yalnızlık veya duygusal yoksun-



luk duygularıyla başa çıkmalarına yardımcı olabilecek hem işyeri içinde hem de dışında daha güçlü sosyal ağlara ve destek sistemlerine sahip olabilirler. Bununla birlikte genç öğretmenler meslekte daha yeni oldukları ve henüz meslektaşlarıyla güçlü ilişkiler geliştirmedikleri için yalnızlık duyguları yaşama olasılıkları daha yüksek olabilir. Alternatif olarak, genç öğretmenlerin iş yerlerinden beklentileri veya ihtiyaçları yaşlı öğretmenlerden farklı olabilir ve bu da daha fazla yalnızlık ve kopukluk hissine yol açabilir.

Araştırma sonuçları göz önünde alındığında, öğretmenler arasında örgütsel yalnızlık düzeyi düşük olduğundan, öğretmenler arasında sosyal etkileşimi ve arkadaşlığı teşvik ederek bu olumlu eğilimi sürdürmek için çaba gösterilebilir. Erkek ve kadın öğretmenler ile farklı eğitim geçmişlerine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmadığından, müdahalelerin odak noktası tüm demografik gruplarda sosyal desteği artırmak ve duygusal yoksunluğu azaltmak olabilir. Bunun yanında ortaokullarda ve imam-hatip ortaokullarında çalışan öğretmenler arasında duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı bir fark bulunduğundan, çalışma ortamı ve iş yükü gibi bu farka katkıda bulunan faktörlerin ele alınması için çaba gösterilebilir. Ayrıca, yaşın öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik müdahaleler tasarlanabilir. Örneğin, daha genç öğretmenler sosyal ağlar kurma ve mesleki ilişkiler kurma konusunda daha fazla desteğe ihtiyaç duyabilirken, daha yaşlı öğretmenler duygusal yoksunluk duygularını azaltmayı amaçlayan müdahalelerden faydalanabilir. Son olarak hizmet süresi, öğretmenlerin örgütsel yalnızlık algılarında önemli bir faktör olarak görünmediğinden, müdahaleler hizmet sürelerine bakılmaksızın tüm öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanabilir. Örneğin, mentorluk programları, sosyal etkinlikler ve ekip kurma faaliyetleri, sosyal bağlantıları teşvik etmeye ve öğretmenler arasındaki izolasyon duygularını azaltmaya yardımcı olabilir.

## KAYNAKÇA

- Akduman, G. (2020). *21. yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yaklaşım*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algusal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Akkaya, B. ve Karaman Kepenekçi, Y. (2021). Örgütsel yalnızlık kavramına genel bir bakış, M. Uysal, A. Yıldız, E. Bağcı ve N. Korkmaz, *içinde Mehmet Bilir'e armağan* (s. 153-172). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, S. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel yalnızlık alguları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Arslan, S. ve Polatcan, M. (2021). Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel yalnızlık algıları üzerindeki etkisi. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 8(2), 182-197.
- Bakır, A. A. ve Aslan, M. (2017). Examining the relationship between principals'organizational loneliness and job satisfaction levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6), 50-71.
- Berry, B., Daughtrey, A. ve Wieder, A. (2010). *Teacher leadership: Leading the way to effective teaching and learning*. Carrboro, NC: Center for Teaching Quality.
- Bozgeyik, B. (2019). *Öğretmenlerin erken dönem uyumsuz şemalarının, kişiler-arası ilişki tarzları ve yalnızlıkları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Buluş, M. (1997). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 82-90.
- Creswell, J.W. (2013) *Research design: qualitative. quantitative. and mixed methods approaches* (4th Edition). SAGE Publications. London.
- de Jong-Gierveld, J. (1987). Developing and testing a model of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 53(1), 119-128.
- de Jong-Gierveld, J. (1998). A review of loneliness: Concepts and definitions, determinants and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, (8), 73-80
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.

- Doğan, Ü., Yıldızbaş, Y. V., Abdurrezzak, S. ve Özkul, R. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1086-1099.
- Erdoğan, H. H. (2022) *Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre İş Yerinde Yalnızlık*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ernst, J. ve Cacioppo, J. (1998). Lonely hearts: psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventative Psychology*, 8, 1-22.
- Erozkan, A. (2009). Ergenlerde yalnızlığın yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(3), 1-11.
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2022). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play?. *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247.
- Fox, B. (2019). *Emotions and loneliness in a networked society*. London: Palgrave Macmillan.
- Gao, Y. (2022). An investigation into the role of english as a foreign language teachers' self-efficacy in their organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-6.
- Geçtan, E. (1999). *İnsan olmak* (20. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hüsrevşahi, S. P. ve Şahan, B. (2021). Organizational loneliness of school administrators. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(2), 41-51.
- Jones, W. H., Freemon, J. E. ve Goswick, R. A. (1981). The persistence of loneliness: Self and other determinants. *Journal of personality*, 49(1), 27-48.
- Kaplan, M.S. (2011). *Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi* (18. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Kaya, A. (2021). *Esenyurt belediyesi gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.

- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Nyathi, W. ve Bhebhe, S. (2019). The organizational structure and teachers' performance in high schools: Perceptions from head teachers and teachers. *International Open Journal of Educational Research*, 2(5), 1-3.
- Omuz, B. (2020). *Örgütsel yalnızlık algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özçelik, H. ve Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özkan, Z. ve Memişoğlu, S. P. (2019). Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(4), 302-320.
- Perlman, D. ve Peplau, L.A. (1982). *Theoretical approaches to loneliness*. New York: Wiley.
- Rokach, A. (2004). Loneliness then and now: reflections on social and emotional alienation in everyday life. *Current Psychology*, 23(1) 24-40.
- Sagan, O. ve Miller, E. (2019). *Narratives of loneliness: Multidisciplinary perspectives from the 21st century*. New York: Routledge Taylor.
- Silard, A. ve Wright, S. (2022). Distinctly lonely: how loneliness at work varies by status in organizations. *Management Research Review*, 45(7), 913-928.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston. Pearson
- Tuğral, R. (2020). *Ergenlerde yalnızlık, psikolojik sağlamlık, algılanan sosyal destek ve sosyal görünüş kaygısı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. The MIT Press.
- Wright, S. L. (2005a). *Loneliness in the workplace* (Unpublished doctoral dissertation). Christchurch (New Zealand) University of Canterbury.
- Wright, S. L. (2005b). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations*, 1(1), 123-142.

- Wright, S. L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 59-68.
- Yaşar, M.R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237- 260.