



T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KARADUMAN

Danışman:
Doç.Dr. Aşkın KESER

BURSA - 2013

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim/Anasanat Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701150006 numaralı Mustafa KARADUMAN'ın hazırladığı "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama" konulu Yüksek Lisans Tezi Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 24/06/ 2013 günü 13.00 - 14.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Doç. Dr. Arslan Kesen

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Doç. Dr. Füsun Cınar Altıntaş

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

24.06.2013

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Mustafa KARADUMAN
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: VIII + 99
Mezuniyet Tarihi	: / / 20.....
Tez Danışmanı	: Doç.Dr.Aşkın KESER

İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama

Bu araştırma öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkları duygusal yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı ve bazı demografik değişkenler açısından analizini yapmayı amaçlamıştır.

Araştırma kapsamında 2012-2013 öğretim yılında Bursa ili Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan ve tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen toplam 394 öğretmenle görüşülmüştür.

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anketin birinci bölümünde demografik veriler, ikinci bölümünde İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, üçüncü bölümde ise Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği bulunmaktadır.

Verilerin analizinde ise tanımlayıcı istatistiksel metodlar (frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama) kullanılmıştır. Bu araçların yanında bağımsız örneklem t-testi, varyans analizi Anova testi ve Pearson Korelasyonu kullanılmıştır.

Yapılmış olan analizler neticesinde öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği ve ters yönde hareket ettiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler:

İş yaşamında yalnızlık Örgütsel vatandaşlık öğretmen

ABSTRACT

Name and Surname : Mustafa KARADUMAN
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded : Master
Page Number : VIII + 99
Degree Date : / / 20.....
Supervisor (s) : Doç.Dr.Aşkın KESER

The Correlation Between Loneliness at Work-life and Organizational Citizenship and a Research on Teachers.

This search is to expose the relationship between emotional loneliness of teachers that they experienced in work-life and behaviour of organizational citizenship and is to analyse it in terms of some demographic variables.

For the scope of search, in the year of 2012-2013, the interview are made with the 394 teachers work at education institutions around Bursa province such as Nilüfer, Osmangazi and Yıldırım.

Questionnaire method is selected as a data collection. In the questionnaire, there are the demographic data at the first section, the scale of loneliness in work-life at the second section, and the scale of organizational citizenship at the third section.

At the analysis of the data, descriptive statistical methods (frequency, percentage, standart deviation and average) are used. Besides of these methods, t-test called independent sample test, Anova test called variance analysis and Pearson Correlation are used.

As a result of analyses done, when the perception of loneliness of the teachers in work-life increases, it is determined that organizational citizenship behaviors are effected in negative way and move in opposite way.

Keywords:

Loneliness at work-life Organizational teachers
 citizenship

ÖNSÖZ

Her ne kadar tezimin teması yalnızlık olsa da, tezin tüm aşamalarında kendimi hiçbir zaman yalnız hissetmedim. Kendimi yorgun, bıkkın, kaygılı, çıkmazda hissettiğim anlarda, çevremde bana manevi ve akademik destek sağlayacak kişiler hemen her zaman vardı ve bu kişilerin her birisinin katkısıyla bu tez gerçekleşti.

İlk olarak aileme teşekkür etmem gerekiyor. Onların katkısı çok büyük ve anlatılamaz. Anketlerimi uygulama aşamamda hiçbir zaman beni kırmayan, her zaman yanımda olan, yardımını, sabrını hiçbir zaman esirgemeyen Begüm'e, hırsımı kaybettiğimde tekrar kazanmamı sağlayan, yardımcı olan Merve'ye ve verilerin analiz aşamasında benim sorunlarıma sabırla katlanabilen Ezher'e teşekkürler...

Tezimin hatasız ve en doğru şekilde hazırlanmasında gerek manevi gerekse akademik desteklerini esirgemeyen ve değerli görüşlerini benimle paylaşan hocalarım Prof.Dr. Serpil Aytaç ve Doç.Dr. Füsun Çınar Altıntaş'a çok teşekkürler...

En önemli teşekkürü ise, tezin her aşamasında gösterdiği destek, hoşgörü, disiplin ve eğitimimde verdiği emek için, hiçbir zaman yardımını esirgemeyip yol göstericim olduğu için danışmanım Doç.Dr.Aşkın KESER'e ediyorum...

Emeği olan herkese tekrar teşekkür ederim...

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.1. Yalnızlık Kavramı Ve Yalnızlığın Tanımları.....	1
1.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları	3
1.3. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	4
1.3.1. Bilişsel Yaklaşım	5
1.3.2. Psikodinamik Yaklaşım	6
1.4. Yalnızlık ile İlgili Değişkenler.....	7
1.4.1. Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri	8
1.4.2. Yalnızlık ve Aile	9
1.4.3. Yalnızlık ve Cinsiyet.....	10
1.4.4. Yalnızlık ve Yaş.....	10
1.5. Yalnızlığın Nedenleri.....	11
1.6. Yalnızlığın Sonuçları ve Başetmede Kullanılan Yöntemler	14
1.7. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK	16
1.7.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Kavramsal Çerçevesi.....	16
1.7.2. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları.....	17
1.7.3. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar	20
1.7.4. İş Yaşamında Yaşanılan Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri	21
1.7.5. İş Yaşamında Yalnızlıkla Başetme Yöntemleri	22

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tanımları	25
2.2. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Kuramsal Çerçeve.....	27
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kuramları.....	28
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	30
2.3.1. Yardımseverlik / Diğergamlık Boyutu	36
2.3.2. Vicdanlılık.....	37
2.3.3. Nezaket.....	37
2.3.4. Sivil Erdem (Örgütsel Erdem).....	38
2.3.5. Sportmenlik (Centilmenlik)	39
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	39
2.4.1. Kişisel Faktörler	39
2.4.2. Örgütsel Faktörler	41
2.4.3. İşle İlgili Faktörler.....	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİSİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. YÖNTEM.....	45
3.1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli	45
3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	46
3.1.4. Veri Toplama Araçları	49
3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	52
3.2. BULGULAR	52
3.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	53
3.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi	54
3.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	64
3.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi	65

3.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki	75
3.3. GENEL DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA	79
3.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisini Açıklamaya Yönelik Türkçe Yazında Yapılan Çalışmalar	82
3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	86
SONUÇ VE ÖNERİLER	87
KAYNAKÇA.....	91

TABLO LİSTESİ

- Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Boyutları
- Tablo-2: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma
- Tablo-3: Uygulanan Anketlerin Verileri
- Tablo-4: Örneklem Grubunun Bağımsız Değişkenlere Dağılımı
- Tablo-5: Anket Verilerinin İç Tutarlık Katsayıları
- Tablo-6: İYYÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları
- Tablo-7: Cinsiyet Değişkeni ile İYYÖ Alt Boyutları İlişkisi
- Tablo-8: İYYÖ – Yaş Değişkenine Ait Değerlerin Homojenliği
- Tablo-9: İYYÖ Alt Boyutları – Yaş Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları
- Tablo-10: İYYÖ – Eğitim Durumu Değişkenlerine Ait Değerlerin Homojenliği
- Tablo-11: İYYÖ Alt Boyutları – Eğitim Düzeyi Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları
- Tablo-12: İYYÖ – Gelir Durumu Değişkenine Ait Değerlerin Homojenliği
- Tablo-13: İYYÖ Alt Boyutları – Gelir Durumu Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları
- Tablo-14: Kıdem Değişkenine Bağlı Değerlerin Homojenliği
- Tablo-15: İYYÖ Alt Boyutları ile Kıdem Değişkeni Arasında Varyans Analizi Sonuçları
- Tablo-16: Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Bağlı Değerlerin Homojenliği
- Tablo-17: İYYÖ Alt Boyutları ile Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Anova Testi Tablosu
- Tablo-18: ÖVDÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları
- Tablo-19: ÖVDÖ Alt Boyutlarının Cinsiyet Bağımsız Değişkeni Açısından T-Testi Tablosu
- Tablo-20: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine Dair Anova Testi
- Tablo-21: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Eğitim Durumu Değişkenine Dair Anova Testi
- Tablo-22: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Gelir Durumu Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu
- Tablo-23: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Kıdem Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu
- Tablo-24: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Çalışılan Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu
- Tablo-25: Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları
- Tablo-26: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Korelasyon Analizi Tablo

GİRİŞ

Bilginin hızla üretildiği ve aynı hızla bilgiye ulaşıldığı günümüz bilgi toplumunda örgüt için gerekli olan en önemli unsurlardan biri, sahip olduğu kaynakları en verimli şekilde kullanabilmesi ve böylelikle rekabetçi ortamlarda önemli avantajlar elde edebilmesidir. Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu koşulların kişilerin beklentilerine cevap vermemesi, iş görenlerin stresli ve verimsiz olmalarına, kendilerini yalnız hissetmelerine, kendilerini içinde bulunduğu örgütün bir parçası olarak görmemelerine sebep olabilir. Bu gibi durumların yaratmış olduğu iş yaşamında yalnızlık algısının öğretmenleri ne düzeyde etkilediğini ve bu yalnızlığın örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini açıklamak araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık kavramları, ikinci bölümde ise örgütsel vatandaşlık olgusu incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik araştırma sonuçları yer almaktadır. Öneriler ve kısıtlılıklar bölümleri de uygulama bölümünün sonunda bulunmaktadır.

Kalabalık bir ortamda çalışan öğretmenlerin psikolojik açıdan yalnızlıklarının seviyesinin ortaya çıkarılması ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi araştırmanın temelini oluşturup, tüm istatistikî veriler bu yönde analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.1. Yalnızlık Kavramı Ve Yalnızlığın Tanımları

Birey yaşamının her evresinde çevresiyle doğrudan bir etkileşim ve iletişim içerisindedir ve bu iletişimi hayatı boyunca sürekli olarak devam ettirmek ister. Bireylerin yaşamlarında zaman zaman bazı problemlerle yüzleşmek zorunda kalacakları kaçınılmaz bir durumdur. Bu problemler karşısında bireyler kendilerini zor durumda ve yalnız hissedebilirler. Yalnızlık bireyin yaşamında karşılaştığı hoş olmayan bir durumdur (Kızıldağ, 2009: 22).

Yalnızlık, daha çok kişinin mevcut durumdaki çevresinde veya gelecekteki çevresinde etrafında iletişime geçebileceği kimselerin olmaması korkusu olarak ortaya çıkabilmektedir. Bununla beraber günümüzde iletişim teknolojilerinin artmasının sonucu olarak yalnızlığın nitel ve nicel boyutlarında bu gelişimle paralel bir seyir göstermektedir. Bunun nedeni olarak modernleşmenin ortaya çıkardığı yeni kent yaşam tarzı gösterilebilmektedir. Bu tarz bir yaşamda insanın en temel ihtiyaçlarından olan sevgi, kabul görme, ait olma, paylaşma, yardımlaşma, güven duyma, bağlanma ve anlaşılma gibi gereksinimlerin karşılanması oldukça zorlaşmaktadır (Koçak, 2003:71).

Yalnızlık genel olarak kişinin fiziksel açıdan tek kalma durumu olarak görülsede kişiler başkalarıyla beraber olduklarında da yalnızlık yaşayabilmektedirler. Dolayısıyla kişinin çevresiyle olan iletişimin eksikliği ve varolan ilişkinin kalitesi kişinin yalnızlığını etkileyebilmektedir. Bu durum yalnızlığın bir çok boyutunun olduğunu bize göstermektedir.

Yalnızlığın insanlık tarihi kadar uzun bir geçmişe sahip olduğu varsayılmaktadır. Edebiyatta ve felsefede yalnızlık konusu uzun süredir işlenmektedir. Ancak psikoloji biliminde yalnızlık konusunun işlenmeye başlaması 1900'lü yıllarda, sistematik araştırmaların ise ancak 20.YY'nin ikinci yarısından sonra yapıldığı görülmektedir

(Duy,2003: 15). Son yıllarda yalnızlık üzerine bir çok çalışma yapılmaya başlanmıştır fakat bu çalışmalara karşın halen yalnızlığın tanımı üzerine net bir ortak görüşe varılamamıştır.

Yalnızlık genel olarak; fiziksel olarak tek başına olunan, diğer kişilerle yakınlık kurma ihtiyacının giderilememesi sonucu ortaya çıkan nahoş ve rahatsız edici durum olarak belirtilmektedir.

Yalnızlığın çeşitli tanımlarına bakacak olursak; Sadler ve Johnson(1980) *“yalnızlık, içsel dünyadaki ilişkisel gerçekliğe ilişkin temel sistemde bir bozulmanın olduğunu işaret eden, farklı bir öz farkındalık biçimi oluşturan, toptan ve çoğu zaman akut bir duyguyu barındıran bir yaşantıdır”* şeklinde tanımlamışlardır.

Sermat (1974) yalnızlığı, bireyin halen sahip olduğu kişilerarası ilişkilerinin seviyesi ile, sahip olmayı istediği gerek geçmişte yaşadığı gerekse henüz yaşamadığı ilişkilerinin düzeyi arasındaki uyumsuzluk ve tutarsızlık olarak tanımlamaktadır. Kişinin yaşadığı yalnızlığın seviyesi, bu uyumsuzluğun şiddetiyle doğru oranda değişmektedir.

Leiderman (1980) yalnızlığı, *“bireyin diğerlerine duyulan belirsiz bir ihtiyaçla birlikte, diğerlerinden ayrı olduğu duygusunun farkında olduğu bir duygu durumu”* şeklinde tanımlamıştır. Yalnızlık, fiziksel olarak tek başına olunan, ancak yalnız olmaktan dolayı olumsuz, nahoş duyguların ortaya çıkmadığı, tek başına olma durumunun tersine nahoş bir yaşantı olarak yaşanmaktadır.

Yalnızlığı bilişsel-davranışçı yaklaşım bağlamında tanımlamış olan Young’a (1982) göre yalnızlık, *“doyum sağlayıcı sosyal ilişkilerin yokluğu ya da algılanan yokluğu ve bu gerçek ya da algılanan yokluğa eşlik eden psikolojik zorlanma belirtileridir”*. Young sosyal ilişkileri özel bir pekiştirme seviyesi olarak tanımlamakta ve bu bağlamda yalnızlığı önemli sosyal pekiştirmelerin eksikliğine verilen bir tepki şeklinde açıklamaktadır (Duy, 2003:15-17).

Her ne kadar yalnızlık tanımlarının bir çoğunda, birbirinden önemli farklılıklar bulunmasına rağmen, kendi aralarında ortak noktalarda bulunmaktadır. Bu ortak noktalardan ilki yalnızlığın “öznel” olma boyutudur. Her bireyin yalnızlık duygusu ve bu duyguya kapılma süreci farklılık göstermektedir. Kimi birey fiziksel açıdan yalnız olsa dahi bunu kendisine yansıtmazken, kimi bireyler kalabalık bir çevrede

bulunmalarına rağmen kendilerini yalnız hissedebilmektedirler. Bu bize yalnızlığın öznellik boyutunu açık şekilde göstermektedir. Tanımlardan ortaya çıkan bir başka ortak nokta ise yalnızlığın çoğu zaman istenmeyen ve rahatsız edici bir durum olduğudur.

1.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Psikoloji bilimiyle ilgili yapılan çalışmalar içerisinde yalnızlığın boyutları konusunda net bir görüş birliğine varılamamıştır. Yalnızlığın tek boyutlu olduğunu savunan uzmanların yanısıra çok boyutlu bir durum olduğunu savunan uzmanlarda mevcuttur. Bu farklılıkların temelinde yalnızlığın tanımındaki farklılıklar yatmaktadır.

Yalnızlığın tek boyutlu olmasıyla anlatılmak istenen, yalnızlık meydana geldiğinde, bireyin kişiler arası, sosyal, kültürel ve psikolojik deneyimlerini tüm yönleriyle etkilemesidir. Yalnızlığın çok boyutlu olması ise yalnızlığın birbirinden farklı bir çok boyutunun olması ve her birinin değişik şekillerde yaşanması olarak açıklanmaktadır (Kaplan, 2011:12).

Weiss yalnızlığı sosyal boyut içerisinde incelemiş ve iki şekilde ayırmıştır. Bunlar, bağlanma unsurunun olmamasıyla ortaya çıkan “duygusal yalnızlık” ve sosyal ilişkilerin oluşmamasıyla ortaya çıkan “sosyal yalnızlık”tır (İmamoğlu, 2008:91).

Sosyal yalnızlığa, komşu, kuzen, arkadaş, kardeş ilişkisi gibi arzu edilen ve istenilen sosyal ilişki ağının eksikliği neden olmakta ve bu eksikliğin giderilmesiyle sosyal yalnızlık ortadan kalkmaktadır. Şehir değiştirme, ülke değiştirme, taşınma gibi kişinin sosyal çevresini değiştirdiği durumlarda da sosyal yalnızlık ortaya çıkabilmektedir. Sosyal yalnızlık, can sıkıntısı, depresyon, amaçsızlık, anlamsızlık, kendi kendine konuşma ve alkolik olma gibi davranış problemleri ile yakından ilişkilidir ve aralarında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır (Körler, 2011:14).

Duygusal yalnızlık ise bireyin çevresi ile olan ilişkilerinde nitelik bakımından eksiklik olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Dostluk, arkadaşlık gibi ilişkiler buna örnek olarak verilebilir. Duygusal yalnızlığın yaşanması anında, yalnızlığı yaşayan bireylerde sürekli bir tek başlılık, kaygı, aşırı hassasiyet, terk edilmişlik hissi, tehlikelere karşı sürekli tetikte olma ve anlamsız korkular edinme gibi davranış

bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Bu tür yalnızlık genellikle eşinden boşanmış bireylerde, gençlerde ve bir yakını kaybeden kişilerde görülmektedir.

Beck ve Young (1978) ise yalnızlığın üç farklı alt boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bunların ilki kronik yalnızlık, ikincisi durumsal yalnızlık ve üçüncüsü geçici yalnızlıktır. Kronik yalnızlık uzun bir süre (birkaç yıl) devam eden, bireyi tatmin eden ve mutlu kılan kişilerarası ilişkileri kuramama sonucunda meydana çıkan yalnızlıktır. Durumsal yalnızlık ise daha çok bireyin kişisel yaşamında meydana gelen değişikliklerle ortaya çıkan yalnızlık çeşitidir. Geçici yalnızlık diğer yalnızlık türlerine oranla daha çok yaşanan yalnızlık çeşidi olarak görülmektedir. İnsanlar gün içerisinde herhangi bir anda bu tür bir yalnızlık yaşayabilir ve birisiyle iletişime geçtiği anda bu yalnızlık sona erer.

Sadler (1978) ise yalnızlığın beş farklı çeşidinin olduğunu savunmuştur. Bu boyutlar, sosyal yalnızlık, kişilerarası yalnızlık, psikolojik yalnızlık, kültürel yalnızlık, kozmik yalnızlık şeklindedir. Bu boyutlar içerisinde en karışık yapıya sahip olan kozmik yalnızlıktır. Sadler kozmik yalnızlığı şu şekilde tanımlamıştır; *“Bireyin evrenle ya da doğayla ilişki içinde olması, yaşamın mistik öğeleri olan Tanrı ya da öz varlıkla ilişki içinde olmak ve bireyin kader ya da nihai amaç olarak gördüğü şeyle ilişki içinde olma hissi ve bunların eksikliğinde yaşanan yalnızlıktır”* (Alıntılaman Duy, 2003:20).

Özodaşık (2001) ise yalnızlığın temel olarak fiziksel ve psikolojik olarak iki boyutunun olduğunu belirtmiştir.

Görüldüğü üzere yalnızlık tanımındaki farklılıklara paralel olarak, yalnızlığın boyutlarında ve çeşitlerinde de görüş ayrılıkları mevcuttur.

1.3. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlıkla ilgili sistematik çalışmalar 20.YY’in ikinci yarısından itibaren yapılmaya başlamış olmasına rağmen, bu rahatsız edici durum karşısında daha önceki zamanlarda yapılmış olan bazı temel araştırmalar ve oluşturulmuş kuramlar mevcuttur. Bu kuramlar kendilerinden sonra yapılacak olan araştırmalara ışık tutacak niteliktedir.

1.3.1. Bilişsel Yaklaşım

Bu yaklaşımın öncülüğünü Peplau ve Perlman yapmıştır. Peplau ve Perlman'a göre biliş, sosyal ilişkilerdeki yetersizlik ile yalnızlık arasında bir arabulucu görevini yerine getirmektedir. Onlara göre yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerindeki niteliksel ve niceliksel eksiklikler nedeniyle gerçekleşmektedir. Ancak bu noktada önemli olan bireyin yalnızlığının niteliksel ya da niceliksel olması değil bireyin bu yalnızlığı algılamasıdır. Bireyin kaç kişiyle ya da hangi kişilerle ilişkide olduğu önemli değildir. Önemli olan bu ilişkileri nasıl algılayıp yorumladığıdır (Koçak, 2003:75). Bu açıklamalar bize bilişsel yaklaşımın niteliği hakkında bir fikir sahibi olmamızı sağlayacaktır. Bilişsel yaklaşım daha çok bilişsel süreçlerle ilgilidir. Bu süreçler bilişsel çelişki / uyumsuzluk modeli içerisinde açıklanmaktadır.

Yalnızlık duygusu bilişsel uyumsuzluk modelinde, bireyin iç dünyasındaki yaşantıları, algılamaları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bireyin kendisini ve sosyal yaşamını, ilişkilerini nasıl algıladığı, değerlendirdiği bilişsel uyumsuzluk modelinde ön plandadır. Benzer sosyal ilişkilere sahip iki bireyden birisi bu durumdan hoşnutken, diğeri yalnızlık duygusuna kapılmış olabilir. Bu farklılığa neden olan en temel unsur bireyin kendisine ve sosyal ilişkilerine dair algıları ve değerlendirmeleridir. Yalnızlık yaşayan kişi için sahip olduğu ilişkilerin düzeyi, onun kendi içerisinde belirlediği seviyeler için yeterli olmayabilir. Sahip olunan yalnızlığın düzeyi, kişinin sahip olduğu sosyal ilişki seviyeleri tarafından belirlenmektedir (Duy, 2003:30).

Bilişsel yaklaşımın vurguladığı bir diğer hususta yalnızlığın anlamıdır. Yalnızlık yaşayan her kişi yaşadığı yalnızlığa bir neden belirler ve savunma mekanizmasını bu nedene bağlı olarak geliştirir. Eğer kişi yaşadığı yalnızlığın nedenini kendi kişilik özellikleri veya değişmez bazı etkenlere bağlıyorsa, yalnızlıkla mücadelesinde kendisini güçsüz hissedecek ve tükenmişliğe doğru ilerleyecektir. Aynı zamanda gelecekte de bu yalnızlığı yeneceğine dair umutsuzluk içerisinde olacaktır. Bu durum kişinin dahada yalnız kalmasına neden olabilmekte ve birey bu algıları sonucunda kendi benlik algısının düşmesine neden olmaktadır.

Young (1982), yalnızlık durumunun farklı şekillerde yaşanabildiğini, kişilerin farklı "yalnızlık grupları" içinde yer alabildiklerini öne belirterek, yalnızlık duygusuna

neden olan tipik bilişsel çarpıtmaları araştırmış ve bu düşünceleri gruplara ayırmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre tek başına olmaktan hoşlanmama, düşük benlik kavramı, sosyal kaygı, sosyal uyumsuzluk, güvensizlik, duyguları paylaşmada sınır koymak gerektiğine inanma, cinsel kaygı, incinme korkusu ile yakınlığı reddetme, duygusal bağlanma ile ilgili kaygı, pasiflik ve gerçekçi olmayan beklentiler yalnızlık duygusuna neden olan tipik otomatik düşünceler arasında yer almıştır (İmamoğlu, 2008:91).

1.3.2. Psikodinamik Yaklaşım

Freud psikodinamik yaklaşımın önde gelen isimlerindedir. Eserlerinde yalnızlıkla ilgili doğrudan bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak bununla beraber Freud çocukların iki temel korkusundan birinin yalnızlık olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu korkunun çocuğun bakımı ile ilgili sorumlu kimsenin (genellikle anne) eksikliği durumunda ortaya çıktığını belirtmiştir (Körler, 2011:18). Kişiliğin yapılanmasında psikoseksüel gelişimin önemini vurgulayan Freud, bebeklik ve çocukluğun ilk dönemlerindeki ilişkilerin bireyin hayatının sonraki yıllarında mutlak yansımalarının olacağını vurgulamaktadır. Yalnızlığa yönelik psikodinamik açıklamalar daha çok Freud'un psikoterapi yaklaşımını benimsemiş ve temel olarak görmüş olan takipçilerinden gelmiştir. Bu takipçilerin başında Zilboorg (1938) gelmektedir. Yalnızlığın bilinen ilk psikolojik açıdan analizini de Zilboorg gerçekleştirmiştir. Kendisi, yalnızlık ile tek başına olmayı birbirinden net çizgilerle ayırmış ve bu kavramı açıklamak için "lonesome" terimini kullanmıştır (İmamoğlu, 2008:94). Tek başına kalmak anlamında kullanılan yalnız olmak geçici ve normal bir durumu ifade ederken, yalnızlık sıkıcı ve sürekli bir durumu ifade etmektedir. Ayrıca yalnızlığı narsizm, megalomani, bencillik ve düşmanlık gibi kişilik özelliklerinin bir yansıması olarak değerlendirmektedir. Zilboorg'a göre tek başına kalmak çevrede bulunan bir kişinin eksikliği nedeniyle yaşanabilirken yalnız olmak ise insanı tamamen etkileyen ve iç rahatsızlık veren bir durumdur. Yalnız bireyler, masum bir çocuk silüetine bürünmüş şekilde duygularını korur ve başka kişilerin kendisini övmesini ister ve bunu arzular. Ayrıca zaman zaman başka kişilere ya da kendine karşı açık kalpli davranır (Kaplan, 2011:17).

Psikodinamik yaklaşımı savunan bilim adamlarından bir diğeri Sullivan'dır. Ona göre bireylerin yetişkinlik döneminde yaşadığı yalnızlık duygusunun nedeni olarak

çocukluk yıllarında yaşanan deneyimlerin olduğunu belirtmiştir. İnsanlar için yakın ilişkiler kurmak en temel ihtiyaçların başında gelmektedir. Bebeğin dokunma ihtiyacı ile başlayan, ergenlik döneminde samimi bir arkadaş arama ve bulma şekline dönüşen yakınlık kurma ihtiyacı, anne ve babası ile hatalı ve yanlış etkileşim kuran bireylerin yetişkinlik döneminde de arkadaşlık ilişkilerini kurma hususunda oldukça zorlandıklarını belirtmiştir (Aktaran Peplau ve Perlman, 1982). Sullivan'ın yalnızlık olgusuna yaklaşımını çocukluk yaşantılarıyla aynı bağlamda tuttuğunu görmekteyiz. Çocukluk yıllarında kişinin insan ilişkilerine dair gerçekleştirdiği olumlu durumlar ve iletişim becerileri kişinin ileriki kişilik dönemlerinde de insanlarla sağlıklı, olumlu ve samimi ilişkiler kurmasını sağlayacaktır.

Psikodinamik yaklaşımın bir diğer temsilcisi Fromm ve Reichmann'a (1980) göre bireylere fazlasıyla rahatsızlık veren, her boyutuyla korkutucu olan yalnızlıktan kurtulmak, maruz kalmamak için mümkün olan her şeyi yapabilir. Fromm-Reichman'da yalnızlığın ortaya çıkmasında, erken çocukluk ve çocukluk sonrası, olgunluk öncesi dönemin önemi üzerinde durmuştur. Ona göre potansiyel yalnız kişi, bireysel yaşantısı ile genel dünyası denilen çevre yaşantısı arasındaki farkları ayırt edebilme yeteneğini kaybetme potansiyeline sahiptir. Bu durumla yüzyüze kalan bir kişi yalnız kaldığında kendisini tehdit altında hisseder. Fromm ve Reichmann ayrıca yalnızlığın temellerini çocukluk yıllarında yaşanan aile içi iletişimle doğrudan ilişkilendirmiştir. Çocukluktaki yanlış ve eksik iletişimin kişinin yalnızlığında doğrudan etkili olduğunu belirtmiştir.

1.4. Yalnızlık ile İlgili Değişkenler

Modernleşmeyle beraber insanoğlunun yaşamındaki tüm unsurların önemi ve yeri hızlı bir değişime uğramıştır. Kimi kişiler bu değişime ayak uydurmayı başarabilirken kimileri ise adapte olamamış ve hem psikolojik hemde fiziksel açıdan zor durumda kalmıştır. Bu psikolojik zorlanmaların başında yalnızlık gelmektedir.

Modernleşme sürecinde başarılı olmuş gelişmiş ülkelerde yalnızlık en büyük problemlerden biri olarak tanımlanmış ve bu doğrultuda çalışmalar ve araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca bu çalışmalar esnasında yalnızlığın ilişkili olduğu ve doğrudan etkilediği değişkenlerde ortaya konulmuştur. Konu ile ilgili yapılan

çalışmalarda yaş, cinsiyet, bireye ait kişilik özellikleri, aile ve arkadaşlık ilişkileri gibi faktörlerin yalnızlık duygusunun oluşmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Bu bölümde yalnızlık ile yaş, kişilik, cinsiyet ve aile unsurları ele alınmıştır.

1.4.1. Yalnızlık ve Kişilik zellikleri

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, yalnızlık durumunun oluşmasında temel olan değişkenlerin başında gelmektedir. Brennan (1982), yalnızlığın ergenlik döneminde hangi nedenlerle oluştuğunu araştırmış ve bu dönemde yalnızlığın yoğun olarak ortaya çıkmasının üç temel nedeni olduğunu belirtmiştir. Bunlar, kişilik özellikleri (utangaçlık, düşük öz saygı, zayıf sosyal beceriler, vs.), gelişimsel nedenler ve sosyal yapılar ya da kültürel aşamalar olarak sıralamaktadır.

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

1. Yetersiz sosyal beceriler (utanma, ie dönüklük, çekiniklik, atılgan olamama),
2. Duygusal uyarılma ve çatışma (depresyon, anksiyete, nörotiklik),
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).

Benlik saygısı ile yalnızlık durumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda yalnızlık ve benlik saygısının, ters yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu grlmştir. Peplau ve Perlman (1982) ve McWhirter (1997)'a göre benlik saygısı, kişinin kendine uygun grdğu ve yakıştırdığı değeri ifade eder ki bu değer kişi için önemli olan diğerleri ile ilişkilerine dayanan çıkarımlara ve diğerlerinin geri bildirimlerine dayanmaktadır. Yalnızlık yaşanması durumunda kişi değersizlik, göz ardı edilme, ihmal edilme, çekici olmadığı ya da yanlış anlaşıldığı yönünde düşünceler geliştirmektedir ve bu düşünceler olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (İmamoğlu, 2008:100).

1.4.2.Yalnızlık ve Aile

Aile, kişilerin yaşamları boyunca elde ettikleri duygusal bağları oluşturan yapıların en temelidir. Aile, içerdiği bağlarla kişiye duygusal bağlanma hissiyatı verir ve onu mutlu eder. Kişinin kendisini güvende hissetmesini sağlar. Kişinin bu bağlılık ve huzuru hissetmesi kendisinin kişiliğinin ve değerlerinin oluşmasında son derece etkilidir. Aile yalnızca kişiliğin oluşmasında etkili değildir. Aynı zamanda kişinin iletişim yeteneklerindeki artmasını sağlamaktadır.

Aile içerisinde yaşanan olumsuz durumlar kişilerin psikolojisini doğrudan etkilemektedir. Kişi 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 yeteneği gelişmeyeceğinden, 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.

Wiseman, Maysel ve Sharabany (2005), üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin, aileleri ile arasındaki bağlılıklarını, yalnızlık seviyeleri ve aileleriyle olan ilişkilerinin niteliğini algılama arasında bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda aileleriyle güvenli ve ilgili bağlılık belirtme ile yalnızlık arasında negatif korelasyon olduğu ortaya konulmuştur.

Hojat (1982) ergenlik çağındaki gençler ile yaptığı araştırmada, 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 (İmamoğlu, 2008:104).

1.4.3.Yalnızlık ve Cinsiyet

Yalnızlık ile cinsiyet değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmaların sonuçları farklılıklar göstermektedir. Kimi araştırmada kadınların yalnızlık puanları yüksek çıkarken, benzer koşullarda erkeklerin düşük çıkmaktadır.

Roscoe ve Skomski (1989), üniversite öğrencilerinin yalnızlık durumları ile ilgili yaptığı çalışmada, erkeklerin kızlara göre yalnızlık puanlarının aritmetik ortalamalarının yüksek olduğunu fakat bu farkın herhangi bir derecede anlamlı olmadığını ortaya koymuştur.

Demir (1990), üniversite öğrencilerinin yalnızlık durumunu etkileyen etkenler konusunda yaptığı çalışmanın sonuçlarında, erkeklerin yalnızlık seviyelerinin kızlarınkinden anlamlı ölçüde yüksek olduğunu ve bu sonucun cinsiyetler arasındaki geleneksel cinsiyet rol ve duygusal tepkileri sergileme davranışlarının farklı öğrenilmesi sonucu ortaya konulmuş olabileceğini belirtmiştir (Kaplan, 2011:11).

Lau ve Gruen (1992) yetişkin bireylerle yaptıkları araştırmada kadınların, birbirine yakın ilişkilerinin (arkadaşlık ya da romantik ilişki) olmadığı durumlarda erkeklerden daha fazla duygusal yalnızlık yaşadığı; buna karşın erkeklerin kendilerini destekleyecek, arkasında duracak arkadaş grubunun mevcut olmaması durumunda daha fazla sosyal yalnızlık yaşadıklarını söylediklerine dikkati çekmişlerdir. Ayrıca yalnız kadın ve erkekler, kendilerini kişisel çekiciliği az ve zayıf psikolojik özellikleri olan kişiler olduklarını söylemişlerdir. Genel olarak, yalnız erkeklerin yalnız kadınlardan daha fazla ortaya çıkarıldığını, yalnız kişilere yönelik kadınların erkeklerden daha olumsuz algılama geliştirdikleri sonucu ortaya çıkarılmıştır.

1.4.4.Yalnızlık ve Yaş

Tıpkı cinsiyet değişkeninde olduğu gibi, yaş değişkeni kullanılarak yapılan çalışmalarda bu değişkene yönelik farklı bulgulara rastlanmıştır. Kişilerin aile, cinsiyet, kişilik özellikleri ve yaşamlarının çeşitli dönemlerindeki ruhsal durumlarına göre yalnızlık yaşadıkları görülmektedir. 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 yaşının ilerlemesiyle beraber, yalnızlık seviyesinde arttığını belirten çalışma örnekleri de bulunmaktadır. Quay (2002), okul öncesi dönemdeki 876 çocukla yaptığı çalışmada, yaşın yalnızlıkla ilişkili olduğunu belirterek örneklemindeki yaşı büyük çocukların yalnızlık düzeyinin küçük olanlara göre açıkça daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Başka bir çalışmada Kafetsios (2002), 20-66 yaşları arasındaki yetişkinler üzerindeki araştırmasında, yaşın yaşlıların psikolojik iyi olma ile olumlu, genel sağlık durumları ile olumsuz yönlü ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Yaşlıların sosyal yalnızlık düzeylerinin daha düşük seviyede olduğunu belirtmiştir (Kaplan, 2011:10).

1.5. Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık olgusunun nedenleri de tıpkı tanımı ve boyutlarında olduğu gibi her araştırmacı tarafından farklı boyutta ele alınmıştır. Ancak genel olarak insan hayatında yaşanan köklü değişikliklerin ve kişisel karakteristik özelliklerinin yalnızlığa temel teşkil ettiği belirtilmiştir. Bununla beraber kişinin çevresinde meydana gelen olaylar ve durumlar yalnızlık yaşanmasının temel etkenlerindedir.

Yalnızlığın nedenleri konusunda önde gelen çalışmalardan biri Peplau ve Perlman (1984) tarafından yapılmıştır. Peplau ve Perlman yalnızlığın oluşmasındaki nedenleri 3 boyutta ele almıştır. İlk boyut 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. Ayrıca Perlman ve Peplau ikinci boyut olarak yalnızlığa zemin hazırlayan ve yalnızlığı hızlandıran etmenleride 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.

Peplau ve Perlman (1982) çalışmalarında yalnızlığın içsel-dışsal ve sabit-değişken boyutlarını yapmış oldukları çalışmalarında belirlemiştir. Peplau ve Perlman'ın elde ettikleri veriler sonucunda çizdikleri şekil şu şekildedir;



Michela, Peplau ve Weeks, (1982) çalışmaları sonucunda ortaya çıkardıkları yalnızlığın algılanan 13 nedenini şu şekilde sıralamışlardır:

1. *Kötümserlik*: Kişinin ilişki kuracağı birini bulmanın şans eseri olduğunu düşünmesi ve kendisini bu şansa sahip olmadığına inandırmasıdır.

2. *Reddedilmekten Korkma*: Kişinin ilişki kurmayı deneyeceği zaman reddedileceği korkusunu yaşamamasıdır.

3. *Çaba Göstermeme*: Kişinin birileriyle tanışmak için yeterince çaba sarf etmemesidir.

4. *Şanssızlık*: Kişinin herhangi birileriyle tanışmak için şansının olmadığını hissetmesidir.

5. *Bilgisizlik*: Kişinin ilişki ve arkadaşlık başlatma becerisinin olmamasıdır.

6. *Utangaçlık*: Kişinin yüksek derecede utangaçlık yaşamamasıdır.

7. *Fiziksel Çekiciliği Olmama*: Kişinin fiziksel olarak çekici olmadığını düşünmesidir.

8. *Diğer Gruplar/İlişkiler*: Ele alınan kişi dışında kalan diğer insanların bir gruba üye olması ve yalnızlık yaşayan kişilere ilgi duymamalarıdır.

9. *Diğerlerinin Korkuları*: Diğerlerinin yalnızlık yaşayan kişilerle ilişki kurmaya korkması ve böyle bir davranış içine girmemesidir.

10. *Kişisel Olmayan Durumlar*: Kişinin birçok insanla kişisel olmayan tarzda ilişki içine girmesidir.

11. *Fırsat Yoksunluğu*: Kişinin diğerleriyle ilişki, arkadaşlık kuracak fırsatları bulamamasıdır.

12. *Diğerlerinin İsteksizliği*: Diğer insanların ilişki kurmak için çaba harcamaması, gönülsüz olmasıdır.

13. *Antipatik Kişilik Yapısı*: Kişinin diğerleri tarafından hoş gitmeyen, sevimsiz, antipatik kişiliğinin olmasıdır. (Körler, 2011:25)

Yalnızlığın yukarıda saydığımız çok çeşitli nedenlerinin haricindeki nedenlerinden biri de kişinin duygu ve düşüncelerini paylaşabileceği, çok yakın bir sosyal ilişki kurabileceği bir arkadaşının bulunmamasıdır. Parker ve Asher (1993) yapmış oldukları “Arkadaşlık İlişkilerinde İletişim ve Yalnızlık” isimli çalışmalarında arkadaşları olmayan çocukların arkadaşları olan çocuklardan daha fazla yalnızlık yaşadıkları sonucuna varmışlardır.

Rokach (1989) ise yapmış olduğu çalışmasında yalnızlığın nedenlerini doğrudan deneklerin öznel yaşantılarından yola çıkarak ortaya koymuştur. Farklı demografik özelliklere sahip 526 denekle yapmış olduğu çalışmasında yalnızlık nedenlerinin üç faktör altında toplandığını ortaya çıkarmıştır. Bu faktörlerden ilki “ilişki kurma yetersizliğidir”. Bu faktörün altında üç alt faktör bulunmaktadır.

Bu faktörler:

- Yetersiz sosyal destek sistemi,
- Sosyal soyutlanma ve
- Sorunlu ilişkilerdir.

Bir diğer faktör ise “travmatik yaşantılar”dır. Bu faktörün içinde de üç alt faktör yer almaktadır:

- Yer değiştirme,
- Kayıp ve
- Krizdir.

Son faktör ise “Kişilik ve gelişimsel değişkenler” başlığı altındadır ve bu başlıkta kendi içerisinde iki alt faktörden oluşmaktadır:

- Gelişimsel bozukluklar ve
- Kişisel yetersizliklerdir (Duy, 2003:40).

Yalnızlığın nedenlerinin ve ilişkili olduğu kavramların araştırıldığı birçok araştırma mevcuttur. Yalnızlığın sosyal ilişki kurma becerisindeki eksiklik, kendine güvenmeme, utangaçlık gibi kavramlarla ilişkili olduğu bir çok çalışmada ortaya konmuştur. Bu gibi durumların sonucunda ise yalnızlığın, sosyal duygusal öğrenme becerileri ve bunu kazanma yolunda aile ile kurduğu iletişimin önemli ölçüde bağlantılı olduğunu görülmektedir.

1.6. Yalnızlığın Sonuçları ve Baş Etmede Kullanılan Yöntemler

Yalnızlığın istenmeyen ve rahatsız edici bir durum olması sonucunda, yalnızlığı yaşayan kişiler üzerinde hem fiziksel hem ruhsal rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Günümüzde hastanelere başvuran kişilerin yaşadığı rahatsızlıkların birçoğunun temelinde yalnızlığında etkili olduğu stres yer almaktadır. Yalnızlıkla baş başa kalan kişiler gerek yalnızlık tabanlı ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklardan kurtulmak,

gerekse bunları yaşamamak adına çeşitli tedbirler almaktadırlar. Yalnızlık her insanın hayatı boyunca dönem dönem yaşadığı bir duygudur ancak bu durum kişiye rahatsızlık vermeye başladığı anda bu duyguyla yüzleşebilmek ve yalnızlıkla uygun, doğru ve etkili şekilde mücadele etmek gerekir.

Yalnızlık duygusu negatif ve bireye rahatsızlık veren durumlara yol açtığından dolayı yalnızlığı azaltmada kullanılan yöntemler oldukça büyük önem taşımaktadır. Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler daha az sosyal riskler almaktadır. Yalnızlıkla ilgili literatürde ve olası çözüm arayışlarında akla gelen uygulamalar basit, ideal ve pratik bir çözüm gibi görülmektedir. Bunu takiben birçok yalnızlık yaşayan kişi yalnızlıklarını televizyon seyrederek veya müzik dinleyerek giderme yoluna gitmektedirler. Bu gibi yolların bir kısmı ise gerçekten yalnızlık duygusundan kurtulmaya yardımcı olurken, diğer bir kısmı durumu birey için daha da içinden çıkılmaz, tamamen yalnızlığı devam ettiren ve arttıran sonuçlara yol açabilmektedir.

Yalnızlık duygusuyla başa çıkma yöntemlerinden en etkilisi başka kişiler ile sosyal ilişkiler kurmaktır. Bu konuda Sullivan yalnızlık duygusundan ve yalnızlıkla beraber yaşanan duygusal zorlanma ve rahatsızlığa neden olan olumsuz duygulardan kurtulmanın yolu diğerler kişiler ile yakın ilişkiler kurmaktır görüşünü savunmuştur. Yalnızlıkla başa çıkmada yalnızlık duygularının kaynaklarının bilinmesi son derece önemlidir. Ayrıca bu kaynakların bilinmesi kadar kişinin içinde bulunduğu sosyal ilişki ağının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yalnızlıkla baş etme konusunda her zaman sağlıklı, olumlu yöntemler kullanılmadığı da sık sık görülmektedir. Rokach (1989) bunları yararsız-yıkıcı taktikler başlığı altında incelemiştir. Bu başlık altında madde kullanımı, intihar, suç işleme ve kaçınma ve istemli soyutlanma gibi negatif yöntemler bulunmaktadır. Kişiler yaşadığı yalnızlık duygusundan kurtulabilmek için alkol, uyuşturucu vb. zararlı maddeleri tüketmeye başlayabilmektedir. Bu sayede yaşamış olduğu yalnızlığı geçici bir sürede olsa yok edip rahatlamaya çalışmaktadırlar. Kişi bu gibi yöntemleri kullandığı takdirde istediği rahatlığı almamış olursa son yöntem olarak intiharı dahi düşünebilmektedir. Bu nedenle yalnızlıkla mücadele yöntemlerinin son derece doğru ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilmesi gereklidir.

Sonuç olarak yalnızlık hayatımızın içerisinde karşılaşılabileceğimiz bir durumdur. Her ne kadar rahatsız edici bir durum olsa da kişinin kendisini ve sosyal çevresini yakından tanıması ve yalnızlık yaşadığı durumlarda bu sosyal çevresini en etkili

biçimde kullanması yaşamış olduğu yalnızlığı yok etmesinde çok önemli bir rol oynayacaktır.

1.7. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

1.7.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Kavramsal Çerçevesi

Yalnızlığın kişilerin tüm hayatını etkileyen genel bir durum olduğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bireyler etraflarında bulunan akraba, arkadaş, eş, dost gibi kimselerin oluşturduğu sosyal çevreyle beraber yaşamaktadır. Bireylerin fiziksel olarak yalnız kalmalarının sonucu olarak yaşanan yalnızlıkla beraber, sosyal çevre eksikliğinden kaynaklanan yalnızlık durumunu da hissetmeleri mümkündür (Aytaç, 2012). Sosyal çevre eksikliğinden ve iletişim kaybından dolayı yaşanan yalnızlık kişiye daha çok huzursuzluk vermektedir ve daha derinden etkilemektedir. Yalnızlığın etkilerinin kişinin özel hayatını etkileyeceği gibi iş yaşamında da görülebileceği kaçınılmaz bir durumdur. Kişinin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu bize iş yaşamında yalnızlık olgusunu göstermektedir.

Yalnızlıkla ilgili yapılan birçok araştırma olmasına rağmen, yalnızlığın iş yaşamındaki boyutunu ele alan çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır. İş yaşamında yalnızlık, normal yalnızlık duygusundan farklı olarak iş yerinde ve iş yaşamında kendisini göstermektedir. Günlük yaşamında sağlıklı ve yeterli sosyal ilişkileri olan, kendisini mutlu ve yalnız hissetmeyen bir birey, aynı durumu iş yerinde hissetmiyor olabilir. İş yaşamında sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada yaşadığı sıkıntılar bu duruma neden olabilmektedir (Doğan, 2009:272).

Bir çalışanın işyerinde tatmini sağlama düzeyinde yeterli olan sosyal ilişkileri olmasına rağmen kendisini yalnız hissedebilmektedir. Bu noktada iş yerinde yalnızlığın çevresel, kişisel ve durumsal boyutlarının olduğunu göz ardı etmemek gerekir. (Perlman, Peplau, 1984: 15) Çalışanların kişisel özellikleri iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeyinde oldukça etkilidir. Çünkü çalışanlar iş yerinde bulunmaya başladıktan itibaren kendi kişisel, psikolojik ve davranışsal özelliklerini de iş yerine getirmiş olmaktadır. İş yerindeki her türlü duruma karşı bu özellikleriyle tepki vermekte ve olumsuz sonuçlar gerçekleşmesi sonucunda yalnızlık yaşamaktadırlar. Kişinin psikolojik özelliklerinin dışında çevresel ve durumsal özelliklerde yalnızlığa

etki etmektedir. İş yerinde yaşanan olumsuz durumlar ve çevresel etkenler yalnızlıktan oldukça uzak bir çalışanı bile derinden etkileyip yalnızlık yaşamasına neden olabilmektedir. Bu nedenle iş yerindeki çevresel ve durumsal etkenleri ve olayları iyi incelemek ve kötü sonuçlar doğurmasını engellemek için iyi analiz etmek gerekir.

1.7.2. İş Yaşamında Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Yalnızlık olgusunun bireylerin üzerinde önemli bir etkisi olması nedeniyle üzerinde oldukça fazla araştırmalar yapılmış ve her boyutunu ele alan tanımlar ortaya konulmuştur. Bu tanımların birbiriyle ortak oldukları noktalar mevcuttur. Bunlardan ilki yalnızlığın niceliksel değil, genellikle niteliksel olduğudur. İkinci ortak nokta ise yalnızlığın öznel bir boyut taşıdığıdır. Üçüncüsü ise yalnızlığın istenmeyen, kaçınılmaya çalışılan, rahatsız edici, öfke, üzüntü gibi durumlarla ilişkili bir durum olduğudur. Literatürde yalnızlığı incelemeye dair bir çok ölçek mevcut olmasına rağmen iş yaşamında yalnızlığı ölçmeye dair bir ölçek uzun süre oluşturulmamıştır. Bu eksikliği gidermek amacıyla Wright, Burt ve Strongman tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” hazırlanmıştır (Doğan, 2009:272). Bu ölçekte iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk şeklinde iki boyutta ele alınmıştır.

1.7.2.1. Sosyal Arkadaşlık

İşyerinde yalnızlığın boyutların biri olan sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, akran, arkadaş, iş arkadaşı, komşu gibi ilişkiler ağındaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır.

Aynı zamanda sosyal yalnızlık iş yerindeki ilişkilerin daha çok nicelik açısından ele alınması olarak tanımlanabilir. Sosyal arkadaşlık boyutunun temelinde işyerinde sosyal yalnızlık gelmektedir. İşyerindeki çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluğun içinde yer alamaması sosyal yalnızlığı ifade etmektedir. Bu şekilde bir yalnızlık durumunu yaşamak durumunda kalan bireylerde reddedilme hissine kapılma, sıkılganlık, utangaçlık gibi haller görülmektedir. Bireyler sosyal etkileşime girdikleri zaman bu tür durumlardan kurtarılabilir. 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. Bununla birlikte konu üzerindeki araştırmalarıyla tanınan Weiss (1973), Vincenzi ve Grabosky (1987)'e göre her birey için sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaması adına gerekli altı tür ilişki vardır. Bunlardan birinin yokluğu, sosyal arkadaşlık yalnızlığının kaynağı olabilir. Bunlar, bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etmedilme ve rehberliktir (Şişman, Turan, 2007:120).

Örgüt çalışanları, sosyal ilişkiler sistemi içerisinde birlikte çalışmakta ve bunun sonucunda birlikte üretim gerçekleştirmektedirler. Bu üretimin eksiksiz ve verimli olmasının en büyük nedenlerinden biri örgüt içerisindeki iletişimin sağlam ve etkili olmasıdır. Bu sayede yüksek iletişimle desteklenen çalışanlar kendilerini ifade edebildikleri ölçüde yalnızlık hissinden uzaklaşarak kendilerine ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına güven duyabileceklerdir (Asunakutlu, 2002:7).

1.7.2.2. Duygusal Yoksunluk

İş yaşamında yalnızlığın boyutlarından bir diğeri olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tersine, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliksel boyutunu ele almaktadır. Bu noktada nitelikten bahsettiğimiz durum kişinin ilişkilerine dair elde ettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygusal yalnızlık yaşanmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bununla beraber temelinde aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmadan kaynaklanmaktadır (Bozkurt İ. ,Bozkurt Ö. ,2008:4). Duygusal gereksinimlerin karşılanmayacağı beklentisi, kişiyi algıda hazırlık durumuna sokmaktadır. Böyle bir durumda ilişkilerdeki en ufak ilgisizlik belirtileri, başa gelmiş bir felaket olarak algılanmaktadır.

İş yaşamında ortaya çıkan duygusal yoksunluk, çalışanın kendisini diğer çalışanlara uzak tutması, duygu 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 hem kendisinin verimini etkileyecek hem de iş yerindeki huzuru azaltacak ve kendisini güvende hissetmesine engel olacaktır (Kaplan, 2011:34).

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

Duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasının bir takım nedenleri vardır. İşyerinde bulunan çevresel ve durumsal faktörler ile bireyin kişilik özellikleri duygusal yoksunluğun yaşanmasına neden olabilmektedir. İşyerindeki gerek fiziki eksiklikler gerekse çalışanlar arasındaki psikolojik iletişim eksikliklerine dayalı olarak yaşanan bir iletişim sorunu, çalışanların duygusal yoksunluk olarak ifade edilen duruma girmelerine neden olmaktadır. Bunun yanında iletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır (Yüksel, 2005:296).

Çeşitli nedenlere bağlı olarak işletmelerin içerisinde huzur ve güven ortamı zaman içerisinde bozulabilmektedir. Böyle bir durum yaşanması halinde 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 boyutunu ele aldığımızda, 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 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.

1.7.3. İş Yaşamında Yalnızlığı Oluşturan Unsurlar

Yalnızlığı etkileyen pek çok unsur olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet, gelir gibi değişkenlerin yalnızlığı etkilediği yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Aynı zamanda bu unsurların iş yaşamında yalnızlığı da etkilediği düşünülmektedir.

Yalnızlığın yapılmış olan çeşitli tanımlarına baktığımızda, yalnızlığın temel nedeni olarak genellikle kişisel özelliklerin ön plana çıkartıldığı görülmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlıkta da bu durum geçerlidir. Çalışanın kişilik özelliklerinden dolayı kendisine olan öz saygının düşük olması, çevresiyle iletişiminin zayıf olması, düşük benlik algısının olması nedeniyle kendisini işyerinde yalnız hissedebilmektedir. Bu durum sadece alt kademe çalışanlarında yada kalabalık ortamda çalışan kişilerde görülmemektedir. Bir başka boyut ise üst kademe yöneticilerinde yalnızlık yaşayabileceğidir. Alt kademeye kıyasla kalabalık olmayan bir ortamda çalışılması, hiyerarşik düzenin korunması amacıyla iletişim açısından eksiklikler bulunması nedeniyle yöneticilerde yalnızlık yaşayabilmektedir. Ancak bunun tam tersine iyi bir yöneticinin benlik algısının yüksek ve iletişim becerilerinin kuvvetli olması gerekmektedir. Çalışma şartlarına rağmen bu özelliklerini etkili ve doğru kullanabilen yöneticilerin yalnızlık yaşamayacağı düşünülmektedir. Buradan görülebileceği gibi yalnızlığın ortaya çıkmasında hem alt kademe çalışanlarında hem üst kademe kişilik özelliklerinin oldukça büyük payı vardır.

Yapılan çalışmalarda meslek kolları içerisinde de yalnızlık düzeylerinin farklılık gösterdiği ortaya çıkarılmıştır. Page ve Cole (1991) yapmış oldukları araştırmalarında hizmet sektöründe çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıkları görülmüştür. Gün içerisinde daha fazla insanla iletişim kurulmasına rağmen neden yalnızlık yaşandığı önemli bir sorudur. Bu durum yalnızlığın sadece meslek gruplarının içerisinde farklılık göstermediğini, onları etkileyen çevresel, durumsal ve kişisel faktörlerinde olduğunu bize göstermektedir (Kaplan, 2011:37).

İş yaşamında yalnızlığın ortaya çıkmasına neden olan hususların bir diğeri stres düzeyidir. Stresin nedeni gerek yapılan işin zorluğundan dolayı, gerekli çalışma şartlarından dolayı, gerek iş arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklardan dolayı olması

her şekilde olumsuz etki yaratmaktadır. Yaşanılan düzeyine bağlı olarak stresin işyerinde yalnızlığı da ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Reinking ve Bell (1991), kişinin kariyer durumunun ve iletişim yeteneğinin, iş yerindeki yalnızlığını nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütün alt kademelerinde çalışanların daha fazla yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Bu durum, Page ve Cole, 1991 araştırmalarının verileriyle paralellik göstermektedir.

Gumbert ve Body (1984) tarafından yapılmış olan araştırmada 249 küçük işletme sahibiyle görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler neticesinde küçük işletme sahiplerinin kendilerini sık sık yalnız hissettikleri belirlenmiştir. Bu araştırmada kendilerini en fazla yalnız hissedenlerin bir şirket ortamından, o şirkete göre daha küçük bir işletme ortamına geçenler olduğu belirtilmiştir. Bu durum iş yerindeki çalışan sayısının iş yerinde yaşanan yalnızlığı etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Görüldüğü gibi iş yaşamında yalnızlığı ortaya çıkarabilecek durumların sayısı oldukça fazladır. Tüm bunların ortaya çıkarılabilmesi amacıyla yalnızlığın tüm boyutlarının işyerleri içerisinde, ilgili yöneticiler tarafından ele alınıp araştırılması gerekmektedir.

Özet olarak, iş yerinde yaşanan yalnızlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilecek çeşitli faktörler vardır. Bunlardan herhangi biri bütün resmi açıklamaya yeterli değildir. İş yerinde yaşanan yalnızlıkları anlamaya çalışırken, çalışanların kişiliklerinin, işyeri ortamı ile ilgili algılarının ve kişilerin organizasyon şemasında buldukları yerin birbiriyle etkileşimde olduğu unutulmamalıdır.

1.7.4. İş Yaşamında Yaşanılan Yalnızlığın Çalışanlara Etkileri

Bireylerin yaşamları genel olarak özel yaşam ve iş hayatı şeklinde ayrılmaktadır. Özel yaşantısında mutlu ve huzurlu olan bir kimsenin, iş hayatında tam tersi bir durumla karşılaşabilmesi mümkündür. Böyle bir durumda yaşanılan olumsuz duyguların başında iş yerinde yalnızlık duygusu gelmektedir. İş yerinde yalnız olduğunu hisseden bireyin yaşadığı bu rahatsız durum, ister istemez özel hayatı ve sosyal çevresini de etkileyecektir. Bu nedenle çalışanların iş yerinde huzurunun sağlanması son derece önemlidir.

İş yerinde çalışan kişilerin huzurlarının sağlanması ve güvenli bir iş ortamı oluşturulması gereklidir. Bu tip durumların eksiklikleri nedeniyle yaşanan olumsuzluklar sonucu ortaya çıkan bir duygu olan yalnızlığın önlenmesi çok önemlidir. İş yerinde yaşanan yalnızlığın çalışanlara olan etkilerinin en başında iş doyumunu azaltması gelmektedir. Kendisini yalnız hisseden bireylerin kendisini yetersiz görmesi, başarılı olma inancını kaybetmesi sonucu iş doyumunu önemli ölçüde azalacaktır. Çalışanın iş doyumunun azalması ise büyük verimlilik kaybına neden olacaktır. Verimlilik kaybının olması hem çalışan için hem de işyeri için istenmeyen durumdur. Bu kayıpların önlenmesi adına yalnızlık duygusunun yaşanmasının engellemesi gerekmektedir.

Stres ise yalnızlığın çalışanlara olan bir başka etkisidir. İş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerin stres düzeylerinin yüksek olduğu ön görülmektedir. Böyle bir durumda stres altında olan çalışanın verimliliği önemli ölçüde azalacaktır. Aynı zamanda agresif, içe kapanık, benlik olgusu düşük, kendine güvensiz bir profil sergilemeye başlayacaktır. Bu tip bir davranış ise çalışanın hem iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kötüleşmesine neden olacak hem de bunun sonucu olarak yalnızlığını daha da derinleştirecektir.

İş yerinde yaşanan yalnızlık çalışanların konsantrasyonunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Kendi kişisel kariyer planını uygulama isteğinde bulunan bir çalışan, olası bir yalnızlık durumunda bu heves ve isteği kaybedecek ve rutin bir şekilde isteksiz çalışmaya başlayacaktır. Aynı zamanda grup çalışması sırasında da yalnızlık yaşayan çalışanlar, diğer grup üyelerini de etkileyecek ve başarısızlığa neden olabilecektir.

1.7.5. İş Yaşamında Yalnızlıkla Baş Etme Yöntemleri

İş yerinde yaşanan yalnızlığın çalışanların her birinde farklı düzeylerde gerçekleşmesi mümkündür. Aynı zamanda bu düzeyin farklılaşması gibi, yalnızlığın ortaya çıkardığı duygu ve davranışları dışa vurma şekilleri de kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kimi çalışanlar yaşadıkları yalnızlık sonucu daha da yalnız olup içe kapanmayı, iletişim kurmamayı tercih ederken, kimi çalışanlar ise kaygı, stres ve hırçnılık şeklinde bu duyguyu açığa vurmaktadır. Aynı zamanda uzun zamandır yalnızlık duygusu içerisinde bulunan bir kişinin bu duygudan kurtulması ile henüz ilk

evrelerinde olan bir kişinin kurtulması arasında da farklılıklar bulunacaktır. Bu nedenle yaşanan yalnızlığın boyutlarının iyi tespit edilmesi ve bu analize göre baş etme yöntemlerinin bulunması gerekmektedir.

İş yaşamında yalnızlıkla mücadele yöntemlerinin başında insan ilişkilerini devreye sokmak gelmektedir. Bu ilişkilerin sağlıklı ve düzgün olması adına kullanılması gereken araç iletişimdir. İş yeri içerisindeki sağlam iletişim ağı ve onu destekleyen unsurlar, çalışanların sürekli etkileşim içerisinde olmalarına ve sağlıklı ilişkiler kurarak yalnızlık duygusu yaşamalarına engel olacaktır. Aynı zamanda bu iletişimin sağlıklı hale gelmesi adına bahsettiğimiz unsurlara zaman zaman düzenlenen piknik, yemek, tören, kutlama gibi sosyal faaliyetlerin eklenmesi yapılması gereken işlerin başında gelmektedir.

İşyerinde sosyal desteğin ve arkadaşlığın artmasında 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 stres azalttığı ve iyi olma halini uzattığını 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. Aynı zamanda 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.

Özçelik (2012), yalnızlığı yenmek için zaman zaman işverenler tarafından düzenlenen ofis partileri gibi etkinliklere gerek olmadığını belirtmekte ve "Kalabalığın ortasında kendinizi yalnız hissetmek çok yorucu bir duygudur" demektedir. "Yalnız olduğunu düşündüğünüz bir çalışma arkadaşınızı kahve içmeye davet etmek, hatta bir proje için onun fikrini almak bile onun yalnızlıktan kurtulmasına zaman zaman yeterli olabilmektedir" demektedir.

İşe odaklanmayı ve devamı olumsuz yönde etkileyen somatik şikayetler (örn: bel-boyun ağrıları, baş ağrıları), uykusuzluk, alkol kullanımı, depresyon, kaygı ve motivasyon eksikliği gibi şikayetlerin altında ifade edilmeyi bekleyen duygular yatar. Bu sebeple, iş yerinde duygusal olarak ve/veya sosyal olarak yalnız hisseden çalışanların, gerginliklerini farkında olmadan bedensel yollarla dışarı vurmaktansa,

bunları söze dökmeleri ve farkındalıklarını arttırmaları yönünde destek sağlayacak bir uzmanla görüşmeleri teşvik edilmelidir. Bunun yanı sıra, çalışanlar arası ilişkileri düzeltmeye ve etkileşimi arttırmaya yönelik olarak “çatışma çözme becerileri” ve “iletişim becerileri” gibi eğitimler düzenlenebilir (Kunt, 2012:1).

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 gereklidir. Bu gibi araçların kullanılması yalnızlığı engelleyeceği gibi, sıradaki bölümde açıklanacak olan örgütsel vatandaşlık gibi önemli durumların yaşanmasına vesile olacak ve yarar sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tanımları

Günümüzde meydana gelen teknolojik gelişmelerin sonucu olarak dünya üzerindeki iletişime ve bilgiye ulaşmadaki sınırlar kalkmış ve bilgiye ulaşmanın kolaylaşmasıyla beraber dünya küçük bir köy haline gelmiştir. Küreselleşme demekle olduğumuz bu olgu sonucunda kendi ülkesinde üretim yapan bir işletmeye dünyanın öbür ucundan bir rakip çıkabilmekte hatta o işletmenin faaliyetlerine zarar vererek piyasadan çekilmesine yol açabilmektedir (Çelik, 2005: 81).

İşletmelerin üretim yapabilmek için gerekli unsurlara sahip olması gereklidir. Hammadde, teknoloji, maddi kaynaklar ve iş gücü bu unsurları oluşturmaktadır. Hammadde, teknoloji ve mali kaynakların işletmeler arasında günümüzde çok fazla farklılıklara yol açtığı söylenemez. İşletmelerin diğerlerinden ön plana çıkmasını sağlayan en önemli araç iş gücünü doğru şekilde ve etkili kullanmasıdır. Üretimin içinde bulunan, teknolojiyi hem yaratan hem de kullanan kaynak iş gücüdür. Aynı zamanda iş gücü performans sürekliliği nedeniyle de işletmeler için vazgeçilmez kaynaktır. Günümüzde çalışma şartlarının değişmesiyle beraber nitelikli iş gücünü işletmeye çekmek çok önemli bir hal almıştır. İşletme içerisine alınan bir çalışanın maksimum performans vermesinin sağlanması için ona gerekli olan en iyi çalışma ortamının sağlanması ve psikolojik açıdan işletmeye bağlandırılması gerekmektedir. Burada bahsetmiş olduğumuz çalışanın işletmeye bağlanması ve kendisini o işletmenin bir parçası olarak görmesi bize örgütsel vatandaşlık olgusunu açıklamaktadır.

Örgüt ve vatandaşlık kavramlarını ayrı ayrı ele almak gerekirse, örgüt bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk bilinci altında; belirli bir hedefi gerçekleştirmek gayesiyle oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır. Vatandaşlık ise Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'nde, kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak

tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise o örgüt için çalışanların gönüllülüğü esastır ve belirli yaptırımlar ve kurallar yer almaz. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı tamamen kişilerin isteklerine ve hislerine bağlı oluşan davranışlardır. Bu davranışın ne boyutta olduğu ise örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir (Samancı, 2006: 28).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmamaktadır. Fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını en etkili ve verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlar olduğu görülmektedir. Bu davranışlar görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan ve bununla beraber yapılmadığı takdirde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercihlerle yapılan davranışlardır (Mercan, 2006: 6).

Örgütsel yurttaşlık davranışı, davranıştan daha üstün bir görevi çağırır. Davranış, örgüt üyelerinin örgütsel görev ve etkinliklerini gerektirmezken, örgütsel yurttaşlık davranışı ise örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek ve beceri geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içermektedir. Bu davranışlar tüm organizasyondaki örgüt üyelerinin katılımını gerektirir. Bu anlamda örgütsel yurttaşlık davranışı, kurumun genel performansı ile oldukça büyük ölçüde bağlantılıdır. (Altıntaş, 2001:3)

Örgütler çalışanlarından sadece tüzük ve yönetmeliklerinde yer alan kuralların sınırları dahilinde çalışmalarını beklemez. İyi bir çalışan genellikle kendinden bekleneni yapmanın ötesine giden, çaba gösteren kişi olarak görülür. Örgütsel vatandaşlık olarak bilinen davranış biçiminde de kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışmadan bahsedilebilir. Bu tür davranışlar belli yasa veya kurallar tarafından zorunlu görülmediği halde çalışan tarafından gönüllü olarak yapılan davranışlardır. Bir kurumda çalışanlar, kurumlarına ne kadar içten bağlanırlarsa ve severlerse, kendilerini ne kadar o kurumun bir parçası olarak görürlerse, o kadar içten fazla bir çaba gösterebilmektedirler (Yücel, 2006: 6).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini ifade etmektedir. “Bir bütün olarak” tanımlaması burada oldukça önemli bir unsurdur. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyonun genel performansını tek başına geliştirici ve sürükleyici nitelikte olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt içerisinde genellikle önemsiz görülen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü oy verme

davranışıyla karşılaştırarak daha iyi anlamak mümkün olabilir. Bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının demokratik sistemin temelini oluşturduğu açıktır (Keskin, 2005: 17).

Literatür incelendiğinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı yirmi birinci yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık kavramı ilk olarak 1980’li yıllarda Dennis Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır. Ancak kavramın kökenleri 1966 yılında Katz ve Kahn’ın çalışmasına kadar uzanmaktadır (Özdemir, 2005: 62). Çalışanların örgüt içerisinde iş arkadaşlarına yardım etme, mesai saatleri dışında çalışma, ekstra çaba gösterme gibi davranışlar gösterdiği görülmektedir. Organ’a göre bu tip davranışların hem çalışan hem de örgüt açısından oldukça büyük yararı vardır ve bu tip davranışlara ‘örgütsel vatandaşlık davranışı’ denmektedir (Muçaoğlu, 2005: 10).

Schnake davranış niteliğinin yanı sıra, davranışın yöneltildiği yeri de dikkate almıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireylere, gruplara veya örgütlere yöneltilmiş işlevsel boyutlu davranışlar olduğunu belirtmiştir. George, örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan, rol kapsamı içinde ya da üzerinde niteliğe sahip davranışlar olarak açıklamıştır. Örgüt açısından işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye birey kendisi karar verir açıklamasında bulunmuştur (Kamer, 2001: ss.3).

Greenberg ve Baron (2000), örgütsel vatandaşlık davranışını, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamaktadırlar (Korkmaz, 2011: 11).

2.2. Örgütsel Vatandaşlıkla İlgili Kuramsal Çerçeve

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 1980’ler den sonra ortaya çıkan bir kavramdır. Bu duruma karşın bunun alt yapısını oluşturan bazı temel kuramlar mevcuttur. Örgütsel Vatandaşlık Davranışından ilk bahseden bilim adamı Organ’dır. Organ’dan önceki çalışmalarda ise yönetimden, örgütten ve örgütsel davranıştan söz edilmiş olup, örgütsel vatandaşlık davranış kuramının gelişmesine Barnard, Bateman ve Smith, Katz ve Kahn ayrıca Gouldner katkıda bulunmuştur (Korkmaz, 2011: 15).

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Kuramları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk olarak 1930'lu yıllarda Chaster Bernard tarafından ele alınmıştır. Bernard biçimsel rol davranışı yanı sıra “ekstra rol davranışları” kavramını ortaya çıkarmış ve kullanmıştır. “The Functions of the Executive” adlı eser Barnard tarafından 1976 yılında yayımlanmıştır. Bu eserde “örgüt” toplu iş birliği çabaları olarak açıklanmıştır. Buradaki toplu işbirliği kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışında görüldüğü gibi kişilerin birbiriyle işbirliğine giderek dayanışma halinde bulunmalarını ifade etmektedir (Çelik, 2007: 88).

Organizasyonları meydana getiren unsur kişiler değil, bu kişilerin hizmetleri, gösterdikleri davranışlar ve bu davranışların etkileridir. Vurgulanmaya çalışılan konu ise, kişilerin işbirliğine ve dayanışmaya dayalı olarak geliştirdikleri ve bu durumun sonucu olarak sisteme gönüllü olarak katkıda bulunma davranışlarıdır. Buradaki gönüllülüğün kasıt verimlilik, beceri ve yetenekten farklı olarak; fedakarlık, katlanma ve feragat etme gibi kavramlarla açıklanmaktadır (Ay, 2007: 17). Kişilerin gönüllülük düzeylerinin yüksek olması formel otoritede yaşanan sorunları azaltarak çalışanların bu otorite düzenini kabullenmelerini sağlamaktadır (Alp, 2007: 78).

Kısacası Bernard, çalışanların sözleşmeye dayalı yükümlülüklerinin yanında, kendiliğinden gelişen katkıların önemi üzerinde durmuş ve dayanışmaya ilişkin gönüllülüğün kişilere ve ilişkiye dayalı çekicilikten doğan tatmin düzeyine bağlı olarak davranışların değişiklik göstereceğini ifade etmiştir (Özdemir, 2005: 66).

Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışmalarının çıkış noktası Dennis Organ'ın 1977 yılında “tatmin performansı sağlar” konusundaki teorisi ve Katz ve Kahn'ın geliştirmeleri ile başlamıştır. Bu çalışmalardan yola çıkan Bateman “kantitatif olmayan performans” olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiştir. Bateman çalışmasında üst düzey yöneticilerle görüşmeler gerçekleştirerek, iyi bir çalışandan neler beklediklerini anlamaya çalışmış ve çalışanlara işlerini yaparken spesifik ödül verilmemesi halinde organizasyon içerisinde neler yaşanabileceğini araştırmaya çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda, “diğerlerini düşünme ve işbirliği” ve “ileri görev bilinci” adı altında iki faktörün varlığını ortaya çıkarmış ve bu faktörlerin iş tatmini ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Smith ise Bateman'ın geliştirdiği ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkilerini ortaya çıkarmıştır.

Organ'ın açıklamasına göre Katz ve Kahn'ın 1966'da yayınlanan "The Social Psychology of Organizations" isimli eserinde organizasyonlardaki açık sistem modeline temellerini koyarak organizasyonel etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının niteliklerine vurgu yapmışlardır. Katz, herhangi bir organizasyonel sisteme genel etkisi açısından üç temel iş gören davranışını belirtmiş ve bunları şu şekilde açıklamıştır:

1 – Bireyler örgüte (sistem) girmeli ve orada kalmaya ikna edilmelidir.

2 - Bireyler biçimsel rollerini yerine getirmelidir.

3 - Diğer çalışanlarla birlikte işbirliğine dayalı ve örgütü koruyucu faaliyetlerde bulunmak, orijinal fikirler üreterek, daha fazla katkı için kendi kendini eğitmek ve örgütün dışarıda olumlu tanınmasını sağlayacak uyumlu bir örgüt iklimi oluşturmalarıdır (Ay, 2007: 17).

Katz ve Kahn; sistem ödülleri üyeler arasındaki işbirliğini arttırabileceğini fakat örgüt içi performanslarını arttırma hususunda motive etmeyeceğini belirtmiş ve bu görüşü savunmuşlardır. İşbirliğinin sağlanabilmesi için de sistem ödülleri adil olarak algılanmasının son derece önemli olduğunu belirtmişlerdir. Katz ve Kahn, sistem ödülleri vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini "vatandaşlık duyarlılığı" olarak isimlendirmişlerdir. Vatandaşlık duyarlılığı, iyi bir sivil vatandaşın kanunların ötesinde ülkesi için çalışmasına benzemektedir. Aynı şekilde örgütlerde de bireyler sözleşmelerinin ötesinde bir katkı sağlama yönünde çalışmaktadırlar. Fakat kişinin vatandaş gibi davranabilmesi için kendisine vatandaş gibi davranıldığını algılaması gerekmektedir (Alp, 2007: 78).

Gouldner, 1960 yılında yayınlanan makalesinde "karşılıklılık normu" kavramını kullanmış ve bununla ilgili açıklamalar yapmıştır.

Gouldner'a göre, bu normun evrensel biçiminin ortaya çıkması kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kişilerin kendilerine yardım edenleri incitmemeleri ile ilgilidir. Karşılıklılık normunun evrensel olduğunu fakat koşullara bağlı olarak değişebileceğini belirtmiştir. Çünkü buna göre kişiler başkaları tarafından sağlanan, elde edilen gelirlere bağlı ya da bu gelire bağlı olarak belli yükümlülükleri kabul etmektedirler. Elde edilen gelirin değeri, kişinin buna o anda ne kadar ihtiyaç duyduğuna, vericinin kaynaklarına, güdülerine göre bir çok farklılık gösterebilmektedir. Hiç gelir sağlamayı beklemeden yapılan bir yardım, kendisi hasta olduğu halde başkasına yardım eden kişinin fedakârlığı karşılıklılık normunun doğuşuna örnek olarak verilebilmektedir. Gouldner'a göre, başkalarından yardım bekleyen kişinin, önce kendisinin başkalarına yardım etmesi gerekmektedir (Aktay, 2008: 84).

Örgütsel vatandaşlık açısından yapılan değerlendirmelerde yöneticilerin adil davranışları ve tutumları karşısında çalışanlar karşılık verme ihtiyacı duyarlar. Böylece örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkar.

Organ ise C.A.Smith'in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer elemanlarını açıklamıştır. Bunlar:

- Gönüllü Centilmenlik ,
- Nezaket Tabanlı Bilgilendirme ,
- Organizasyonun Gelişimine Destek Verme'dir.

Organ kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu iş tecrübesi ve iyi iş görenleri desteklemek için kullanılmasını, iş tatmininin iş görenlerin doğal davranışları sonucu ortaya çıktığını söylemiştir. Ayrıca adalet, etkin katılım ve lider desteğinin de örgütsel vatandaşlık davranışını ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. 1988 yılında yaptığı araştırmada biçimsel rol ve ekstra rol davranışlarından söz etmiştir. Biçimsel rol davranışlarının uygulanmakta olan kuralları vardır ve bunlar idarecilerin istedikleri davranışlardır. Ekstra rol davranışları ise önceden planlanmayan, hiçbir yazılı kural olmadığı halde iş görenlerin kendiliğinden ortaya koydukları davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının ekstra rol davranışlarını teşvik ettiğini belirtmiş ve bu konunun önemine dikkat çekmek için çalışmalar yapmıştır (Ay, 2007: 20).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı incelendiğinde boyutlan ile ilgili tam bir uzlaşmanın sağlanamadığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri üzerine yapılan geniş bir literatür taraması sonucunda 30 farklı vatandaşlık davranışı tanımlanmış ve örgütsel vatandaşlık davranışının çok boyutlu yapısına dikkat çekilmiştir. Araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının örnekleri yöneticiler ile iyi ilişkiler kurma, diğer çalışanlara yardım etme, üstlendiği görevlerden şikayetçi olmama, bir görevi yapmak zorunda olmadığı halde üstlenme gibi unsurlar sınıflandırılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içinde temel olarak üç noktada örgütsel yaşamı etkilediği varsayılmaktadır. Bu etkilerden ilkinin yardımlaşma olduğu Niehoff (2002:4) tarafından yapılan çalışmada ortaya konulmuştur. Bu etkilerden ikincisinin,

çalışanın sorumluluk duygusunun gelişmesi olarak Slaughter (1997:76) tarafından vurgulanmıştır. Üçüncü etki ise çalışanların pozitif tutumları olarak Fisher (1990:609) tarafından yapılmış olduğu çalışmada belirtilmiştir (Alp, 2007: 19).

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları genel olarak örgütsel gelişime destek verme ve örgütün faaliyetlerini daha etkin olarak gerçekleştirmesini amaçlamaktadırlar. Literatürde boyutların sınıflandırılmasında farklılıklar görülmektedir. Podsakoff'un çalışmalarında yedi boyut tanımlanmıştır. Bunlar yardım davranışları, bireysel teşvik edici veya bilinç, örgütsel uyum ve itaat, örgütsel sadakat, sivil erdem, sportmenlik ve kendini geliştirmedir (Gök, 2007: 13).

Graham da örgütsel vatandaşlık ile ilgili boyut sınıflandırma çalışması yapmıştır. Graham'ın çalışmalarında örgütsel vatandaşlık, sivil vatandaşlık bağlamında politik felsefenin içinde tekrar kavramlaştırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları da sivil vatandaşlık boyutlarının örgüt düzeyinde değerlendirilmesiyle tanımlanmıştır. Sivil vatandaşlık, bireysel anlamda toplum ile ilgili olumlu davranış ve tutumlar olarak kabul edilirken örgütsel vatandaşlık da örgüt ile ilgili olumlu tutum ve davranışlar olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamdaki boyutlar itaat, sadakat ve katılımdır.

Williams ve Anderson (1991) da, örgütsel vatandaşlığın beş boyutundan söz etmektedir. Bunlar; kişiler arası yardım, bireysel girişim, sadık propagandacılık, kişisel gayret (çalışkanlık), rol yapmama (samimi davranma) davranışları olarak tanımlanmakta ve bu davranışların, informel kurallara bağlı olduğu, belli bir sıraya göre ortaya çıktığı belirtilmektedir (Polat, 2007: 63).

Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994), örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmalarında değişen iş, örgüt ve bireysel değişkenlere göre rol ve ekstra rol tanımının yapılmamasını eleştirmektedir. Bu eksiklikten kaçınabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün her bir üyesinin olumlu uyumlu davranışlarını kapsayan küresel kavram olarak nitelendirilmektedir. Böylece, örgütsel vatandaşlık davranışı daha önceki çalışmalarda üzerinde durulmayan, geleneksel iş rolü performans davranışlarının yanı sıra, işlevsel ekstra rol davranışları ve politik davranışları da içerisine almaktadır.

Van Dyne ve diğer. (1994)'a göre; "*Toplumsal Vatandaşlık*" sorumluluklarıyla ilişkili üç bağımsız kategori bulunmaktadır. Bunlar; uyum, sadakat ve katılımdır.

1)*Uyum*: Yapılara ve süreçlere uyarak, saygı göstermeyi içermektedir. Sorumluluk sahibi vatandaşlar, akılcı yasal otoriteyi tanımakta ve bu yasal otoriteye mutlak uyum sağlamaktadır.

2)*Sadakat*: Topluluğa ait bir parça olarak topluluğun değerlerini temsil etmeyi içermektedir. Sadık vatandaşlar, topluluklarını korumak, geliştirmek için fazladan çaba harcamakta ve buna göre hareket etmektedirler.

3)*Katılım*: Etkin olmayı ifade etmektedir. Toplumun kendi yönetimine bağlılığını ve sorumluluğunu içermektedir. Sorumlu vatandaşlar, yayınlar konusunda bilgi edinmek, topluluğun kendi yönetiminin (kontrolünün) gelişimine katkıda bulunmak ve diğer işgörenleri de örgütleri için yararlı davranışları doğrultusunda özendirilmekte buna bağlı olarak çalışmaktadırlar.

Bu boyutların temel alındığı örgütsel vatandaşlık davranışı, “örgütsel uyum, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım” olmak üzere üç boyutta açıklanmaktadır:

1) *Örgütsel Uyum (Organizational Obedience)*: Gereksinimlerin, akılcı kuralların, yönetimlerin örgütsel yapı düzeninin kabulünü, iş tanımları ve işgören siyasetini içerisinde barındırmaktadır. Uyumluluk, hizmette ve görev tamamlamada dakiklik, kurallar ve emirlere saygı duyma ve bunlara uyma şeklinde görülmektedir.

2) *Örgütsel Sadakat (Organisational Loyalty)*: Örgütün liderine ve örgütün bütününe, iş gruplarına ve bölümlere bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütü tehlikelere karşı savunma, örgütün iyi ün sağlaması için katkıda bulunma, diğer işgörenlerle işbirliği yapma ve örgütü olumlu tanıtıcı davranışları içerisinde barındırmakta buna uygun davranışlar olarak açıklanmaktadır.

3) *Örgütsel Katılım (Organisational Participation)*: Örgütsel ilişkinin ahlakın ideal standartlarıyla rehberliği, çalışanların kişisel bilgi edinmelerini devam ettirmeyi sağlama ve yönetimin bilgi ve becerilerini güncellemesi ile alakalıdır. Gerekmeyen toplantılara katılma, diğer çalışanların bilgilerini ve yeni düşüncelerini paylaşma gibi davranışları açıklamaktadır. Katılımın üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar: toplumsal, destekleyici ve işlevsel katılım boyutlarıdır. Toplumsal katılım, en geniş anlamıyla diğer bireyleri etkilemeyi bize açıklamaktadır. Toplantılara katılma, diğerleri ile olumlu iletişim içinde bulunma ve grup etkinliklerine katılma davranışlarını içermektedir. Bir başka ifadeyle, bu boyut bireyler arası ve toplumsal bağlantıyı tanımlamakta ve örgüt ortamındaki bireyler arasındaki samimi ilişkilere dayalı davranışları ifade etmektedir. Destekleyici katılım ise, yenileşme, yüksek standartları sürdürme, diğer çalışanları özendirme ve değişim için önerilerde bulunma gibi davranışlar tarafından

oluşturulmuştur. Destekleyici katılım davranışları örgütün diğer üyelerine yöneliktir ve çekişmemeyi, onları desteklemeyi ifade etmektedir. İşlevsel katılım davranışının diğer boyutlarla yakın ilişkisi mevcuttur. Bu kişisel odaklı davranışlar normal görevlerin yanı sıra fazladan iş yapma, kişisel gelişim ve özel görevler için gönüllülüğu temel almaktadır. Örgütsel bağlamda, bağlılığa dayalı katılım çeşididir. Bu katılım, örgütün işlevine değer ve geçerlilik katmaktadır. (Polat, 2007: ss.64-65). Polat (2007) örgütsel vatandaşlık davranışlarını şu şekilde özetlemiştir;

Boyutlar	Yazar	Boyutun isimlendirilmesi	Boyutun açıklanması
Yardımlaşma Davranışı (helping behavior),	Smith ve diğer. (1983)	Ozgecilik	Bir bireye yüzyüze, doğrudan yapılan yardım davranışıdır. Örnek olarak yeni işgörene intibak eğitimi vermek verilebilir.
	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Ozgecilik	Bir sorunla karşılaşan bireye gönüllü yapılan yardımdır. Örnek olarak, yeni işe giren bir işgörene araçların nasıl kullanılacağına öğretilmesi, işin ağır kısmında iş arkadaşına yapılan yardım, meslektaşının ihtiyacı olan ulaşılamayan bir aracı ona vermek verilebilir.
		Nezaket	Olası sorunlara karşı, korunacak tedbirler almak, olacıklardan önce ilgilileri uyarmak
		Barış sağlayıcılık	Yapıcı olmayan davranışlara karşı önleyici hareketler.
		Neşelendiricilik	İş arkadaşlarını mesleki gelişimleir için cesaretlendirmek, yüreklendirmek ve övücü sözler söylemek
	Graham (1989) Moorman ve Blakely (1995)	Kişilerarası yardımlaşma	İş arkadaşları arasında gerektiğinde yardımlaşmaya odaklanmak
	Williams ve Anderson (1991)	OVD-B	Belirli kişiler üzerinde yararı hemen görülen böylece örgüte etkisi hemen yansıyan davranışlardır.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	İş arkadaşları ile yardımlaşma ve işbirliği	İş arkadaşlarına destek olma, yardımlaşma, fedakarlık davranışlarıdır.
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	Kişiler arası yardımlaşma	Örgütsel amaçların gerçekleşmesi için başarıyı artıran davranışlardır.
Centilmenlik (sportsmanship)	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Centilmenlik	İş ortamındaki kaçınılmaz olumsuzlukları, işten doğan zorlukları tolere edebilme, bunlara karşı koyma ve bezginliği önleme davranışlarıdır.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Diğerleri ile yardımlaşma davranışı ve işbirliği	Örgütsel nezaket ve olumsuzluklardan şikayet etmemektir.
Sadakat (organizational loyalty)	Graham (1989) Moorman ve Blakely (1995)	Sadakatle destek olma	Örgütün, örgüt dışındakilere tanıtımıdır.
	Graham (1991)	Örgütsel sadakat	İşgörenlerin, iş gruplarının ve bölümlerin kenilerini tanıtmasıdır. Dış çevreye tanıtımda örgütün ve liderinin bilgisinde, sadakatle bunu yapmasıdır. Tanıtımda örgütün iyi tarafları vurgulanırken, kötü taraflar gizlenir.
	George ve Brief (1992) George ve Jones (1997)	İyi niyet yaymak	İşgörenlerin örgütün etkisini örgüt çevresine gönüllü olarak yayma çabasıdır. İşgörenlerin örgütü için çevreye kaliteli hizmet sunması, örgütünü dışı karşı koruması, örgütüne güven sağlaması şeklinde kendini gösterir.

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Boyutları

Uyum (organizational compliance),	Smith ve diğer. (1983)	Genel uyum	İşgörenlerin her an yardıma hazır beklemesini, özellikle de örgüte yeni katılanlara (dakiklik, zaman israfını önleme gibi) işle ilgili konularda yardımcı olarak onların örgüte uyumunu sağlamasını ifade eder.
	Graham (1991)	Örgütsel iteat	İşgörenlerin kurallara, talimatlara saygı ve bağlılık duymasını, işlerini yapmada dakiklığı ifade eder.
	Williams ve Anderson (1991)	OVD-O	İşgörenlerin, işe gelemeyeceğini önceden haber vermesi, iş kurallarına uymayanları uyarması gibi örgüt için yararlı davranışlardır.
	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Örgütsel kural ve işlemlere uymak	İşgörenlerin örgüt değerlerini, politikasını kabul ederek kurallara ve işlemlere uymasını ve otoriteye saygı duymasını ifade eder.
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	İş verme	İşgörenin genel kurallara uygun disiplinli davranışlarıdır.
Bireysel İnsiyatif (individual initiative)	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Vicdanlılık	İşgörenlerin dakik davranması, iş yerini temiz tutması, kaynakları koruması ve onarması gibi davranışları yaparak; kendinden beklenenden öteye geçmesini ifade eder.
	Graham (1989)	Kişisel gayret	İşgörenlerin işin gerektirdiğinin üstünde ve ötesinde özel çaba safetmesidir.
	Moorman ve Blakely (1995)	Bireysel girişimcilik	İşgörenlerin iş arkadaşlarıyla iletişim kurarak bireysel ve grup performansını artırmasıdır.
	George ve Brief (1992)	Yapıcı tavsiyelerde bulunma	İşgörenlerin iş performansını artıracak tüm gönüllü yaratıcı önerilerini kapsar.
	George ve Jones (1997)		
Sivil Erdem (civic virtue)	Borman ve Motowidlo (1993, 1997)	Sebat, şevk ve fazladan gayret Görevin gereğini	İşgörenlerin görevlerini üstün çaba göstererek başarı ile tamamlamasıdır. İşgörenin rol tanımında bulunmadığı halde işleri yaparken insiyatif ve fazladan sorumluluk almasını ayrıca örgütün gelişmeye ilişkin önerileri kapsar.
	Van Scotter ve Motowidlo (1996)	İş kutsiyeti	İşgörenlerin sıkı çalışmalarını, bir iş problemini çözemede isteyerek insiyatif ve sorumluluk almalarını ifade eder.
	Organ (1988, 1990a, 1990b)	Sivil erdem	Örgütsel yapıya bağlılığı ve örgütün politika belirlemesindeki sorumluluğu ifade eder. Örgütü ile ilgi toplantılara katılmak, buralarda fikirler yapıcı fikirler sunmak örnek olarak verilebilir.
	Graham (1991)	Örgütsel ortaklık	Örgütsel uygulamalar ve sorunlarla ilgili olarak yöneticileri açık bir şekilde bilgilendirme, çağrılmasa dahi toplantılara katılarak bilgi, görüş ve yeni fikirleri diğerleri ile paylaşmak, olumsuzluklara karşı örgütünü korumak ve korumaya hazır olduğunu belli etmektir.
	George ve Brief (1992)	Örgütü koruma	İşgörenlerin örgüt mallarını korumasını, örgütü tehlikeli durumlara karşı uyarması, olası tehlikelere karşı uyanık olmasını ifade eder.
Kişisel Gelişim (self development)	George ve Jones (1997)	Kendini geliştirme	İşgörenlerin gönüllü olarak bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirerek örgütlerine yararlı olmalarını sağlayan davranışlardır. Örnek olarak işgörenin kendisini yenilemek ve yeni bilgi ve becerileri kazanmak için alanı ile ilgili kurslara, hizmetiçi eğitim çalışmalarına gönüllü olarak katılması örnek olarak verilebilir.

Bateman ve Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınıflandırmasını yapabilmek için yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlamışlardır. Bu çalışmanın sonunda ilk sınıflamada yardımseverlik (altruizm) ve genel uyum boyutları vardır. Genel uyumun adını daha sonra vicdanlılık olarak değiştirmişlerdir. Organ tarafından geliştirilen vatandaşlık davranışı ölçeğinin kullanıldığı araştırmaların bulgularından yola çıkarak, Graham'ın örgütsel erdemi (civic virtue), Organ'ın nezaket (courtesy) ve sportmenlik (sportmanship) boyutlarının da eklenmesiyle kavramın son sınıflaması olarak kabul gören beş boyutlu sınıflama ortaya çıkmıştır (Kamer, 2001). Bunlar:

- Yardımseverlik
- Vicdanlılık
- Nezaket Tabanlı Bilgilendirme
- Destek Verme / Erdemlilik
- Sportmenlik

şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

2.3.1. Yardımseverlik / Diğergamlık Boyutu

Diğergamlık, çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006: C:3,55). Ayrıca toplumcu kültürlerde örgütle ilgili olmayan, kişinin iş yaşamı dışındaki konular da diğergamlık boyutunun kapsamında değerlendirilmektedir. Diğergamlık, bir iş görenin diğer bir iş görene işini tamamlayabilmesi ve başarısız olduğu bir konuda başarılı olabilmesi için yardım etmesidir. Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha fazla başkalarının derdinin dinleyen, herkesten daha fazla diğer çalışanlara yardım eden kişilerin davranışları bu boyutta yer alır. Diğergamlık davranışları örgüt üyelerine yönelik olabileceği gibi tedarikçilere, müşterilere veya satıcılara yönelikte olabilmektedir.

Yardım etmeye neden olan davranışın direkt işletmeyle ilgili bir konu yada durum olması, davranışın özverili olma şeklinde ele alınmasında önemli bir husustur. Özverili olma yönünde sergilenen davranışlar, örgüt içindeki bireyler veya gruplar

arasındaki işbirliğine yönelik davranışların gönüllü olarak gelişmesini sağlayacaktır. Buna bağlı olarak örgüt içerisindeki çatışmalar ve gerginlikler önemli ölçüde azalmakta ve bunu sonucu olarak çalışanlar birbirlerine yardım etmektedirler. Çalışanların dışarıda ortaya çıkan ve işle ilgili olmayan sıkıntılarına edilen yardım ise diğergamlık boyutunun dışında tutulmaktadır (Çelik, 2007: 128).

2.3.2. Vicdanlılık

Organ'a göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir. Bu tip davranışlara işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde kullanma ve suiistimal etmeme, görevin kurallarına uyma örnek verilebilmektedir. Vicdanlılık boyutuna sahip olan örgütlerde çalışanlar kendi yararlarına değil örgütün yararına çalışmaktadırlar. Vicdanlılık boyutunun da diğer boyutlar gibi gönüllülüğe bağlı olması en önemli özelliğidir. Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı mazeret izinlerini kullanmak istemesi çok sık oluşmadığı sürece, yöneticiler tarafından anlayışla karşılanabilmektedir. Ancak bu hoşgörüyü rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların davranışları, vicdanlılık boyutunun içerisinde yer alabilecek davranışlardır. Vicdanlılıkta, bir kişiyi doğrudan etkileyen davranışlar sergilenmemekte, genel olarak örgüte yararlı olacak davranışlar görülmektedir. Çalışan vicdanlılık davranışı gösterirken maddi beklentisi olduğundan dolayı değil, örgüte kendini adadığı ve bu şekilde davranış gösterdiğinden dolayı örgüt için çalışmaktadır (Samancı, 2006: 33).

2.3.3. Nezaket

Organ, nezaket boyutunu; kurumdaki iletişimle ilişkilendirmektedir. Kurumda işleri gereği sürekli iletişim içinde olmaları gereken, birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin birbirlerini önceden haberdar etmeleri, birbirlerine gerekli hatırlatmaları yapmaları, bilgi aktarmaları, danışmaları bu ilişkiye örnek olarak verilebilir (Yücel, 2006: 10). Nezaket bu ilişkinin neden olduğu olumlu davranışları bize açıklamaktadır. Nezaket duygusal açıdan çalışanlar arasındaki istikrarlılığı

koruyarak ve iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürütmesini kolaylaştırarak örgütteki verimliliği en üst düzeye taşır.

Diğergamlık ve nezaket boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmeleri oldukça zor olan boyutlardır. İki boyut arasındaki en belirgin fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana dayalıdır. Diğergamlıkta kişilerin birbirlerine bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla yardım etmeleri söz konusuysen, nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlar mevcut durumdadır (Mercan, 2006: 7).

Ayrıca nezaket boyutu, faydalı zamanın artırılmasının sonucu olarak verimliliğin artırılmasını, işgören ve yönetim planlamalarının başarıyla uygulanmasını da sağlayacaktır.

2.3.4. Sivil Erdem (Örgütsel Erdem)

Graham tarafından örgütsel katılım, Brief tarafından ise örgütsel koruma olarak isimlendirilen sivil erdem boyutu, bütün yönleriyle örgüte duyulan bağlılık ve üst seviyede ilgiyi ifade etmektedir. Organizasyonun gelişimine destek verme davranışı olarak da sayılabilecek bu davranışlarda bireysel inisiyatif söz konusudur ve bireylerin örgütle ilgili konularda tartışması ve sorulara çözüm önerileri getirmesi ve iş görenlerin sorumluluk sahibi olarak örgüt içindeki politik süreçlere katılımlarıyla ve örgüt yaşamına dair düşünceleriyle ilgilidir (Gürbüz, 2006: 56). İş görenlerin yaptıkları işe hâkim olmalarını ve gerektiğinde yönlendirici davranışlar sergilemelerini içerir. Sivil erdem boyutu toplantılara gönüllü olarak ve aktif katılım davranışının sergilenmesi, çözüm önerilerinin getirilmesi, alınan kararların uygulanmasında etkin olunması gibi davranışlarla örneklendirilebilir.

Uzun sürede bu davranışlar çalışanları örgüt içindeki politik süreçlerle daha fazla bilgi sahibi olmaları ve örgüt içi politikalar şekillenmesinde yönlendirici güç olmalarını kolaylaştıracak bir bakış açısı geliştirmelerini sağlamaktadır. Yöneticiler tarafından desteklenmesi ihtimali düşük olduğu ve çalışanlara bazı maliyetler yüklediği için sivil erdem (örgütsel erdem) davranışı, en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak kabul edilmektedir.

2.3.5. Sportmenlik (Centilmenlik)

Örgüt üyelerinin örgüt içinde gerginliğe neden olacak olumsuz davranışlarından kaçınmalarını, olumsuz veya yetersiz şartları sorun etmeyip işe odaklanmalarını ifade eder. Sportmenlik aynı zamanda gerektiğinde işgörenin kişisel menfaatlerinden örgütün veya grubun iyiliği için fedakârlık gösterebilmesidir. Bulunduğu örgütte diğer çalışanlara göre daha az şikayet eden, işle ilgili olumsuzlukları fazla büyütmeyen zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmeyen, iş arkadaşlarına saygısızca davranmayan kişilerin bu davranışları bu boyutta yer almaktadır.

Sportmenlik davranışları, çalışanların sorunlarla, gerginliğe ve strese yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme yeteneğini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini arttırması nedeniyle örgütün etkinliğine ve verimliliğine olumlu şekilde katkı sağlayan davranışlardır. Organizasyonlarda genel olarak karşılaşılan olumsuzlukları ve problemleri çözmek için idari kaynaklara veya yönetim kaynaklarına başvurulduğu görülmektedir. Ancak sportmenlik davranışının sergilendiği organizasyonlarda bu kaynaklar sorunlarla uğraşmaktan çok planlama, problem çözme, örgütsel analiz gibi faaliyetlere aktarılır ve örgütsel etkinlik artırılması sağlanır (Keskin, 2005: 25).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden çok çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu nedenleri temel olarak üç gruba ayırmak mümkündür. Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve işle ilgili faktörler bu gruplardır.

2.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler arasında kişisel faktörler önemli yer tutmaktadır. Bireylerin psikolojik ve kişilik özellikleri bu tip davranışları etkilemektedir.

Bireyin psikolojik durumu faktöründe; ruhsal açıdan pozitif özelliklere sahip bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca

çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda yardımseverlik davranışlarında olumlu yönde bir gelişme olduğu belirlenmiştir. Olumlu psikolojiye sahip bireyler ruh hallerinden dolayı işleriyle daha ilgili ve verimli olacaktır. Pozitif düşünme gücüne sahip bireyler çalıştığı işe ve görevine, örgütüne inanmaktadırlar (Samancı, 2006:33). Benzer şekilde Organ, insanların duygusal olarak rahat oldukları durumlarda daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri gözlenmiştir. Brief ve Motowidlo'ya göre, iyi bir ruh haline sahip kişi, yaşadığı olumlu olayları ve deneyimleri hatırlamakta ve bu olumlu ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok gösterme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. George'a göre, olumlu bir ruh haline sahip birey, örgüt içindeki olaylara ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu bir algı içerisinde olacaktır (Keskin, 2005: 28).

Bireyin kişilik özellikleri faktöründe; kişilerin hayatları boyunca karşılaştıkları zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya ya da bu işi devam ettirmeye yönelik çabalarını belirlemektedir. İyimser insanların iç motivasyonları oldukça yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları her daim yüksektir. Herhangi bir şey yapmam sonucu etkilemeyecektir gibi bir tutum sergilemezler. Başarı faktöründe önemli olan motivasyon çeşidi ise içsel motivasyondur. İçsel motivasyon bireyde sürekli var olan bir durum olduğundan dolayı dışsal motivasyon gibi her zaman bir itici güce ihtiyacı olmamaktadır (Aktay, 2008: 75). İçten motivasyona sahip bireyler örgütte kalmayı bir tercih olarak kabul ederken, dıştan motivasyona sahip bireyler ise örgütte bulunmalarını şans ve kader olarak görmektedirler. Kendi tercihleri sonucunda örgüte bağlılık duyarak çalışan içten motivasyona sahip bireyler, dıştan olan bireylere göre daha aktif olmaktadır (Aktaş, 2008: 12). İçe dönük ve daha çok nevroitik olan bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterememektedirler.

2.4.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerden bir diğeri örgütsel faktörlerdir. Bireylerin işle ilgili olarak buldukları durumlar ve mekanların özellikleri ve örgütün sahip olduğu özellikler bu tip davranışları etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık faktöründe, çalışanın örgütte kalma ve örgütü için çaba gösterme isteği ile amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlama yapılabilir. Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi, bireyin bağlılık durumunu bir davranış, niyet, tutum ya da güdüsel bir etkileşim olarak görüp görmemesine bağlı olarak nitelendirmek gerekmektedir. Birey eğer bağlılığı bu şekilde görüyorsa, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığı, diğer durumlara göre oldukça yüksektir.

O'Reilly ve Chapman ise örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla alakalı olduğunu bulmuşlardır. Bu kişiler tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğu bulunmuştur.

Mercan tarafından yapılan "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık" konulu tez çalışmasında yapılmış olan araştırmadan elde edilen sonuçlarına göre; bulunduğu okula bağlılık duyan öğretmenlerin, bununla beraber örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşamayacağı belirtilmiştir. Öğretmenlerin okula bağlılık duyguları arttıkça, huzuru ön planda tuttıkları ve okul ortamını bozmamak adına seslerini yükseltmedikleri, kişiliklerinden tavizler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Kaynak, 2007: 34).

Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireylerin, mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme ihtimallerinin yüksek olduğu açık şekilde söylenebilmektedir.

Örgütsel adalet faktöründe; kurumda çalışanların çalışma ortamındaki adalete ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile en fazla alakalandırılan değişken örgütsel adalettir. Çalışanın adalete ilişkin

algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ilişkiler olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç farklı açıdan değerlendirilmektedir. Cohen'e göre, dağıtım adaleti; görevler, hizmetler, fırsatlar, ödüller, cezalar, ücretler, terfiler vb. gibi değerlerin çalışanlar tarafından adil olarak dağıtıldığı algılanması ve buna göre davranılmasıdır. Kişiler tarafından bu adalet şeklinin olumsuz bir şekilde algılanması sonucunda, iş performanslarının ve iş kalitesinin düştüğü ve buna bağlı olarak vatandaşlık davranışlarını sergilemedikleri, bununla beraber çalışma ortamında daha az işbirliği yaparak gergin davranışlar ortaya koydukları belirlenmiştir. Folger'e göre, prosedür adaleti; bir örgütte amaca ulaşmak için alınacak kararlarda kullanılacak prosedürlerin adil uygulanmasına yönelik olan adalet şeklini ifade etmektedir. Kişilerin bu adalet şeklini olumsuz algılamaları ve buna dayalı olarak olumsuz davranışlar içinde olmaları sonucunda, yöneticilere ve örgüte karşı olan bağlılıklarını azaltarak, performanslarını düşürdüğü, bunun sonucu olarak daha az vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür. Niehoff ve Moorman'a göre, etkileşim adaleti ise; yöneticilerin, biçimsel prosedürleri kabul ettirme ve uygulatmaları sırasında sergiledikleri adil davranışları içermektedir (Ay, 2007: 29).

Çıkarıcılık kavramı da etkili bir başka kavramdır. Diğer çalışanların güdülerine güvenmeme anlamına gelmektedir. Böylece diğerleri ile açık kapı iletişimi kurulamamaktadır. Çıkarıcılık unsurları tek bir hedefle ilgili olabildiği gibi genelde sosyal ve örgütsel hedeflere yönelik genelleştirilmektedir. Bu konumdaki insan yapısında olan çıkarıcılık özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Atalay, "Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet" konulu tez çalışmasında; örgütsel adalet faktörünün, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında dolaylı bir şekilde etkiye sahip olduğunu açığa çıkarmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer faktörlere önem verilmesini önermektedir.

Sonuç olarak adalet kavramının sadece resmi örgütlerde değil en küçük resmi olmayan örgütlerde dahi önemli bir anlamı vardır. Adaletsiz bir ortamda iş gördüğüne inanan bir birey o örgüt için bağlılığını yitirecek ve örgüt için adanmışlık göstermeyecektir. Adanmışlık göstermeyen bir bireyin vatandaşlık davranışlarını

sergilemesi ve örgüte yararlı olacak her türlü işbirliğinde bulunması beklenemez. Bu nedenle adalet kavramının üzerinde önemle durulması gerekmektedir.

2.4.3. İşle İlgili Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerden bir diğeri işle ilgili olan faktörlerdir. Bireylerin işyerinde gerçekleştirmekte olduğu iş ve bu işin sahip olduğu özellikler, nitelikler işe dayalı örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir.

İşe karşı tutum ve iş tatmini bu konuda önemli etkenlerdendir. İş tatmini en basit şekliyle, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve ya olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. Olumsuz tutumu ise iş tatminsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen önemli bileşenlerden birisidir. Çalışan kişinin yaptığı işin bir faydası olduğunu bilmesi onu çalışmaya daha çok itecek ve bu şekilde verimli çalışmasına neden olacaktır.

Davis'e göre, iş tatminsizliği grevler, işi yavaşlatma, disiplin sorunları, performansı yavaşlatma gibi problemlerle sonuçlanabilmektedir. Bu tür davranışlar ise vatandaşlık davranışının zayıfladığının belirtileridir (Yücel, 2006: 11).

Karşılıklılık ilkesine göre bireyler, kendilerine iyiliği dokunanlara karşılık verme eğilimindedirler. Bireyin işinden duyduğu etki olumlu ise yani iş tatmini varsa, birey duyduğu bu olumlu etkiyi çevresine yansıtmakta ve iş yerini kendisini mutlu eden bir ortam olarak görerek, etrafındakilere daha yardımsever davranmaya yönelmektedir.

Ünal, "Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık" konulu tez çalışmasında, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına direkt bir etkisi olmamakla birlikte dolaylı olarak toplam etkisi (standart beta değeri) %14 bulmuştur. Bütün faktörler arasında; öğretmenin kıdemi toplam etkisi ele alındığında, örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında en önemli faktör olduğu sonucuna varmıştır (Aktaran Kaynak, 2007: 36).

İşin özellikleri faktöründe ise, bir işyerindeki düzen, yapılacak işlerin sistematikliği o işyerinde çalışanların yapılacak iş için sorumluluk duygusu geliştirmesine neden olur. Kişiye anlamlı gelen görevler, kişisel kontrole izin veren yönetici anlayışı ve sorumluluk bilinci geliştiren iş ortamı, içsel motivasyonla birlikte örgüte bağlılığı da arttırır. Bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte

olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve oto kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar. Oto kontrole sahip olan çalışanlar kendi kendilerine bir sistematik geliştirip farkında olmadan yanlış yapmamaya özen göstereceklerdir.

Van Dyne, Graham ve Dienesch ile Farh, Podsakoff ve Organ'a göre, kişiye anlamlı gelen görevler, otonomiye izin veren yönetim anlayışı ve sorumluluk veren iş ortamı, içsel motivasyonu artırmakta ve vatandaşlık davranışı ile birlikte örgütsel bağlılığı da artırmaktadır (Keskin, 2005: 30). Örneğin, bireyin çalışmasının örgütsel performans üzerindeki etkisini anlaması, aidiyet ve sorumluluk duygusu oluşturarak vatandaşlık davranışlarının oluşmasını sağlamasına yardımcı olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırma sonucunda kurulmuş olan model, araştırmanın amacı, evren ve örneklem, verilerin toplama araçları ve bu araçların uygulanması ile toplanan verilerin analizlerinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bireylerin belirli bir gelir elde etmek için edindikleri birçok meslek bulunmaktadır. Her mesleğin ise kendine has özellikleri, zorlukları ve kolaylıkları mevcuttur. Genellikle sevilerek yapılan öğretmenlik mesleğinin de diğer meslekler gibi zorlukları vardır. Bu zorluklarla baş edilmesi sırasında yaşanan olumsuz durumlar bireylerin çeşitli psikolojik rahatsızlıklar yaşamasına neden olmaktadır. Bu rahatsızlıkların başında iş yaşamında yalnızlık gelmektedir. Öğretmenler, yöneticiler, meslektaşları, öğrenciler ve velilerden oluşan kalabalık bir ortamda çalışmaktadırlar. Bu durumla beraber iş yaşamında yalnızlık yaşamayacakları düşünülebilir. Ancak önemli olan kişinin çevresindekilerin sayısı değil, aralarında bulunan iletişimi nasıl algıladığıdır. Bu nedenle kalabalık bir ortamda çalışan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının tespit edilmesi ve bu yalnızlığın örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı değişkenler açısından aralarındaki ilişki incelenecektir.

Araştırma modelinin temelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki ana değişken bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlık düzeyleri ve bazı değişkenlerin; örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi tespit edilmek istenmiştir. Bu nedenle araştırma grubuna yöneltilen iş yerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları araştırma modelinin bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığının bazı demografik özelliklere göre farklılaşma durumu incelenmek istenmiş ve bu nedenle katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, kıdem ve okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu veriler ise bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Herhangi bir konu ile ilgili araştırma yapılmak istendiğinde öncelikle veri toplama işlemi gündeme gelmektedir. Veri toplama çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmanın boyutlarından biriside elde edilecek verilerin ne kadarının gözlemlenebileceğidir. Buna göre veriler tam sayım ve örnekleme yöntemi ile toplanabilir. Üzerinde araştırma yapılan ana kütle bazen sayılamayacak kadar birim içerebilir. Bu durumda tam sayım gereksizdir ve örnekleme yöntemi kullanılması uygundur. Örnekleme yöntemi, bir ana kütlede seçilmiş ve daha az sayıda birimden oluşan bir örnekleme inceleyerek ana kütle hakkında genel bir yargıya ulaşma işlemidir.(Aytaç, 1999:343)

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim faaliyette bulunan ortaöğretim kurumları oluşturmaktadır. Araştırmanın hedef kitlesi ise Bursa ilinde bulunan 38 orta öğretim kurumunda bulunan öğretmenlerdir. Seçilmiş olan bu kurumlar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Bursa ilinde bulunan ortaöğretim kurumları listesinden iradi olarak seçilmiştir. Örneklem olarak, bu okullarda görevli öğretmenlerin arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 414 öğretmen seçilmiştir ve birebir görüşme tekniğiyle, gönüllülük esasına göre uygulama gerçekleştirilmiştir.

Tablo-3: Uygulanan Anketlerin Verileri

	<u>n</u>	<u>%</u>
Hazırlanan	414	100
Yanıtlanan	408	98,55
Değerlendirilmeyen	14	3,38
Değerlendirilen	394	95,16

Öğretmenlere dağıtılan 414 anket formundan 408 tanesi cevaplanmıştır. Cevaplanmış olan 408 anket formu incelenmiş ve 14 tanesinin eksik şekilde ve hatalı doldurulduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle bu 14 anket formu devre dışı bırakılmış ve kalan 394 anket üzerinden değerlendirme ve analizler yapılmıştır. Bu sayı bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80'inin geri dönmesi kuralına uygundur (Balcı, 2004: 157).

Örneklem grubunun demografik değişkenlere göre dağılımı farklılıklar göstermiştir. Bu farklılıklar Tablo-4'te belirtilmiştir.

Tablo-4: Örneklem Grubunun Bağımsız Değişkenlere Dağılımı

Değişkenler	Düzeyleri	N	%
Cinsiyet	Kadın	224	56,9
	Erkek	170	43,1
Yaş	20-25	35	8,9
	26-30	24	6,1
	31-35	84	21,3
	36-40	63	16
	41-45	98	24,9
	45 üstü	90	22,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	35	8,9
	Lisans	316	80,2
	Yüksek Lisans	43	10,9
	Doktora ve Üzeri	0	0
Gelir Durumu	0-999 TL	19	4,8
	1000-1499 TL	17	4,3
	1500-1999 TL	61	15,5
	2000 TL ve üzeri	297	75,4

Kıdem Durumu	1-4 Yıl	50	12,7
	5-10 Yıl	54	13,7
	11-15 Yıl	81	20,6
	16-20 Yıl	90	22,8
	20 Yıl ve Üzeri	119	30,2
Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı	25'den Az	59	15,0
	26-50 Öğretmen	143	36,3
	51-75 Öğretmen	139	35,3
	75'den Fazla Öğretmen	53	13,5

Tablo-4'tende görülebileceği şekilde araştırmaya katılan 394 öğretmenden 224 tanesi (%56,9) kadın, 170 tanesi (%43,1) ise erkek öğretmendir.

Yaş değişkenini ele aldığımızda ise 20-25 yaş grubunda 35 öğretmen (%8,9), 26-30 yaş grubunda ise 24 öğretmen (%6,1) bulunmaktadır. 31-35 yaş grubunda 84 öğretmen (%21,3) mevcuttur. Yaş gruplarından bir diğeri olan 36-40 aralığında 63 öğretmen (%16,0) bulunurken, 41-45 aralığında 98 öğretmen (%24,9) yer almaktadır. Geriye kalan 90 kişi ise (22,8) son grup olan 45 yaş üstü grubunda yer almaktadır. Bu rakamlar dikkate alındığında 41-45 ve 45 üstü yaş aralığına sahip kişilerin diğer gruplardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma grubu eğitim durumu bakımından analiz edildiğinde ön lisans mezunu öğretmen sayısı 35 kişi (%8,9), lisans mezunu öğretmen sayısı 316 kişi (% 80,2), yüksek lisans mezunu öğretmen sayısı ise 43 kişidir.(%10,9) Araştırmaya katılan öğretmenler arasında doktora mezunu hiçbir öğretmen yoktur. Bu rakamlar sonucunda lisans mezunu olan öğretmenlerin diğer gruplara göre önemli ölçüde fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Gelir durumunu incelediğimizde 0-999 TL kazanca sahip öğretmen sayısı 19 kişi (%4,8), 1000-1499 TL kazanca sahip öğretmen sayısı ise 17'dir.(%4,3) 1500-1999 TL grubunu ele aldığımızda 61 öğretmen bulunduğunu görmekteyiz.(%15,5) Son grup olan 2000 TL ve üzeri grubunda ise 297 öğretmen bulunmaktadır.(%75,4) Bu sonuçlar ele alındığında 2000 TL ve üzeri kazanca sahip öğretmen sayısının diğer gruplara göre oldukça ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenini ele aldığımızda ise 1-4 yıl kıdeme sahip öğretmenler 50 kişi (%12,7), 5-10 yıl kıdeme sahip olanlar ise 54 kişidir.(%13,7) 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde 81 kişidir.(%20,6).16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler 90 kişi iken (%22,8), 20 yıl ve üzeri grubunda bulunan öğretmen sayısı 119'dur. (%30,2). Bu dağılımlar ele alındığında 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin sayıca üstün olduğu görülmektedir.

Son bağımsız değişken olan çalışılan okuldaki toplam öğretmen sayısı değişkeninde ise öğretmenlerin 59'u (% 15,0) 25'den az öğretmenin çalıştığı bir okulda, 143'ü (%36,3) 26-50 öğretmenin çalıştığı bir okulda, 139'u (%35,3) 51-75 öğretmenin çalıştığı bir okulda, 53'ü ise (%13,5) 75'den fazla öğretmenin bulunduğu okulda çalışmaktadır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için güvenirlik analizleri yapılmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verilen cevapların genel güvenirlik analizi yapılması sonucunda $r = 0,900$ güvenirlik katsayı elde edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'ne verilen cevapların analiz edilmesi sonucunda ise $r = 0,879$ katsayısına ulaşılmıştır. Elde edilmiş olan bu katsayılar bize iki ölçeğinde yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo-5: Anket Verilerinin İç Tutarlık Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayıları	Cronbach's Alpha Değeri
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği	16	0,900
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	19	0,879

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada “anket” veri toplama tekniği olarak kullanılmıştır. Araştırmanın verileri araştırma grubu olan 394 öğretmene İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin uygulanması yoluyla elde edilmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) 16 sorudan, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ise 19 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeklerin yanı sıra demografik bilgileri sağlayacak “Kişisel Veriler Formu” da veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anketin uygulanması öğretmenlerle

yüzyüze görüşme yapılması şeklinde gerçekleşmiştir. Katılımcılara sorulan sorular, kapalı uçlu olarak hazırlanmıştır.

3.1.4.1. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

Yalnızlıkla ilgili çalışmaların yaygınlığına karşılık, iş yaşamında yalnızlık konusunda yapılan araştırmaların sayısının oldukça sınırlı olduğuna daha önce değinilmiştir. İş yaşamında yalnızlığı ölçmeye yönelik bazı araştırmalarda UCLA Yalnızlık Ölçeği'nin, ölçek maddeleri iş yaşamına uygun hale getirilerek kullanılmaya çalışıldığı görülmüştür. Ancak ölçeğin yapısı gereği ölçekteki bazı maddeler iş yaşamına uygun düşmemektedir (Doğan ve ark, 2009: 272). Bu noktadan hareketle iş yaşamındaki yalnızlığı belirlemek ve analiz etmek amacıyla "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)", Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından oluşturulmuştur. Bu ölçek iş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel olarak değerlendiren, kullanımı kolay ve kısa bir ölçektir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) toplam 16 sorudan ve "Duygusal Yoksunluk ile "Sosyal Arkadaşlık" adı altında iki alt boyuttan oluşmaktadır. Anketin birinci alt boyutu olan "Duygusal Yoksunluk", "1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9"ncü maddelerden, ikinci alt boyutu olan "Sosyal Arkadaşlık ise "10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16"ncü maddelerden meydana gelmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinde bulunan maddeler 5'li Likert tipte "Hiç Katılmıyorum"dan "Tamamen Katılıyorum"a doğru sıralanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Doğan ve arkadaşları tarafından 2009 yılında yapılmıştır.

Uygulanmış olan ölçeğin doğruluğunu arttırmak amacıyla maddelerin bazıları tersten sorulmuştur. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16"ncü maddeleri bu şekilde tersten sorulmuş (reverse) ve analiz esnasında kodlanması buna uygun şekilde yapılmış maddelerdir. Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 16 ile en çok 80 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamındaki yalnızlığın arttığını gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar iş yaşamında yaşanan yalnızlığın düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nde likert tipi beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için; 5 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $(5-1=4)$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $(4/5=0,80)$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir.

Buna göre düzenlenen değerlendirme aralıkları Tablo-2’te verilmiştir (Kaplan, 2011: 79).

Özgün ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısı ve test-tekrar test güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı iki alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmış ve duygusal yoksunluk alt boyutu için 0.93, sosyal arkadaşlık için 0.87 olarak bulunmuştur. İki yüz yirmi çalışma-na dörtyedi hafta aralıkla uygulama sonucu elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı iki faktör için de 0.80 olarak bulunmuştur (Doğan ve ark., 2009:273).

Tablo-2: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma

Puan Aralıkları	İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyi
1 - 1,80	Çok Düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,20 – 5,00	Çok Yüksek

3.1.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Araştırmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği iki ayrı çalışmadan (Vey/Campbell, 2004) yararlanılarak hazırlanan bir anket biçimindedir. Bu birleştirmenin altında yatan neden, her iki ölçeğin istatistiksel verilerle ortaya konulmuş güçlü yönlerini birleştirerek daha etkili bir ölçek oluşturma isteğidir.

Anket, beş temel boyuttan oluşmaktadır. Organ (1988) tarafından ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile uyumlu olan bu ankette "Diğergamlık" (5 madde), "Vicdanlılık" (3 madde), "Nezaket" (3 madde), "Centilmenlik" (4 madde) ve "Sivil erdem" (4 madde) boyutlarını ölçecek şekilde oluşturulmuş 19 madde bulunmaktadır.

Ankete katılan öğretmenlerden ölçeğin içerisinde yer alan yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 6'lı Likert tipi ölçek üzerinde, 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir.

Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 19 ile en çok 114 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar örgütsel vatandaşlık davranışının arttığını gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar örgütsel vatandaşlık davranışının düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Türkçe ölçeğin güvenilirliğini test etmek üzere hem tüm boyutlar için ayrı ayrı, hem de tüm ölçek için toplam olarak Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Boyutlar için hesaplanan güvenilirlik katsayıları birinci örneklem grubunda 0.75 ile 0.86 arasında, ikinci örneklem grubunda ise 0.77 ile 0.87 arasında değişiklik göstermiştir. Ölçeğin toplam geçerliliği her iki grup için sırasıyla 0.89 ve 0.94 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler, ölçeğin güvenilirliğinin yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 97).

3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucunda elde edilmiş olan bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizlerin yapılma aracı olarak SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 20.0 programı kullanılmıştır. Elde edilmiş olan verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotları olan frekans, ortalama, yüzde alma standart sapma gibi yöntemler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde bağımsız örnek t-testi, varyans analizi Anova testi ve Post Hoc Tukey testi ile korelasyon tekniği kullanılmıştır.

3.2.BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerden anket yoluyla elde edilmiş olan veriler, istatistiki işlemler ve bulgular yer almaktadır. Verilerin analiz edilmesi sırasında oluşturulmuş olan ana hipotez ve yan hipotezler dikkate alınmış ve bu hipotezlere dayalı analizler yapılmıştır. Ana hipotez ve ara hipotezler şu şekildedir;

“ **H0 Ana Hipotezi:** Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşamında yalnızlık algısı arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur.”

Araştırmanın temelini oluşturan H0 ana hipotezinin yanında, demografik değişkenleri ön gören H1 ve H2 yan hipotezleri de mevcuttur.

“ **H1:** İş yaşamında yalnızlık algısı, çalışanların demografik özelliklerine göre (Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, kıdem ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı) farklılık göstermektedir.”

“ **H2:** Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların demografik özelliklerine göre (Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, kıdem ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı) farklılık göstermektedir.”

3.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Öğretmenlerle birebir görüşme sonucu elde edilmiş anketlerin sonucuna göre İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin alt boyut puanları elde edilmiştir. Bu veriler sonucu oluşturulmuş olan Tablo-6'ya göre uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyut ortalamasının 1,958 olduğu, sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamalarının ise 1,836 olduğu görülmüştür.

Tablo-6: İYYÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Ortalama	Standart S.
Duygusal Yoksunluk	394	1,000	4,566	1,958	0,667
Sosyal Arkadaşlık	394	1,000	4,866	1,836	0,702

Elde edilen puan ortalamalarından hareketle uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin duygusal yoksunluk alt boyutunda (1,958), sosyal arkadaşlık alt boyutundan (1,836) daha fazla yalnızlık yaşadıkları görülmektedir.

3.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin, bağımsız değişken olan demografik verilerle olan ilişkileri incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3.2.2.1. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının cinsiyet bağımsız değişkeni açısından analizi t-testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo-7’de belirtilmiştir.

Tablo-7: Cinsiyet Değişkeni ile İYYÖ Alt Boyutları İlişkisi

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart S.	t	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	224	17,86	5,94	0,994	0,370
	Erkek	170	17,31	6,10		
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	224	12,76	4,89	0,613	0,686
	Erkek	170	12,97	4,96		

Tablo-7’den görülebileceği şekilde İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin alt boyutu olan duygusal yalnızlık ile cinsiyet değişkeni arasında yapılmış olan t-testi neticesinde, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. ($t= 0,994$; $p>0,05$)

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin diğer boyutu olan sosyal arkadaşlık ile cinsiyet değişkeni arasında yapılmış olan t-test analize göre, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark diğer boyutta olduğu şekilde anlamlı bulunamamıştır. ($t=0,613$; $p>0,05$)

Araştırma öncesinde kadınlar ile erkeklerin iş yaşamında yalnızlık duyguları arasında anlamlı farklılık olacağı öngörülmüştür. Ancak araştırma neticesinde hem duygusal yoksunluk hem sosyal arkadaşlık boyutları ile cinsiyet bağımsız değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Duygusal yoksunluk alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında kadınların erkeklere küçük bir oranda daha fazla yalnızlık

yaşadığı görülmektedir. Kadınların erkeklerden daha fazla yalnızlık yaşamasına neden olacak birçok etken mevcuttur. Toplumumuzda kadınların erkeklere göre daha muhafazakar şekilde yetiştirilmeleri sonucu sosyal çevre edinmeleri zorlaşmıştır. Ayrıca kendini ifade edememe, iletişim sıkıntısı, aile ortamındaki sorunların psikolojik etkilerinin kadınlarda fazla olması, sosyo-kültürel çevre ve baskı gibi faktörler de kadınların genel yalnızlıklarını ve iş yaşamındaki yalnızlıklarını artırıcı unsurlardır.

3.2.2.2. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir.

Tablo-8: İYYÖ – Yaş Değişkenine Ait Değerlerin Homojenliği

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Yoksunluk	1,945	5	388	0,086
Sosyal Arkadaşlık	1,577	5	388	0,166

Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında bulunan p değerleri (0,086 ve 0,166), 0,05'ten büyük olduğundan dolayı grupların varyansları arasında farklılık yoktur, değerler homojendir. Homojenlik elde edildikten sonra dikkat etmemiz gereken "Anova Testi" tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

Tablo-9: İYYÖ Alt Boyutları – Yaş Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş Aralıkları	N	\bar{X}	Standart S.	F	p
Duygusal Yoksunluk	1. 20-25	35	18,82	7,18	1,837	0,105
	2. 26-30	24	19,20	6,01		
	3. 31-35	84	16,77	5,53		
	4. 36-40	63	18,22	5,10		
	5. 41-45	98	16,61	6,76		
	6. 45 üstü	90	18,23	5,47		

Sosyal Arkadaşlık	1. 20-25	35	13,88	5,57	2,114	0,043
	2. 26-30	24	13,70	4,22		
	3. 31-35	84	11,59	3,92		
	4. 36-40	63	13,39	5,09		
	5. 41-45	98	12,46	5,41		
	6. 45 üstü	90	13,44	4,81		

Tablo-9’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. ($F=1,837$; $p>0,05$)

Duygusal yoksunluk alt boyutunun anlamlı düzeyde olmamasına rağmen sosyal arkadaşlık alt boyutu ile yaş değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=2,114$; $p<0,05$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 20-25 yaş grubu alt puan ortalamalarının, 31-35 yaş grubu ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç öğrencilerin yaş düzeylerine göre yalnızlıklarının araştırıldığı Kozaklı (2006) ile tutarlılık göstermektedir.

Yaş ile ilgili bulgularda 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerini en fazla 31-35 yaş grubu öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri sonucuna varılmıştır. Bu sonuç göreve yeni başlayan daha genç öğretmenlerin görevde 6-10 yılını dolduran orta yaş grubu öğretmenlerden daha yalnız olduğu şeklinde yorumlanabileceği gibi göreve yeni başlayan 20-25 yaş grubu öğretmenlerin üniversite eğitimi aldıkları büyük şehir merkezlerinden köy, kasaba ve ilçe gibi daha küçük yerleşim yerlerine geldikleri için kendilerini daha yalnız hissettikleride düşünülebilir. Üniversite ortamında daha çok arkadaşı olan, daha nitelikli ve doyurucu arkadaşlık ilişkilerine sahip olan 20-25 yaş grubu öğretmenlerin iş hayatına atılmasıyla birlikte daha تنها okul ortamlarına ve buna bağlı olarak daha yüzeysel ve sınırlı arkadaşlık ortamlarına girmeleri sebebiyle kendilerini iş yaşamında yalnız hissettikleri düşünülebilmektedir (Kaplan, 2011: 105).

3.2.2.3. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir.

Tablo-10: İYYÖ – Eğitim Durumu Değişkenlerine Ait Değerlerin Homojenliği

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Yoksunluk	0,093	2	391	0,911
Sosyal Arkadaşlık	3,674	2	391	0,026

Duygusal yoksunluk alt boyutunun p değeri 0,05'ten büyük olduğundan dolayı grupların varyansları arasında farklılık yoktur, değerleri homojendir. Ancak sosyal arkadaşlık alt boyutunda p değeri 0,005'ten küçük olduğundan dolayı homojen değildir. Homojenlik testi yapıldıktan sonra dikkat etmemiz gereken "Anova Testi" tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

Tablo-11: İYYÖ Alt Boyutları – Eğitim Düzeyi Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S.s.	F	p
Duygusal Yoksunluk	1. Ön Lisans	35	18,6286	5,57	2,562	0,078
	2. Lisans	316	17,2975	6,04		
	3. Yüksek Lisans	43	19,2558	5,86		
Sosyal Arkadaşlık	1. Ön Lisans	35	14,3429	6,24	1,762	0,173
	2. Lisans	316	12,7089	4,79		
	3. Yüksek Lisans	43	12,7209	4,52		

Tablo-11'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda,

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. ($F=2,562$; $p>0,05$)

Aynı şekilde Tablo-11'deki değerlerden görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. ($F=1,762$; $p>0,05$)

Çorapçioğlu (1998) eğitim düzeyi ile yalnızlık arasında ilişki olmadığını belirtmiştir. Araştırmanın sonuçları bu araştırma ile uyumluluk göstermektedir. Araştırma öncesinde ön lisans eğitim seviyesine sahip öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıklarının diğer gruplara göre anlamlı ölçüde daha fazla olacağı ön görülmüştür.

Ancak araştırma neticesinde ön lisans grubunun küçük bir farkla daha fazla yalnızlık yaşadığı görülmüştür. Bu sonuç, Alkan (1996) ve Kozaklı (2006)'nın yapmış olduğu çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir.

Yaşar (1999), lise eğitiminden sonra üniversiteyi tercih etmeyen bireylerin yaşadığı yalnızlığın daha fazla olduğunu saptamıştır. Üniversite eğitimi alınması kişilerde olumlu benlik algısı geliştirmeye, kendine olan güveni arttırmaya, iletişim yeteneğinin ve bilgi seviyesinin artmasına, sosyal statü kazanılmasına neden olmaktadır. Bu gibi olumlu durumları kazanamayan kişilerin iş yaşamında yalnızlık yaşamaları kaçınılmazdır.

3.2.2.4. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile gelir durumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir.

Tablo-12: İYYÖ – Gelir Durumu Değişkenine Ait Değerlerin Homojenliği

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Yoksunluk	1,607	3	390	0,187
Sosyal Arkadaşlık	0,553	3	390	0,647

Homojenlik değerlerini takiben duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarının Anova testi analizi sonucu elde edilen verileri ise şu şekildedir;

Tablo-13: İYYÖ Alt Boyutları – Gelir Durumu Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gelir Durumu	N	\bar{X}	S.s.	F	p
Duygusal Yoksunluk	1. 0-999 TL	19	18,05	4,88	1,418	0,237
	2. 1000-1499 TL	17	20,47	8,36		
	3. 1500-1999 TL	61	17,80	6,75		
	4. 2000 TL ve Üzeri	297	17,46	5,7		
Sosyal Arkadaşlık	1. 0-999TL	19	13,31	4,43	1,236	0,296
	2. 1000-1499 TL	17	14,94	6,38		
	3. 1500-1999 TL	61	12,44	4,34		
	4. 2000 TL ve Üzeri	297	12,79	4,96		

Tablo-13’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin duygusal yoksunluk alt boyutu puanlarının gelir durumu değişkenine göre ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. (F=1,418; p>0,05)

Aynı şekilde Tablo-13’teki değerlerden görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının gelir durumu değişkenine göre ilişkisini analiz etmek amacıyla yapılan

Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunamamıştır. ($F=1,236$; $p>0,05$)

Aylık gelirleri 0-999 TL olan öğretmenler ile 1000-1499 TL olan öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık, diğer gruplara göre küçük bir miktarda fazladır. Buradan hareketle gelir durumunun düşmesi öğretmenler arasında iş yaşamında yalnızlığı arttırıcı bir unsur olarak gösterilebilir. Gelir düzeyinin düşük olması kişinin hedeflerine ulaşmasını, ihtiyaçlarını gidermesini ve sosyo-kültürel faaliyetlere katılmasını engelleyici bir unsurdur. Bu durum sosyal yaşama bir engel teşkil etmektedir. Sosyal yaşamdan kopuk durumda olan bir öğretmenin ise yalnızlık yaşaması kaçınılmazdır. Araştırma öncesinde gelir grupları arasındaki yalnızlık ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılık göstereceği ön görülmesine rağmen, araştırma neticesinde bu farklılıklar anlamlı düzeyde bulunamamıştır.

Akagündüz (1997), lise öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini incelediği çalışmasında, aylık gelir durumu ile yalnızlık düzeyi arasında bir ilişki saptayamamıştır. Yılmaz ve Altınok (2009)'un okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini incelediği çalışmada, gelir düzeyi değişkeni ile okul yöneticilerinin yalnızlık seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

3.2.2.5. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde yer almaktadır.

Tablo-14: Kıdem Değişkenine Bağlı Değerlerin Homojenliği

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Yoksunluk	0,735	4	389	0,569
Sosyal Arkadaşlık	1,748	4	389	0,139

Homojenlik testinin ardından, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları ile kıdem değişkeni arasındaki Anova testi sonuçları ise Tablo-15'te belirtilmiştir.

Tablo-15: İYYÖ Alt Boyutları ile Kıdem Değişkeni Arasında Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem Yılı	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Duygusal Yoksunluk	1. 1-4 yıl	50	19,72	6,93	3,461	0,009
	2. 5-10 yıl	54	15,92	5,75		
	3. 11-15 yıl	81	17,61	5,18		
	4. 16-20 yıl	90	16,73	6,15		
	5. 20 yıl ve üzeri	119	18,21	5,87		
Sosyal Arkadaşlık	1. 1-4 yıl	50	14,06	4,97	3,673	0,006
	2. 5-10 yıl	54	10,85	3,35		
	3. 11-15 yıl	81	13,16	5,07		
	4. 16-20 yıl	90	12,42	4,73		
	5. 20 yıl ve üzeri	119	13,37	5,28		

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk boyutu ile kıdem değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=3,461$; $p=0,009$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin alt boyutlarından bir diğeri olan sosyal arkadaşlık boyutu ile kıdem değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=3,673$; $p=0,006$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur.

Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 5-10 yıl kıdeme sahip olanların bulunduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 20 yıl üzeri kıdeme sahip grubun ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarında görüleceği şekilde 20 yıl ve üzeri grubun yalnızlık ortalamalarının fazla olmasının çeşitli nedenleri vardır. Meslekte geçen uzun yıllarla

beraber mesleğe karşı duyulan ilginin azalması, mesleğin tekdüze haline gelmeye başladığının düşünülmesi, başarısızlık duygusu ve duyarsızlaşmanın olması öğretmenlerin iş doyumunu azaltabilir. Buna bağlı olarak 20 yıl ve üzeri yıl kıdem aralığındaki öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri artış gösterebilir.

Mutlu (2008), okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini incelediği araştırmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak sosyalleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir.

3.2.2.6. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Çalışılan Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde yer almaktadır.

Tablo-16: Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Bağlı Değerlerin Homojenliği

	Levene Statistic	df1	df2	p
Duygusal Yoksunluk	0,951	3	390	0,416
Sosyal Arkadaşlık	2,373	3	390	0,070

Homojenlik testinin ardından yapılan, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları ile kıdem değişkeni arasındaki Anova testi sonuçları ise Tablo-17'de belirtilmiştir.

Tablo-17: İYYÖ Alt Boyutları ile Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Anova Testi

Tablosu						
Boyutlar	Öğretmen sayısı	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Duygusal Yoksunluk	1. 25'den Az	59	17,94	5,68	2,693	0,046
	2. 26-50	143	16,55	5,36		
	3. 51-75	139	18,10	6,74		
	4. 75'den fazla	53	18,90	5,67		
Sosyal Arkadaşlık	1. 25'den Az	59	13,11	5,04	3,941	0,009
	2. 26-50	143	11,77	4,13		
	3. 51-75	139	13,71	5,51		
	4. 75'den fazla	53	13,22	4,66		

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan duygusal yoksunluk boyutu ile çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=2,693$; $p=0,046$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin alt boyutlarından bir diğeri olan sosyal arkadaşlık boyutu ile çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=3,941$; $p=0,009$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur.

Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 26-50 öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin bulunduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 75 öğretmenden fazla öğretmenin çalıştığı okulda bulunan öğretmenlerin grubunun ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuca göre, bireyin yaşadığı yalnızlığın, çevresinde bulunan insan sayısı ile değil, çevresindeki kişilerle olan ilişkisinin ve iletişiminin boyutuyla ilgili olduğu söylenebilir. Kişi kimi zaman kendisini kalabalık ortamda da yalnız hissedebilmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar bu ifadeyi desteklemektedir.

Çorapçioğlu(1998), cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisini incelediği çalışmasında, yalnızlıkla arkadaş sayısı arasında ters ilişki bulmuştur. Buluş (1997), kişinin başka insanlarla beraber olduğu zamanlarda da yalnızlık yaşayabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla yalnızlığın temelini, yaşanan sosyal

ilişkilerin yetersizliği ve bu ilişkilerden alınan doyum düzeyinin düşüklüğü oluşturmaktadır. Bu sonuçlar araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

3.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Öğretmenlerle birebir görüşme sonucu elde edilmiş anketlerin sonucuna göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyut puanları elde edilmiştir. Bu veriler sonucu oluşturulmuş olan Tablo-18'de görüldüğü üzere uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin diğergamlık alt boyut ortalamasının 4,48, vicdanlılık alt boyut ortalamasının 4,21, nezaket alt boyut ortalamasının 5,36, centilmenlik alt boyut ortalamasının 4,48, sivil erdem alt boyutunun ortalamasının ise 4,65 olduğu görülmüştür.

Tablo-18: ÖVDÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	S.s.
Diğergamlık	394	1,00	6,00	4,48	0,923
Vicdanlılık	394	1,67	6,00	4,21	0,949
Nezaket	394	1,00	6,00	5,36	0,783
Centilmenlik	394	1,75	6,00	4,48	0,965
Sivil Erdem	394	1,00	6,00	4,65	0,911
Toplam	394				

Elde edilen puan ortalamalarından hareketle uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin nezaket alt boyutunda (5,36) diğer boyutlardan daha fazla vatandaşlık duygusuna sahip olduğu görülmektedir. Vicdanlılık boyutu ise vatandaşlık davranışının en az puanı alan (4,21) alt boyutu olmuştur.

3.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile bağımsız değişken olan demografik verilerle olan ilişkileri incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3.2.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ) alt boyutlarının cinsiyet bağımsız değişkeni açısından analizi t-testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo-19’da belirtilmiştir.

Tablo-19: ÖVDÖ alt boyutlarının cinsiyet bağımsız değişkeni açısından T-Testi tablosu

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.s.	t	p
Diğergamlık	Kadın	224	22,08	4,44	0,384	0,103
	Erkek	170	22,84	4,80		
Vicdanlılık	Kadın	224	12,70	2,96	0,214	0,575
	Erkek	170	12,54	2,70		
Nezakət	Kadın	224	16,04	2,36	0,550	0,656
	Erkek	170	16,14	2,33		
Centilmenlik	Kadın	224	17,70	3,94	0,313	0,202
	Erkek	170	18,21	3,74		
Sivil Erdem	Kadın	224	18,48	3,85	0,114	0,348
	Erkek	170	18,83	3,34		

Tablo-19’den görülebileceği şekilde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’nin tüm alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında yapılmış olan t-testi neticesinde, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Araştırma öncesinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet açısından bir farklılık göstermeyeceği öngörülmüştür. Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar bu ön görüşle paralellik göstermektedir.

Polat (2008), ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini incelediği çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmüştür. Bu çalışmada elde edilen sonuç araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Özdemir(2005), kariyer devreleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini incelediği çalışmasında erkek akademisyenlerin kadınlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha düşük olduğu, işe gelme zamanında daha az dakik olmalarının bunun kanıtı olduğunu ifade etmektedir. Özdemir'in bu çalışmasında elde ettiği sonuç ile araştırmamızın sonuçları örtüşmemektedir.

Dönder (2006), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve bürokrasi ilişkisini incelediği çalışmasında, uygulanan t testi sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Polat (2007), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık saptayamamıştır.

Çetin (2011), “Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında, genel olarak bakıldığında erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin puan ortalamaları ve kadın öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin puan ortalamaları birbirine yakındır ve iki grup arasında anlamlı bir fark yoktur. Korkmaz (2011), ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştırdığı çalışmasında, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme algıları açısından boyutlara yönelik benzer görüşlere sahip olduklarını söylemiştir.

3.2.4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer

istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir. Tablo-20 bu değerleri bize göstermektedir.

Tablo-20: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine Dair Anova Testi

Boyutlar	Yaş Grupları	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Diğergamlık	1. 20-25	35	22,11	4,04	2,560	0,027
	2. 26-30	24	20,83	3,38		
	3. 31-35	84	21,25	4,86		
	4. 36-40	63	22,88	4,94		
	5. 41-45	98	22,85	4,66		
	6. 45 üstü	90	23,21	4,37		
Vicdanlılık	1. 20-25	35	12,25	2,33	0,629	0,678
	2. 26-30	24	12,91	2,97		
	3. 31-35	84	12,34	2,71		
	4. 36-40	63	12,80	2,87		
	5. 41-45	98	12,56	2,89		
	6. 45 üstü	90	12,95	3,06		
Nezaket	1. 20-25	35	15,60	2,49	0,574	0,720
	2. 26-30	24	15,95	1,62		
	3. 31-35	84	16,08	2,17		
	4. 36-40	63	16,07	2,66		
	5. 41-45	98	16,04	2,45		
	6. 45 üstü	90	16,36	2,29		
Centilmenlik	1. 20-25	35	17,62	3,33	1,240	0,290
	2. 26-30	24	17,58	2,53		
	3. 31-35	84	17,79	4,24		
	4. 36-40	63	17,73	4,09		
	5. 41-45	98	17,55	3,94		
	6. 45 üstü	90	18,80	3,67		
Sivil Erdem	1. 20-25	35	18,22	3,86	0,419	0,836
	2. 26-30	24	18,29	3,49		
	3. 31-35	84	18,52	3,98		
	4. 36-40	63	18,52	4,09		
	5. 41-45	98	18,63	3,19		
	6. 45 üstü	90	19,07	3,44		

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık boyutu ile yaş değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=0,629$; $p=0,027$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, 26-30 yaş grubunun puan ortalamaları ve 31-35 yaş grubu puan ortalamaları, 45 yaş üstü grubunun puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin diğer boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile yaş değişkeni arasında ise anlamlı herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından olan diğergamlık boyutu, çalışanların örgütle ilgili sorunlarda diğer örgüt üyelerine yardım etmesini, özverili davranışlarda bulunmasını ifade etmektedir. 45 yaş üstü grubunun diğergamlık davranışı ortalamalarının diğer gruplardan fazla olması, bu grupta bulunan öğretmenlerin yeterli tecrübeye sahip olması ve bu tecrübeyi örgüt yararına kullanmaları, mesleki doyuma ulaşmalarıyla beraber egolarının tatmin edilmesi sonucu genç meslektaşlarına yardım etme isteği ile açıklanabilir.

Karabey (2005)'in örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışını incelediği çalışmasında farklı yaş gruplarının farklı örgütsel vatandaşlık derecesine sahip olmadığını saptamıştır. Bu sonuç araştırmamızın sonuçlarıyla büyük oranda örtüşmektedir. Korkmaz (2011)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanlar, öğretmenlerin yaş düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Polat (2007)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı hiçbir farklılık bulunmamaktadır.

3.2.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait

değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir. Tablo-21 bu değerleri bize göstermektedir

Tablo-21: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Eğitim Durumu Değişkenine Dair Anova Testi

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Diğergamlık	1. Ön Lisans	35	23,37	6,02	1,263	0,284
	2. Lisans	316	22,23	4,52		
	3. Yüksek Lisans	43	22,93	3,93		
Vicdanlılık	1. Önlisans	35	11,77	2,83	1,874	0,155
	2. Lisans	316	12,74	2,86		
	3. Yüksek Lisans	43	12,55	2,67		
Nezaket	1. Ön Lisans	35	15,77	2,97	0,810	0,446
	2. Lisans	316	16,07	2,35		
	3. Yüksek Lisans	43	16,44	1,70		
Centilmenlik	1. Ön Lisans	35	18,02	4,20	1,321	0,268
	2. Lisans	316	18,03	3,83		
	3. Yüksek Lisans	43	17,02	3,71		
Sivil Erdem	1. Ön Lisans	35	19,14	3,99	0,369	0,692
	2. Lisans	316	18,58	3,61		
	3. Yüksek Lisans	43	18,60	3,61		

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırma öncesinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu ön görülmemiştir. Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar bu ön görüşü desteklemektedir.

Eğitim seviyesinin artması durumunda, kişilerin çalıştıkları kurumu sahiplenmesi ve o kurumla özdeşleşme psikolojisinde bulunmaları beklenebilir. Bu durumda örgütsel vatandaşlık davranışının artması söz konusu olabilir. Ancak araştırmamızın sonucunda bu yargıyı destekleyecek herhangi bir sonuca ulaşamamıştır.

Korkmaz (2011), ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştırdığı çalışmasında, anketine katılan öğretmenlerin yardımseverlik,

nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında aldıkları puanların, öğretmenlerin mezun oldukları okul düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını saptamıştır. Bu durum araştırmamızla paralellik göstermektedir.

3.2.4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Gelir Durumu Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile gelir durumu değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir. Tablo-22’de varyans analizine dair değerler yer almaktadır.

Tablo-22: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Gelir Durumu Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu

Boyutlar	Gelir Durumu	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Diğergamlık	1. 0-999 TL	19	23,21	4,58	0,348	0,791
	2. 1000-1499 TL	17	21,94	3,64		
	3. 1500-1999 TL	61	22,09	4,50		
	4. 2000 TL üzeri	297	22,45	4,70		
Vicdanlılık	1. 0-999 TL	19	12,68	2,78	0,803	0,493
	2. 1000-1499 TL	17	11,76	1,92		
	3. 1500-1999 TL	61	12,39	2,88		
	4. 2000 TL üzeri	297	12,73	2,89		
Nezaket	1. 0-999 TL	19	16,52	2,26	0,373	0,772
	2. 1000-1499 TL	17	15,70	1,96		
	3. 1500-1999 TL	61	16,04	1,87		
	4. 2000 TL üzeri	297	16,08	2,46		
Centilmenlik	1. 0-999 TL	19	18,84	3,59	2,424	0,065
	2. 1000-1499 TL	17	16,05	4,45		
	3. 1500-1999 TL	61	17,31	3,66		
	4. 2000 TL üzeri	297	18,10	3,85		

Sivil Erdem	1. 0-999 TL	19	18,68	3,43	0,166	0,920
	2. 1000-1499 TL	17	18,17	4,11		
	3. 1500-1999 TL	61	18,45	3,65		
	4. 2000 TL üzeri	297	18,69	3,64		

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin tüm alt boyutları ile gelir durumu değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırma öncesinde, düşük gelir düzeyine sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer gruplara göre daha düşük olacağı ön görülmüştür. Ancak araştırma neticesinde tüm gelir grupları arasında herhangi anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yüksek gelire sahip öğretmenler ile düşük gelire sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır.

3.2.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Kıdem Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir. Tablo-23'te varyans analizine dair değerler yer almaktadır.

Tablo-23: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Kıdem Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu

Boyutlar	Kıdem Yılı	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Diğergamlık	1. 1-4 yıl	50	21,42	3,93	2,460	0,045
	2. 5-10 yıl	54	22,37	4,54		
	3. 11-15 yıl	81	21,51	5,24		
	4. 16-20 yıl	90	22,65	4,44		
	5. 20 yıl üzeri	119	23,26	4,46		
Vicdanlılık	1. 1-4 yıl	50	12,36	2,57	0,527	0,716
	2. 5-10 yıl	54	12,72	2,63		
	3. 11-15 yıl	81	12,37	2,79		
	4. 16-20 yıl	90	12,91	3,13		
	5. 20 yıl üzeri	119	12,69	2,88		

Nezaket	1. 1-4 yıl	50	15,98	2,16	0,580	0,677
	2. 5-10 yıl	54	15,98	1,81		
	3. 11-15 yıl	81	15,82	2,82		
	4. 16-20 yıl	90	16,33	2,03		
	5. 20 yıl üzeri	119	16,16	2,52		
Centilmenlik	1. 1-4 yıl	50	17,52	3,08	0,259	0,904
	2. 5-10 yıl	54	17,74	4,17		
	3. 11-15 yıl	81	17,88	4,08		
	4. 16-20 yıl	90	18,08	3,98		
	5. 20 yıl üzeri	119	18,08	3,80		
Sivil Erdem	1. 1-4 yıl	50	17,94	3,73	0,743	0,563
	2. 5-10 yıl	54	19,01	3,95		
	3. 11-15 yıl	81	18,44	4,00		
	4. 16-20 yıl	90	18,74	3,44		
	5. 20 yıl üzeri	119	18,80	3,35		

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık boyutu ile kıdem değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ($F=2,460$; $p=0,045$, $p<0,05$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, 1-4 yıl grubunun puan ortalamaları, 20 yıl üzeri grubunun puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin diğer boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile kıdem değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu boyutlarda düşük kıdeme sahip öğretmenler ile yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında belirgin farklılıklar yoktur.

Korkmaz (2011), ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştırdığı çalışmasında, katılımcıların kıdemlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Çetin (2011), “Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark saptamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyine ait ortalama puanları incelediğinde en yüksek ortalama puan 1-5 yıl arası meslek kıdemine sahip öğretmenler ve en düşük ortalama puan 16-20 yıl arası meslek kıdemine sahip öğretmenler olmuştur. Kalaycı (2007), Arslantaş ve Pekdemir (2007) ve Kepenek (2008) ise daha kıdemli öğretmenler veya çalışanlar lehine örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı fark bulmuşlardır. Dönder (2006), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve bürokrasi ilişkisini incelediği çalışmasında 20 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin 1 yıl ile 15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin daha olumlu yaklaşımları sonucuna varmıştır.

Dönder (2006)’e göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

3.2.4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Çalışılan Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeni arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmış olan Varyans analizine ait değerler ve diğer istatistiksel değerler bu bölümde incelenmiştir. Tablo-24’te varyans analizine dair değerler yer almaktadır.

Tablo-24: ÖVDÖ Alt Boyutları ile Çalışılan Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı Değişkenine Dair Anova Testi Tablosu

Boyutlar	Öğretmen Sayısı	N	\bar{x}	S.s.	F	p
Diğergamlık	1. 25’den az	59	22,71	4,55	0,433	0,730
	2. 26-50 Öğr.	143	22,46	4,71		
	3. 51-75 Öğr.	139	22,46	4,32		
	4. 75’den fazla	53	21,77	5,21		

Vicdanlılık	1. 25'den az	59	12,91	2,48	0,368	0,776
	2. 26-50 Öğr.	143	12,71	2,61		
	3. 51-75 Öğr.	139	12,50	2,99		
	4. 75'den fazla	53	12,49	3,43		
Nezaket	1. 25'den az	59	16,01	2,20	0,448	0,719
	2. 26-50 Öğr.	143	16,26	2,27		
	3. 51-75 Öğr.	139	15,95	2,42		
	4. 75'den fazla	53	16,01	2,55		
Centilmenlik	1. 25'den az	59	18,06	4,29	1,432	0,233
	2. 26-50 Öğr.	143	18,20	3,92		
	3. 51-75 Öğr.	139	17,39	3,92		
	4. 75'den fazla	53	18,41	2,84		
Sivil Erdem	1. 25'den az	59	19,28	2,95	4,024	0,008
	2. 26-50 Öğr.	143	19,16	3,80		
	3. 51-75 Öğr.	139	18,27	3,52		
	4. 75'den fazla	53	17,45	3,91		

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik ile çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan sivil erdem boyutu ile çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasındaki aritmetik ortalama farkı ise ($F=4,024$; $p=0,008$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, çalışılan okulda 75'den fazla öğretmenin bulunduğu grubun puan ortalamaları, çalışılan okulda 25'den az öğretmenin bulunduğu grubun puanlarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

Az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının fazla olmasının nedenlerinin başında, diğer kişilerle kurdukları samimi ilişkiler ve bu ilişkiler neticesinde mesleklerine duydukları sevgi gelmektedir. Şüphesiz ki iş arkadaşlarını ve iş ortamını sevmeyen çalışanların iş hayatında her türlü olumsuz psikoloji içine girmeleri kaçınılmazdır. 75'den fazla öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı

ortalamalarının düşük olması yeterli ve sağlıklı, samimi iletişim sağlayamamalarından gelmektedir.

Polat (2007), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, öğretmen sayısı 50 ve daha az olan ve 51-75 öğretmen olan okullardaki öğretmenlerin görüşleri ile 76-100 öğretmen ve 101 öğretmenden daha fazla olan okullardaki öğretmenlerin görüşleri arasında örgütsel vatandaşlık ve alt boyutlarına ilişkin algılamada farklılaşma gözlenmediğini belirtmiştir.

3.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak ortaya konulmuştur. Analiz sırasında alt boyutlar kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo-25’te gösterilmiştir.

Tablo-25: Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Diğergamlık	1						
(2) Vicdanlılık	0,379**	1					
(3) Nezaket	0,543**	0,355**	1				
(4) Centilmenlik	0,418**	0,473**	0,476**	1			
(5) Sivil Erdem	0,530**	0,493**	0,518**	0,550**	1		
(6) Duygusal Yoksunluk	-0,240**	-0,081	-0,200**	-0,264**	-0,263**	1	
(7) Sosyal Arkadaşlık	-0,352**	-0,194**	-0,383**	-0,292**	-0,411**	0,616**	1

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri alt boyutları arasındaki korelasyon analiz sonuçlarının incelendiği Tablo-25’i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutu olan diğergamlık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,240$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, diğergamlık boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan vicdanlılık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,081$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, vicdanlılık boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'i incelemeye devam ettiğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan nezaket değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulduğu sonucuna ulaşmaktayız. ($r=-0,200$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, nezaket boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'e göre, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan centilmenlik değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,264$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, centilmenlik boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından

olan sivil erdem değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,263$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, sivil erdem boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki korelasyon analiz sonuçlarının incelendiği Tablo-25'i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutu olan diğergamlık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,352$) Diğer bir ifadeyle sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık arttıkça, diğergamlık boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutu olan vicdanlılık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,194$) Diğer bir ifadeyle sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık arttıkça, vicdanlılık boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'e göre, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutu olan nezaket değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde orta düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,383$) Diğer bir ifadeyle sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık arttıkça, nezaket boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'e göre, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutu olan centilmenlik değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-$

0,292) Diğer bir ifadeyle sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık arttıkça, centilmenlik boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-25'i incelediğimizde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan sivil erdem değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde orta düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur.($r=-0,411$) Diğer bir ifadeyle sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık arttıkça, sivil erdem boyutunda vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarının kendi içlerinde birleştirilmesiyle elde edilen genel verilerin gösterildiği Tablo-26 şu şekildedir.

Tablo-26: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Korelasyon Analizi Tablosu

	(1)	(2)
(1) İş Yaşamında Yalnızlık	1	
(2) Örgütsel Vatandaşlık	- 0,390**	1

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tablo-26'da görüldüğü üzere İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarının kendi içlerinde birleştirilmesiyle elde edilen genel ortalamaların korelasyon analizine göre, iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,390^{**}$). Bir başka ifadeyle, iş yaşamında yalnızlık duygusu artarken, örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve aralarında ters yönlü bir ilişki vardır.

Bu sonuçlar sonucunda araştırmanın başında belirtilmiş olan H0 ana hipotezi kabul edilmiştir.

3.3. GENEL DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA

Uygulama bölümünde ele almış olduğumuz iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki verilerin analizine dair elde edilen verilerin genel değerlendirmesi ve sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

1. Velilerden, meslektaşlarından, yöneticilerden ve öğrencilerden oluşan kalabalık bir çevrede mesleğini icra eden öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık algısının, örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisi araştırmada saptanmaya çalışılmıştır. Uygulama sonucu yapılmış olan analizlerde öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık algısı arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları da orta düzeyde azalmaktadır. Örgütsel vatandaşlık duygularını attırmaya yönelik olan her türlü uygulama (piknik, gezi, arkadaşlığa yönelik uygulamalar vb.) iş yerinde yaşadıkları yalnızlığı azaltmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

2. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplar neticesinde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

3. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplar neticesinde, duygusal yoksunluk alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak sosyal arkadaşlık alt boyutundaki değişiklik anlamlıdır. 20-25 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık algıları, 31-35 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde saptanmıştır. 20-25 yaş grubunun yalnızlıklarının azaltılması yönünde yapılacak çalışmalar, bu grupta bulunan öğretmenlerin işe adaptasyonlarını, motivasyonlarını arttıracak ve buna bağlı olarak yalnızlık duyguları giderilecektir.

4. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplar neticesinde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

5. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplar neticesinde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları, gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

6. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplar neticesinde, duygusal yoksunluk alt boyutu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal arkadaşlık alt boyutundaki farklılıkta anlamlıdır. 5-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin grubunda bulunan öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık algıları, 20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin bulunduğu grupta bulunan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde saptanmıştır. Bunun nedeni olarak 20 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin motivasyonlarını yitirmeleri, tükenmişlikle karşı karşıya kalmaları, emeklilik tarihlerini bekleyerek mesleğe verdikleri önem duygularını kaybetmelerini gösterilebilir.

7. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ne verdiği cevaplara göre, duygusal yoksunluk alt boyutu ile çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal arkadaşlık alt boyutundaki farklılıkta anlamlıdır. 26-50 öğretmenin bulunduğu okulda çalışan öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık algıları, 75'den fazla öğretmenin çalıştığı okulda bulunan öğretmenlerin bulunduğu gruba göre daha düşük düzeyde saptanmıştır. Bireyin yaşadığı yalnızlıkta çevresindeki insan sayısı değil, bu insanlarla kurduğu anlamlı ve doyurucu ilişkiler önemlidir. Bazen başkalarının yanında da kendimizi yalnız hissettiğimiz sık rastlanılan bir durumdur. Birey fiziksel olmasa da yalnızlık hissini duygusal olarak yaşayabilir ve bu hissi rahatsız edici bir durum olarak algılayabilir. Birey bazen kendini kalabalıklar içinde yalnız ve tanıdıklar içinde yabancı hissedebilir. Bu açıdan yalnızlık, yaşanan sosyal ilişkilerin sayı ve sıklığıyla pek alakalı değildir. (Yaşar, 2007). Araştırma sonucu elde edilen verilerde bu yargıyı destekler niteliktedir.

8. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

9. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğergamlık

alt boyutu ise yaş değişkeniyle anlamlı derecede farklılık göstermiştir. 26-30 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları, 31-35 yaş grubu ve 45 yaş üstü grubuna göre anlamlı ölçüde düşük olarak saptanmıştır.

10. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

11. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

12. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğergamlık alt boyutu ise kıdem değişkeniyle anlamlı derecede farklılık göstermiştir. 1-4 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algıları, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin bulunduğu grubuna göre anlamlı ölçüde düşük olarak saptanmıştır. Bunun nedeni olarak okuldan yeni mezun olmuş ve işe yeni başlamış kişilerin, mesleğe adaptasyonlarının belirli bir süre alması ve işle ilgili beklentilerle karşılaşılan durumların örtüşmemesi gösterilebilir.

13. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne verdikleri cevapların neticesinde, ölçeğin alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik boyutları ile çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sivil erdem alt boyutu ise çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeniyle anlamlı derecede farklılık göstermiştir. 75'den fazla öğretmenin bulunduğu okulda çalışan öğretmenlerin vatandaşlık duyguları, 25'den az öğretmenin bulunduğu okulda çalışanlara göre daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Kalabalık bir meslektaş grubuna sahip olan öğretmenlerin iş yerlerini sahiplenmeleri düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

3.4. İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Vatandaşlık İlişisini Açıklamaya Yönelik Türkçe Yazında Yapılan Çalışmalar

Kavramsal çerçeve oluşturulurken yapılmış olan kaynak taraması sırasında öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlıkları ile örgütsel vatandaşlık konularının birlikte işlendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmada elde edilen sonuçlar ile daha önce yapılan çalışmalar arasında bir karşılaştırma yapılamamaktadır. Ancak yalnızlık, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini inceleyen farklı çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgular ile incelenen farklı çalışmalardaki araştırma sonuçları arasında karşılaştırma yapılabilmektedir.

Kızıldağ'ın (2009) çalışmasında belirttiği şekilde, yalnızlık bireylerin sosyal ilişkilerinde istedikleri veya beledikleri nitelikte bir yakınlığa sahip olmamalarından kaynaklanabilir. İçten olmayan, çıkar ilişkisine dayanan bir yakınlık, bireyin yalnızlık duygusunun artmasına neden olur. Birey böylesi bir durumda diğer sosyal ilişkilerine de şüpheyle yaklaşmaya başlar. Okullarda meslektaşları tarafından bu şekilde sahte bir yakınlıkla karşılaştığını düşünen bir birey, kendisini yalnızlık duygusu içerisinde bulabilir. Bu yalnızlık duygusu iş yaşamında yalnızlık olarak ele alınıp, başlıca nedeninin sahte ilişkiler olduğu ifade edilebilir. Böyle bir durumda bireyim örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif yönde olması beklenemez.

İş hayatında üstün performans göstermeyi sağlayan yetkinlikler, bilişsel yeteneklerin ötesinde duygusal yetkinliklerdir. Yüksek performans gösterenlerin, bilişsel zekâsı yüksek ya da teknik bilgisi çok olanlar değil, iş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurabilen, ekip çalışmasına yatkın, duygusal açıdan olgun kişiler olduğu görülmektedir (Güngörmüş, 2011: 20). Bu nedenle iletişimi kuvvetli bireylerin iş yaşamında yalnızlık yaşama olasılıkları oldukça azdır. Buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışları da iletişimin kuvvetli olmasıyla beraber olumlu düzeyde yaşanacaktır.

Yılmaz ve Altınok'a (2009) göre, okul yöneticilerinin yalnızlık duyguları, hizmet yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmıştır. 6-10 yıl arasında hizmet yılına sahip yöneticiler kendilerini hem 1-5 yıl hem de 11 ve üstü yıl arasında hizmet yılına sahip yöneticilerden anlamlı bir şekilde daha az yalnız hissetmektedirler. Bunun nedeni olarak yöneticiliğin ilk yıllarında okula kendini yabancı hissetme, okuldaki diğer personel tarafından kabullenmede yaşanan zorluklar, okulda yeni politikalar ve yaklaşımlar uygulama istediğinin kabul görmemesi gibi bir takım olası etkenler

gösterilebilir. Bu çalışmada görmüş olduğumuz sonuçlar, araştırmada elde edilen bulgularla örtüşmektedir. 5-10 yıl kıdeme sahip olan bireylerin yalnızlıkları diğer gruplara göre yüksek oranda çıkmıştır.

Şişman ve Turan (2004), iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri ilişkisini incelemişlerdir. Çalışanların sosyal-duygusal yalnızlıklarına ilişkin bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde çalışanların sosyal-duygusal yalnızlık düzeylerinin pek düşük olmadığını belirtmişlerdir. Türk kültürü toplumcu kültürler kategorisinde yer aldığından, birey merkezli toplumlarda gözlenen düzeyde bir sosyal-duygusal yalnızlık olmadığı sonucuna varılabilmektedir. Toplumcu kültürler, grubu ve ortaklaşa davranışı öne çıkaran kültürlerdir. Bu kültürlerde ilişkiler yönünden daha çok birincil ilişkilerin ön planda olduğu söylenebilir. Türk eğitim sistemi içinde öğretmen ve yöneticilerin sosyalleşme süreçleri de diğer kültürlerle karşılaştırıldığında bazı farklılıklar gösterebilir şeklinde görüş bildirmişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, uygulamada elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Gün (2006), kent kültüründe yalnızlık olgusunu araştırdığı çalışmasında cinsiyet konusunda yalnızlık düzeyi genelde kadınlarda daha fazladır şeklinde bir sonuca ulaşmıştır. Kadınlardaki yalnızlık duygusunun, toplumda üst gruptaki kadınlarda fazla olduğunu belirtmiştir. En az yalnızlık orta gruptaki kadınlardadır. Erkeklerde yalnızlık düzeyinin fazla olduğu grup orta gruptur. En az olan ise alt gruptaki erkeklerdir. Kültürün cinsiyete yüklediği özellikler vardır. Kadınlara ve erkeklere özgü roller vardır. Bu bulguda erkeklerin dışa dönük yetiştirilmeleri sonucunda sosyal ilişkilerinin ve arkadaş edinmelerinin desteklendiği göz önünde bulundurulursa kadın öğretmenlerin iş yerinde daha fazla yalnızlık yaşamalarının bu faktörden kaynaklandığı düşünülebilir. Geleneksel toplum yapımızdan kaynaklanan sosyal baskılar sebebiyle kadınların daha fazla yalnızlık yaşadığı, yakın ve güçlü ilişkiler kurmakta zorlandıkları düşünülebilir.

Her ne kadar değişen dünyada kadın ve erkeğin toplumsal yaşama eşit şekilde katılımları arzu edilse de kadınların cinsiyet rolleri, çalışma koşulları vb. etkiler neticesinde daha fazla yalnızlık yaşadıkları düşünülebilir. Bu nedenle kadınlar ile erkeklerin toplum içerisinde yaşadığı yalnızlık duyguları farklılık göstermektedir şeklinde görüşlerini bildirmiştir. Bu çalışmada ortaya konulan sonuç ile mevcut araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmanın analizi sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla yalnızlık yaşadığı görülmüştür.

Kaplan (2011), öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile örgütsel güven ilişkisini araştırdığı çalışmasında örgütsel iletişimin önemine değinmiştir. Kaplan'a göre örgütsel iletişimin, öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık duygusu üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü iş yerinde diğer öğretmenlerle, yöneticilerle veya velilerle sağlıklı ve yeterli iletişim kurmakta zorlanan bir öğretmenin iş yaşamında yalnızlık duygusu yaşamaması düşünülemez. Örnek verecek olursak karşılaştığı bir sorunu çalışma arkadaşına aktaramayan, iş yerinde düzenlenen bir kutlamaya katılmayan veya iş yeri ile ilgili bir beklentisini yöneticisi ile paylaşamayan bir öğretmenin iş yerinde yalnızlık yaşamaması kaçınılmazdır. Örgütsel ve yönetsel işlerin düzenli bir şekilde koordine edilmesi, örgüt üyelerinin aralarında etkin bilgi paylaşımı, çalışanlar arasında yaşanan problemlerin çözümü ve çatışmaların önlenmesi etkin örgütsel iletişim sayesinde mümkündür. Örgütsel iletişimin hem çalışan hem de kurum için yapıcı fonksiyonları olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığını açıklayıcı bir etken olduğu söylenebilir. Örgütsel iletişimi düşük öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri önemli ölçüde yüksek olacaktır. Buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin de önemli ölçüde düşük olması kaçınılmazdır.

Asunakutlu'ya göre çalışanların kendilerine ve birbirlerine yüksek derecede güven duymaları çalışma şartlarına olumlu etki eden atmosferin oluşmasında son derece etkilidir. Kendisine ve çalışma arkadaşlarına güven duyan bireyin motivasyon artışı yaşamaması ve verimlilik artışı yaşamaması kaçınılmazdır. Bu bağlamda iş yaşamında yalnızlık olgusuyla karşı karşıya kalması pek muhtemel değildir. Ayrıca güvenin yüksek oluşu, örgüte sahiplenme davranışıyla beraber örgütsel vatandaşlık davranışının da yüksek düzeyde gerçekleşmesine neden olacaktır.

Ülkemizde tüm eğitim sisteminin tek elden yönetilmeye çalışılması ve yerel idarecilerin sadece uygulayıcı vazifesi yapmaları ve yine okullarda alınan kararlarda idarecilerin etkili baskınlıkları eğitim sektöründe tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar arasında sayılabilmektedir. Eğitim sektöründe çalışanların kendi bilgi ve yetenekleri doğrultusunda uygulamalarını gerçekleştirmelerinin sağlanması için yetki devrinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Eğitimcilerin iş tatminlerinin sağlanması ya da artırılması için, emir verici ve cezalandırıcı bir yönetim tarzı yerine katılımcı ve yol gösterici bir yönetim tarzı kanımızca daha etkili sonuçlar verecektir.(Bozkurt,2008: 4) Bu çalışmaların yapılmaması durumunda öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık olgusuyla baş başa kalmaları kaçınılmazdır. İş yaşamında yalnızlıklarının artması ise

örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkileyecek ve bu durum motivasyon kaybına ve verimlilik azalmasına neden olacaktır.

Kılınç (2005), araştırmasında ailenin sosyo-ekonomik durumu ile yalnızlık arasında ilişkinin olduğunu ve düşük sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda okuyan öğrencilerin kendilerini daha yalnız hissettikleri sonucuna varmıştır. Demir (1990) ise, üniversite öğrencilerinin bazı bireysel, sosyal ve ailelerine ilişkin özelliklerinin yalnızlık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemiş olduğu çalışmasında, aylık gelirini sosyal etkinlikler için yeterli görmeyen bireylerin, yeterli görenlere göre daha fazla yalnızlık ortamına sahip olduğunu bulmuştur. Araştırmada elde edilen sonuç bu çalışmadaki verilerle paralellik göstermemektedir.

Adalı'ya göre (1986) örgütlerde karara ve sorumluluklara katılma konusunda öğretmenlere sorumluluk verilmiyor ise, çalışan örgüte yabancılaşmakta ve gizli tatminsizlik, ücret için çalışma, işe devamsızlık, verimin azalması, çok az çalışma gibi durumlar oluşabilir. Bununla beraber öğretmenlerde yalnızlık duygusunun oluşması da kaçınılmazdır. Tüm bu olumsuzluklar göz önüne alındığında örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif olması beklenmemelidir.

Çekmecelioğlu'na göre (2005), örgüt iklimi çalışanların iş tatmini, işten ayrılma niyeti, bağlılık ve iş performansı ile yakından ilgilidir. Yapılan araştırmalarda örgütsel iklim ile yalnızlık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel iklim seviyesinin artması, örgütsel vatandaşlık davranışıyla paralel bir seyir izleyecektir. İklimin olumlu olması örgütsel vatandaşlık davranışını da olumlu yönde etkiler.

Ekmen ve Şencan (1994), benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri ile daha fazla ilişki kurabildiğini, bu sayede iş ilişkilerinde olumsuz faktörleri ortadan kaldırdıklarını belirtmektedir. İş yerinde ortak değerler ve yerleşmiş etik kurallar etrafında toplanamayan çalışanların özellikle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık yaşayacakları düşünülmektedir. Bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilemesi düşünülmektedir. Sonuç olarak, okullarda örgütsel vatandaşlık ile iş yerinde yalnızlık düzeyi arasındaki negatif yönlü korelasyondan hareketle, okullarda örgütsel vatandaşlık düzeyini artıran her türlü etkenin, aynı zamanda öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlığını azaltıcı etki yaptığını söylemek mümkündür.

3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada analiz edilmiş olan verilerin toplanması esnasında çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Uygulamaya katılmış olan öğretmenlere soruların daha net açıklanması amacıyla anketlerin her bir öğretmenlerle teker teker uygulanmasının daha net sonuçlar verebileceği söylenebilir. Ancak böyle bir durumun zaman planlaması açısından sıkıntı doğuracağı ve oldukça fazla zaman alacağı açıktır.

Anketlerin toplanması sırasında bazı katılımcıların anket sorularına keyfi cevap vermesi ve yanlış şekilde doldurması sonucu anketlerin bir kısmı değerlendirmeye alınamamıştır. Bu durum anketlerin %5'lik bir kısmının değerlendirilememesine neden olmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda araştırma yapılma istenmiş, bu durum Milli Eğitim Bakanlığı'ndan yasal izin alınması gerekliliğini doğurmuştur. İzin başvurusu sırasında anket formu başvuru dosyasına eklenmiştir. Yapılan değerlendirme sonucu anket formunda yer alan demografik verilerden “medeni durum” seçeneği, aile mahremiyetine aykırı olacağı gerekçesiyle sakıncalı bulunmuş ve formdan çıkartılması istenmiştir. Bu nedenle medeni duruma ait veriler elde edilememiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hızla gelişen hizmet, bilgi, bilişim, eğitim gibi sektörler eğitilmiş insan gücüne daha çok ihtiyaç duymaktadır. Bu durum çalışanların işlerine tam kapasiteleri ile katkıda bulunmalarını ve biçimsel olarak tanımlanan görevlerinin ötesinde performans göstermelerini gerekli kılmaktadır. Aynı zamanda günden güne artan rekabet de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanan davranışları sergilemesinin önemini arttırmaktadır. Bununla beraber çalışanların tam kapasite çalışmasını sağlayacak bir başka unsur iş yaşamında yalnızlıklarının engellenmesidir. İş yaşamında, çalışma ortamında yalnızlık yaşayan bir çalışanın motivasyon ve verimlilik kaybı yaşaması muhtemeldir. Tam kapasite verime ihtiyaç duyan sektörlerin bu gibi durumu önlemek için önlemler alması gerekmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerin iş yaşamında yaşadıkların yalnızlığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ve çeşitli demografik verilerle olan ilişkisi incelenmiştir. İş yaşamında yalnızlığın ve düşük örgütsel vatandaşlık algısının sebep olabileceği; sorumluluk almaktan kaçınma, işyerinde arkadaşlık kurmakta zorluklar yaşama, ilişkilerde yüzeysellik, benmerkezci tutumlar, mutlu olmama, olumsuz bir kimlik gibi özelliklere sahip bir öğretmenin ne derecede mesleki bir başarı elde edeceği önemli bir sorudur. Bu sebepten dolayı, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duygularının ve örgütsel vatandaşlık algılarının nelerden farklılaştığını tespit etmek önemli hale gelmiştir. Bu farklılığı tespit etmek amacıyla araştırmamızda Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından oluşturulan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVD) kullanılmıştır.

Tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 394 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında genel olarak negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi, örgütsel vatandaşlık algısı yüksek olan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri düşük düzeydedir şeklinde olduğu gibi, iş yaşamında yüksek bir yalnızlık yaşayan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık seviyeleri oldukça düşüktür şeklinde de ifade edebiliriz.

Çalışmanın genelinde yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının teorik çerçevesi açıklanmış ve aralarındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları belirlenmiş ve birbirleri ile olan ilişkileri saptanmıştır. Bu alt boyutların birbirleriyle olan ilişkilerinin puan ortalamaları yüksekten düşüğe doğru şu şekilde sıralanmıştır;

1. (- 0,411) - Sosyal Arkadaşlık – Sivil Erdem
2. (- 0,383) - Sosyal Arkadaşlık – Nezaket
3. (- 0,352) - Sosyal Arkadaşlık – Diğergamlık
4. (- 0,292) - Sosyal Arkadaşlık – Centilmenlik
5. (- 0,264) - Duygusal Yoksunluk – Centilmenlik
6. (- 0,263) - Duygusal Yoksunluk – Sivil Erdem
7. (- 0,240) - Duygusal Yoksunluk – Diğergamlık
8. (- 0,200) - Duygusal Yoksunluk – Nezaket
9. (- 0,194) - Sosyal Arkadaşlık – Vicdanlılık
10. (- 0,081) – Duygusal Yoksunluk – Vicdanlılık

Bu sıralamaya bağlı olarak, alt boyutlar içerisinde en yüksek ters ilişkiye sahip boyutlar, işyerindeki sosyal ilişkileri ve iletişimi temsil eden sosyal arkadaşlık alt boyutu ile çalışanların sorumluluk sahibi olarak örgüt içindeki politik süreçlere katılımlarıyla ve örgüt yaşamına dair düşünceleriyle ilgili olan sivil erdem boyutu arasındadır. (-0,411). En düşük ters yönlü ilişkiye sahip boyutlar ise kişinin ilişkilerine dair duygu ve düşüncelerini içeren duygusal yoksunluk ile gerekli olandan daha fazlasını gerçekleştirmeyi sağlayan davranışların gösterilmesinde etkili olan ve kendisinden beklenen minimum rol davranışından daha fazlasını gerçekleştirmesini sağlayan boyut olan vicdanlılıktır. (- 0,081). Burada dikkat çeken nokta vicdanlılık alt

boyutunun, iş yaşamında yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yalnızlık ile olan ters yönlü ilişkisinin oldukça düşük olmasıdır. Buradan hareketle duygusal yoksunluk yaşamayan bireylerin vicdanlılık boyutuna doğrudan olumlu bir şekilde sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada dikkat çeken bir başka nokta ise sosyal arkadaşlık alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile kuvvetli bir ters yönlü ilişkisinin bulunmasıdır.

Genel anlamda, çalışmadan önce ön görülmüş olan hipotezler uygulamaların sonrasında kabul edilmiştir. Araştırmanın temelini oluşturan iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü ilişki olduğu hipotezi “- 0,390” korelasyon değeri ile doğrulanmıştır. Bu sonuçtan hareketle ileride yapılacak olan çalışmalara ve verimli çalışan, motive olmuş çalışanlara sahip olmak isteyen örgütlere çeşitli öneriler hazırlanmıştır.

1. Ülkemizde iş yaşamında yalnızlık alanında sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı, bu olgu üzerine değişik meslek gruplarında araştırmalar yapılması gerekmektedir.

2. Araştırmada uygulamaya katılan öğretmenler merkez ilçelerdeki okullarda çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde çalışanlar öğretmenlerin yalnızlığını araştıran çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

3. Özel sektörde ve kamu sektöründe yalnızlık şeklinde iki farklı karşılaştırma yapılması, iş yaşamında yalnızlığın boyutlarının detaylandırılmasına katkı sağlayacaktır.

4. İş yaşamında yalnızlık çeken öğretmenlerin bu olumsuz durumla beraber derslerine girmeleri sonucu, öğrencilerin başarısı ve kişilik gelişimine olumsuz etkiye bulunacağı açıktır. Bu nedenle bu olumsuz durumu önlemek ve etkilerini ortadan kaldırmak üzere başta hükümetler olmak üzere, yerel idareler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Milli Eğitim Müdürlükleri, veliler ve idareciler üzerlerine düşen görevleri belirleyip uygulamalıdır.

5. İş yaşamında yalnızlığa neden olabilecek çok sayıda etken bulunmaktadır. Bunların başında ise günümüzün en ciddi sorunlarından olan stres gelmektedir. Öğretmenlerin stresle başa çıkmalarını sağlamak adına, bu konuya dair seminer, meslek

içi eğitim gibi etkinlikler düzenlenmeli ve stres ve buna bağlı ortaya çıkan olumsuz durumlar engellenmeye çalışılmalıdır.

6. Araştırma kapsamında iş yaşamında yalnızlık ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin diğer yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır. 20-25 yaş grubu öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenler olduğu düşünüldüğünde, göreve yeni başlayan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duygusunu gidermeye yönelik okul yöneticileri ve rehber öğretmenler tarafından oryantasyon çalışmaları yapılabilir. Bu konuda gerekli yasal düzenlemeler yapılarak rehber öğretmenlere ve okul yöneticilerine yeni yükümlülükler getirilebilir.

7. Öğretmenlerde iş yaşamında yalnızlığın kıdem yılı arttıkça daha fazla yaşandığı beklenen bir sonuçtur. Bu nedenle yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin azaltılması için mesleki tükenmişlik, örgütsel güven, iş doyumu konularında çalışma yapılabilir.

8. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşamında yalnızlık arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracak her türlü uygulama iş yaşamında yalnızlığı engelleyecektir. Bu yüzden okullarda öğretmenlerin mevcut örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır.

9. Bu araştırmanın farklı illerde veya ülke genelinde yapılması ve sonuçların karşılaştırılması, sorunların en doğru şekilde tespit edilmesine ve etkili çözümler bulunmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

ADALI Sacid (1986), **Daha İyi Hizmet Görme Açısından Katılnalı Yönetim**, 1. Baskı, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.

AKAGÜNDÜZ İlknur (1997), Annesi Çalışan Ve Çalışmayan Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara.

AKTAŞ Hatice Gülen (2008), Öğretmenlerde Denetim Odağı Ve Örgütsel Vatandaşlık, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

AKTAY Ali (2008), Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ALP Murat (2007), Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme Ve Örgütsel Vatandaşlık, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya.

ALTINTAŞ Füsün Çınar (2001), “Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi** “İş Güç”, Cilt 3, Sayı: 1.

ARMUTLULU İsmail Hakkı (2000), İşletmelerde Uygulamalı İstatistik, 1.Basım, Alfa Yayınevi, Bursa.

ARSLANTAŞ Cenk (2008), “Yöneticiye Duyulan Güvenin Ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **TİSK Akademi**, 2008(1).

ASUNAKUTLU Tuncer (2002), “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme”, **Muğla Üniversitesi Dergisi**, Muğla.

AY Bilgen (2007), Öğretmenlerin Özyeterlikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

AYTAÇ Mustafa (1999), **Matematiksel İstatistik**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.

AYTAÇ Serpil - HACIOĞLU Sevil - KARADUMAN Mustafa (2012). “Loneliness In The Workplace: An Empirical Study In Turkey”, **1. International Interdisciplinary Social Inquiry Conference**, 17- 21.06 2012 – Bursa.

ATALAY İlhan (2005), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar

BASIM Nejat - ŞEŞEN Harun (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Ankara.

BAŞAR Alaaddin - OKTAY Erkan (2001), Uygulamalı İstatistik 1, 1. Basım, Aktif Yayınevi, Erzurum.

BATEMAN T.S - D.W.ORGAN (1983), “Job Satisfaction and the Good Soldier : The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, **Academy of Management Journal**, 26, ss.587- 595.

BAYRAM Nuran (2004), Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, 1. Basım, Ezgi Kitabevi, Bursa.

BELL, R.A. - ROLOFF, M.E. - VAN Camp, K. - KAROL, S.H. (2005), “Is It Lonely At The Top? Career Success And Personal Relationships”. **Journal Of Communication**, U.S.A., 40(1).

BOZKURT Öznur - BOZKURT İlhan (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1), S.4, İstanbul.

BRENNAN, T. (1982), “Loneliness And Adolescence. In L.A. Peplau Ve D. Perlman (Eds.), Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy”, **New York: Wiley**, U.S.A.

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), U.S.A.

COHEN, J. (1999), "Social Emotional Learning Past And Present: A Psychoeducational Dialogue. J. Cohen (Eds). Educating Minds And Hearts: Social Emotional Learning And The Passage Into Adolescence İn". **New York: Teacher Collage Press, U.S.A.**

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir araştırma". **Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2), Çanakkale.**

ÇELİK Mazlum (2007), Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Erzurum.

ÇETİN Şahin (2011), Okul Müdürlerinin Liderliği İle Müdür-Öğretmen İlişkisinin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

ÇORAPÇIOĞLU Özkürkçügil Aytül (2009), "Cezaevinde Yalnızlık Ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi" **Kriz Dergisi, 6(1): S.21-31, Ankara.**

DIGNAM, J. - BARRERA, M. - WEST, S. (1986), "Occupational Stress, Social Support And Burnout Among Correctional Officers", **American Journal of Community Psychology, C:14, U.S.A.**

DOĞAN Tayfun - ÇETİN Bayram - SUNGUR Mehmet Z. (2009), "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması", **Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(6), İstanbul.**

DÖNDER Hasan Hakan (2006), Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Bürokrasi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Afyonkarahisar.

DUY Baki (2003), Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık Ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

DYNE L,V. – J. W. GRAHAM – R. DIENESCH (1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement And Validation", **Academy of Management Journal C:37**

FRANK, B.D. - WOODWARD, J.C. (1988), “Rural adolescent loneliness and coping strategies”, **Academy of Management Journal** , 23 (91).

GEÇTAN Engin (1984), **Psikanaliz Ve Sonrası**, 2. Baskı, Maya Yayınları, İstanbul.

GEÇTAN Engin (1999), **İnsan Olmak**, 20. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

GOLEMAN Daniel (1995), “Duygusal zeka: EQ neden IQ’den daha önemlidir?”, (Banu Seçkin-Güzel ve Osman Öztekin, Çev.), **Varlık Yayınları**, İstanbul.

GOLEMAN Daniel (2000), **İş Başında Duygusal Zeka**, Varlık Yayınları, İstanbul.

GÖK Elif Elvan (2007), Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu Ve Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli.

GRAHAM, G., - LAFOLLETTE, H. (1989), “Person To Person”, **Philadelphia Temple University Press**. 26, 187- 357.

GUMBERT, D.E. - BOYD, D.P. (1984), “The Loneliness Of The Small Business Owner”, **Harvard Business Review**, 62 (6).

GÜN Filiz (2006), Kent Kültüründe Yalnızlık Duygusu, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

GÜNGÖRMÜŞ Kübra (2011), Hemşirelerin Duygusal Zekaları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.

GÜRBÜZ Sait (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Bolu, 3 (1).

HORTAÇSU Nuran (1991), “**İnsan İlişkileri**”, 1.Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.

İMAMOĞLU Seval (2008), Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Rollerini Ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.

JONES, W.H. - CARPENTER, B.N. - QUINNATA, D. (1985), "Personality And Interpersonal Predictors Of Loneliness In Two Cultures", **Journal of Personality and Social Psychology**, C:48.

KALAYCI Gülden (2007), Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

KAMER, Mehmet (2001), Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul

KAPLAN Mahmut Süleyman (2011), Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya.

KARABEY Nur Canan (2005), Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.

KAYNAK Selma (2007), Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

KESKİN Sevim (2005), Öğretmenlerde Çalışma Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

KIZILDAĞ Seval (2009), Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Yalnızlık, Boyun Eğici Davranışlar Ve Sosyal Destek, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

KOÇAK Recep (2003), Duygusal İfade Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Aleksitimi Ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

KORKMAZ Celalettin (2011), İlköğretim Ve Ortaöğretim Okulları Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Algıları, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ.

KOZAKLI Hasan (2006), Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık Ve Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, . (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Mersin.

KÖRLER Yasemin (2011), İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Yalnızlık Düzeyleri Ve Yalnızlık İle Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişkiler, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir.

LAU, S. - 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.

LEIDERMAN, P.H. (1980). “Pathological Loneliness: A Psychodynamic Interpretation”. In J. Hartog, J. R Audy & Y. A. Cohen (Eds.), *The Anatomy Of Loneliness* (377-393). **New York: International Universities Press**, U.S.A.

MERCAN Mustafa (2006), Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

MUÇAOĞLU Duygu (2005), Çalışanların Arkadaşlık, Başarı Ve Statü Çabaları Ve Bu Çabaların Örgütsel Vatandaşlık Çabalarıyla İlişkisinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

MUTLU Bakile (2008), İstanbul Ortaöğretim Okullarında Okul Kültürü Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul.

ORGAN Daniel - BATEMAN T. (1991), “Organizational Behaviour”, Irwin, U.S.A.

O’REILY Charles A. - BARNETT William P. (1997), “Work Group Demography, Social Integration and Turnover”, **Administrative Science Quarterly**, Vol.43, U.S.A.

ÖZÇELİK Hande (2012), “Ofiste Yalnızlık Çekmemek İçin Yapılması Gerekenler”, <http://www.dokudanismanlik.com/isyerinde.yalnizlik.hkk.html> (24/01/2013)

ÖZDEMİR Yasemin (2005), Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Eğilimi Arasındaki İlişki (Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.

ÖZODAŞIK Mustafa, (1989), Yalnızlığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi: Atılganlık, Durumluk Ve Sürekli Kaygı, Depresyon Ve Akademik Başarı, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya.

PERLMAN, D. - PEPLAU, A. (1984), “Loneliness Research : A Survey Of Emperical Findings”, **U.S. Government Printing Office**, U.S.A.

PODSAKOFF P.M. - MACKENZIE, S.B (1994), “Organizational Citizenship Behaviors And Sales Unit Effectiveness”, **Journal of Marketing Research**, August, 351, 351-363, U.S.A.

PODSAKOFF P.M. - MACKENZIE, S.B, (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research”, **Journal of Management** , 26(3), 513, U.S.A.

POLAT Soner (2007), Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.

QUAY, L.C. (2002), “Personel And Family Effects On Loneliness”, **Journal Of Applied Developmental Psychology**, 13 (1),.

PAGE, R. - COLE, G. (1991), “Demographic Predictors Of Self-Reported Loneliness İn Adults”, **Psychological Reports**, C:68.

PEPLAU L.A., - MICELI, M. ve MORASCH, B. (1982), “Loneliness And Self Evaluation. İn L.A. Peplau Ve D.Perlman (Eds)”, **Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research, And Threapy**. New York: Wiley Interscience, U.S.A.

PEPLAU L.A., - PERLMAN, D. (1982), “Perspective On Loneliness. İn L.A. Peplau Ve D.Perlman (Eds)”, **Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research, And Threapy** (S. 1–8). New York: Wiley Interscience, U.S.A.

PEPLAU, L.A. - PERLMAN, D. (1984), "Loneliness Research: A Survey Of Emprical Findings", In L.A. Peplau And S.E. Goldston (Eds.), **Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness** (13-47). Rockville, MD: National Institue Of Mental Health.

POLAT Soner - CEEP Cevat (2008), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Bahar 2008, Sayı 54.

REINKING, K. - BELL, R. (1991), "Relationships Among Loneliness, Communication Competence, And Career Success İn A State Bureaucracy: A Field Study Of The Lonely At The Top Maxim", **Communication Quarterly**, 39 (4).

ROSCOE, B.- SKOMSKİ, G.G. (1989), "Loneliness Among Late Adolescents", **Journal Of Adolescence**, 24 (96), U.S.A.

ROKACH, A. (1989), "Antecedents Of Loneliness: A Factorial Analysis". **The Journal Of Psychology**, 123 (4), U.S.A.

ROKACH, A. (1989), Surviving And Coping With Loneliness. **The Journal Of Psychology**, 124 (1), U.S.A.

SADLER, W.A. - JOHNSON, T.B. (1980). "From Loneliness To Anomia. In J. Hartog, J.R. Audy, & Y.A. Cohen (Eds.), *The Anotomy Of Loneliness*" (34-64). **New York: International Universities Press**, U.S.A.

SAMANCI Sevinç (2006), Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

SERMAT V. (1980), "Some Situational And Personality Correlates Of Loneliness. In J. Hartog, J. Audy, & Y. Cohen (Eds.), *The Anatomy Of Loneliness*" (Pp. 305-318). **New York: International Universities Press**, U.S.A.

SULLIVAN, H. S. (1953), "The Interpersonal Theory Of Psychiatry", **New York, NY: W. W. Norton Ve Company**, (34-64), U.S.A.

ŞİŞMAN Mehmet - TURAN Selahattin (2004), Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri, **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C:5, S:1, Eskişehir.

TÜRK DİL KURUMU (TDK), Büyük Türkçe Sözlük, Erişim: 28 Ocak 2013, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>.

WEISS, R.S. (1973), “Loneliness: The Experience Of Emotion And Social İsolation”. **Cambridge: The MIT Press**, United Kingdom.

WISEMAN, H. - MAYSELESS, O. - SHARABANY, R. (2005), “Why Are They Lonely: Perceived Quality Of Early Relationships With Parents, Attachment, Personality Predispositions And Loneliness İn First Year University Students”, **Personality And Individual Differences**, 40 (2), 237-248.

WRIGHT S.L - BURT C.D.B - STRONGMAN, K.T. (2006), “Loneliness İn The Workplace: Construct Definition And Scale Development”, **New Zealand Journal Of Psychology**, 35 (2), 59-68.

WRIGHT, S.L. (2005), “Loneliness İn The Workplace. Unpublished Doctoral Dissertation”, **Christchurch (New Zealand) University Of Canterbury**, New Zeland.

YAŞAR, Kenan (1999), Lise Öğrencilerinin Kendini Değerlendirme Ve Yalnızlık Düzeylerinin Karşılaştırılması Üzerine Bir İnceleme. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İzmir.

YAŞAR Mustafa (2007), “Yalnızlık”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 17 (1), ss.237-260, Elazığ.

YILMAZ Ercan - ALTINOK Vicdan (2009), “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 59, ss: 451-469.

YOUNG J. E. (1982), “Loneliness, Depression And Cognitive Therapy: Theory And Application”. In L. A. Peplau & D. Perlman (Eds.), **Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy** (P.379-406). New York: Wiley.

YÜCEL Gül Funda (2006), Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyonkarahisar.

YÜKSEL İhsan (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma” **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 296, İstanbul.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL VERİLER

Bu araştırmada iş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi araştırılmak istenmiştir. Bu nedenle ikinci bölümde “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” kullanılmıştır. Örneklem olarak Öğretmenler seçilmiştir. Bu anketten elde edilecek olan veriler araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır.

Bu bölümdeki sorularla sizin “çalıştığınız kurum” ve “demografik verileriniz” ile ilgili bilgiler belirlenmek istenmiştir. Bu nedenle hazırlanan aşağıdaki sorularda size uygun olan seçeneğin baş tarafındaki parantezin içine “X” işareti koyunuz.

1.Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2.Yaşınız

20-25 26-30 31-35 36-40 41-45 45 üstü

3.Eğitim Durumunuz

Ön lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora ve üzeri

4. Aylık geliriniz:

0-999 TL 1000- 1499 TL 1500- 1999 TL 2000 TL ve üzeri

5.Mesleğinizi Kaç Yıldır Sürdürüyorsunuz?

1-4 yıl 5-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 20 yıl üzeri

6.Çalıştığınız Okulda Bulunan Öğretmen Sayısı

25’den Az Öğretmen 26-50 Öğretmen 51-75 Öğretmen 75’den Fazla Öğretmen

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

Hiç Katılmıyorum : “1”

Kararsızım : “3”

Katılıyorum : “4”

Katılmıyorum : “2”

Tamamen Katılıyorum : “5”

1	İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim	1	2	3	4	5
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan 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	İşyerimdeki ilişkilerimden memnunum	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım işyerinde 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 birlikte aramda bir kopukluk hissederim	1	2	3	4	5
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim	1	2	3	4	5
10	İşyerinde sosyal ilişkilerim vardır	1	2	3	4	5
11	İşyerimdeki sosyal etkinliklere(piknik, parti, yemek vs.) katılırım	1	2	3	4	5
12	İşyerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var	1	2	3	4	5
13	İşyerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14	İşyerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır	1	2	3	4	5
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim	1	2	3	4	5
16	İşyerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var	1	2	3	4	5

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Vereceğiniz yanıtlar "**Hiçbir zaman**" seçeneğinden "**Her zaman**" seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, size uygun olan seçeneği "(**X**)" şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

S. No		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Oldukça Sık	Çok sık	Her zaman
1	Günlük izin alan bir arkadaşımın o günkü işlerini ben yaparım	1	2	3	4	5	6
2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir meslektaşına yardım ederim	1	2	3	4	5	6
3	Yeni işe başlayan meslektaşımın işi öğrenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5	6
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğer meslektaşlarımla ile paylaşmaktan kaçınmam	1	2	3	4	5	6
5	İş esnasında sorunla karşılaşan arkadaşlarıma yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım	1	2	3	4	5	6
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm	1	2	3	4	5	6
7	Görev yaptığım okul için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim	1	2	3	4	5	6
8	Mesai saatleri içerisinde kişisel işlerimle uğraşmam	1	2	3	4	5	6
9	Meslektaşlarımla hak ve hukukuna saygı gösteririm	1	2	3	4	5	6
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer meslektaşlarımla zarar görmemeleri için uyarırım	1	2	3	4	5	6
11	Birlikte görev yaptığım meslektaşlarımla için problem yaratmamaya gayret ederim	1	2	3	4	5	6
12	Görev yaptığım okulda önemsiz sorunlar için şikayet etmem	1	2	3	4	5	6
	DEVAMI İÇİN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ						

13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme yada kızgınlık duymam	1	2	3	4	5	6
15	Kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım	1	2	3	4	5	6
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum	1	2	3	4	5	6
17	Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım	1	2	3	4	5	6
18	Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum	1	2	3	4	5	6
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5	6

DEĞERLİ VAKTİNİZİ AYIRDIĞINIZ VE

ANKETİMİ CEVAPLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM...