

Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki

Organizational socialization and loneliness in business life conditions of Turkish Language and Turkish Culture teachers

Zuhal Özkan¹ ve Salih Paşa Memişoğlu²

¹ T.C. Milli Eğitim Bakanlığı – Düzce / Türkiye, E-mail: zozkan14@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3727-4286>

² Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Ün. Bolu/ Türkiye, E-mail: memisoglus@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-3822>

| Makale Bilgisi | Öz |
|---|---|
| Araştırma Makalesi Gönderilme: 7 Mayıs 2021 Düzeltilme: 19 Ağustos 2021 Kabul: 22 Eylül 2021 Anahtar kelimeler: Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni, Örgütsel sosyalleşme, İş yaşamında yalnızlık | <p>Bu araştırmanın amacı, Almanya'nın Baden Württemberg eyaletinde görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık durumlarının tespit edilmesi ve bu durumların demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemektir. İlişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmanın evreni 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Almanya'nın Baden Württemberg Eyaletinde 1442 okulda görev yapan 246 Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu ve motivasyon boyutlarında 'ara sıra'; bağlılık ve kabullenme boyutlarında ise 'büyük ölçüde' düzeyindedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği verileri incelendiğinde öğretmenlerin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık algılarının "orta düzeyde" olduğu; iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam puanları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplam puanları arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen verilere göre iş yaşamında yalnızlık arttıkça örgütsel sosyalleşmenin düşeceği, örgütsel sosyalleşme arttıkça iş yaşamında yalnızlığın azalacağı sonucuna varılmıştır.</p> |
| Article Info | Abstract |
| Research Article Received: 7 May 2021 Revised: 19 August 2021 Accepted: 22 September 2021 Keywords: Turkish and Turkish Culture teacher, Organisational socialization, Loneliness at work | <p>The purpose of this research is to determine the correlation between organizational socialization and loneliness in business life conditions of Turkish (language) and Turkish culture teachers working in the state of Baden Württemberg, Germany and to specify whether this circumstance indicate a significant difference, according to demographic variables. The research which was performed with relational screening model, was conducted in the 2016-2017 academic year with 246 Turkish (language) and Turkish Culture Teachers working in 1442 educational institutions on behalf of the Republic of Turkey Ministry of National Education in the State of Baden Württemberg, Germany. According to the results from the research, teachers' organizational socialization level in sub-dimensions of job satisfaction and motivation was measured as "occasionally", and in organizational commitment and acceptance as "to a great extent" level. It is concluded from the results of the Loneliness at Work Scale that teachers' perceptions of emotional deprivation and social companionship are at "intermediate (medium level)". According to the correlation results between scales, there is a medium-level negative relation (negative correlation /inverse correlation). With reference to this result, it can be assumed that loneliness is inversely proportional to socialization, when socialization increases, loneliness in business life decreases.</p> |

1. Giriş

Almanya ile Türkiye arasında 30 Ekim 1961 yılında (Şahan, 2012) imzalanan İşgücü Alımı Anlaşması ile Türkiye'den birçok vatandaşımız hem Almanya'nın iş gücü ihtiyacını karşılamak hem de ülkemizin kültürünü

* Bu çalışma Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU danışmanlığında Zuhal ÖZKAN tarafından yapılan Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir. Bu çalışmanın verileri 2016-2017 Eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Tüm sorumluluk yazarına aittir.

Kaynak göster: Özkan, Z. & Memişoğlu, S.P. (2021). Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7 (4), 302-320. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.931461>

başka ülkelerde temsil etmek için Almanya'ya gitmiştir. Almanya'ya çalışmak için giden yüz binlerce Türk Vatanı; daha sonrasında ise aile birleşimi yasası ile eş ve çocuklarını da yanlarına almış ve burada yeni bir hayata başlamışlardır. Almanya'ya çalışmaya gelen Türk vatandaşlarının burada okula devam eden çocuklarının kendi dillerinde eğitim alabilmeleri, kültürel bağların kaybolmaması, Alman girişimci ve yatırımcılarının Türkiye ile olan ilişkilerinin artması ve dil bağı ile gelişmesi için ülkemiz öğretmenleri Almanya'ya, iki ülke açısından belli dayanaklara istinaden transfer edilmektedir. Bu transferler Milli Eğitim Bakanlığı ve Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonunca 03.07.2003 tarih ve 25157 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 05.06.2003 tarih ve 2003/5753 sayılı kararıyla Türkçe ve Türk Kültürü dersleri vermek üzere; çeşitli branşlarda seçilen öğretmenlerin 5 yıllığına yurt dışına görevlendirilmesi suretiyle gerçekleştirilmektedir.

Almanya'nın, Avrupa ülkeleri arasında en yoğun Türk nüfusun yaşadığı ülke olması, Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmeni ihtiyacının diğer ülkelere oranla daha fazla olmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla Almanya'da görevlendirilen Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmenlerinin sayısı diğer ülkelere oranla daha fazladır (Cevahir, 2013). Görevlendirilen Türk öğretmenlerin sayısının fazla olması, daha çok Türk kökenli öğrenciye ulaşabilmek açısından bir avantaj sağlamaktadır. Öğretim sürecinin en önemli uygulayıcısı olan öğretmenlerin sosyalleşme ve yalnızlık düzeyleri eğitim sürecinin verimliliği ile doğrudan ilişkilidir. Bu sürecin başarısı sadece birey olarak öğretmenlerimizi değil aynı zamanda aileleri, öğrencileri, uzun vadede ise hem politik hem ekonomik açıdan Türkiye'yi ilgilendirmektedir. Sosyalleşmenin örgütsel ve bireysel kazançları bulunmaktadır (Hart, 1991). Örgütler, işgörenlerine yönelik olarak yaptıkları sosyalleştirme çalışmalarından, işe başlama maliyetlerinin düşürülmesi, işgörendeki başarısız olma korkusunun engellenmesi, iş ile ilgili olumsuz duyguların önlenmesi, örgüt ile ilgili bilgilerin hızla öğrenilmesinden ötürü zaman tasarrufu, iş görenin örgüt ile ilgili olumlu duygular oluşturup iş doyumunu artırması gibi faydaları sağlayabilirler (Kuşdemir, 2005).

Başarılı sosyalleşmenin sonucunda iş gören örgüt çalışanlarının rolleri açık ve net bir şekilde öğrenir. Rollerini öğrenen çalışan rol karmaşası içine girmez. Yüksek düzeyde motivasyon ve yüksek düzeyde güdülenme sağlanır. İş doyumunu artırır. İş gören örgütün kültürünü daha iyi anlar, örgüte bağlılığı artar, örgüt değerlerini benimseyerek yüksek düzeyde performans sergiler. Bu performans işte kalma ve yükselme şanslarını artırır ve yükselmesini sağlar. Öte yandan başarısız sosyalleşme sonucunda rol belirsizliği ve çatışma yaşayan iş görenin motivasyonu ve güdülenmesi azalır. Örgüt kültürünü anlayamadığı için örgüte bağlılığı azalır, örgüt değerlerini benimsemez ve düşük düzeyde performans sergileyerek işe devamsızlık ve sürecin sonunda işten ayrılmalar yaşanır (Gizdem, 2015).

Eğitim örgütlerinde sosyalleşme eğitim çalışanlarının okulun etkin bir üyesi olmaları sürecidir (Kartal, 2007). Öğretmenin çalıştığı kurumla özdeşleşmesi anlamına gelir (Bursalıoğlu, 2002). Yeni bir okula gelen öğretmenler ya da mesleğe yeni başlayan aday öğretmenler, yeni öğretim düşünceleri ve yeni gelişmeler ile gelebileceğinden, öğretmenlerde sosyalleşme, pedagojik teknikler, beceriler ve disiplinlere dayalı konu alanlarını öğrendikleri bir süreçten çok daha fazlasıdır (Balci, 2003). Aynı zamanda hizmet öncesi eğitim sürecinde okulun sosyal yapısına hazır olmaları, uyum sağlamaları ve daha kısa bir sürede örgütsel sosyalleşmelerinin sağlanabilmesi için önem arz etmektedir (Kartal, 2003).

Güçlü'ye (2004) göre öğretmenlerin sosyalleşme süreci mesleğe başlanıp örgüte girildiği anda hemen sona ermez. Öğretmenin yeni sorumluluklar alıp daima bir değişim içine girmesi ve mesleki anlamda ilerleme göstermesi için daimi bir mücadele gerektiğinden, sosyalleşme öğretmenin meslek hayatında devamlılık göstermektedir. Öğretmen ve okul yöneticisi arasındaki ilişkilerin personelin moralini birinci derecede etkileyen bir faktör olduğundan, olumlu bir örgüt ikliminin oluşması ve öğretmenin sosyalleşmesinde önemli bir rolü vardır (Bursalıoğlu, 2002). Örgütsel sosyalleşmenin zayıf olduğu durumlarda iş yaşamında yalnızlık ortaya çıkması olasıdır. İş yaşamındaki yalnızlığın bir sonucu olarak ortaya çıkan sorunlar, iş görenlerin sosyalleşmelerine katkı sağlanarak azaltılabilir.

Yalnızlığın insanlık tarihinin başlangıcı kadar eski bir geçmişe sahip olduğu varsayılmaktadır. Her alanda yalnızlık konusu ile karşılaşılabilen olup edebiyatta ve felsefede yalnızlık konusu uzun bir süredir işlenmektedir. Son yıllarda ise yalnızlık üzerine birçok çalışma yapılmaya başlanmış fakat bu çalışmalara rağmen yalnızlığın tanımı üzerine ortak bir görüş oluşturulamamıştır. Bu çalışmada; Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Baden Württemberg Eyaletinde görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri ile iş yaşamında yalnızlık durumları ne düzeydedir?

2. Baden Württemberg Eyaletinde görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile iş yaşamında yalnızlık durumları demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Baden Württemberg Eyaletinde görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile iş yaşamında yalnızlık durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu araştırma, eğitim alanı içerisinde Türkiye’den yurt dışına, Almanya’nın Baden Württemberg eyaletine görevlendirilen Türkçe ve Türk Kültürü dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlardan olan ve daha öncesinde yurtdışı görevindeki öğretmenler açısından hiçbir araştırmaya konu olmayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık durumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma sonucunda eğitim politikacılarına yurt dışına sürekli veya geçici görevler ile görevlendirilen eğitim çalışanlarının daha verimli ve kaliteli hizmet edebilmeleri için karşılaşılabilecekleri birçok sorunun temelini oluşturan örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık problemleri ile ilgili bilgi sağlanacaktır.

2. Literatür

2.1. Örgütsel sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme için birçok tanım yapılmış olup, yapılan bu tanımların çoğunun vurguladığı noktanın göreve yeni başlayan çalışanların örgütsel sosyalleşmesi olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan bir çalışan adayının veya bir çalışanın tam performans ile çalışabilen bir eleman olabilmesi için gerekli bilgi, görgü, yetki, sorumluluk ve becerilerin edinimi ile ilgili süreçlerin toplamını ve bu süreçlerin yönetimini ifade etmektedir (Demirer, 2014). Yeni gelenlerin sosyalleşmeleri için örgütsel yaklaşımlar; bireylerin kendi sosyalleşmelerinden sorumlu oldukları bireysel sosyalleşme yaklaşımları, informal tecrübelerle dayalı yapılandırılmış yaklaşımlar ve kurumların yeni gelen çalışanın sosyalleşmesi için resmi ve yapılandırılmış süreçleri kapsayan kurumsallaştırılmış sosyalleşme yaklaşımları bulunmaktadır (Perrot vd., 2014).

Louis (1980) örgütsel sosyalleşme kavramını, bir çalışanın yeni bir işe veya kuruma katılması süreci ile başlayan bilgi edinme ve uyum sağlama süreci olarak açıklamıştır. Hart (1991) örgütsel sosyalleşmeyi bir çalışanın ya da bir bireyin etkili bir çalışan olabilmesi için örgütteki rolünün öğretilme süreci olarak değerlendirmektedir. Van Maanen ve Schein (1979) ise örgütsel sosyalleşmeyi, bir örgütte başarılı olabilmek için gerekli olan bilgi, beceri, donanımı ve yetenekleri edinip o örgüte faydalı ve verimli işler yapabilmek için gerekli olan etkileşim süreci olarak açıklamaktadır. Her birey özünde çok farklı karakterler ve özellikler barındırır. Bir birey yeni bir örgüte girdiğinde bu özellikleri de beraberinde getirir. İş gören bu özellikleri gerektiği yerde gerektiği şekilde kullanabildiği takdirde hem kendi kariyerine hem de bulunduğu örgütün başarısına olumlu katkılar sağlayabilir.

2.1.1. Örgütsel sosyalleşme süreci ve aşamaları

Yeni çalışanlar bir örgütün üyesi olabilmek için ihtiyaç duydukları bilgi, davranış ve tutumları öğrendikleri ve örgütsel sosyalleşme adı verilen bir süreçten geçerler (Van Maanen ve Schein, 1979). Örgütsel çalışmalar içerisinde olan araştırmacılar özellikle sosyalleşme süreçlerine ilgi duyarlar çünkü etkili bir sosyalleşme oldukça kullanışlı örgütsel öneriler içermektedir. Başarısız sosyalleşme ise örgüt çalışanlarının işten ayrılması ve çıkarılmasının başlıca sebeplerindedir. Bu da işin bozulmasına, verimliliği düşürüp işe alma, seçme ve eğitim gibi örgütsel yatırım giderlerine sebep olmaktadır (Fisher, 1986; Shaw, Gupta, ve Delery, 2005).

Louis (1980) çalışmaya yeni başlayan işgörenlerin daha önceden buldukları örgütten edinmiş olabilecekleri kültürel kazanımlar ile geldikleri ve bu bireylerde bulunabilecek önyargılardan arındırmak için işgören ile konuşularak bu düşüncelerden arındırmanın gerekli olduğunu savunur ve bu sürecin sonucu; işe yeni başlayan bireyin “yabancı” olarak düşünülen birinden “içerden biri” ne dönüşmesidir. Örgüte ilk girişte gerçekleşen bu süreci Louis (1980) iki perspektif üzerinden yorumlar. Bunlar; ayrılma ve sosyalleşme süreç veya aşamalarıdır. Ayrılma aşamasında çalışanın bir örgütten ayrılma kararının iki farklı nedeni olabilir. Birinci neden, örgüte gerçekçi olmayan beklentiler ile gelmesidir. İkinci neden ise örgüt ile uyuşmayan beklentilerdir. Örgüte girmeden çalışanların daha detaylı bir şekilde bilgilendirilmesi bu çatışmaların oluşmaması için yapılacaklar arasında yer almaktadır. Aksi takdirde beklentilerinin karşılanmadığını gören çalışan örgütten ayrılma kararı verir (Andur, 2014; Fisher, 1986; Fang, Duffy, Shaw, 2011).

Yeni iş görenin örgütten ayrılmaması yani işine devam etmesi durumunda sosyalleşme sürecinden bahsedilir. Örgütsel sosyalleşme, zaman içerisinde oluşan, kesin bir başlangıç ve bitiş olarak ifade edilmeyen, süreklilik özelliğine sahip bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Çapar, 2007). Her örgüt kendine özgü sosyalleştirme yöntem-

leri benimsemektedir. Ancak aynı zamanda ortak sayılabilecek sosyalleşme süreci kullanmaktadırlar. Bu sosyalleşme süreçleri beklentisel (beklenen), karşılaşma ve yerleşme (değişim) olmak üzere üç adımdan oluşmaktadır (Feldman, 1981 Akt. Andur, 2014). Bu süreçler ve aşamalar Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel sosyalleşme aşamaları

| Beklenen sosyalleşme | Karşılama | Değişim |
|---|---|---|
| Beklentiler: İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri, iş hakkında karar verme. | Birey Yeni görevlerini öğrenir. Rollere açıklık getirilir. Örgütteki bireysel süreç değerlendirilir. Yeni kişiler ile iletişim kurulur. Örgüt kültürü öğrenilir. | İş ve rol gereksinimlerinde uzmanlık, iş ilişkilerinin nesnel olması, iş ve ev yaşamı arasındaki çatışmaların çözülmesi, örgütteki diğer iş grupları arasındaki çatışmanın çözülmesi. |
| Beklentiler: İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri, iş hakkında karar verme | Örgüt İşgören için yetiştirme programı hazırlanır. Görev tanımlanır. İşgörenin değerleri değişir. | İş görene rehberlik yapılması İşgören için gelişim programlarının yapılması |

Kaynak: Feldman D.C. ve Arnold, H.J. (1983).

2.1.2. Örgütsel sosyalleşmenin özellikleri

Örgütsel sosyalleşme sürecinin çok farklı özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerinin arasında ilgili literatürde dikkat çeken yedi tane özelliği aşağıdaki şekilde listelenebilir; (Feldman, 1980, s.175; Feldman ve Arnold, 1983; İshakoğlu, 1998; Can, 1999; Jones ve Goffe, 2000; Kartal, 2003; Özkan, 2004; Sökmen, 2007; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2008; Dönmez, 2016):

- a- Değerlerin, tutumların ve davranışların değişmesi,
- b- Sosyalleşmenin sürekliliği,
- c- Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum,
- d- Yeni işgörenler ile yöneticiler arasındaki etkileşim,
- e- Sosyalleşme sürecinde ilk dönem analizi,
- f- Sosyalleşme süreci (örgütsel ve bireysel),
- g- Sosyalleşme sırasında yeni gelenlerin ilgilerinin genel özelliklerden özele doğru yönlendirilmesi.

2.1.3. Örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri

Sosyalleşme, merkezinde bilginin olduğu örgüte yeni katılan işgörenin örgüt ve iş gruplarının norm ve değerlerini öğrenmesinde pek çok kaynağın kullanıldığı rastlantılarla dolu bir süreç olarak ele alınmaması gereken ve sosyalleşme sürecinin daha etkili olarak uygulanması için bazı strateji ve taktiklerin uygulanması zorunluğu olan bir süreçtir. Sosyalleşme çalışmalarını için en kapsamlı yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, yeni gelenin rollerini öğrendiği sosyal olarak tasarlanmış durumlara odaklanırlar. Bu yaklaşımın kökleri Van Maanen ve Schein’in (1979) sosyalleşme stratejilerinin ilk yorumlarına dayanır. Bağlamsal yaklaşım veya durumsal yaklaşım olarak adlandırılan bu yaklaşımda Van Maanen ve Schein (1979) yeni gelenlerin iş görenin örgütsel sosyalleşme deneyimlerini yapılandırmak için örgütlerin kullanabileceği, önemli olan altı tane sosyalleşme taktiklerini; kolektife karşı bireysel sosyalleşme, formale karşı informal sosyalleşme, ardışığa karşı rastgele sosyalleşme, sabite karşı değişken sosyalleşme, seriye karşı ayrık sosyalleşme, atamaya karşı yoksun bırakma sosyalleşme şeklinde sıralarlar.

Van Maanen and Schein’in çalışmasının üzerine, Jones (1986) bu taktiklerin örgütlerde uygulanış şekillerine göre temel olarak kurumsal ve bireysel olarak ikiye ayrılabilirliğini önermiştir. Kolektif, formal, ardışık, sabit, seri, atama sosyalleşme kurumsal yapılandırılmış sosyalleşme; bireysel, informal, rastgele, değişken, ayrık, yoksun bırakma bireysel yapılandırılmamış sosyalleşme olarak ayrılabilir. Jones sosyalleşme içeriklerini planlanmış altı boyuttan ibaret algılamak yerine kendilerine özgü sınıflandırmaları olduğunu düşünmenin daha doğru olacağını savunmaktadır. Bağlamsal (durumsal) yaklaşımı benimseyen araştırmacılar yeni gelenin yeni rollerini öğrenebileceği sosyalleşme durumlarını benimsemişken, içerik yaklaşımını benimseyen araştırmacılar yeni gelenin örgütsel sosyalleşme süresince maruz kaldığı belirli bilgi alanlarını ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar (Klein ve Heuser, 2008). İçerik yaklaşımını benimseyen araştırmacılar genellikle örgütsel başarıyı elde etmek için yeni gelenin öğrenmesi gereken ahlaki değerlerin ve davranışların olduğuna inanırlar (Brim, 1966; Hyde, 1966; Zurcher,

1983). Örneğin Chao ve diğerleri (1994) yeni çalışanların örgüt hakkında bilgi alabileceği altı genel alan olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar:

- a) Tarih: kurum gelenekleri görenekleri ve geçmişi hakkında bilgi,
- b) Dil: mesleki argo ve jargon diline hakimiyet,
- c) Politika: kurumdaki önemli üyeler ve işlerin nasıl yürüdüğü ile ilgili bilgi,
- d) İnsanlar: çalışma grubuna kabul,
- e) Hedefler ve değerler: örgütsel amaçları anlama ve destekleme,
- f) Performans yeterliliği: gerekli görevler ve becerilerde hakimiyet şeklindedir.

2.1.4. Örgütsel sosyalleşme modelleri

Örgütsel sosyalleşme modellerinde öne çıkan bazı yaklaşımlar vardır. Bu model yaklaşımların çoğu üç aşamadan oluşmaktadır; Wanous, Reichers ve Malik (2009) çalışmalarında bu modelleri detaylı olarak ele almışlardır. Feldman'ın (1976, 1981) geliştirdiği "aşama modeli"; Schein (1968) tarafından geliştirilen örgütlerde değişim modeli; Buchanan'ın (1974) üç aşamalı sosyalleşme modeli; Porter, Lawler ve Hackman'ın (1975) örgütsel sosyalleşme modeli. Wanous'un (2009) modeli ise bahsettiğimiz sosyalleşme modellerin her birini kapsayan bir özet niteliğinde dört aşamadan oluşmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme modelleri incelendiğinde bu modellerin ortak yönlerinin: her aşamanın davranışlar aracılığı ile tanımlanması, sosyalleşmede aşamaların tamamlanması ile başarının gerçekleştiğinin vurgulanması ve son aşamanın ancak baştan sona doğru ilerleme ile ulaşılabilen bir düzey olduğu görülmektedir. Farklı modellerde bulunan aşamalarda yeni bir örgüte gelen işgörenin davranışları bakımından örtüştüğü görülmektedir. Ayrıca Feldman'ın modeli ile Porter, Lawler ve Hackman'ın modellerinde yeni gelenin örgüte girmeden önce bir eğitimden geçmesi gerektiğinin işaretleri mevcuttur. Sosyalleşmede bireyin de örgütü etkilemesi söz konusu olduğundan, bu modellerde dile getirilen örgüt ve işgören etkileşim yaklaşımının tek yönlü ele alınması modellerin eksik bir yanını oluşturduğu söylenebilir nitekim sosyalleşme aşamalarının anlaşılması, algılanması için ve kıdemli öğretmenler tarafından yeni gelen öğretmenlerin sosyalleşmeleri için rehber niteliği taşıdığı söylenebilir.

2.2. Yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık

Araştırmalar yalnızlığın fiziksel ve ruhsal sağlığa zararı olan ızdırap verici bir deneyim olduğunu öne sürmektedir (Murphy ve Kupshik, 1992). Rokach ve Brock (1997) alanyazındaki yalnızlık konusunu yaşamsal değişiklikler karşısında yalnızlık üzerine gözden geçirdiklerinde, çoğunlukla yalnızlığın çocukluk, gençlik, emeklilik ve yaşlılık yıllarında baskın olduğu konusunda fikir beyan etmektedirler. Lam ve Lau (2012) iş yeri yalnızlığının çalışanların tavır ve davranışlarını etkileyip etkilemediğine, eğer etkiliyorsa nasıl etkilediğine ilişkin çok az şey bilindiğini belirtmişlerdir.

Weiss (1973) yalnızlığı sosyal boyut içerisinde incelemiş, duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak iki şekilde ayırmıştır. Bağlanma ögesinin olmaması durumunda "duygusal yalnızlık" sosyal ilişkilerin eksikliği ise "sosyal yalnızlık" ortaya çıkmaktadır. Bhagchandani (2017) Sadler'ın yalnızlık boyutlarına; bir kişinin fikir ve eğitim yönünden arkadaşlarından, ailesinden ve sosyal grubundan farklı olduğunda yaşadığı entelektüel yalnızlığı da eklemektedir. Yalnızlığın çok zararlı sonuçları olabilecek bir deneyim olması sebebiyle, köklerinin neye dayandığının, iyi bilinmesi, bu duygunun idare edilmesi ve üstesinden gelinmesi için en iyi yolların neler olduğunun kavranması çok önemlidir. Çünkü iş hayatına bağlı yalnızlığın sosyal ve duygusal izolasyona, kişisel ve örgütsel problemlere yol açabilecek birçok potansiyel nitelikler sergilemesi göz ardı edilmemelidir (Wright, 2005).

2.2.1. Sosyal arkadaşlık

Sosyal arkadaşlık boyutunda yaşanan yalnızlık duygusunun kişinin akranı, çalışma arkadaşı, komşusu ile olan ilişkilerin nicel yönleri ile alakalı olumsuz değerlendirmeler sonucu ortaya çıktığı savunulmaktadır (Karaduman, 2013). Bu boyutta yaşanan yalnızlığın temelini sosyal yalnızlık oluşturmaktadır. Sosyal yalnızlığı ise sosyal destek ve sosyal etkileşim yoluyla en aza indirmek mümkündür. Psikolojik sağlığın korunabilmesi için kişinin çevresinden aldığı sosyal destek çok önemlidir. Sosyal destek bir kişinin sosyal çevresi olan ailesi, arkadaşları, meslektaşları, komşularından aldığı bilgi, destek, rehberlik ve yardım gibi kavramları içerir. Algılanan sosyal desteğin azlığı yalnızlığın en önemli sebeplerindendir (Wright, 2005).

2.2.2. Duygusal yoksunluk

Duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasında etkili olan nedenler arasında işyerindeki çevresel ve durumsal faktörler ile bireyin kişilik özellikleri olabilmektedir. İşyerinde yaşanan iletişim sorunları, yokluğu, eksikliği veya yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe yol açtığından çalışanların duygusal yoksunluk durumuna girmelerine neden olabilmektedir. Örgütsel ortamdaki belirsizlik ise başta stres olmak üzere, çalışanın iş tatminini etkileyen, güvensizlik yaratan verimliliği düşüren ve hatta işten ayrılmalara sebep olabilen bir olgudur (Yüksel, 2005,296).

2.2.3. İş yaşamında yalnızlığı oluşturan unsurlar

Yalnızlık ile ilgili yapılan çalışmalara ve tanımlara baktığımızda, yalnızlığın nedenleri arasında kişilik özelliklerinin büyük bir rol oynadığı görülmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlıkta da bu durumun geçerli olması kaçınılmazdır. Çalışanın öz saygısının düşük olması, çevresiyle olan zayıf iletişimi, düşük benlik algısı, yaşanan depresyonlar ve kaygılar sebebiyle yalnızlık hissedilebilmektedir. Bu durum tüm kademelerdeki çalışanları etkileyen bir durum olmamakla birlikte üst kademe yöneticilerini de etkisi altına almaktadır. Reinking ve Bell (1991), bireyin sahip olduğu iletişim yeteneğinin ve kariyerinin, iş yerinde yaşanan yalnızlığa etkilerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırma neticesinde örgütün alt kademelerindeki çalışanların diğer bireylere nazaran daha yalnız olduklarını ve daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. İş yaşamındaki stres ile ilgili yapılan çalışmalar yalnızlık ve izolasyona iş yerindeki stresin hem sebebi hem de sonucu olarak değinmektedir. Cooper (1981) iş yerinde yaşanan yalnızlık ve izolasyon problemlerinin yönetici gerginliğini artırıcı bir faktör olarak tanımlar. Bir iş yerinde yüksek pozisyonda görev alan yöneticinin başka aynı yönetim kademesinde bulunmayan çalışanlardan destek ve geri bildirim almanın onu güçsüz göstereceği düşüncesi, bir stres ve yalnızlık kaynağı olmaktadır (Wright, 2005).

2.2.4. İş yaşamında yaşanan yalnızlığın çalışanlara etkileri

Bireyler sosyal hayatlarında mutlu ve huzurlu olabilir fakat iş hayatında bu durum yaşanabilecek bazı sebeplerden ötürü farklılaşabilir. Olumsuz çalışma koşullarının ya da iş yerinde yaşanan olumsuz duyguların bir sonucu olarak kişi kendini yalnız hissedebilir ve sosyal olarak iş arkadaşları ile bağını kesebilir. İş yerinde yaşanan yalnızlığın bir domino taşı gibi çalışma iklimini negatif yönlü tetikleyici etkilerinin yanı sıra, yüksek bir yerden yuvarlanan bir kartopu gibi beraberinde getirdiği sorunların büyümesine yol açarak yıkıcı bir etkiye sahip olduğu akıldan çıkarılmaması gereken bir gerçektir. Yöneticilerin çalışma koşullarını düzenlerken ve performans artırıcı etkenleri belirlerken iş yerinde yalnızlık ögesine gereken önemi vermeleri işletmelerinin veya kurumlarının lehine olacaktır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2003) ilişkisel tarama modellerini, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan modeller olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada da evren içerisinden seçilen bir örneklem üzerinde, bu gruptaki bireylere herhangi bir müdahale de bulunulmadan var olan durumu ortaya koymak amaç edinilmiştir. Bu nedenle araştırmanın ilişkisel tarama modeline uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.2. Evren ve örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı olarak Almanya'nın Baden Württemberg Eyaletinde 1442 okulda 246 Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 204 öğretmen ölçek sorularına yanıt vermiş ve yanıtların tümü işleme alınmıştır. Araştırmanın örneklem grubunun oluşturulmasında herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmeksizin evrenin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Ölçeklere cevap veren 204 öğretmenin 96'si kadın (%47,10), 108'si (%52,90) erkektir. 142 (%69,60) öğretmen lisans, 62 öğretmen (%30,40) lisansüstü seviyesinde öğrenim görmüştür. Öğretmenlerin 26'sı (%12,70) sınıf öğretmeni, 178'i (%87,30) branş öğretmenidir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ise 1-10 yıl arası 63 kişi (%30,90), 11-15 arası 77 kişi (%37,70), 16 yıl ve üstü 64 kişi (%31,40) olarak dağılım göstermektedir. Analizler öncesinde değişkenler ile ilgili frekanslar incelenmiş ve frekanslara göre alt kategorilerden hizmet süresi ve öğrenim durumunda birleştirmeler gerçekleştirilmiştir. Hizmet süresi 1-5 yıl aralığı, bu aralıkta bulunan 2 katılımcı olması sebebiyle 6-10 yıl aralığı ile birleştirilmiştir, öğrenim durumunda ise yüksek lisans ve doktora kategorileri, doktora

düzeyinde 5 öğretmen olması sebebiyle lisansüstü öğrenim kademesiyle birleştirilmiştir. Yapılan değişikliklerden sonra cinsiyet, branş ve öğrenim durumu değişkenleri 2 kategoriden, hizmet süresi değişkeni ise 3 kategoriden oluşmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin demografik özellikleri

| Demografik değişkenler | Gruplar | f | % |
|------------------------|-----------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 96 | 47,10 |
| | Erkek | 108 | 52,90 |
| Öğrenim Durumu | Lisans | 142 | 69,60 |
| | Yüksek Lisans | 62 | 30,40 |
| Branş | Sınıf Öğretmeni | 26 | 12,70 |
| | Branş Öğretmeni | 178 | 87,30 |
| Mesleki Kıdem | 1-10 Yıl | 63 | 30,90 |
| | 11-15 yıl | 77 | 37,70 |
| | 16+ Yıl | 64 | 31,40 |

3.3. Verilerin toplama süreci ve araçları

Araştırmada kullanılan veriler 3 bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılarak toplanmıştır. İlk bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSO) kullanılmıştır. ÖSO, birbirinden bağımsız dört alt boyuttan oluşmaktadır. İş doyumu boyutu 13, motivasyon boyutu 16, bağlılık boyutu 18 ve kabullenme boyutu 13 maddeden oluşmaktadır ve 5 noktalı Likert ölçeği tipindedir. Özgün ölçeğin Chronbach's Alpha katsayıları incelenmiş, iş doyumu için 0,76; motivasyon için 0,87; bağlılık için 0,80; kabullenme için 0,76 olarak bulunduğu görülmüştür (Kartal, 2003). Ölçekte: 5, 21, 22, 25, 35, 36, 42, 43, 49, 52, 56, 59. maddeler ters puanlanmıştır. Toplamda 60 sorudan oluşmaktadır. Seçeneklere ait sınırlar Tablo 3' deki gibidir.

Tablo 3. Örgütsel sosyalleşme veri toplama aracı derecelendirme ölçeği

| Dereceler | Seçenekler | Sınırlar |
|-----------|--------------|-----------|
| 1 | Hiç | 1,00-1,80 |
| 2 | Çok az | 1,81-2,60 |
| 3 | Ara sıra | 2,61-3,40 |
| 4 | Büyük ölçüde | 3,41-4,20 |
| 5 | Tam | 4,21-5,00 |

Tablo 4. Örgütsel sosyalleşme ölçeği için bulunan Cronbach Alpha değerleri

| Alt Boyut | Cronbach's Alpha değeri |
|------------|-------------------------|
| İş Doyumu | 0,86 |
| Motivasyon | 0,83 |
| Bağlılık | 0,87 |
| Kabullenme | 0,72 |
| Toplam | 0,94 |

Tablo 5. İş yaşamında yalnızlık veri toplama aracı değerlendirme ölçeği

| Dereceler | Seçenekler | Sınırlar | Yalnızlık Düzeyi |
|-----------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Hiç Uygun Değil | 1,00-1,80 | Çok düşük |
| 2 | Uygun Değil | 1,81-2,60 | Düşük |
| 3 | Biraz Uygun | 2,62-3,40 | Orta |
| 4 | Uygun | 3,41-4,20 | Yüksek |
| 5 | Tamamen Uygun | 4,21-5,00 | Çok yüksek |

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin alt boyutlarının için bulunan Cronbach Alpha değerleri tablo 4'teki gibidir. Üçüncü bölümde ise Wright, Burt ve Strongman (2006) in geliştirdiği ve Doğan Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılan, iş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel bir bakış açısı ile yaklaşan çalışanların yalnızlık düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Loneliness at Work Scale (LAWS- İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği), kullanılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeği 16 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçek 1. ve 9. Maddeler arasında değerlendirilen duygusal yoksunluk ve 10-16. maddeler arasında değerlendirilen sosyal arkadaşlığı ölçen

iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracının Türkçe formunda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 2009 yılında Doğan ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Özgün ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiş, duygusal yoksunluk için 0,93; sosyal arkadaşlık için 0,87 olarak bulunduğu görülmüştür (Doğan ve arkadaşları, 2009:273). Seçeneklere ait sınırlar tablo 5'deki gibidir.

Tablo 6. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri

| Alt Boyut | Cronbach's Alpha değeri |
|--------------------|-------------------------|
| Duygusal Yoksunluk | 0,91 |
| Sosyal Arkadaşlık | 0,91 |
| Toplam | 0,94 |

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tablo 6'daki gibidir.

3.4. Verilerin toplanması

Veri toplama aracı, Almanya'nın Baden Württemberg Eyaletinde görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerine uygulanabilmesi için kolayca ulaşılabilmesi, cevaplama kolaylığı sağlaması, zamandan tasarruf etmek amacı ile; dijital ortamda hazırlanarak bir link üzerinden yayına hazır hale getirilmiştir. Araştırma yurt dışında görev yapan öğretmenlere yapılacağı için T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'ne başvuru yapılmış ve araştırma izni alınmıştır. Alınan bu izin T.C. Stuttgart Başkonsolosluğu Eğitim Ataşeliği ve T.C. Karlsruhe Eğitim Ataşeliği'ne gönderilmiştir. Bünyelerinde görev yapan öğretmenlere veri toplama aracının uygulanması duyurusu yapılması sağlanmıştır. Yaklaşık dokuz ay süren veri toplama süreci 15 Aralık 2017 tarihine kadar devam etmiştir. Veri toplama aracının internet üzerinden anında araştırmacıya iletilmesi verilerin takibini ve sürecin kontrolünü kolaylaştırmıştır. Sürecin sonunda Baden Württemberg Eyaletinde görev yapan 204 Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenine ulaşılmış ve bu öğretmenlerimizden veriler toplanmıştır.

3.5. Verilerin analizi

Araştırma amaçları doğrultusunda toplanan veriler uygun istatistiksel teknikler kullanılarak SPSS 20 paket program kullanılarak çözümlenmiştir. Tüm analizlerde 0,05 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyi olarak alınmıştır. Öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde tabloları şeklinde sunulmuştur. Ölçek puanlarının normallik sınavında Kolmogorov-Smirnov testi ile dağılım incelenmiş, örgütsel sosyalleşme ölçeğinin iş doyumunu boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin her iki boyutu anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) seviyesinin altında kaldığı görülmüştür. Ölçek boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediği ile ilgili kesin bir yargıya varabilmek için değerlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Normal dağılım göstermeyen boyutların çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde değerlerin Tabachnick ve Fidell (2013)'in belirttiği ± 1.5 aralığı içinde olması iki ölçeğe ait verilerin bütün alt boyutlarda normal dağıldığını göstermiştir. Bu sebeple araştırmada parametrik testlerden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde (f) frekans, (\bar{X}) aritmetik ortalama, (S) standart sapma, (%) yüzde, cinsiyet, öğrenim, branş değişkeni için parametrik testlerden ilişkisiz örneklem t testi (Independent Samples t Test) ve kıdem değişkeni için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Anova testinde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunduğunda bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile Tukey testinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin birbirleriyle ve alt boyutlar arasındaki ilişkileri belirlemek için ise Pearson Korelasyonu kullanılmıştır.

4. Bulgular ve tartışma

4.1. Analiz öncesi incelemeler

Tablo 7'de, örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından motivasyon, bağlılık, kabullenme boyutları normal dağılım göstermiştir ($p > 0,05$). Ancak Kolmogorov-Smirnov testi ($n > 50$) sonucu "İş Doyumu" değerlerinin normal dağılmadığı görülmektedir ($p < 0,05$). Bu durumda İş doyumunu alt boyutunun normal dağılım gösterip göstermediği hakkında karar verebilmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılması uygun görülmüştür. "İş Doyumu" ve diğer değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık istatistikleri tablo 8'de verilmiştir.

İş Doyumu alt boyutunun çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında bu değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığı içinde olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olmasından ötürü ölçeğimizin boyutlarının normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca George ve Mallery (2010) basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması durumunda dağılımın normal kabul edilebileceğini bildirmişlerdir. Buna göre örgütsel sosyalleşme ölçeğinin tüm boyutları için dağılım normal kabul edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel sosyalleşme ölçeği için normallik testi sonuç tablosu

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------|--------------------|-----|---------|--------------|-----|---------|
| | İstatistik | df | Sig (p) | İstatistik | df | Sig (p) |
| İş Doyumu | 0,078 | 204 | 0,004 | 0,983 | 204 | 0,014 |
| Motivasyon | 0,046 | 204 | 0,200* | 0,994 | 204 | 0,530* |
| Bağlılık | 0,050 | 204 | 0,200* | 0,990 | 204 | 0,188* |
| Kabullenme | 0,060 | 204 | 0,071* | 0,985 | 204 | 0,025 |

*p>0,05(Normal dağılım)

Tablo 8. Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık testine göre dağılım istatistikleri

| Alt Boyutlar | \bar{X} | SS | Çarpıklık | Basıklık |
|--------------|-----------|------|-----------|----------|
| İş Doyumu | 3,06 | 7,49 | -0,39 | -0,02 |
| Motivasyon | 3,30 | 8,14 | -0,15 | -0,07 |
| Bağlılık | 3,47 | 9,62 | -0,29 | 0,10 |
| Kabullenme | 3,49 | 5,93 | -0,31 | 0,01 |

Tablo 9. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------------|-----|---------|--------------|-----|--------|
| | İstatistik | df | Sig (p) | İstatistik | df | Sig(p) |
| Duyusal Yoksunluk | 0,063 | 204 | 0,046 | 0,988 | 204 | 0,091* |
| Sosyal Arkadaşlık | 0,064 | 204 | 0,044 | 0,985 | 204 | 0,031 |

*p>0,05 (Normal dağılım)

Tablo 10. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık testine göre dağılım istatistikleri

| Alt Boyutlar | \bar{X} | SS | Çarpıklık | Basıklık |
|-------------------|-----------|------|-----------|----------|
| Duyusal Yoksunluk | 2,88 | 7,49 | 0,15 | -0,43 |
| Sosyal Arkadaşlık | 2,95 | 6,07 | 0,15 | -0,23 |

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında, bu değerlerin -1,5 ile +1,5 güven sınırları içinde olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması ölçeğimizin boyutlarının normal dağıldığını hatta George ve Mallery (2010) bu değerlerin ± 2 olması durumunda da dağılımın normal kabul edilebileceği konusunda görüş bildirmeleri ölçeğimizin boyutlarının normal dağıldığına dayanak teşkil etmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013, George ve Mallery,2010). Bu sebeplerden ötürü iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin normal dağılım sergilediği söylenebilir.

4.2. Alt probleme ilişkin bulgular

Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Tablo 11. Örgütsel sosyalleşme ölçeği verilerine ilişkin betimsel istatistikler.

| Alt Boyutlar | N | \bar{X} | SS |
|--------------|-----|-----------|-------|
| İş Doyumu | 204 | 3,06 | 7,49 |
| Motivasyon | 204 | 3,30 | 8,14 |
| Bağlılık | 204 | 3,47 | 9,62 |
| Kabullenme | 204 | 3,49 | 5,93 |
| Toplam | 204 | 3,34 | 28,16 |

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin toplamda $\bar{X}= 3,34$ ile 'Ara sıra' seçeneğinde görüşlerini ifade ettikleri görülmektedir. Öğretmenler, örgütsel sosyalleşme ölçeğinin iş doyumunu alt boyutu için $\bar{X}=3,06$ ile 'Ara sıra' seçeneğinde; motivasyon alt boyutu için $\bar{X}=3,30$ 'le 'Ara sıra' seçeneğinde; bağlılık alt boyutu için $\bar{X}=3,47$ ile 'Büyük ölçüde' seçeneğinde; kabullenme alt boyutu için $\bar{X}=3,49$ ile 'Büyük ölçüde' seçeneğinde görüşlerini ifade etmişlerdir. Ölçeğin iş doyumunu alt boyutu maddelerinin ortalaması $\bar{X}=3.06$ olarak hesaplanmış ve bu ortalama tablo 3'te belirtilen örgütsel sosyalleşme veri toplama derecelendirme ölçeğine göre 'ara sıra' seviyesine tekabül ettiği görülmüştür. Ölçeğin motivasyon alt boyutu maddelerinin ortalaması $\bar{X}=3,30$ olarak ölçülmüştür. Bu ölçüm veri derecelendirme ölçeğine göre 'ara sıra' seviyesine tekabül etmekte ve öğretmenlerin motivasyonlarının orta seviyede olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bağlılık alt boyutu maddelerinin ortalaması $\bar{X}=3,47$ 'dir ve derecelendirme ölçeğinde 'büyük ölçüde' seviyesine tekabül etmektedir. Bu boyut için

elde edilen sonuç bize Almanya'nın Baden Württemberg eyaletine Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmeni olarak gelen öğretmenlerimizin kurumlarına karşı yani bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı ve yurt dışında ki bağlı buldukları yurtdışı temsilciliklerine büyük ölçüde bağlılık duyduklarını göstermektedir. Ölçeğin kabullenme maddelerinin ortalaması $\bar{X}=3,49$ derecelendirme ölçeğinde 'büyük ölçüde' seviyesine tekabül etmekte ve öğretmenlerin meslekleri ve kurumları ile ilgili kabullenme derecelerinin büyük ölçüde olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinin toplam puanlarının ortalamasının ise $\bar{X}= 3,34$ ile 'ara sıra' seviyesinde olduğu görülmektedir.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin verileri incelendiğinde duygusal yoksunluk boyutunun ortalamasının $\bar{X}=2,88$; sosyal arkadaşlık boyutunun ortalamasının $\bar{X}=2,95$; iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin toplamda ise $\bar{X}=2,91$ ortalamaya sahip olduğunu görülmektedir.

Tablo 12. İş yaşamında yalnızlık ölçeği verilerine ilişkin betimsel istatistikler.

| Alt Boyutlar | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|-------|
| Duygusal yoksunluk | 204 | 2,88 | 7,49 |
| Sosyal arkadaşlık | 204 | 2,95 | 6,07 |
| Toplam | 204 | 2,91 | 12,77 |

Bu sonuçlara göre duygusal yalnızlık alt boyutunun $\bar{X}= 2,88$ madde ortalaması veri toplama aracı derecelendirme ölçeğine göre 'biraz uygun' seviyesinde yalnızlık derecesi olarak orta seviyede yer almaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutu ise $\bar{X}=2,95$ ile duygusal yalnızlık boyutu ile aynı 'biraz uygun' seviyesinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin toplamda ise $\bar{X}= 2,91$ madde ortalaması ile 'biraz uygun' seviyesinde, yalnızlık derecesi olarak orta derecede bulunmaktadır. Çıkan sonuçlardan Almanya Baden Württemberg bölgesinde Türkçe ve Türk Kültürü dersleri için görevlendirilen öğretmenlerin yalnızlık düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Bu başlık altında ikinci araştırma sorusuna ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

a) Cinsiyet

Tablo 13. Örgütsel sosyalleşme ölçeği boyutlarının cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|--------------------|----------|-----|-----------|-------|-----|-------|-------|
| İş Doyumu | Kadın | 96 | 2,98 | 7,91 | 202 | -2,01 | ,045* |
| | Erkek | 108 | 3,14 | 6,98 | | | |
| Motivasyon | Kadın | 96 | 3,26 | 8,11 | 202 | -0,82 | 0,41 |
| | Erkek | 108 | 3,32 | 8,18 | | | |
| Bağlılık | Kadın | 96 | 3,46 | 9,09 | 202 | -0,03 | 0,97 |
| | Erkek | 108 | 3,47 | 10,11 | | | |
| Kabullenme | Kadın | 96 | 3,52 | 5,86 | 202 | 0,73 | 0,46 |
| | Erkek | 108 | 3,47 | 6,01 | | | |
| Sosyalleşme Toplam | Kadın | 96 | 3,32 | 28,13 | 202 | -0,62 | 0,53 |
| | Erkek | 108 | 3,36 | 28,26 | | | |

*p< .05

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin aldıkları puanların cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 13'de verilmiştir. Buna göre erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur, $t(202)=-2,01$ $p< 0.05$. Erkek öğretmenlerin iş doyumu ortalamalarının ($\bar{X}=3,14$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}=2,98$) oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuca bakarak erkek öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu başka bir deyişle erkek öğretmenlerin yaptıkları işten kadın öğretmenlere oranla daha fazla memnun oldukları ve daha fazla iş doyumuna yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Ölçeğin diğer alt boyutları cinsiyet ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; motivasyon için $t(202)=-,82$ $p>0.05$, bağlılık için $t(202)= -,03$ $p>0.05$, kabullenme için $t(202)=-,73$ $p>0.05$ olduğundan 0.05 manidarlık düzeyinde puanlar normal dağılımdan manidar sapma göstermemektedir. Bu durumda Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarının cinsiyete göre değişiklik göstermediği sonucu elde edilmiştir. Çıkan sonuçlar Demirer, (2014) ve Demirkanat, (2015) ile benzerlik göstermektedir.

b) Mesleki kıdem

Ölçeğinin alt boyutlarında aldıkları puanların mesleki kıdeme göre Anova sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel sosyalleşme ölçeği boyutlarının mesleki kıdeme göre bağımsız gruplar One Way Anova testi sonuçları

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | sd | F | p |
|-------------------------|-------|----|-----------|-------|----|------|------|
| İş Doyumu | 1-10 | 63 | 3,11 | 6,87 | 2 | 0,49 | 0,61 |
| | 11-15 | 77 | 3,01 | 6,94 | | | |
| | 15+ | 64 | 3,08 | 8,67 | | | |
| Motivasyon | 1-10 | 63 | 3,34 | 8,36 | 2 | 0,43 | 0,64 |
| | 11-15 | 77 | 3,29 | 7,03 | | | |
| | 15+ | 64 | 3,45 | 9,19 | | | |
| Bağlılık | 1-10 | 63 | 3,46 | 8,45 | 2 | 0,58 | 0,55 |
| | 11-15 | 77 | 3,43 | 9,34 | | | |
| | 15+ | 64 | 3,52 | 11,00 | | | |
| Kabullenme | 1-10 | 63 | 3,46 | 8,45 | 2 | 0,16 | 0,84 |
| | 11-15 | 77 | 3,51 | 5,74 | | | |
| | 15+ | 64 | 3,50 | 6,57 | | | |
| Sosyalleşme Top- lam | 1-10 | 63 | 3,35 | 25,83 | 2 | 0,13 | 0,87 |
| | 11-15 | 77 | 3,32 | 26,06 | | | |
| | 15+ | 64 | 3,35 | 32,80 | | | |

Çıkan sonuçlar incelendiğinde; analiz sonuçları $p>0.05$ olduğundan 0.05 manidarlık düzeyinde puanlar normal dağılımdan manidar sapma göstermemektedir. Bu durumda Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarının mesleki kıdeme göre bir farklılık göstermediği sonucu elde edilmiştir. Analiz sonuçları Mutlu (2008) ile benzerlik göstermektedir. Ancak Çapar (2007) ve Elçi’nin (2008) çalışmaları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunduğu ilişkin bulgular içermektedir.

c) Öğrenim durumu

Örgütsel sosyalleşme ölçeği puanlarının öğrenim durumuna göre t-testi sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgütsel sosyalleşme ölçeği boyutlarının öğrenim durumuna göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

| Boyutlar | Öğrenim | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|-------------------------|------------|-----|-----------|-------|-----|-------|------|
| İş Doyumu | Lisansüstü | 62 | 3,03 | 7,67 | 202 | -0,46 | 0,64 |
| | Lisans | 142 | 3,07 | 7,43 | | | |
| Motivasyon | Lisansüstü | 62 | 3,26 | 8,11 | 202 | -0,61 | 0,53 |
| | Lisans | 142 | 3,31 | 8,17 | | | |
| Bağlılık | Lisansüstü | 62 | 3,46 | 8,61 | 202 | -0,08 | 0,93 |
| | Lisans | 142 | 3,47 | 10,06 | | | |
| Kabullenme | Lisansüstü | 62 | 3,53 | 5,20 | 202 | 0,78 | 0,43 |
| | Lisans | 142 | 3,47 | 6,23 | | | |
| Sosyalleşme Top- lam | Lisansüstü | 62 | 3,33 | 26,20 | 202 | -0,16 | 0,86 |
| | Lisans | 142 | 3,34 | 29,06 | | | |

Ölçeğin alt boyutları, öğrenim ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; iş doyumunu için $t(202) = -0,46$, $p>0.05$, motivasyon için $t(202) = -0,61$, $p>0.05$, bağlılık için $t(202) = -0,08$, $p>0.05$, kabullenme için $t(202) = 0,78$, $p>0.05$, olduğundan 0.05 manidarlık düzeyinde puanlar normal dağılımdan manidar sapma göstermemektedir. Bu durumda Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin alt boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç Demirer (2014) ve Demirkanat (2015)’in çalışmaları ile örtüşmektedir.

d) Branş

Örgütsel sosyalleşme ölçeği puanlarının öğrenim durumuna göre t-testi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği alt boyutlarının, branş değişkeni ile anlamlı bir ilişkisi olup olmadığını analiz etmek için ölçekten alınan puanların branşa göre t-testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; ölçeği cevaplayan öğretmenler arasında ölçek alt boyutlarında branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çıkan sonuçlar Garip, (2009) ve Demirer (2014) ile örtüşmekte fakat Argon, (2011) ve Erdoğan, (2012) ile benzerlik göstermemektedir.

Tablo 16. Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarının branşa göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

| Boyutlar | Branş | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|--------------------|-------|-----|-----------|-------|-----|-------|------|
| İş Doyumu | Branş | 178 | 3,05 | 7,57 | 202 | -0,96 | 0,33 |
| | Sınıf | 26 | 3,16 | 6,89 | | | |
| Motivasyon | Branş | 178 | 3,28 | 8,37 | 202 | -0,84 | 0,39 |
| | Sınıf | 26 | 3,37 | 6,40 | | | |
| Bağlılık | Branş | 178 | 3,47 | 9,69 | 202 | -0,09 | 0,92 |
| | Sınıf | 26 | 3,48 | 9,31 | | | |
| Kabullenme | Branş | 178 | 3,49 | 6,10 | 202 | -0,53 | 0,59 |
| | Sınıf | 26 | 3,54 | 4,65 | | | |
| Sosyalleşme Toplam | Branş | 178 | 3,33 | 28,78 | 202 | -0,64 | 0,51 |
| | Sınıf | 26 | 3,39 | 23,64 | | | |

a) Cinsiyet

İş Yaşamında Yalnızlık ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. İş yaşamında yalnızlık ölçeği yönetim boyutlarının cinsiyete değişkenine göre bağımsız gruplar t testi sonuçları

| Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|--------------------|----------|-----|-----------|-------|-----|------|-------|
| Duygusal Yoksunluk | Kadın | 96 | 3,01 | 8,03 | 202 | 2,02 | ,044* |
| | Erkek | 108 | 2,77 | 6,85 | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Kadın | 96 | 3,04 | 6,02 | 202 | 1,41 | 0,15 |
| | Erkek | 108 | 2,87 | 6,09 | | | |
| Yalnızlık Toplam | Kadın | 96 | 3,02 | 13,38 | 202 | 1,86 | 0,06 |
| | Erkek | 108 | 2,81 | 12,06 | | | |

*p< .05

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutları duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın, cinsiyet değişkene göre aldıkları puanların t-testi sonuçları Tablo 17'de verilmiştir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde, ölçeği cevaplayan erkek öğretmenler ile kadın öğretmenler arasında duygusal yoksunluk algıları arasında bir fark olduğu bulunmuştur, duygusal yoksunluk: $t(202)=2,02$, $p<0.05$. Puan ortalamaları dikkate alındığında, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3,01$) erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2,77$) nazaran duygusal yoksunluk algılarının daha fazla olduğu, bir başka deyişle yalnızlık olgusundan duygusal olarak daha fazla muzdarip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ölçeğin sosyal arkadaşlık alt boyutu puanlarının analizleri incelendiğinde sosyal arkadaşlık algısının cinsiyete göre değişiklik göstermediği sonucuna varabilir. Sonuçlar incelendiğinde sosyal arkadaşlık için $t(202)=2,02$, $p>0.05$, 0.05 manidarlık düzeyinde puanlar normal dağılımdan manidar sapma göstermemektedir. Bu durumda iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin sosyal arkadaşlık alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır.

b) Mesleki kıdem

Ölçeğin alt boyutlarında aldıkları puanların mesleki kıdeme göre Anova sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. İş yaşamında yalnızlık ölçeği boyutlarının mesleki kıdeme göre bağımsız gruplar One Way Anova testi sonuçları

| Boyutlar | Kıdem | N | \bar{X} | SS | sd | F | p |
|--------------------|-----------|----|-----------|-------|----|------|-------|
| Duygusal Yoksunluk | (A) 1-10 | 63 | 2,99 | 7,16 | 2 | 4,30 | ,015* |
| | (B) 11-15 | 77 | 3,00 | 7,27 | | | |
| | (C) 16+ | 64 | 2,63 | 7,69 | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | (A) 1-10 | 63 | 3,01 | 5,57 | 2 | 5,33 | ,006* |
| | (B) 11-15 | 77 | 3,13 | 5,72 | | | |
| | (C) 16+ | 64 | 2,67 | 6,53 | | | |
| Yalnızlık Toplam | (A) 1-10 | 63 | 3,00 | 11,97 | 2 | 5,31 | ,006* |
| | (B) 11-15 | 77 | 3,06 | 12,07 | | | |
| | (C) 16+ | 64 | 2,65 | 13,51 | | | |

*p< .05

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutları, mesleki kıdem ile anlamlı bir ilişki göstermektedir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin toplam yalnızlık puan ortalaması ($\bar{X}_{(1-10)}= 3,00$), mesleki kıdemi 11-15 yıl için ($\bar{X}_{(11-15)}= 3,06$) ve 16 yıl ve üstü için ($\bar{X}_{(15+)}= 2,65$) olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin yalnızlık algıları mesleki kıdeme göre değişiklik göstermektedir. Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan Tukey testinin Post Hoc sonuçları aşağıdaki gibi tabloleştirilmiştir.

Tablo 19. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans testi tablosu

| Boyutlar | Varyansın kaynağı | Kareler toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | Farkın kaynağı |
|--------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|------|-------|----------------|
| Duygusal yoksunluk | Gruplar arası | 468,65 | 2 | 234,32 | 4,30 | ,015* | A-C |
| | Gruplar içi | 10930,22 | 201 | 54,37 | | | B-C |
| | Toplam | 11398,87 | 203 | | | | |
| Sosyal arkadaşlık | Gruplar arası | 377,29 | 2 | 188,64 | 5,33 | ,006* | B-C |
| | Gruplar içi | 7111,86 | 201 | 35,38 | | | |
| | Toplam | 7489,15 | 203 | | | | |
| Yalnızlık toplam | Gruplar arası | 1664,40 | 2 | 832,20 | 5,31 | ,006* | A-C |
| | Gruplar içi | 31478,58 | 201 | 156,61 | | | B-C |
| | Toplam | 33142,99 | 203 | | | | |

*p< .05

Analiz sonuçlarına göre görev yapan Türkçe ve Türk Kültürü öğretmenlerinin yalnızlık boyutu puanları arasında hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde duygusal yoksunluk için $F(2-201)=4,30$, $p<0,05$; sosyal arkadaşlık için $F(2-201)=5,33$, $p<0,05$; yalnızlık toplam puanları için ise $F(2-201)=5,31$, $p<0,05$ sonuçları elde edilmiştir. Alt gruplar arasında aritmetik ortalama farklılıklarından hangisinin anlamlı olduğunun tespiti için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan analizlerde tüm alt boyutlar ve toplam ölçek puanları için 16 yıl ve üzeri çalışanların daha düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre 1-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası çalışanların duygusal yoksunluk boyutunda; 16 yıl ve üzeri çalışanlardan daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir.

Sosyal arkadaşlık boyutunda ise 11-15 yıl arası çalışanlar ile 16 yıl ve üstü çalışanlar arasında bir farklılaşma söz konusudur. Bu boyutta 11-15 yıl arası çalışanların aritmetik ortalaması 16 yıl ve üstü çalışanlara kıyasla anlamlı şekilde yüksektir. Bu durum 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş yerinde daha yalnız olduğu 16 yıl ve üstü öğretmenlere göre daha az sosyal arkadaşlıklar kurduğu yönünde yorumlanabilir. Toplam yalnızlık puanlarında ise 16 yıl ve üstü çalışanların hem 1-10 yıl hem de 11-15 yıl arası çalışanlardan farklılaştığı, 16 yıl ve üstü çalışanların daha düşük yalnızlık puanlarının olduğu başka bir deyişle daha az yalnızlık algısının olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarında 16 yıl ve üstü çalışanların hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık boyutlarında 1-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip olanlardan farklılaştığı daha az duygusal yoksunluk yaşadığı ve sosyal arkadaşlık boyutunda da diğer çalışan gruplara nazaran daha fazla sosyal arkadaşlıklar kurdukları ileri sürülebilir.

Bu sonuçlara göre kıdemi yüksek öğretmenlerin daha az duygusal yoksunluk hissedip daha fazla sosyal arkadaşlıklar kurabilmelerinin mesleki anlamda yeterlilikleri ve tecrübelerinden ötürü olduğu ve çoğunun aileleri ile birlikte görev yerlerinde bulunmalarının etkili olduğu neden olarak gösterilebilir. Analiz sonuçları Özkuk'un (2017) çalışması ile örtüşmemektedir. Özkuk'un (2017) çalışmasında, kıdem yılı değişkenine göre sosyal arkadaşlık alt boyutu ve toplamda anlamlı bir fark bulunmazken, duygusal yoksunluk boyutunda anlamlı bir fark bulunmakta, kıdemi yüksek olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir.

c) Öğrenim durumu

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin öğrenim değişkenine göre t-Testi sonuçları tablo 20'de gösterilmiştir. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutlarının, Öğrenim durumu ile anlamlı bir ilişkisi olup olmadığını analiz etmek için ölçekten alınan puanların t-testi sonuçları Tablo 20'de verilmiştir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; ölçeği cevaplayan öğretmenler arasında duygusal yoksunluk boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sosyal arkadaşlık boyutunda lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=3,12$) öğrenim seviyesi lisans olan ($\bar{X}=2,88$) öğretmenlere oranla yüksek olsa da, istatistiksel olarak lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı yorumunu yapılamaz. Analizler incelendiğinde duygusal yoksunluk için $t(202)=,59$ $p>0,05$, Sosyal arkadaşlık için ise $t(202)=1,88$; $p>0,05$ olduğundan

iş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının öğrenim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı, öğrenim ile duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarının öğrenime göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç Kaplan, (2011) ile örtüşmemekte, Tabak, (2017) ve Karaduman, (2013) ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 20. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının öğrenim durumuna göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

| Boyutlar | Öğrenim | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|--------------------|------------|-----|-----------|-------|-----|------|------|
| Duygusal yoksunluk | Lisansüstü | 62 | 2,93 | 7,80 | 202 | 0,59 | 0,55 |
| | Lisans | 142 | 2,86 | 7,37 | | | |
| Sosyal arkadaşlık | Lisansüstü | 62 | 3,12 | 6,21 | 202 | 1,88 | 0,06 |
| | Lisans | 142 | 2,88 | 5,95 | | | |
| Yalnızlık toplam | Lisansüstü | 62 | 3,02 | 13,14 | 202 | 1,24 | 0,21 |
| | Lisans | 142 | 2,87 | 12,59 | | | |

d) Branş

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin branş değişkenine göre t-Testi sonuçları tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının branşa göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

| Boyutlar | Branş | N | \bar{X} | SS | sd | t | p |
|--------------------|-------|-----|-----------|-------|-----|------|------|
| Duygusal yoksunluk | Branş | 178 | 2,91 | 7,67 | 202 | 1,27 | 0,20 |
| | Sınıf | 26 | 2,70 | 5,90 | | | |
| Sosyal arkadaşlık | Branş | 178 | 2,98 | 6,12 | 202 | 1,04 | 0,29 |
| | Sınıf | 26 | 2,79 | 5,70 | | | |
| Yalnızlık toplam | Branş | 178 | 2,94 | 13,02 | 202 | 1,24 | 0,21 |
| | Sınıf | 26 | 2,73 | 10,67 | | | |

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin, t-testi sonuçlarına göre sosyal arkadaşlık, duygusal yoksunluk alt boyutları ve yalnızlık toplam puanlarının, branş değişkeni ile anlamlı bir ilişki göstermediği görülmektedir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; duygusal yoksunluk için $t(202)=1,27$ $p>0,05$, sosyal arkadaşlık için $t(202)=1,04$ $p>0,05$, toplam puanlar için $t(202)=1,24$ $p>0,05$ olduğundan 0,05 manidarlık düzeyinde puanlar normal dağılımdan manidar sapma göstermemektedir. Bu durumda ölçeğin alt boyutlarının branş değişkene göre bir farklılık göstermediği sonucuna varılabilir.

Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Bu başlık altında üçüncü alt probleme ait ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 22. Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları ile iş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki

| | | İş doyumu | Motivasyon | Bağlılık | Kabullenme | Sosyalleşme Toplam |
|--------------------|---|-----------|------------|----------|------------|--------------------|
| Duygusal yoksunluk | r | -0,566** | -0,478** | -0,569** | -0,468** | -0,582** |
| | p | 000 | 000 | 000 | 000 | 000 |
| | N | 204 | 204 | 204 | 204 | 204 |
| Sosyal arkadaşlık | r | -0,536** | -0,480** | -0,527** | -0,418** | -0,550** |
| | p | 000 | 000 | 000 | 000 | 000 |
| | N | 204 | 204 | 204 | 204 | 204 |
| Yalnızlık toplam | r | -0,587** | -0,509** | -0,584** | -0,473** | -0,603** |
| | p | 000 | 000 | 000 | 000 | 000 |
| | N | 204 | 204 | 204 | 204 | 204 |

**p < 01

Tablo 22 incelendiğinde; İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin alt boyutları ile ilişkisi incelenmiştir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve alt boyutları ile ilişkisi

Tablo 22 incelendiğinde; İş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam puanları ile Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin toplam puanları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkisi olduğu görülmektedir, $r = -,603$ $p < .01$. Bu sonuçlardan yola çıkılarak, bir öğretmenin örgütsel sosyalleşme düzeyi azaldıkça iş yaşamında yalnızlık düzeyinin

orta düzeyde artış gösterdiği, örgütsel sosyalleşme düzeyi arttıkça, iş yaşamında yalnızlık düzeyinin orta düzeyde azaldığı yorumu yapılabilir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutu duygusal yoksunluk ile örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; duygusal yoksunluk alt boyutunun örgütsel sosyalleşme alt boyutları olan iş doyumunu $r = -.566^{**}$ $p < .01$, motivasyon $r = -.478^{**}$ $p < .01$ bağlılık $r = -.569^{**}$ $p < .01$ ve kabullenme $r = -.468^{**}$ $p < .01$ ile negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir.

5. Sonuç ve öneriler

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin betimsel analizleri incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyum ve motivasyon boyutlarında 'ara sıra' ; bağlılık ve kabullenme boyutlarında ise 'büyük ölçüde' düzeyinde olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarının ortalama puanları cinsiyet değişkenine göre iş doyum boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark oluştururken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılaşma oluşturmamıştır. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutları iş doyum, motivasyon, bağlılık ve kabullenme puanları mesleki kıdem branş ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin bulguları incelendiğinde Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarında, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal yoksunluk algıları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuş, kadın öğretmenlerin yalnızlık olgusundan duygusal olarak daha fazla muzdarip oldukları sonucu çıkmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutları, mesleki kıdem ile anlamlı bir ilişki göstermekte, öğretmenlerin yalnızlık algıları mesleki kıdeme göre değişiklik göstermektedir. Her iki boyut için farklılaşan grup 16 yıl ve üstü çalışanlardır. Analiz sonuçlarında 16 yıl ve üstü çalışanların hem duygusal yoksunluk hem de sosyal arkadaşlık boyutlarında diğer iki boyuttan farklılaştığı daha az duygusal yoksunluk yaşadığı ve sosyal arkadaşlık boyutunda da diğer çalışan gruplara nazaran daha fazla sosyal arkadaşlıklar kurdukları söylenebilir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği alt boyutlarının, öğrenim durumu ve branş değişkeni ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeği ve örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkisi incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarının örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutları ile negatif yönlü orta düzey bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Buna göre örgütsel sosyalleşme arttıkça iş yaşamında yalnızlığın orta düzeyde düşeceği, örgütsel sosyalleşme azaldıkça iş yaşamında yalnızlığın orta düzeyde artacağı sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmanın Yurtdışı görev istemeyi düşünen öğretmenler için de katkı sunması umulmaktadır.

Bu çalışma sadece Almanya'nın Baden Württemberg eyaletinde görev yapan öğretmenlerine uygulanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı diğer Avrupa ülkeleri, Suudi Arabistan, Lübnan, Orta Asya Türk Cumhuriyetleri gibi dünyanın çeşitli ülkelerinde öğretmen görevlendirmektedir. Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'nca öğretmen görevlendirilen bütün ülkelerde görev yapan tüm öğretmenlere uygulanıp ülke ülke farklılıklar ve benzerlikler araştırılıp konu ile ilgili sorunlar incelenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevlendirdiği ve yurt dışına geçici görev ile giden öğretmen veya eğitim personellerinin medeni durum, yurt dışı görevinde kaçınıcı yılında oldukları, buldukları ülkede konuşulan dili bilip bilmeme, yurt dışında bulunma sürelerine göre örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık durumları incelenebilir. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı çıkan farkın neden kaynaklandığı ile ilgili nitel araştırmalar yapılabilir.

Yazarların katkı oranı beyanı

Yazarlar makalenin veri toplama, veri analizi, raporlaştırma ve diğer aşamalarından eşit düzeyde sorumlu olduğunu beyan ederler.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırmanın verileri 2016-2017 Eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir.

Kaynakça

- Andur, A. (2014) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Manisa İli Örneği)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Argon, T. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler açısından Değerlendirilmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 197-207.
- Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu Çalışma Usulleri ile Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı (2003,3 Temmuz) *Resmî Gazete* (Sayı: 25157) Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030703.htm>
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bhagchandani, R.K. (2017). Effect of Loneliness on the Psychological Well-Being of College Students *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 7, No. 1, January 2017. <http://www.ijssh.org/vol7/796-C009.pdf> 04.07.2017 tarihinde indirilmiştir.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4) 533-546.
- Bursahoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Brim, O. G., Jr. (1966). Socialization through the life cycle. In O. G. Brim Jr., & S. Wheeler (Eds.), *Socialization after childhood: Two essays* (pp. 1-49). New York, NY: Wiley.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cevahir, C. (2013). *Yurt Dışında Görevlendirilen Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri (Almanya Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743. doi: 10.1037/0021-9010.79.5.730
- Cooper, C. (1981). *The stress check*. Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall.
- Çapar, D.(2007) “İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterlilikleri arasındaki İlişki*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Demirkanat, M. (2015) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Dönmez, E. (2016) *Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Elçi, D. (2008) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, U.(2012). *İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme düzeyleri arasındaki İlişki (Malatya ili Örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Fang, R.,Duffy,M.K.,Shaw,J.D. (2011). The Organizational Socialization Process: Review and Development of a Social Capital Model. *Journal of Management*. Vol.37 No.1.127-152. DOI: 10.1177/0149206310384630
- Fisher, C.D. (1986), “Organizational socialization: an integrative review”, in Roland, K. and Ferris, G.R. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, JAI, Greenwich, CT, pp. 101-45.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21 (3), 433-452.
- Feldman, D. C. (1980). *A Socialization Process That Help New Recruits Succeed*, Hackman, J. R.Lawler, E. E. - Porter, L.W. (Ed.). Perspectives on Behaviour in Organization, s. 170-178, Mc Graw-Hill Book Company.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6 (2), 309-318.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behaviour in organizations*. USA: McGraw - Hill.

- George, D., Mallery, M. (2010) "Spss for Windows Step by Step: A simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gizdem, Ö. (2015) "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmelerinde İnfomal Grupların Etkileri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur
- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri. Şule Erçetin (Ed.), *İlk günden başöğretmenliğe* (s.17 – 39). Ankara: Asil.
- Hart, A. W. (1991). Leader succession and socialization: A synthesis. *Review Of Educational Research*, 61 (4), 451-474.
- Hyde, D. (1966). *Dedication and leadership: Learning from the communists*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262–279. DOI: 10.2307/256188
- Jones, G.R., ve Goffee, R. (2000). *Kurum Kültürü*. Ankara: Kapital Medya A.Ş.
- Kaplan, M.S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okuldaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Karasar, N. (2003) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientating practices. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 27, 279–336. DOI:10.1016/S0742-7301(08)27007-6
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25 (2), 226-251.
- Lam, L. W. ve Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4265-4282.
- Murphy, P. & Kupshik, G. (1992). *Loneliness, stress and wellbeing: A helper's guide*. New York: Tavistock/Routledge.
- Özkan, Y. (2004). *Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkuk, Z. (2017). "Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Perrot, A., Bauer, T. N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B., & Liden, R. C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support. *Group & Organization Management*, 39, 247–273. doi: 10.1177/1059601114535469
- Reinking, K., & Bell, R. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the 'lonely at the top' maxim. *Communication Quarterly*, 39 (4), 358-373.
- Rokach, A. & Brock, H. (1997). Loneliness and the effects of life changes. *The Journal of Psychology*, 131 (3), 284-298.
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1-16.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 48: 50-68.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.

- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel sosyalleşme düzeyi boyutlarının ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9, 37-52.
- Şahan, G. (2012). *Almanya'da İlkokullara Devam Eden Türk Öğrencilerinin Başarılarını Etkileyen Faktörlerin Nitel bir Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tabachnick, B.G., Fidell, S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th ed.)* Boston:Pearson.
- Tabak, I. (2017). *Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Malik, S. D. (2009). Organizational socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9 (4), 670-683.
- Weiss, R. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Wright SL, Burt CDB, Strongman KT. (2006) Lone liness in the workplace: Construct definition and scale development. *NZ J Psychol*, 35:59-68.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Unpublished doctoral dissertation. University of Canterbury.
- Wright, S. L, Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 59-68.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zurher, A. L. (1983). *Social roles: Conformity, conflict and creativity*. Beverly Hills, CA: Sage.

Extended Abstract

The purpose of this research is to determine the correlation between organizational socialization and loneliness in business life conditions of Turkish (language) and Turkish culture teachers working in state of Baden Württemberg, Germany and to specify whether this circumstance indicates a significant difference according to demographic variables. Due to the fact that Germany is the country with the highest Turkish population among European countries, the need of Turkish language and Turkish culture teacher is higher than in any other European country. Therefore, assigned Turkish language and Turkish culture teachers' number is higher than any other countries (Cevahir, 2013). On account of the high numbers of appointed Turkish teachers, this is an advantage in terms of reaching more students of Turkish origin.

Socialization and loneliness levels of teachers, who are the most important practitioners of the teaching process, are directly related to the efficiency of the educational process. It can be predicted that with the increase of teachers' organizational socialization level, the level of loneliness in business life will decrease. In other words, the level of organizational socialization will decrease as the level of loneliness increases.

Organizational socialization is a process which involves people's learning rules, norms, the culture of the organization they participate in and where they learn the inevitable technical skills to do their job well (Balci,2000). The success of this process not only affects teachers as individuals but also families, students and in the long-term concerns Turkey both in political and economic aspects. It is possible that loneliness in business life will emerge when organizational socialization is weak. Problems arising as a result of loneliness in business life can be reduced by contributing to employee's socialization. The feeling of loneliness can be reduced through job satisfaction by increasing the level of socialization by the employee.

This research aims to determine Turkish language and Turkish culture teachers' situations of organizational socialization and loneliness in business life, which was not mentioned any previous research, and the problems faced by the teachers in the field of education who assigned to the state of Baden-Wurtemberg, Germany. As a result of this research, education politicians will be provided information regarding the problems of organizational socialization and loneliness in business life; which form the basis of many problems they may encounter in order to provide more efficient and quality service from permanent or temporary assigned employees.

The research which was performed with relational screening model, conducted in the 2016-2017 academic year with 246 Turkish language and Turkish culture teachers working in 1442 educational institutions on behalf of Republic of Turkey, Ministry of National Education in the State of Baden Württemberg, Germany. The scales were transferred to the digital environment and sent to the teachers via the Office of Education Attaché, Turkish Consulate General in Stuttgart with a link of a Google Docs document. As the sufficient number could not be reached on June 2017, the teachers were contacted by e-mail again and they were requested to fill the scales. Within the scope of the research, 204 teachers answered the scale questions all of the answers were processed.

During the research process, personal information form, Organizational Socialization Scale and Loneliness at Work Scale were used. Research data has been analyzed with Statistical Package for the Social Science programme version SPSS 20. According to the results from the research: teachers' organizational socialization level sub-dimensions of job satisfaction and motivation is measured as "occasionally", and in organizational commitment and acceptance as in organizational commitment and acceptance as "to a great extent" level. There are no significant differences in organizational socialization scale sub-dimensions; job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance in terms of seniority, teaching branch and education background; at job satisfaction sub-dimension there is a significant difference in terms of gender in favor of male teachers.

It is concluded from the results of Loneliness at Work Scale that teachers' perceptions of emotional deprivation and social companionship are at "intermediate (medium level)". There have been no significant differences found at emotional deprivation and social companionship according to educational background and branch variables but in terms of gender and seniority, the results are significantly meaningful against female teachers' and in favor of teachers who worked over 15 years and more at emotional deprivation sub-dimension.

According to the correlation results between organizational socialization scale and loneliness at work scale, there is a medium-level negative relation (negative correlation/inverse correlation) between loneliness sub-dimensions: emotional deprivation, social companionship and organizational socialization sub-dimensions: job satisfaction, motivation, organizational commitment and organizational acceptance. With reference to this result, it can be assumed that loneliness is inversely proportional to socialization, when socialization increases, loneliness in business life decreases.