

BAZI ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU VE SOSYAL - DUYGUSAL YALNIZLIK DÜZEYLERİ (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)¹

Mehmet ŞİŞMAN, Selahattin TURAN
Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş olup araştırmanın örneklemini, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 13 Kasım-09 Aralık 2000 tarihleri arasında Yalova Çınarcık Esenköy Hizmet içi Eğitim Enstitüsü'nde açılan 370 numaralı Eğitim Yönetimi Kursu'na Türkiye'nin çeşitli illerinden ve MEB merkez örgütünden katılan 160 şube müdürü adayını oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığını göstermiştir.

ANAHTAR KELİMELELER

İş doyumunu, sosyal ve duygusal yalnızlık

A STUDY OF CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND SOCIAL-EMOTIONAL LONENESS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN TURKISH PUBLIC SCHOOLS

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between job satisfaction and social and emotional loneliness level of prospective directors of National Ministry of Education. Data was collected from 160 individuals those who were participated in service education program that was organized by the National Ministry of Education. The results of the study indicated that there were no

¹ Bu makalenin ilk hali, 7-9 Haziran 2001 tarihlerinde Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nce düzenlenen X. Eğitim Bilimleri Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

significant relationship between the level of job satisfaction and social and emotional loneliness of prospective directors of the National Ministry of Education.

KEY WORDS

Job satisfaction; emotional and social loneliness.

1.GİRİŞ

İş yaşamının niteliğinin yükseltilmesi ve iyileştirilmesi, son çeyrek yüzyılda üzerinde durulan önemli konuların başında gelmektedir. İş yaşamının niteliği, bireyin özel ve sosyal yaşamını da etkilemektedir. Lawler (1973)'in de ifade ettiği gibi çalışanların iş doyumunun düzeyi, örgütsel yaşamın niteliğinin ortaya konulması bakımından büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu konusundaki araştırmalar, 1930'lu yıllarda başlamış olup 1960'larda en üst noktaya ulaşmıştır. Başlangıçta yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile çalışanların verimlilikleri arasında bazı ilişkilerin olacağı varsayımından hareketle bir takım araştırmalar yapılmıştır. Ancak, söz konusu araştırmalarda birbiriyle uyumlu olmayan karmaşık sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle çalışanların iş doyumunu ile üretkenlikleri arasındaki ilişkileri sorgulamaya dönük çalışmalarda yeterli kanıtlar sağlanamayınca bu konudaki çalışmaların sayısında bir düşüş gözlenmiştir (Schwab ve Cummings, 1970). Fakat daha sonraki çalışmalarda çalışanların iş doyumunu ile işe devamsızlıkları ve işten ayrılmaları arasında bulunan anlamlı ilişkiler, konunun yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur. Buna bağlı olarak sonraki çalışmalarda iş yaşamının niteliği, işin beden ve ruh sağlığına etkileri ve iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki ilişkiler, iş doyumunu kavramının yeniden popüler olmasını sağlamıştır (Staw, 1984). Konuya okullar açısından bakıldığında da okulun başarısı için üretken ve iş doyumunu yüksek bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Kaufman, 1984; Pounder, 1987).

İş doyumunu konusunda olduğu gibi bireylerin yalnızlık düzeyleri üzerine yapılan araştırmalarda da son çeyrek yüzyılda hayli artış gözlenmektedir (Moustakas,1961; Gordon, 1976; Brennan, 1982; Perlman ve Peplau, 1982; Hojat,1989; Weiss, 1989; Perlman, 1989; Larson,1999; Neto ve Barros, 2000). Bu artışı sağlayan nedenlerin başında sosyal etkenler gelmektedir. Giderek gelişmiş batılı toplumlarda boşanma oranlarında, yalnız yaşayan insanların ve tek ebeveynli ailelerin sayısında bir artış görülmektedir. Diğer taraftan iç ve dış göçler nedeniyle bireylerin doğup büyüdüğü coğrafyadan ve kültürden uzaklaşmaları sonucu kültürel çatışmalar ve uyum sorunları yaşadıkları gözlenmektedir. Duygusal ve sosyal yalnızlık konusunda teorik planda en önemli ilk çalışmalardan biri Bowlby (1969)'in çalışmasıdır. Yalnızlık konusunun, teorik yönünün oldukça karmaşık olması nedeniyle araştırılması da o denli zordur. Yalnızlık, değerler, arzular ve kaygılara ilişkin algıları kapsamakta ve bunlara ilişkin fizyolojik ve psikolojik davranışlarla ilgili tepkileri içermektedir. Aşağıda araştırma konusuna teorik temel oluşturmak amacı ile iş doyumunu ve duygusal-sosyal yalnızlık kavramları biraz daha ayrıntıda ele alınmıştır.

1.1. İş Doyumu

İş doyumunu, örgütler açısından özellikle örgütsel davranış alanında üzerinde çok durulan ve araştırma yapılan konulardan biridir. İş doyumunun, örgütler ve

çalışanlar açısından önemi, 1930'lu yıllardan itibaren gündeme getirilmiş olup konu ile ilgili olarak o günden bugüne binlerce araştırma yapılmıştır. Örgütler ve yönetim açısından yaklaşıldığında çalışanların motivasyonu ve iş doyumuyla ilgili olarak geliştirilen bazı teorilerden söz edilebilir. Bunlardan en çok bilinenler, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, kendini gerçekleştirme teorisi, beklenti teorisi ve çift etmen kuramı gibi teoriler olup burada bu teoriler üzerinde durulmayacaktır.

İş doyumuyla ilgili olarak çeşitli tanımlar yapılmış olup bu konu çeşitli boyutları olan bir konudur. Bunlar, psikolojik, fizyolojik, çevresel boyutlar olarak kavramlaştırılabilir. Ayrıca konunun, işin kendisi, işyerinin bireye sağladığı fırsat ve yararlar, ödemeler, kişisel gelişim fırsatları, tanınma, güven, denetim, iş koşulları, iletişim, memnuniyet, iş arkadaşları, sosyal haklar, örgütün politika ve prosedürleri gibi daha alt düzeyde boyutlarından söz edilebilir. Bir tanım vermek gerekirse iş doyumunu, psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin bir bileşimi olarak bunların bireyi mutlu kılma durumudur. Bir başka ifade ile iş doyumunu, bireyin işinden ve iş yaşantılarından kaynaklanan pozitif bir durumdur. Kısaca iş doyumunu, bireyin işinden duyduğu memnuniyeti, işini ve çalışma koşullarını ne ölçüde sevdiğini ifade etmektedir. Geçmişte konu üzerinde yapılan çeşitli araştırmalarda, iş doyumunu ile çeşitli örgütsel değişkenler arasında ilişkiler aranmıştır. Bunlardan biri, işin özellikleri (işin gerektirdiği beceriler, görev tanımı, görevin önemi, işin bireye sağladığı özerklik, işle ilgili geri bildirim, işin sınırları) ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerdir. Bunun yanında örgütün çeşitli özellikleri (örgütsel roller, iş-aile çatışması, ödemeler, iş stresi, iş yükü, kontrol, çalışma programı) ile iş doyumunu arasında da ilişkiler aranmış ve bulunmuştur. Diğer taraftan bireyin bireysel özellikleriyle iş doyumunu arasında da bazı ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu konusunda yapılan çeşitli araştırmalar, yukarıda ifade edilenler yanında, iş doyumunun potansiyel etkileri arasında işten ayrılma, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik iyilik hali, yaşama mutluluğu, üretkenlik gibi konulardan söz etmektedirler (Staw, 1984; Spector, 1997). Türkiye'de eğitim örgütlerinde iş doyumunu üzerine yapılan bazı çalışmalardan söz edilebilir (Balcı, 1985, Çelik, 1987, Altaş, 1992; Ergene, 1994; Çetinkanat, 2000; Güven ve Akyüz, 2002). Balcı (1985)'nin araştırması konu üzerinde yapılmış ilk kapsamlı araştırmalardan biridir. Okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada, yöneticilerin en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden en düşük doyumunu da ücretten sağladıkları sonucuna varılmıştır. Çetinkanat (2000)'in araştırma bulguları ise görev unvanı, kıdem, yaş, eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet gibi kişisel değişkenlerle iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

1.2. Sosyal ve Duygusal Yalnızlık

İnsan, sosyal bir varlık olup yaşamını düzenli bir biçimde sürdürebilmek için diğer insanlarla birlikte olmak durumundadır. Yalnızlık, sözcük olarak başkalarından uzak olma anlamına gelir. Dünyayı oluşturan yaklaşık altı milyar insan söz konusu olduğunda ilk bakışta insanların yalnızlığından söz etmek olası görünmemektedir. Ancak durum hiç de öyle değildir. Çağın insanının en çok yakındığı konulardan biri de özellikle modern toplumlarda gündeme gelen sosyal ve duygusal yalnızlıktır. Burada konu açısından yalnızlık, insanların fiziksel olarak

birbirinden uzak olma halinden öte, bireylerin karşılıklı sosyal etkileşimden uzak olan zihinsel durumunu ve ruh halini ifade etmektedir.

Yapılan araştırmalara göre insanlarla ilgili genel olarak iki tür yalnızlıktan söz edilmektedir. Bunlardan biri, sosyal yalnızlık; diğeri ise duygusal yalnızlıktır. Sosyal yalnızlık, bireyler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almamasıdır. Böylesi bir yalnızlık içinde bulunan bireylerde sıkılklık, arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve marjinalleşme halleri görülmektedir. Bireyler, sosyal etkileşim içine girdiklerinde bu duygulardan kurtulabilmektedirler. Bununla birlikte konu üzerindeki araştırmalarıyla tanınan Weis (1973), Vincenzi ve Grabosky (1987)'e göre her birey için gerekli altı tür ilişki vardır. Bunlardan birinin yokluğu, sosyal yalnızlığın kaynağı olabilir. Bunlar, bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etme-edilme ve rehberliktir.

Bağlanma, bireyin kendisini güvende hissedeceği bağlılıklar geliştirmesidir. Eş ve aile veya bir topluluğa mensup olma, buna örnek olarak verilebilir. Sosyal bütünleşme ise bir grup ortamında gelişen ilişkiler ağına dahil olmayı ifade etmektedir. Sözelimi mahalle komşuları, klüpler, mabetler gibi. Takdir edilme, bireyin sahip olduğu beceri ve yeteneklerin diğeri tarafından bilinmesi, tanınması ve açıklanmasını ifade eder. Örneğin, çalışanların başarılarının yöneticiler tarafından bilinip takdir edilmesi ve başkalarının da tanınmalarının sağlanması gibi. Güvenilir dostluklar, başkalarına destek olmayı ve onlar tarafından desteklenmeyi ifade eder. Himaye etme ve edilme ise, kendisi için istediğini başkalarının iyiliği için de istemeyi ve gerçekleştirmeyi ifade eder. Rehberlik de başkalarının durumuna hassas olmayı, sırdışıklık ve paylaşmayı ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık ise, insanlar arasında yakın, samimi duygusal ilişkilerin yokluğunu ifade etmektedir. Duygusal yalnızlık, bir bakıma ölüm ve boşanma gibi bazı olaylar sonucu çok önemli ilişkilerin ortadan kalkma halini ifade eder. Böyle bir yalnızlığın ortadan kaldırılabilmesi, önceden var olan ilişkilere benzer önemli ilişkilerin kurulmasıyla gerçekleştirilebilir (Weis, 1973).

Türkiye'de çeşitli örgütlerde olduğu gibi okullarda da başta yönetici ve öğretmenler olmak üzere çalışanların iş doyumunu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda çalışanların bazı bireysel özellikleri ile iş doyumları arasında ilişkiler aranmıştır (Balcı, 1985; Çetinkanat, 2000). Ancak çalışanların iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri test eden gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılmış araştırmalara pek rastlanmamıştır. Modernleşme süreci içinde bulunan Türkiye'de de giderek gelişmiş toplumlarda gözlenen bir takım sosyal sorunların arttığı ve bu bağlamda insanların sosyal ve duygusal yalnızlık sorunu ile karşı karşıya olduğu varsayımından hareketle bu durumun eğitim kesimindeki çalışanlarda ne ölçüde var olduğunun belirlenmesine dönük olarak planlanmış olan bu araştırmada ayrıca çalışanların iş doyumunu ile sosyal-duygusal yalnızlıkları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı şöyle ifade edilebilir: MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal ve duygusal yalnızlıkları ne düzeyde olup bunlar arasında bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş olup araştırmanın örneklemini, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 13 Kasım-09 Aralık 2000 tarihleri arasında Yalova Çınarcık Esenköy Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü'nde açılan 370 numaralı Eğitim Yönetimi Kursu'na Türkiye'nin çeşitli illerinden ve MEB merkez örgütünden katılan 160 şube müdürü adayı oluşturmaktadır.

2.1. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

İş doyumunu ile ilgili veri toplama aracı olarak, P. E. Spector (1997), tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, yazardan izin alınarak araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçekte dokuz alt boyut yer almakta olup bunlar, ödeme, yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüller, iş koşulları, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarından oluşmaktadır. Bunlar, örgütün yaptığı ödemeler, örgütte sağlanan yükselme fırsatları, bireyin bağlı olduğu yönetici, örgütün sağladığı sosyal haklar, performansa göre sağlanan ödüller, örgütteki kural ve prosedürler, iş arkadaşları, yapılan işin türü ve örgütteki iletişimin biçimi ile ilgili olarak bireylerin doyum düzeyini ifade etmektedir. Ölçekte yer alan her bir sorunun karşısında davranışın gösterilme sıklığını belirtmek üzere beşli bir seçenek verilmiş, bu seçenekler, davranışın gösterilme derecesinin sıklığı "hiç katılmıyorum-tamamen katılıyorum" (1-5) biçiminde derecelendirilmiş ve puanlandırılmıştır. Spector'un geliştirdiği ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir (Alpha=.91). Bu çalışmada ise, ölçeğin güvenilirliği (Alpha=.80) olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek, çalışanların sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerini belirlemeye dönük olarak R. S. Weiss (1973), tarafından geliştirilen ölçek temel alınarak Russel ve Arkadaşları (1984) tarafından yeniden geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilen "Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Ölçeği"dir. Ölçek, iki boyuttan oluşmakta olup; bunlar duygusal ve sosyal boyutlardır. Ölçekte yer alan her bir sorunun karşısında davranışın gösterilme sıklığını belirtmek üzere beşli bir seçenek verilmiş, bu seçenekler, davranışın gösterilme derecesinin sıklığı "hiç katılmıyorum-tamamen katılıyorum" (1-5) biçiminde derecelendirilmiş ve puanlandırılmıştır. Russel ve Arkadaşları tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğin bu boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları .76 ve .78 olarak hesaplanmıştır. Şube müdürü adaylarının duygusal ve sosyal yalnızlık düzeyleri, R. S. Weiss tarafından geliştirilen bir ölçekle ile belirlenmiştir. Bu çalışmada ise, ölçeğin güvenilirliği (Alpha=.75) olarak hesaplanmıştır.

2.2. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmanın verileri, çoğaltılan yukarıdaki ölçeklerin, araştırmacıların öğretim görevlisi olarak katıldıkları yukarıdaki söz konusu kursta şube müdürü

adaylarına bizzat uygulanarak toplanmıştır. Ölçekle toplanan nicel veriler, istatistik paket programlarından yararlanılarak çözümlenmiş, değişkenler arası ilişkiler test edilerek, şube müdürü adaylarının sosyal ve duygusal yalnızlık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki olası ilişkilere bakılmıştır. Sonuçlar, aşağıda sunulmuştur.

3. BULGULAR

Aşağıda MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ve sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerine ilişkin korelasyon değerleri verildikten sonra bulgular ayrı ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

MEB Şube Müdürü Adaylarının İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo1’de MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 1. MEB Şube Müdürü Adaylarının İş Doyumunu ile Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Yalnızlık (Genel)	p	Duygusal		Sosyal-		İş Doyumu (Genel)	Ödeme	Yükselme	Denetim	Sosyal Haklar	Ödül	İş Koşulları	İş Arkadaşları	İşin Doğası	İletişim
		r	N	r	N										
	.840	-.017	160		160										
	.355	-.076	160		160										
	.141	-.121	160		160										
	.496	.056	160		160										
	.742	.027	160		160										
	.978	-.002	160		160										
	.033	.174*	160		160										
	.926	-.008	160		160										
	.634	-.039	160		160										
	.028	-.138*	160		160										

* $p < .05$.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde MEB şube müdürü adaylarının algılarına dayalı olarak, iş doyumunu ile sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = -0.17$, $p > .05$). İş doyumunu oluşturan alt boyutlar açısından bakıldığında ise sadece çalışanların sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri ile iş

koşulları ($r=.174$, $p<.05$) ve iletişim ($r=-.138$, $p<.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

MEB Şube Müdürü Adaylarının İş Doyumuna İlişkin Bulgular

MEB şube müdürü adaylarının algılarına dayalı olarak belirlenen iş doyumlarına ilişkin bulgular, Tablo 2'de ölçekte yer alan her bir maddeye ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri olarak verilmiştir.

Tablo 2. MEB Şube Müdürü Adaylarının İş Doyumuna İlişkin Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu Ölçeğinde Ölçekte Yer Alan Maddeler	X	SS
1. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	1.63	1.14
2. Yaptığım işte çok az yükselme şansım vardır.	2.92	1.30
3. Benim yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	2.39	1.21
4. İşimin karşılığında bana sağlanan faydalardan memnun değilim.	2.22	1.23
5. İşimi iyi yaptığım zaman başkaları tarafından takdir almaktayım.	2.85	1.36
6. İşyerimdeki mevcut yöntem ve kurallar işimi tam hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	2.62	1.35
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	4.05	.96
8. Bazen yapmış olduğum işin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	3.78	1.36
9. Çalıştığım kurumdaki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	2.97	1.20
10. Ücret artışları çok az.	1.39	.92
11. Kurumumda işini yapanlar yükselmeye adaydır.	2.28	1.35
12. Beni denetleyenler bana karşı adil değildir.	3.03	1.22
13. Bu kurumun bana sağlamış olduğu faydalar, diğer kurumlar kadar iyidir.	2.27	1.20
14. Yaptığım işimden hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	3.65	1.29
15. İşimi çok iyi yapmam bürokrasi tarafından çok seyrek olarak engellenmektedir.	2.96	1.29
16. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	2.76	1.37
17. Kurumumda yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	3.84	1.11
18. Çalıştığım kurumun amaçları benim için açık değildir.	3.48	1.35
19. Çalıştığım kurumun bana yapmış olduğu ödemeleri düşündüğümde mutlu olmadığımı hissediyorum.	1.99	1.18
20. Çalıştığım kurumdaki insanlar diğer kurumlar kadar hızlı	1.83	1.28

yükselmektedir.		
21. Benim yöneticim çalışanların duygularına çok az ilgi duymaktadır.	2.68	1.13
22. Çalıştığım kurumdaki yararların olabildiğince eşit olduğunu düşünüyorum.	2.34	.90
23. Bu kurumda çalışanlar için çok ödül verilmektedir.	1.63	1.18
24. İşyerimde yapmam gereken çok iş var.	2.08	1.14
25. Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	3.66	1.33
26. Çalıştığım kurumda olup bitenler hakkında çok az bilgiye sahip olduğumu hissediyorum.	3.35	1.33
27. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	4.00	1.18
28. Maaşımdaki artışlardan memnunum.	1.41	1.32
29. Çalıştığım kurumda sahip olmamız gereken haklara yeterince sahip olmadığımızı düşünüyorum.	3.04	1.27
30. Yöneticimi seviyorum.	2.05	1.20
31. Çalıştığım kurumda haddinden fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	2.23	1.29
32. Benim çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirilmediğini düşünüyorum.	2.59	1.24
33. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	3.21	1.36
34. Çalıştığım kurumda haddinden fazla çekişme ve kavga vardır.	3.95	1.25
35. İşimden hoşlanıyorum.	3.95	1.25
36. Yapmam gereken işler yeterince açık değildir.	3.41	1.25

MEB Şube Müdürü Adaylarının Sosyal-Duygusal Yalnızlıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 3’de MEB şube müdürü adaylarının algılarına dayalı olarak belirlenen sosyal ve duygusal yalnızlıklarına ilişkin bulgular, ölçekte yer alan her bir madde itibarıyla ortalama ve standart sapma değerleri olarak verilmiştir.

Tablo 3. MEB Şube Müdürü Adaylarının Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Algılarının Aritmetik Ortama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekte Yer Alan Maddeler	X	SS
1. Çalıştığım okulda insanların çoğu bana bir yabancı gibi gelmektedir.	1.81	.92
2. İçine katıldığım grupların etkinliklerinden memnun değilim.	2.61	1.10
3. Okulda, benim görüş ve inançlarımı anlayacak bir çok insan vardır.	2.37	1.19
4. Uzun zamandır kendime yakın hissettiğim birisi yoktur.	2.06	1.18

5. Okulda, beni cesaretlendiren ve destekleyen dostum diyebileceğim bir arkadaşım vardır.	2.13	1.23
6. Okulda, geniş bir arkadaş ağına sahibim.	2.30	1.07
7. Okulda, samimi arkadaşlarım var.	2.14	1.18
8. Anlaşıldığıma inandığım özel bir dostluk ilişkim yoktur.	2.20	1.16
9. Duygusal yönden katkıda bulunduğum bir insan vardır.	2.42	1.29
10. Özel bir sevgi/insani bir dostluk ilişkim yoktur.	1.76	1.10

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bulguları, MEB şube müdürü adaylarının iş doyumunu ile sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olmadığını göstermiştir ($r=0.17, p>.05$). Bununla birlikte bulgular, iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

İş doyumunu ölçeğinin “ödeme” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışanların maddi sorunlarının ön plana çıktığı söylenebilir. Bu bulgular Balcı (1985)’nin bulgularıyla örtüşmektedir. Diğer taraftan iş doyumunu ölçeğinin “yükselme” boyutunda yer alan maddelere ilişkin puanlar biri dışında oldukça düşük çıkmıştır. Buna göre Milli Eğitim Sistemi içinde çalışanların mesleki statülerinde yükselme sağlayabilmeleri için yeterli fırsatlara sahip olmadıkları, yükselmeler için adil bir değerlendirme sisteminin geliştirilemediği sonucuna varılabilir. Araştırma kapsamına giren adayların bir sınavdan geçerek şube müdürü adayı olmaları onların kendilerini yükselmek için yeterli bir şansa sahip olarak görme sonucunu doğurmuş olabilir.

Yine ölçeğin bir alt boyutu olarak “denetim” boyutuna ilişkin bulgulara bakıldığında, çalışanların kurumlarında yönetim ve denetimle ilgili uygulamalardan fazla hoşnut olmadıkları sonucuna varılabilmektedir. Ölçeğin “sosyal haklar” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışanların kurumlarının kendilerine sağladığı sosyal hak ve yararlar ile ilgili olarak orta düzeyde bir iş doyumunu sağladıkları söylenebilir. Ölçeğin “ödül” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde, çalışanların kurumlarınca kendilerine sağlanan ödüllerden yeterince memnun olmadıkları sonucuna ulaşılabilir. Türkiye’de okul müdürlerinin çalışanları ödüllendirme konusunda sahip oldukları imkanlar oldukça sınırlıdır ve yazılı ödüllendirmenin dışına çıkamamaktadırlar. Türk eğitim sisteminde daha çok mevcut kural ve rutinelere uygun işler yapılması öngörülürken, bunların dışına çıkan farklı bir yöntem ve uygulama getiren davranışlar normal dışı bir sapma olarak nitelendirilmekte, ödülün çok cezayı gerekli kılmaktadır. Oysa çağcıl eğitim ve okul yönetimi anlayışlarında çalışanların risk alması, işine farklı bir yaklaşım ve yorum getirmesi, özendirilmesi gereken bir davranış olarak görülmektedir.

Ölçeğin “iş koşulları” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışanların bürokrasiyi içselleştirdikleri, ancak çalışma koşullarından çok da hoşnut olmadıkları sonucuna varılabilir. Ölçeğin “iş arkadaşları” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde,

çalışanların birlikte oldukları iş arkadaşlarından oldukça yüksek düzeyde memnun olmalarına karşılık iş yerinde oldukça fazla çekişme ve kavga olduğu sonucuna da varılabilmektedir. Burada özellikle çalışanların kendi aralarındaki bireysel ilişkilerde ciddi bir sorun yaşamadıkları sonucuna varılabilmemesine karşılık, işyerindeki ileri derecede çatışma ortamının, kurumsal ve gruplar arası bir çatışma niteliğinde olduğu sonucuna varılabilir. Ölçeğin “işin doğası” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışanların yaptığı işten hoşlandığı, ancak yapılan işle ilgili bir statü sorunu yaşadığı sonucuna varılabilir.

Ölçeğin “iletişim” boyutunda yer alan maddelere ilişkin bulgular incelendiğinde çalışanların kurumda bilgi paylaşımı ve kurumsal amaçların açıklığı konusunda ciddi sorunlar yaşadığı sonucuna varılabilir. Bulgulara göre çalışanların, kurumlarında kurumsal amaçların yeterince açık olmadığı konusunda bir görüş birliği içinde olduğu söylenebilir.

Çalışanların sosyal-duygusal yalnızlıklarına ilişkin bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde çalışanların sosyal-duygusal yalnızlık düzeylerinin pek düşük olmadığı söylenebilir. Türk kültürü toplumcu kültürler kategorisinde yer aldığından, birey merkezli toplumlarda gözlenen düzeyde bir sosyal-duygusal yalnızlık olmadığı sonucuna varılabilir. 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.

4. ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgularına dayalı olarak araştırmacı ve uygulamacılar için aşağıdaki öneriler yapılabilir:

- Eğitim çalışanlarının maddi durumları iyileştirilmelidir.
- Eğitim ve okul yönetimi ile ilgili düzenleme ve uygulamaların iyileştirilmesi gerekir.
- Eğitim sisteminde yükselme için objektif bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Eğitim çalışanlarının yönetim ve denetiminde adil, şeffaf bir yönetim ve denetim anlayışı geliştirilmelidir.
- Eğitim çalışanlarının sosyal hakları iyileştirilmelidir.
- Eğitim çalışanları için adil ve güçlü bir takdir ve ödül sistemi geliştirilmelidir.
- Eğitim ve okul yöneticilerinin çatışma yönetimi konusunda yetkin hale getirilmesi gerekir.
- Eğitim ve okul yönetiminde bilginin paylaşılması ve amaçların oluşturulup çalışanlara açıklanmasında bütün çalışanların katılımı sağlanmalıdır.
- Eğitim ve okul yöneticisi ve öğretmen sosyalleşmesi üzerinde araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Altaş, A. (1992). *Türk ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: ODTÜ.

- Balci, Ali** (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Brennan, T.** (1982). Loneliness at adolescence. L. A. Peplau. ve D. Perlman, (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (s. 269-290). NY: John Wiley and Sons.
- Bowlby, J.** (1969). *Attachment and Loss* (vol. 1). New York: Basic Books.
- Bowers, R.** (1986). *The Relationship Among Educational Needs, Educational Opportunities, and Job Satisfaction For Indiana Secondary English Teachers* (Basılmamış Doktora Tezi). Indiana: Indiana University.
- Çelik, V.** (1987). *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Çetinkanat, C.** (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı.
- Ergene, T.** (1994). *Müfettiş Adaylarının İş Doyum Düzeyleri*. I. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri. Adana: ÇÜ Yayınları.
- Gordon, S.** (1976). *Lonely in America*. NY: Simon and Schuster.
- Güven, A. ve Akyüz, M. Y.** (2002). *Okul Yöneticilerinde Kaygı-İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. *Eğitim Araştırmaları*, 2(7), 178-188.
- Hojat, M.** (1989). A psychodynamic view of loneliness and mother-child relationships: A review of theoretical perspectives and empirical findings. M. Hojat ve R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, research and applications* (ss. 51-56). Newbury Park, California: Sage.
- Kaufman, J.** (1984). *Relationship Between Teacher Motivation And Commitment to The Profession: The American Educational Research Association*, New Orleans, Louisiana.
- Larson, R.** (1999). The uses of loneliness in adolescence. K. J. Rotenberg ve H. Shelley (Eds.), *Loneliness in childhood and adolescence* (ss. 244- 262). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lawler, E. E.** (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Moustakas, C.E.** (1961). *Loneliness*. NY: Prentice-Hall.

Neto, F. ve Barros, J. (2000). Psychosocial concomitants of loneliness among students of Cape Verde and Portugal. *Journal of Psychology*, 134(5), 503-514.

Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1982). Theoretical approaches to loneliness. L. A. Peplau ve D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. (s. 123-134). NY: John Wiley and Sons.

Perlman, D. (1989). Further reflections on the present state of loneliness research. M. Hojat ve R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, research and applications* (s. 51-56). Newbury Park, California: Sage.

Ponder, D. (1987). The Challenge for School Leaders: Attracting and Retaining Good Teachers. W. Greenfield (Ed.), *Instructional Leadership Concepts, issues and Controversies* (s.287-301). Boston: Allyn ve Bacon.

Russel, D., Cutrano, C. E., Rose, J., ve Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1313-1321.

Schwab, D. P., Cummings, L. L. (1970). Theories of Performance and Satisfaction. A Review. *Industrial Relations*, 9, 408-430.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Staw, B. M. (1984). Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Field's Outcome Variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-266.

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

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

Weiss, R. S. (1989). Reflections on the present state of loneliness research. In M. Hojat ve R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, research and applications* (s. 51-56). Newbury Park, California: Sage.