

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK İLE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ: İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN ARACI ROLÜ

THE RELATIONSHIP BETWEEN LONELINESS IN PROFESSIONAL LIFE AND SATISFACTION WITH LIFE IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Selçuk DEMİR¹ - Necati ÇOBANOĞLU²

Öz

Bu araştırmada; öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile işle bütünleşme ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma; nicel araştırma desenlerinden korelasyonel desen ile tasarlanmıştır. Siirt ilindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler, araştırmanın evrenini meydana getirmektedir. Araştırmanın örneklemi ise Siirt ilindeki 26 ilkokulda görev yapan 241 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden oransız küme örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Çalışmanın verilerinin elde edilmesinde “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”, “İşle Bütünleşme Ölçeği” ve “Yaşam Doymu Ölçeği” kullanılmıştır. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları; öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Ayrıca işle bütünleşme değişkeninin, iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumu değişkenleri arasında tam aracı rolü bulunmaktadır. Öğretmenlerin; işlerine gönülden adanmalarını ve yaşam doyumlarının yüksek düzeyde olmasını isteyen okul yöneticilerinin, okulda sosyal ilişkilerini güçlendirici faaliyetler organize etmeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamında yalnızlık, İşle bütünleşme, Yaşam doyumu, Öğretmen.

Abstract

This research aims to determine the relationship among teachers' loneliness in professional life, work engagement and satisfaction with life. This study was designed with correlational model, one of quantitative research designs. The research population was comprised of teachers working in primary schools in Siirt province. The sample of the study was 241 teachers working in 26 primary schools. In this research disproportionate cluster sampling method, which is one of the random sampling method, has been applied. The data of the research have been acquired by “Individual Information Form”, “Teachers' Loneliness at Work Scale”, “Work Engagement Scale” and “Satisfaction with Life Scale”. The results of hierarchical regression analysis have showed that the level of teachers' loneliness in professional life significantly predicts level of work engagement. Also work engagement variable has a full mediator role in the relationship between the variables of loneliness at work and satisfaction with life. For school administrators who want teachers to have high levels of work engagement and satisfaction with life, it would be helpful to organize activities for strengthening teachers' social relations.

Keywords: Teachers' loneliness in professional life, work engagement, satisfaction with life, teacher.

¹ Dr. Öğr. Üyesi Şırnak Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, selcukdemirs3@gmail.com,
Orcid: 0000-0003-2904-6443

² Dr. Öğr. Üyesi Adnan Menderes Üniversitesi, Buharkent Meslek Yüksekokulu, necaticobanoglu@gmail.com,
Orcid: 0000-0002-8469-2352

Giriş

Bireyler, üyesi oldukları örgütlerden etkilenerek davranış değişiklikleri göstermektedir. Aynı zamanda örgütler de üyelerinin davranışlarından etkilenmektedir. Dolayısıyla örgüt hem üyelerinin davranışlarını biçimlendirmekte hem de üyelerin iş ortamlarında sergiledikleri davranışlarla biçimlenmektedir. Çalışanın; örgüt içerisinde kaliteli etkileşiminin ve sosyal desteğinin olmaması, onu yalnızlaştırmaktadır (Wright, Burt ve Strongman, 2006). İş ortamında diğerleriyle kurdukları bağ zayıf olmakta ve örgütüyle uyumu azalmaktadır. Örgütsel yaşamda yalnızlaşan bir çalışanın performans ve veriminde düşüş olmaktadır (Uçkun ve Üzüm, 2019). Çünkü iş yaşamında yalnızlık hisseden çalışan, iş arkadaşları ile bilgi alışverişinde bulunmamakta ve onlardan herhangi bir yardım görmemektedir. Buradan hareketle yalnızlık hisseden çalışanlar, iş ortamlarında yaşadıkları sorunlarını paylaşmamakta, belirsizlik yaşamakta ve işlerine gönülden bağlılık duyguları azalmaktadır. Bu durumdan hem bireyin tüm yaşamının hem de örgüt ikliminin olumsuz etkileneceği açıktır. Nitekim Chadsey-Rusch, DeStefano, O'Reilly, Gonzalez ve Collet-Klingenberg, (1992), iş yaşamında yalnızlık duygusunun, örgütte olumsuz bir iklim oluşturacağı ve çalışanların performanslarında kayıplara yol açacağını ileri sürmektedir.

Öğretmenlik mesleğinin bilimsel yönünün yanı sıra sanatsal bir yönünün de bulunduğu dikkate alındığında, eğitim örgütlerinde tutumların önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Okullarda işle ilgili yaşanan duyguların ya da oluşturulan tutumların, öğretmenlerin yaşamlarının diğer bölümünü de etkileyeceği akla gelmektedir. Öğretmenlerin; iş hayatlarındaki olumsuz tutumlarını azaltıp olumlu duygularını arttırmanın, yaşamlarının daha kaliteli olmasına katkı sunacağı açıktır. Yalnızlık duygusu araştırmalarda sıklıkla işlenmesine rağmen iş yaşamında yalnızlık konusu yeterince çalışılmamıştır. Oysaki öğretmenlerin iş yaşamlarında hissettikleri yalnızlık, ciddi düzeyde olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çünkü öğretmenlerin; sosyal etkileşimin, işbirliğinin ve paylaşımın zayıf olması okullarına ve işlerine adanmalarına engel oluşturabilmektedir. Ayrıca akademik çalışmalarda, öğretmenlerin işleriyle bütünleşmelerine yönelik ölçümlerin doğrulanmasına gereksinim duyulmaktadır. İşle bütünleşme, yeni bir iş tutumu olarak araştırmalarda rastlanmaktadır. Bu iş tutumu, içerisinde birçok diğer olumlu tutumların kesitlerini barındıracak düzeyde çatı bir kavramdır. Dolayısıyla daha iyi anlaşılması için üzerinde çalışılması önemli görülmektedir. Bu çalışma ile alandaki bu boşlukların doldurulması beklenmektedir. Araştırmada iş yaşamında yalnızlık, işle bütünleşme ve yaşam doyumu değişkenlerine yönelik kavramsal çözümlenmelerin yanı sıra bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri incelenmektedir. Diğer bir anlatımla bu çalışmada, öğretmenlerin yaşam doyumlarının, iş hayatlarıyla ilişkisi üzerinde durulmaktadır. Ayrıca bu çalışmada, kuramsal çerçeve göz önüne alınarak yapısal bir model ileri sürülmektedir. İleri sürülen yapısal modeldeki ilişkiler, diğer çalışmalara da temel oluşturması bakımından önemli görülmektedir.

İş Yaşamında Yalnızlık

İş yaşamında yalnızlık; bireyin çalıştığı örgütte, mesai arkadaşlarının arasında kendisini yalnız hissetmesidir. Diğer bir anlatımla iş yaşamında yalnızlık, çalışanın; örgütteki diğerleri ile sosyal ilişki kuramamasını, birlik ve beraberlik duygusu içinde olamamalarını ve kendisini yalnız hissetmesini ifade etmektedir (Koçel, 2018). Yalnızlık, bireyin sosyal çevresiyle ilişkisinin ve iletişiminin hem nitelik hem de nicelik açısından olumsuz olmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla yalnızlık istenmeyen bir duygu olarak nitelenmektedir (Arkar, Sarı ve Fidaner, 2004). İş yaşamında yalnızlık, kişinin sadece örgütte yalnızlık yaşaması olduğundan genel yalnızlık duygusundan ayrılmaktadır. Normal zamanda doyurucu ilişkilere sahip olan biri; örgütsel yaşantısında, sosyal destek almada ve sosyal ilişkiler geliştirmede zorluklar yaşayabilmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). İş yaşamında yalnızlık, kişinin

duygusal olarak yalnızlık hissinden ziyade sosyal çevre kaynaklı tek başına kalma durumu olarak nitelenmektedir (Cindiloğlu, Polatçı, Özçalık ve Gültekin, 2017).

Örgütsel yaşamda yalnızlık hisseden bir çalışanın; ekip ruhu ile hareket etmesi zorlaşmakta, motivasyonu azalmakta, işine yabancılaşmakta ve verimi düşmektedir (Koçel, 2018). Özellikle ekip ruhu ile hareket edilen ortamlarda, sosyal ilişkilerin önemi daha ön plana çıkmaktadır. Çünkü üyeleri arasında arkadaşlık ilişkileri güçlü olan ekiplerin, başarıları da olumlu etkilenmektedir. Bu anlamda özellikle okullar, formal yapılarına rağmen informal ilişki ve iletişimlerin yoğun yaşandığı kurumların başında gelmektedir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012). Çalışanlar arasındaki sıcak samimi-doğal ilişkilerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı ifade edilmektedir (Saylık ve Memduhoğlu, 2021). Benzer şekilde iş yerinde sosyal ilişkilerinin güçlendirilmesi, çalışanların iş tatmininin ve iş performansının artmasına katkı sunmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Ekip çalışması sırasında yalnızlık hisseden çalışanlar, arkadaşlarını olumsuz etkilemekte ve gruptaki başarının düşmesine yol açmaktadır (Chadsey-Rusch ve diğ., 1992). Öğretmenlerin okullarında yalnız olduklarını algılaması, stresli ve huzursuz olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca yalnızlık hissine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları azalmaktadır (Kayalp ve Özdemir, 2019).

İşle Bütünleşme

İşle bütünleşme, çalışanın; işe yönelik coşkusu, memnuniyeti ve sargınlığı olarak tanımlanmaktadır (Harter, Schmidt ve Hayes, 2002). Çalışanın işle bütünleşmesi, olumlu bir iş tutumudur. Aynı zamanda çalışanın örgütüne yönelik güçlü bir bağlılık algısıdır (Schermerhorn ve diğ., 2011). İşle bütünleşmiş çalışanlar, işlerinde büyük bir tutkuya sahip olmakla birlikte örgütlerine son derece bağlıdırlar (Robbins ve Judge, 2011). Böyle bir iş tutumuna sahip çalışanların, örgütlerinin kendilerinden beklentilerine yanıt vermede zorluk yaşamayacakları şüphesizdir. Bu çalışanlar, işlerine gönülden adanmaktadırlar. Nitekim yöneticiler ya da örgütler, işleriyle bütünleşen çalışanlarla daha fazla ilgilidirler. Çünkü bu tür çalışanlardan; işverenlerine daha sadık ve bağlı ve işlerinde daha fazla gayret sarfetmeleri beklenmektedir (Kreitner ve Kinichi, 2009). Ayrıca işle bütünleşen diğer bir deyişle işine gönülden adanan bir çalışan, diğerlerine yardım etmede istekli ve performansın artması için fazladan bir şeyler yapmaya gayretli olmaktadır (Schermerhorn ve diğ., 2011).

Kar amacı güden örgütlerde olduğu gibi okullarda da karar alımlarında üyelerin, biraraya gelmeleri ve problemin çözümü için önerilerde bulunmaları önemlidir. Bu kapsamda Lunenburg ve Ornstein (2012), okul yöneticilerinin bireysel olarak karar vermeleri yerine grup olarak karar vermelerinin, kararın; kalitesinin, yaratıcılığının, kabul edilebilirliğinin, anlaşılabilirliğinin ve doğruluğunun artması gibi konularda yararlı olacağını ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle kararlara, öğretmen katılımının sağlanması birçok konuda faydalı görülmektedir. Zarate (2009), kararlara öğretmen katılımının, kararların sonuçlarından ziyade iş memnuniyeti ve işe yönelik olumlu tutum oluşturma ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. İşe yönelik olumlu tutumlardan biri de işle bütünleşmedir. Buradan hareketle öğretmenlerin; kendilerini ve öğrencilerini etkileyebilecek durumlarda söz sahibi olmalarının, daha fazla sorumluluk duymalarına katkı sunması muhtemeldir. Bunun sonucunda, öğretmenlerin hem karara katılımlarını destekleyen okul yöneticilerine daha fazla bağlılık hissetmesi hem de işinde sergilediği çabanın artması söz konusu olmaktadır.

Yaşam Doyumu

Bireylerin çalışma ortamlarındaki geçirdikleri zamanın kalitesi, iş sonrası yaşamlarını etkilemektedir. Çalışma ortamlarında iyi bir gün geçiren çalışanların, günün geri kalanında yaşamları daha mutlu geçmekte ya da iş dışındaki yaşamlarında iyi bir gün geçirenler işlerinde daha mutlu olmaktadır (Ilies ve Judge, 2002). Yaşam doyumu, iş ve iş sonrası

yaşam olmak üzere birbirini etkileyebilen iki unsurdan meydana gelmektedir (Başaran, 1982). Bireyin yaşamının bütününe yönelik doyum hali, yaşam doyumunu olarak nitelenmektedir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985; Tuzgöl Dost, 2007). Çalışanların yaşam doyumlarının artması, yaşam kalitelerinin artmasına katkı sunmaktadır (Demir ve diğ., 2021).

İş Yaşamında Yalnızlık, İşle Bütünleşme ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Berman, West ve Richter (2002); işyerinde arkadaşlık ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisinin negatif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı okullarda, öğretmenler; meslektaşlarından yardım talebinde bulduklarında, görevini yerine getirmede başarısız olarak niteleneceklerini düşünmektedirler. Bu yüzden diğerlerinden yardım istemede geri durmaktadırlar. Öğretmenlerin iş ortamlarında yaşadıkları sorunlarını paylaşamaması ve meslektaşlarından destek görmemeleri, deneyimledikleri stres duygusuyla mücadele etme yeteneklerini azaltmaktadır (Kyriacou, 2000). İş yaşamında yalnızlık; öğretmenlerin mesleki stres ve tükenmişlik gibi olumsuz tutumlarını artırmaktadır (Cubitt ve Burt, 2002). Bu tür olumsuz tutumlarında artış görülen öğretmenlerin, işlerinde olumlu duyguları azalmakta ve işlerinden duydukları heyecanları kaybolmaktadır (Kyriacou, 2000). Diğer bir deyişle öğretmenlerde, örgütün beklentilerini yerine getirme konusunda isteksizlik oluşmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin, kendilerini işlerine gönülden adamalarının diğer bir deyişle işle bütünleşmelerinin zor olacağı akla gelmektedir. İş ortamlarında oluşan bu olumsuz iklimin ise iş dışındaki yaşamlarına etkisi kaçınılmazdır. Başka bir deyişle iş ortamının, kişinin tüm yaşamının önemli bir bileşenini oluşturduğu dikkate alındığında, öğretmenlerin genel olarak yaşamlarından duyacakları memnuniyetlerinin de azalacağı açıktır. Bu kapsamda önceki araştırmalar (Cindiloğlu ve diğ., 2017; Goodwin, Cook ve Yung, 2001; Yılmaz ve Altınok, 2009; Yılmaz ve Aslan, 2013); iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ile işle bütünleşme ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın bu temel amacı bağlamında aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmaktadır:

- 1) Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri, işle bütünleşme düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
- 2) Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri, yaşam doyumunu düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
- 3) Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri, yaşam doyumunu düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
- 4) Öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin, iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide aracı rolü var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık, işle bütünleşme ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada, ölçek tabanlı korelasyonel desen kullanılmıştır. Korelasyonel araştırmalarda, iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkiler, ilişkilere müdahale edilmeksizin belirlenmektedir (Büyüköztürk, 2012). Korelasyon türü bu araştırmalarda, değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermedikleri, birlikte değişimin varlığı söz konusuysa bu durumun nasıl olduğu incelenmektedir (Karasar, 2012).

Ayrıca bu araştırmada, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkide, işle bütünleşme düzeylerinin aracı rolünün olup olmadığı araştırılmaktadır.

Örneklem

Siirt ilindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma evreninden, oransız küme örnekleme yöntemiyle yansız bir biçimde 26 ilkokul belirlenmiştir. Belirlenen bu okullardan gönüllü katılımı sağlanan 241 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu araştırmadaki katılımcı sayısı, çalışma evrenini temsil etmede %95 güven düzeyinde yeterlidir (Field, 2009).

Katılımcıların (n = 241); %41.5'i kadın (n = 100) ve %58.5'i erkek (n = 141) öğretmenlerden meydana gelmektedir. Öğretmenlerin; %62.2'si evli (n = 150) ve %37.8'i bekârdır (n = 91). Katılımcıların; %43.2'si 21-30 yaş aralığında (n = 104), %41.5'i 31-40 yaş aralığında (n = 100) ve %15.4'ü 41 yaş ve üstüdür (n = 37). Öğretmenlerin; %39.4'ü 1-5 yıl arası kıdem aralığında (n = 95), %24.9'u 6-10 yıl kıdem aralığında (n = 60), %16.2'si 11-15 yıl arası kıdem aralığında (n = 39) ve %19.5'i 16 yıl ve üzeri kıdem aralığındadır (n = 47).

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın veri seti; “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”, “İşle Bütünleşme Ölçeği” ve “Yaşam Doyumu Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin iş yaşamlarında yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Wright ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Doğan ve diğerleri (2009) tarafından uyarlaması yapılan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeği; 9 madde ile ölçülen duygusal yoksunluk boyutu ve 7 madde ile ölçülen sosyal arkadaşlık olmak üzere 16 maddeden ve iki boyuttan meydana gelmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğinde yer alan 8 ters madde (Y5, Y6, Y10, Y11, Y12, Y14, Y15, Y16) çevrilmiştir. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .934 ve Bartlett testi sonucu .000 olarak bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda; duygusal yoksunluk boyutunun açıkladığı varyans %34.304, sosyal arkadaşlık boyutunun açıkladığı varyans %28.591 ve ölçeğin tamamının açıkladığı varyans %62.896 olarak elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısının; duygusal yoksunluk boyutunda .920, sosyal arkadaşlık boyutunda .892 ve ölçeğin tamamında .936 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde; ölçeğin, araştırma veri setiyle iyi (IFI = .944, TLI = .932, CFI = .943) ve kabul edilebilir ($\chi^2 = 240.38$, $sd = 100$, $\chi^2 / sd = 2.404$, GFI = .892, RMSEA = .076) düzeylerde uyuma sahip olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin işe gönülden adanmalarını ölçmek için Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Bal (2008) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin işle bütünleşmeleri 17 madde ile ölçülmektedir. İşle bütünleşme ölçeği dinçlik, adanmışlık ve içinde olma alt boyutlarından oluşmaktadır. KMO değeri .932 ve Bartlett testi sonucu .000 çıkmıştır. AFA sonucunda; dinçlik boyutunun açıklanan varyansı %18.392, adanmışlık boyutunun açıklanan varyansı 27.840, içinde olma boyutunun açıklanan varyansı 18.565 ve ölçeğin tamamında açıklanan varyans %64.797 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre elde edilen Cronbach alfa katsayısı; dinçlik boyutunda .846, adanmışlık boyutunda .896, içinde olma boyutunda .821 ve ölçeğin tamamında ise .933 olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda; işle bütünleşme ölçeğinin, bu araştırma verileriyle

iyi (GFI =.915, IFI = .957, TLI = .945, CFI = .957) ve kabul edilebilir düzeyde ($\chi^2 = 152.53$, $sd = 72$, $\chi^2 / sd = 2.118$, RMSEA = .068) uyum değerleri ürettiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerini ölçmek için Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Yaşam doyumu ölçeği, tek boyutlu olup 5 maddeden oluşmaktadır. KMO değeri .865 ve Bartlett testi sonucu .000 bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı varyans yüzdesi 68.982 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda hesaplanan Cronbach alfa katsayısı .883’tür. DFA neticesinde; yaşam doyumu ölçeğinin, bu çalışmanın veri setiyle iyi düzeyde uyuma ($\chi^2 = 5.819$, $sd = 4$, $\chi^2 / sd = 1.455$, GFI = .991, IFI = .997, TLI = .993, CFI = .997, RMSEA = .044) sahip olduğu belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Veri setine, normallik varsayımı açısından bakılmıştır. Çarpıklık katsayısı; iş yaşamında yalnızlık ölçeğinde .500, işle bütünleşme ölçeğinde -.227 ve yaşam doyumu ölçeğinde -.306 olarak tespit edilmiştir. Basıklık katsayısı ise iş yaşamında yalnızlık ölçeğinde .625, işle bütünleşme ölçeğinde .162 ve yaşam doyumu ölçeğinde .003 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 arasında olması, verilerin normallik dağılım sergilediğini işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014). Veri deseninde çoklu bağlantı sorunun olup olmadığı araştırılmış ve bu amaçla elde edilen tolerance, varyans büyütme faktörü (VIF) ve durum indeksi (CI) değerlerine bakılmıştır. Tolerance değerinin .20’den büyük, VIF değerinin 10’dan düşük ve CI değerinin 30’dan düşük çıkması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun oluşmadığını işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2012: 100). Tolerance değeri .933, VIF değeri 1.071, CI değeri ise 29.114 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun olmadığı görülmüştür. Araştırma verilerinin analizinde; betimsel analizler, korelasyon ve hiyerarşik çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Analizler, SPSS paket programı aracılığıyla yapılmıştır.

Araştırmada Etik

Bu çalışma T.C. Şırnak Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 16.09.2021 tarih ve 2021/72 sayılı toplantısında incelenmiş olup çalışmanın etik yönden uygun olduğuna onay verilmiştir (Evrak Tarih ve Sayısı: 17.09.2021-E.17270).

Bulgular

Betimsel Analizler

Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel analiz bulguları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırma değişkenlerine yönelik betimsel analiz sonuçları

Değişkenler	\bar{X}	ss	Std. Hata
İş Yaşamında Yalnızlık	2.101	.609	.039
Duygusal Yoksunluk	2.124	.705	.045
Sosyal Arkadaşlık	2.072	.612	.039
İşle Bütünleşme	3.872	.547	.035
Dinçlik	3.992	.539	.034
Adanmışlık	3.923	.623	.040
İçinde Olma	3.668	.627	.040
Yaşam Doyumu	3.204	.805	.051

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin; iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarına yönelik algılarının “2: Katılmıyorum” düzeyinde, işle bütünleşme ve alt boyutlarına yönelik algılarının “4: Katılıyorum” düzeyinde ve yaşam doyumu algılarının ise “3: Kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer bir anlatımla öğretmenlerin; iş yaşamında yalnızlığa ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri orta düzeyin altında, işle bütünleşme ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri orta düzeyin üstünde ve yaşam doyumuna ilişkin görüşleri orta düzeydedir.

Korelasyon

Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan değerler Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Araştırma değişkenlerine yönelik betimsel analiz ve korelasyon sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Duygusal	1							
2. Sosyal	.665**	1						
3. Yalnızlık	.944**	.874**	1					
4. Dinçlik	-.288**	-.298**	-.319**	1				
5. Adanmışlık	-.176**	-.205**	-.205**	.764**	1			
6. İçinde olma	-.142*	-.148*	-.157*	.683**	.846**	1		
7. Bütünleşme	-.219**	-.236**	-.246**	.885**	.953**	.915**	1	
8. Doyum	-.125	-.137*	-.142*	.446**	.403**	.450**	.469**	1

*p < .05, **p < .01

Notlar: Yalnızlık: İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal: Duygusal Yoksunluk, Sosyal: Sosyal Arkadaşlık, Bütünleşme: İşle Bütünleşme, Doyum: Yaşam Doyumu

Tablo 2’de korelasyon değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin; iş yaşamında yalnızlık algısı ile işle bütünleşme ($r = -.246$, $p < .01$) ve yaşam doyumu algısının ($r = -.142$, $p < .05$) zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin işle bütünleşme algısı ile yaşam doyumu algısının orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkilidir ($r = .469$, $p < .01$). İş yaşamında yalnızlık ile dinçlik ($r = -.319$, $p < .05$) orta düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiliyken adanmışlık ($r = -.205$, $p < .05$) ve içinde olma ($r = -.157$, $p < .05$) boyutları zayıf düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İşle bütünleşme ile duygusal yoksunluk ($r = -.219$, $p < .05$) ve sosyal arkadaşlık ($r = -.236$, $p < .05$) boyutları zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiye sahiptir. Yaşam doyumu ile duygusal yoksunluk boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r = -.125$, $p > .05$). Yaşam doyumu ile sosyal arkadaşlık zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiliyken ($r = -.137$, $p < .05$); dinçlik ($r = .446$, $p < .05$), adanmışlık ($r = .403$, $p < .05$) ve içinde olma ($r = .450$, $p < .05$) boyutları orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

İş Yaşamında Yalnızlık ve İşle Bütünleşmenin Yaşam Doyumu Üzerindeki Rolü

Tablo 3’te öğretmenlerin; iş yaşamında yalnızlık algısının, yaşam doyumlarını yordamasında, işle bütünleşmelerinin aracı rolünü araştırmak için uygulanan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Aracılık testi analizinde, öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin yaşam doyumlarını yordaması incelenirken iş yaşamında yalnızlık kontrol değişkeni olarak regresyon analizine dahil edilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ve işle bütünleşme algısının, yaşam doyumu düzeylerini yordamasına yönelik hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları

Model		Bağımlı Değişken: Yaşam Doymu					
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	F	
1. adım	(Sabit)	4.048	.459		8.822	.000	
	Cinsiyet (dummy)	-.351	.121	-.214	-2.900	.004	
	yaş	-.001	.016	-.011	-.084	.933	3.608**
	kıdem	.019	.015	.171	1.313	.190	
	Yalnızlık_ort	-.201	.084	-.152	-2.392	.018	
2. adım	(Sabit)	1.163	.555		2.095	.037	
	Cinsiyet (dummy)	-.288	.109	-.177	-2.651	.009	
	yaş	-.005	.014	-.040	-.346	.729	15.523**
	kıdem	.020	.013	.181	1.552	.122	
	Yalnızlık_ort	-.051	.078	-.038	-.652	.515	
	Bütünleşme_ort	.665	.086	.452	7.720	.000	

$R^2_{\text{değişim}} = .191^{**}$, * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 3'te hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, 1. adımda demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, kıdem) ve iş yaşamında yalnızlık değişkeni kontrol edilmiştir. Sonra 2. adımda işle bütünleşme değişkeni doğrudan tanımlama (enter) metodu aracılığıyla modele dahil edilmiştir. Hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, işle bütünleşme değişkeni modele dahil edildikten sonra, iş yaşamında yalnızlık değişkeninin yaşam doyumu değişkeni üzerindeki yordama gücü $\beta = -.152$ 'den $\beta = -.038$ 'e düşmektedir. İşle bütünleşme değişkeni modele dahil edildikten sonra, iş yaşamında yalnızlık değişkeninin yaşam doyumu değişkenini yordamasında azalma olması bununla birlikte bu yordamanın anlamsız çıkması, işle bütünleşme değişkeninin bu ilişkide tam aracı (full mediator) bir değişken olduğunu işaret etmektedir. Diğer bir anlatımla iş yaşamında yalnızlık, işle bütünleşmenin tam aracı rolüyle yaşam doyumunu yordamaktadır.

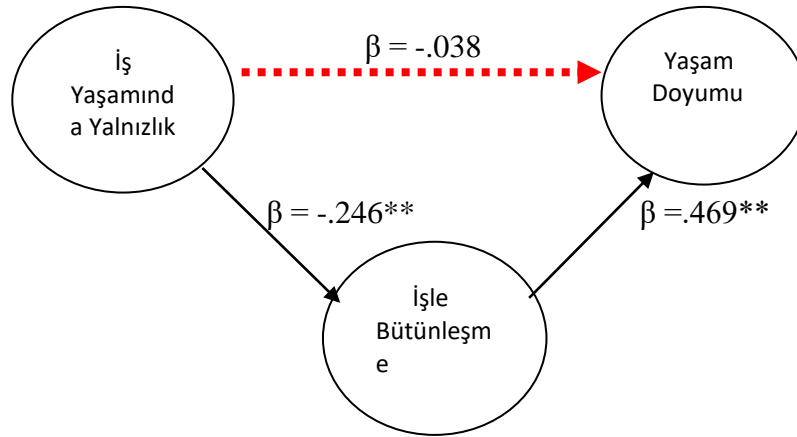
Aracı rolünün anlamlılığını test etmek amacıyla alanyazında sıklıkla başvurulan ve en güvenilir sonuçlar ortaya çıkardığı tespit edilen Sobel testinden yararlanılmıştır (Şimşek, 2007: 25). Sobel testini kullanmak amacıyla Jose (2003) tarafından oluşturulan ve web sayfasında kullanıma açık olan MedGraph-I programına başvurulmuştur. Bulunan aracı rolün anlamlılığına yönelik Sobel testinin uygulanması için Tablo 2'deki verilerin bazıları, Jose (2003) tarafından oluşturulan MedGraph-I programına girilmiştir. Sobel testi sonuçları, aşağıdaki Tablo 4'te raporlanmıştır.

Tablo 4: İş yaşamında yalnızlığın, yaşam doyumunu yordamasında işle bütünleşmenin aracılık rolünün anlamlılığına yönelik sobel testi analizi sonuçları

Aracılık Tipi	Tam
Sobel Z değeri	-3.528141
Anlamlılık	.000418
Direk etki	-.038
Dolaylı etki	-.104
Toplam etki	-.142

Tablo 4'te elde edilen Sobel testi sonuçları incelendiğinde; işle bütünleşmenin aracı rolünün $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Aracılık rolünü saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuçlarına göre; iş yaşamında yalnızlığın, yaşam doyumuna toplam etkisi $\beta = -.142$ şeklindedir. İşle bütünleşme kontrol edildiğinde ise iş yaşamında yalnızlığın, yaşam doyumuna üzerine direk etkisi $\beta = -.038$ 'dir. Bu etki istatistiki olarak anlamsızdır.

Aracı rol ve genel model Şekil 1'de sunulmaktadır. Standardize edilmiş beta katsayıları, okların üzerinde ifade edilmiştir.



Şekil 2: İş yaşamında yalnızlığın yaşam doyumunu yordamasında işle bütünleşmenin aracı rolü

Şekil 2 incelendiğinde, öğretmenlerin; iş yaşamında yalnızlık algısının, yaşam doyumunu düzeylerini yordamasında işle bütünleşme düzeylerinin tam aracı rolü bulunmaktadır ($Z = -3.528141$, $p < .01$). Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algısı, işle bütünleşme üzerinden dolaylı olarak yaşam doyumlarını azaltmaktadır.

Tartışma / Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada; iş ortamında yalnızlık, işle bütünleşme ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel yaşamda yalnızlık hissetmeleri; işlerine gönülden adanma düzeylerini azaltmaktadır. İşleriyle bütünleşemeyen öğretmenlerin, örgüt içinde olduğu gibi örgüt dışındaki yaşamları da olumsuz etkilenmektedir.

Bu çalışmada; iş yaşamında yalnızlık algısının, çalışanların işle bütünleşme düzeylerini azalttığı bulunmuştur. Sezen (2014) çalışmasında; öğretmenlerin iş yaşamında

yalnızlık ile işle bütünleşme düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Çalışma ortamında destek algısı düşük düzeyde olan ve diğerleriyle güçlü bir bağ kuramayan öğretmenler, kendilerini yalnız hissetmektedirler. Çünkü öğretmenlerin, çalıştıkları kurumlarında samimiyetten uzak ve sosyal etkileşimin zayıf olduğunu düşünmeleri, iş hayatlarında paylaşma isteklerini azaltmaktadır. Ayrıca yalnızlık hisseden öğretmenlerin; psikolojileri olumsuz etkilenmekte ve okullarındaki yaşam deneyimlerinden hoşnutsuzluk hissetmektedirler. Dolayısıyla iş ortamlarında kendilerini rahat ve huzurlu hissetmemektedirler. Çünkü iş ortamlarında ötekileştiklerini düşünmektedirler. Rokach (1988), yalnızlık hisseden çalışanların, örgütlerine yabancılaşma düzeylerinin arttığını ileri sürmektedir. Bu durum doğal olarak işlerine gönülden bağlanmalarına zarar vermektedir. Diğer bir deyişle iş yaşamında yalnızlık ile işle bütünleşme değişkenleri birbirinden bağımsız düşünülmemelidir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyinin yaşam doyumlarını arttırdığı tespit edilmiştir. Çalışanların işlerinde geçirdikleri zamanın, günün büyük bir bölümünü oluşturduğu düşünüldüğünde iş yaşamının, iş sonrası yaşamlarını etkileyebileceği açıktır. Nitekim Ilies ve Judge (2002), çalışanların işlerinde ne kadar iyi ve kaliteli zaman geçirirlerse günün geri kalanında da o kadar daha huzurlu ve mutlu olacaklarını vurgulamaktadır. Yaşamlarında mutlu ve huzurlu bireylerin, üretkenliklerinin ve performanslarının da artacağı açıktır. Bakker ve Demorouiti (2008), işlerine adanan bireylerin, işlerine yönelik coşkusunun ve enerjilerinin yüksek düzeyde olduğunu vurgulamaktadır. İşlerine adanmışlık yaşayan öğretmenlerin, eğitim-öğretim sürecinde daha aktif yer alacağı şüphesizdir. Bu durumun doğal sonucu olarak, bu tutuma sahip öğretmenler için işleri, daha anlamlı hale gelmektedir. Böylelikle mesleklerinde daha mutlu olmaktadır.

Önceki araştırmalarda iş yaşamında yalnızlık düzeyinin, yaşam doyumunu ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Cindiloğlu ve diğ., 2017; Goodwin ve diğ., 2001; Yılmaz ve Altınok, 2009; Yılmaz ve Aslan, 2013). Bu çalışmada farklı olarak, iş yaşamında yalnızlığın; yaşam doyumunu doğrudan yordamadığı, işle bütünleşmenin tam aracı rolüyle dolaylı olarak yordadığı belirlenmiştir. Örgütsel yaşamda yalnızlık algısının, çalışanın motivasyonunu azaltmakta ve işinden soğumasına neden olmaktadır (Koçel, 2018). Dolayısıyla yalnızlık hisseden çalışanların, işlerine tutkun olmalarının beklenemeyeceği açıktır. Olumsuz tutumlara sahip bu çalışanların diğerlerini de etkileyeceği düşünüldüğünde (Chadsey-Rusch ve diğ., 1992; Robbins ve Judge, 2011), çalışma ortamında olumlu bir iklimin olmayacağı söylenebilir. Buradan hareketle işte yaşanan sorunların, iş dışına taşınması kuvvetli muhtemeldir.

Öğretmenlerin iş ortamlarında yalnızlık hissetmeleri, olumlu iş tutumlarının oluşmasını önlemekte veya azaltmaktadır. İş yaşamında yalnızlık hisseden öğretmenler, işe yönelik coşkularını kaybetmektedir. İşlerine tutkunluk sahibi olmayan öğretmenler, iş ortamlarında yaşayamadıkları gibi iş dışında da bir coşku yaşayamamaktadır. Öğretmenlerin olumlu tutumlarının oluşması için çalışma ortamlarında sosyal ilişkilerinin güçlü olması gerekmektedir. Çalışma ortamlarında destek görmeleri, işlerindeki belirsizliği azaltmakta, işbirliğini arttırmakta ve daha huzurlu olmalarını sağlamaktadır. Bu kapsamda Bozkurt ve Bozkurt (2008); iş ortamında sosyal ilişkilerin güçlü olmasının, iş tatmini ve iş performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğunun altını çizmektedir. Böyle bir psikolojik iklimde yaşayan öğretmenler, işlerini büyük bir tutkuyla gerçekleştirmektedirler. Bu da onların iş sonrası yaşamlarının daha mutlu ve huzurlu geçmesine yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak öğretmenlerin; çalışma ortamlarında yönetici ve diğer meslektaşlarıyla kurdukları bağlarının güçlü olması, örgütün amaç ve değerleriyle uyumlarının artması işlerine yönelik ilgilerini kuvvetlendirmektedir. İşlerine ve iş ortamlarına gönülden bağlı

öğretmenlerin ise yaşamlarından memnuniyetleri artmaktadır. Zira iş hayatları, tüm yaşamlarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bir diğer husus, örgütler açısından yöneticilerinin rolünün ne denli önemli olduğuna yöneliktir. Okul yöneticisinin çalışma ortamında oluşturacağı olumlu iklimin, öğretmenlerin birbirleriyle güçlü bağlar kurabilmesindeki rolü büyüktür. Yöneticilerin, öğretmenlerin yaratıcılıklarını geliştiren takımlar halinde çalışmaya elverişli bir okul ortamı oluşturmaları önemlidir. Diğer bir deyişle yöneticiler, okullardaki grupları ya da bireyleri daha etkili takımlara dönüştürebilirler.

Çalışmanın sadece nicel desenle tasarlanması, sınırlı bir örneklem grubunun katılımıyla yapılmış olması ve değişkenler arası ilişkide tek bir aracı değişkenin yer alması gibi bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Ancak bu sınırlılıklara karşın çalışmada yapısal bir model önerisinde bulunulmuştur. Bu yapısal modeldeki değişkenlerin ölçülmesi, bunun yanı sıra değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılması alanyazında bu değişkenlere ilişkin bilgilerin genişletilmesi açısından önemlidir. Bu çalışmada önerilen yapısal modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler, ileriki çalışmalarda derinlemesine incelenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşamlarında yalnızlık hissetmemeleri için ekip ruhunu geliştirici faaliyetlere katılımları, takım halinde çalışabilmeleri ve mesai arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri desteklenebilir. Ayrıca öğretmenlerin yönetime katılmaları teşvik edilebilir. Bu kapsamda düşünüldüğünde okul müdürünün katılımcı bir anlayışla okulu yönetmesi önemli görülmektedir.

Kaynakça

- Arkar, H., Sarı, Ö., & Fidaner, H. (2004). Relationships between quality of life, perceived social support, social network, and loneliness in a Turkish sample. *Yeni Symposium: Psikiyatri, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 42(1), 20–27.
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N., Jr. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217–230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chadsey-Rusch, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P., & Collet-Klingenberg, L. (1992). Assessing the loneliness of workers with mental retardation. *Mental Retardation*, 30(2), 85–92.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F., & Gültekin, Z. (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 191- 200.
- Cubitt, S., & Burt, C. (2002). Leadership style, loneliness and occupational stress in New Zealand primary school principals. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 37(2), 159-169.

- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S., & Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Manama, Bahrain: Oriental Press.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Goodwin, R., Cook, O., & Yung, Y. (2001). Loneliness and life satisfaction among three cultural groups. *Personal Relationships*, 8, 225-230.
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 87, 268-279. 10.1037//0021-9010.87.2.268.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationship between personality, mood, and job satisfaction: A field experiencesampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kayaalp, E., & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2009). *Organizational behaviour* (9th ed.). New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices* (Sixth Edition). Belmont, C.A.: Wadsworth Cengage Learning Publishing.
- Memduhoğlu, H. B., & Saylık, A. (2012). Okullarda informal ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Rokach, A. (1988). Theoretical approaches to loneliness: From a univariate to a multidimensional experience. *Review of Existential Psychology and Psychiatry*, 19, 225-254.

- Saylık, A., & Memduhoglu, H. B. (2021). Informal relationships as a predictor of organizational commitment in schools of Turkey as a collectivist society. *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(4), 1218-1234.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques Pinto, A. Salanova, M., & Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (New International Ed.). Pearson Education Limited.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Uçkun, S., & Üzüm, B. (2019). Örgütsel yalnızlığa bir bakış. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 5(15), 125-130.
- Wright S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development, *NZ J Psychol*, 35, 59-68.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 451-470.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(3), 59-69.
- Zarate, P. (2009). Collaborative decision making: Perspectives and challenges. Amsterdam, The Netherlands: IOS Press.