

ÖRGÜTSEL YALNIZLIK ANKETİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE İL MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN ÖRGÜTSEL YALNIZLIKLARININ İNCELENMESİ

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL LONELINESS QUESTIONNAIRE AND INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL LONELINESS OF EDUCATIONAL SUPERVISORS

Gülнар ÖZYILDIRIM¹

Kemal KAYIKÇI²

Başvuru Tarihi: 30.05.2019 Yayına Kabul Tarihi: 11.09.2019 DOI: 10.21764 /maeuefd.571887
(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu çalışmanın amacı, il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlıklarını onların görüşlerine göre belirlenmesini sağlayacak bir ölçme aracının geliştirilmesi ve il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlıklarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesidir. Araştırmanın anket geliştirme sürecindeki örneklemini seçkisiz örnekleme yöntemlerinden oranlı küme örnekleme yöntemi ile belirlenen 331 il maarif müfettişi, bağımsız değişkenlere ilişkin analizlerde 287 il maarif müfettişi oluşturmaktadır. Araştırma, il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık puanlarının çeşitli değişkenlerle karşılaştırılması açısından ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre “Örgütsel Yalnızlık Anketi”nin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir. Ayrıca, il maarif müfettişlerinin “Diğer Birimlerle İlişkilerde” en fazla örgütsel yalnızlık yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte il maarif müfettişlerinin yalnızlık puanlarının “yaş” değişkeni açısından sosyal hayatta yalnızlık boyutunda ve aracın genelinde; “mezun olunan program” değişkeni açısından ise sosyal hayatta yalnızlık boyutunda ve “yöneticilik kademisi” açısından meslektaşlarla ilişkilerde yalnızlık boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmasına rağmen “öğretmenlik kademisi” ve “müfettişlik kademisi” değişkenleri açısından ise hiçbir boyutta anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: *İl maarif müfettişi, yalnızlık, örgütsel yalnızlık ve anket geliştirme*

Abstract: The aim of this study is to develop a questionnaire in order to determine organizational loneliness of educational supervisors according to their perceptions and to examine their organizational loneliness in terms of various variables. The sample of the study which is determined through cluster sampling method from probability sampling techniques included 331 supervisors for development of the questionnaire and 287 supervisors for analysis related to independent variables. The research is designed with the correlational research model in order to examine the organizational loneliness of educational supervisors related to various variables. As a result, it can be said that “Organizational Loneliness Survey” is a valid and reliable questionnaire. In addition, it has been concluded that the educational supervisors feel the highest level of organizational loneliness in “Relations with Other Units” dimension. Moreover, there are significant differences among supervisors in “Loneliness in Social Life” dimension and in overall scale in terms of age variable. In terms of graduation program variable, there is a significant difference among supervisors in “Loneliness in Social Life” dimension and in “Loneliness in Relations with Colleagues” dimension in terms of seniority as a school administrator. However, there is no significant difference among them in terms of seniority as a teacher and as a supervisor..

Keywords: *Educational supervisors, loneliness, organizational loneliness and development of a questionnaire*

*Bu çalışmanın bir kısmı, Vth International Eurasian Educational Research Congress’de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹Araştırma Görevlisi, Dr. Gülнар ÖZYILDIRIM, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, gulnarozyildirim@gmail.com, ORCID NO: 0000-0003-3768-0516

²Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kemalkayikci@akdeniz.edu.tr, ORCID NO: 0000-0003-3330-5452

Giriş

İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır. Bu nedenle insanoğlunun varlığının devamı için diğer insanları anlaması, onlarla iletişim içinde olması ve birlikte çalışması gereklidir (Hawkley, Browne & Cacioppo, 2005). Ayrıca, insan sosyal kimlik edinme ve benliğini yakınlarıyla birleştirmeye yönelten sosyal ilişkiler oluşturma güdüsüne sahiptir (Baumeister & Leary, 1995). İnsanın yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği çalışma ortamı sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayabilir (Riesman, 1961). Çalışma ortamındaki iyi ilişkiler işgörenler için önemlidir, hatta severek yapmadıkları işlerinden ayrılmamalarının bir sebebi de budur (Berman, West & Richter, 2002). Fakat kişisel ve örgütsel sebeplerden ötürü işyerinde sosyal ilişkiler kurmak kolay olamayabilir (Hazan & Shaver, 1990). Bu nedenle insan iş yerinde her zaman istediği nitelik ve nicelikte sosyal ilişkiler yaşayamayabilir. İstenilen ve deneyimlenen sosyal ilişkilerin nitelik ve niceliği arasındaki fark yalnızlık (Peplau & Perlman, 1982; Ponzetti, 1990) olarak tanımlanmaktadır. Daha ayrıntılı olarak ise yalnızlık diğer insanlar tarafından kabul edilmediğinde yanlış anlaşıldığında ya da insanlarla duygusal yakınlık kurabilecek etkinliklerden mahrum kalındığında hissedilen “kalıcı bir duygusal sıkıntı durumu” olarak (Rook 1984) açıklanabilir.

Yalnızlık, evrensel, güçlü ve oldukça yaygın duygusal bir deneyimdir (Duck, 1991). Her insanın hayatının bir bölümünde farklı biçimlerde deneyimlediği bu duygunun çeşitli nedenleri olabilir (Yaşar, 2007). Çünkü farklı tür ilişkiler farklı tür kişilerarası ihtiyaçları karşılamakta veya “sosyal karşılık” önermektedir; belirli bir tür ilişki kaybedildiğinde, o ilişkinin sağladığı sosyal koşula bağlı olarak kişide kişilerarası eksiklik meydana gelmektedir (Weiss, 1974). Bu nedenle yalnızlık karmaşık ve çok yönlü bir yapıdır (Howard, 2002). Ayrıca yalnızlık duygusunun tek bir tanımlayıcı özelliği yoktur ve bu duygunun oluşması için çeşitli öznel duygu, düşünce ve davranış vardır (Peplau & Perlman, 1982). Ağrı, açlık ve susuzluğun verdiği acı gibi toplumsal anlamdaki karşılığı bulunmamaktadır bu nedenle de somutlaştırılamamıştır (Cacioppo & Hawkley, 2009). Fakat, yalnızlığın insanda dünyada tek başına kalmışlık, işe yaramazlık, amaçsızlık hislerine neden olduğu yıkıcı ve sarmal bir etkisi olduğunu belirtilmiştir (Killeen, 1998).

İş yerindeki yalnızlığın sosyal hayattaki yalnızlığa göre daha görünür olmasına (Dussault & Thibodeau, 1997; Lam & Lau, 2012; Reinking & Bell, 1991) ve işgörenleri konu alan örgüt

odaklı çalışmalar yapılmasına rağmen, iş görenlerin yalnızlık duygusunu araştırmaya önem verilmemiştir (Wright, 2005b). Yalnızlık, sosyal ve duygusal meseleler örgütler tarafından çoğu zaman işgöreninin kişisel problemi olarak ele alınmış (Ertosuna & Erdil, 2012) ve daha çok kişilik özellikleri ve sosyal becerilerinden kaynaklandığı düşünüldüğü için işe dayalı yalnızlığın ortaya çıkış nedeni olarak örgütsel etmenler dikkate alınmamıştır (Wright, 2005a; 2005b). Hâlbuki tüm insanlar yalnızca bu duyguya yatkın oldukları için yalnız değildirler, çoğu sosyal insanın bile yalnız hissetmesine neden olabilecek sosyal ve çevresel etmenler bulunmaktadır (Wright, 2005b). Örgüt iklimi (Wright, 2015), hiyerarşik yapı, üstlerden ve meslektaşlardan gelen desteğin olmayışı, yoğun iş yükü ve baskı (Wright, 2005a), iş yerinde uygunsuz davranışlar ortaya çıkma ihtimali ve verimin azalması kaygısı nedeniyle örgüt tarafından kısıtlanan ilişkiler (Berman, West & Richter, 2002) yalnızlığın ortaya çıkmasına, artmasına ve devam etmesini neden olabilir. İş ortamında insanlar örgütsel hiyerarşideki pozisyonları, korku, güvensiz iklim nedeniyle sosyal ilişki kurma ve sürdürme konusunda zorluk yaşayabilirler (Wright, 2005a). Bunlara ek olarak, mesleğin niteliği, eğitim düzeyi, statü kaybı (Yaşar, 2007); kötü iş düzeni, değer uyumsuzluğu ve yönetsel uygulamalar (Wright, 2005b); iş ortamının koşulları (Dussault & Barnett, 1996) işyerinde yalnızlık duygusunu tetikleyebilir. İşgörenlerin bu tür durumlara maruz kalma süreleri arttıkça yalnızlık hissetme olasılığı da artmaktadır (Ernst & Cacioppo, 1998). Ayrıca yalnızlık bulaşıcıdır. Örgütte bir kişinin yalnızlıkla ilişkili duygu ve davranışları, onun en yakınındaki kişiyi de etkileyebilir (Wright, 2015). İş ortamında hissedilen yalnızlık, çalışanların birbiriyle ilişkilerini etkileyen hem bir neden hem de bu tür ilişkilerden etkilenen bir sonuç olabilmektedir (Wright, Burt & Strongman, 2006). İş yerinde yalnızlık sosyal etkileşimin azlığını ve kişiler arası ilişkilerin kalitesini gösteren bir kavram olduğu için olumsuz örgütsel iklim, iş yerinde bireyler arası ilişkiler ve problemlerle ilgili ipuçları sunabilir. İnsanların çalıştığı ortamlarda kendilerini yalnız hissetmelerinin hem psikolojik olarak hem de iş performansları üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır (Gumbert & Boyd, 1984). Yalnız işgörenlerin ortalamanın üstü performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri mümkün değildir. Ayrıca yalnız işgörenler örgütün sosyal değiş-tokuş kaynaklı ek kaynakları alamamakta (Lam & Lau, 2012) ve sınırlı kaynaklarını korumak için diğer işgörenlerle ilişkiye girmemektedir (Hobfoll 2001). Yalnızlık işin gereklerini yerine getirirken işgörenin kendisini güçsüz hissetmesine neden olur (Howard, 2002). İş performansı ve kişilerarası ilişkilerin yanı sıra işgören ile örgüt arasındaki uyum, iş doyumunu, kendini yetersiz hissetme, algılanan iş stresi ve

yönetici desteği, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu gibi konularda etkisi bulunmaktadır (Wright, 2005a). Ayrıca işyerinde yalnızlık işgörenin muhakeme, karar alma ve geri çekilme davranışını etkileyebilmekte, bunun sonucunda da kişisel ve örgütsel etkililik üzerinde olumsuzluklar yaşanabilmektedir (Wright, 2005b).

Yalnızlığın insanların yaşadıkları bu tür duyguları ifade etmede istekli olmamaları; istekleri dışında onları yönlendirmenin etik olmayışı; yalnızlığın sosyal, bireysel ve örgütsel alanlardaki çeşitli etmenlerle ilişkili ve farklı alanları ilgilendiren bir konu olması nedeniyle çalışılması zor bir alan olduğunu ifade edilmektedir (Tabancalı & Korumaz, 2014) Ayrıca yalnızlık konusu daha çok insanların çocukluk, ergenlik ve yaşlılık dönemlerini konu alarak yapılmaktadır. Halbuki, yetişkinlik dönemi iş ve aile yaşamı açısından insanlardan oldukça fazla beklentinin olduğu bir dönemdir. Bu nedenle yetişkinlik dönemi de yalnızlık duygusu açısından hassas ve araştırılması önemli bir dönemdir (Wright, 2005a). Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının insan olması (Bursalıoğlu, 1991), iş yaşamının aile ve sosyal yaşam üzerinde etkisi göz önüne alındığında örgütsel yalnızlık konusunun eğitim örgütlerinde daha da önem kazandığı ve çağdaş yönetim anlayışının önemli bir çalışma alanını oluşturduğu söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde yaşanan yalnızlık duygusu ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen (Doğan, Çetin & Sungur, 2009; Izgar, 2009; Mercan ve diğ., 2012; Wright, Burt & Strongman, 2006; Yılmaz & Aslan, 2013; Yüksel, Özcan & Kahraman, 2013), maarif müfettişlerinin yalnızlık duygusu ile ilgili alanyazında sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Argon, Nartgun & Göksoy 2013; Tabancalı & Korumaz, 2014; 2016). Hâlbuki eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemli bir role sahip denetim alt sisteminin işgörenleri olan maarif müfettişlerinin görevlerinin niteliği (soruşturma, teftiş ve rehberlik boyutlarının birbiriyle çatışık durumda olması, müfettişlerin yürüttükleri soruşturma görevi dolayısıyla adil ve objektif olabilmek için eğitim çalışanlarıyla kişisel ilişkilerden uzak durması ve denetim işinin soğuk bir iş olması dolayısıyla eğitim işgörenlerinin de müfettişlerden uzak durması) ve 2014 yılında denetim alt sisteminin yapı ve işleyişinde yapılan mevzuat değişiklikleri (müfettişlerin sınıf denetimlerinden çekilmesi, başkanlığa bağlı iken koordinatörlükler vasıtasıyla hiyerarşideki yerlerinin değişmesi, görev tanımlarının belirsizleşmesi, sayılarının azaltılması ve bazı hak kayıpları nedeniyle sorunlarının artması) nedeniyle örgütsel yalnızlık duygusunu hissedebilecekleri düşünülmekte ve bu alanda bir araştırma yapılma ihtiyacı duyulmuştur. Çünkü

iş ortamındaki yalnızlıkla baş edebilmek, birey tarafından hissedilen yalnızlık duygusunun şiddeti azaltmak hatta kronik hale gelmesini engellemek için bu konuyu ele almak gereklidir (Wright, 2015). Ayrıca, örgütsel yalnızlık konusunda yapılan araştırmalarda iş yerinde yalnızlık ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir (Bakır & Aslan, 2017). Örgütsel yalnızlık ile işyerindeki yalnızlık kavramları birbirleriyle ilişkili olmasına rağmen bazı yönlerden birbirinden farklılaştığı düşünülmektedir. İşyerindeki yalnızlık, sosyal ilişkiler nedeniyle tek başına bırakılma anlamına gelmekte (Yılmaz & Aslan, 2013) iken; örgütsel yalnızlığın, meslektaş ilişkilerin yanı sıra birim içi ve birimler arası ilişkilerde de izole edilme anlamında olduğu söylenebilir. Tıpkı, bir kişinin sosyal hayatında istediği nitelikte sosyal ilişkileri olmasına rağmen iş yerinde yalnızlık hissedebileceği (Doğan, Çetin & Sungur, 2009) gibi, çalıştığı yerde dışlanmışlık hissetmeyen bir kişinin alt, yatay ve üst birimlerle ilişkilerinde etkileşim azlığı yaşayabileceği düşünülmektedir. Örgütsel yalnızlık kavramının örgüt yapısı ile de ilişkili olduğu düşünüldüğü için bu kavramı ölçecek yeni geçerli ve güvenilir bir araca ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık duygusu temel alınarak geçerli ve güvenilir bir örgütsel yalnızlık anketini geliştirmek ve çeşitli değişkenler açısından il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık duygularını belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışma ile maarif müfettişlerinin örgütsel hayata ilişkin duygu durumları ortaya konulabileceği, iş ortamının duygusal boyutunu inceleyen çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda öncelikle il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumlarını belirlemeye yardımcı olacak bir anket geliştirmek daha sonra bu anket aracılığıyla onların örgütsel yalnızlık düzeyini yaş, öğrenim durumu, öğretmenlik kıdemi, yöneticilik kıdemi, müfettişlik kıdemi değişkenleri açısından incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma 2 aşamalı bir çalışmadır. Bu çalışmanın ilk aşamasında il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık düzeylerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracının geliştirilmesi, ikinci aşamasında ise maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık puanlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.” (Karasar, 2011, s.77). Tarama çalışmalarında üzerinde araştırma yapılacak

grubun eğilimleri, tutumları ve görüşleri gözlemlenerek çeşitli değişkenlerin dağılımı ve birbirleriyle ilişkileri ortaya konulur (Edmonds & Kennedy, 2017).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de taşra teşkilatında görev yapmakta olan 1120 il maarif müfettişi oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak imkânsız olduğu için evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu çalışmada seçkisiz (olasılıklı) örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Olasılıklı örnekleme yöntemlerinden oranlı küme örnekleme yöntemi ile evrende benzer özelliklere sahip gruplar belirlenir ve bu gruplardan yansızlık kuralı temel alınarak seçim yapılır (Edmonds & Kennedy, 2017). Betimsel araştırmalarda örneklem sayısını belirlemek için evrenin en az yüzde 10’u örneklem sayısı olarak belirlenir (Gay, 1987; akt. Arlı & Nazik, 2001, s.77). Bu yöntem ile 81 ilin %10’unu temel alınarak 8,1 ile ulaşmak hedeflenmiş ve bu sayının ondalıklı olması nedeniyle araştırma için 9 il belirlenmiştir ve bu illerde görev yapmakta olan toplam 450 il maarif müfettişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Fakat bazı anketlerden dönüş sağlanamamış, bazıları ise eksik veya hatalı doldurulmuş olmaları nedeniyle veri setinden çıkarılmıştır. Ölçme aracı geliştirme sürecindeki analizler 331; bazı verilerde demografik bilgilerin eksik olması nedeniyle bağımsız değişkenlere ilişkin analizlere 287 anketten elde edilen verilerle yürütülmüştür. Ayrıca evrendeki maarif müfettiş sayısı dikkate alınarak yapılan örneklem büyüklüğü hesaplamasında 287 maarif müfettişinin %95 güvenirlilik oranıyla evreni temsil ettiği görülmüştür (Özdamar, 2003).

Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Ölçülmek istenen bir özellik için oluşturulan bir aracın geçerli ve güvenilir bir ölçüm sağlayabilmesi için uyulması gereken adımlar vardır (Sönmez ve Alacapınar, 2016). Alanyazında bu konudaki çalışmalarda ölçme aracı hazırlama adım sayısı ve isimlendirilmesi farklı şekilde olsa da (DeVellis, 2016; Büyüköztürk, 2013; Sönmez & Alacapınar, 2016) aracın hazırlanmasında alanyazında bahsedilen dört temel adım izlenmiştir. Örgütsel yalnızlık ölçeğini geliştirme sürecinin ilk adımında iş yerinde yalnızlık ile ilgili değişkenleri belirlemek amacıyla alanyazın araştırılması yapılmış ve problem durumu kuramsal olarak net bir biçimde ortaya konulmuştur. İkinci adım olarak alanyazından yararlanarak veya araştırmanın hedef kitesinden on beş maarif müfettişi ile yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımıyla bireysel görüşme

yapılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Benzer ve aynı anlama gelen maddeler sadeleştirilerek tekrar eden ifadeler atılmış ve 80 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddeler, Likert tipinde 5'li dereceleme ölçeği (1=Hiç katılmıyorum.....5=Tamamen katılıyorum) biçiminde düzenlenerek bir taslak anket formu oluşturulmuştur. Anket formu 5 ayrı müfettişe okutularak anlaşılabilirliği denenmiş ve onlardan alınan dönütler doğrultusunda daha anlaşılır hale getirilmiştir. Üçüncü adım olarak maddelerin uygunluk derecesini belirlemek için taslak araç eğitim yönetimi ve denetimi alanında öğretim üyesi olarak görev yapmakta olan on alan uzmanına gönderilmiştir. Alan uzmanlarından gelen dönütler göz önüne alınarak her bir madde için kapsam geçerliği oranı belirlenmiş, kapsam geçerliği değeri 0.62 sınırın altında olan maddeler (Şencan, 2005) elenerek 28'i olumsuz, 32'si olumlu toplam 60 maddelik taslak bir ölçme aracı oluşturulmuştur. Son adım olarak da taslak ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek için pilot uygulama yapılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmada örgütsel yalnızlık aracının taslak formunun oluşturulmasının ardından faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi yapı geçerliğini analiz etmek için en sık kullanılan yöntemlerden biridir (Büyüköztürk, 2013). Faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi, elde edilen faktör yapısının geçerli bir yapı olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012). Açımlayıcı faktör analizinde temel birleşenler analizi, döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden biri olan maksimum değişkenlik (varimax) kullanılmış ve KMO (Kaiser- -Mayer-Olkin) ve Bartlett küresellik testi ve ki-kare değeri temel alınmıştır (Büyüköztürk, 2013). Doğrulayıcı faktör analizi sürecinde model-veri uyumunda ise (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI değerleri dikkate alınmıştır (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987). Aracın güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa ve madde toplam korelasyon değerleri incelenmiştir (Büyüköztürk, 2013). Korelasyon değerlerinin yorumlanmasında 0.30-0.00 düşük ilişki; 0.30-0.70 orta ilişki; 0.70-1.00 arası yüksek ilişki aralıkları temel alınmıştır (Büyüköztürk, 2013, s.32). İl maarif müfettişlerinin yalnızlık durumlarını çeşitli değişkenler açısından incelenirken verilerin dağılım durumlarının boyutlarda ve aracın genelindeki SPSS'te hesaplanan çarpıklık, basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında yer aldığı; varyansların dağılımında ise Levene Testi değerlerinin $p > 0.05$ olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda verilerin normal dağılıma yakın

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda bağımsız değişkenin iki düzeyi olduğu durumlarda ilişkisiz örneklem t-testi; düzeyin ikiden fazla olması halinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2013).

Bulgular

Geçerlik Çalışması

Örgütsel yalnızlık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizleri için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi için öncelikle örneklem büyüklüğünün uygun olup olmadığı dikkate alınmıştır. Alanyazında bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Cattell (1978) faktör analizi için ölçekteki madde sayısının 3 katından 6 katına örneklem büyüklüğünün olması gerekli olduğunu ve 200 katılımcının yeterli, 500 katılımcının oldukça yeterli olduğunu belirtmektedir. Kline (1994) ise faktör yapısının sayısı ve açıklığı göz önüne alınarak 100 ila 200 katılımcının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Sonuç olarak analiz için 331 katılımcıdan elde edilen veriler yeterli görülüp analiz sürecine başlanmıştır. Verilerin analize uygunluğunu belirlemek için KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) ve Bartlett küresellik testi uygulanmış ve ki-kare değerinin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

Örgütsel yalnızlık aracının faktör desenini belirlemek amacıyla faktörleşme yöntemi için temel birleşenler analizi, döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden biri olan maksimum değişkenlik (varimax) uygulanmıştır. Ayrıca, maddelerin ortak varyans değerlerinin en az 0.40 olması ve maddelerin hangi faktörde yer aldığını belirlemek amacıyla maddelerin faktörlerdeki en yüksek ilk iki değeri arasında 0.10' dan büyük olma (binişik olmaması) ve faktör sayısı için özdeğerlerinin 1 ve üstü olma ölçütü temel alınmıştır (Büyüköztürk, 2013).

Tablo 1

Maddelerin Ortak Varyans Değerleri

Maddeler	Ortak varyans değerleri	Maddeler	Ortak varyans değerleri
M36	.807	M7	.573
M31	.725	M14	.583
M35	.767	M4	.602
M34	.747	M10	.484
M28	.716	M55	.737
M30	.654	M56	.625
M23	.678	M57	.657

M22	.639	M58	.475
M32	.484	M54	.656
M3	.700	M18	.618
M8	.658	M19	.473
M5	.565	M20	.686
M2	.594	M21	.709
Kaiser-Meyer- of Olkin	0.909	Bartlett's Test of Sphericity	5278.847
		Approx. Chi-Square	325
		df	0.00
		p	

Tablo 1'de görüldüğü üzere, örgütsel yalnızlık aracının boyutlarını belirlemek amacıyla uygulanan açımlayıcı faktör analizinin sonuçları verilmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu tespit etmek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değerinin 0.909 olması, örneklem büyüklüğünün analiz için "iyi düzeyde" uygun olduğunu göstermektedir (Leech, Barrett & Morgan, 2005; Şencan, 2005). Ayrıca, Bartlett küresellik testi değeri incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2_{(325)} = 5278.847$, $p < 0.001$). Sonuç olarak verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Maddelerin ortak varyans değerleri incelendiğinde ise, en düşük değer 0.473, en yüksek değerin 0.807 olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Taslak Ölçme Aracının Faktör Yapısı ve Faktör Yük Değerleri

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
M36	.884			
M31	.842			
M35	.832			
M34	.820			
M28	.818			
M30	.808			
M23	.779			
M22	.773			
M32	.527			
M3		.819		
M8		.784		
M5		.754		
M2		.737		
M7		.722		
M14		.709		
M4		.663		
M10		.819		
M55			.808	

M57			.770	
M56			.740	
M54			.736	
M58			.627	
M20				.800
M18				.742
M21				.731
M19				.636
Özdeğer	7.756	5.624	1.786	1.448
Açıklanan Varyans Oranı	23.171	18.211	12.399	10.115
Toplam Açıklanan Varyans Oranı	23.171	41.382	53.781	63.897

Tablo 2’de görüldüğü üzere, örgütsel yalnızlık aracının faktör yapısı verilmiştir. Temel birleşenler analizi, varimax döndürme yöntemi sonucunda 26 madde için özdeğeri 1’in üzerinde olan dört bileşeni olduğu ve bu dört birleşenin toplam varyansın %63.897’sini açıkladığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansa %23.171, ikinci faktör %18.211, üçüncü faktör %12.399, dördüncü faktör %10.115 oranında katkı yapmaktadır. Maddelerin faktörlerdeki yük değerleri .884 ile .527 arasında yer almaktadır ve faktör yük dağılımında herhangi bir binişiklik tespit edilmemiştir. Aracın faktörleri sırasıyla (1) “Birimlerindeki (Teftiş Birimi) Yöneticilerle İlişkiler Açısından Yalnızlık”, (2) “Sosyal Hayatta Yalnızlık”, (3) “ Diğer Birimlerle (Teftiş dışındaki birimler) İlişkiler Açısından Yalnızlık” ve (4) “Meslektaşlarla(Teftiş birimindeki) İlişkiler Açısından Yalnızlık” olarak isimlendirilmiştir. Sonuç olarak, anketin son halinde 12’si olumsuz, 14’ü olumlu olmak üzere toplam 26 madde bulunmaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemiyle öncelikle maddelerin t değerleri, hata oranları ve faktör yükleri daha sonra ise aracın model-veri uyumu incelenmiştir. Maddelerin t- değerlerinin 9.39-19.11 arasında değiştiği, hata oranlarının en düşük 0.29 en yüksek değer 0.70 olduğu ve faktör yüklerinin 0.55-0.88 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Model-veri uyumunda ise (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, GFI, AGFI, NFI ve CFI değerleri dikkate alınmıştır. Bir modelin iyi uyuma sahip olduğunun söylenebilmesi için Hesaplanan χ^2/sd değerinin 5’ten küçük olması, GFI ve AGFI değerlerinin 0.85’den yüksek olması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise 0.05’den düşük olması gerekmektedir. Fakat GFI’nın 0.85’den, AGFI’nın ise 0.80’den büyük RMR ve RMSEA’nın

0.10'dan düşük olduğunda modelin kabul edilebilir değerler sınırları içerisinde yer aldığı kabul edilmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987).

Tablo 3

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	CFI
Model 1	1285.7	453	2.83	0.066	0.83	0.81	0.93	0.96
Model 2 *	846.61	453	1.86	0.054	0.85	0.83	0.94	0.97

*Model 2'de 31-30 arası bir modifikasyon yapılmıştır.

Model 1 incelendiğinde. χ^2/sd (2.83). NFI (0.93). CFI (0.96) ve RMSEA (0.066) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmasına rağmen, GFI (0.83) ve AGFI (0.81) değerlerinin düşük olması nedeniyle madde 31-30 arasında bir modifikasyon yapılarak Model 2'deki değerler elde edilmiştir. χ^2/sd (1.86). NFI (0.94). CFI (0.97) ve RMSEA (0.054) değerlerinin iyi uyum; GFI (0.85) kabul edilebilir düzeyde olması nedeniyle AGFI (0.83)'nın 0.80 ve üzeri olmasının kabul edilebilir bir değer olduğuna işaret edilmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh & Hocevar, 1988).

Güvenirlilik Çalışması

Açımlayıcı faktör analizi yoluyla yapı geçerliği sağlanmış olan "Örgütsel Yalnızlık" aracının güvenirliğini belirlemek amacıyla boyutların ve aracın tümünün Cronbach-alfa değerleri incelenmiştir. Cronbach-alfa değeri üç veya daha fazla seçenekli araçlarda maddeler arasındaki iç tutarlığı incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Aracın maddeleri arasındaki iç tutarlığın yüksek olması, maddelerin aynı özelliği ölçtüğünün göstergesi olduğu için iç tutarlığın yüksek olması aracın güvenirliğinin de yüksek olduğunu işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2013).

Tablo 4

Örgütsel Yalnızlık Aracının ve Boyutlarının İç Tutarlık Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach-alfa değerleri
Boyut 1: Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkiler Açısından Yalnızlık	(.937)
Boyut 2: Sosyal Hayatta Yalnızlık	(.897)
Boyut 3: Diğer Birimlerle İlişkiler Açısından Yalnızlık	(.851)
Boyut 4: Meslektaşlarla İlişkiler Açısından Yalnızlık	(.791)
Ölçeğin Geneli	(.902)

Tablo 4 görüldüğü üzere, aracın genelinde Cronbach- alfa değerleri .902; boyutlarında ise Cronbach- alfa değerleri sırasıyla 0.937; 0.897; 0.851; 0.857; 0.791 olduğu görülmektedir. Tüm boyutlardaki değerler ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir (Büyüköztürk, 2013).

Tablo 5

Örgütsel Yalnızlık Aracının Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Değerleri

Madde No	Madde Toplam Korelasyon	Madde No	Madde Toplam Korelasyon
M36	.589	M7	.510
M31	.523	M4	.451
M35	.631	M14	.580
M34	.631	M10	.422
M28	.592	M55	.508
M30	.451	M56	.454
M23	.510	M57	.473
M22	.507	M58	.417
M32	.481	M54	.423
M3	.516	M18	.374
M8	.509	M19	.337
M5	.496	M20	.318
M2	.488	M21	.428

Tablo 5’de görüldüğü üzere, örgütsel yalnızlık aracının düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin .631 ile .318 arasında yer aldığı gözlemlenmiştir. Tüm maddelerin .30 ve üzeri korelasyon değere sahip olması maddelerin birbiriyle yeterince türdeş olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2013).

Tablo 6

Örgütsel Yalnızlık Aracının Alt Boyutlardaki Korelasyon Değerleri

Boyutlar	Semboller	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkiler Açısından Yalnızlık	1	1	.144*	.142*	.544**	.729**
Sosyal Hayatta Yalnızlık	2		1	.597**	.193*	.725**
Merkez Teşkilatı ile İlişkiler Açısından Yalnızlık	3			1	.148*	.645**
Meslektaşlarla İlişkiler Açısından Yalnızlık	4				1	.533**
Araç Toplam	5					1

*p< 0.05, **p< 0.01

Tablo 6’da görüldüğü üzere, örgütsel yalnızlık aracının alt boyutlarının birbiriyle ve aracının toplamıyla ilişkileri incelenmiştir. Faktörler arasındaki korelasyon değerlerinin çok yüksek olması, çoklu bağıntı probleminin var olabileceğinin işaretidir (Çokluk, Şekercioğlu &

Büyüköztürk, 2012). Bu çalışmada ise faktörlerin birbiriyle pozitif yönde düşük veya orta ilişkili olduğu gözlenmiştir. Son olarak tüm faktörlerin aracın geneliyle pozitif yönde orta veya geniş ilişkilidir.

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında geliştirilmiş örgütsel yalnızlık anketi yoluyla elde edilen veriler ile il maarif müfettişlerinin yalnızlık durumları hem genel olarak hem de çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılıp incelenecektir.

Tablo 7

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarına İlişkin Betimsel İstatistik

Boyut	\bar{X}	SS	Min	Max
1. Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık	3.296	.930	1.00	5.00
2. Sosyal Hayatta Yalnızlık	2.926	.954	1.00	5.00
3. Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık	3.401	.960	1.00	5.00
4. Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık	2.549	.792	1.00	5.00
Örgütsel Yalnızlık Toplam	3.087	.625	1.00	4.65

Tablo 7’de görüldüğü üzere il maarif müfettişleri örgütsel yalnızlık durumlarının en fazla olduğu boyutlardan en az olan boyuta göre sıralandığında müfettişlerin en fazla yalnızlık yaşadıkları boyutun “Diğer Birimlerle İlişkilerde” (\bar{X} =3.401), olduğu görülmektedir. İkinci olarak “Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde” (\bar{X} =3.296), üçüncü olarak “Sosyal hayatta yalnızlık” (\bar{X} =2.926) ve dördüncü olarak yani en az yalnızlık yaşadıkları boyutun “Meslektaşlarla ilişkilerde” (\bar{X} =2.549) olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 8

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Birimlerdeki	A.35-45	51	3.440	1.016	.824	.440	-
Yöneticilerle	B.46-55	135	3.286	.981			
İlişkilerde Yalnızlık	C.56-65	101	3.236	.808			
Sosyal Hayatta	A.35-45	51	3.218	1.019	6.607	.002*	A-C
Yalnızlık	B.46-55	135	3.004	.906			B-C
	C.56-65	101	2.674	.930			
Diğer Birimlerle	A.35-45	51	3.478	1.058	1.758	.174	-
İlişkilerde Yalnızlık	B.46-55	135	3.480	.963			
	C.56-65	101	3.257	.896			
Meslektaşlarla	A.35-45	51	2.632	.882	.748	.474	-
İlişkilerde	B.46-55	135	2.572	.780			
Yalnızlık	C.56-65	101	2.477	.760			
Örgütsel Yalnızlık	A.35-45	51	3.254	.714	4.626	.011*	A-C
Toplam	B.46-55	135	3.127	.605			
	C.56-65	101	2.950	.579			

*p< 0.05

Tablo 8’de görüldüğü üzere il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumlarının yaş değişkenine göre “Birimlerdeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık”, “Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık” ve “Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık” boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir [“Birimlerdeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık” $F_{(2, 284)} = .824$, $p > 0.05$; “Diğer Birimlerle İlişkilerde yalnızlık” $F_{(2, 284)} = 1.758$, $p > 0.05$; “Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık” $F_{(2, 284)} = .748$, $p > 0.05$]. İl maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları “Sosyal Hayatta Yalnızlık” boyutunda ve aracın genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır [Sosyal Hayatta Yalnızlık $F_{(2, 284)} = 6.607$, $p < 0.05$; Örgütsel Yalnızlık Toplam $F_{(2, 284)} = 4.626$, $p < 0.05$].

Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucunda, 56-65 yaş arasındaki il maarif müfettişlerinin ($\bar{X}=2.674$) diğer müfettişlere göre sosyal hayatta daha az yalnız hissettikleri ($\bar{X}=3.218$; $\bar{X}=3.004$); aracın genelinde ise 56-65 yaş arasındaki müfettişlerin ($\bar{X}=2.950$) 35-45 yaş müfettişlere ($\bar{X}=3.254$) göre kendilerini daha az düzeyde yalnız hissettikleri gözlemlenmiştir. Aracın toplamına göre yaş grupları incelendiğinde il maarif müfettiş gruplarının yaşları yükseldikçe örgütsel yalnızlık hislerinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 9

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının Öğrenim Durumuna İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık	A.Lisans Tamamlama	46	3.258	.825	1.107	.347	-
	B. Eğitim Yönetimi ve Denetimi	85	3.324	.920			
	C. Diğer Lisans+Kurs	52	3.104	.971			
	D. Lisansüstü	104	3.385	.958			
Sosyal Hayatta Yalnızlık	A.Lisans Tamamlama	46	2.771	.904	3.438	.017*	B-C
	B. Eğitim Yönetimi ve Denetimi	85	2.754	.990			
	C. Diğer Lisans+Kurs	52	3.245	.766			
	D. Lisansüstü	104	2.976	.994			
Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık	A. Lisans Tamamlama	46	3.230	.966	.999	.394	-
	B. Eğitim Yönetimi ve Denetimi	85	3.442	.919			
	C. Diğer Lisans+Kurs	52	3.307	.994			
	D. Lisansüstü	104	3.490	.974			
Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık	A.Lisans Tamamlama	46	2.462	.839	1.921	.126	-
	B. Eğitim Yönetimi ve Denetimi	85	2.520	.763			
	C. Diğer Lisans+Kurs	52	2.399	.770			
	D. Lisansüstü	104	2.687	.793			
Örgütsel Yalnızlık	A.Lisans Tamamlama	46	2.980	.559	1.205	.308	-
	B. Eğitim Yönetimi ve Denetimi	85	3.048	.602			
	C. Diğer Lisans+Kurs	52	3.078	.588			
	D. Lisansüstü	104	3.172	.683			

*p< 0.05

Tablo 9’da görüldüğü üzere il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları mezun oldukları program değişkenine göre “Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık”, “Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık” ve “Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık” boyutlarında ve aracın genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir [Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)}=.347$, $p>0.05$; Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)}=.999$, $p>0.05$; Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)}=1.921$, $p>0.05$; Aracın Genelinde $F_{(2, 284)}=1.205$, $p>0.05$]. İl maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları sosyal hayatta yalnızlık boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır [sosyal hayatta yalnızlık $F_{(2, 284)}=3.438$, $p<0.05$].

Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucunda, eğitim yönetimi ve denetimi programından mezun müfettişler ($\bar{X}=2.754$) diğer lisans programlarından mezun olup kurs almış müfettişlere göre sosyal hayatta daha az yalnız hissettikleri ($\bar{X}=3.245$) gözlemlenmiştir.

Tablo 10

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının Öğretmenlik Kıdemi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Öğrt. Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık	A.1-7	57	3.187	.852	.620	.539	-
	B.8-14	178	3.343	.948			
	C.15-23	50	3.280	.962			
Sosyal Hayatta Yalnızlık	A.1-7	57	2.932	.987	.184	.832	-
	B.8-14	178	2.948	.898			
	C.15-23	50	2.855	1.127			
Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık	A.1-7	57	3.501	.957	.385	.680	-
	B.8-14	178	3.373	.941			
	C.15-23	50	3.408	1.045			
Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık	A.1-7	57	2.482	.645	.971	.380	-
	B.8-14	178	2.601	.805			
	C.15-23	50	2.450	.899			
Örgütsel Yalnızlık Toplam	A.1-7	57	3.060	.560	.305	.737	-
	B.8-14	178	3.113	.643			
	C.15-23	50	3.046	.640			

Tablo 10’da görüldüğü üzere il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları öğretmenlik kıdemi değişkenine göre aracın genelinde ve hiçbir boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. [Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .620$, $p > 0.05$; Sosyal Hayatta Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .184$, $p > 0.05$; Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .385$, $p > 0.05$; Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .971$, $p > 0.05$; Örgütsel Yalnızlık Toplam $F_{(2, 284)} = .305$, $p > 0.05$].

Tablo 11

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Yönt. Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Birimlerindeki	A.0	95	3.139	.942	2.320	.100	-
Yöneticilerle	B.1-4	110	3.413	.934			
İlişkilerde Yalnızlık	C.5-12	80	3.338	.895			
Sosyal Hayatta	A.0	95	2.975	.905	.200	.818	-
Yalnızlık	B.1-4	110	2.900	.946			
	C.5-12	80	2.896	1.038			
Diğer Birimlerle	A.0	95	3.328	.967	.473	.624	-
İlişkilerde Yalnızlık	B.1-4	110	3.403	.965			
	C.5-12	80	3.470	.954			
Meslektaşlarla	A.0	95	2.400	.819	3.320	.038*	A-B
İlişkilerde	B.1-4	110	2.684	.769			
Yalnızlık	C.5-12	80	2.537	.776			
Örgütsel Yalnızlık	A.0	95	3.011	.624	1.137	.322	-
Toplam	B.1-4	110	3.141	.622			
	C.5-12	80	3.104	.634			

*p< 0.05

Tablo 11’de görüldüğü üzere il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları yöneticilik kıdemi değişkenine göre “Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık”, “Sosyal Hayatta Yalnızlık” ve “Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık” boyutlarında ve aracın genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir [Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = 2.320$, $p > 0.05$; Sosyal Hayatta Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .200$, $p > 0.05$; Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .473$, $p > 0.05$; Örgütsel Yalnızlık Toplam $F_{(2, 284)} = 1.137$, $p > 0.05$]. “Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık” boyutunda ise il maarif müfettişlerinin yalnızlık durumu yöneticilik kademine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır [$F_{(2, 284)} = 3.320$, $p < 0.05$]. Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucunda hiç yöneticilik yapmamış il maarif müfettişleri ($\bar{X}=2.400$) 1-4 yıl yöneticilik yapmış maarif müfettişlerine ($\bar{X}=2.684$) oranla daha az yalnız hissettikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 12

İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlık Durumlarının Müfettişlik Kıdemi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyut	Müfettişlik Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık	A.2-10	45	3.313	1.114	.946	.390	-
	B.11-20	110	3.387	.947			
	C.21-31	131	3.223	.840			
Sosyal Hayatta Yalnızlık	A.2-10	45	3.077	1.063	2.119	.122	-
	B.11-20	110	3.005	.917			
	C.21-31	131	2.799	.935			
Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık	A.2-10	45	3.395	1.065	.713	.491	-
	B.11-20	110	3.476	.950			
	C.21-31	131	3.328	.926			
Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık	A.2-10	45	2.588	.952	.727	.484	-
	B.11-20	110	2.609	.731			
	C.21-31	131	2.490	.784			
Örgütsel Yalnızlık Toplam	A.2-10	45	3.145	.642	2.382	.094	-
	B.11-20	110	3.167	.649			
	C.21-31	131	3.000	.593			

Tablo 12’de görüldüğü üzere il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumları müfettişlik kıdemi değişkenine göre aracın genelinde ve hiçbir boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlemlenmiştir [Birimlerindeki Yöneticilerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .946$, $p > 0.05$; Sosyal Hayatta Yalnızlık $F_{(2, 284)} = 2.119$, $p > 0.05$; Diğer Birimlerle İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .713$, $p > 0.05$; Meslektaşlarla İlişkilerde Yalnızlık $F_{(2, 284)} = .727$, $p > 0.05$; Örgütsel Yalnızlık Toplam $F_{(2, 284)} = .727$, $P > 0.05$].

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada il maarif müfettişlerine özgü bir örgütsel yalnızlık ölçeği geliştirme ve bazı değişkenlere göre il maarif müfettişlerinin yalnızlıklarını incelemek amaçlanmıştır. İş yerinde yalnızlık iş görenin psikolojik durumunu ve iş performansını (Argon, Nartgun & Göksoy, 2013; Gumbert & Boyd, 1984; Lam & Lau, 2012), işgören ile örgüt arasındaki uyumu, iş doyumunu, kendini yetersiz hissetmeyi, algılanan iş stresini ve yönetici desteğini, örgütsel bağlılığı ve yaşam doyumunu, muhakemeyi, karar alma ve geri çekilme davranışını etkileyebilmektedir (Wright, 2005a). İşgörenin psikolojik durumu, örgütsel etmenlerin yanında sosyal ve aile yaşamı üzerinde etkisi bulunmaktadır (Bacharach, Bamberger & Conley, 1991; Greenhaus & Beutell, 1985; Kinnunen & Mauno, 1998). Bu açıdan baktığımızda işgörenlerin örgütsel yalnızlık durumunun

incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Girdisi ve çıktısı insan olan informal yanı formal yanından ağır basan eğitim örgütlerinde (Bursalıoğlu, 1991) ise il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumunun incelenmesi eğitim sistemi açısından daha da önemlidir. Çünkü denetim sistemine verilen önem eğitim sistemine verilen önemin samimi bir göstergesidir (Cengiz, 1992). İl maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi, onların bu duygu ile baş edebilmeleri konusunda hem örgüt hem de maarif müfettişlerine fikir verecektir. Bu sayede maarif müfettişlerinin hem kişisel etkililiğini hem de Türk Eğitim Sisteminin örgütsel etkililik ve verimliliğini arttırma konusunda yarar sağlayacaktır (Aydın, 2014).

Bu çalışmada ilk olarak bireysel görüşme tekniği kullanılarak madde havuzu oluşturulmuş, alan uzmanlarının yardımıyla maddelerin kapsam geçerliği oranları belirlenmiştir. Daha sonra kapsam geçerliği düşük olan maddeler araçtan çıkarılmış ve taslak ölçme aracı oluşturulmuştur. Taslak araç, örneklem grubuyla aynı özelliklere sahip bir müfettiş grubuna uygulanmış ve elde edilen dönütlerle araç tekrar gözden geçirilmiştir. Aracın geçerliğini sağlamak amacıyla ilk olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve bunun sonucunda dört faktörden oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Son olarak Örgütsel Yalnızlık aracının faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile desteklenmiştir. Bu nedenle aracın yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir. Aracın güvenilirliği için elde edilen Cronbach Alfa değerleri aracın genelinde .902, birimlerindeki yöneticilerle ilişkiler açısından yalnızlık boyutunda .937, sosyal hayatta yalnızlık boyutunda .897, diğer birimlerle ilişkiler açısından yalnızlık boyutunda .851, birimdeki meslektaşlarla ilişkiler açısından yalnızlık boyutunda .791 olarak bulunmuştur. Anketin son halinde 12'si olumsuz, 14'ü olumlu olmak üzere toplam 26 madde bulunmaktadır. Yapılan tüm bu analiz çalışmaları, geliştirilen örgütsel yalnızlık aracının bu hali ile il maarif müfettişlerinin örgüt içerisinde hissettikleri yalnızlık duygularını ölçebilen geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu işaret etmektedir.

Araştırma problemlerine ilişkin yapılan analizlerde il maarif müfettişleri, en fazla “Diğer Birimlerle İlişkilerde” en az “Meslektaşlarla İlişkilerinde” yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir. İl maarif müfettişlerinin diğer birimlerle ilişkilerinde yüksek düzeyde örgütsel yalnızlık hissetmelerindeki en önemli nedenlerin birisi de teftiş sisteminde 2014 yılında, 6528 Sayılı Kanun ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmış olan düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerden birisi de müfettişlerle okullar arasındaki iş ilişkisinin kesintiye uğramasıdır. Bu değişiklikte birlikte

okullarda ve sınıflarda yapılan rutin ders denetimleri kalkmış ve böylece öğretmenler, okul yöneticileri ve diğer okul personeli ile il maarif müfettişleri arasında olan bağlar da kısmen kopmuş ve müfettişler bu açıdan yalnız kalmıştır. Okul denetimlerinde grupla teftişin sonlandırılması müfettişlerin bir arada olmalarını sağlayacak fırsatları azaltmış ve yalnızlaşmalarına neden olmuş olabilir. İl maarif müfettişlerinin yalnızlığına neden olan bir başka düzenleme ise il maarif müfettişliğinin emekli olanların yerine yeni işgörenlerin alınmaması ve il maarif müfettişlerinin bir kısmının da bakanlık müfettişi olarak Ankara merkeze çekilmesi nedeniyle sayılarının gittikçe azalmasıdır. Bu durum, taşra teşkilatında kalan il maarif müfettişlerin küskünlük, moralsizlik, yalıtılmışlık ve yalnızlık hissetmelerine neden olmuş olabilir.

Araştırma bulgularına göre, genel olarak il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlık durumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Argon, Nartgun ve Göksoy'un (2013) çalışmaları bu bulguyu destekler niteliktedir. Eğitim liderleri ihtiyaç duydukları desteği alamadıklarında yalnız hissetmektedirler (Rokach, 2014). Eğitim örgütlerinin iklimi ve kültürü nedeniyle eğitim liderlerinin diğer eğitim çalışanlarından daha fazla yalnız hissettikleri belirtilmiştir (Tabancalı & Korumaz 2015). Yaş değişkenine göre, il maarif müfettişlerinin yalnızlık durumları sosyal hayatta yalnızlık boyutunda ve örgütsel yalnızlık toplamında anlamlı düzeyde değişmektedir. İl maarif müfettişlerinin sosyal hayatta yalnızlık durumları 56-65 yaş grubunda diğer gruplara göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aracın genelinde ise 56-65 yaş grubunda il maarif müfettişlerinin 35-45 yaş arasında il maarif müfettişlerine göre daha az yalnız hissettikleri gözlemlenmiştir. Khorshid, Eşer, Zaybak, Yapucu, Arslan ve Çınar (2004) ve Dereli, Koca, Demircan ve Tor (2010) çalışmalarında yaş değişkenin yalnızlık üzerinde etkisi olduğunu belirtirken, Tabancalı ve Korumaz (2014), Tel ve Sabuncuoğlu (2006), Yüksel, Özcan ve Kahraman (2013) ise araştırmalarında iş yerinde yalnızlık durumunun yaş ile değişkeninden etkilenmediğini belirtmişlerdir.

Mezun olunan program değişkenine göre il maarif müfettişlerinin yalnızlık durumlarının sosyal hayatta yalnızlık boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim yönetimi ve denetimi programı mezunu müfettişler, diğer lisans programlarından mezun olup kurs alarak müfettişlere göre daha az yalnız hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bakioğlu ve Korumaz (2014) ve Özkörükçügil (1998) öğretmenlerle yaptıkları araştırma yalnızlığın eğitim düzeyine göre

farklılaştığını ortaya koymuşlardır. Öğretmenlik ve müfettişlik kıdemine göre il maarif müfettişlerinin yalnızlık durumlarının aracın genelinde ve hiçbir boyutunda farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, müfettişler arasında kıdem ve statü farklılığının olmamasından kaynaklanabilir. Benzer şekilde Argon, Nartgün ve Göksoy (2013) de yaptıkları çalışmalarında il maarif müfettişlerinin iş yerindeki yalnızlık durumlarının kıdeme göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Fakat Kaplan (2011), Oğuz ve Kalkan (2014), Nartgün ve Demirer (2012), Bakioğlu ve Korumaz (2014) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarda kıdeme göre iş yerinde yalnızlık durumlarının farklılaştığı ifade etmişlerdir. Yöneticilik kıdemine göre ise hiç yöneticilik yapmamış müfettişler, 1-4 yıl arasında yöneticilik yapmış olan müfettişlere oranla daha az yalnız hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Tabancalı ve Korumaz (2014) da benzer şekilde yöneticilik görevi yapmayan müfettişlerin, yöneticilik yapanlara göre iş yerinde daha az yalnız hissettikleri bulgusuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular ve alanyazındaki diğer çalışmalar birlikte ele alındığında örgütsel yalnızlık tıpkı iş yerinde yalnızlık gibi işgörenin kişisel sorunu olarak görülmeyip örgüt tarafından araştırılıp, yönetilebilirse yalnızca işgörene değil aynı zamanda örgütsel etkililiğe katkı sağlayacaktır (Ozcelik & Barsade, 2011). Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan örgütsel yalnızlık anketi ile sınırlıdır. Örgütsel yalnızlık konusunda bakanlıkta çalışan maarif müfettişleri ve araştırma kapsamında ulaşılamayan il maarif müfettişlerinin de dâhil olduğu daha geniş örneklerle bu araçla veya farklı araçlarla başka araştırmalar yapılabilir ve sonuçları bu araştırma ile karşılaştırılabilir. Ayrıca il maarif müfettişlerinin hissettikleri yalnızlık duygusunun nedenleri, başatme yolları hakkında gözlem ve görüşmeler yapılarak veri çeşitliliği sağlanabilir. İl maarif müfettişleri için örgütsel iklim olumlu hale getirilip ve onlara sosyal destek sağlanırsa örgütsel yalnızlık hisselerinin azalacağı düşünülmektedir. Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesinde eksikliklerinin tanınması ve sorunlarının çözümünde önemli bir işleve sahip olan denetim sisteminin yeniden yapılandırılarak tüm denetmenlerin tek çatı altında birleştirilmesi, okullarla olan ilişkilerinin yeniden canlandırılması ve denetim elemanlarının yalnızlık hissinden uzaklaşması için gerekli sosyal ortamlar sağlanması ve çalışma ortamlarının elverişli hale getirilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence. Improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*. 49 (2), 155-73.
- Argon, T., Nartgun, S. S. & Göksoy, S. (2013). Views of education inspectors regarding loneliness at work and employee performance. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*. 5(3), 575-584.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi* (6. Baskı). Ankara: PegemA.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. P. & Conley, S. (1991) Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of rolestress, burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*. 12, 39-53.
- Bakır, A. A. & Aslan. M. (2017). Examining the relationship between principals'organizational loneliness and job satisfaction levels. *European Journal of Education Studies*. 3(6), 50-71.
- Bakioğlu, A. & Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (39), 22-54.
- Baumeister, R. F. & Leary. M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*. 117, 497-529.
- Berman, E., West, J., & Richter, M. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (9. baskı) Ankara: PEGEM Yayımları.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Cacioppo, J. T. & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in cognitivesciences*. 13(10), 447-454.
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis*. New York: Plenum Press.
- Cengiz, C. (1992). *Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 55, 1019-1031.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

- Dereli, F., Koca, B., Demircan, S., & Tor, N. (2010). Bir huzurevinde kalan yaşlıların yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 27, 93-97.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Doğan, T., Çetin, B. & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 10, 271-277.
- Duck S. (1991). Staying healthy with a little help from friends? İçinde S Duck (Ed.), *Human Relationships: An Introduction to Social Psychology*, Newbury Park, Sage.
- Dussault, M. & Thibodeau, S. (1997). Professional isolation and performance at work of school principals. *Journal of School Leadership*, 7(5),521–536.
- Edmonds, W. A. & Kennedy, T. D. (2016). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage Publications.
- Ernst, J. & Cacioppo, J. (1998). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventative Psychology*, 8, 1-22.
- Ertosun, Ö. G. & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Greenhaus, J., Bedeian A. & Mossholder, K. (1987) Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 31, 200-215.
- Gumbert, D. & Boyd, D. (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62 (6), 33-38.
- Hawkley, L. C., Browne, M. W., & Cacioppo, J. T. (2005). How can I connect with thee? Let me count the ways. *Psychological Science*, 16(10), 798-804.
- Hazan, C. & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and social Psychology*, 59(2), 270.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*. 50, 337– 421.
- Howard, M.P. (2002). *Perceptions of isolation among Georgia high school principals*. Doctoral dissertation. Georgia Southern University.
- Izgar, H. (2009). An investigation of depression and loneliness among school principles. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 9 (1), 247-258.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Khorshid, L., Eşer, İ., Zaybak, A., Yapucu, Ü., Arslan, G., & Çınar, Ş. (2004). Huzurevinde kalan yaşlıların yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Türk Geriatri Dergisi*, 7, 45-50.
- Killeen, C. (1998). Loneliness: An epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*, 28, 762-770.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157_177.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.
- Korumaz, M. (2016). Invisible barriers: the loneliness of school principals at Turkish elementary schools. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-12.
- Lam, L. W. & 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, DOI: 10.1080/09585192.2012.665070
- Leech, Nancy L., Karen C. Barrett, & George, A. Morgan (2008). *SPSS for intermediate statistics: use and interpretation*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1988). A new more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*. 73(1), 107.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. & Bengül, S. (2012). İş yeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), 213-226.
- Nartgün, Ş. S. & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 13(3), 787-795.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. In *Academy of management proceedings* (1), 1-6.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkürkçügil, A. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31
- Peplau, L.A., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. İçinde L.A. Peplau and D. Perlman (eds). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley, pp. 1 – 18.

- Ponzetti, J. J. (1990). Loneliness among college students. *Family Relations*, 39, 336-340.
- Reinking K. & Bell R.A. (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. doi: 10.1080/01463379109369812
- Rokach, A. (2014). Leadership and loneliness. *International Journal of Leadership and Change*, 2(1), 46-59.
- Rook, K. S. (1984). Promoting social bonding. *American Psychologist*, 39, 1389– 1407.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2016). *Sosyal bilimlerde ölçme aracı hazırlama*. Anı yayıncılık, Ankara.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Tabancalı, E. & Korumaz, M. (2015). Relationship between supervisors loneliness at work and their organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(1), 172-189.
- Tabancalı, E. & Korumaz, M. (2014). İl eğitim denetmenlerinin iş yerinde yalnızlıklarının incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15, 31-40.
- Tel, H. & Sabancıoğulları, S. (2006). Evde ve kurumda yaşayan 60 yaş ve üzeri bireylerin günlük yaşam aktivitelerini sürdürme ve yalnızlık yaşama durumu. *Turkish Journal of Geriatrics*. 9, 34-40.
- Weiss, R. S. (1974). The provisions of social relationships. İçinde Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Wright, S. L., Burt. C. D. B. & Strongman. K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*. 35 (2), 59-68.
- Wright, S. L. (2015). Coping with loneliness at work. İçinde A. Sha'ked & A. Rokach (Eds.), *Addressing loneliness: Coping, prevention and clinical interventions*: (pp.122– 134). New York, NY: Routledge.
- Wright, S. L. (2005a). *Loneliness in the workplace*. Yayımlanmamış doktora tezi. Christchurch (New Zealand), University of Canterbury.
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support, and loneliness in the workplace. İçinde N. Ashkanasy, C. Hartel, & W. J. Zerbe (Eds.), *The effect of affect in organizational settings: Research on emotion in organizations* (pp. 123-142). Greenwich, CT: JAI Press
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.
- Yılmaz, E. & Aslan. H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 3 (3), 59-69.

Yüksel, M. Y., Özcan. Z. & Kahraman. A. (2013). Orta yaş öğretmenlerinin yalnızlıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2(4), 277-285.

Extended Abstract

Purpose

It was aimed to develop a valid and reliable organizational loneliness questionnaire based on the sense of organizational loneliness of educational supervisors and to investigate their organizational loneliness in terms of various variables. With this study, it is thought that education supervisors will be able to reveal their emotions about the organizational life and contribute to the studies examining the emotional dimension of the business environment.

Method

The research had two stages which were development of an organizational loneliness questionnaire and examination of organizational loneliness of the educational supervisors in terms of various variables. The research was designed through the correlational research model from the quantitative research method in terms of examining the organizational loneliness levels of educational supervisors. The sample of the study was determined through cluster sampling from probability sampling techniques. It consisted of 331 educational supervisors who have worked in 9 cities during development of the questionnaire but 287 participants were included in the analysis of the independent variables because of the lack of demographic information of some participants. The instrument of the study was developed by researchers. Firstly, item pool was formed by using the data obtained from individual interviews and then content validity rates of the items were determined with the help of field experts. Subsequently, items with low validity were removed from the questionnaire and a draft instrument was designed. The questionnaire was applied to a small group for the pilot study and finally, it was reviewed again by being taken into consideration of its feedbacks.

Results

In order to ensure the validity of the instrument, the questionnaire was conducted to the sample and exploratory factor analysis was performed. As a result a structure consisting of four factors was obtained. Finally, the factor structure of the Organizational Loneliness was supported by confirmatory factor analysis and it can be said that the construct validity is achieved. The

cronbach alpha values is obtained for the reliability of the scale and it is found to be .902 in overall the scale, .937 in “Loneliness in Relations with the Managers” dimension and .897 in “Loneliness in Social Life”, .851, “Loneliness in Relations with Other Units” and .791 “Loneliness in Relations with Colleagues”. It can be said that all these analysis studies indicate that this questionnaire is a valid and reliable tool which can measure loneliness felt by provincial supervisors in their organizations.

In the analysis of research problems, educational supervisors stated that ”Relations with Other Units” is the dimension in which supervisors felt loneliness at most while they feel alone in terms of “Relations with Colleagues” at the least. According to the findings of the research, it can be said that their organizational loneliness is at a moderate level in general. According to the age variable, their loneliness differs significantly in “Loneliness in Social Life”, and overall the scale. It has been concluded that educationalsupervisors in the 56-65 age group feel less loneliness in “Loneliness in Social Life” than other groups. In overall scale, it is observed that educational supervisors in the 56-65 age group feel less lonely than the supervisors between the ages of 35-45. According to the program variable, their loneliness differed significantly in “Loneliness in Social Life”. It was concluded that the educational supervisors who are graduated from the education management and supervision program felt less alone than the supervisors graduated from other programs in “Loneliness in Social Life” dimension. According to the seniority as a teacher and a supervisor, it was concluded that their loneliness did not differ significantly in all dimensions of the instrument and overall the scale. According to the seniority as a manager, the supervisors, who didn’t work as an administrator, were found to feel less alone than the supervisors who worked as an administrator for 1-4 years.

Discussion and Conclusion

It is suggested for researchers that further research related to this subject can be carried out with larger samples including educational supervisors who cannot be reached within the scope of the research through this instrument or different instruments and the results can be compared with this research. In addition, data diversity can be ensured through observation and interviews at workplace in order to examine the reasons for the loneliness of supervisors and their ways of coping with it. Furthermore, it is suggested for the people who are at official position that

organizational loneliness of educational supervisors would decrease if the organizational climate was positive for them and social support was provided to them.

It is considered that the supervision system which has a crucial role in identifying the deficiencies of the education system and in solving its problems should be restructured, be unified under a single roof and be made regular arrangements in order that educational supervisors feel less loneliness at their organizations.