

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ALGISININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE İLİŞKİSİ VE ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Aşkın Keser²-Mustafa Karaduman³

ÖZET

Bu çalışma, öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları duygusal yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma kapsamında 2012-2013 öğretim yılında Bursa ili Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan ve tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen toplam 414 öğretmene ulaşılmıştır. Yapılan anketler incelendiğinde 394 anket değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anketin birinci bölümünde demografik veriler, ikinci bölümünde "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği", üçüncü bölümde ise; "Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği"ne yer verilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21 programı kullanılmış ve tanımlayıcı istatistiksel metotlardan (t testi, anova ve korelasyon analizi) yararlanılmıştır. Yapılmış olan analizler sonucunda, iş yaşamında yalnızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yani öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Yaşamında Yalnızlık, Örgütsel Vatandaşlık, Öğretmen.

¹ Bu makale, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Prof. Dr. Aşkın Keser danışmanlığında 2013 yılında Mustafa Karaduman tarafından tamamlanan, "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, askin@uludag.edu.tr

³ Çalışma Psikolojisi Bilim Uzmanı

THE CORRELATION BETWEEN LONELINESS AT WORK-LIFE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND A RESEARCH ON TEACHERS

Aşkın Keser-Mustafa Karaduman

ABSTRACT

Throughout this study, the concepts of sense of loneliness, loneliness in work-life, and organizational citizenship behavior have been explained and the relation among them has been analyzed. Based on the results obtained from the research carried out with 394 teachers, the relationship between the loneliness teachers experience in their work-life and organizational citizenship behavior, and various demographic data obtained from "Personal Data Form" were examined in detail. Also the form contains two scale (Loneliness Scale and Organizational Citizenship Behavior). Carrying out this research in Bursa, which is a highly developed city in Turkey, is important in terms the results of this research. This research comprises secondary education institutions in 2012-2013 school year. The target group is teachers from 38 secondary education institutions in Bursa. These institutions were selected from the list of Ministry of National Education, showing all secondary education institutions in Bursa. 414 teachers working at these schools were selected randomly and they were interviewed on a voluntary basis. (The number of acceptable questionnaires was 394) Besides, a "Personal Data Form" was used as a data collection tool to obtain demographic information about the interviewees. While evaluating the data obtained, SPSS (Version 21) was used to make statistical analysis (such as t-test, anova test, correlation analysis).

As in general, some assumptions of this study were supported by the findings while some were not. Based on the result of the correlation analysis conducted (-0,390), a moderate relationship in a negative way between the level of loneliness of teachers in their work-life and the organizational citizenship behavior has been observed. This result shows that teachers with a high level of organizational citizenship perception have a low sense of loneliness.

Keywords: Loneliness at work-life, Organizational Citizenship, Teacher.

1. GİRİŞ

Günümüzde iş yaşamının çehresi önceki yüzyıla göre oldukça değişim göstermiştir. Rekabetçi yapı bireylerin verimliliğini öncelikli konu haline getirmiştir. İş yaşamında her birey kendisinden beklenen performansı sergilemek zorunda kalmaktadır. Sürekli yenilenme ve kendini geliştirme hemen hemen her sektörde bir zorunluluk halini almaktadır. Günümüzün hızla değişen iş yaşamı koşulları bireyleri, her beş altı yılda bir tümden yetkinliklerini yenilemek veya güncellemek zorunda bırakmaktadır. Bu rekabetçi iş koşulları, çalışanların stresli ve verimsiz olmalarına, kendilerini yalnız hissetmelerine, sebep olabilir. Bu gibi durumların yaratmış olduğu iş yaşamında yalnızlık algısının her meslekte olduğu gibi öğretmenlerde de bir karşılığı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla tartışılan iş yaşamı yalnızlığı olgusunun öğretmenleri ne düzeyde etkilediğini ve bu yalnızlığın örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini açıklamak, bu makalenin temelini oluşturmaktadır.

1.1. İş Yaşamında Yalnızlık

Birey yaşamının her evresinde çevresiyle doğrudan bir etkileşim ve iletişim içerisindedir ve bu iletişimi hayatı boyunca sürekli olarak devam ettirmek istemektedir. Bireylerin yaşamlarında zaman zaman bazı problemlerle yüzleşmek zorunda kalmaları kaçınılmazdır. Yalnızlık bireyin yaşamında karşılaştığı hoş olmayan bir durum olarak algılanmaktadır. Bireylerin fiziksel olarak bu hoş olmayan durumla yüz yüze kalmalarının sonucu olarak yaşanan yalnızlıkla beraber, sosyal çevre eksikliğinden kaynaklanan yalnızlık durumunu da hissetmeleri mümkündür (Aytaç, 2012). Yalnızlık; bireyin sosyal ihtiyaçların karşılanması ve sosyal ilişkilerinin mevcudiyetine ilişkin yoksunluk algısıdır (Ernst ve Cacioppo, 1999, s.1). Bireyin yaşadığı yalnızlığın iş hayatındaki boyutu, iş yaşamında yalnızlık şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla iş yaşamında yalnızlık kavramını açıklamak gerekmektedir. İş yaşamındaki yalnızlık diğer alandaki yalnızlığa çok benzememektedir. İş yaşamında yalnızlık, sosyal çevrenin bireyi dışlaması ve yalnızlaştırması şeklinde tanımlanabilir (Wright vd., 2006, s.59)

Yalnızlığın etkilerinin bireyin özel hayatını etkileyeceği gibi iş yaşamını da etkileyeceği kaçınılmaz bir gerçektir. İş yerinde huzurun sağlanması ve güvenli bir iş ortamı oluşturulması birey açısından önemlidir. Bu tip durumların eksiklikleri nedeniyle yaşanan olumsuzluklar sonucu ortaya çıkan bir duygu olan yalnızlığın önlenmesi oldukça önemlidir ve önlenemediği takdirde çalışanlar

üzerinde birçok olumsuz etkiye yol açmaktadır. Yalnızlığın önlenememesi bireyin verimini etkileyecek, iş yerindeki huzuru azaltacak ve kendisini güvende hissetmesine engel olabilecektir (Kaplan, 2011, s.34).

İş yerinde yaşanan yalnızlığın çalışanlara olan etkilerinin başında iş tatminsizliğine yol açması gelmektedir. Kendisini yalnız hisseden bireylerin özgüven sorunu yaşaması ve kendisini yetersiz görmesi, başarılı olma inancını kaybetmesi iş tatminsizliğine yol açacaktır. Gumbert ve Boyd (1984) bireyin iş tatmininin azalması ise önemli ölçüde verimlilik kaybına neden olacağını belirtmektedirler (Yılmaz, 2011, s.5071). Verimlilik kaybının olması hem çalışan için, hem de işyeri için istenmeyen bir durumdur. Bu kayıpların önlenmesi adına yalnızlık duygusunun yaşanmasının engellemesi gerekmektedir.

İş yaşamında yalnızlığın çalışanlara olan bir başka olumsuz etkisi strese yol açmasıdır. İş yerinde yalnızlık yaşayan bireylerin stres düzeylerinin yüksek olduğu ön görülmektedir. Böyle bir durumda stres altında olan çalışanın verimliliği önemli ölçüde azalacaktır. Aynı zamanda agresif, içe kapanık, benlik olgusu düşük, kendine güvensiz bir profil sergilemeye başlayacaktır. Bu yapı, çalışanın hem iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kötüleşmesine neden olacak, hem de bunun sonucu olarak yalnızlığını daha da derinleşmesine yol açabilecektir.

İş yaşamında yalnızlık, "sosyal arkadaşlık" ve "duygusal yoksunluk" şeklinde iki boyutta ele alınmıştır. Bu sınıflandırma ilk kez Weiss (1973) tarafından yapılmıştır (Erdil ve Ertosun, 2011, s.507) Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, akran, arkadaş, iş arkadaşı, komşu gibi ilişkiler ağındaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkan duygu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutunun temelinde işyerinde yaşanan sosyal yalnızlık gelmektedir. İşyerinde çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluğun içinde yer alamaması sosyal yalnızlığı ifade etmektedir. İş yaşamında yalnızlığın diğer boyutu duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tersine, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliksel boyutunu ele almaktadır. Bu noktada nitelikten bahsedilen bireyin ilişkilerine dair elde ettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygusal yalnızlık yaşamının birçok nedeni olabilir. Örneğin aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yetersiz bağlanmadan kaynaklanabilmektedir (Bozkurt-Bozkurt, 2008:4). Yalnızlığın tanımlarına bakıldığında, temel neden olarak genellikle kişisel özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlıkta da bu durum geçerlidir. Birey, kişilik özelliklerinden dolayı kendisine olan öz saygının düşük olması, çevresiy-le iletişiminin zayıf olması, düşük benlik algısının olması gibi nedenler işyerin-

de yalnızlık hissini arttırabilmektedir. Bu durum her düzeyde çalışanda rastlanabilir bir durumdur.

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde çalışma şartlarının değişmesiyle beraber nitelikli iş gücünü işletmeye çekmek çok önemli bir hal almıştır. İşe alınan bir çalışanın maksimum performans vermesinin sağlanması için ona gerekli olan en iyi çalışma ortamının sağlanması ve psikolojik açıdan işletmeyle bağ kurmasının sağlanması istenmektedir. Çalışanın işletmeye kendisini bağlı hissetmesi ve kendisini o işletmenin bir parçası olarak görmesi örgütsel vatandaşlık olgusunu açıklamakta yardımcı olmaktadır. Kavram ilk kez Organ tarafından kullanılmış ve şu şekilde tanımlanmıştır (Öz, 2012, s.67);

"Resmi ödül sistemi içinde doğrudan yer almayan veya tanımlanmayan ve bir bütün olarak örgütün etkinliğine katkı sağlayan gönüllü veya ilaveten gerçekleştirilen iş davranışlarıdır. Gönüllü veya ilaveten gerçekleştirilen davranışların, iş tanımı içinde zorunlu kılınmayan veya iş anlaşmasında yer almayan ve tamamen kişinin kendi seçimiyle gerçekleştirdiği, ayrıca gerçekleştirilmediği durumlarda kişinin cezalandırılmayacağı türden davranışlar olması gerekmektedir"

Örgütler çalışanlarından sadece tüzük ve yönetmeliklerinde yer alan kuralların sınırları dahilinde çalışmalarını beklememekte; kendinden beklenenin yapmanın ötesine giden, çaba gösteren harcaması da beklenmektedir. Örgütsel vatandaşlık olarak bilinen davranış biçiminde de kişilerin görevleri dışında yaptıkları fazladan bir çaba ve çalışmadan bahsedilebilir. Bu tür davranışlar belli yasa veya kurallar tarafından zorunlu görülmediği halde çalışan tarafından gönüllü olarak yapılan davranışlardır. Bir kurumda çalışanlar, kurumlarına ne kadar içten bağlanırlarsa ve severlerse, kendilerini ne kadar o kurumun bir parçası olarak görürlerse, o kadar içten fazla bir çaba gösterebilmektedirler (Yücel, 2006, s.6). Örgütsel vatandaşlık kavramında örgüt için çalışanların gönüllülüğü esastır ve belirli yaptırımlar ve kurallar yer almaz. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı tamamen çalışanın isteklerine ve hislerine bağlı oluşan davranışlardır. Bu davranışın ne boyutta olduğu ise örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir (Samancı, 2006, s. 28).

1.3. Çalışmanın Amacı

Bireylerin belirli bir gelir elde etmek için edindikleri birçok meslek bulunmaktadır. Her mesleğin ise kendine has özellikleri, zorlukları ve kolaylıkları

mevcuttur. Genellikle sevilerek yapılan öğretmenlik mesleğinin de diğer meslekler gibi zorlukları vardır. Bu zorluklarla baş edilmesi sırasında yaşanan olumsuz durumlar bireylerin çeşitli sıkıntılar yaşamasına neden olmaktadır. Bu rahatsızlıkların başında iş yaşamında yalnızlık gelmektedir. Öğretmenler, yöneticiler, meslektaşları, öğrenciler ve velilerden oluşan kalabalık bir ortamda çalışmaktadırlar. Bu nedenle beraber iş yaşamında yalnızlık yaşamayacakları düşünülebilir. Ancak kalabalık bir ortamda çalışan öğretmenlerin de yalnızlık yaşamalarını şaşırtıcı olmayacaktır. Çünkü önemli olan kişinin çevresindekilerin sayısı değil, aralarında bulunan iletişimi nasıl algıladığıdır. Ülkemizde iş yaşamında yalnızlık algısını öğretmenler üzerinde etkisini ölçen birkaç çalışma mevcuttur. Diğer yandan öğretmen örneklemini üzerinde gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık araştırmalarına bakıldığında birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Polat-Ceep, 2008; Sezgin, 2005; Karaman vd., 2008; Titrek vd., 2009 vb.). Bu noktada çalışmamızı diğer çalışmalardan farklı kılan örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşamında yalnızlık algısını birlikte araştırıldığı çalışmanın ülkemizde gerçekleştirilmemiş olmasıdır. Araştırmanın, ülkemizin gelişmişlik düzeyi yüksek olan şehirlerinden Bursa'da gerçekleştirilmiş olması da araştırma sonuçları açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmanın farklı coğrafi bölgelerde yapılacak çalışmalara öncül olabileceği düşünülebilir.

İş yaşamında yalnızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada aşağıdaki hipotezlere cevap aranmıştır.

İlk iki hipotez iş yaşamında yalnızlık algısının alt boyutları olan, "duygusal yoksunluk" ile sosyal arkadaşlık" düzeylerinin demografik faktörlere bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği üzerine kurulmuştur.

H1: Duygusal yoksunluk boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1a: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1b: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1c: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1d: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1e: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H1f: Duygusal yoksunluk boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2: Sosyal arkadaşlık düzeyi, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2a: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2b: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2c: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2d: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2e: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2f: Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Sonraki beş hipotez örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının demografik faktörlere bağlı olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği üzerine kurulmuştur.

H3: Diğergamlık boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3a: Diğergamlık boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3b: Diğergamlık boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3c: Diğergamlık boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3d: Diğergamlık boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3e: Diğergamlık boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3f: Diğergamlık boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4: Vicdanlılık boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4a: Vicdanlılık boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4b: Vicdanlılık boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4c: Vicdanlılık boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4d: Vicdanlılık boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4e: Vicdanlılık boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4f: Vicdanlılık boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5: Nezaket boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5a: Nezaket boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5b: Nezaket boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5c: Nezaket boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5d: Nezaket boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5e: Nezaket boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5f: Nezaket boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6: Centilmenlik boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6a: Centilmenlik boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6b: Centilmenlik boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6c: Centilmenlik boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6d: Centilmenlik boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6e: Centilmenlik boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6f: Centilmenlik boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7: Sivil erdem boyutu, demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7a: Sivil erdem boyutu, çalışanların cinsiyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7b: Sivil erdem boyutu, çalışanların yaşına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7c: Sivil erdem boyutu, çalışanların eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7d: Sivil erdem boyutu, çalışanların gelir düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7e: Sivil erdem boyutu, çalışanların kıdemine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H7f: Sivil erdem boyutu, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Sonuncu hipotez iş yaşamında yalnızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik kurulmuştur.

H8: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşamında yalnızlık algısı arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur.

2.YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ve toplanan verilerin analizine yer verilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim faaliyette bulunan orta-öğretim kurumları oluşturmaktadır. Araştırmanın hedef kitlesi ise Bursa ilinde bulunan 38 orta öğretim kurumunda bulunan öğretmenlerdir. Seçilmiş olan bu kurumlar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Bursa ilinde bulunan ortaöğretim kurumları listesinden iradi olarak seçilmiştir. Örnekleme yöntemi, bir ana küleden seçilmiş ve daha az sayıda birimden oluşan bir örnekleme inceleyerek ana kütle hakkında genel bir yargıya ulaşma işlemidir (Aytaç, 1999, s.343). Örneklem olarak, bu okullarda görevli öğretmenlerin arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 414 öğretmen seçilmiştir ve birebir görüşme tekniğiyle, gönüllülük esasına göre uygulama gerçekleştirilmiştir.

Tablo-1: Uygulanan Anketlerin Verileri

| | n | % |
|---------------------------|----------|----------|
| Hazırlanan | 414 | 100 |
| Yanıtlanan | 408 | 98,55 |
| Değerlendirilmeyen | 14 | 3,38 |
| Değerlendirilen | 394 | 95,16 |

Öğretmenlere dağıtılan 414 anket formundan 408 tanesi dönmüştür (% 97 geri dönüş oranı). Bu sayı bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80'inin geri dönmesi kuralına uygundur (Balcı, 2004, s.157). Cevaplanmış olan 408 anket formu incelenmiş ve 14 tanesinin eksik şekilde ve hatalı doldurulduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle bu 14 anket formu devre dışı bırakılmış ve kalan 394 anket üzerinden değerlendirme ve analizler yapılmıştır.

2.2 Veri Toplama Araçları

Çalışmada "anket" veri toplama tekniği olarak kullanılmıştır. Anket soru formunda İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'ne yer verilmiştir. Bu ölçeklerin yanı sıra demografik bilgileri sağlayacak "Kişisel Veriler Formu" da veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 16 sorudan ve "Duygusal Yoksunluk ile "Sosyal Arkadaşlık" olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve

güvenirlilik çalışması Doğan ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009, s.273). Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ise, Organ (1988) tarafından geliştirilmiş 19 sorudan ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğinin alt boyutları "Diğergamlık", "Vicdanlılık", "Nezaket", "Centilmenlik" ve "Sivil erdem"dir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması Basım ve Şeşen tarafından gerçekleştirilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006, s.97).

2.3 Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilmiş olan bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizlerin yapılma aracı olarak SPSS (Versiyon 21) programı kullanılmıştır. Elde edilmiş olan verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotları olan frekans, ortalama, yüzde alma standart sapma gibi yöntemler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde iç tutarlılık güvenirliği, bağımsız örnek t-testi, varyans analizi Anova testi ve Post Hoc Tukey testi ile korelasyon tekniği kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Araştırma sonrasında elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak araştırmanın ölçeklerine ait iç tutarlılık güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analize göre (Bkz.Tablo:2) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı (cronbach alfa değeri) 0,90 , Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin cronbach alfa değeri 0,88 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar her iki ölçeğin de yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo-2: Anket Verilerinin İç Tutarlık Katsayıları

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

3.1. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi

Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ) alt boyutlarının cinsiyet bağımsız değişkeni açısından analizi t-testi ile yapılmıştır. Yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kıdem yılı ve çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkenlerinin analizi ise Anova (Varyans) Analizi ile yapılmıştır.

Tablo-3: İYYÖ Alt Boyutları – Yaş Değişkeni Varyans Analizi Sonuçları

| Boyutlar | Yaş Aralıkları | N | — \bar{X} | Standart S. | F | p |
|-------------------------------|----------------|----|----------------|----------------|-------|-------|
| Duygusal Yoksunluk | 1. 20-25 | 35 | 18,82 | 7,18 | 1,837 | 0,105 |
| | 2. 26-30 | 24 | 19,20 | 6,01 | | |
| | 3. 31-35 | 84 | 16,77 | 5,53 | | |
| | 4. 36-40 | 63 | 18,22 | 5,10 | | |
| | 5. 41-45 | 98 | 16,61 | 6,76 | | |
| | 6. 45 üstü | 90 | 18,23 | 5,47 | | |
| Sosyal Arkadaşlık | 1. 20-25 | 35 | 13,88 | 5,57 | 2,114 | 0,043 |
| | 2. 26-30 | 24 | 13,70 | 4,22 | | |
| | 3. 31-35 | 84 | 11,59 | 3,92 | | |
| | 4. 36-40 | 63 | 13,39 | 5,09 | | |
| | 5. 41-45 | 98 | 12,46 | 5,41 | | |
| | 6. 45 üstü | 90 | 13,44 | 4,81 | | |

Tablo-3’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni temel alınarak İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin duygusal yoksunluk alt boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=1,837$, $p=0,105>0,05$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Dolayısıyla H1b hipotezi desteklenmemiştir. Duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı düzeyde fark bulunamamasına rağmen; sosyal arkadaşlık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında ki aritmetik ortalama farkı ($F=2,114$; $p<0,05$) olduğundan dolayı anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla H2b hipotezi desteklenmiştir. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 20-25 yaş grubu alt puan ortalamalarının, 31-35 yaş grubu ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kozaklı (2006) yaş ile yalnızlık duygusu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Örneklerden elde edilen değerler bu tür bir ilişkiyi doğrulamaktadır.

Yaş ile ilgili bulgularda 20-25 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerini en fazla 31-35 yaş grubu öğretmenlerden daha yalnız hissettikleri sonucuna varılmıştır. Bu sonuç göreve yeni başlayan daha genç öğretmenlerin görevde 6-10 yılını dolduran orta yaş grubu öğretmenlerden daha yalnız olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni temel alınarak İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)’nin duygusal yoksunluk alt boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=3,461$; $p=0,009$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Tablo-4: İYYÖ Alt Boyutları ile Kıdem Değişkeni Arasında Varyans Analizi Sonuçları

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni temel alınarak İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda da ($F=3,673$; $p=0,006$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Dolayısı ile H_{1e} ve H_{2e} hipotezleri desteklenmiştir. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 5-10 yıl kıdeme sahip olanların bulunduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 20 yıl üzeri kıdeme sahip grubun ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olduğu sonucu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından görüleceği üzere 20 yıl ve üzeri grubun yalnızlık ortalamalarının fazla olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Uzun yıllar aynı işi yapmanın yol açtığı monotonluk, mesleğin tekdüze haline gelmeye başladığının düşünülmesine yol açabilir. Buna bağlı olarak 20 yıl ve üzeri yıl kıdem aralığındaki öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyleri artış gösterebilir.

Tablo-5: İYYÖ Alt Boyutları ile Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Anova Testi

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

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkeni temel alınarak İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin duygusal yoksunluk alt boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=2,693$; $p=0,046$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkeni temel alınarak İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)'nin diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda da ($F=3,941$; $p=0,009$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1f ve H2f hipotezleri desteklenmiştir. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tukey testinde 26-50 öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin bulunduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 75 öğretmenden fazla öğretmenin çalıştığı okulda bulunan öğretmenlerin grubunun ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, bireyin yaşadığı yalnızlığın, çevresinde bulunan insan sayısı ile değil, çevresindeki kişilerle olan ilişkisinin ve iletişiminin boyutuyla ilgili olduğu söylenebilir. Kişi kimi zaman kendisini kalabalık ortamda da yalnız hissedebilmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlar bu ifadeyi desteklemektedir. Çorapçıoğlu (1998), cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisini incelediği çalışmasında, yalnızlıkla arkadaş sayısı arasında ters ilişki bulmuştur. Buluş (1997) kişinin başka insanlarla beraber olduğu zamanlarda da yalnızlık yaşayabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla yalnızlığın temelini, yaşanan sosyal ilişkilerin yetersizliği ve bu ilişkilerden alınan tatmin düzeyinin düşüklüğü oluşturmaktadır. Bu sonuçlar araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet, eğitim durumu ve gelir durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Dolayısıyla H1a, H1c, H1d ile H2a, H2c ve H2d hipotezleri desteklenmemiştir.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyleri ile Demografik Verilerin İncelenmesi

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

Tablo-6: ÖVD Alt Boyutu Diğergamlık ile Yaş Değişkeni İlişkisi

| Boyutlar | Yaş Grupları | N | \bar{X} | S.s. | F | p |
|-------------|--------------|----|-----------|------|-------|-------|
| Diğergamlık | 1. 20-25 | 35 | 22,11 | 4,04 | 2,560 | 0,027 |
| | 2. 26-30 | 24 | 20,83 | 3,38 | | |
| | 3. 31-35 | 84 | 21,25 | 4,86 | | |
| | 4. 36-40 | 63 | 22,88 | 4,94 | | |
| | 5. 41-45 | 98 | 22,85 | 4,66 | | |
| | 6. 45 üstü | 90 | 23,21 | 4,37 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni temel alınarak Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=0,629$; $p=0,027$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, 26-30 yaş grubunun puan ortalamaları ve 31-35 yaş grubu puan ortalamaları, 45 yaş üstü grubunun puan ortalamalarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından olan diğergamlık boyutu, çalışanların örgütle ilgili sorunlarda diğer örgüt üyelerine yardım etmesini, özverili davranışlarda bulunmasını ifade etmektedir. 45 yaş üstü grubunun diğergamlık davranışı ortalamalarının diğer gruplardan fazla olması, bu grupta bulunan öğretmenlerin yeterli tecrübeye sahip olması ve bu tecrübeyi örgüt yararına kullanma isteği ile açıklanabilir. H3b hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç Karacaoğlu ve Güney'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Karacaoğlu ve Güney tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgütsel vatandaşlık düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (2010, s. 147).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin diğer boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile yaş değişkeni arasında ise anlamlı herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H4b, H5b, H6b ve H7b hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo-7: ÖVD Alt Boyutu Diğergamlık ile Kıdem Değişkeni İlişkisi

| Boyutlar | Kıdem Yılı | N | \bar{X} | S.s. | F | p |
|-------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Diğergamlık | 1. 1-4 yıl | 50 | 21,42 | 3,93 | 2,460 | 0,045 |
| | 2. 5-10 yıl | 54 | 22,37 | 4,54 | | |
| | 3. 11-15 yıl | 81 | 21,51 | 5,24 | | |
| | 4. 16-20 yıl | 90 | 22,65 | 4,44 | | |
| | 5. 20 yıl üzeri | 119 | 23,26 | 4,46 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkeni temel alınarak Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=2,460$; $p=0,045$, $p<0,05$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Böylece H3e hipotezi desteklenmiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, 1-4 yıl grubunun puan ortalamaları, 20 yıl üzeri grubunun puan ortalamalarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Hatırlanacağı üzere yalnızlık ve kıdem arasında da benzer ilişki saptanmıştı, dolayısıyla 20 yıllık kıdeme sahip olanlar yalnızlığa bağlı olarak da diğergamlık davranışı sergilemede isteksiz olabilmektedirler şeklinde yorumlamak yanıltıcı olmayacaktır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin diğer boyutları olan vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile kıdem değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H4e, H5e, H6e ve H7e hipotezleri desteklenmemiştir. Bu boyutlarda düşük kıdeme sahip öğretmenler ile yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında belirgin farklılıklar yoktur. Korkmaz (2011), ilk ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını araştırdığı çalışmasında, katılımcıların kıdemlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan yardımseverlik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Tablo-8: ÖVD Alt Boyutu Sivil Erdem ile Öğretmen Sayısı Değişkeni İlişkisi

| Boyutlar | Öğretmen Sayısı | N | \bar{X} | Standart S. | t | p |
|--------------------|-----------------|-----|-----------|-------------|-------|-------|
| Sivil Erdem | 1. 25'den az | 59 | 19,28 | 2,95 | 4,024 | 0,008 |
| | 2. 26-50 Öğr. | 143 | 19,16 | 3,80 | | |
| | 3. 51-75 Öğr. | 139 | 18,27 | 3,52 | | |
| | 4. 75'den fazla | 53 | 17,45 | 3,91 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı değişkeni temel alınarak Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan sivil erdem boyutunda farklılaşma olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirilen Anova test sonucunda ($F=4,024$; $p=0,008$) istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. H7f hipotezi desteklenmiştir. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testine göre, çalışılan okulda 75'den fazla öğretmenin bulunduğu grubun puan ortalamaları, çalışılan

okulda 25'den az öğretmenin bulunduğu grubun puan ortalamalarından anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Az sayıda öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarının fazla olmasının nedenlerinin başında, diğer kişilerle kurdukları samimi ilişkiler ve bu ilişkiler neticesinde mesleklerine duydukları sevgi gelmektedir. Şüphesiz ki iş arkadaşlarını ve iş ortamını sevmeyen çalışanların iş hayatında her türlü olumsuz psikoloji içine girmeleri kaçınılmazdır. 75'den fazla öğretmenin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının düşük olması yeterli ve sağlıklı, samimi iletişim sağlayamamalarından gelmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarından olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket ve centilmenlik ile çalışılan okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla H3f, H4f, H5f ve H6f hipotezleri desteklenmemiştir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet, eğitim durumu ve gelir durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Dolayısıyla, H3a, H4a, H5a, H6a, H7a, H3c, H4c, H5c, H6c, H7c, H3d, H4d, H5d, H6d ve H7d hipotezleri desteklenmemiştir.

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

Uygulamaya katılmış olan öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak ortaya konulmuştur. Analiz sırasında alt boyutlar kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo-9'da gösterilmiştir.

Tablo-9: Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları

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

**p<.01

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

Tablo-9 incelendiğinde, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin duygusal yoksunluk alt boyutu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan vicdanlılık değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında doğrusal ve negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki ortaya konulmuştur. ($r=-0,081$) Diğer bir ifadeyle duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık arttıkça, vicdanlılık boyutunda örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo-10: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Korelasyon Analizi Tablosu

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

**p<.01

Tablo-10'da görüldüğü üzere İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği alt boyutlarının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarının kendi içlerinde birleştirilmesiyle elde edilen genel ortalamaların korelasyon analizine göre, iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,390^{**}$). Bir başka ifadeyle, iş yaşamında yalnızlık duygusu artarken, örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır, dolayısıyla çalışmanın ana hipotezlerinden olan H8 hipotezi desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın genelinde yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının teorik çerçevesi açıklanmış ve aralarındaki ilişkiler

ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin (394 öğretmene uygulanan anketin sonuçları analiz edilmiştir) iş yaşamında algıladıkları yalnızlığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ve çeşitli demografik verilerle olan ilişkisi incelenmiştir. Bu ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla iş yaşamında yalnızlık algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları incelenmiş ve birbirleri ile olan ilişkileri saptanmıştır. Genel anlamda, çalışmanın hipotezlerinin bir kısmı desteklenmiş, bir kısmı da destek bulunmamıştır. Çalışmanın temel hipotezi olarak ele alınabilecek iş yaşamında yalnızlık duygusu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ifade eden H8 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş yaşamında yalnızlık duygusu artarken, örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, (- 0,390) öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında genel olarak negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç göstermektedir ki, örgütsel vatandaşlık algısı yüksek olan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri düşüktür. Diğer bir ifadeyle iş yaşamında yalnızlık düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri düşüktür.

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da bir takım kısıtlardan bahsedilebilir. Araştırmanın Bursa ilinde birkaç ilçeyi kapsıyor olması araştırmanın kısıtlarından sayılabilir. Araştırmanın diğer ilçeleri de kapsayarak yapılmasında fayada görülmektedir. Ülkemizde iş yaşamında yalnızlık algısını inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmasından dolayı, bu olgu üzerine değişik meslek gruplarında da araştırmalar yapılmasında yarar olduğu düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak aşağıdaki öneriler sıralanmıştır:

1. Araştırma kapsamında iş yaşamında yalnızlık ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde, 20-25 yaş grubu öğretmenlerin diğer yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre iş yaşamında daha fazla yalnızlık yaşadıkları anlaşılmıştır. 20-25 yaş grubu öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenler olduğu düşünüldüğünde, göreve yeni başlayan öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık duygusunu gidermeye yönelik okul yöneticileri ve rehber öğretmenler tarafından oryantasyon çalışmaları yapılabilir.

2. Araştırma sonuçlarına göre kıdemi yüksek olan öğretmenlerde iş yaşamında yalnızlık düzeyinin arttığı görülmektedir. Bu nedenle yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin

azaltılması için mesleki tükenmişlik, örgütsel güven, iş doyumu konularında çalışma yapılabilir.

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

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

5. Velilerden, meslektaşlarından, yöneticilerden ve öğrencilerden oluşan kalabalık bir çevrede mesleğini icra eden öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık duygularını attırmaya yönelik olan her türlü uygulama (piknik, gezi, arkadaşlığa yönelik uygulamalar vb.) iş yerinde yaşadıkları yalnızlığı azaltmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

KAYNAKÇA

AYTAÇ M. (1999), *Matematiksel istatistik*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.

AYTAÇ S., HACIOĞLU S. ve KARADUMAN M. (2012). *Loneliness in the workplace: An empirical study in Turkey*, 1. International Interdisciplinary Social Inquiry Conference, 17- 21.06 2012 – Bursa.

BASIM H. ve ŞEŞEN H. (2006), *Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:61,Sayı: 4, 83-102.

BOZKURT Ö. ve BOZKURT İ. (2008), *İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması*. Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:4, 1-18

ÇORAPÇIOĞLU Ö. A. (2009), *Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi*, Kriz Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, 21-31.

DOĞAN T., ÇETİN B. ve SUNGUR M. Z. (2009), *İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*, Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt:10, Sayı:6, 271-277.

ERDİL O. ve ERTOSUN Ö.G. (2011), *The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol:24, 505-525.

ERNST, J. M. ve CACIOPPO, J. T. (1999), *Lonely Hearts: Psychological Perspectives on Loneliness*. Applied and Preventive Psychology, Vol:8, 1-22

KAPLAN M.S. (2011), *Öğretmenlerin işyerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Konya.

KARACAOĞLU K. ve GÜNEY S.Y. (2010), *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir İli örneği*, Öneri Dergisi, Cilt:9, Sayı:34, 137-153.

KARAMAN K., YÜCEL C. ve DÖNDER H. (2008), *Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 53, 49-74.

KORKMAZ C. (2011), *İlköğretim ve ortaöğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algıları*, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.

KOZAKLI H. (2006), *Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin.

MERCAN M. (2006), *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.

MUTLU B. (2008), *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul.

POLAT S. ve CEEP C. (2008), *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 54, 307-331.

SAMANCI S. (2006), *Örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.

SEZGİN F. (2005), *Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, 317-339.

TİTREK O., BAYRAKÇI M. ve ZAFER D. (2009), *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri*, Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Sayı:17, [Çevrim-içi: <http://www.akademikbakis.org/17/6ogretmen.pdf>], Erişim Tarihi: 15.09.2013

YÜCEL G. F. (2006), *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.

YILMAZ, E. (2011), *An Investigation Of Teachers' Loneliness in The Workplace in Terms of Human Values They Possess*, African Journal of Business Management, Vol:5, Issue:13, 5070-5075

WRIGHT S.L, BURT C.D.B. ve STRONGMAN KT. (2006), *Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development*, NZ J Psychology, Vol:35, No:2, 59-68.