



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
YALNIZLIĞI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

Hüsniye Ünal Çalışkan

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MAYIS, 2025

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6 (altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Hüsniye
Soyadı : ÜNAL ÇALIŞKAN
Bölümü : Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlığı:
Fenomenolojik Bir Araştırma

İngilizce Adı : Organizational Loneliness of School Administrators and Teachers:
A Phenomenological Research

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğim ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı ve Soyadı : Hüsniye ÜNAL ÇALIŞKAN

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Hüsniye Ünal Çalışkan tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlığı: Fenomenolojik Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Serkan KOŞAR

(Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Doç. Dr. Onur ERDOĞAN

(Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Zeki ÖĞDEM

(Eğitim Fakültesi, Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 15/05/2025

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışma sürecim boyunca öncelikle beni her zaman yüreklendiren ve engin bilgi birikimini benimle paylaşan değerli danışman hocam Prof. Dr. Serkan KOŞAR'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Tez çalışmamın şekillenmesinde emeği bulunan ve her birinden farklı bakış açıları edindiğim Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalının değerli öğretim elemanlarına da teşekkürü borç bilirim. Tez çalışmam süresince bana inanan ve benden desteklerini esirgemeyen sevgili kardeşim Mehtap ÜNAL ÇALIŞKAN'a ve aileme çok teşekkür ederim. Canım oğlum Kürşad Ali ÇALIŞKAN'a iyi bir örnek teşkil etmesi umuduyla...

OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL YALNIZLIĞI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Hüsniye ÜNAL ÇALIŞKAN
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2025

ÖZ

Okullarında çalışanların yaşadıkları yalnızlık duygusu onların örgütsel bağlılıklarını, iş doyumlarını ve iş performanslarını belirleyen önemli etkenlerden biridir. Bu nedenle örgüt çalışanlarının örgütsel yalnızlık ifadelerinin incelenmesi ve bu duruma yönelik belirttikleri görüş ve öneriler örgütlerin etkinliği ve verimli bir iş yaşamı açısından önemli görülmektedir. Bu gerekçe ile bu çalışmanın amacı örgütsel yalnızlık konusunun irdelenerek, temel eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık duygusunu belirlemek ve tartışmaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 2023-2024 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı temel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 10 okul yöneticisi ve 10 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada, katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Toplanan verilere dayanarak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel yalnızlık durumları ve bunlara çözüm önerileri sunulmuştur. Bu çalışma, örgütsel yalnızlıkla ilgili daha geniş bir söyleme katkıda bulunmakta ve eğitim liderliği ve yönetimi uygulamalarının iyileştirilmesi için öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Yalnızlık, örgütsel yalnızlık, nitel araştırma, fenomenoloji
Sayfa Adedi : xi+92
Danışman : Prof. Dr. Serkan KOŞAR

**ORGANIZATIONAL LONELINESS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHERS: A PHENOMENOLOGICAL
RESEARCH
(M.S. Thesis)**

Hüsniye ÜNAL ÇALIŞKAN

GAZİ UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

May 2025

ABSTRACT

As in every organization, the sense of loneliness experienced by employees in school organizations is one of the important factors that determine their organizational commitment, job satisfaction, and job performance. For this reason, examining the organizational loneliness expressions of organizational employees and their opinions and suggestions regarding this situation are considered highly significant in terms of the effectiveness of organizations and an efficient work life. For this reason, this study aims to examine the issue of organizational loneliness and determine and discuss the sense of loneliness experienced by school administrators and teachers working in basic education institutions. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in the study. The participants consist of 10 school administrators and 10 teachers working in basic education institutions affiliated with the Ministry of National Education in Ankara between the 2023-2024 academic year. In this study, maximum diversity sampling, one of the purposeful sampling methods, was used to determine the participants. A structured interview form was used as a data collection tool. Based on the collected data, the organizational loneliness experienced by school administrators and teachers and their suggestions were presented. This study contributes to a broader discourse on organizational loneliness and offers suggestions for improving educational leadership and management practices.

Keywords : Loneliness, organizational loneliness, qualitative research,
phenomenology
Page count : xi +92
Advisor : Prof. Dr. Serkan KOŞAR

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlar.....	9
1.5. Sınırlılıklar.....	9
1.6. Tanımlar	10
BÖLÜM II.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. Yalnızlık Kavramı.....	11

2.2. Yalnızlık Türleri.....	12
2.3. Örgüt Kavramı.....	18
2.4. Örgütsel Yalnızlık Kavramı.....	19
2.5 Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	20
2.5.1. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler: Bireysel ve Örgütsel Nedenler	27
2.5.1.1. Örgütsel Yalnızlığın Bireysel Nedenleri	27
2.5.1.2. Yalnızlığa Katkıda Bulunan Örgütsel Faktörler.....	28
BÖLÜM III	30
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	30
BÖLÜM IV	36
YÖNTEM.....	36
4.1. Araştırmanın Modeli	36
4.2. Katılımcılar.....	37
4.3. Veri Toplama Aracı	39
4.4. Verilerin Toplanması.....	40
4.5. Verilerin Analizi.....	40
4.6. Geçerlik ve Güvenirlik	42
BÖLÜM V	44
BULGULAR VE TARTIŞMA	44
5.1. Yalnızlık ve Örgütsel Yalnızlık Kavramına İlişkin Bulgular.....	44
5.2. Yönetilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık Algılarına Yönelik Bulgular ...	48
5.3. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık Yaşama Deneyimlerine Ait Bulgular	49
5.4. Örgütsel Yalnızlığa Neden Olan Etmenlere Dair Bulgular	52
5.5. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Stratejilerine Yönelik Bulgular	57

5.6. Okullarda Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Yaşadığı Örgütsel Yalnızlığı Önlemek İçin Yapılabileceklerle İlişkin Bulgular	59
BÖLÜM VI	64
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
6.1. Sonuç	64
6.2. Öneriler	66
KAYNAKLAR.....	68
EKLER	85
Ek-1 Etik Kurul Onayı	86
Ek-2 MEB Araştırma İzni.....	88
Ek-3 Veri Toplama Aracı Uzman Görüş Formu	89
Ek-4 Veri Toplama Aracı.....	91

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Görüşmelere Katılan Okul Yöneticilerine İlişkin Demografik Veriler.....	38
Tablo 2. Görüşmelere Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Veriler.....	39
Tablo 3. Yalnızlık ve Örgütsel Yalnızlık Kavramına İlişkin Bulgular.....	46
Tablo 4. Örgütsel Yalnızlığa Neden Olan Etmenler	53
Tablo 5. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Stratejileri.....	58
Tablo 6. Okullarda Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Yaşadığı Örgütsel Yalnızlığı Önlemek İçin Yapılabilecekler	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel yalnızlığa dair kod peyzajı 48



BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve araştırma ile ilgili bazı tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel yalnızlık, hem bireysel iyi oluşu hem de örgütsel düzeydeki çıktıları etkilemektedir. Okullarda ortaya çıkan yalnızlık olgusunun, çalışanların okula bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkilediği çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu doğrultuda, okul liderliği, örgütsel yalnızlığın azaltılmasında etkili olan başlıca faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenler ve okul yöneticileri arasında yaygın biçimde hissedilen örgütsel yalnızlık duygusunun, hem mesleki performans hem de genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz yansımaları olduğu gözlemlenmiştir.

Yalnızlık, bireylerin sadece fiziksel olarak tek başlarına olduklarında değil, kalabalık ortamlarda da hissedebilecekleri bir duygu durumudur. Felsefe, Edebiyat, Sosyoloji ve Psikoloji dallarında yalnızlık olgusu çokça işlenmiş ve araştırılmıştır. Yalnızlık, insanların psikolojik ve fiziksel iyi oluşunu etkileme gücüne sahiptir. Bireylerin yalnızlık duygularını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireysel farklılıklar, kişinin utangaç ya da sosyal becerilerinin eksik oluşu ve kültürel değerler bireyin yalnızlığa yatkınlığını artırabilmektedir. Kişinin içinde bulunduğu sosyal durum da yalnızlığını etkileyebilmektedir. Yalnızlık insanın hayatındaki tetikleyici bir olay ya da bir değişiklik meydana gelebilmektedir. Yalnızlığın çevresel, ailesel, kültürel, bireysel kökenli ve hatta beyindeki kimyasal dengesizliklerden kaynaklandığını iddia edilmektedir ki, bu da bize yalnızlığın aktarılabilir ve önlenabilir olduğunu göstermektedir. Fakat yalnızlık doğuştan

gelen güdüler tarafından da oluşabilmektedir. İnsanların temel biyolojik dürtülerinden sonra yalnızlıktan kaçınma ve yakın ilişki kurma dürtüsü insanları harekete geçirmektedir. Buradan hareketle yalnızlığın, insanın bilinci ile alakalı bir durum olduğu açıkça görülmektedir (Sink, 2022).

Yalnızlık evrensel bir deneyimdir ve özellikle batı ülkelerinde gittikçe arttığı görülmektedir. Yalnızlık üç bilişsel süreç olarak işlemektedir. Bunlar belirli sosyal ilişkiler olan (i) nesnel durum, bu sosyal ilişkilerin tatmin edici olmadığını ve eksik olduğunu algılama ve değerlendirme olarak nitelenen (ii) bilişsel durum ve son olarak ise (iii) duygusal durum olarak tanımlanan duygusal tepki olarak verilen yalnızlıktır. Bu tanım yalnızlığın hem evrensel hem de kişiye özgü olduğunu göstermektedir. Yalnızlık evrenseldir çünkü sosyal ilişkiler her yerde mevcuttur ve bireyin hayatı boyunca değişmektedir. Yalnızlık kişiye özgüdür çünkü çok sayıda sosyal ilişki vardır ve bunlar kişiden kişiye ve zamandan zamana farklılık gösterir (Yang, 2019). Yani günlük hayatında son derece tatminkâr ve olumlu ilişkileri olan bir birey, iş yaşantısında sosyal bağ kurmakta zorlanabilmektedir.

İş yerinde yalnızlık duygusu hem çalışanlara hem de örgüte zarar veren bir durumdur. İş yerindeki yalnızlığın, iş yerine bağlılık üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş yerinde çalışanların iş arkadaşları ile olumlu sosyal ilişkiler geliştirmeleri iş yerindeki yalnızlığın istenmeyen etkilerini de hafiflettiği doğrulanmıştır (Jung, Song ve Yoon, 2021). Başka bir ifade ile örgütsel yalnızlık çeken örgüt çalışanlarının örgüte bağlılıkları azdır ya da azalmaktadır denilebilir. Bireyin sosyal ilişkilerinde hissettiği yetersizlik, izolasyon ya da boşluk hissi olan yalnızlık çok boyutlu bir kavramdır (Peplau ve Perlman, 1982). Modern toplumlarda gittikçe yaygınlaşan yalnızlık durumu bireylerin çalışma hayatlarında da önemli rol oynamaktadır ve bu nedenle akademik çalışmaların konusu haline gelmiştir. İş yerinde yalnızlığa bireysel nedenlerden kurum kültürüne kadar uzanan çeşitli faktörler neden olmaktadır. Örneğin bir örgütün büyüklüğü yalnızlık duygusunu etkilerken örgüt üyelerine sosyal bağlantılar için fazla fırsat sunarak onların potansiyellerine katkıda bulunabilir ve böylece yalnızlık duygularını azaltabilir (LaBella ve Van Knippenberg, 2024b). Rekabetçi örgüt iklimi ise örgüt üyelerinin iş birliği yerine kişisel çıkarlarına öncelik vermelerine neden olarak yalnızlık duygularını artırabilmektedir (Du, Ma ve Lee, 2022).

Liderliğin rolü de iş yerinde yalnızlığın azaltılmasında önemli rol oynayan faktörlerden biridir. Jung, Song ve Yoon (2021) yaptıkları araştırmada güçlü bir üye lider ilişkisinin yalnızlığın olumsuz etkilerine karşı tampon görevi yapacağını iş yerinde örgütsel bağlılığa teşvik edebileceğini göstermektedir. Ayrıca, işyerinde yalnızlığın işe bağlılık üzerindeki

olumsuz etkisinin, iş arkadaşı değişimiyle hafifletildiği ve çalışanların iş arkadaşlarıyla olumlu sosyal değişim ilişkilerini sürdürmesinin, işyerinde yalnızlığın olumsuz etkisini hafifletmede önemli bir faktör olduğu doğrulanmıştır. Bu nedenlerden ötürü yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkisel dinamikler, bağlılığı artırmak ve yalnızlığı azaltmak için hayati önem taşımaktadır.

İş yerindeki yalnızlığın sonuçları sadece bireysel refahı değil örgütsel sonuçları da etkilemektedir. Fiore ve Chaudhary yalnızlığın çalışan performansı ve bağlılığında düşüşe yol açabileceğini ve nihayetinde genel kurumsal verimliliği etkileyebileceğini vurgulamaktadır (Firoz ve Chaudhary, 2021). Benzer şekilde, Chung ve diğerleri de işyerinde yalnızlığın iş tatmini ve örgütsel vatandaşlığın göstergesi olan davranışlara negatif aracılık ettiğini bulmuştur (Chung, Dong ve Yun, 2022). Bu ilişki, yalnızlığın hem bireysel hem de kolektif örgütsel işleyiş üzerindeki etkilerini göstermektedir.

Örgütsel yalnızlık ilişkisel, bireysel ve örgütsel faktörlerin karmaşık bir etkileşimini ortaya koymaktadır (Koçak ve Tunç, 2020). Literatürün de gösterdiği gibi, işyerinde yalnızlığın ele alınması, olumlu örgüt kültürlerinin teşvik edilmesi, destekleyici liderlik yoluyla çalışan bağlılığının artırılması ve örgütsel büyüklük ve yapının etkilerinin tanınmasını içeren çok yönlü bir yaklaşımı içermektedir. Gelecekteki araştırmalar, yalnızlık ile çeşitli kurumsal sonuçlar arasındaki ilişkileri daha fazla keşfetmek ve çalışanların refahını ve üretkenliğini artırmayı amaçlayan daha destekleyici müdahalelerin önünü açmak için gereklidir.

Örgütsel yalnızlık, örgütsel yabancılaşma, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel dışlanma, işten ayrılma ve iş doyumu gibi örgütsel kavramlarla yakından ilişkilidir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2021). Türkiye’de örgütsel yalnızlık konusunun psikoloji (Rüstemova, 2023), turizm (Gümüş Dönmez, 2019; Karakuş, 2020; Özdemir, 2023), spor (Demirci, 2021; Kaya, 2021), işletme (Akyol, 2019; Altun, 2019; Büyüknalbant, 2022; Çakır, 2022; Demir, 2021; İbiş, 2020; İlhan, 2019; Karadenizli Sinap, 2022; Omuz, 2020; Özay, 2020; Tohan, 2019; Yılmaz, 2022), kamu yönetimi (Tülü, 2021), çalışma ekonomisi (Özaslan, 2021) ve denizcilik (Demir, 2020) alanlarında ilişkisel bağlamda çalışıldığı görülmektedir. Eğitim öğretim alanında (Akgül, 2020; Arslan, 2021; Çapar, 2020; Gürbüz, 2019; Kayaalp, 2019; Sülüş Örenç, 2021; Tokgöz, 2021) örgütsel yalnızlık konusunun ilişkisel anlamda incelendiği fakat bu konuda çok fazla nitel çalışma olmadığı görülmüştür.

Tutar ve Erdem (2021)’e göre örgütsel yalnızlık, örgüt çalışanlarının iş bırakma niyetlerini güçlendirmektedir, çünkü olumsuz örgütsel koşullar işe devamlılığı sürdürülemez

kılmaktadır. İş doyumu elde edemeyen örgüt üyelerinin, örgütsel verimliliği de azalmaktadır. Benzer şekilde Erdirençelebi, Ertürk ve Çini (2020) yaptıkları çalışmada örgüt üyelerinin yalnızlık düzeyleri, işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. İşten ayrılma sebeplerinin %25'inin örgütsel yalnızlıktan kaynaklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel yalnızlığın, örgütsel devamlılığı etkileyen bir unsur olduğu söylenebilir.

Bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları yalnızlık duygusunu ifade eden örgütsel yalnızlık hissi okul içerisinde birbirleri ile her an sosyalleşen öğrenciler ve öğretmenlerden farklı olarak, konumu itibarıyla daha izole halde bulunan yöneticilerde görülme oranı daha fazla olduğu düşünülmektedir. Örgüt içerisindeki üst pozisyonları ve denetleyici kimlikleri de onları yalnızlık duygusuna iten sebepler arasında sayılabilmektedir. Yalnızlık duygusu bireyin sosyal ve psikolojik gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hüsrevşahi ve Şahan (2021), okul yöneticilerinin en çok güç hiyerarşi durumlarında ve işin yürütülmesi esnasında yalnızlık yaşadıklarını, yalnızlığın örgütsel iletişim sorunlarından ve kişisel taleplerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Waytz, Chou, Magee ve Galinsky (2015) ise yaptıkları çalışmada sanılanın aksine yalnızlık duygusunu aslında örgütte en tepedeki güç sahibinden ziyade, en alt pozisyonda çalışan üyelerin hissettiğini belirtmişlerdir. Güç eksikliği duygusu ait olma hissine neden olmakta ve bu durum da yalnızlık duygusuna yol açmaktadır. Bu çalışmalardan hareketle örgütsel yalnızlığın yöneticiler dâhil örgütün tüm üyeleri arasında görülebileceği, örgütsel yalnızlığın kimi zaman kişilerin kendi tercihlerine dayalı oluştuğunu ve örgüt içi iletişimin de örgütsel yalnızlığı etkileyen unsurlar olduğu ifade edilebilmektedir. İlgili literatür incelendiğinde ise örgütsel yalnızlık kavramının okullarda az sayıda ve yalnızca yönetici ya da öğretmenler üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı yalnızlık duygusu okul içi etkileşimi, okulun bütünlüğünü, örgütün sürdürülebilir olmasını etkilemekte olduğu söylenebilir. Okullarda verimliliğin artırılması, örgüte zarar veren durumların oluşmaması adına yöneticilerin ve öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel yalnızlık duygusu tespit edilmeli ve buna yönelik hafifletici veya önleyici etkinlikler ya da eğitimler hazırlanmalıdır. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler ve öğretmenler, yoğun iş yükü, iş stresi ve sosyal destek eksikliği nedeniyle örgütsel yalnızlık yaşayabilirler. Bu durum, eğitim kalitesini ve çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Öğretmenler ve yöneticiler arasında örgütsel yalnızlık hissinin yaygınlığı ve bu yalnızlığın iş performansı ve genel yaşam kalitesi üzerindeki etkileri konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Hawkey ve Cacioppo,

2010). Bu araştırma, temel eğitim kurumlarındaki yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlık deneyimlerini anlamayı ve bu yalnızlığın iş yerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.



1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgütsel yalnızlık konusunun irdelenerek, temel eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık duygusunu belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yöneticilerin ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel yalnızlığa ilişkin algıları nelerdir?
2. Yöneticiler ve öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri nasıldır?
3. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlık ifadelerinde vurgu yaptıkları durumlar nelerdir?
4. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlıkla baş etmeleri için görüş ve önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Yalnızlık bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını etkileyebilmektedir. Örgütsel yalnızlığı anlamak, örgüt çalışanlarının refahını geliştirebilmek adına yol haritası çizebilir. Yalnızlık duygusunu yaşayan bireyler işlerine daha az bağlılık duymakta, iş arkadaşları ve kurumlarından kendilerini kopuk hissetmektedirler. Bu bireylerin motivasyonları düşüktür bunun sonucu olarak da üretkenlik seviyelerinde de düşüş yaşanmaktadır. Örgütsel yalnızlık hisseden çalışanların işten ayrılma eğilimleri fazladır, çalışan sürekliliğini sağlamak adına örgütsel yalnızlığın anlaşılması ve azaltılması gerekmektedir. Sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturmak adına örgütsel yalnızlık azaltılarak, yenilikçi ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratılabilir.

Okullar, çeşitli sosyo-kültürel bağlamlarda eğitim vermek ve öğrenmeyi teşvik eden karmaşık örgütlerdir. Bu anlayış, yapısı, işlevi, kültürü ve etkililiğini etkileyen faktörler de dâhil olmak üzere bir örgüt olarak okulu neyin oluşturduğunun kapsamlı bir şekilde araştırılmasını gerektirir. Eğitim kurumlarının öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin sosyal ve duygusal gelişimlerini şekillendirmede oynadığı kritik roller düşünüldüğünde, okullardaki örgütsel yalnızlığı anlamak büyük önem taşımaktadır. Eğitim ortamlarında yalnızlık olgusu, sadece bireysel refah için değil, aynı zamanda okulların daha geniş örgütsel sağlığı ve etkinliği için de kritik sonuçlara yol açabilir. İşyerinde yalnızlık, iş memnuniyetini ciddi ölçüde azaltabilir ve öğretmenler arasında işten ayrılma niyetlerini artırabilir. Dor-

Haim ve Oplatka yaptıkları araştırmada, okul müdürlerinin yalnızlığı nasıl algıladıklarına dair içgörüler sunmakta ve yalnızlığın liderlik ve karar verme üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmektedirler. Eğitimciler arasında yalnızlığın ele alınması, okulda kalma oranlarını artırabilir ve sonuç olarak okullardaki genel eğitim kalitesini iyileştirebilir. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel yalnızlık durumlarını derinlemesine anlayabilmek ve bu durumların önüne geçilebilecek çözümler üretilmesi, onların görevlerini ve iş yaşamlarını verimli bir şekilde sürdürebilmeleri ve yüksek performans gösterebilmeleri açısından önemlidir. Okul liderleri, sorumluluklarıyla ilişkili sorunlar nedeniyle sıklıkla yalnızlık yaşarlar. Araştırmalar, yöneticiler arasındaki yalnızlığın etkili liderliği engelleyebileceği ve genel okul iklimini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Dor-Haim ve Oplatka, 2021). Bu bağlamda yalnızlığın anlaşılması, liderler arasında iş birliğini ve destek ağlarını teşvik etmeyi amaçlayan mesleki gelişim girişimlerine olumlu yönde katkı sağlayabilir. Örgütsel yalnızlık üzerine yapılan çalışmalardan elde edilen içgörüler, okullarda sosyal bütünleşmeyi ve duygusal sağlığı geliştirmek için etkili destek programlarının uygulanmasında eğitim politika yapıcılarına ve uygulayıcılara rehberlik edebilir. Sosyal destek sistemlerinin geliştirilmeli, pedagojik uygulamalar düzenlenmeli ve öğretmen eğitim programları yalnızlığa yer verecek şekilde geliştirilmelidir (Jiang vd., 2020). Örgütsel yalnızlığın ele alınması, çeşitliliğe değer veren ve olumlu akran etkileşimlerini teşvik eden daha kapsayıcı okul ortamlarına yol açabilir. Aidiyet duygusu oluşturmayı amaçlayan girişimler, iş birliği ve ortak çalışma kültürünü geliştirebilir (Dor-Haim ve Oplatka, 2021). Örgütsel yalnızlığın okul dinamiklerinde önemli bir faktör olarak kabul edilmesi, eğitim liderlerini sosyal ilişkilere, iş birliğine ve duygusal esenliğe öncelik veren yapılar ve sistemler oluşturmaya teşvik edebilir. Bu önlemler daha sağlıklı bir okul kültürüne katkıda bulunarak genel kurumsal etkinliği artırır (Schnepf, Boldrini ve Blaskó, 2023). Okullarda örgütsel yalnızlığın araştırılması, eğitim çıktılarını etkileyen duygusal ve sosyal ortamların anlaşılması için çok önemlidir. Bu çalışma, yalnızlıkla ilişkili bireysel ve örgütsel faktörleri vurgulayarak, tüm okul topluluğu üyeleri arasında refah, bağlantı ve katılıma öncelik veren destekleyici ortamları teşvik etmenin önemini aydınlatmayı amaçlamaktadır.

Örgütsel yalnızlık konusu eğitim kurumlarında öğretim elemanları (Akar, 2015) ve yönetici pozisyonunda bulunan bireyler arasında incelenmiş, fakat Ankara ilinde çalışan temel eğitim kurumlarındaki öğretmen ve yönetici yalnızlıklarını ele alan bir çalışmanın daha önce gerçekleştirmediği görülmüştür. Örgütsel yalnızlık, özellikle eğitim sektöründe, öğretmenler

ve yöneticiler üzerinde derin etkiler yaratabilir. Öğretmenler ve yöneticiler arasındaki örgütsel yalnızlık duygusu, onların iş performansını, iş doyumunu ve genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticiler ve öğretmenler, yoğun iş yükü, iş stresi ve sosyal destek eksikliği nedeniyle bu tür yalnızlık yaşayabilirler. Bu nedenle, örgütsel yalnızlık konusunun derinlemesine incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel yalnızlık, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Çalışmalar, yalnızlık hissinin depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi psikolojik sorunlara yol açabileceğini göstermektedir (Hawkley ve Cacioppo, 2010). Ayrıca, kronik yalnızlık, kalp hastalıkları ve zayıf bağışıklık sistemi gibi fiziksel sağlık sorunları ile ilişkilendirilebilir (Hawkley ve Cacioppo, 2003).

Eğitim sektörü özelinde bakıldığında, öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşadığı örgütsel yalnızlık, onların mesleki performansını olumsuz etkileyebilir. Öğretmenler, öğrencilere kaliteli eğitim sunma ve onların gelişimine katkı sağlama sorumluluğunu taşırlar. Ancak, örgütsel yalnızlık hissi, öğretmenlerin motivasyonunu azaltabilir, iş tatminini düşürebilir ve tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Erdem, 2017). Bu durum, eğitim kalitesinin düşmesine ve öğrenci başarısının olumsuz etkilenmesine neden olabilir.

Yöneticiler açısından bakıldığında ise, örgütsel yalnızlık, karar alma süreçlerinde ve liderlik yeteneklerinde zayıflamaya yol açabilir. Yalnızlık hissi yaşayan yöneticiler, ekiplerini etkin bir şekilde yönetmekte zorlanabilir ve stratejik hedeflere ulaşmada başarısız olabilirler. Bu da kurumun genel verimliliğini ve etkinliğini olumsuz etkileyebilir.

Araştırma sonuçları, eğitim politikaları ve uygulamaları açısından önemli çıkarımlar sağlayabilir. Örgütsel yalnızlığı azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi, öğretmenlerin ve yöneticilerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlayarak, eğitim kalitesinin yükselmesine katkıda bulunabilir.

Ayrıca, bu araştırma, eğitim yöneticilerine ve politika yapıcılara, örgütsel yalnızlıkla mücadele konusunda yol gösterici olabilir. Yalnızlık hissini azaltmaya yönelik müdahaleler, sosyal destek ağlarının güçlendirilmesi, iş yükünün dengelenmesi ve çalışanların psikolojik destek almasının teşvik edilmesi gibi önlemler, öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumunu ve genel refahını artırabilir (Masi, Chen, Hawkley ve Cacioppo, 2011).

Sonuç olarak, araştırma bulguları, eğitim kalitesinin artırılması ve çalışan memnuniyetinin yükseltilmesi için önemli bilgiler sağlayacaktır. Eğitim yönetimi alanı açısından

değerlendirildiğinde okul yöneticileri ve politika yapıcılar için yalnızlığı azaltmak adına stratejiler üretmelerini destekleyebilir. Bireysel tecrübelerden hareketle örgütsel yalnızlığın türleri ve bu durumu tetikleyen etmenleri anlamaya yardımcı olur. Okul kültürü ve liderlik anlayışını geliştirmeye yönelik öneriler sunabilir. Aynı zamanda yapılan bu nitel çalışma gelecekte yapılacak olan nicel ve nitel çalışmalara yön verebilir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada geçerli olan sayıtlar aşağıda belirtilmiştir:

Araştırma kapsamında, araştırmaya katılanların örgütsel yalnızlık hakkında bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır. Ayrıca örgütsel yalnızlık olgusu okul ve çalışanların üzerinde olumsuz etkileri olduğu varsayılmıştır. Örgütsel yalnızlık, yöneticilerin ve öğretmenlerin iş performansı ve iş doyumunu üzerinde doğrudan etkili bir faktördür.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın içerdiği sınırlılıklar nedeni ile araştırma sonuçları yorumlanırken aşağıda belirtilenler göz önünde bulundurulmalıdır:

Araştırmanın konusu olan örgütsel yalnızlık kavramı ve ilişkili olduğu kavramlar katılımcıların algılamalarıyla sınırlıdır. Araştırma, Ankara’da resmi temel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırma verileri, 2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır ve zaman içerisindeki değişiklikleri yansıtmayabilir. Araştırmada kullanılan görüşme soruları, yalnızca belirli örgütsel yalnızlık boyutlarını kapsayabilir ve tüm yönleriyle ele almayabilir. Bu çalışma nitel bir desene dayanmakta olup, örgütsel yalnızlığın neden-sonuç ilişkilerini belirlemek açısından deneysel veriler içermemektedir. Araştırma yalnızca belirli bir ilde gerçekleştirilmiş olup, farklı illerdeki ya da bölgelerdeki kültürel, sosyoekonomik ve yapısal farklılıkların etkisi göz önünde bulundurulmamıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular, tüm Türkiye geneline doğrudan genellenemez. Araştırmanın veri toplama süreci yaz tatiline denk geldiği için görüşmelerin yarısı uzaktan çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir.

1.6. Tanımlar

Yalnızlık: Yalnızlık, sosyal ilişkiler açısından bir yetersizlik ya da tatminsizlik hissidir (Weiss, 1973).

Örgütsel yalnızlık: Okullarnde örgüt üyelerinin yaşadığı mental ve fiziksel olarak olumsuz etkilere sahip, kısa ya da uzun soluklu olan, yaş, cinsiyet, sosyal statü farkı olmaksızın tüm bireylerin hissedebileceği izole olma durumudur (Rokach, 2014).



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde yalnızlık ve örgütsel yalnızlık kavramları, yalnızlık türleri, nedenleri, örgütsel yalnızlık ile ilgili kuramsal yaklaşımlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. Yalnızlık Kavramı

Perlman ve Peplau (1981) yalnızlığı kişinin sosyal ilişkilerinin eksikliğinden kaynaklanan, öznel ve hoş olmayan bir durum olarak tanımlamaktadır. Psikolojik literatürde yalnızlık genellikle iki ana kategoriye ayrılır: duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık. Duygusal yalnızlık, bir kişinin yakın ve duygusal olarak tatmin edici ilişkilerden yoksun olduğunu hissetmesidir. Bu tür yalnızlık genellikle romantik bir partnerin, yakın bir arkadaşın veya aile üyelerinin eksikliğinden kaynaklanır. Duygusal yalnızlık, derin bir bağ kurma ihtiyacının karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkar ve yoğun duygusal acı verebilir. Sosyal yalnızlık ise bireyin daha geniş sosyal ağlarda ve topluluklarda yer almaması veya bu topluluklarda yeterince sosyal destek bulamaması durumudur. Sosyal yalnızlık, kişinin arkadaş grupları, iş çevresi veya toplumsal etkinliklere katılım eksikliğinden kaynaklanabilir. Bu tür yalnızlık, sosyal aktivitelerde yer alma ve daha geniş bir sosyal çevrede kabul görme ihtiyacının karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkar (Weiss, 1973).

Yalnızlığın sosyal izolasyondan ziyade bireyin kendi karakterine, kültürel değerlerine, çevreye, fiziksel ve mental sağlığına göre değişkenlik göstermesi bireylerin her birinin farklı yalnızlık hissi yaşamalarının bir nedenidir. Yalnızlık erken ölüme neden olması, ruhsal ve fiziksel sağlık için tehdit oluşturması açısından incelenmesi gereken bir husustur. İnsanlar COVID-19'un başlamasından itibaren yaşadıkları yalnızlık duygusu artmıştır (Ernst vd., 2022).

Barreto vd. (2021) çalışmasında yalnızlığın yaşa, cinsiyete ve kültüre göre değişkenlik gösterdiğini, yaş almakla birlikte yalnızlığın azaldığı ve yalnızlığın kadınlara göre erkeklerde daha çok görüldüğü tespit etmiştir. Yalnızlık vücutta önemli bir stres hormonu olan kortizolün yükselmesine neden olur ve bu da yüksek seviyelerde iltihaplanmaya sebebiyet vererek kalp hastalığı, depresyon, şeker hastalığı ve obezite riskini arttırır. Kronik stres aynı zamanda beynimizin karar verme, planlama, duygusal düzenleme, analiz ve soyut düşünmeyi yöneten pre-frontal korteksini arkde etkileyebilmektedir ki bu durum yalnızlığın sadece sağlık açısından değil iş verimliliği açısından da olumsuz bir durumdur (Murthy, 2017). Benzer şekilde Berkman vd. (2000) de yalnızlık ve sosyal izolasyonun sağlık üzerindeki etkileri üzerine yaptıkları çalışmada, yalnızlığın kalp hastalıkları, depresyon ve erken ölüm riskini artırabileceğini göstermiştir. Yalnızlık, önemli bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir.

2.2. Yalnızlık Türleri

Yalnızlığın anlaşılması adına çok farklı perspektifler ortaya çıkmıştır.

Weiss'in modeline göre yalnızlık duygusal ve sosyal olmak üzere iki şekilde sınıflanır.

Duygusal yalnızlık: Yakın ilişkilerin eksikliğinden kaynaklanır. Duygusal yalnızlık, bireyin yakın, samimi bir bağdan yoksun olması durumunda ortaya çıkar. Örneğin tipik olarak bir eş, ebeveyn veya en iyi arkadaş gibi duygusal yakınlıkla karakterize edilen bir ilişkiden yoksun olma durumudur (Weiss,1973). Liu ve Rook'a göre duygusal yalnızlık, özellikle eşin ya da yakın arkadaşların ölümü gibi yakın ilişkilerin kaybedildiği durumlarda, yaşlı yetişkinler arasında yaygındır (Liu ve Rook, 2013). Duygusal yalnızlık yaşayan bireyler, genellikle derin kişisel deneyimlerini ve duygularını paylaşmak istedikleri kişilerden kopuk hissettikleri için psikolojik sıkıntı bildirebilirler. Bu duygusal izolasyon hissi, depresyon ve anksiyete dahil olmak üzere ruh sağlığı sorunlarına karşı kırılganlığın artmasına neden olabilir. Yüksek nevrotiklik düzeyleri duygusal yalnızlık duyguları ile ilişkilendirilmiştir, çünkü bireyler sosyal bağlantılarla çevrili olmalarına rağmen daha fazla yalnızlık yaşayabilirler (Shrestha, Sigdel, Pokharel ve Columbus, 2024). Duygusal yalnızlık, kişinin derin ve samimi ilişkiler kurma ihtiyacını karşılayamaması sonucu ortaya çıkar ve çeşitli nedenlere dayanabilir. Yakın birinin kaybı (ölüm, ayrılık vb.) bu yalnızlık hissini tetikleyebilirken, mevcut ilişkilerde yaşanan sorunlar veya çatışmalar da duygusal tatminsizlik yaratabilir. Sosyal çevreden veya destek sistemlerinden izole olma, duygusal

yalnızlık hissini artırır ve geçmişte yaşanan travmatik deneyimler, bireyin başkalarıyla derin bağlar kurmasını zorlaştırabilir. Duygusal yalnızlık, depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi psikolojik sorunlara yol açabilirken, kronik stres ve zayıf bağışıklık sistemi gibi fiziksel sağlık problemleriyle de ilişkilidir. Bu durum, bireyin daha da izole olmasına ve sosyal ilişkilerden kaçınmasına neden olabilir. Duygusal yalnızlıkla başa çıkmak için psikolojik destek almak, yeni sosyal bağlantılar kurmak ve mevcut ilişkileri güçlendirmek önemli yöntemlerdir. Ayrıca, bireyin kendi duygusal ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlaması, yalnızlık hissini hafifletebilir. Profesyonel yardım almak ve sosyal bağlantıları artırmak, duygusal yalnızlığın ciddi psikolojik ve fiziksel sonuçlarını önlemek için gereklidir (Weiss,1973). Duygusal yalnızlık, sosyal bağlantıların varlığında bile, bu ilişkiler bir yakınlık hissi sağlamıyorsa ortaya çıkabilir.

Sosyal Yalnızlık: Sosyal yalnızlık, aidiyet ve topluluk duygusu sağlayan daha geniş bir sosyal ağın veya temas grubunun eksikliğinden kaynaklanır. Bir gruptan dışlanma ya da akranlardan kopuk olma gibi durumlar sosyal yalnızlığa örnek verilebilir (Weiss,1973). Sosyal yalnızlık, bir sosyal ağın yokluğunu veya kişinin toplumundan veya sosyal grubundan kopuk olma hissini ifade eder. Derin kişisel bağlantılara odaklanan duygusal yalnızlığın aksine, sosyal yalnızlık daha geniş sosyal etkileşimlerin eksikliğinden kaynaklanır. Wang ve arkadaşları, düşük algılanan sosyal destek ve katılımın sosyal yalnızlığın güçlü belirleyicileri olduğunu vurgulayarak, yalnızlığın yetersiz sosyal katılımdan kaynaklanabileceğini belirtmektedir (Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma ve Johnson, 2018). Sosyal yalnızlık, bireyin geniş ve destekleyici bir sosyal ağdan yoksun olması durumunda ortaya çıkar. Bu yalnızlık türü, kişinin arkadaşlık, grup üyeliği veya topluluk bağlantılarının eksikliği ile belirginleşir. Sosyal yalnızlık, bireyin kendini toplum içinde izole hissetmesine ve yetersiz sosyal etkileşimler yaşamasına yol açar. Bu tür yalnızlık, özellikle yeni bir şehre taşınma, okul değiştirme veya yerleşik sosyal ağların kesintiye uğradığı farklı bir iş ortamına girme gibi geçiş dönemlerinde yaygındır. Hawkley ve diğerlerinin de belirttiği gibi, sosyal yalnızlığın günlük işleyiş ve genel refah üzerinde zararlı etkileri olabilir ve bireylerin kendilerini ait hissetmemelerine veya herhangi bir grubun parçası olmamalarına yol açabilir (Hawkley, Preacher ve Cacioppo, 2010). Sosyal yalnızlık, sosyal bağlantılar aramaya yönelik davranışları da tetikleyebilir; bu da paradoksal olarak sosyal kaygıya veya geri çekilmeye yol açarak izolasyon döngüsünü sürekli hale getirebilir (Mishra ve Dhaka, 2023). Sosyal yalnızlık, bireyin arkadaş grupları, topluluklar veya sosyal etkinliklere katılım konusunda yetersiz kalmasıyla ortaya çıkar. Bireyin

çevresindeki insanlarla anlamlı sosyal bağlantılar kuramaması ve bu nedenle kendini yalnız hissetmesi, sosyal yalnızlığın temel özelliklerindendir. Sosyal destek ve yardımlaşma olanaklarından yoksun olmak, bu yalnızlık hissini daha da derinleştirir. Sosyal etkileşimlerin azlığı, bireyin toplumsal yaşamdan kopuk hissetmesine neden olur (Hawkley, 2015). Yeni bir yere taşınmak veya göç etmek, bireyin mevcut sosyal ağlarından kopmasına ve yeni bağlantılar kurmakta zorlanmasına yol açabilir. Sosyal becerilerin yetersiz olması, yeni arkadaşlıklar kurmayı güçleştirebilir. Aile yapısındaki değişiklikler, örneğin boşanma, ölüm veya aile üyelerinin ayrılması gibi durumlar da sosyal yalnızlığı tetikleyebilir. Ayrıca, yüz yüze sosyal etkileşimlerin azalması ve teknolojik etkileşimlerin artması, sosyal yalnızlık hissini artırabilir (Cacioppo ve Patrick, 2008). Sosyal yalnızlık, depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. Sosyal destek eksikliği, kalp hastalıkları, yüksek tansiyon ve zayıf bağışıklık sistemi gibi fiziksel sağlık sorunları ile ilişkilendirilebilir. Bu durum, bireyin daha da izole olmasına ve sosyal etkileşimlerden kaçınmasına neden olabilir (Holt-Lunstad, Smith ve Layton, 2010). Sosyal etkinliklere katılmak, yeni arkadaşlıklar kurmak ve mevcut ilişkileri güçlendirmek, sosyal yalnızlıkla başa çıkmak için önemlidir. Benzer deneyimler yaşayan kişilerle bir araya gelmek, sosyal yalnızlık hissini azaltabilir. Gönüllü çalışmalar, bireyin topluma katılımını artırarak sosyal bağlar kurmasına yardımcı olabilir. Sosyal yalnızlık ile başa çıkmak için psikolog veya danışmanlardan profesyonel yardım almak etkili olabilir (Masi vd., 2011). Sosyal yalnızlık, bireyin geniş ve destekleyici bir sosyal çevreden yoksun olması durumunda ortaya çıkar ve ciddi psikolojik ve fiziksel sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, sosyal bağlantıları artırmak ve destek aramak, sosyal yalnızlıkla başa çıkmada önemlidir.

Perlman ve Peplau (1981)'e göre yalnızlık, insanların istedikleri sosyal ilişkiler ile gerçekte sahip oldukları ilişkiler arasındaki bilişsel tutarsızlığın bir sonucudur. Bu teori, yalnızlığın kavramsallaştırılmasında önemli bir değişimi temsil etmekte ve deneyimin öznel ve bilişsel doğasını vurgulamaktadır. Yalnızlığı yalnızca nesnel sosyal izolasyon veya ilişkilerin yokluğu açısından tanımlamak yerine, bu model bireyin sosyal dünyasına ilişkin içsel değerlendirmesine odaklanmaktadır. Modelin temelinde, yalnızlığın, bir kişinin arzuladığı kişilerarası ilişkiler ile gerçekte sahip olduğunu düşündüğü ilişkiler arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıktığı fikri yatmaktadır. Bu boşluk iki temel boyutta ortaya çıkabilir: Niceliksel tutarsızlık: Sosyal ilişkilerin sayısının yetersiz olması (örneğin, çok az arkadaş). Niteliksel tutarsızlık: Mevcut ilişkilerde derinlik, samimiyet veya duygusal tatmin eksikliği.

Dolayısıyla, yalnızlık sadece yalnız olmakla ilgili değil, kişinin sosyal ağında kişisel beklentilere veya sosyal standartlara göre bir eksiklik algılamasıyla ilgilidir.

Bireyin yaşamındaki değişiklikler, olaylar veya geçiş dönemleri nedeniyle ortaya çıkan geçici ya da durumsal yalnızlık türüdür. Bu tür yalnızlık, bireyin çevresel veya sosyal yapılarındaki değişiklikler sonucu kendini izole hissetmesiyle tanımlanır. Örneğin, yeni bir şehre veya ülkeye taşınmak, bireyin mevcut sosyal ağlarından ve tanıdık çevresinden kopmasına neden olabilir, bu da durumsal yalnızlığa yol açabilir. Benzer şekilde, yeni bir iş yerine veya pozisyona geçmek, bireyin önceki iş arkadaşları ve sosyal bağlarından uzaklaşmasına sebep olabilir (Perlman ve Peplau, 1981). Erözkan (2009) durumsal yalnızlığı, bireyin yaşadığı çevresel ya da yaşam koşullarındaki değişiklikler sonucunda, sosyal ilişkilerinde geçici bir boşluk veya yetersizlik hissi yaşaması durumu olarak tanımlar ve genellikle taşınma, kayıp, ayrılık gibi yaşamsal olaylarla ilişkilendirir. Aile yapısındaki değişiklikler de durumsal yalnızlığa neden olabilir. Boşanma, ayrılık veya bir aile üyesinin ölümü gibi durumlar, bireyin sosyal destek sistemlerinde önemli değişiklikler yaratabilir. Ayrıca, yaşam dönemi değişiklikleri de durumsal yalnızlık hissini tetikleyebilir. Emeklilik, çocukların evden ayrılması veya okuldan mezuniyet gibi yaşam dönemleri, bireyin sosyal çevresinde ve günlük rutinde büyük değişikliklere yol açabilir, bu da yalnızlık hissini artırabilir. Durumsal yalnızlık, bireyin uyum sağlama yeteneğine, destek sistemlerine ve kişisel direncine bağlı olarak geçici veya kalıcı olabilir. Bu yalnızlık türü, depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik sorunlara yol açabilir. Uzun süreli yalnızlık, kalp hastalıkları, yüksek tansiyon ve zayıf bağışıklık sistemi gibi fiziksel sağlık sorunları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, bireyin daha da izole olmasına ve yeni sosyal bağlantılar kurmaktan kaçınmasına neden olabilir (Weiss, 1973). Durumsal yalnızlıkla başa çıkmak için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Aile, arkadaşlar veya destek grupları gibi mevcut sosyal destek sistemlerinden yardım almak önemlidir. Yeni ortamlarda sosyal etkinliklere katılmak, hobi gruplarına dâhil olmak veya gönüllü çalışmalar yapmak, bireyin yeni arkadaşlıklar kurmasına yardımcı olabilir. Psikolog veya danışman gibi profesyonellerden destek almak da etkili olabilir. Ayrıca, meditasyon, egzersiz veya yeni beceriler öğrenmek gibi bireysel çabalar, durumsal yalnızlık hissini azaltmada yardımcı olabilir (Masi vd., 2011). Durumsal yalnızlık, uygun müdahaleler ve desteklerle azaltılabilir. Bireyler bu yalnızlık hissiyle başa çıkmak için yeni sosyal bağlar kurarak uyum sağlayabilirler.

Bireylerin ölümlülükleriyle yüzleştikleri veya hayatlarının ve ilişkilerinin anlamı üzerine düşündükleri yaşlanma veya travma deneyimleri gibi önemli yaşam geçişleri sırasında daha

belirgin hale gelebilir. Bu tür yalnızlık, kişinin kendi kimliğinden veya çevresindeki dünyadan kopukluk hissine yol açabilir ve bu da umutsuzluk ve çaresizlik duygularını şiddetlendirebilir (Jarvis, Padmanabhanunni ve Chipps, 2019). Kişinin kendi varoluşunun anlamını sorguladığı ve hayatta anlam ile amaç aradığı durumlarda ortaya çıkan bir yalnızlık türüdür. Bu tür yalnızlık, daha derin ve felsefi bir yalnızlık olarak kabul edilir. İnsanlar, bu tür yalnızlık hissiyle, yaşamlarının anlamını ve amacını keşfetmeye çalışırken karşılaşabilirler (Mijuskovic, 2012). Varoluşsal yalnızlık daha derin ve inceliklidir, insanlık durumunun kendisinden kaynaklanan izolasyon duyguları ile karakterize edilir. Bu tür, bireysel ölümlülüğün farkındalığını ve insan deneyiminin nihai yalnızlığını kapsar. Duygusal ve sosyal yalnızlık tipik olarak kişiler arası ilişkilerden kaynaklanırken, varoluşsal yalnızlık genellikle varoluş, anlam ve yaşam amacı hakkındaki felsefi kaygılarla bağlantılıdır. Wang ve arkadaşları, varoluşsal yalnızlığın, bireylerin dünyadaki yerlerine ilişkin sorularla boğuştuklarında veya daha büyük bir amaçtan kopuk hissettiklerinde ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır (Wang vd., 2018).

Kişinin yaşamının anlamını ve amacını sorguladığı dönemlerde varoluşsal yalnızlık ortaya çıkar. Bu süreç, bireyin derin düşüncelere dalmasına ve hayatını yeniden değerlendirmesine neden olabilir. Bu yalnızlık türü, kişide içsel bir boşluk hissi yaratır ve bireyin kendini evrenden kopmuş ve izole hissetmesiyle belirginleşir. Varoluşsal yalnızlık yaşayan bireyler, yaşamın anlamını, ölümün kaçınılmazlığını ve evrendeki yerlerini sorgularlar. Bu felsefi ve ruhsal sorgulamalar, genellikle bireyin hayatın derin anlamlarını ve evrensel gerçeklikleri keşfetme çabasını yansıtır. Ayrıca, varoluşsal yalnızlık, kişinin kendini diğer insanlardan izole hissetmesine neden olur ve bireyin kendi iç dünyasıyla yüzleşmesini, kendi varoluşsal sorularına yanıt aramasını gerektirir (Yalom, 1980). Varoluşsal yalnızlık, kişinin psikolojik sağlığı üzerinde derin etkiler yaratabilir. Bu yalnızlık türü, depresyon, anksiyete ve diğer ruhsal sağlık sorunlarına yol açabilir. Ayrıca, bireyin hayata karşı motivasyonunu ve yaşamdan aldığı zevki azaltabilir. Varoluşsal yalnızlık, bireyin kendini yalnız ve izole hissetmesine neden olabilir ve bu durum, genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir.

Varoluşsal yalnızlıkla başa çıkmak için bireyler çeşitli stratejiler kullanabilirler. Felsefi ve ruhsal araştırmalar, bireylerin yaşamın anlamını ve amacını keşfetmelerine yardımcı olabilir ve içsel huzuru bulmalarını sağlayabilir. Terapi ve danışmanlık, özellikle varoluşsal terapi, bu yalnızlık türüyle başa çıkmada etkili olabilir. Sanatsal ve yaratıcı faaliyetler, bireyin içsel dünyasını ifade etmesine ve varoluşsal sorularına yanıt bulmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, diğer insanlarla anlamlı bağlantılar kurmak, varoluşsal yalnızlık hissini hafifletebilir ve

bireyin kendini daha az izole hissetmesine yardımcı olabilir (Mijuskovic, 2012). Varoluşsal yalnızlık, derin ve felsefi bir yalnızlık türüdür ve bireyin hayatın anlamını ve amacını sorgulamasıyla ilişkilidir. Bu yalnızlık türü, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratabilir, ancak uygun başa çıkma stratejileriyle yönetilebilir.

Kültürel yalnızlık, yalnızca sosyal etkileşim eksikliğinden değil, daha ziyade bireyin kültürel değerleri ile çevresindeki baskın kültür arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan izolasyon duygularını ifade eder. Bu durum özellikle göç, küreselleşme veya çok kültürlü bir ortama maruz kalma yoluyla farklı bir kültürel ortama taşınan bireyler için geçerli olabilir. Özdemir ve Tuncay, kültürel geçmişin yalnızlık deneyiminde belirleyici bir rol oynadığını vurgulayarak, kolektivist kültürlerden gelen bireylerin bireyci kültürel bağlamlara yerleştirildiklerinde kendilerini özellikle yalnız hissedebileceklerini belirtmektedir (Özdemir ve Tuncay, 2008). Kültürel yalnızlık, bireyin içinde bulunduğu toplumun kültürel normları, değerleri veya inançlarından kopuk hissetmesiyle ortaya çıkan bir yalnızlık türüdür. Bu tür yalnızlık, özellikle göçmenler veya farklı kültürel geçmişe sahip bireyler tarafından deneyimlenebilir. Birey, içinde bulunduğu toplumla uyum sağlamakta zorluk çekebilir ve kendini izole hissedebilir (Klinenberg, 2016). Kültürel yalnızlık, çeşitli sebeplerle ortaya çıkabilir. Göç ve yer değiştirme, bireyin alışık olduğu kültürel normlardan uzaklaşmasına ve yeni çevresine uyum sağlamakta zorlanmasına neden olabilir. Dil engeli, farklı bir dil konuşulan bir toplumda yaşarken bireyin iletişim kurma yeteneğini kısıtlayarak sosyal bağlantılar kurmasını zorlaştırabilir. Ayrıca, bireyin kendi kültürel değerleri ile yaşadığı toplumun değerleri arasında uyumsuzluk yaşaması, kendini dışlanmış hissetmesine yol açabilir. Kültürel farklılıklar nedeniyle maruz kalınan ayrımcılık ve önyargılar da kültürel yalnızlık hissini artırabilir. Bireyin psikolojik ve duygusal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu yalnızlık türü, depresyon, anksiyete ve düşük özsaygı gibi ruhsal sağlık sorunlarına yol açabilir. Ayrıca, bireyin sosyal izolasyon hissetmesine ve toplumdan kopuk yaşamasına neden olabilir. Kültürel yalnızlık, kişinin kendini yabancı hissetmesine ve sosyal entegrasyon sürecini zorlaştırmasına yol açarak genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir (Yoon ve Lee, 2010). Kültürel yalnızlık, bireyin kendini toplumdan kopuk hissetmesi ve kültürel uyumsuzluk yaşaması durumunda ortaya çıkan bir yalnızlık türüdür. Ancak, uygun destek ve başa çıkma stratejileri ile bu yalnızlık hissi azaltılabilir ve yeni kültürel ortamlara uyum sağlanabilir. Kültürel entegrasyon programları, göçmenlerin yeni toplumlarına uyum sağlamalarına yardımcı olarak kültürel yalnızlığı azaltabilir. Dil eğitimi, bireylerin iletişim becerilerini geliştirerek sosyal bağlantılar kurmalarını kolaylaştırabilir. Kültürel ve sosyal

etkinliklere katılım, bireylerin kendilerini topluma ait hissetmelerine katkıda bulunabilir. Ayrıca, benzer deneyimler yaşayan bireylerle bir araya gelmek, kültürel yalnızlık hissini hafifletebilir ve destek sistemleri oluşturabilir (Berry, 1997).

Bir birey, duygusal yalnızlığın sosyal yalnızlığa yol açabileceği veya varoluşsal duyguların hem duygusal hem de sosyal kopukluğu birleştirebileceği birden fazla yalnızlık biçimini aynı anda yaşayabilir. Bu yalnızlık türlerinin karşılıklı etkileşimi bireyin ruh sağlığını, sosyal ilişkilerini ve genel yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyebilir (Sweer vd., 2022). Bu türler arasındaki farkların bilinmesi, müdahalelerin yalnızlığın belirli yönlerini etkili bir şekilde ele alacak şekilde uyarlanması için gereklidir. Örneğin, bilişsel-davranışçı müdahaleler daha derin duygusal bağları teşvik ederek duygusal yalnızlık için etkili olabilirken, topluluk oluşturma faaliyetleri sosyal destek ağlarını geliştirerek sosyal yalnızlığı hafifletebilir. Ek olarak, felsefi veya varoluşsal terapiler bireylerin varoluşsal yalnızlık duygularıyla başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve hayatta bir aidiyet ve anlam duygusunu teşvik edebilir (De Heer, Bi, Finkenauer, Alink ve Maes, 2022; Queen, Stawski, Ryan ve Smith, 2014).

Yalnızlığın bu türleri, bireyin yaşamındaki farklı faktörler ve koşullar tarafından şekillenir ve her biri farklı psikolojik ve sosyal sonuçlara yol açabilir. Yalnızlık türlerini anlamak, bu duygusal durumu daha iyi yönetebilmek ve uygun müdahaleler geliştirebilmek için önemlidir.

2.3. Örgüt Kavramı

Örgüt, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen ve belirli bir yapı ile işleyiş düzenine sahip olan insanlar topluluğudur. Bu toplulukta üyeler arasında işbölümü ve koordinasyon bulunmaktadır ve örgütler, genellikle ortak hedeflere ulaşmak için kaynakları etkin bir şekilde kullanarak sistematik bir çalışma düzeni oluştururlar. Her örgütün belirli bir amacı veya birden fazla amacı vardır; bu amaçlar, örgütün varlık nedenini ve faaliyetlerinin yönünü belirler. Örgütler, belirli bir hiyerarşi ve görev dağılımına sahip bir yapıya sahip olup, bu yapı örgüt içindeki ilişkilerin ve işleyişin düzenlenmesini sağlar. Ayrıca, örgütler üyeleri arasında işbölümü yaparak ve belirli alanlarda uzmanlaşmayı sağlayarak verimliliği artırmayı hedeflerler. Koordinasyon, örgüt içindeki farklı birimlerin ve bireylerin faaliyetlerinin uyumlu bir şekilde yürütülmesi için gereklidir. Örgütler, genellikle uzun süreli hedeflere ulaşmayı amaçlayan ve belirli bir süreklilik içinde faaliyet gösteren yapılar olarak tasarlanırlar (Robbins ve Coulter, 2018).

Örgütler, çeşitli türlerde bulunabilirler. Örneğin, kâr amacı güden işletmeler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumları gibi farklı türlerde örgütler vardır. Bu örgütlerin her biri, kendi amaçlarına ve faaliyet alanlarına bağlı olarak farklı özellikler taşır. Örgütler, faaliyet alanlarına ve amaçlarına göre çeşitli türlere ayrılabilirler. Kâr elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten işletmeler, örneğin üretim şirketleri, perakende mağazaları ve finansal hizmetler sunan kurumlar olarak tanımlanabilir. Kamu hizmeti sağlamak amacıyla devlet tarafından kurulan örgütler ise kamu kurumlarıdır; bunlara bakanlıklar, belediyeler ve kamu hastaneleri örnek verilebilir. Sosyal, çevresel veya insani amaçlarla faaliyet gösteren ve genellikle kâr amacı gütmeyen örgütler, sivil toplum kuruluşları (STK) olarak adlandırılır. Örneğin, çevre koruma dernekleri, insan hakları örgütleri ve yardım kuruluşları bu kategoriye girer. Eğitim ve öğretim faaliyetleri yürüten örgütler ise okullar, üniversiteler ve eğitim merkezleri gibi eğitim kurumlarıdır. Örgütler hem iç hem de dış çevrelerindeki faktörlerden etkilenirler; bu faktörler, örgütlerin stratejilerini, yapılarını ve işleyişlerini şekillendirir (Daft, 2015).

2.4. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

Örgütsel yalnızlık bireyin örgüt içerisinde ihtiyaçlarının karşılanmaması, örgüt içerisinde kendi iradesi ile ya da kabul görmemesinden kaynaklı iletişimde bulunamaması ve bunun sonucu olarak örgütten menfaat sağlayamaması anlamına gelmektedir. Örgütsel yalnızlık, çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerinin yetersiz olduğunu hissettikleri bir durumdur. Bu yalnızlık türü, iş yerinde yeterince sosyal destek bulamama, iş arkadaşlarıyla anlamlı bağlar kuramama ve iş ortamında duygusal tatmin eksikliği ile karakterizedir. Örgütsel yalnızlık, bireyin iş yerindeki sosyal ihtiyaçlarının karşılanmaması sonucunda ortaya çıkar ve iş tatmini, performans ve genel refah üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. Özcelik ve Barsade (2011), iş yerinde yalnızlığın çalışanların iş performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

Kişilik özellikleri, sosyal destek eksikliği ve iş özellikleri gibi faktörler, iş yerinde yalnızlığın gelişimini etkileyebilir. İş yerinde yeterli sosyal desteğin olmaması, çalışanların yalnızlık hissetme olasılığını artırır. İşin doğası ve çalışma ortamının duygusal iklimi, yalnızlık duygularının ortaya çıkmasında önemli rol oynar. İş yerinde yalnızlık, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve genel refahı üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Yalnızlık, iş performansını düşürebilir ve çalışanların işten çekilme davranışlarını artırabilir. Korku iklimi, topluluk ruhu eksikliği ve örgütsel uyum gibi çevresel faktörler, iş yerinde yalnızlığın

artmasına ve çalışanların genel iş memnuniyetsizliğine yol açabilir. Topluluk ruhunun teşvik edilmesi ve korku ikliminin azaltılması gibi önlemler, çalışanların refahını artırabilir (Wright ve Silard, 2021).

2.5 Örgütsel Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Sosyal Destek Teorisi: Bu kuram kişilerin sosyal ortamlarından aldıkları desteğin yalnızlık duygularını etkilediğini savunur (House, 1981). İş ortamında yöneticilerden, iş arkadaşlarından alınan sosyal destek insanların yalnızlık durumlarını etkileyebilmektedir (Cohen ve Mills, 1985). Bu teori duygusal destek, bilgilendirici destek, araçsal destek ve değerlendirici destek gibi bileşenlerden oluşmaktadır. Duygusal destek empati, güven ve bağlılığı simgeler. İş yerinde bireylerin dostluklar kurması, zor dönemde birbirlerine destek olmaları gibi durumlar örnek verilebilir. İş yerinde deneyimli çalışanların iş arkadaşlarına rehberlik etmesi bilgilendirici destek anlamına gelmektedir. Araçsal destek ise danışmanlık ve rehberlik etme gibi faaliyetleri kapsar. Araçsal destek finansal ya da fiziksel yardımları ifade eder. İş yerinde gerekli olan ekipmanların sağlanması, iş yoğunluğu olan bir iş yerinde iş arkadaşlarının yardımlaşması araçsal destek anlamına gelir. Değerlendirici destek ise geri dönüt vermek olarak tanımlanabilmektedir. Bir yöneticinin örgüt üyelerine olumlu dönütler vermesi, ödüllendirmesi gibi etkinliklerdir.

Sosyal Kimlik Teorisi: Bu teoriye göre bireyler kendilerini belirli bir grubun içinde dâhil ederek kimliklerini oluştururlar (Tajfel ve Turner, 1979). Takım çalışmalarına teşvik etme, ortak bir kurum kültürü oluşturmak ve çalışanların aidiyet hislerini arttırarak örgütsel yalnızlığın önlenmesinde önem rol oynamaktadır.

Bağlanma Teorisi: Bu teoriye göre bireylerin çocukluk döneminde edindikleri bağlanma stilleri ileriki yaşlarda iş yaşamında kurdukları ilişkileri etkilemektedir.

Kişi-Çevre Uyum Teorisi: Kişi-Çevre Uyum Teorisi, örgütsel psikolojide bireyler ve çalışma ortamları arasındaki uyumu inceleyen önemli bir kavramdır. Değerler, ilgi alanları ve beceriler gibi kişisel nitelikler ile çalışma ortamının özellikleri arasında güçlü bir uyumun iş tatmini, bağlılık ve genel refah gibi olumlu sonuçlara yol açtığını öne sürer (Bhattarai ve Budhathoki, 2023; Padmasiri, Kailasapathy ve Jayawardana, 2019). Bu teori, işyerindeki tutum, davranış ve performansı şekillendirmede bireyler ve çevreleri arasındaki dinamik etkileşimi vurgular. *Kişi- İş Uyum Boyutu*, bir bireyin becerileri, yetenekleri ve tercihleri ile belirli bir işin gereklilikleri ve görevleri arasındaki uyuma odaklanır. Yüksek kişi-iş uyumu

genellikle artan iş tatmini ve performans ile ilişkilidir (Xiao, Mao, Huang ve Qing, 2020). *Kişi- Örgüt Uyumu Boyutu* iş ortamına uyum sağlamanın bireylerin örgütsel yalnızlıkları üzerinde etkili olduğu görüşünü savunur. Bu boyut, bireyin değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu incelemektedir. Çalışanlar, kişisel değerlerinin kurumun değerleriyle örtüştüğünü gördüklerinde, muhtemelen daha yüksek örgütsel bağlılık ve daha düşük işten ayrılma niyeti sergileyeceklerdir (Yu, 2014). *Kişi-Grup Uyum Boyutu*, iş arkadaşları ve ekip dinamikleri ile uyumu değerlendirir. Bireysel ve grup özellikleri arasındaki uyum, ekip üyeleri arasındaki iş birliğini ve desteği artırarak daha iyi bir genel performansa yol açabilir (Seong, Kristof-Brown, Park, Hong ve Shin, 2012). *Kişi- Süpervizör Uyum Boyutu*, bir birey ile amiri arasındaki ilişkiyi inceler. İyi bir uyum, açık iletişimi ve geri bildirimi kolaylaştırarak daha yüksek iş memnuniyetine ve daha az işyeri çatışmasına katkıda bulunabilir (Vianen, 2018). İş yerinde yalnızlıkla ilgili birçok tartışmanın merkezinde, bireylerin kişisel değerleri, ihtiyaçları ve davranışları çalışma ortamlarıyla iyi uyum sağladığında daha fazla memnuniyet ve refah yaşadıklarını öne süren Kişi-İş Uyum Teorisi yer almaktadır. Wright ve Silard, kuruluşların tüm çalışanların sosyal çerçevelerine sorunsuz bir şekilde entegre olacağına dair örtük bir varsayıma sahip olabileceğini, ancak durumun her zaman böyle olmadığını vurgulamaktadır (Wright ve Silard, 2020). Bu kopukluk, bireylerin kendilerini dışlanmış hissetmelerine yol açarak yalnızlık duygularının artmasına neden olabilir. Gerçekten de bir çalışanın özellikleri ile kurum kültürü arasındaki uyumsuzluk, izolasyon duygularını geliştirebilir ve yalnızlığı azaltmak için bir kurumun sosyal dokusunu anlamının önemini vurgular (Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014).

İş Yeri Sosyal Bütünleşme Teorisi: Örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin bireylerin yalnızlık hissetmeleri üzerinde etkili olduğunu savunur.

Sosyal İzolasyon Teorisi: Bir diğer önemli çerçeve de bireyin sosyal bağlantıları ile yalnızlık deneyimi arasındaki ilişkiyi açıklayan Sosyal İzolasyon Teorisidir. Bu teori, özellikle rekabetin yoğun olduğu bir iş ortamında sosyal etkileşim eksikliğinin yalnızlık ve yabancılaşma duygularını şiddetlendirebileceğini vurgulamaktadır. Sosyal İzolasyon Teorisi, bireylerin sahip olmayı bekledikleri veya istedikleri sosyal etkileşimlerin ve ilişkilerin yokluğundan yalnızlık duygularının nasıl ortaya çıktığına dair temel bir anlayış sağlar. Kurumsal bağlamlarda bu teori, sosyal kopukluğun çalışanların morali, bağlılığı ve genel psikolojik refahı üzerindeki önemli etkisini açıklamaktadır. Burada, Sosyal İzolasyon Teorisi'nin altında yatan ilkeleri, işyeri ortamlarındaki tezahürlerini, işyeri izolasyonuna katkıda bulunan belirli faktörleri ve örgütsel dinamikler üzerindeki sonuçlarını

detaylandıracağım. Burrow ve arkadaşları, yalnızlığın durumsal olarak uyumsuz tepkileri tetikleyebileceğini öne sürerek, izolasyonu güçlendiren ortamların çalışanlar arasında üretkenlik karşıtı davranışları nasıl tetikleyebileceğini tartışmaktadır (Burrow vd., 2021). Ayrıca, çalışmalar örgütsel hiyerarşinin yalnızlık deneyimlerini etkileyebileceğini, yöneticilerin rolle ilgili izolasyon nedeniyle çalışanlarına kıyasla farklı yalnızlık sergileyebileceğini göstermektedir (Silard ve Wright, 2022). Sosyal İzolasyon Teorisi, özünde sosyal bağlantıların duygusal sağlık ve dayanıklılık için hayati önem taşıdığını öne sürer. Bu bağlantılar olmadığında, bireyler yalnızlık ve genel yaşam kalitelerinde düşüş yaşayabilir. Shankar, McMunn, Banks ve Steptoe sosyal izolasyonun hem davranışsal hem de biyolojik olarak olumsuz sağlık sonuçlarına yol açabileceğini ve algılanan sosyal kopukluk ile psikolojik sağlık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ileri sürerek bu kavramın altını çizmektedir. Dolayısıyla, işyerinde sosyal etkileşimden yoksun çalışanlar yalnızca psikolojik sıkıntı değil, aynı zamanda üretkenlik ve bağlılığın azalması açısından da daha yüksek risk altındadır (Shankar, McMunn, Banks ve Steptoe, 2011). Teori, yalnızca fiziksel ayrılığın ötesine geçerek sosyal ilişkilerin psikolojik ve duygusal boyutlarını da kapsamaktadır. Bireyler, ilişkisel desteğin eksik olabileceği hiyerarşik örgütler gibi fiziksel varlığın eksik olmadığı ortamlarda bile sosyal olarak izole edilmiş hissedebilirler (Steptoe, Shankar, Demakakos ve Wardle, 2013). Dolayısıyla sosyal izolasyon, bireyin ruhsal durumunu ve sosyal katılımını etkileyen çok katmanlı bir yapıyı temsil etmektedir. Kurumsal ortamlarda sosyal izolasyon çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Çalışanlar kendilerini marjinalize edilmiş veya gayri resmi ağlardan veya tartışmalardan dışlanmış hissedebilir ve bu da aidiyet duygularının azalmasına yol açabilir. Bu durum özellikle spontane sosyal etkileşimlerin sınırlı olduğu uzak veya hibrit çalışma ortamlarında yaygındır. Ayrıca, iş yeri izolasyonu yetersiz iletişim ve iş birliği fırsatlarından kaynaklanabilir ve çalışanların yalnızca iş arkadaşlarından değil, aynı zamanda kurumsal misyon ve değerlerden de kopuk hissetmelerine yol açabilir (Sahai, Ciby ve Dominic, 2021). İşyeri izolasyonu ile çalışanların algıları arasındaki ilişki rahatsız edici olabilir. Örneğin, ekip çalışması ve destek eksikliği genellikle izolasyon duygularını şiddetlendirerek çalışanları işten ayrılmaya daha da iter ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkiler (Zhou, Cao, Goh ve Kong, 2024). İşyeri izolasyonuna neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar biri örgütsel kültürdür. İş birliğinden ziyade rekabeti teşvik eden bir işyeri, topluluktan ziyade izolasyonu teşvik edebilir (Han, 2023). Bireysel başarıya öncelik veren ortamlar, istemeden de olsa, destek için başkalarına güvenemeyeceklerini düşünen sosyal olarak izole çalışanlar yaratabilir. İletişim Eksiklikleri de sosyal izolasyona neden

olmaktadır. Zayıf iletişim sistemlerine sahip kuruluşlar, çalışanlar arasındaki etkileşimi kolaylaştırmakta başarısız olur ve izolasyon duygularını tetikler. Çalışanlar, iletişim kurma veya bağlantı kurma girişimleri sürekli olarak engellerle veya ilgisizlikle karşılaştığında hayal kırıklığına uğrayabilir (Vora, Nguyen, Spicer ve Li, 2022). Uzaktan çalışma düzenlemeleri de COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışmaya geçiş, geleneksel sosyal desteklerini kaybeden çalışanlar arasında izolasyon duygularını şiddetlendirmiştir. Yakın zamanda yapılan çalışmalar, uzaktan çalışmanın, akranlar ve amirlerle etkileşim eksikliği nedeniyle işyerinde izolasyon raporlarının artmasına neden olabileceğini belirtmektedir (Sahai vd., 2021). Liderlik tipleri de sosyal izolasyona neden olan etmenlerden biridir. Örneğin otokratik liderlik, çalışanların kendilerini ifade edemediklerini hissettikleri bir ortama katkıda bulunabilir ve izolasyon duygularını artırabilir. Tersine, destekleyici liderlik bağlılığı ve ekip çalışmasını teşvik edebilir (Li, 2022). Sosyal izolasyonun örgütsel bağlamdaki yansımaları geniş kapsamlıdır. İzolasyon yaşayan çalışanlar genellikle daha yüksek düzeyde iş tatminsizliği ve daha düşük örgütsel bağlılık bildirmekte, bu da daha yüksek işten ayrılma niyetlerine yol açabilmektedir (Han, 2023). Depresyon ve anksiyete de dahil olmak üzere ruh sağlığı sorunları da izolasyon ve kopukluk duygularını şiddetlendiren yaygın sonuçlardır (Steptoe vd., 2013). Örgütsel etki açısından bakıldığında, sosyal izolasyon üretkenliğin azalmasına, çalışanların moralinin düşmesine ve işyeri kültürünün gerilemesine yol açabilir. Dahası, izole çalışanlar sıkıntılarıyla başa çıkmanın bir yolu olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girebilir ve bu da işten ayrılma ve olumsuz davranış kısır döngüsüyle sonuçlanabilir (Vora vd., 2022).

Bilişsel Tutarsızlık Teorisi: Bilişsel Tutarsızlık Teorisi, örgütsel ortamlarda yalnızlık deneyimini anlamak için önemli bir çerçeve görevi görmektedir. Bu teori, yalnızlığın bireyin arzuladığı sosyal etkileşimler ile gerçek sosyal deneyimleri arasındaki boşluğu algılamasından kaynaklandığını öne sürer. Yalnızlık hissine yol açan, tek başına sosyal bağlantıların niceliği veya niteliğinden ziyade, kişinin sosyal ilişkilerinin bilişsel değerlendirmesidir. Bilişsel Tutarsızlık Teorisi, bireylerin sosyal ihtiyaçlarını ve bağlantılarını kişisel beklentilerine ve toplumsal normlara göre değerlendirdiklerini öne sürer. Sosyal etkileşimlerinin gerçekliği bu beklentilerin altında kaldığında, psikolojik bir yalnızlık duygusu yaşarlar. Russell, Cutrona, McRae ve Gomez 'e göre yalnızlık, bireylerin arzu ettikleri ve gerçek sosyal katılım düzeyleri arasında bir fark algıladıklarında ortaya çıkar ve bu öznel değerlendirmenin yalnızlık duygularına önemli ölçüde katkıda bulunduğunu vurgular (Russell, Cutrona, McRae ve Gomez, 2011). Bu bakış açısı, sosyal etkileşimlerin

yorumlanması ve değerlendirilmesinde yer alan bilişsel süreçlerin altını çizmektedir. Bireylerin arzu ettikleri sosyal etkileşim seviyeleri ile mevcut durumları arasında bir boşluk algıladıklarında kendilerini yalnız hissedebileceklerini öne sürerek işyerinde yalnızlık deneyimini daha da açıklığa kavuşturmaktadır. Bu teori, yalnızlığın öznel olduğu ve gerçekliğe karşı kişisel beklentilere büyük ölçüde bağlı olduğu fikrine dayanmaktadır. McCarthy'nin işle ilgili yalnızlığa ilişkin bütünleşik modeli, çeşitli öncülleri, aracıları, sonuçları ve moderatörleri inceleyerek örgütsel bağlamlarda yalnızlığın karmaşıklığını pekiştirmektedir (McCarthy, 2025). Çalışma, bu tutarsızlığın farkına varmanın, çalışanlar arasında yalnızlık hissini azaltmayı amaçlayan örgüt liderleri için hayati önem taşıdığını savunmaktadır.

İşyerinde, çalışanların sosyal etkileşimleriyle ilgili olarak iş arkadaşlarından destek, aidiyet duygusu ve ekiplere katılım gibi belirli beklentileri olabilir. Örneğin, işyerinde yalnızlık, bir çalışanın meslektaşlık ilişkileri arzusu ile gerçek sosyal katılım deneyimleri arasındaki tutarsızlıklar nedeniyle daha da kötüleşebilir ve bu da izolasyon duygularına ve çalışma ortamlarından memnuniyetsizliğe yol açabilir. Adams ve arkadaşları (2017), olumsuz sosyal beklentilerin yalnızlık hissine katkıda bulunabileceğini vurgulayarak, yetersiz sosyal etkileşimlerin duygusal refahı engellediğini öne sürmektedir (Adams vd., 2017). Bilişsel tutarsızlıkların yalnızlık olarak nasıl ortaya çıktığını çeşitli aracı faktörler etkilemektedir. Dikkate değer bir husus, çalışanların sosyal bağlamlarını nasıl yorumladıklarını şekillendiren algılanan örgütsel destektir. Çalışanlar kendilerine değer verilmediğini veya desteklenmediklerini hissettiklerinde, arzu ettikleri ve gerçek sosyal etkileşimler arasındaki uçurum genişler ve böylece yalnızlık duyguları yoğunlaşır (Jha, 2023). Ayrıca, rol kimliği tutarsızlıkları da bir rol oynayabilir, çünkü çalışanlar rollerinden veya kurum kültüründen kopuk hissedebilir, bu da olumsuz öz değerlendirmelere ve artan yalnızlığa yol açabilir (Liu ve Ren, 2019). Buna ek olarak, yalnızlığın bilişsel yönü, çalışanların özellikle rekabetçi iş ortamlarında başkaları tarafından nasıl algılandıklarına dair uyumsuz inançlar geliştirebilecekleri anlamına gelmektedir. Bu olumsuz sosyal bilişler, yetersizlik duygularını pekiştirerek yalnızlıkla sonuçlanan bilişsel tutarsızlıkları daha da artırabilir (Adams vd., 2017). Mosher ve arkadaşları, sosyal bağlamlarda bilişsel işlemenin önemini vurgulayarak, çalışanların sosyal etkileşimlerini nasıl yorumladıklarının yalnızlık deneyimlerini önemli ölçüde etkilediğini öne sürmektedir (Mosher vd., 2012). Bilişsel Tutarsızlık Teorisi'nin kuruluşlar için çıkarımları derindir. İşyerinde yalnızlığı etkili bir şekilde ele almak için, kuruluşlar öncelikle çalışanları arasındaki sosyal tatminin öznel doğasını tanımalıdır.

Stratejiler, iletişimi geliştirmeye ve çalışanların sosyal beklentileriyle daha iyi uyum sağlayan kapsayıcı bir kültürü teşvik etmeye odaklanmalıdır. Bu, ekipler içindeki sosyal dinamikleri ve ilişkisel kaliteyi geliştirmeyi amaçlayan liderlik eğitimini içerebilir (Hou ve Cai, 2024). Buna ek olarak, sosyal etkileşimleri çevreleyen olumsuz inançları yeniden şekillendirmeyi amaçlayan bilişsel-davranışçı yaklaşımlar gibi bilişsel süreçleri hedef alan müdahaleler de faydalı olabilir. Bireysel deneyimler ve algılar etrafında diyalogları teşvik etmek, arzu edilen ve gerçek sosyal katılım arasındaki bilişsel boşlukları kapatmaya yardımcı olabilir (Theeke ve Mallow, 2015). Özetle, Bilişsel Tutarsızlık Teorisi, bireylerin sosyal ilişkileriyle ilgili yaptıkları bilişsel değerlendirmeleri vurgulayarak örgütsel yalnızlığı anlamak için kritik bir mercek sağlar. Hedeflenen kurumsal uygulamalar yoluyla bu tutarsızlıkları ele alarak, sosyal bağlılığı teşvik eden ve çalışanlar arasında yalnızlık duygularını azaltan daha sağlıklı bir işyeri ortamını teşvik etmek mümkündür.

Kaynakların Korunması Teorisi: İlk olarak Hobfoll tarafından geliştirilen Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin işyerinde yalnızlık deneyimleri de dâhil olmak üzere stresli durumlarda kaynaklarını nasıl yönettiklerini anlamak için sağlam bir teorik ereve sağlar. Teorisinin temel önermesi, bireylerin refahları ve işlevsellikleri için kritik öneme sahip kaynakları elde etmek, elde tutmak ve korumak için çaba göstermeleridir. Örgütsel yalnızlık bağlamında bu teori, kaynakların korunmasının yalnızlığın çalışanların psikolojik sağlığı ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl azaltabileceğini açıklamaktadır. Teorisi  tür kaynağın önemini vurgulamaktadır:

1. Maddi Kaynaklar: Bunlar finansal varlıkları, fiziksel malları ve bireylerin sahip olduğu her türlü maddi desteği içerir.
2. Maddi Olmayan Kaynaklar: z saygı, dayanıklılık ve duygusal zekâ gibi psikolojik kaynakları kapsar- yalnızlıkla mücadelede kritik faktörler.
3. Enerji Kaynakları: Bu, sosyal etkileşimler ve ilişkiler için harcanan zaman ve çabayı içerebilen fiziksel ve zihinsel enerjiyi ifade eder (Gao, Shi, Niu ve Wang, 2012)

Teori, insanların özellikle kaynak kaybı veya tehdidi dönemlerinde mevcut kaynaklarını korumak ve yenilerini edinmek için çalışacaklarını ne sürer. Örgütsel ortamlarda, çalışanlar yalnızlık yaşadıklarında, temel psikolojik ve sosyal kaynaklarına yönelik algılanan bir tehditle karşı karşıya kalırlar ve bu da onları bu tehdidi hafifletmek veya karşı koymak için motive eder. Bireyler iş yerinde yalnızlık yaşadıklarında, önemli psikolojik stresle karşılaşırlar. Sosyal destek kaybı ve izolasyon hissi, duygusal ve psikolojik kaynaklarını

tüketerek iş tatmini ve performans düşüşü gibi zararlı sonuçlara yol açabilir (Baer, Bundy, Garud ve Kim, 2018). Örneğin, Wang ve arkadaşları, yalnızlıkla yakından ilişkili bir deneyim olan iş yerinde dışlanma yaşayanların kaynak kaybına karşı özellikle hassas olduklarını ve bunun da izolasyon ve endişe duygularını şiddetlendirebileceğini belirtmektedir (Wang, Lu, Wu ve Luo, 2023).

Kinman ve Wray, iş özerkliğini ve adaletini artırmayı amaçlayan müdahalelerin çalışanların kaynaklarını korumaya hizmet edebileceğini ve böylece örgütsel bağlamlarda yalnızlıkla ilişkili olumsuz etkileri azaltabileceğini öne sürmektedir (Kinman ve Wray, 2020). Destekleyici liderlik ve işbirlikçi ortamlar gibi olumlu kaynakların geliştirilmesini ve elde tutulmasını kolaylaştıran kuruluşların, izolasyon duygularıyla uğraşan çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın artması ve işten ayrılma niyetlerinin azalması da muhtemeldir (Bon ve Shire, 2022).

Kaynakların Korunması Teorisinin işyerinde yalnızlığa uygulanması, destekleyici bir çalışma ortamının teşvik edilmesinde örgütsel politika ve uygulamaların rolünün altını çizmektedir. Çalışan bağlılığını artırmayı, etkili iletişim sağlamayı ve güçlü sosyal destek sistemleri sunmayı amaçlayan stratejiler, kaynak kazanımını teşvik edebilir ve yalnızlık duygularını azaltabilir (Bano, Khatun ve Kumar, 2024). Etik davranış sergileyen ve olumlu bir kurumsal itibar geliştiren liderler, çalışanların çalışma ortamları üzerindeki algılanan kontrolünü de olumlu yönde etkileyerek kaynak koruma çabalarını artırır ve yalnızlığı hafifletir (Ahmad, Sohal ve Cox, 2020). Özetle, Kaynakların Korunması Teorisi, örgütsel yalnızlığın karmaşıklığını incelemek için kapsamlı bir merceğe sağlar. Paydaşlar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde kaynak yönetimine odaklanarak, çalışanların izolasyon duygularının üstesinden gelmelerine nasıl destek olacaklarını daha iyi anlayabilir ve sonuçta iş memnuniyeti, performans ve genel kurumsal sağlıkta iyileşme sağlayabilirler.

Burada tartışılan teoriler, çalışanların deneyimlerini şekillendirmek için bireysel özelliklerin, çevresel faktörlerin ve bilişsel değerlendirmelerin nasıl bir araya geldiğini göstererek örgütsel yalnızlığın çok yönlü bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu yalnızlığın sonuçları sadece duygusal sıkıntının ötesine geçmekte; örgütsel bağlılık, iş performansı ve genel çalışan memnuniyeti üzerinde önemli yansımaları olmaktadır.

2.5.1. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler: Bireysel ve Örgütsel Nedenler

Örgütsel yalnızlık, çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenen çok yönlü bir olgudur. Bu faktörleri anlamak, yalnızlığı hafifletmeyi ve çalışanların refahını artırmayı amaçlayan müdahaleler geliştirmek için hayati önem taşımaktadır (Özyıldırım ve Kayıkçı, 2019).

2.5.1.1. Örgütsel Yalnızlığın Bireysel Nedenleri

Örgütsel yalnızlık olgusunun ortaya çıkışında örgütsel yapılar, yönetim biçimleri ve kültürel dinamikler kadar bireysel özellikler de belirleyici rol oynamaktadır. Aşağıda örgütsel yalnızlığın bireysel düzeydeki belirleyicileri ele alınarak, bireylerin yalnızlık yaşantılarına zemin hazırlayan kişisel etmenlerden bahsedilecektir.

1. **Kişilik Özellikleri:** Bireysel kişilik özellikleri, işyerinde yalnızlık deneyimini önemli ölçüde etkiler. Araştırmalar, yüksek nevrotiklik ve düşük dışadönüklük gibi özelliklerin yalnızlık duygularıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Daha yüksek nevrotiklik seviyesine sahip bireyler, kişilerarası ilişkilerini daha olumsuz algılama eğilimindedir ve bu da izolasyon duygularının artmasına neden olur (Tian vd., 2023). Firoz ve Chaudhary, bireysel psikolojik sermayenin iş yerindeki yalnızlığı azaltmadaki rolünün altını çizerek, dayanıklılığın iş yerindeki duygusal deneyimleri nasıl etkilediğini göstermektedir (Firoz ve Chaudhary, 2021).
2. **Duygusal Zekâ:** Daha yüksek duygusal zekâ seviyeleri sosyal bağlantıları kolaylaştırabilir ve böylece yalnızlık duygularını azaltabilir. Duygularını anlayabilen ve yönetebilen çalışanların iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurma ve sürdürme olasılığı daha yüksektir (Arslan ve Polatcan, 2021). Arslan ve arkadaşlarına göre, duygusal zekâ iş yerinde yalnızlık algısını önemli ölçüde etkilemekte ve duygusal açıdan zeki bireylerin sosyal bağlamlarda gezinme ve destekleyici ağlar kurma konusunda daha donanımlı olduklarını vurgulamaktadır (Arslan, Yener ve Schermer, 2020).
3. **Sosyal Beceriler ve Uyum Yeteneği:** Güçlü sosyal becerilere ve uyum yeteneğine sahip çalışanların ekiplere etkili bir şekilde entegre olma ve bağlantı kurma olasılığı daha yüksektir, böylece yalnızlık duyguları azalır (Stănescu ve Romaşcanu, 2023). Tersine, sosyal etkileşimlerle mücadele eden bireyler akranlarıyla ilişki kurmakta zorlanabilir ve bu da yalnızlıkla ilgili olumsuzluklara yol açabilir.

4. Kişisel Koşullar: Medeni durum, yalnız yaşama veya kişisel yaşam olayları gibi faktörler yalnızlık düzeylerini etkileyebilir. Kaymaz ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada, yalnız yaşayan çalışanların daha yüksek düzeyde işyeri yalnızlığı bildirdiği tespit edilmiştir; bu da işyeri dışındaki kişisel koşulların iş ortamıyla iç içe geçtiğini göstermektedir (Kaymaz vd., 2014).

2.5.1.2. Yalnızlığa Katkıda Bulunan Örgütsel Faktörler

Örgütsel kültür, liderlik tarzları, iş yerinin yapısı, işin özellikleri, sosyal destek yapıları ve iletişim yalnızlığa katkıda bulunan örgütsel etmenlerdir ve aşağıda bu etmenler özetlenmiştir.

1. Örgütsel Kültür: Bir kurumdaki kültürel ortam, çalışanların sosyal etkileşimlerini belirlemede çok önemli bir rol oynar. İşbirliğinden ziyade rekabeti vurgulayan kültürler izolasyon hissi yaratarak çalışanlar arasında yalnızlığın artmasına neden olabilir (Hüsrevşahi ve Şahan, 2021).
2. Liderlik ve Yönetim Tarzları: Liderlik ve yönetim tarzlarının doğası çalışanların sosyal deneyimlerini önemli ölçüde etkileyebilir. Otoriter liderlik tarzları çalışanların kendilerini desteksiz ve kopuk hissetmelerine yol açabilir. Tersine, katılımcı liderlik açık iletişimi teşvik eder ve ilişkileri geliştirir, bu da işyerindeki yalnızlığı hafifletmeye yardımcı olabilir (Jung vd., 2021). Chen ve arkadaşları, lider-üye değişim kalitesinin yalnızlık hissi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini vurgulayarak, liderlerle kurulan olumlu ilişkilerin izolasyon hissini azaltabileceğini belirtmiştir (Chen, Wen, Peng ve Liu, 2016).
3. İşyeri Yapısı ve Tasarımı: İşyerinin fiziksel yapısı ve tasarımı da yalnızlık hissini etkileyebilir. Açık ofisler veya iş birliğine dayalı alanlar gibi etkileşimi kolaylaştıran ortamlar, izole çalışma alanlarına kıyasla sosyal katılımı teşvik etme eğilimindedir (Wu, 2024).
4. İşin Özellikleri ve Talepleri: Bir işin doğası, çalışanların çalışma ortamlarında kendilerini ne kadar bağlı hissettiklerini etkileyebilir. Araştırmalar, yüksek iş talepleri, rol belirsizliği ve özerklik eksikliğinin işyerinde yalnızlığa katkıda bulunan faktörler olduğunu göstermektedir (Wang ve Hong, 2020). Miyake ve arkadaşları, işle ilgili stres faktörlerinin, özellikle COVID-19 salgını nedeniyle uzaktan

çalışmaya geçiş gibi önemli değişiklikler sırasında izolasyon duygularını şiddetlendirebileceğini vurgulamıştır (Miyake vd., 2022).

5. Sosyal Destek Yapıları: Kurum içinde sosyal destek ağlarının varlığı yalnızlığın azaltılmasında önemlidir. Çalışan iş birliğini ve akran desteğini teşvik eden kurumlar, çalışanların bağlılık duygularını artırır. Wax ve arkadaşları, işyerinde yalnızlığın iş arkadaşı desteği ve aidiyet duygularına ilişkin algıları olumsuz yönde etkilediğini bildirerek, yalnızlığı azaltmak için sosyal ilişkilerin önemini vurgulamıştır (Wax vd., 2022).
6. İletişim: Kurumlardaki etkili iletişim uygulamaları, ilişkileri geliştirmeye ve yalnızlık duygularını azaltmaya yardımcı olabilir. Ekipler arasında şeffaflık ve açık iletişim hatları, çalışanların yalnızlık deneyimleri de dahil olmak üzere yaşadıkları güçlükleri paylaşırken kendilerini rahat hissettikleri bir atmosfer yaratır (Tian vd., 2023). Zayıf iletişim yanlış anlamaları sürekli hale getirebilir ve ilişki kurma çabalarının önüne engel olabilir.

İşyerinde yalnızlığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri anlamak, gerekli müdahaleler için değerli bilgiler edinmemize yardımcı olur. Kurumlar hem kişisel hem de işyeri dinamiklerini ele alarak daha bağlantılı ortamlar oluşturabilir. Kişiler arası ilişkileri teşvik etmek, destekleyici kurumsal kültürler oluşturmak ve iletişimi geliştirmek, yalnızlığı azaltmada ve çalışanların refahını artırmada önem arz etmektedir.

BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın konusu ile bağlantılı olarak örgütsel yalnızlık konularına ilişkin uluslararası ve ulusal çalışmalar yer almaktadır.

Örgütsel yalnızlık, çalışanların refahı, bağlılığı ve örgütsel performans üzerindeki etkilerine dair artan farkındalıkla birlikte önemli bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Aşağıda, örgütsel yalnızlıkla ilgili araştırma bulgularının ve teorik çerçevelerin gelişimini göstererek, bu konuda yapılan önemli çalışmalar özetlenmiştir.

Peplau'nun İlişki Modelleri duygusal ve sosyal yalnızlık arasında ayırım yaparak yalnızlığı anlamak için zemin hazırlamıştır. Bu araştırma, kişilerarası dinamiklerin yalnızlık duygusuna nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koyması ve hem bireysel hem de sosyal boyutları vurgulaması nedeniyle işyeri bağlamında daha sonra yapılacak çalışmalar için temel oluşturmuştur (Perlman ve Peplau, 1998). İş yerindeki ilişkilerin çoğu örgüt içi dinamiklerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bazı kurumlarda ilişkiler belli bir hiyerarşiye ve kurallara bağlı olarak sürdürülmektedir. Fakat çoğu çalışan arasında zamanla gayri resmi ilişkiler oluşmakta ve çalışanlar işlerini sevmeseler de bu bağ sayesinde işlerine devam etmektedirler (Wight, 2005). Lam ve Lau (2012) iş yerinde tatmin edici olmayan ilişkilerin çalışanların yalnızlık hissetmelerine nasıl yol açtığını ve bu yalnızlık hissinin iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi çeşitli iş sonuçlarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre yalnız hisseden çalışanlar daha düşük kalitede işler ortaya çıkarmaktadır. Lider-üye değişimi kalitesi düştükçe, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı da azalmaktadır. Yalnız hisseden çalışanlar, iş yerinde gönüllü olarak ekstra rol davranışlarını sergilemekte daha az istekli olmaktadır. Bu durum, iş yerinde takım çalışması ve genel verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir. Yalnızlık, çalışanların iş performansını olumsuz etkiler. Yalnız hisseden çalışanlar, daha düşük performans sergileme

eğilimindedirler. Bu bulgu, iş yerinde yalnızlığın, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini azalttığını göstermektedir. Zhou ve George (2011), çalışmalarında iş yerinde yalnızlık duygusunun bireylerin yaratıcılıklarını olumsuz yönde etkilemekte olduğunu fakat örgütsel destek yalnızlık duygusunun yaratıcılık üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını tespit etmişlerdir. Lam ve Lau (2012), iş yerindeki yalnızlığın iş tatmini aracılığıyla iş performansını olumsuz yönde etkilediğini yaptıkları çalışmada ortaya koymuşlardı. Yu (2014), ilk ampirik araştırmalarla, işyeri ortamlarının farklı yalnızlık türlerini nasıl teşvik edebileceğini anlamada önemli bir adımı işaret ederek, örgütsel ortamlarda yalnızlığı araştırmaya başlamıştır. Yu, kişi-çevre uyumu ile iş tatmini arasındaki bağlantıları tanımlamış ve uyumsuzlukların işyerinde yalnızlığa yol açabileceğini belirtmiştir (Yu, 2014). J. Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma ve Johnson, yalnızlık incelemesini işyeri yalnızlığının duygusal ve sosyal olmak üzere iki boyutuna genişletmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, iş arkadaşlarının yokluğunun, özellikle zorlu çalışma ortamlarındaki bireyler için çatışma ve izolasyon duygularını şiddetlendirdiğini öne sürmektedir (J. Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma ve Johnson, 2018a). Wright ve Silard, işyerinde yalnızlığın öncüllerine ilişkin kapsamlı bir araştırmada, bireysel, grup ve örgütsel özellikleri içeren bir yalnızlık süreci modeli önermiştir. Yalnızlığın yalnızca bireysel bir deneyim olmadığını, aynı zamanda örgütsel bağlam tarafından da şekillendirildiğini göstermişlerdir (Wright ve Silard, 2020). Chen, Wen, Peng ve Liu (2016) işyerlerindeki ilişkisel dinamikleri vurgulayarak, yalnızlıkta lider-izleyici uyumunu ve bunun iş tatmini ile işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini incelemiştir. Bulgular, işyerinde yalnızlığın hiyerarşik ilişkilerden etkilendiğini anlamının önemini vurgulamıştır (Chen vd., 2016). İşyerinde yalnızlığın yaratıcı performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilediği, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin ise olumlu olduğu bulunmuştur (Firoz ve Chaudhary, 2022). Jung, Song ve Yoon (2021) çalışmalarında, işyerinde yalnızlığın işe bağlılık ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. İşyerinde yalnızlığın, lider-üye değişimi ve iş arkadaşı değişimi gibi sosyal ilişkilerin moderatörlüğünde bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediğini bulmuşlardır. Bu bulgular, işyeri dinamiklerinin ve ilişkilerin yalnızlığa karşı nasıl tampon oluşturabileceğinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır (Jung vd., 2021). Gao ve Sai (2020)' nin pandemi ve sosyal izolasyonun kesiştiği noktayı vurgulayan araştırmaları, sanal çalışma ortamlarında yalnızlık yaşayan bireylerin (özellikle bekâr kadınların) karşılaştığı benzersiz zorlukların altını çizerek pandemi sonrası dünyada yalnızlığı ele almak için yeni yollar öneriyor (Gao ve Sai, 2020). Wax, Deutsch, Lindner, Lindner ve Hopmeyer (2022) işyerinde yalnızlığın azalan örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuş ve izole

çalışmanın olumsuz sonuçlarını vurgulamıştır (Wax vd., 2022). Silard ve Wright (2022), yaptıkları çalışmada yalnızlık düzeyinin yöneticiler ve çalışanlar arasında çok farklılık göstermediğini fakat karşılıklı ve duygusal bağın çalışanlarda yalnızlığın yordayıcısı iken yöneticilerde olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmadan yola çıkarak yönetici ve çalışanları örgütsel yalnızlığa iten sebeplerin farklılık gösterdiği söylenebilir. Yöneticiler ve çalışanlar tarafından deneyimlenen yalnızlıktaki farklılıkları araştırdıkları çalışmalarında, duygusal bağlantılar ve karşılıklılık gibi yalnızlığın farklı belirleyicilerini vurgulamıştır. Bulgular, işyeri dinamiklerinin yalnızlığı roller arasında farklı şekilde etkilediği görüşünü desteklemektedir (Silard ve Wright, 2022). Basit ve Nauman (2023), çalışmalarında işyerinde yalnızlık bağlamında ait olma ihtiyacının moderatör rolünü ve işe bağlılığın aracı rolünü ortaya koymuştur. Bulgular, örgütsel ortamlarda bireylerin duygusal ihtiyaçlarının ve bunların zihinsel esenlik ve üretkenlikle ilgisinin altını çizmiştir (Basit ve Nauman, 2023). Polis teşkilatlarında yapılan çalışma, yalnızlık, kaygı ve esenlik arasındaki yolları göstererek, yalnızlığı ele alma stratejilerinin daha iyi örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmek için ruh sağlığı anlayışlarını içermesi gerektiğini ortaya koymuştur (Chung vd, 2022). Tian, Pu ve Ren (2021), araştırmaları ile işyerinde yalnızlık deneyimlerindeki cinsiyet farklılıklarını vurgulayarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yalnızlık ve işe bağlılıktan nasıl etkilendiğini göstermiş ve demografik faktörlerin yalnızlığı nasıl etkilediğinin anlaşılmasına daha fazla katkıda bulunmuştur (Tian vd., 2021). Zhou (2018) kültürel boyutlara vurgu yaparak, işyerinde yalnızlıkla ilgili mevcut literatürü sentezleyerek, korku ile karakterize edilen örgütsel iklimlerin çalışanlar arasında yalnızlık duygularını nasıl artırabileceğine dair içgörüler sunarken, topluluğu teşvik eden ortamların bu tür duyguları nasıl azalttığını ortaya koymuştur (Zhou, 2018). Adnan, Dafny, Baldwin, Beccaria ve Chamberlain (2023) çalışmalarında, sağlık çalışanları arasında tükenmişliğe katkıda bulunan kritik faktörler olarak yalnızlık ve izolasyonun etkilerini ele almış ve işyeri ortamlarının duygusal refahı doğrudan etkilediğine dair kanıtlar sunmuştur (Adnan vd., 2023). İş yerindeki yalnızlığı ölçmek amacıyla İş Yaşamında Yalnızlık ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek ilk olarak Wright, Burt ve Strongman tarafından 2006 yılında geliştirilmiştir. Doğan, Çetin ve Sungur tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek yalnızlığı duygusal ve sosyal olarak iki boyutta incelemektedir.

Yalnızlık olgusu literatürde çeşitli perspektiflerden ele alınmıştır. Örgütsel yalnızlığı hem bireysel hem de örgütsel açıdan ele alan bu çalışmalar yalnızlık olgusunu anlamak ve örgüt dinamiğini olumsuz yönde etkileyen yalnızlık olgusuna çözümler sunmak adına çalışanlar,

yöneticiler ve araştırmacılar için önemli bilgiler barındırmaktadır. Tabancalı (2016), öğretmenlerin iş tatmini üzerine yapılan bu araştırma, yalnızlık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve duygusal bağlamların eğitimcilerin yalnızlık deneyimlerinde önemli bir rol oynadığını düşündürmüştür. Bu gösterge niteliğindeki araştırma, örgütsel bağlamlarda duygusal desteğin önemini vurgulamıştır (Tabancalı, 2016). Ertürk (2021) nitel araştırmasında, okullarda örgütsel hedeflere ulaşmada çatışmanın rolünü incelemiştir. Çalışma, tükenmişlik ve işyeri çatışmalarından kaynaklanan stres gibi faktörlerin öğretmenler arasında yalnızlık hissine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu, dolayısıyla bağlılıklarını ve genel performanslarını etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, eğitim bağlamında işyeri dinamikleri ile duygusal durumlar arasındaki bağlantıya dair kanıtlar sağlamıştır (Ertürk, 2021). Arslan, Yener ve Schermer (2020), hemşirelik mesleğinde yalnızlığı araştıran bu çalışmalarında Türkiye'deki hemşireler arasında yalnızlığa yol açan faktörleri değerlendiren teorik bir model geliştirmiştir. Bulgular, işyerinde yalnızlığın iş performansında ve çalışanların işe devamlılığında düşüşe katkıda bulunduğunu göstermiştir. Çalışma, operasyonel verimliliği artırmak için sağlık hizmeti ortamlarında yalnızlığı ele almanın önemini vurgulamıştır (Arslan vd., 2020). Boyacı ve Tabak (2022) çalışmalarında, okul psikolojik danışmanları arasında iş yerinde yalnızlık ve örgütsel kimlik arasındaki ilişkide pozitifliğin aracı rolünü araştırmıştır. Sonuçlar, olumlu işyeri ilişkilerinin yalnızlık duygularını azaltabileceğini ve Türk eğitim kurumlarında destekleyici ortamların geliştirilmesinin potansiyelini vurgulamıştır (Boyacı ve Tabak, 2022). Tatar, Müceldili ve Erdil (2024) araştırmalarında, yalnızlığı örgütsel nostalji merceğinden incelemiş ve çalışanların yalnızlığa rağmen refahlarını nasıl koruduklarına odaklanmıştır. Çalışma, bir başa çıkma mekanizması olarak nostaljinin önemini vurgulamış ve Türk kültürel değerleri çerçevesinde işyerinde yalnızlığın anlaşılmasını teşvik ederek, örgütlerde duygusal destek söylemini daha da zenginleştirmiştir (Tatar vd., 2023). Benzer şekilde Tatar, Müceldili ve Erdil (2024) işyeri yalnızlığının içsel motivasyonla negatif ilişkili olduğunu, içsel motivasyonun çalışan refahıyla pozitif ilişkili olduğunu, içsel motivasyonun işyeri yalnızlığı ile çalışan refahı arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini bulmuşlardır. Benzer şekilde Yolaç ve Omuz (2020) çalışanların örgütsel bağlılığı arttıkça verimlilik düzeyleri artma olduğundan ve yalnızlık durumlarının da azaldığından bahsetmektedir.

Sakarya Üniversitesi'nin 2013 yılında düzenlediği 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nde, örgütsel yalnızlık konusu kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Kongrede sunulan çalışmalar,

örgütsel yalnızlığın çeşitli yönlerini ve etkilerini incelemiştir. Bu çalışmaların bazı önemli bulguları şunlardır:

İlk olarak, iş yerinde yalnızlık hissi ile işkoliklik arasındaki ilişki araştırılmış ve örgütsel yalnızlığın işkolik davranışları tetikleyebileceği, bu durumun da çalışanların iş tatmini ve verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği belirlenmiştir. Bu bulgu, iş yerinde sosyal destek mekanizmalarının ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bir diğer çalışma, çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, örgütsel yalnızlık yaşayan çalışanların iş tatminlerinin düştüğünü ve işten ayrılma niyetlerinin arttığını göstermiştir. Bu durum, yöneticilerin çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmek için çeşitli adımlar atmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, örgütsel yalnızlığın psikolojik sermaye ve duygusal zekâ ile ilişkisi de incelenmiştir. Sonuçlar, yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin örgütsel yalnızlıkla daha iyi başa çıkabildiğini ve psikolojik sermayelerinin bu süreçte önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, duygusal zekâ gelişiminin ve psikolojik sermayenin artırılmasının örgütsel yalnızlığı azaltmada etkili olabileceğini göstermektedir. Bu çalışmalar, örgütsel yalnızlığın iş yerindeki çeşitli psikolojik ve performansla ilgili sonuçlarını anlamak için önemli veriler sunmaktadır. Örgütsel yalnızlık, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve genel verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, örgütsel yalnızlığı azaltmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Yöneticilerin, çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmeye yönelik adımlar atmaları ve örgütsel destek mekanizmalarını güçlendirmeleri gerekmektedir (Sakarya Üniversitesi Açık Erişim, 2024).

Literatürde bazı liderlik tiplerinin de örgütsel yalnızlığa neden olduğu görülmektedir. Örneğin mantar yönetim yaklaşımı kullanan liderlerin örgüt üyelerinin görev farkındalık ve bilinç düzeylerine hitap etmemesi dolayısıyla yalnızlık duygusunu arttırdığı görülmüştür. (Ergün, 2021). Arslan ve Polacan (2021) öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel yalnızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duygusal zekâ ile örgütsel yalnızlığın negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Duygusal zekâ, örgütsel yalnızlığı etkilemektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin öznel iyi oluş, öz kontrol ve çevresindekilerin ve kendi özelliklerinin farkında olma ve onlarla etkili iletişim kurma becerileri arttıkça yaşadıkları örgütsel yalnızlık oranları azalacaktır denilebilir.

Çakır ve Seymen (2023)' e göre Türkiye'de kamu ve özel sektörde çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmada evden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık düzeyini arttırdığı sonucuna varmıştır. Tülü (2023), iş yaşamında yalnızlığın ve örgütsel yabancılaşmanın çalışanların

motivasyonu ve performansı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda örgüt üyelerinde örgütsel yalnızlık hissi arttıkça işten ayrılma niyetini arttırdığı ve iş tatmin düzeyinin de azaldığı tespit edilmiştir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018). Örgütsel yalnızlık aynı zamanda örgüt içinde yaşanan olumsuz bir durum olan örgütsel yabancılaşmayı da tetiklediği görülmektedir (Çiçek ve Ulukan, 2024). Örgütsel güven duygusu arttıkça psikolojik iyi oluş artarken örgütsel yalnızlık azalmaktadır (Taşpınar ve Eryeşil, 2021).

Bireylerin sahip olduğu öz yeterlilik, dayanıklılık ve kendini yönetme gibi özellikleri psikolojik sermayedir. Özçelik ve Barsade (2018) yaptıkları çalışmada yüksek psikolojik sermayeye sahip olan örgüt üyelerinin yalnızlığın olumsuz etkilerinden daha etkilendiklerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde iş yerindeki yalnızlık bireylerin daha düşük iş performansı gösterdiklerini kanıtlamaktadır. İbiş ve Yeşiltaş, (2021) Örgüt içi nepotizmin özel sektör çalışanlarının performansları üzerinde olumsuz etkilerinden bahsederken, devlet kurumlarında ise nepotizmin ne çalışan performansını ne de örgütsel yalnızlığını etkilediğini tespit etmişlerdir. Abdurrezzak, Yıldızbaş, Özkul ve Doğan (2023) örgütsel sinizmin örgütsel yalnızlığın yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

Literatür incelendiğinde çalışmalar örgütsel yalnızlığın olumsuz sonuçlarına odaklanmaktadır. Öte yandan yapılan bazı çalışmalarda örgütsel yalnızlığın bireylerin yaratıcılığını, iş performansını ve motivasyonunu artırması gibi olumlu sonuçlara da rastlanmıştır. Fakat bu olumlu etkilerin ortaya çıkabilmesi için yalnızlık duygusunun uzun süreli olmaması gerekmektedir. Örneğin, Wax, Deutsch, Lindner, Lindner ve Hopmeyer (2022), yaptıkları çalışmada uzaktan çalışma düzeninin izolasyon duygularını şiddetlendirdiğini ve örgütsel bağlılığı azalttığını bulmuşlardır (Wax vd., 2022).

2019 ve 2024 yılları arasında örgütsel yalnızlıkla ilgili tamamlanan lisansüstü çalışmaların (Akgül, 2020; Arslan, 2021; Ayan, 2023; Çakır, 2022; Kayaalp, 2019; Erçetin, 2024; İbiş, 2020; Hosseiniard, 2024; Karadağ, 2024; Kaya, 2021; Keskinbora, 2024; Omuz, 2020; Özdemir, 2023; Sarioğlu, 2023) işletme, eğitim ve öğretim, spor ve turizm alanlarda olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmaların çoğunun ilişkisel olduğu ve bu alanda örgütsel yalnızlığı derinlemesine inceleyecek nitel çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel yalnızlık konusu birçok sektörde incelenmiş olmasına rağmen okul gibi sosyal etkileşimin fazla olduğu yerlerde yaşanan yalnızlık duygusu araştırılmamıştır.

BÖLÜM IV

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcılar, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve geçerlik ve güvenirliği sağlamaya dair bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Deseni

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı örgütsel yalnızlığı incelemeyi amaçlayan bu çalışma öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerinden yola çıkarak incelendiği için betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma, bir olgunun ne anlam ifade ettiğini belirlemeyi hedefler, aynı zamanda insanların tecrübelerini ne şekilde yorumladıkları ve bu tecrübelerine ne gibi anlam atfettiklerini anlamaya çalışır (Merriam, 2013). Patton (2018), araştırmanın odağındaki fenomenin bir duygu, örgüt, kültür ya da bir ilişki olabileceğini ve fenomenolojinin insanların bu fenomenleri nasıl hissettikleri, bunlar hakkında ne düşündükleri ve bunları nasıl ifade ettiklerine odaklandığını belirtmektedir. Fenomenolojik araştırmalar bizlere günlük yaşadığımız tecrübelerin anlamı ve özü ile ilgili detaylı bir kavrayış kazandırmayı hedefler. Hayali ya da gerçek, deneysel olarak ölçülebilen ya da hissedilen herhangi bir şey fenomenolojik araştırmaların konusudur (Patton, 2018).

Fenomenolojik araştırmalarda, derinlemesine incelemeler yapmak adına küçük örneklemeler kullanılır ve bireysel gerçeklik daha net bir şekilde ortaya çıkar (Ersoy, 2019). Fenomenoloji, nitel araştırma desenlerinden biridir ve bireylerin yaşadıkları deneyimlerin özünü ve anlamını derinlemesine incelemeyi amaçlar. Bu desen, katılımcıların belirli bir olguyu nasıl algıladıklarını ve bu olgu ile ilgili ne hissettiklerini anlamaya çalışır. Fenomenoloji, bireylerin bilinçli deneyimlerine odaklanarak, bu deneyimlerin öznel anlamlarını ortaya

çıkarmayı hedefler (Creswell, 2013). Fenomenolojik araştırmalarda, belirli bir deneyimi yaşamış bireyler seçilir. Araştırmanın başarısı için bu bireylerin, araştırılan olguyu derinlemesine anlamaları ve deneyimlerini paylaşmaya istekli olmaları önemlidir. Veri toplama süreci, görüşmeler, odak grup çalışmaları ve katılımcı gözlemi gibi yöntemlerle gerçekleştirilir. Araştırmacı, katılımcıların deneyimlerini detaylı bir şekilde anlatmalarını teşvik eder (Moustakas, 1994). Veri Analizinde veriler, fenomenolojik analiz teknikleri kullanılarak incelenir. Bu süreçte, araştırmacı katılımcıların deneyimlerini kodlar ve temalar oluşturur, böylece bu deneyimlerin özünü ve anlamını ortaya çıkarır (Van Manen, 1990). Temaların oluşturulması sürecinde ise deneyimlerin ortak temaları belirlenir ve bu temalar, katılımcıların yaşadığı olgunun özünü ve anlamını yansıtır. Bu süreç, deneyimlerin derinlemesine ve detaylı bir şekilde incelenmesini sağlar. Fenomenoloji, insan deneyimlerinin özünü önyargısız bir şekilde yakalamayı vurgulayarak, bireylerin yalnızlık deneyimlerini örgütsel bağlamları içinde nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını daha derinlemesine anlamayı kolaylaştırır. Bu yaklaşım, katılımcıların bakış açılarını ve duygularını ön plana çıkardığı için örgütsel yalnızlıkla ilişkili duygusal nüansları keşfederken özellikle önemlidir. Bu bağlamda, öğretmen ve yöneticilerin örgütsel yalnızlık deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması hedeflenmiştir. Örgütsel yalnızlığı araştırmak için nitel fenomenolojik bir yaklaşım kullanılmıştır. Bu yaklaşım araştırmacının katılımcıların deneyimlerinin karmaşık katmanlarına inmesini ve işyerindeki yalnızlık duygularına yükledikleri anlamları anlamasını sağlar. Çalışmanın amacı, örgütsel yalnızlığın okullardaki eğitimciler ve yöneticiler arasında nasıl ortaya çıktığını ve duygusal ve profesyonel yaşamlarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Bu araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yaşadıkları örgütsel yalnızlık ele alınmaktadır. Katılımcıların bu yalnızlığı nasıl tanımladıkları, ne zaman ve ne kadar sık hissettikleri ile bu durumla başa çıkmak için neler yaptıkları incelenmektedir.

4.2. Katılımcılar

Bu araştırmada, katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Patton (2018)'a göre amaçlı örneklemin amacı, cevapları aranan araştırma sorularını açıklayabilecek nitelikte bilgi sağlayan durumları tercih etmektir. Araştırmanın katılımcılarını, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi temel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 10 okul yöneticisi ve 10 öğretmen olmak üzere toplam 20 kişi

oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmaya katılan katılımcılar için ilkokul ve ortaokul, branş, yaş, kıdem gibi çeşitlemeler yapılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile araştırmacı, problemin farklı boyutlarını ortaya çıkarmak adına çeşitlilik gösteren durumlar arasında benzerlik ya da farklılıkları ortaya koymaya çalışmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırma kapsamında, belirli bir deneyimi yaşamış olan öğretmen ve yöneticiler seçilmiştir. Katılımcıların, örgütsel yalnızlık deneyimini derinlemesine anlamaları ve bu deneyimlerini paylaşmaya istekli olmaları önemlidir. Amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak, bu kriterlere uygun katılımcılar belirlenmiştir.

Tablo 1
Görüşmelere Katılan Okul Yöneticilerine İlişkin Demografik Veriler

İsim Kodu	Unvan	Kıdem	Cinsiyet	Branş	Eğitim Durumu
Y1	Okul Müdürü	27	Erkek	Tarih	Yüksek Lisans
Y2	Okul Mdr.Yrd.	8	Kadın	Fen Bilimleri	Lisans
Y3	Okul Mdr.Yrd.	23	Erkek	Sınıf Öğrt.	Lisans
Y4	Okul Mdr.Yrd.	38	Erkek	Sınıf Öğrt.	Yüksek Okul
Y5	Okul Müdürü	21	Erkek	Sınıf Öğrt	Yüksek Lisans
Y6	Okul Mdr.Yrd.	15	Kadın	Sınıf Öğrt	Yüksek Lisans
Y7	Okul Mdr.Yrd.	16	Erkek	Sınıf Öğrt	Yüksek Lisans
Y8	Okul Mdr.Yrd.	13	Kadın	Sınıf Öğrt	Yüksek Lisans
Y9	Okul Müdürü	21	Kadın	Fen Bilimleri	Yüksek Lisans
Y10	Okul Mdr.Yrd.	11	Erkek	Türkçe	Lisans

Tablo 1’de görüldüğü üzere bireysel görüşmeler gönüllü olarak katılan 10 okul yöneticisi farklı branşlarda görev yapmakta olan üç okul müdürü ve yedi okul müdür yardımcısından oluşmaktadır. 10 yöneticinin 6’sının yüksek lisans, 3’ünün lisans ve 1’inin ise yüksekokul mezunu olduğu görülmektedir. Yöneticilerin 4’ünün kadın, 6’sının da erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Görüşmelere Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Veriler

İsim Kodu	Unvan	Kıdem	Cinsiyet	Branş	Eğitim Durumu
Ö1	Öğretmen	13	Erkek	Fen Bilimleri	Lisans
Ö2	Öğretmen	6	Kadın	İngilizce	Lisans
Ö3	Öğretmen	24	Erkek	Rehberlik	Lisans
Ö4	Öğretmen	13	Kadın	İngilizce	Yüksek Lisans
Ö5	Öğretmen	26	Kadın	Sınıf	Lisans
Ö6	Öğretmen	10	Kadın	Rehberlik	Lisans
Ö7	Öğretmen	15	Kadın	Sınıf	Lisans
Ö8	Öğretmen	10	Kadın	Sınıf	Lisans
Ö9	Öğretmen	13	Kadın	Sınıf	Yüksek Lisans
Ö10	Öğretmen	11	Kadın	Matematik	Yüksek Lisans

Tablo 2 incelendiğinde, görüşmeye katılan 10 öğretmenin 8'inin kadın, 2'sinin de erkek olduğu ve farklı branşlarda görev yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerden 3'ünün yüksek lisans, 7'sinin de lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlik görev yılının 6-26 yıl arası çeşitlendiği görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeler bize insanların bakış açıları hakkında detaylı bilgi vermektedir (Patton, 2018). Nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme, araştırmacıların bireylerin düşüncelerini, duygularını ve deneyimlerini derinlemesine anlamalarına olanak tanır. Görüşme yöntemi, özellikle karmaşık ve derinlemesine bilgi gerektiren konuların incelenmesinde etkilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada yapılandırılmış görüşme formuyla veriler toplanmıştır (Ek-4). Görüşme formu araştırmanın amacı ve içeriğinden bahseden giriş bölümü ile başlayıp katılımcıların demografik bilgilerini ve görüşme sorularını içeren iki bölümden oluşmaktadır. Görüşmelerde, katılımcıların örgütsel yalnızlık deneyimlerini detaylı bir şekilde anlatmaları teşvik edilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların doğal ortamlarında gerçekleştirilmiş ve ses, görüntü kaydı alınarak verilerin dökümü yapılmıştır.

Görüşme soruları hazırlanmadan önce ilgili literatür incelenmiştir. Görüşme formu alandan 4 akademisyenin e-posta yolu ile görüşü alınarak yapılandırılmıştır (Ek-3). Veri toplama aracı olarak, 9 madde sayısı ve 14 sondadan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli veriler Etik kurul ve Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izinlerden sonra yaklaşık dört ay içerisinde toplanmıştır (Ek-1, Ek-2). Araştırmanın veri toplama aşaması tatil dönemine denk geldiği için bazı öğretmenler ve yöneticiler ile yüz yüze değil zoom üzerinden görüşme yapılmıştır. Bireysel görüşmelerde katılımcıların rızası dâhilinde ses ve görüntü kaydı alınmıştır. Katılımcılar ile görüşmeler katılımcıların müsaitliğine göre 10 kişi ile yüz yüze ve 10 kişi ile zoom üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 40 dakikayı aşmayacak şekilde planlanmıştır. Bir yönetici ile zoom üzerinden yapılan görüşmede görüşme sınırı aşılmış, ikinci oturum yapılmıştır. Ses kayıtları transkriptor programı ile deşifre edilmiş ve deşifre edilen belgeler üzerinde hatalar ses kayıtları tekrar dinlenerek düzeltilmiştir. Verilerin toplanması ve deşifre edilmesi yaklaşık beş aylık bir dönemi kapsamaktadır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmada nitel verilerin analiz yöntemlerinden biri olan içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinin amacı görüşmelerde saklı kalmış söylemleri belli bir sistemle kavram ve kategoriler haline getirip, kavramsal sistem veya harita yapmaktır. Analiz sonuçları tablolar ve tartışmaları ile birlikte ortaya konulur (Güler, Halıcıoğlu, Taşgın, 2015). Bu araştırmada ses kaydında bulunan veriler kâğıda dökülerek içerik analizi yapılmış ve uzman görüşüne de başvurulmuştur. Bazı noktalarda doğrudan alıntılara yer verilerek betimlemeler zenginleştirilmiştir. Katılımcıların teyitleri alınmıştır. Verilerin analizinde araştırmacı araştırılacak konu ile ilgili toplanılan verilerdeki bilgileri, mesajları, simgeleri ve durumları inceleyerek sayısallaştırma yapar (Karagöz, 2021). İçerik analizi, araştırma sonuçlarının anlam ifade eden bir şekilde kavuşturulması için, verilerin kavramsallaştırılması ve temalar vasıtasıyla kavramlar arasındaki anlamlı örüntülerin izah edilmesi işlemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Veri toplama işlemi bittiğinde ses kayıt cihazları yazıya dökülmüş ve katılımcı cevaplarına göre kategori ve kodlamalar yapılmıştır. Katılımcı mahremiyetini sağlamak amacı ile yöneticilere Y1, Y2 ...; öğretmenlere ise Ö1, Ö2 ... şeklinde numaralar verilmiştir. Toplanan verilere dayanarak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel yalnızlık tanımları, yaşadıkları örgütsel yalnızlık durumları, nedenleri ve çözüm önerileri sunulmuştur. Toplanan veriler, fenomenolojik analiz teknikleri kullanılarak incelenmiştir.

Verilerin analizi sürecinde, katılımcıların deneyimleri kodlanmış ve temalar oluşturulmuştur. Bu temalar, öğretmen ve yöneticilerin yaşadığı örgütsel yalnızlık deneyimlerinin özünü ve anlamını yansıtmaktadır. Deneyimlerin ortak temaları belirlenmiş ve bu temalar, katılımcıların yaşadığı olgunun özünü ve anlamını yansıtır şekilde sunulmuştur. Temaların belirlenmesi sürecinde, katılımcıların ifadeleri dikkatlice analiz edilmiş ve ortak noktalar belirlenmiştir.

Araştırmanın alt amaçlarına yönelik yapılan kodlama örnekleri aşağıda verilmiştir.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel yalnızlığa ilişkin algıları nelerdir?

Y1: “Aslında burada özellikle kurumsal da yalnızlık dediğiniz için o kurumun hani işleyişinde hani yapmanız gereken şeylerde işte ilin, ilçenin, bakanlığın yanımızda olmadığını hissetmek yani aslında yani bir bakıma bu çoğu zaman da öyle. Mesela yukarda kararlar alınıyor ama bunlar aşağıda nasıl yapılır mesela diyelim işte ödeneğin gelip gelmeyeceğini bilmememiz işte bakın mesela örneğin okullar açılıyor yaz dönemi hizmetliler ne zaman atanıyor, okulların açılacağı gün atanıyor o okulu kim temizleyecek ne yapacak ne edecek, ya oralarda topu direk okul müdürlerine atıyorlar (3), mevcut yasal sistemin dışına çıkarak servisten personel alıyoruz.”

Kurumsal Yapı ve Destek Eksikliği

Belirsizlik ve Kontrol Kaybı

Y2: “Yani bir şeyleri paylaşamamak, o anda his olarak üzüntü veya mutluluğunu biriyle paylaşamamak benim için yalnızlığı ifade ediyor. Yani bir topluluk, bir grupta, çalışma ortamında yapılan etkinliklerde belki çağrılmamak, bu benim için örgütsel bir yalnızlığı ifade ediyor.”

Duygusal Yalnızlık

Dışlanma Hissi

Y6: “yalnızlık, meslektaşların seni anlamaması, anlasalar da aslında anlamamazlıktan gelmeleri ki bunun altında da parantez açayım etken faktörler, çıkarları öyle olmaya gerektiriyordur. Bilip de bilmezden gelmeyi, görüp de görmezden gelmeyi konuşabilecekken bilinçli bir sessizliği, susmayı tercih eden insanlardan dolayı örgütsel yalnızlığı aslında herkes yaşıyor.”

Ö3: “Örgütsel yalnızlık bence tutumlarda anlaşılmamak, kendini ifade edememek, o grup içerisindeki grift ilişkilerinin içine girememek, hatta mobbingi bile tarifleyebilir benim için, yalnızlık kavramı.”

Mobbing

4.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırma sürecinde araştırmacı nesnel bir tutum sergilemeye çalışmıştır. Nitel araştırmalarda inandırıcılığı ve aktarılabilirliği artırmaya yönelik çeşitli stratejiler kullanılmaktadır. Bu stratejiler arasında uzun süreli etkileşim, veri çeşitlemesi, katılımcı doğrulaması, zengin ve ayrıntılı betimlemeler yer almaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın tutarlılığını ve teyit edilebilirliğini sağlamak amacıyla tutarlılık ve teyit incelemeleri de önemli stratejiler arasında sayılmaktadır (Koşar, 2018). Etik onay alınmış ve görüşmeler yapılmadan önce her katılımcıdan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Katılımcılar çalışmanın amaçları, hakları ve yanıtlarının gizliliği konusunda bilgilendirilmiştir. Katılımcıların kimlikleri, takma adlar verilerek ve tüm verilerin güvenli bir şekilde saklanması sağlanarak korunmuştur. Bulguların anonimliği koruyacak şekilde sunulmasına özen gösterilmiştir. Detaylı veri dökümü yapılmıştır. Katılımcılarla görüşmelerin ses kayıtları metin haline getirilmiş ve görüşme kayıtlarına dair katılımcı onayları alınmıştır. Araştırmada nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirliliği sağlama yöntemlerinden biri olan tekrar kodlama yöntemi uygulanmıştır. Veriler ilk kodlamanın ardından bir ay kadar bir süre sonra araştırmacı tarafından tekrar kodlanmıştır ve kodlamalar arasında büyük farklılıklar görülmemiştir. Böylece kodlama işleminin tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Veri analiz

süreci ayrıntılı bir şekilde belgelerle anlatılmıştır. Ayrıca katılımcılardan görüşme sonrası elde edilen verileri kontrol etmeleri ve değerlendirmeleri istenmiş böylece onların yorumlarına da başvurulmuştur ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.



BÖLÜM V

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmaya ilişkin bulgular ve tartışma yer almaktadır.

5.1. Yalnızlık ve Örgütsel Yalnızlık Kavramına İlişkin Bulgular

Tablo 3, yönetici ve öğretmenlerin “yalnızlık” ve “örgütsel yalnızlık” kavramlarına dair kendi algılarına dayalı yanıtlarını içermektedir. Yalnızlık çoğu katılımcı tarafından iletişim kopukluğu, fikir ayrılığı, desteksizlik olarak görmektedir. Yönetici ve öğretmenler yalnızlığı okullar içerisinde sosyal bağların zayıf olması ve yöneticiler tarafından yalnız bırakılmak olduğunu da dile getirmişlerdir. Bu sonuçlardan hareketle yönetici ve öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık duygusu sadece bireysel özelliklerle sınırlı olmayıp örgüt içi sosyal desteğe ve etkileşime de bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Dhir, Mohapatra ve Srivastava (2023) Hindistan’da farklı kuruluşlarda çalışanlardan topladıkları veriler doğrultusunda örgütsel desteğin örgüt çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu etkisi olduğunu ve örgütsel yalnızlığı da azaltan etkisi olduğunu bulmuştur. Kurumsal politikaların ve yönetsel süreçlerin yöneticilerin ve öğretmenlerin yalnızlık algılarını etkilemekte olduğu söylenebilir. Okullarda sağlıklı iletişim kanallarının olmayışı yani okullardaki ilişkilerin niteliği de yönetici ve öğretmenleri yalnızlaştıran bir nedendir. Tablo 3’de elde edilen bulgulara dayanarak okullarda yaşanan örgütsel yalnızlığın duygusal, sosyal ve yapısal birçok nedeninin olduğu görülmektedir. Meslektaşların birbirlerine duyarsız olması, yaşadıkları fikir ayrılıkları yalnızlaşmalarına ve motivasyon kaybına yol açmaktadır. Yöneticilere ağır sorumlulukların yüklenmesi, kaynakların yetersiz oluşu yalnızlık duygusunu arttırdığı görülmektedir. Yöneticilerin yanlış tutumlarının da öğretmenler arasında yalnızlık duygusunu arttırdığı ve zaman zaman onları bilinçli yalnızlığa ittiği görülmektedir.

Katılımcılar duygularını iş arkadaşlarıyla paylaşamamaktan duydukları rahatsızlıktan bahsetmişlerdir. Bu durum, işyerinde stres ve iş doyumsuzluğuna yol açabilecek duygusal destek eksikliğini göstermektedir. Bazı katılımcılar ise yaptıkları işin takdir edilmediğini veya kendilerine değer verilmediğini düşünerek motivasyon ve öz değerlerinde azalma yaşarlar. Bu durum, algılanan sosyal ihmalin iş performansını nasıl etkilediğine ilişkin araştırmalarla uyumludur (Hawkley ve Cacioppo, 2010). Katılımcılar, artan tükenmişlik ve geri çekilme davranışlarıyla ilişkilendirilebilecek iş topluluğundan kopma hissini tanımlamaktadır (Dor-Haim ve Oplatka, 2021).



Tablo 3
Yalnızlık ve Örgütsel Yalnızlık Kavramına İlişkin Bulgular

Kategoriler	Kodlar	Örnek İfadeler
Duygusal Yalnızlık	Paylaşamama	Y2: "Bir şeyleri paylaşamamak, o anda his olarak üzüntü veya mutluluğunu biriyle paylaşamamak..." Y4: "Paylaşımın olmadığı, duyguların paylaşımının en azından indiği yer"
	Duygusal Kabul görmeme	Ö2: "Hani yaptığım bir işin... Göz önünde olmasını isterim. Yani insanlar bunu iyi ya da kötü bir şekilde değerlendirilsin isterim." Ö2: " bir şeyler yapmaya çalışıyoruz ama yani hepimiz insanız sonuçta ve bir noktada yüceltilmek herkesin hoşuna gider. Ve bu olmadığı zaman da evet demoralize oluyoruz ve yalnız hissediyoruz."
	Duygusal kopukluk	Y9: "Kendimizi o kalabalıktan yalıtılmış bir şekilde hissetme hali." Ö6: " Tek başınalık yani biraz da bunalım olabilir." Ö10: " Dışlanmıştık, boşluk hissi boşluk hissi ile dünyadan kopmuş diyebilirim stres yaratan bir durum açıkçası."
	İçsel keşif	Ö3: "...kendiyile baş başa kalıp kendini tanımması için anlamlandırması..."
Fiziksel izolasyon	Kalabalık içerisinde yalnızlık	Y4: "İnsan kalabalıkta da kendini yalnız hissedebilir. Yoksa kişiyle, sayıyla alakalı değil." Y10: " herhangi bir sosyal dokunun, sosyal yapının parçası olmasına rağmen yalnız olan bireyler."
Kurumsal yapı ve destek eksikliği	Karar alma sürecinde yalnız kalma	Y1: "...kurumun işleyişinde yapmanız gereken şeyler de ilin, ilçenin, bakanlığın yanınızda olmadığını hissetmek..."
	Personel ve kaynak yetersizliği	Y1: "...mesela okullarda hizmetli personelin olmaması, memurun olmaması..."
Belirsizlik ve kontrol kaybı	Ödeneklerin belirsizliği	Y1: "...ödenğin gelip gelmeyeceğini bilmememiz..."
	Yetki ve sorumluluk dağılımında adaletsizlik	Y1: "Okul müdürlerine topu direk atıyorlar..."
	Konum ve kişiliğin göz ardı edilmesi	Ö3: "...örgüt içerisindeki konumunuz, kişiliğiniz görmezden geliniyordur..."
Etik ve mevzuat sorunları	Etik duyguların zedelenmesi	Y1: "...etik dışı şeylere başvurmak durumunda kalıyoruz..."
	Mevzuat dışına çıkma durumu	Y1: "...mevzuatın dışına çıkmak durumunda kalıyoruz. Buralarda kurumsal anlamda yalnızlığa itildiğimizi düşünüyorum..." Ö10: "kişisel sorunlarını kişilerin kişisel sorunlarını iş hayatına ya da örgüte yansıtmaya diyebilirim profesyonel davranamama."
Dışlanma hissi	Sosyal bağlantıların zayıflığı	Y2: "Bir topluluk, bir grupta, çalışma ortamında yapılan etkinliklerde belki çağrılmamak, bu benim için örgütsel bir yalnızlığı ifade ediyor." Ö4: "...grup etkinliklerinden dışlanma" Ö6: " ...asosyallık gibi bir şey ,bir gruba ait olamama"
		Y5: "Kişi informal gruplara dahil olamayabilir." Y10: "sosyal yapının parçası olup da ona nasıl diyelim uyum sağlayamayan ya da onun tarafından dışlanılmış." Y3: "Yalnızlık tek başına. Etraftan destek almadan, bağımsız hareket etmek." Ö8: "sosyalleşmemek, yani etrafında daha az insanla iletişim kurma..." Ö10: "İş arkadaşları tarafından dışlanma."
	Sosyal entegrasyon eksikliği	Ö2: " Ben bir şeyler yapıyorum ama çevrem bunun farkında mı, değil mi? farkına varılsın isterim, pek konuşulmuyorsa konuda yalnız hissediyorum."
		Ö4: " bir gruba dahil olmama, sosyal açıdan yoksun olma, sosyal ilişkiler kuramama." Ö10: " O kuruma ait hissetmeme."

Kategoriler	Kodlar	Örnek İfadeler
Etkileşim Barikatlar	İletişim yetersizliği/ eksikliği	Y3: "...iş arkadaşlarıyla bilgileri paylaşmamak, kendini ifade edememek." Ö1: "bazen insan kendini ifade edemediği için arkadaş ortamında yanlış anlaşılması." Ö3: "...tutumlarda anlaşılmamak, kendini ifade edememek..."
	Bilinçli sessizlik	Y6: "Bilip de bilmezden gelmeyi, görüp de görmezden gelmeyi, konuşabilecekken bilinçli bir sessizliği, susmayı tercih eden insanlardan..."
	İletişim kopukluğu	Y4: "Çalıştığınız ekip arkadaşlarıyla ister öğretmen kadrosu, ister yönetici kadrosu olsun, eğer onlarla iletişiminiz yoksa..." Y8: "Ayrıldıktan sonraki o kopuş, insanların bir daha arayıp sormaması ya da insanların hiçbir şekilde eski iletişimde kalmaması aslında yalnızmışım dedirtiyor." Ö3: "Grup içerisindeki grift ilişkilerinin içine girememek..."
	Empati eksikliği	Y6: "meslektaşların seni anlamaması, anlasalar da aslında anlamamazlıktan gelmeleri."
Düşünsel Yalnızlık	Fikir ayrılığı	Y5: "Diğer insanlardan farklı bir yönde düşüncelerimizin oluşması bunun neticesinde de bizim gibi düşünen kişilerin yani o kişinin düşündüğü gibi düşünen kişi sayısı az olursa ..." Y6: "Başkaldıran, belli bir ideali olan insanların yaşadığı durum". Ö5: "Örgüt içerisinde ki insanlarla fikir ayrılığı olabilir." Ö7: "bir grubun kendilerine farklı gelen bir bireye karşı ortak bir tavrı..." Ö9: "Düşüncede yalnız kalmak, fikirlerinin işte havada kalması, onları uygulayamamanın getirdiği stres, üzüntü .."
Motivasyon	Hedef Belirleme	Y8: "...yöneticilik, idarecilik kavramında ilerlemem için hem yüksek lisansa başlamakta sebep oldu." Y8: "Yalnızsam daha çok mücadele eder, daha çok öğrenirim."
Mobbing ve Zorbalık	İş yerindeki olumsuz deneyimler	Y8: "...ciddi bir mobbinge uğramıştım." Y9: "öğretmen eğer ki yalnızlaştırılıyorsa, bu işte gruptaki, özellikle bir okuldaki gruplar, klikler ya da işte informal liderler aracılığıyla olabiliyor." Ö3: "...hatta mobbingi bile tarifleyebilir benim için, yalnızlık kavramı."
	Adaletsizlik	Ö1: "...idarenin yanlış davranması..."
	Kişisel çıkarlar	Y9: "...kardeşi de olsanız, çok yakını da olsanız, dostu da olsanız, belirli bir süre sonra sizi bırakıp arkasını dönebilecek bir yola kişileri sokuyor."

5.2. Yönetilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık Algılarına Yönelik Bulgular



Şekil 1. Örgütsel yalnızlığa dair kod peyzajı

Katılımcılardan örgütsel yalnızlığı tek kelime ile ifade etmeleri istendiğinde verdikleri yanıtlar kelime bulutu olarak yukarıdaki görselde sunulmuştur. Görselde belirtildiği gibi öğretmenler ve yöneticiler örgütsel yalnızlık kavramını en çok iletişimle ilişkilendirmektedir. Okul ortamında yeterince etkileşim olmadığı, kendilerini net ifade edemedikleri ve etkili iletişim kuramadıkları sonucuna varılabilir. Bowers, Wu, Lustig ve Nemecek (2022) duygusal zekâ ve iletişim becerilerinin iş yerinde yalnızlığı azaltmak için çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Etkili iletişim stratejileri, çalışanlar arasında daha sağlam sosyal bağlar kurulmasını kolaylaştırarak, çalışanların kendilerini kurumlarına daha fazla dahil ve bağlı hissetmelerini sağlayabilir (Bowers vd., 2022). Aynı zamanda verilen yanıtlardan “paylaşamama”, “benimseyememe”, “sosyalleşememe”, “ait olamama” ve “tek başınalık” gibi ifadeler öğretmen ve yöneticilerin sosyal bağlarının kuvvetli olmadığını düşündürebilir. Çalışanlar daha az iletişim kurdukça, ilişki kurma ve dostluğu teşvik etme fırsatları azalmakta, bu da daha fazla yalnızlık algısına yol açmaktadır (Wu, 2024). Benzer şekilde, Tabancalı (2016), iş arkadaşlarıyla düzenli iletişim kurmayan çalışanların genellikle işyeri sosyal çevrelerinden dışlanmış hissettiklerini ve bunun da yalnızlık duygularını artırdığını belirterek sosyal etkileşimlerin önemini vurgulamaktadır (Tabancalı, 2016). Yine verilen yanıtlardan yola çıkarak katılımcıların kullandığı “liyakat”, “etik”, “değer vermeme” ve “tarafsızlık” gibi ifadeler örgüt yapısı içerisinde takdir edilmedikleri ve etik dışı uygulamalara maruz kaldıkları çıkarılabilmektedir. Bu gibi durumların yöneticilerin ve

öğretmenlerin yalnızlık durumlarını arttırdığı anlaşılabilmektedir. Benzer şekilde “mobbing”, “başarısızlık” ve “yok sayılma” gibi ifadeler okul yönetici ve öğretmenlerin çalışma ortamında psikolojik baskıya maruz kaldıkları söylenebilmektedir. Örneğin Y6, örgütsel yalnızlığı “cesaret” olarak tanımlamış ve etrafında olup bitenleri eleştiren insanların yalnız kaldıklarını ya da yalnız kalmayı tercih ettiklerini, sadece cesur insanların bunu başarabildiğini belirtmiştir. Bu da bizlere öğretmen ve yöneticilerin kendilerini ifade ettiklerini, mücadele etmek için umutlarının olduğunu göstermektedir. Katılımcılardan Y1 ise örgütsel yalnızlığı “değer görmeme” ve “değersizlik” olarak tanımlayarak üst makamlardan destek görememek, sendikal farklılıklar karşısında yapılan adaletsiz uygulamalar ve gereksiz iş yükünün bu değersizlik hissine ve dolayısıyla örgütsel yalnızlığa neden olduğunu ifade etmiştir. Zahednezhad, Hoseini, Ebadi, Afshar ve Gheshlagh (2020) tarafından yapılan bir çalışma, örgütsel adalet ile çalışan sonuçları arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, adil prosedür ve uygulamaların iş memnuniyetini artırdığını ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstererek, örgütsel süreçlerdeki adaletin daha destekleyici bir işyeri ortamını teşvik ederek yalnızlık duygularına karşı tampon oluşturabileceğini öne sürmektedir (Zahednezhad vd., 2020).

Sonuç olarak, yönetici ve öğretmenler yalnızlıklarının bilincindeler ve temel sorun olarak iletişim problemlerini görmektedirler. Örgütsel yalnızlığı azaltmak adına etik ve liyakat gibi değerlere de vurgu yapmaktadırlar.

5.3. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlık Yaşama Deneyimlerine Ait Bulgular

Katılımcılara daha önce çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde yalnızlık hissedip hissetmedikleri sorulduğunda katılımcılardan sadece üçünün (Y10, Ö1 ve Ö6) yalnızlık hissetmediği diğer katılımcıların ise bu durumu yaşamları boyunca en az bir kez tecrübe ettikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların bazılarının yalnızlık hissetmelerine yol açan durumları açıkladıkları örnekler verilmiştir. Örneğin, Y1 “Şimdi muhalif bir sendika üyesi olmanın ve diyorum ya ben sınavla atanmış olmam vesilesiyle açıkçası mesela o okul müdürleri toplantılarına gittiğimde hiçbir insanla öyle diyalog kurma gereksinimi hissetmedim. Hatta tam tersi birçoğu mülakat vs oldukları için etik anlamda doğru bulmadım yani birilerinin hakkını hukukunu yiyerek gelmiş insanlar olarak gördüm ve bu da ister istemez normalde böyle biri değilimdir insanlara karşı sıcakkanlıyım ama o yöneticilere karşı çok sıcakkanlı olamadım” şeklinde yaşadığı yalnızlık durumlarına örnek vermiştir. Y1

bu ifadesinde kendisinin sınavla hak kazanarak geldiği yönetici konumundan ve bazı yöneticilerin liyakat dışı atanmasından doğan adaletsizlikten bahsetmektedir. Bunlara ek olarak sendikal farklılıkların da yöneticinin yalnız hissetmesinde ya da yalnızlık tercihinde etkili olduğunu görmekteyiz. Bu durum etik dışı uygulamaların bireyi örgütsel yalnızlığa ittiğini örneklemektedir. Benzer şekilde Y8'in "Bir puan farkla beklenen, istenen, talep edilen daha önce o kurumda senelerce görevlendirme olarak çalışmış bir insanın yerine gitmiş bulunduğum için hem okuldaki diğer öğretmen arkadaşlar tarafından hem okul idaresi tarafından bir anda nereden geldi gibi bir pozisyona düştüm. Ama ben bunu bilerek gitmiştim çünkü gitmeden önce uyarılmıştım" ifadeleri ise etik dışı davranışlar ve mobbingin kendisini örgütsel yalnızlığa sürüklediğini açıklamıştır.

Y2 "Yani çalıştığım kurumlarda genelde ilk başladığım zamanlar, çok okul değiştirdim sekiz senede. İlk başladığım zamanlar böyle bir yalnızlık hissediyordum ama yeni başladığım için muhtemelen" ifadesiyle bir kurumda göreve yeni başlamasından ötürü yalnızlık hissettiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Ö4 "Görevlendirme olarak çalıştığım okullarda bu durumla karşılaştım. Üç defa farklı bir branş olan Bilişim Teknolojileri Rehber öğretmeni olarak çalışmıştım. O okullara iki gün veya bir gün gidiyordum. Bu yalnızlığı yaşadım. Genellikle kendi odamda ya da öğretmen odasında olduğumda da genelde kısa sohbetler şeklinde oluyordu ilişkilerimiz. Daha derine inemiyorduk" ifadesinden yola çıkarak okul ders saatlerinin dağılımındaki farklılıkların ve bir kurumda görevlendirme olarak çalışmanın örgütsel yalnızlığını tetiklediğini söyleyebiliriz.

Y3 "Okul, kurum büyüdükçe ve çalışan sayısı arttıkça bu örgütsel yalnızlık daha çok hissedilir duruma geliyor" diyerek kurumda çalışan sayısı arttıkça örgütsel yalnızlığı daha belirgin yaşadığını ifade etmiştir. Y7 "Alınan kararların uygulama noktasında karar alıcılar aldığı kararların arkasında durmadığı zaman, bunu eyleme dönüştürmediği zaman insan kendisini yalnız hissediyor. Hani bir karar alınmış kurum için, bir karar alınmış kurumun faydası için, kurumu ileriye taşımak için ya da kurumun işlerine katkı sunmak için alınan kararların uygulama noktasında bir başarı sağlanamadığı zaman kendimi yalnız hissederim" diyerek kurum içi destek, tutarlılık ve iş birliği eksikliğinin kendisini örgütsel yalnızlığa ittiğini belirtmiştir.

Y9'un "Eğer proje yapıyorsanız, etkinliklerde aktif rol alıyorsanız, öğrenciler ve veliler sizi çok seviyorsa, öğretmenken, öğretmen arkadaşlarınızın şu çabasıyla karşılaşıyorsunuz. Yapma. Yani çalışma. Çalışınca göze batıyorsunuz çünkü. Neden? Belli daha çok seviyor sizi, mesleki açıdan ilerletiyorsunuz, etkinliklere katılımınız oluyor, alkışlanıyorsunuz,

başarı belgeleri alıyorsunuz... Aşırı çalışırsanız da yalnız bırakılıyorsunuz” şeklinde ifadelerinden zümre içi kişisel hırslar ya da farklı uygulamaların kendisini örgütsel yalnızlığa ittiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan Y10 “Bireysel olarak ben çok sosyal bir insan olduğum için açıkçası bir örgütsel yalnızlık çekmedim. Çalıştığım her kurumdaki bu çalıştığım kurum dördüncü kurumum benim dördüncü okulum. Her okulunda gayet güzel sosyal ilişkilerimiz oldu. Arkadaşlarımızla gayet mesafeli ama aynı zamanda sıcak ve samimi dostluklarımız oldu, yöneticilerimizle aynı şekilde hani karşılıklı bir iyi niyet içerisinde birbirimize yardımcı olmak için birbirimize destek olduk. Yöneticimiz bize destek oldu” diyerek daha evvel örgütsel yalnızlık yaşamadığını dile getirmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu, mesleki yaşamlarının farklı evrelerinde en az bir kez örgütsel yalnızlık yaşadıklarını belirtmiş; yalnızlık deneyimlerinin genellikle örgütsel yapılar, bireysel farklılıklar ve çevresel etkilerle şekillendiği ortaya konmuştur. Bu sonuç, örgütsel yalnızlığın yalnızca bireysel bir duygu durumu değil, aynı zamanda örgütün yapısal ve sosyal dinamiklerinden de etkilendiğine işaret etmektedir (Wright, 2012; Gülbahar ve Karataş, 2019). Y1’in ifadesinde görüldüğü üzere, liyakat esaslı atamalarla yönetici pozisyonuna gelmiş bireyler, mülakatla atanan ve etik dışı yollarla bu makama gelen kişilerle aynı ortamda bulunmaktan rahatsızlık duyduklarını ve bu durumun sosyal mesafeyi artırarak yalnızlık hissini pekiştirdiğini belirtmiştir. Bu bulgu, örgütlerde adalet algısının zedelenmesinin sosyal izolasyon hissini tetiklediğini gösteren çalışmalarla örtüşmektedir (Greenberg, 1990; Özdemir, 2020). Ayrıca, sendikal kimlik farklılıklarının da sosyal etkileşimi olumsuz etkilediği ve bireyin isteyerek ya da istemeyerek çevresinden uzaklaştığı görülmektedir. Bu durum, örgütsel bağlılık ve sosyal uyum açısından ciddi riskler taşımaktadır (Balcı, 2018). Y8’in yaşadığı durum ise, etik dışı tercihlerin bir sonucu olarak göreve başlayan bireylerin hem yöneticiler hem de öğretmenler tarafından dışlandığını ve bu dışlanmanın örgütsel yalnızlığa dönüştüğünü göstermektedir. Bu bağlamda, mobbing ve dışlama davranışlarının yalnızlıkla yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011). Göreve yeni başlayan bireylerin (Y2, Ö4) yalnızlık hissi yaşadıkları yönündeki ifadeleri, örgütsel sosyalizasyon sürecinin etkili yürütülmediği durumlarda bireylerin uyum sağlamak zorlandıklarını ve bu sürecin yalnızlık duygusunu artırabileceğini göstermektedir. Yeni başlayanların kurumsal kimliği ve aidiyeti içselleştirebilmesi için yapılandırılmış sosyal destek mekanizmalarına ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır (Morrison, 2002). Kurumun büyüklüğü ve çalışan sayısındaki artışın sosyal

etkileşimleri zayıflattığı, dolayısıyla yalnızlık hissini artırdığına dair Y3'ün ifadesi de dikkat çekicidir. Literatürde büyük örgütlerin, sosyal bağların zayıflamasına ve bireylerin daha anonim hale gelmesine yol açabileceği yönünde bulgular mevcuttur (Ashforth ve Mael, 1989). Y7'nin örneğinde olduğu gibi, alınan kararların uygulama aşamasında yeterince desteklenmemesi ve yöneticilerin arkasında durmaması, bireyin yalnızlık hissini artırmakta ve örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır. Bu durum, tutarsızlık ve güvensizlik duygularını besleyerek bireyin örgütten psikolojik olarak kopmasına neden olabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Y9'un çalışkanlığı nedeniyle çevresi tarafından dışlandığını ifade etmesi ise, örgütlerde başarıya karşı duyulan kıskançlık ve rekabetin, bireyi yalnızlaştırabileceğini göstermektedir. Bu bulgu, örgütsel kültürde bireysel başarıların yeterince desteklenmemesinin, yüksek performans gösteren bireylerde dışlanmışlık duygusu yaratabileceğini göstermektedir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008). Diğer taraftan, Y10'un geçmiş deneyimlerinde örgütsel yalnızlık yaşamadığını ifade etmesi, sosyal becerilerinin gelişmiş olması, kurumlardaki pozitif ilişkiler ve destekleyici yöneticilerle çalışmasıyla ilişkilendirilmiştir. Bu bulgu, sosyal destek sistemlerinin yalnızlığı azaltıcı rolünü vurgulayan çalışmaları desteklemektedir (House, 1981; Tınar ve Koç, 2021).

Sonuç olarak, çalışmanın bulguları örgütsel yalnızlığın bireysel ve yapısal nedenlere bağlı olarak geliştiğini ve bu yalnızlık halinin çoğunlukla örgütsel adaletin sağlanamaması, iletişim eksikliği, sosyal uyum sorunları ve yönetsel tutarsızlıklarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, örgütsel yalnızlığın önlenmesi için sadece bireyin değil, aynı zamanda örgütün yapısal dinamiklerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

5.4. Örgütsel Yalnızlığa Neden Olan Etmenlere Dair Bulgular

Katılımcıların verdiği yanıtlara göre örgütsel yalnızlığa neden olan etmenler Tablo 4'de gösterildiği gibi bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç kategoriye ayrılmıştır.

Tablo 4
Örgütsel Yalnızlığa Neden Olan Etmenler

Kategoriler	Kodlar	Örnek ifadeler
Bireysel Nedenler	Tecrübe eksikliği	Y1: “Kişinin bilgisi, birikimi yetmiyorsa yalnızlık hisseder, bunu bazen işte çevresindekilere sormaz bazen çünkü sorduğum zaman yine bilgisizlik deneyimsizlik işte tecrübesizliği ortaya çıkacaktır.”
	Kişilik yapısı	Y9: “Aile ve çevresinde de genellikle yalnızlığı tercih eden kişiler olabiliyor.” Y2, Y3, Ö6: “Karakter yapısı.” Y10: “Yaşanan ruhsal veya fiziksel rahatsızlıklar.” Ö3: “Birey kendini ifade edemiyorsa, zayıf yönleri varsa, iletişim kurmakta güçlük çekiyorsa, aşağılık kompleksleri varsa ya da üstünlük eğilimleri varsa birey ister ister grup içerisinde itilecektir.”
	İletişim eksikliği	becerisi Y8: “En önemli neden iletişim eksikliği ya da doğru iletişim kanallarını kullanamamaktır.” Ö5: “Belki kişisel olarak hani iletişim problemleri yaşıyabiliyordur.”
	Profesyonellik çabası	Y4: “ Mesleğiyle insanları arasında seçim yapması. Ben idareciyim, ben yöneticiyim. Arada bir duvar olması gerekiyor mantığıyla. Gidersen yalnız kalırsın.”
	Bireylerin yönelimi	siyasi Y6: “Siyasal. Çünkü Türkiye’de her şey artık siyasetle yönetiliyor.”

Örgütsel Nedenler	Kurumda yeni olma	Ö4: “Yani kuruma yeni dâhil olma yani sonradan dâhil olma olabilir. Yine kurumda görevlendirme çalışılıyor olabilir.” Ö9: “Sabahçı ve öğlenciler arasında zaten çok fazla bir hani iletişimin sağlam olması beklenemez”
	Örgütsel uyum	Y10: “Örgütün sınırlarıyla, çerçevesiyle kendi düşüncelerini, kendi ideolojisini, kendi hayat görüşünü, hayat felsefesini veya siyasi görüşünü örtüştüremezse, zıt görüşteyse veya bu tam olarak o insanın o örgüte adapte olamamasına, o örgütün bir parçası olamamasına neden olur.”
	Adaletsiz ve tutarsız uygulamalar	Ö1: “İdarenin yanlı davranması, diğer arkadaşlara karşı tepki konulması.” Ö6: “Daha evvel yaşanan olumsuz durumlar.”
	Üst makamlarca destek ve saygı görmemek	Y8: “Parça parça insanların birbirinden ayrı ayrı hareket etmesi hem insanları yoruyor hem örgütün işlerini yavaşlatıyor diye düşünüyorum.” Y1: “Okul yöneticiliği çok önemsenmiyor, üst kademelerden çok saygı duyulan, itibar edilen bir şey değil, bu da bizleri açıkçası kurumsal anlamda yalnızlığa itiyor.” Ö2: “Takdir edilmeme”
	Mevzuata uygun davranma yükümlülüğü	Y4: “Biz mevzuata göre, yönetmeliğe göre davranmak zorunda kaldığımız zaman da ister istemez yalnız kalırız”
Çevresel Nedenler	Kurumlarda siyasi etki	Y10: “sendikal ayrımlar mesela. İşte yöneticilerin dâhil olduğu siyasi görüşler veya sendikal duruşlar farklı görüşler, farklı bir sendikadan olan öğretmenin kendini yalnız hissetmesine neden olabilir.” Y9: “Siyasi ağlar. Kesinlikle öyle hocam. Olmazsa olmuyor. Yönetim kademesinde özellikle olmazsa olmuyor.”
	Finansal sorunlar	Y9 : “Okulun fiziki açıdan desteklenmesinde çok önemli. Artı okul ekonomik açıdan desteklenmezse hocam, eğitim-öğretim hususunda etkin bir yol izleyemiyorsunuz.”
	Teknolojinin olumsuz yansımaları	Ö8: “Telefon ellerinde bazen selam vermek bile istemiyorlar.”
	Velilerin ve dış paydaşların destek eksikliği	Y9: “ Mesela STK'lar. Ya da vakıflar, dernekler, bize destek olacak belediyeler, ya da sivil toplum kuruluşları, bunlara baktığımızda, bunlar sizi yalnız bırakıyorlar mı? Evet”. Y7: “Velilerimizden her daim desteği bulamadığımız zaman yani velilerimiz okulu benimsemediği zaman yine bir yalnızlık durumu söz konusu olur”.
	Afetler	Ö8: “Pandemi dönemi yine geliyor aklıma. Hastalıktan dolayı birbirinden uzaklaşması ve daha az iletişim kurması”.

Katılımcıların verdiği yanıtlardan yola çıkılarak yapılan analiz bize yalnızlığın çok boyutlu bir kavram olduğunu ve örgüt içi dinamiklerden çok fazla etkilendiğini göstermektedir. Bireysel nedenlerden bahsedecek olursak bir yöneticinin ya da öğretmenin tecrübe eksikliği eğer başkalarına danışmada tereddüt eden bir insansa, iletişim kurmaktan kaçınabilir ve yalnızlık hissedebilir. Kişilik yapısı olarak da dışa dönük olmayan ve sağlıklı iletişim kuramayan bireyler de yalnızlık hissedebilir. Farklı siyasi görüşlere sahip olması zaman zaman bireylerin dışlanmasına yol açabilmekte ve yalnız hissetmelerine yol açabilmektedir. Örgütsel nedenler ise daha çok örgütün yapısı, politikası ve yönetim anlayışından kaynaklı olduğu görülmektedir. Bir okulda yeni işe başlayan bir öğretmen ya da yönetici okul kültürüne uyum sağlamakta zorlanabilir ve bu uyum sürecinde kendini yalnız hissedebilir. Örgütün ideolojisi ve çalışma prensipleri bireye uymuyorsa birey örgüte aidiyet hissedemeyebilir bu durum da yalnızlaşmasına yol açabilmektedir. Kurum içinde yaşanan veya yaşanmakta olan adaletsiz durumlar da bireylerin yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Okullarda üst makamlar tarafından saygı ve destek görememek de yine yönetici ve öğretmenleri örgütten soğutan ve onları yalnızlaştıran bir etken olduğu görülmektedir. Okullar dışında çevresel faktörler göz önüne alındığında sendikal ayrımların ve siyasi ilişkilerin yönetici ve öğretmenler arasında bölünmelere neden olacağı belirlenmiştir. Paydaşlardan gerekli maddi ve manevi desteği alamamak okulların etkin çalışmalarını olumsuz etkileyeceği için de bu durum yönetici ve öğretmenleri yalnızlaştırabilmektedir. Halis ve Demirel (2016) sosyal destek ve örgütsel soyutlama arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Pandemi sürecinde olduğu gibi yönetici, öğretmen ve öğrencilerin fiziki olarak birbirinden ayrılmaları da onların sosyal bağlarını azaltarak yalnızlaşmalarına neden olmaktadır. u çalışmanın bulguları, örgütsel yalnızlığın çok boyutlu bir olgu olduğunu ve bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillendiğini ortaya koymuştur. Katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler, yalnızlığın yalnızca bireyin iç dünyasına değil, aynı zamanda kurumun yapısal özelliklerine ve çevresel koşullara bağlı olarak da geliştiğini göstermektedir. Bu bulgular, daha önce yapılan çalışmalarla da örtüşmektedir (Wright, 2012; Özdemir, 2020). Bireysel etkenler arasında en sık vurgulanan unsur tecrübe eksikliği ve iletişim becerilerindeki yetersizliktir. Katılımcılar, mesleki bilgi ve deneyimin azlığının, bireyin kendini yeterince ifade edememesine ve grup içi etkileşimlerde zorlanmasına neden olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, bireysel yeterliliklerin yalnızlık hissini azaltmada koruyucu rol oynayabileceğini savunan literatürü desteklemektedir (Gülbahar ve Karataş, 2019). Ayrıca kişilik yapısı, bireyin sosyal ilişkiler

kurmasında belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. İçedönük, aşırı hassas ya da üstünlük eğilimli bireylerin grup dinamiklerinden dışlanma riski daha yüksek görülmüştür. Bu durum, yalnızlıkla başa çıkma kapasitesinin bireyin psikolojik özellikleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Ergün ve Çelik, 2020). Örgütsel etkenler bağlamında, kuruma yeni katılan bireylerin yaşadığı uyum problemleri, adaletsiz yönetim uygulamaları ve üst makamlarca yeterince desteklenmemesi durumları öne çıkmıştır. Özellikle yeni başlayanların, sabahçı-öğlenci gibi fiziksel ayrımların da etkisiyle iletişim kurmakta zorlandıkları görülmüştür. Bu bulgu, örgütsel sosyalizasyon sürecinin başarısız işleminin yalnızlık hissini artırabileceğini göstermektedir (Morrison, 2002). Ayrıca örgütsel adaletin sağlanamaması, bireylerin yönetime karşı güven duygusunu zedelemekte ve sosyal ilişkilerde yabancılaşmayı tetiklemektedir (Greenberg, 1990). Üst yönetim desteğinin eksikliği ve takdir mekanizmalarının çalışmaması da yöneticilerin ve öğretmenlerin kendilerini kurumsal anlamda yalnız hissetmelerine yol açmaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkilidir (Tınar ve Koç, 2021). Bulgular, çevresel faktörlerin de örgütsel yalnızlık üzerinde ciddi etkiler yarattığını göstermiştir. Siyasi ayrışmalar, sendikal çatışmalar ve yöneticilerin siyasi tercihlerinin kurumsal karar alma süreçlerine yansımaları, öğretmenlerin kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olmaktadır. Türkiye bağlamında siyasetin eğitim kurumlarına etkisinin belirgin olması, bu sonucu daha da anlamlı kılmaktadır (Balcı, 2018). Ayrıca finansal yetersizlikler, teknolojinin bireyler arası ilişkileri zayıflatması ve veliler ile sivil toplum kuruluşlarından yeterli desteğin alınamaması gibi dışsal etkenler de yalnızlık duygusunu pekiştirmektedir. Özellikle pandemi gibi olağanüstü durumlar, fiziksel mesafeyi artırarak iletişimi zayıflatmış ve kurumsal bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu bulgu, kriz dönemlerinde sosyal bağların daha fazla zayıflayabileceğine dair literatürle örtüşmektedir (Brooks et al., 2020).

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel yalnızlık çok katmanlı bir olgu olup, bireyin kişisel özelliklerinden başlayarak kurumun yapısına ve çevresel koşullara kadar geniş bir yelpazede şekillenmektedir. Bu nedenle yalnızlıkla mücadelede bireysel farkındalığın artırılması, örgütsel adaletin sağlanması ve çevresel desteğin güçlendirilmesi çok boyutlu bir strateji gerektirmektedir.

5.5. Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Stratejilerine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada elde edilen bulgular, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlıkla başa çıkmak için geliştirdikleri stratejilerin çok boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, bireysel motivasyonlarını koruma, sosyal ortamlara katılım, etkili iletişim kurma ve mesleki yeterliliklerini güçlendirme gibi çeşitli yollarla yalnızlıkla mücadele ettiklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlar, örgütsel yalnızlığın yalnızca dışsal koşulların değil, aynı zamanda bireyin içsel kaynakları ve sosyal becerileriyle de şekillendiğini göstermektedir. Araştırmada, moral ve motivasyonun yüksek tutulmasının önemli bir başa çıkma stratejisi olduğu görülmüştür. Özellikle lider konumundaki bireylerin bu konuda daha fazla sorumluluk aldıkları anlaşılmaktadır. Nitekim Çalışkan (2019), bireyin kendi duygusal durumunu yönetebilmesinin, örgütsel bağlamda daha işlevsel bir varlık göstermesini kolaylaştırdığını belirtmiştir.

Tablo 5.
Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Stratejileri

Kategoriler	Kodlar	Örnek ifadeler
Moral ve motivasyon	Moral ve motivasyonu yüksek tutmak	Y1:” Çalışma arkadaşlarımla moral ve motivasyonunu yüksek tutmaya gayret ederim.”
Sosyal etkinlikler	Sosyal etkinliklere katılmak	Y2: “Toplu genel yapılan etkinliklere katılmaya çalışırım.” Y5: “Sosyal ilişkilerde kendimi yalnız hissetmemek için grupların davetlerine katılmayı isterim.” Ö4: “Bir şekilde kaynaşmanın yolunu bulmak için yani o etkinliklere, gezilere, ev ziyaretleri falan oluyordu. Onlara katılmaya çalıştım.”
Sosyalleşme ortamı	Kalabalık ortamlara girmek	Y3: “Öğretmenler odasına gidiyorum, ortak paylaşım alanı buldukça ortamlara giriyoruz.”
İletişim	Empati yapmak	Y4: “Öğretmen olduğum günleri düşünürüm. Aynı konumda ben olsaydım hangi tepkileri verirdim onu düşünürüm.” Y10: “Olgun ve mütevazı bir tavırla örgütteki arkadaşlarıma böyle bir tutumla yaklaşmaya çalışıyorum. Bu anlamda da onlarla sıcak, samimi, düzgün ilişkiler, sağlıklı ilişkiler kurabiliyorum bir mesai arkadaşı olarak diye düşünüyorum.”
	Sağlıklı iletişim kurmak	Y6:“Kendimi ifade etmeye çalışırım. Yani az önce söylemiştim, bir karar alınan kararların uygulama noktasında alınan kararların kime ne fayda getireceğini açıklayarak uygulayıcıları ikna etme yoluna giderek bu yalnızlık olumsuzluğundan çıkabiliriz.” Y9: “Tanımaya, anlamaya, algılamaya yönelik davranışlarım çok. Bunlar benim iletişim kanallarımı, etkileşimimi, iletişimimi doğru bir şekilde sürdürmeme sebep oluyor.” Ö3: “Selam verme stratejisi, güler yüzlü olma, ondan sonra... kişinin zayıf yönlerini görmezden gelme, olumlu yönlerini açığa çıkarma, kişinin olumlu yönleri üzerinde iltifatlarda bulunma gibi stratejiler.”
Uzmanlık	Bilgi sahibi olmak	Y8: “Ne kadar çok biliyorsan o kadar güçlüsündür çünkü. Ben ne kadar bilirim kimse beni yalnızlaştıramaz. Bilgimle zaten o kişiler bana gelecektir diye düşünürüm.”

Bu yönüyle moral ve motivasyonun içsel güç olarak yalnızlığa karşı koruyucu bir unsur olduğu söylenebilir. Bunun yanında, sosyal etkinliklere katılım ve kalabalık ortamlarda bulunma gibi dışa dönük davranışların da yalnızlıkla mücadelede önemli rol oynadığı anlaşılmıştır. Özellikle öğretmenler odası, geziler, etkinlikler gibi paylaşım ortamlarının bireyler arasındaki bağı güçlendirdiği ve aidiyet hissini artırdığı gözlenmiştir. Bu bulgu, Tınar ve Koç (2021)'in belirttiği gibi, iş ortamında kurulan sosyal ilişkilerin yalnızlık duygusunu azaltmada kritik bir işlev gördüğünü desteklemektedir. Araştırmada öne çıkan bir diğer başa çıkma stratejisi ise sağlıklı iletişim kurma ve empati becerisidir. Katılımcılar, empati kurarak karşılarındaki bireyin durumunu anlamaya çalıştıklarını, olumlu ve yapıcı bir dille iletişim kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, yalnızlık duygusunun azaltılmasında pozitif iletişimin dönüştürücü gücüne işaret etmektedir. Nitekim, iletişim temelli örgütsel yaklaşımlar bireyler arasında duygusal bağ kurmayı ve sosyal desteği artırarak yalnızlık hissini azaltabilmektedir (Özdemir, 2020). Son olarak, bireylerin mesleki bilgiye sahip olmayı bir güç kaynağı olarak görmeleri dikkat çekicidir. Katılımcılar, bilgi düzeyinin yüksek olmasının onları hem dışlanmaktan koruduğunu hem de başkalarıyla ilişki kurmada bir avantaj sağladığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, bireyin uzmanlaşması, örgütsel statüsünü yükseltirken yalnızlıkla başa çıkma kapasitesini de artırmaktadır. Bilgiye sahip olmanın sosyal prestiji artırdığı ve kişinin görünürlüğünü güçlendirdiği daha önceki çalışmalarda da vurgulanmıştır (Kaya ve Aydın, 2018). Genel olarak değerlendirildiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlıkla başa çıkma biçimleri hem duygusal zekâlarını kullanmalarına hem de aktif sosyal roller üstlenmelerine dayanmaktadır. Bu durum, bireylerin yalnızlıkla mücadelede pasif değil, aktif ve yapıcı stratejiler geliştirebildiklerini ortaya koymaktadır.

5.6. Okullarda Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Yaşadığı Örgütsel Yalnızlığı Önlemek İçin Yapılabileceklere İlişkin Bulgular

Karar alma süreçlerine öğretmen ve yöneticilerin katılımının sağlanması, örgütsel yalnızlığın azaltılmasında kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Kararlara katılım, bireylerin örgüte aidiyet duygusunu artırmakta ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır (Somech, 2002). Bu bağlamda, yöneticilerin öğretmenlerle danışarak karar alma süreçlerini yürütmesi, yalnızlık hissini azaltmakla kalmayıp örgütsel bağlılığı da güçlendirmektedir.

Tablo 6.

Okullarda Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Yaşadığı Örgütsel Yalnızlığı Önlemek İçin Yapılabilecekler

<i>Kategoriler</i>	<i>Kodlar</i>	<i>Örnek ifadeler</i>
Karar sürecine dâhil edilme ve iş birliği	Karar verme sürecine öğretmen ve yönetici katılımı	Y1: “Herhangi bir işin alanıyla ilgili öğretmenlere ya da bir konuda arkadaşlar bu konuda ne yapalım şeklinde danışmak bu noktada önemli diye düşünüyorum.”
Sosyal etkinlikler	Gezi, yemek vb. etkinliklerin planlanması	Y1: “Yapılan etkinlikler, bazen geziler, bu tür şeyler, aidiyet duygusunu artıran şeyler.” Y2: “Samimi ortamlar, okulda bir yemek etkinliği bile birliği sağlıyor öğretmenler arasında.” Y3: “Etkinliklerin artırılması lazım. Katılımları artırılmak lazım. Bu sadece bizim idarecilerin yapacağı bir şey değil. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin de buna hazır olması lazım.”
Etkili iletişim kurmak	Hitap biçimlerine dikkat edilmesi	Y4: “Emir kiplerinin çok fazla kullanılmaması gerektiğini düşünüyorum. Yani karşımızdakilerin yetişkin insanlar. Doğru da olsa söylediğiniz şey, söyleme şekli çok önemli.”
	Etkili iletişim için eğitimler verilmesi	Y6: “İletişimle alakalı eğitimler verilebilir.”

Özel günlerde destek	Düğün, cenaze ve hastalık durumlarda kişilerin yanında olmak	Y8: “Ailesiyle ilgili bir durum olduğunda birlikte hareket edilip yardımcı olunmalı iyi ya da kötü gününde birbirine destek olunmalı.” Ö4: “Arkadaşlarımıza ev ziyaretine gitmemiz, baş sağlığına gidiyorduk ya da geçmiş olsun ziyaretine gidiyorduk. Bunlar bence kaynaştırma açısından ve yalnızlığı engelleme açısından da güzel durumlar.” Ö5: “Bazen sizinle çok böyle çok sıkı fıkı ilişkiler kurmadığınız kişileri zor bir günü olduğunda onu ziyaret ettiğinizde sonrasında çok daha yumuşak ve istekli oluyor mesela bazen selam vermediği olabiliyorken bir bakıyorsun selam vermeye başlıyor çünkü ona kıymet verdiğimizi düşünüyor.”
Örgütsel adalet	Kurum herkese davranmak içerisinde adil	Y10: “Öğretmenler ya da yöneticiler ya ben bu okulda çalışıyorum ama hakkımı alıyorum, çalıştığımın verdiğim emeğim karşılığını alıyorum. Ve benim hakkımı benim kurumum gözetiyor. Burada adaletli bir uygulama var.” Ö1 “Yöneticiler eğer adaletsiz davranırsa özellikle işte kimisi geç kalır laf etmez başkası iki dakika geç kalsa konuşur veya nöbetler adaletsiz dağıtılırsa bunlar problem yaratıyor.”
Teknik destek ve personel eksikliği	Teknik donanım ve personel eksikliğinin giderilmesi	Ö3: “ Teknik destek verecek ne personel var, ne kadro var, ne uzmanımız var, yani desteklenmeleri gerekiyor.”
Ödüllendirme sistemi	Başarı belgeleri ile ödüllendirmenin olumsuz etkisi	Ö7: “Kıyaslama olmamalı kesinlikle. Ödüllendirmeyi de ben doğru bulmuyorum. Başarı belgeleri olmamalı. Bunlar düşmanlığa sebep oluyor, kıskançlığa.”
Denetim	Usulsüzlüklerin tespiti adına resmi denetimlerin artırılması	Ö10: “Okul aslında herkesin ortak derecede sorumlu olduğu bir yer o yüzden hem öğretmenlerin hem idarenin bu konuda denetlenmesi gerektiğini düşünüyorum.”

Sosyal etkinliklerin planlanması, öğretmenler ve yöneticiler arasında samimi ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunarak örgütsel yalnızlığı azaltmada etkili bir araç olarak görülmektedir. Sosyal etkileşimlerin artırılması, çalışanların birbirlerini daha iyi tanımlarını sağlamak ve sosyal destek algılarını pekiştirmektedir (House, 1981; Morrison, 2002). Bu tür etkinliklerin sürekliliği, iş dışı sosyal bağların güçlenmesine ve informal iletişimin gelişmesine de katkı sağlamaktadır (Dutton ve Heaphy, 2003). Etkili iletişim becerilerinin geliştirilmesi, bireyler arası ilişkilerin niteliğini artırmakta ve yanlış anlaşılmanın önüne geçmektedir. Özellikle otoriter iletişim biçimlerinin bireyde dışlanmışlık hissine neden olabileceği dikkate alındığında, hitap tarzı ve iletişim diline gösterilen özenin önemi daha da artmaktadır (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Ayrıca, iletişim becerilerine yönelik hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, bu konuda farkındalık oluşturulması açısından anlamlıdır. Çalışanların özel günlerinde desteklenmesi, sosyal dayanışmayı artırmakta ve örgüt kültürü içerisinde aidiyet duygusunu pekiştirmektedir. Katılımcı ifadeleri, özellikle hastalık, cenaze gibi zor zamanlarda verilen desteğin, bireyler arası ilişkileri dönüştürdüğünü ve yalnızlık duygusunu azalttığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, sosyal desteğin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyilik hali üzerindeki etkisini vurgulayan çalışmalarla örtüşmektedir (Eisenberger vd., 2001). Teknik destek ve personel eksikliği, öğretmenlerin yalnızca akademik değil, operasyonel olarak da yalnız bırakılmalarına neden olabilmektedir. Yetersiz kaynak ve donanım eksiklikleri, öğretmenleri destek sistemlerinden yoksun bırakmakta ve iş yükü altında yalnız hissetmelerine yol açmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu durum, örgütsel desteğin fiziksel koşullarla da doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların bazıları, ödüllendirme sistemlerinin kıyaslamaya ve kıskançlığa yol açtığını, bu durumun ise sosyal ilişkileri zedeleyerek yalnızlık hissini tetiklediğini belirtmiştir. Bu bulgu, performansa dayalı ödüllendirme sistemlerinin bireyler arasında olumsuz rekabeti artırabileceğini ve sosyal dışlanmayı beraberinde getirebileceğini göstermektedir (Deci, Koestner ve Ryan, 1999). Dolayısıyla, ödüllendirme sistemlerinin şeffaf, eşitlikçi ve kolektif başarıyı teşvik eden biçimde yapılandırılması önem arz etmektedir. Son olarak, denetim süreçlerinin etkin şekilde yürütülmesi, usulsüzlüklerin önlenmesi ve adaletin sağlanması açısından önemlidir. Katılımcılar, denetimlerin yalnızca öğretmenleri değil yöneticileri de kapsayacak biçimde yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu durum, örgütsel şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanmasının, çalışanlar arasında güven ve iş birliğini artırarak yalnızlık duygusunu azaltabileceğini göstermektedir (Behn, 2001).

Sonuç olarak, örgütsel yalnızlığın önlenmesi çok boyutlu ve bütüncül bir yaklaşım gerektirmektedir. İletişim, katılım, adalet, sosyal destek ve teknik altyapının geliştirilmesi gibi faktörler bir arada ele alındığında, okul ortamlarında daha sağlıklı ve kapsayıcı ilişkilerin gelişmesine zemin hazırlanabilir.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmadan elde edilen sonuçlar özetlenerek araştırma ve uygulamaya yönelik öneriler sunulmaktadır.

6.1. Sonuç

Bu çalışma, öğretmenler ve okul liderleri arasındaki örgütsel yalnızlığı araştırmış, bunun nedenlerini, etkilerini ve potansiyel çözümlerini incelemiştir. Elde edilen veriler, yalnızlığın çok boyutlu bir yapı olduğunu ve hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden beslendiğini ortaya koymuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlar elde edilen bulgulardan hareketle alt problemlere göre sunulmuştur:

1. Yöneticilerin ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel yalnızlığa ilişkin algılarını içeren alt probleme dair sonuçlar incelendiğinde duygusal yalnızlık, paylaşamama, duygusal kabul görmeme ve duygusal kopukluk gibi temalarla öne çıkmış; yönetici ve öğretmenlerin özellikle yoğun iş temposu içinde kendilerini duygusal olarak yalnız hissettikleri anlaşılmıştır.
2. Örgütsel yalnızlık olgusu; kurumsal destek eksikliği, belirsizlik, kaynak yetersizliği, dışlanma ve iletişim kopuklukları ile ilişkili olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, karar alma süreçlerinde yalnız bırakıldıklarını ve mevzuat dışı uygulamalara zorlandıklarını belirtmiştir.
3. Yöneticiler ve öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerine dair sonuçlar incelendiğinde etkileşim barikatları, iletişim eksikliği, empati yoksunluğu ve bilinçli sessizlik gibi noktalara odaklanılmış ve bu durum bireylerin sosyal ilişkiler kuramamasına ve daha derin bir yalnızlık hissine yol açtığı görülmüştür.

4. Düşünsel yalnızlık ve motivasyon eksikliği, fikirlerinin anlaşılmeması veya dikkate alınmamasıyla ilgilidir. Bazı katılımcılar ise yalnızlıklarını kişisel gelişim fırsatına çevirme eğilimindedir.
5. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlık konusunda vurgu yaptıkları durumlar incelendiğinde, mobbing, adaletsizlik ve kişisel çıkarlar, yalnızlığı derinleştiren olumsuz örgütsel dinamikler arasında yer almakta olduğu görülmüştür. Bu durum, örgütsel bağlılık ve psikolojik güvenlik açısından ciddi riskler barındırmaktadır.
6. Kuruma yeni katılan bireylerin yaşadığı uyum problemleri, adaletsiz uygulamalar, üst makamlarca yeterince desteklenmeme ve mevzuat baskısı gibi örgütsel etkenler, bireylerin kendilerini kurumdan dışlanmış ya da yalnız hissetmelerine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, siyasi etkiler, maddi yetersizlikler, teknolojik izolasyon ve veli/dış paydaş desteğinin yetersizliği gibi çevresel faktörler de yalnızlık duygusunu pekiştirdiği görülmektedir.
7. Afet dönemleri (özellikle pandemi), fiziksel mesafe ve iletişim azlığı nedeniyle kurumsal bağlılığı zayıflattığı ve yalnızlık duygusunu derinleştirdiği anlaşılmaktadır.
8. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlıkla baş etmeleri için görüş ve önerileri incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin bu süreçte farklı stratejiler geliştirdikleri sonucuna varılmıştır. Katılımcı görüşlerine göre, yalnızlıkla mücadelede bireysel çabalar kadar sosyal ve duygusal zekâyâ dayalı yaklaşımlar da belirleyici rol oynadığı görülmüştür. Katılımcılar, moral ve motivasyonu yüksek tutmanın hem kendileri hem de çevrelerindeki bireyler için koruyucu bir unsur olduğunu vurgulamıştır. Sosyal etkinliklere aktif katılımın, gruplara dâhil olmanın ve sosyal ortamlarda bulunmanın yalnızlık hissini azalttığı belirtilmiştir. Katılımcılar, empati kurarak, olumlu ve yapıcı iletişim yolları geliştirerek, selamlaşma, güler yüz gösterme gibi basit ama etkili sosyal davranışlar yoluyla yalnızlıkla başa çıkabildiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bireylerin mesleki yeterliliklerini artırarak bilgiye dayalı bir güç oluşturdıkları, bu sayede kendilerini dışlanmış hissetmedikleri ve daha fazla saygı gördükleri anlaşılmaktadır. Bu bulgular, örgütsel yalnızlıkla baş etmede bireysel ve kolektif farkındalığın önemli olduğunu göstermektedir.
9. Yönetici ve öğretmenlerin bilgi, deneyim ve perspektiflerinin karar süreçlerine yansıtılması, alınan kararların hem kalitesini hem de uygulanabilirliğini arttıracak

sonucuna varılmıştır. Bu durum, okulun çevresel değişimlere uyum sağlama kapasitesini güçlendirir ve inovasyonu destekler. Katılımcı karar alma süreci, aynı zamanda örgüt içinde açık iletişimi ve güven ortamını teşvik ettiği; bu da çatışmaların önlenmesine ve iş birliğinin artmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

6.2. Öneriler

Araştırmanın bulgularından yola çıkarak politika yapıcılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Okul yöneticileri empatik, kapsayıcı ve paylaşımcı liderlik yaklaşımları benimsemelidir. Düzenli birebir görüşmeler ve açık iletişim ortamları teşvik edilmelidir. Yöneticilerin tarafsız, adil ve tutarlı davranışları örgütsel güveni artırarak yalnızlığı azaltacaktır. Karar alma süreçlerine katılım teşvik edilmelidir.
2. Bakanlık, il/ilçe müdürlükleri okul yöneticilerine karar süreçlerinde daha fazla destek sağlamalı; yalnızlaştırıcı uygulamalardan kaçınılmalıdır. Üst kademeler tarafından okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik daha fazla takdir, destek ve saygı gösterilmesi, kurumsal aidiyeti artıracaktır.
3. Öğretmen ve yöneticilere yönelik iletişim becerileri ve empati temelli seminerler düzenlenerek, örgütsel etkileşim güçlendirilmelidir. Kuruma yeni katılan bireyler için rehberlik programları, oryantasyon süreçleri ve akran desteği mekanizmaları geliştirilmelidir.
4. Grup çalışmaları, sosyal etkinlikler ve mentorluk programları sayesinde personelin birbirine yakınlaşması sağlanmalıdır.
5. Yalnızlıkla başa çıkmakta zorlanan personele yönelik psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulmalıdır.
6. Okullarda şeffaf geri bildirim sistemleri ve etik kurullar oluşturularak mobbing gibi olumsuzluklar önlenmelidir.
7. Örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusu güçlendirilmelidir. Bireylerin görüşlerine değer verilen, katkılarının fark edildiği ve takdir edildiği bir okul iklimi oluşturulmalıdır.
8. Eğitim ortamlarının iyileştirilmesi ve okullara sağlanan ekonomik kaynakların artırılması, bireylerin kurumsal performansını ve bağlılığını olumlu etkileyecektir.

9. Velilerin ve sivil toplum kuruluşlarının okulla daha fazla iş birliği içinde olmaları için stratejiler geliştirilmeli; bu aktörlerin eğitime aktif katılımı sağlanmalıdır.
10. Pandemi benzeri afet durumlarında iletişimin ve birlik duygusunun kopmaması için dijital destekli sosyal etkileşim kanalları oluşturulmalıdır.
11. Örgütsel yalnızlığın bölgesel, kültürel ya da sosyoekonomik farklılıklardan nasıl etkilendiğini görmek için diğer illerde veya bölgelerde karşılaştırmalı daha geniş kapsamlı nitel veya deneysel çalışmalar yapılabilir.
12. Sadece öğretmen ve yöneticilerin değil, öğrenci, hizmet personeli ya da veli paydaşlarının da görüşleri alınarak daha bütüncül bir çalışma yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Abdurrezzak, S., Yıldızbaş, Y. V., Özkul, R. ve Doğan, Ü. (2023). Investigation of teachers' perception levels of organizational cynicism and organizational loneliness. *International Journal of Educational Research Review*, 8(3), 396-406.
- Adams, R. N., Mosher, C. E., Rand, K. L., Hirsh, A. T., Monahan, P.O., Abonour, R. ve Kroenke, K. (2017). The cancer loneliness scale and cancer-related negative social expectations scale: Development and validation. *Quality of Life Research*, 26(7), 1901–1913.
- Adnan, N. B. B., Dafny, H. A., Baldwin, C., Beccaria, G. ve Chamberlain, D. (2023). Is this the solution to wellbeing and burnout management for the critical care workforce? a parallel, interventional, feasibility and realist informed pilot randomized control trial protocol. *Plos One*, 18(4), e0285038.
- Ahmad, S., Sohal, A. S. ve Cox, J. W. (2020). Leading well is not enough. *European Business Review*, 32(2), 159–180.
- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5, 405-417.
- Akgül, R. (2020). Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Akyol, A. (2019). İşkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, U. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve yabancılaşma üzerindeki etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Arslan, A., Yener, S. ve Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 710–717.
- Arslan, S. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel yalnızlık algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Arslan, S. ve Polatcan, M. (2021). Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel yalnızlık algıları üzerindeki etkisi. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 182-197.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ayan, B. (2023). İnternet bağımlılığı, iş tatmini, işten sıkılma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Baer, M. D., Bundy, J., Garud, N. ve Kim, J. K. (2018). The benefits and burdens of organizational reputation for employee well-being: A conservation of resources approach. *Personnel Psychology*, 71(4), 571–595.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Balcı, A. (2018). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (10. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bano, A., Khatun, A. ve Kumar, D. (2024). Examining drivers of engagement and employee engagement in relation to organizational performance- A study of banking sector in Hyderabad City. *Migration Letters*, 21(S3), 1067–1081.
- Barreto, M., Victor, C., Hammond, C., Eccles, A., Richins, M. T. ve Qualter, P. (2021). Loneliness around the world: Age, gender, and cultural differences in loneliness. *Personality and Individual Differences*, 169, 110066.
- Basit, A. A. ve Nauman, S. (2023). How workplace loneliness harms employee well-being: a moderated mediational model. *Frontiers in Psychology*, 13, 4-25.
- Behn, R. D. (2001). *Rethinking democratic accountability*. Massachusetts: Brookings Institution.

- Berkman, L. F., Glass, T., Brissette, I., ve Seeman, T. E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science & Medicine*, 51(6), 843–57.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
- Bhattarai, G. ve Budhathoki, P. B. (2023). Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 396–407.
- Bon, A. T. ve Shire, A. M. (2022). Review of conservation of resources theory in job demands and resources model. *Deleted Journal*, 1(4), 236–248.
- Bowers, A., Wu, J. S., Lustig, S. L. ve Nemecek, D. A. (2022). Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention reported by adult workers in the united states. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 312-335.
- Boyacı, M. ve Tabak, H. (2022). The mediating role of positivity in the relationship between loneliness at work and organizational identity in school counselors. *International Journal of Educational Reform*, 33(2), 183–200.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. ve Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920.
- Burrow, R., Scott, R. ve Courpasson, D. (2021). Where ‘the rules don’t apply’: organizational isolation and misbehaviour in elite kitchens. *Journal of Management Studies*, 59(5), 1103-1131.
- Büyüknalbant, H. G. (2022). *Örgütsel yalnızlığın tükenmişlik üzerine etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünün incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Cacioppo, J. T. ve Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection*. New York: W.W. Norton & Company.
- Chen, Y., Wen, Z., Peng, J. ve Liu, X. (2016). Leader-follower congruence in loneliness, LMX and turnover intention. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 864–879.

- Chung, Y. W., Dong, X. T. ve Yun, J. K. (2022). A study on the mediating effects of anxiety and happiness for workplace loneliness and behavioral outcomes of Korean police officers. *Policing an International Journal*, 45(6), 924–938.
- Cohen, S., ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). New York: Sage.
- Çakır, S. (2022). *Kişilik özellikleri, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çakır, S. ve Seymen, O. (2023). İşyerinde-evden çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 89-119.
- Çalışkan, F. (2019). *Duygusal zekâ ve örgütsel davranış: Teoriden uygulamaya*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çapar, M. Ö. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık durumlarının incelemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çiçek, H. ve Ulukan, Y. Ö. (2024). *Örgütsel yabancılaşma ve iletişim perspektifinden iş yaşamında yalnızlık*. Ankara: Gazi.
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- De Heer, C., Bi, S., Finkenauer, C., Alink, L. ve Maes, M. (2022). The association between child maltreatment and loneliness across the lifespan: A systematic review and multilevel meta-analysis. *Child Maltreatment*, 29(2), 388–404.
- Deci, E. L., Koestner, R. ve Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.
- Demir, B. (2021). *Örgütsel muhalefetin çalışan yalnızlığı çalışan performansı ve yaşam tatmini üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Demir, M. (2020). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisi: Gemi adamları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Demirci, S. (2021). *Spor örgütlerinde çalışanların spor farkındalıklarının psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerine etkisinin incelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Dhir, S., Mohapatra, M. ve Srivastava, S. (2023). The effect of workplace loneliness on employee wellbeing: Role of organizational support and resilience. *Global Business Review*, 1(2), 4-18.
- Dor-Haim, P. ve Oplatka, I. (2021). The implications of loneliness among school principals. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 803–814.
- Du, S., Ma, Y. ve Lee, J. Y. (2022). Workplace loneliness and the need to belong in the era of COVID-19. *Sustainability*, 14(8), 4788.
- Dutton, J. E. ve Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 263–278). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). Boca Raton: CRC Press.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. ve Rhoades, L. (2001). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Erdem, M. (2017). Örgütsel yalnızlık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 42(190), 233-249.
- Erdirencelebi, M., Ertürk, E. ve Çini, M. A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 32-52.
- Erdirencelebi, M. ve Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 123-140.

- Ergün, A. ve Çelik, K. (2020). Öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ile empatik eğilimleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 45(201), 127–141.
- Ergün, H. (2021). The effect of mushroom manager behavior on organizational charlatan and organizational loneliness. *Journal of Education and Educational Development*, 8(2), 7-28.
- Ernst, M., Niederer, D., Werner, A. M., Czaja, S. J., Mikton, C., Ong, A. D. ve Beutel, M. E. (2022). Loneliness before and during the COVID-19 pandemic: A systematic review with meta-analysis. *American Psychologist*, 77(5), 660-667.
- Erözkan, A. (2009). Yalnızlık ile depresif belirtiler arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 8(2), 408–416.
- Ertürk, R. (2021). Conflict in schools: A qualitative study. *Participatory Educational Research*, 9(1), 251–270.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. ve Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2021). Antecedent & outcomes of workplace loneliness: Role of perceived organizational support. In *academy of management proceedings* (p. 15338). New York: Academy of Management.
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2021). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play? *Personnel Review*, 51(4), 1221-1247.
- Gao, G. ve Sai, L. (2020). Towards a ‘virtual’ world: Social isolation and struggles during the COVID-19 pandemic as single women living alone. *Gender Work and Organization*, 27(5), 754–762.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q. ve Wang, L. (2012). Work–Family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222–228.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Gülbahar, M. ve Karataş, H. (2019). Öğretmenlerin yalnızlık algıları ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 15(2), 134–150.

- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., ve Taşgın, S. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Gümüş Dönmez, F. (2019). *Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisinde iş yeri yalnızlığının aracı rolü: 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları örneği*. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Han, Y. (2023). The effect of workplace care on counterproductive behavior: mediated by workplace isolation. *International Journal of Education Humanities and Social Science*, 6(5), 60–69
- Hawkey, L. C. (2015). *Loneliness and social embeddedness in old age*. London: Springer.
- Hawkey, L. C. ve Cacioppo, J. T. (2003). Loneliness and pathways to disease. *Brain, Behavior, and Immunity*, 17(1), 98-105.
- Hawkey, L. C. ve Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: a theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of behavioral medicine. A Publication of the Society of Behavioral Medicine*, 40(2), 218–227.
- Hawkey, L. C., Preacher, K. J. ve Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness impairs daytime functioning but not sleep duration. *Health Psychology*, 29(2), 124–129.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B. ve Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLOS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Hou, L. ve Cai, W. (2024). Effect of empowering leadership on employees' workplace loneliness: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 2, 15-16.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Boston: Addison-Wesley.
- Hüsrevşahi, S. P. ve Şahan, B. (2021). Organizational loneliness of school administrators. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(2), 41-51.

- İbiş, Ö. (2020). *Nepotizmin örgütsel yalnızlık ve işgören performansı üzerine etkileri: Kamu ve özel sektör karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- İbiş, Ö. ve Yeşiltaş, M. D. (2021). Algılanan nepotizmin işgören performansı üzerindeki etkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolü: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 196-209.
- İlhan, F. (2019). *İstanbul'daki kent içi raylı sistem hatlarında yer altında çalışan personelin işyeri yalnızlığı, yabancılaşıma ve stres seviyeleri arasındaki ilişkinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jarvis, M. A., Padmanabhanunni, A. ve Chipps, J. (2019). An evaluation of a low-intensity cognitive behavioral therapy MHeALTH-Supported intervention to reduce loneliness in older people. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1305.
- Jha, S. (2023). Workplace loneliness and job performance: moderating role of person-environment fit. *Industrial and Commercial Training*, 55(2), 213-233.
- Jiang, Q., Zhao, F., Xie, X., Wang, X., Nie, J., Lei, L. ve Wang, P. (2020). Difficulties in emotion regulation and cyberbullying among Chinese adolescents: A mediation model of loneliness and Depression. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(1-2), NP1105–NP1124.
- Jung, H. S., Song, M. K. ve Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948.
- Karadağ, A. M. (2024). *Öğretmen algılarına göre örgütsel toksisitenin örgütsel çeviklik ve örgütsel yalnızlık üzerindeki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Karadenizli Sinap, S. N. (2022). *İşyeri yalnızlığı ve lider üye etkileşiminin algılanan iş performansı üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karagöz, Y. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel.

- Karakuş, H. (2020). *İş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığa etkisi: İzmir'de beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, A. (2021). *Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, M. ve Aydın, B. (2018). Öğretmenlerin bilgi paylaşımı düzeylerinin örgütsel bağlılık ve yalnızlık üzerindeki etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 14(2), 125–144.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *ISGUC, the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 38-53.
- Keskinbora, N. (2024). *Kültürel liderlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Kinman, G. ve Wray, S. (2020). *Well-being in academic employees – a benchmarking approach*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Klinenberg, E. (2016). Social isolation, loneliness, and living alone: Identifying the risks for public health. *American Journal of Public Health*, 106(5), 786-787.
- Koçak, E. ve Tunç, B. (2020). İş doyumu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092–2112.
- Koşar, S. (2018). Geçerlik ve güvenirlik. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma içinde* (1. bs., s. 169-198). Ankara: Pegem Akademi.

- LaBella, M. ve Van Knippenberg, D. (2024b). Workplace loneliness: Relationships with abstract entities as substitutes for peer relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 54(10), 628–643.
- Lam, L. W. ve Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Li, H. (2022). Escalation of relationship conflict into work disengagement: uncovering mediation mechanisms. *International Journal of Conflict Management*, 34(1), 80–103.
- Liu, B. S. ve Rook, K. S. (2013). Emotional and social loneliness in later life. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(6), 813–832.
- Liu, S. Y. C. ve Ren, H. Y. X. Y. J. (2019). Work-related identity discrepancy and employee turnover intention: The mediation effect of job satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*, 10(11), 4-14.
- Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkley, L. C. ve Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219-266.
- McCarthy, J. M., Erdogan, B., Bauer, T. N., Kudret, S. ve Campion, E. (2025). All the lonely people: An integrated review and research agenda on work and loneliness. *Journal of Management*, 1(4), 4-17.
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2021). Psiko-sosyal yönleriyle yönetim. H. B. Memduhoğlu (Ed.). *Örgütsel yalnızlık içinde* (s. 581-591), Ankara: Pegem.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. Ankara: Nobel.
- Mijuskovic, B. L. (2012). Loneliness in philosophy, psychology, and literature. *iUniverse*, 4(2), 3-12.
- Mishra, B. ve Dhaka, S. (2023). Effect of loneliness on mental health and cognition: A study on middle-aged and older adults in India. *International Social Science Journal*, 74(251), 203–218.

- Miyake, F., Chimed-Ochir, O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S. ve Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the covid-19 pandemic in japan: focus on remote working. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27(0), 33-33.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160.
- Mosher, C. E., Lepore, S. J., Wu, L., Austin, J., Valdimarsdottir, H., Rowley, S. ve Rini, C. (2012). Social correlates of distress following hematopoietic stem cell transplantation: Exploring the role of loneliness and cognitive processing. *Journal of Health Psychology*, 17(7), 1022–1032.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. New York: Sage.
- Murthy, V. (2017). Work and the loneliness epidemic. *Harvard Business Review*, 9(1), 3-7.
- Omuz, B. (2020). *Örgütsel yalnızlık algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ozcelik, H. ve Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Özaslan, H. (2021). *Örgütsel yalnızlığın iş tatminine etkisi: Bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Özay, E. (2020). *Çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi: Sanayi işletmelerinde alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Özdemir, N. (2023). *Otel işletmelerinde liderlik tarzlarının örgütsel yalnızlık ve prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, S. (2020). Okul yöneticilerinde empatik iletişim becerilerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(1), 45–67.
- Özdemir, U. ve Tuncay, T. (2008). Correlates of loneliness among university students. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 2, 1-6.

- Özyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). Örgütsel yalnızlık anketinin geliştirilmesi ve il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlıklarının incelenmesi. *MAEÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1–20.
- Padmasiri, M. K. D., Kailasapathy, P. ve Jayawardana, A. K. L. (2019). Development of the person–family fit construct: An extension of person–environment fit into the family domain. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(2), 156–176.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Peplau, L. A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau ve D. Perlman (Eds.). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy* (pp. 1-18). New York: John Wiley & Sons.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. In R. Gilmour ve S. Duck (Eds.). *Personal relationships: 3. Relationships in disorder* (pp. 31-56). Boston: Academic.
- Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1998). Loneliness. In Friedman H. S. (Eds.). *Encyclopedia of mental health* (pp. 572-573). Boston: Academic.
- Queen, T. L., Stawski, R. S., Ryan, L. H. ve Smith, J. (2014). Loneliness in a day: Activity engagement, time alone, and experienced emotions. *Psychology and Aging*, 29(2), 297–305.
- Rachman, M. (2021). the impact of work stress and the work environment in the organization: how job satisfaction affects employee performance?. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339-354.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Indianapolis, Indiana: Pearson.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–231.
- Rokach, A. (2014). Leadership and loneliness. *International Journal of Leadership and Change*, 2(1), 6-7.

- Russell, D. W., Cutrona, C. E., McRae, C. ve Gomez, M. (2011). Is loneliness the same as being alone? *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 7-22.
- Rüstemova, N. (2023). *Yetişkinlerde yalnızlığın ölüm kaygısına etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Saban, A. ve Ersoy, A. (2019). Eğitimde nitel araştırma desenleri. F. Ersoy (Ed.), *Fenomenoloji içinde* (s. 81-133). Ankara: Anı.
- Sahai, S., Ciby, M. A. ve Dominic, E. (2021). Workplace isolation amongst home-based teleworkers: Can psychological capital make a difference? *Human Systems Management*, 41(3), 327-339.
- Sahai, S., Ciby, M. A. ve Dominic, E. (2021a). Workplace isolation amongst home-based teleworkers: Can psychological capital make a difference? *Human Systems Management*, 41(3), 327-339.
- Sakarya Üniversitesi (2024). *1. Örgütsel Davranış Kongresi bildiriler kitabı*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Sarioğlu, K. (2023). *Farkındalık temelli öz-şefkat eğitiminin örgütsel yalnızlık üzerindeki etkisi ve kişilik faktörlerinin düzenleyici rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schnepf, S. V., Boldrini, M. ve Blaskó, Z. (2023). Adolescents' loneliness in European schools: A multilevel exploration of school environment and individual factors. *BMC Public Health*, 23(1), 1917.
- Seewer, N., Skoko, A., Käll, A., Andersson, G., Luhmann, M., Berger, T. ve Krieger, T. (2022). Evaluating the efficacy of a Guided and Unguided Internet-Based Self-help Intervention for Chronic loneliness: Protocol for a 3-Arm randomized controlled trial. *JMIR Research Protocols*, 11(7), e36358.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W., Hong, D. ve Shin, Y. (2012). Person-Group fit. *Journal of Management*, 41(4), 1184-1213.
- Shankar, A., McMunn, A., Banks, J. ve Steptoe, A. (2011). Loneliness, social isolation, and behavioral and biological health indicators in older adults. *Health Psychology*, 30(4), 377-385.

- Shrestha, S., Sigdel, K., Pokharel, M. ve Columbus, S. (2024). Big Five traits predict between- and within-person variation in loneliness. *European Journal of Personality*, 39(1), 90–104.
- Silard, A. ve Wright, S. (2022). Distinctly lonely: how loneliness at work varies by status in organizations. *Management Research Review*, 45(7), 913-928.
- Sink, A. (2022). The psychological implications of loneliness. In J. Stern, M. Walejko, C. A. Sink ve W. P. Ho (Eds.). *The bloomsbury handbook of solitude, silence and loneliness* (pp. 236-249). London: Bloomsbury.
- Somech, A. (2002). Explicating the complexity of participative management: An investigation of multiple dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 38(3), 341–371.
- Stănescu, D. ve Romaşcanu, M. (2023). The impact of perceived social support on work engagement: the mediating role of workplace loneliness. *Psychological Applications and Trends*, 1, 581–585.
- Stephoe, A., Shankar, A., Demakakos, P. ve Wardle, J. (2013). Social isolation, loneliness, and all-cause mortality in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 110(15), 5797–5801.
- Sülüş Örenç, H. (2021). *Okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tabancali, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 1–30.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Taşpınar, Y. ve Eryeşil, K. (2021). Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisine ilişkin bir alan araştırması: Konya ilinde bir yerel yönetim örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 250-265.
- Tatar, B., Müceldili, B. ve Erdil, O. (2024). How do employees maintain their well-being during loneliness? The power of organizational nostalgia. *Management Research Review*, 47(4), 622-642.

- Theeke, L. A. ve Mallow, J. A. (2015). The development of listen: A novel intervention for loneliness. *Open Journal of Nursing*, 5(2), 136–143.
- Tınar, M., & Koç, M. (2021). Örgütsel yalnızlık ve sosyal destek ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 78–95.
- Tian, G., Pu, L. ve Ren, H. (2021). Gender differences in the effect of workplace loneliness on organizational citizenship behaviors mediated by work engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1389–1398.
- Tian, G., Liu, T., & Yang, R. (2023). Workplace loneliness mediates the relationship between perceived organizational support and job performance: Differing by extraversion. *Frontiers in Psychology*, 14, 1058513.
- Tohan, İ. (2019). *Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tokgöz, B. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2021). Examining the mediating role of organizational loneliness in the effect of organizational silence on the intention to quit. *Управленец*, 12(2), 102-118.
- Tülü, M. (2021). *Örgütsel politika algısı, iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tülü, M. (2023). *İş yaşamında yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma*. Ankara: Paradigma Akademi.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. New York: State University.
- Van Vianen, A. E. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75–101.

- Vora, A., Nguyen, A. D., Spicer, C. ve Li, W. (2022). The impact of social isolation on health and behavior in drosophila melanogaster and beyond. *Brain Science Advances*, 8(3), 183–196.
- Wang, D., ve Liu, H. (2020). Effects of job autonomy on workplace loneliness among knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 15(1), 182–195.
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R. ve Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: A systematic review. *BMC Psychiatry*, 18(1), 3-19.
- Wang, L., Lu, L., Wu, W. ve Luo, Z. (2023). Workplace ostracism and employee wellbeing: A conservation of resource perspective. *Frontiers in Public Health*, 10, 2-19.
- Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. ve Hopmeyer, A. (2022). Workplace loneliness: the benefits and detriments of working from home. *Frontiers in Public Health*, 10, 3-28.
- Waytz, A., Chou, E. Y., Magee, J. C. ve Galinsky, A. D. (2015). Not so lonely at the top: The relationship between power and loneliness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 130, 69–78.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Massachusetts: MIT.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Doctoral Dissertation, Christchurch University Of Canterbury, New Zeland.
- Wright, S. (2012). Emotional labour and organizational loneliness among public sector workers. *Public Administration Review*, 72(1), 123–133.
- Wright, S. and Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081.
- Wright, S. L. ve Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents and consequences of workplace loneliness. *Journal of Organizational Behavior*, 42(8), 938-958.
- Xiao, J., Mao, J., Huang, S. ve Qing, T. (2020). Employee-organization fit and voluntary green behavior: A cross-level model examining the role of perceived insider status and green organizational climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2193.

- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Yang, K. (2019). *Loneliness a social problem*. New York: Routledge.
- Yeloğlu, H. O. (2024). *İş yerinde yalnızlık*. Ankara: Nobel Akademik.
- Yıldırım, A. Ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, M. A. (2022). *Sanayi kuruluşlarında örgütsel yalnızlığın örgütsel sessizliğe etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Yolaç, S., ve Omuz, B. (2020). Örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 33, 83-98.
- Yoon, E. ve Lee, R. M. (2010). Importance of social connectedness as a moderator in Korean immigrants' subjective well-being. *Asian American Journal of Psychology*, 1(2), 93-105.
- Yu, K. Y. T. (2014). Inter-relationships among different types of person-environment fit and job satisfaction. *Applied Psychology*, 65(1), 38–65.
- Zahednezhad, H., Hoseini, M. A. S., Ebadi, A., Afshar, P. F. ve Gheshlagh, R. G. (2020). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: a cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741-1750.
- Zhou, J. ve George, J. M. (2011). Workplace loneliness and employee creativity: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 379–390.
- Zhou, J., Cao, Y., Goh, M. ve Kong, J. (2024). How enterprise social media usage links to counterproductive work behavior: the mediating role of workplace loneliness and the moderating role of ICT hassle. *Frontiers in Psychology*, 4, 15-16.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 09(05), 1005–1022.

EKLER



Ek-1 Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.02.2024-E.879560



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu



Sayı : E-77082166-302.08.01-879560
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

15.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Hüsnüye ÜNAL ÇALIŞKAN**'ın, Prof.Dr. Serkan KOŞAR'ın danışmanlığında yürüttüğü **"Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlığı: Fenomenolojik Bir Araştırma"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **09.01.2024** tarih ve **01** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2024 - 182

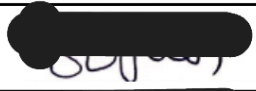
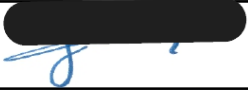
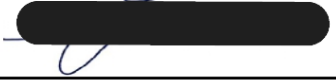
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:
Sayın Prof. Dr. Serkan KOŞAR

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

TOPLANTI TARİHİ : 09.01.2024		TOPLANTI SAYISI : 01	
ADI – SOYADI		İMZA	
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA BAŞKAN			
Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA BAŞKAN YRD.			
Prof. Dr. C. Haluk BODUR			
Prof. Dr. Seçil ÖZKAN			
Prof. Dr. Cevriye TEMEL GENCER			
Prof. Dr. İlkay ULUTAŞ			
Prof. Dr. Kemalettin DENİZ			
Prof. Dr. Makbule GEZMEN KARADAĞ			
Prof. Dr. İlyas OKUR			
Prof. Dr. Nihan KAFA			
Doç. Dr. Melek Gülşah ŞAHİN			
Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU			
Doç. Dr. Elvan İNCE AKA		KATILAMADI	

Ek-2 MEB Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.03.2024-E.896743



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-14588481-605.99-98056958
Konu : Araştırma İzni

04.03.2024

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 22.02.2024 tarihli ve E-80287700-302.08.01-885795 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Hüsniye ÜNAL ÇALIŞKAN'ın "**Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlığı: Fenomenolojik Bir Araştırma**" başlıklı çalışması kapsamında merkez ilçelere bağlı ilkokul ve ortaokullarda uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup çalışma tamamlandıktan sonra çalışmanın bir nüshasının **30 iş günü içerisinde arge06_arastirma@meb.gov.tr adresine PDF olarak gönderilmesi** gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yaşar KOÇAK
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek: Uygulama Araçları (1 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi

Bilgi :
9 Merkez İlçe MEM

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-3 Veri Toplama Aracı Uzman Görüş Formu

1.Amaç: Yöneticilerin ve öğretmenlerin yalnızlık ve örgütsel yalnızlığa ilişkin algıları nelerdir?			
Görüşme Soruları	Uygun	Uygun Değil	Düzeltilme Öneriniz
1.1.Yalnızlık kavramı sizin için ne anlam ifade etmektedir?	☐	☐	
1.2.Örgütsel yalnızlık kavramı sizin için ne ifade etmektedir?	☐	☐	
1.3.Örgütsel yalnızlığın bireysel, örgütsel ve çevresel nedenleri nelerdir?	☐	☐	
1.4.Daha önce çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizde hiç yalnızlık duygusunu hissettiğiniz oldu mu? Olduysa hangi sıklıkla bu duruma karşı karşıya geliyorsunuz?	☐	☐	
2.Amaç: Yöneticiler ve öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri nasıldır?			
Görüşme Soruları	Uygun	Uygun Değil	Düzeltilme Öneriniz
2.1. Çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıldır?	☐	☐	
2.1.1. Yalnız bırakılma	☐	☐	
2.1.2. Dışlanmış hissetme	☐	☐	
2.1.3. Kopukluk yaşama	☐	☐	
2.1.4. Mesafeli bir duruşla karşılaşma	☐	☐	
2.1.5. İlişkilerden memnun olma	☐	☐	
2.1.6. Dostane ilişkiler kurma	☐	☐	
3.Amaç: Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlık ifadelerinde vurgu yaptıkları durumlar nelerdir?			

Görüşme Soruları	Uygun	Uygun Değil	Düzeltilme Öneriniz
3.1.Örgütsel yalnızlığı tek kelime ile ifade etmek isteseydiniz hangi kelimeyi kullanırdınız?	☐	☐	

4.Amaç: Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel yalnızlıkta baş etmeleri için görüş ve önerileri nelerdir?			
Görüşme Soruları	Uygun	Uygun Değil	Düzeltilme Öneriniz
4.1. Okullarda yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı örgütsel yalnızlığı önlemek için neler yapılabilir?	☐	☐	
a) Sosyal faaliyetler (piknik, kermes, aile buluşmaları, yemek vb.)	☐	☐	
b) Psikolojik destek	☐	☐	
c) Seminer	☐	☐	
d) Şehir dışı eğitimler (hizmet içi eğitim, kongreler vb.)	☐	☐	

uzman görüşü

Gelen Kutusu x

S

Sevtap Ünal

Sayın Doç. Dr. [redacted] Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yükse...

29 Nis 2024 20:52

☆

2

E

[redacted]@gazi.edu.tr>

Alıcı: ben

7 May 2024 04:24

☆

😊

↩

⋮

Hüsnîye Hocam merhaba,

Mail adında Sevtap olduğu için size öyle hitap ettim ancak daha sonra isminizi fark ettim. Öncelikle kusura bakmayın.

Hocam görüşme formunuza ilişkin görüş ve önerilerimi dosya içinde belirttim, ekte gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

İyi çalışmalar.

uzman görüşü

Gelen Kutusu x

S

Sevtap Ünal

Sayın [redacted], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisa...

29 Nis 2024 Pzt 20:48

☆

E

[redacted]@gazi.edu.tr>

Alıcı: ben

9 May 2024 Per 11:58

☆

😊

↩

⋮

Merhabalar,

Ekte uzman görüşünü paylaşıyorum. Serkan Hocam saygı ve selamlarımı iletin lütfen. Çalışmanızda kolaylıklar diliyorum. Özenle hazırlanmış form için tebrik ederim.

İyi çalışmalar dilerim.

uzman görüşü

Gelen Kutusu x

S

Sevtap Ünal

Sayın Doç. Dr. [redacted], Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek.

2 Nis 2024 Sal 11:29

☆

D

[redacted]@gazi.edu.tr>

Alıcı: ben

17 Nis 2024 Çar 10:46

☆

😊

↩

⋮

Merhaba Hüsnîye Hocam,

Öncelikle tez konunuz hayırlı olsun, görüşme sorularınıza ilişkin görüş ve önerilerimi dosya üzerinde belirttim, iyi çalışmalar başarılar dilerim.

[redacted]

uzman görüşü

Gelen Kutusu x

S

Sevtap Ünal

Sayın Prof. Dr. [redacted] Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı...

2 Nis 2024 Sal 11:20

☆

S

[redacted]

Alıcı: ben

24 Nis 2024 Çar 09:47

☆

😊

↩

⋮

Merhaba çalışmanız için uzman görüşüm ektedir. Başarılar dilerim.

[redacted]

Ek-4 Veri Toplama Aracı

Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Yalnızlığı: Fenomonolojik Bir Araştırma Öğretmen ve Yöneticiler İçin Hazırlanan Görüşme Soru Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı örgütsel yalnızlığı ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu nedenle, sizinle konuya ilişkin bir görüşme gerçekleştirilecektir. Görüşme verileri kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Görüşme sorularına vereceğiniz içten cevaplar ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hüsniye Ünal Çalışkan

Gazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

e-mail: s

1

Görüşme;

Tarihi:/...../2024

Saati::

Yeri:

A. Katılımcı Bilgileri

1. Cinsiyetiniz:
2. Branşınız:
3. Kıdeminiz:
4. Yaşınız:
5. Bu okuldaki hizmet süreniz:
6. Öğrenim durumunuz:

B. Görüşme Soruları

- 1.1. Yalnızlık kavramı sizin için ne anlam ifade etmektedir?
- 1.2. Örgütsel yalnızlık kavramı sizin için ne ifade etmektedir?

1.3. Örgütsel yalnızlığa neden olan etmenler neler olabilir?

1.3.1. Bireysel

1.3.2. Örgütsel

1.3.3. Çevresel nedenleri nelerdir?

1.4. Daha önce çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizde hiç yalnızlık duygusunu hissettiğiniz oldu mu? Olduysa hangi sıklıkla bu duruma karşı karşıya geliyorsunuz? Yalnızlık hissetmenize yol açan durumlar nelerdir? Örnekler verebilir misiniz?

2.1. Çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıldır?

2.1.1. Yalnız bırakılma

2.1.2. Dışlanmış hissetme

2.1.3. Kopukluk yaşama

2.1.4. Mesafeli bir duruşla karşılaşma

2.1.5. İlişkilerden memnun olma

2.1.6. Dostane ilişkiler kurma

2.1.7. Mesafeli bir duruş sergileme

2.1.8. Zorunlu çalışma arkadaşlığı

3.1. Örgütsel yalnızlığı tek kelime ile ifade etmek isteseydiniz hangi kelime, kavram ya da ifadeyi kullanırdınız?

4.1. Örgütsel yalnızlıkla başa çıkmak için neler yaparsınız, hangi stratejileri kullanırsınız?

4.2. Okullarda yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı örgütsel yalnızlığı önlemek için neler yapılabilir?

a) Sosyal faaliyetler (piknik, kermes, aile buluşmaları, yemek ..)

b) Psikolojik destek

c) Seminer

d) Şehir dışı eğitimler (hizmet içi eğitim, kongreler vb.)

5.1. Örgütsel yalnızlık performansınızı, iş yaşam dengeyi ve üretkenliğinizi

nasıl etkilemektedir?



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..