

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN YALNIZLIĞI İLE ÖRGÜTSEL
GÜÇ MESAFESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALE SÜLÜŞ ÖRENÇ

**ANKARA
OCAK, 2021**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN YALNIZLIĞI İLE ÖRGÜTSEL
GÜÇ MESAFESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALE SÜLÜŞ ÖRENÇ

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ BALCI

**ANKARA
OCAK, 2021**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ adlı öğrencinin hazırladığı “Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışma Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı / Eğitim ve Teftişi Programı’nda jüri üyelerince oy birliği / oy çokluğu ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Prof.Dr.Ali BALCI	
Üye	Prof.Dr. Yasemin KARAMAN KEPENEKÇİ	
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Mahmut POLATCAN	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından .../.../2021 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../2021 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin KARAMAN KEPENEKÇİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN YALNIZLIĞI İLE ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

SÜLÜŞ ÖRENÇ, Hale

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali BALCI

Ocak, 2021, Sayfa Sayısı xiii+97

Bu araştırmanın amacı, Ankara İli dokuz merkez ilçeye (Keçiören, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Mamak, Pursaklar, Altındağ Sincan ve Yenimahalle) bağlı kamu ilkokullarında görev yapan okul müdürlerinin yaşadığı yalnızlık duygusu ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden, “ilişkisel tarama modeli” kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara İlinin dokuz ilçesinde kamu ilkokullarında görev yapan 444 ilkokul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada, tabakalı örnekleme yoluyla ilgili temsil gücü olan 222 okul müdürü seçilmiştir. Araştırmada okul müdürlerine; yalnızlık düzeylerini ölçmek amacıyla “UCLA Yalnızlık Ölçeği 3” ile güç mesafesi düzeyini ölçmek için “Güç Mesafesi Ölçeği” veri toplama aracı uygulanmıştır.

Elde edilen nicel veriler SPSS 16.0 Paket Programı ile analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenlere ilişkin verilerin analizinde aritmetik ortalama, yüzde, frekans ve standart sapma gibi betimsel istatistik testler kullanılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen okul müdürlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güç mesafesi ve yalnızlık algısına yönelik görüşlerinin karşılaştırılmasında ilişkisiz örneklem için t-testi; mesleki kıdem, okul müdürlüğü kıdemi ve öğrenim durumuna göre görüşlerinin karşılaştırılmasında ise tek faktörlü ANOVA testi kullanılmıştır. Anlamlılık testlerinde $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Örgütsel güç mesafesi ile yalnızlığın ve yalnızlığın birlik ve teklik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesinde Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin, örgütsel güç mesafenin orta düzeyde olduğu, genelde yalnızlık yaşamadıkları ve örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık arasında

bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel güç mesafesinin, cinsiyet, mesleki kıdem, okul müdürlüğü kıdemi ve öğrenim durumuna göre; yalnızlık düzeylerinin de cinsiyet, mesleki kıdem ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı sadece okul müdürlüğü kıdemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Okul Müdürü, Yalnızlık, Örgütsel Güç Mesafesi



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF THE LONELINESS OF SCHOOL PRINCIPALS WITH ORGANIZATIONAL POWER DISTANCE

SÜLÜŞ ÖRENÇ, Hale

Master's Thesis, Educational Administration and Policy MA Program

Supervisor: Prof. Dr. Ali BALCI

January, 2021, xiii+97 pages

The purpose of this study is to determine the relationship between the sense of loneliness and organizational power distance experienced by school principals working in public primary schools in nine central districts of Ankara Province (Keçiören, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Mamak, Pursaklar, Altındağ Sincan ve Yenimahalle). This research was conducted by using “relational survey model” of quantitative research methods. The population of the study consists of 444 public primary school principals of aforementioned nine districts of Ankara. Disproportionate cluster sampling was applied so that a deviation value of 0.5 and an average of 444 principals corresponds to 222 principals. Data collection is achieved by delivering a tripartite Scale Form to the sample. The loneliness levels of the school principals are measured by the “UCLA Loneliness Scale 3” and “Power Distance Scale” is employed to evaluate the power distance perception.

The data were analyzed using SPSS 16.0 Package Program. Descriptive statistical tests such as arithmetic mean, percentage, frequency and standard deviation were utilized during analysis of data related to independent variables. The t-test for unrelated samples was used to compare the results of the school principals' organizational power distance and loneliness according to the gender variable, and the one-factor ANOVA test was employed to compare the opinions according to professional seniority in school and educational status. Significance tests were based on a value of $\alpha = .05$ for level of significance. Pearson Correlation Test was used in determining whether there was a significant relationship between organizational power distance and loneliness, the unity and uniqueness dimensions of loneliness.

As a result of the study, it was determined that the organizational power distance of the school principals is at a medium level, they generally do not experience loneliness and there is no relationship between organizational power distance and loneliness. It has

been observed that organizational power distance differs according to gender, professional seniority, seniority of the school principal and education level, and loneliness levels do not differ according to gender, professional seniority and education status, but only according to the seniority of the school principal.

Key Words: School Principal, Loneliness, Organizational Power Distance.



ÖNSÖZ

Yalnızlık, her insanın hayatının herhangi bir döneminde gerek kişisel özelliklerinden gerekse çevresel faktörlerden kaynaklı yaşadığı, onu mutsuz ve huzursuz eden bir duygu olarak tanımlanabilir. Yalnızlık sadece özel hayatımızda değil iş hayatımızda da yaşayabileceğimiz bir duygu olmakla birlikte, bireyin işiyle ilgili motivasyonunu, doyumunu, refahını ve performansını da olumsuz yönde etkileyebilir.

Okulların ağır sorumluluğunu taşıyan okul müdürleri de zaman zaman yalnızlık yaşayabilir. Bu yalnızlık örgütsel destek, örgütsel güven, stres, güç mesafesi gibi birçok nedenle ilişkili olabilir. Bu kapsamda araştırmada okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca beni her daim destekleyen, hoşgörüsü ve anlayışıyla motive eden tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali BALCI'ya, görevimle ilgili bilimsel bir bakış açısı kazanmamı sağlayan Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nın değerli hocalarına teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim ve araştırma süreci boyunca beni destekleyen tüm arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim. Hayatım boyunca hep yanımda olan, desteklerini her zaman hissettiğim, bugünlere gelmemde maddi ve manevi katkılarını esirgemeyen annem Günay SÜLÜŞ, babam Bülent SÜLÜŞ ve kardeşim Cem SÜLÜŞ'e; hayatımda ayrı bir yeri olan canım babaanneme; beni her konuda olduğu gibi yüksek lisans eğitimim konusunda ve eğitim sürecinde daima destekleyen sevgili eşim Zülfü ÖRENÇ'e ve hayatımın anlamları kızım Nehir ve oğlum Barış Kaan'a sabırları için, bu zorlu süreçte küçücük yürekleriyle bana gösterdikleri anlayış için sonsuz teşekkürler.

Nehir ve Barış Kaan'a



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	4
Önem.....	4
Sınırlılıklar	5
Tanımlar.....	5
BÖLÜM 2.....	6
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
Yalnızlık Kavramı.....	6
Yalnızlıkla İlgili Kuramlar.....	8
Psikodinamik Kuram.....	8
Varoluşçu Kuram.	8
Bilişsel Kuram.....	9
Yalnızlık ile İlişkili Değişkenler.....	9
Yalnızlık ve Cinsiyet.....	9
Yalnızlık ve Yaş.....	10
Yalnızlık ve Kişisel Özellikler.	11
Yalnızlık ve Kültür-Sosyal Çevre.	11
Yalnızlık ve Aile.	12
Yalnızlığın Türleri	12
Yalnızlığın Nedenleri.....	15
Yalnızlığın Sonuçları	17
Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler	20
İşyeri Yalnızlığı	21
İşyerinde Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler	23
İşyeri Yalnızlığının Boyutları	24
İşyeri Yalnızlığını Etkileyen Faktörler.....	26
İşyeri Yalnızlığının Etkileri.....	27
Okul Müdürünün Yalnızlığı.....	29
Okul Müdürünün Yalnızlıkla Başa Çıkma Stratejileri.....	33
Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	34

Güç ve Örgütsel Güç.....	36
Örgütsel Güç Mesafesi.....	41
Güç Mesafesi Boyutları	42
Yüksek Güç Mesafesi.	43
Düşük Güç Mesafesi.	46
Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılan Araştırmalar	49
BÖLÜM 3.....	52
YÖNTEM.....	52
Araştırmanın Modeli.....	52
Evren-Örneklem.....	52
Verilerin Toplanması	54
Verilerin Çözümlemesi	56
BÖLÜM 4.....	57
BULGULAR VE YORUMLAR	57
Okul Müdürlerinin Yalnızlıklarına Yönelik Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	57
Okul Müdürlerinin Yalnızlığına İlişkin Bulgular	57
Cinsiyet Göre Fark Analizleri.....	59
Meslek Kıdemine Göre Fark Analizleri.....	60
Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Fark Analizleri	61
Eğitim Durumuna Göre Fark Analizleri	62
Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesine Yönelik Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	63
Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesine İlişkin Bulgular	64
Cinsiyet Göre Fark Analizleri.....	66
Meslek Kıdemine Göre Fark Analizleri.....	66
Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Fark Analizleri	67
Eğitim Durumuna Göre Fark Analizleri	68
Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesi ile Yalnızlık Duyguları Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular	69
BÖLÜM 5.....	71
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	71
Sonuçlar	71
Öneriler	71
KAYNAKLAR.....	73
EKLER	87
EK 1. Çalışmada Kullanılan Anket.....	88
EK 2. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Kullanım Müsaadesi	92
EK 3. UCLA Yalnızlık Ölçeği (3) Kullanım Müsaadesi.....	93
EK 4. Etik Kurul Onayı	94
EK 5. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni	95
BENZERLİK BİLDİRİMİ	96
ÖZGEÇMİŞ.....	97

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1 Güç Kaynaklarına Dair Örnek Cümleler.....	38
Tablo 2 Örgütsel Güç Mesafesinin Oluşturduğu Başlıca Değer ve Eğilimler	48
Tablo 3 Ankara İli Kamu İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürü Sayıları Listesi.....	53
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	53
Tablo 5 Örgütsel Güç Mesafesi ve UCLA Yalnızlık Ölçeği Güvenirlik Sonuçları	55
Tablo 6 Yalnızlık Duygusu Ölçeğine İlişkin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
Tablo 7 Cinsiyete Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 8 Meslek Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutların Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları	61
Tablo 9 Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları.....	62
Tablo 10 Eğitim Durumuna Göre Ölçek ve Boyutların Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları	63
Tablo 11 Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
Tablo 12 Cinsiyete Göre Güç Mesafesi Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin t Testi Sonuçları	66
Tablo 13 Meslek Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 14 Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları.....	67
Tablo 15 Eğitim Durumuna Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 16 Pearson Korelasyon Testi Sonuçları	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Yalnızlığın Algılanan 13 Nedeni.....	16
Şekil 2. Güç Kaynaklarına Dair Örnek Cümleler.....	39



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanarak, amaçları, önemi ve sınırlılıkları belirtilmiş ve araştırmada yer alan önemli kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Problem

Sosyal bir varlık olan insan hep topluluklar halinde yaşar ve bu duruma alışkındır. Yalnızlık ise bu durumun bir karşıtı olduğundan, kişi yalnızlık yaşadığında kendisini işe yaramaz ve amaçsız hissedebilmektedir. Yalnız bir birey için yaşam sıradan ve çekilmez bulabilir. Ulaşılamayan sosyal ve duygusal beklentileri neticesinde kişide bir yetersizlik, parçalanmışlık hissi oluşur (Yaşar, 2007).

İnsanları mutsuz eden ve yaşam güçlerini azaltan bir duygu olarak yalnızlık her alanda olduğu gibi iş hayatında da yaşanabilmektedir (Bakır ve Aslan, 2017). Ancak işyerinde yalnızlık, genelde çalışma ortamındaki bireylerarası ilişkilerin kalitesinden duyulan memnuniyetsizlikten kaynaklanmaktadır (Wright, Burt ve Strongman, 2006). Bir başka deyişle gündelik yaşantısında yalnızlık yaşamayan, tatmin edici ve iyi ilişkilere sahip bir insan, çalışma ortamında sosyal ilişkiler kurup, sosyal destek alamıyor olabilir. Bu durum kişinin iş yaşamında kendisini yalnız ve dışlanmış hissetmesine sebebiyet verebilmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Yalnızlık, çalışma ortamında yaşandığında hem kişileri hem de iş performansını ve iş verimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Akgül, 2017).

Yalnızlık duygusu, bireylerin yaşama karşı bakış açısı, yaşama ait istekleri ve bu isteklerin karşılanıp karşılanmaması sonucunda, bireyin yaşam tatmini ve yaşamla etkileşiminin zayıf olmasından kaynaklanan ruh halidir ve bu durum onların örgütsel yaşantısını büyük ölçüde etkileyebilmektedir. Bu durumu okul yöneticileri de yaşayabilmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Okul müdürleri, görevlerinin bir neticesi olarak ortalamadan daha fazla mesleki yalnızlık yaşayabilmektedir (Ashton ve Duncan, 2012).

Eğitim örgütlerinde bireyler arasında yoğun bir etkileşim ve iletişim vardır ve eğitim örgütleri doğrudan insana hizmet veren bir özelliğe sahiptir (Erdem ve İşbaşı, 2001). Okul yöneticilerinin ruh halleri, çalışanlarıyla etkileşimini etkileyen belki de en önemli güçtür. Bu kapsamda okul müdürlerinin yalnızlık ve yaşam doyumlarına dönük algılamaları, yaşamlarının tüm alanlarına tesir edebileceği gibi onların örgütsel yaşamlarına da tesir edebilmektedir (Goleman, 2007).

Müdürün tüm okul çalışanlarına bakış açısı ve sorumluluğu, kendisi ile çalışanları arasında bazen bir mesafe yaratır. Yalnızlık, izolasyon ve yabancılaşma duygusu yaşayan okul müdürleri aynı zamanda anlamsızlık, güç azalması, iş yaşamında memnuniyetsizlik yaşar ve iş performansları düşer (Dussault ve Thibodeau, 1996). Tabii ki tüm çalışma ortamlarında olduğu gibi okullarda da yaşanan ilişkilerde en hassası ve en zoru, alt-üst ilişkilerindeki mesafedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında bir mesafe elbette olmalıdır; çünkü mesafesinin olmaması yönetici ve çalışan arasında suistimale açık bir zemin oluşturabileceği gibi, itaat ve disiplini de olumsuz anlamda etkileyebilir. Bazen de bir okul müdürünün çalışanları hakkında zor kararlar vermesi gerekebilir ve arada mesafe olmaması okul müdürünün karar vermesini zorlaştırabilir. Çalışanlar açısından düşünülecek olursa, yönetimle ilişkilerin bozulup okul başarısını ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Ancak bu mesafe ne yöneticinin kontrolü kaybedeceği gevşeklikte olmalı, ne de çalışanların kendilerini baskı altında hissedeceği boyutlara ulaşmalıdır.

Okul müdürlerinin kendilerinde var olan gücü bilmeleri ve bu güçleri kullandıklarında öğretmenlerin verebileceği reaksiyonları önceden kestirebilmeleri, etkili ve verimli olma açısından önemlidir. Bu durumda okul müdürlerinin en uygun güç kaynağını yeğleyip kullanan ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gerektiğinde gücü paylaşan bir yönetici olmaları beklenir (Polat, 2010). Bazı eğitim örgütlerinde yöneticiler güçlerini kaybetmemek maksadıyla bazen otoriter davranabilmekte, himayesindekilerle mesafeyi azaltmanın, kendisinin pozisyonunu sarstığını düşündükleri için mesafeli durarak, “kapalı kapı politikası” izlemektedir (Yaman, 2008).

Durum böyle olunca okul müdürünün çalıştığı örgütle kurduğu ilişkiler ve kullandığı güç kaynakları ile güç mesafesi algısı; okul örgütü ile arasındaki iletişim, etkileşim ve bu etkileşimin kalitesi açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Okul müdürünün personeliyle kurduğu olumlu ya da olumsuz ilişkiler, bakış açısı, kişilik özellikleri okul müdürünün psikolojik iyi olma halini de etkileyebilir ve okul müdürü kalabalık okul ortamında kendini yalnız hissedebilir. Bu durum iş performansının ve iş doyumunun düşmesine neden olabilir.

Yönetici konumunda olan herkes gibi okul müdürleri de birlikte çalıştığı insanlarla çok fazla yakınlaşmamaktadır. Bu nedenle okul müdürlüğü bir anlamda yalnız olmaktır denilebilir. Her ne kadar okullar iletişime açık paylaşımcı örgütler olsa da mutlaka arada bir mesafe bulunması gerektiği düşünülmektedir. Kültürümüz ve yönetsel anlayışımız gereği bazen bu mesafe çok yüksek olmakta ve kurumdaki sosyal davranışları ve iletişimi olumsuz etkileyebilmektedir. Mesafenin çok düşük olması da okul müdürünün otorite olarak kabulünü zayıflatmakta ve okulda belirlenen kurallara paydaşların uyumunu güçleştirebilmektedir. Bu nedenle okul müdürleri öğretmen ve diğer paydaşları ile arasındaki örgütsel güç mesafesini çok iyi ayarlamalıdır. Bu durumda ne kendisi zor durumda kalacak ne de paydaşları sıkıntı yaşayacaktır. Dolayısıyla okul müdürlerinin duygusal durumlarının ve güç mesafesinin örgütsel amaçlar ve paydaşlar üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, bu araştırmanın okul müdürlerinin yaşadığı yalnızlık düzeyinin ve sahip olduğu örgütsel güç mesafesini ortaya konması açısından okul müdürlerinde bir farkındalık yaratarak eğitim yönetimi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde yalnızlıkla ve işyeri yalnızlığıyla ilgili araştırmalara rastlansa da okul müdürünün yalnızlığıyla ilgili araştırmaların sayısının az olduğu görülür. Yılmaz ve Altınok'un (2009), okul yöneticilerinin yalnızlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi; Izgar'ın (2009) Okul müdürlerinde yalnızlık ve depresyon arasındaki ilişkiyi; Sarpkaya (2014), okul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık düzeyini ile iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkiyi; Dor-Haim ve Oplatka (2019), müdürün kariyer döngüsündeki çeşitli kariyer aşamaları boyunca müdürün işyerinde yaşadığı yalnızlık duygusunu; Kelchtermans, Piot ve Ballet (2011), okul müdürlerinin çalışma ortamının duygusal karmaşıklığı ve Greene'nin (2016) okul müdürlerinin sosyal destek algılarının yalnızlık düzeylerini yordayıp yordamadığını araştırdığı çalışmalar mevcuttur.

Okul müdürlerinin güç mesafesi algısıyla ilgili araştırmalar genellikle öğretmenlerin görüşlerine göre yapılan çalışmalardan ibarettir. Zıblım'ın (2020) okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin güç mesafesi arasındaki ilişki; Ersoy 'un (2019) öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algısı ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişki ve Ateş 'in (2019) okullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile mizaçları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bu çalışmalara örnektir. Okul müdürlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesine yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca okul müdürlüğünün yalnızlığı ve örgütsel güç

mesafesini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara da rastlanmamıştır. Bu kapsamda araştırmanın alanyazına da önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak bu araştırmanın problemi; “Ankara İlının kamu ilkokullarında görevli okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişki nedir?” şeklinde ifade edilebilir.

Amaç

Bu araştırmada okul müdürlerinin yalnızlık düzeyi, örgütsel güç mesafesi, yalnızlık düzeyi ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorular cevaplanmaya çalışılmıştır:

1. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık duygusu hangi düzeydedir?
2. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık duygusu; cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul müdürlerinin örgüt güç mesafesi hangi düzeydedir?
4. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul müdürlerinin örgüt güç mesafesi cinsiyet, kıdem ve eğitim durumu ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan ilkokul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık duygusu ile örgüt güç mesafesi arasında bir ilişki var mıdır?

Önem

Okul örgütünün belirlenen hedeflere ulaşması okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasındaki uyum ve ahenk ile sağlanabilir. Okul müdürlerinden okullarda bu ahengi sağlaması, tüm paydaşlara eğitim ve öğretim liderliği yapması, ekip ruhu ve kurum kültürü oluşturması beklenmektedir.

Okul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık ve güç mesafesi tüm paydaşları ve okul iklimini olumlu ya da olumsuz etkiler. Okul müdürlerinin yalnızlık yaşamaları, bu kapsamda da yüksek güç mesafesine sahip olması öğretmen, öğrenci ve veliler arasında

sağlıklı iletişim kurmasına engel olabilir. Tam tersini düşünürsek güç mesafesinin çok düşük olması da zaman zaman iletişim sıkıntılarına neden olabilir.

Alanyazında Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde ilkokullarında görev yapan okul müdürlerinin yalnızlığı, örgütsel güç mesafesi ve iki kavram arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlayan bir çalışmaya rastlanmadığından bu eksikliği giderici bir çalışma yapmanın okul yöneticileri ve okul örgütüne faydalı olacağı ve alanyazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Okul müdürlerinin psikolojik iyi oluşlarının onların örgütsel davranış ve ilişkilerini etkileyebileceği, bu durumda olumlu bir okul iklimi sağlanmasına ve okul hedeflerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin sahip olduğu güç mesafesi algısında okul müdürlerinde bir farkındalık yaratarak; paydaşları ile birlikte, daha uyumlu, daha katılımcı ve daha iletişime açık bir okul ortamı yaratacak şekilde güç mesafesi oluşturması açısından fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu durumun hem okul müdürlerinin hem de paydaşlarının kendilerini daha iyi hissetmelerine, kendini okul örgütünün bir üyesi olarak görmelerine ve yalnızlık gibi kendilerinde olumsuz duygular oluşturabilecek durumların önüne geçmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında, Ankara İlinin dokuz merkez ilçesine (Keçiören, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Mamak, Pursaklar, Altındağ Sincan ve Yenimahalle) bağlı kamu ilkokullarında görevli okul müdürlerinin yalnızlık ve güç mesafesine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yalnızlık: Yalnız olma durumu, psikolojik anlamda kimseye karşı yakınlık bağlılık hissetmeme duygusudur.

İşyeri yalnızlığı: Çalışma ortamında yaşanan bir başına kalma, dışlanma halidir.

Güç: Diğer kişilerin davranışlarını etkilemede kişinin sahip olduğu yeteneğidir.

Örgütsel güç mesafesi: Örgüt üyelerinin gücün eşit olmayan dağılımını kabul etme derecesidir.

BÖLÜM 2

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde yalnızlık, iş yeri yalnızlığı, okul müdürünün yalnızlığı, örgüt, güç ve güç mesafesi kavramları açıklanarak okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi düzeyleri ile arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

Yalnızlık Kavramı

Yalnızlık insanın mutluluğunu ve iyilik halini etkileyebilen bir yaşantıdır. Günümüzde kendisini yalnız hisseden kişilerin sayısının artması, bilim insanlarının ilgisini çekmekte ve bu sorun artan bir ilgi ile kapsamı da genişletilerek araştırma konusu olmaya devam etmektedir (Duru, 2005).

Yalnızlık, yaşları ve konumlarına bakmaksızın, insanların yaşamın belirli zamanlarında yaşayabildiği zor, karmaşık ve problem yaratan bir duygudur. Yalnızlık ile genel olarak fiziki olarak bir başına olma hali olarak açıklansa da, kişi başkalarıyla beraber olduğunda da bu duyguyu yaşayabilir. Dolayısıyla yetersiz sosyal ilişkiler ve bu ilişkilerden elde edilen doyumun düşük olmasının yalnızlığa neden olduğu söylenebilir (Özkürkçügil, 1998). Albert Einstein'ın "tüm dünyada tanınmış bir insan olmak ve kendini bir o kadar yalnız hissetmek çok garip" lafı yalnızlık hissinin şartlardan bağımsız ve evrensel olmasına güzel bir örnektir (Mercan, 2010).

Yalnızlık günümüzde toplumsal, kültürel ve sosyal yapıyı zorlamakta ve insanlar sağlıklı sosyal ilişki yaşayamamaktadır. Bu durum yalnızlık yaşayan insan sayısında artışa neden olmaktadır. Sahip oldukları özellikler açısından yalnız kişilerin çevresindeki insanlardan farklı özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Özodaşık, 1989):

1. Kendisini çevresindeki insanlarla uyumlu hissetmeme,
2. Sosyal faaliyetlerin yetersizliği,
3. Sorumluluk almak istememe,
4. Arkadaşlık kurmakta zorlanma,
5. İçe dönüklük,

6. İlişkilerde yüzeysel olma,
7. Olayları olumsuz bakış açısı,
8. Benmerkezci davranış gösterme.

Demirbaş ve Haşit (2016), yalnızlık duygusunun “evrensel bir yaşam tecrübesi” olduğunu ve yalnızlığı bireyin kendisini mutlu edecek düzeyde sosyal ilişki yaşayamadığında hissedilen rahatsızlık veren psikolojik bir durum olarak tanımlamıştır. Gün’e (2006) göre yalnızlık, kişilerarası ilişki ve sosyal etkileşimin niteliğinin zayıf olmasından kaynaklanan, bireyin şahsi iradesi ile çevresiyle bağlantısını azaltarak, yaşadığı bir duygu durumudur. Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığı kişinin sosyal ilişkilerindeki nitelik veya niceliğin, sosyal ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda hissedilen rahatsızlık veren duygu olarak tanımlamaktadır.

Weiss’e (1987) göre yalnızlık hem kişisel hem de çevresel faktörlerin etkileşiminin sonucunda yaşanan karmaşık bir durumdur. Yalnızlık gözlemlenemez; ancak kişinin kendi durumu hakkında yaptığı kişisel açıklamalar sonucunda ulaşılabilir. Yalnızlığı açıklamaya çalışan teorisyenler de bu olguyu açıklarken genellikle kendi deneyimlerinden ve gözlemlerinden yola çıktıklarını belirtir. Perlman ve Peplau’nın (1998) bir başka tanımında yalnızlığı bireyin ulaşmak istediği sosyal ilişki ile mevcut sosyal ilişkilerinin arasındaki farktan kaynaklanan ve bireyin istenmeyen bir psikolojik durum yaşamasına neden olan bireysel bir durum olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Rook (1984a) yalnızlığı “bireyin diğerleri tarafından anlaşılmadığı, onlara yabancı kaldığı ya da onlar tarafından reddedildiği, sosyalleşme ve duygusal yakınlık kurmak için imkânlar sunabilecek faaliyetleri gerçekleştirmek için uygun arkadaşının ya da eşinin olmadığı durumda yaşanan, sürekli artan duygusal zorlanma” olarak tanımlamıştır. Schmitt ve Lawrence (1985) yalnızlığı, kişinin yaşadığı ilişkilerde sosyal ihtiyaçlarını karşılayamadığı, bireysel ihtiyaçları doyuramadığı ve sosyal ödüller azaldığında yaşanan bir duygu olduğunu belirtmiştir. Neto ve Barros (2000) yalnızlığı, “bireyin sosyal ilişki ağını oluşturan kişiler tarafından ihtiyaçlarının karşılanmaması ya da tatmin edici oranda karşılanmamasından kaynaklanan duygudur” diye tanımlamaktadır.

Klein (1980) içsel yalnızlıktan bahsetmekte ve dış çevreden bağımsız olarak, arkadaşlarıyla beraberken ya da sevgi görürken dahi yaşanabileceğini belirtmektedir. Bu içsel yalnızlık “ulaşılması sürekli mümkün olmayan mükemmel içsel duruma ulaşma isteğinin bir sonucudur.” şeklinde durumu ifade eder. De Jong Gierveld (1988), yalnızlığın çok yönlülüğüne vurgu yapmış ve yalnızlığı başkaları ile samimi ilişkiler

kurma şansının olmaması olarak tanımlamıştır. Tarhan'a (1988) göre yalnızlık, çağdaş toplumlarda yaygın olarak hissedilen, insan yaşamının her döneminde, herkes tarafından yaşanabilen bir problemdir. Jones, Hobbs ve Hockenbury (1982) ise yalnızlığın fiziksel yakın olmayla alakalı olmadığını, kalabalık bir toplum içerisinde de insanların yalnızlık duygusunu yaşayabileceğini belirtmiştir (Akt. Pancar, 2009).

Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere yalnızlık farklı şekillerde tanımlanabilen, karmaşık ve sıkıntı verici bir durum ve bir duygudur. Her ne kadar yalnızlık tanımlarının birçoğunda önemli farklılıklar bulunsa da bu tanımlamalarda ortak noktalar da bulunmaktadır. Karaduman'ın (2013) da belirttiği gibi tanımlardan ortaya çıkan ortak noktalardan birincisi yalnızlığın “öznel” olduğu; ikincisi ise yalnızlığın istenmeyen ve rahatsız eden bir durum olduğudur.

Yalnızlıkla İlgili Kuramlar

Yalnızlıkla ilgili kuramsal yaklaşımlar yalnızlığı farklı biçimlerde değerlendirmiştir. Yalnızlık ile ilgili kuramlar şu şekilde açıklanabilir.

Psikodinamik Kuram. Yalnızlık olgusunun kökleri Freud'un psikanalitik yaklaşımlarına dayanmaktadır. Yalnızlık, bireyin yaşam içgüdüsünün kendi egosunun içine sıkışıp kalması sonucunda kendisini sosyal çevreden yalıtarak ve merkeze alarak ideal bir içsel durum yaratmasıdır (Gençtan, 1998).

Psikodinamik yaklaşım, kişilerarası ilişkilerin ve sevginin, erken çocukluktan itibaren insanın tüm gelişim evrelerinde çok önemli bir ihtiyaç olduğunu ve bu durumun, insanın tabiatında bulunduğunu savunmaktadır. Hayatının ilk yıllarında yalnızlıkla tanışan bir çocuk, ilerleyen yaşlarda da diğer kişilerle iletişim kurmada zorluk çekmekte ve kendini sürekli yalnız hissetmektedir (Killeen, 1998).

Varoluşçu Kuram. Varoluşçu yaklaşımcılara göre yalnızlık, bir yaşam biçimidir. İnsanın yaşamının özü yalnızlıktır. Hayat sadece bireyseldir ve bireyin istenciyle yaşanabilir (Armağan, 2014). Gündoğan'a (2017) göre yalnızlık insanın ontolojik gerçekliğidir ve bir yaşam biçimidir. İnsan yaşamının özü yalnızlıktır. İnsan hayatı kendisi yaşar, yalnızlık başkasına aktarılamayacağı gibi, başkasına vekâlet de verilemez.

Ayrıca başkalarının da vekâleti üstlenilemez. Yalnızlık duygusu bireyseldir ve bireyin istenciyle yaşanabilir.

Yalom'a (2001) göre varoluşçu yaklaşım yalnızlığı olumlu bir yaşantı olarak değerlendirir. İnsan doğası gereği yalnız olduğu ve özgür olabilmesi için diğer insanlardan ayrılabilmesi gerekir ve eninde sonunda mutlaka yalnız kalacaktır. Hiç kimse bir diğer kişinin duygularını yaşayamaz bu sebeple hiçbir ilişki insanın kendi yalıtımını yok edemez. Ancak yalnızlığın paylaşılması ve sevgi temelli ilişkiler yalıtım acısını hafifletir (Akt. Bozdoğan, 2011).

Bilişsel Kuram. Bu kuram yalnızlığın bilişsel ve ilişkisel süreçleri üzerinde odaklanmaktadır. Birey kendi içsel sürecindeki çelişen bilgilerin önemini azaltarak ya da içsel süreçteki uyuşan bilgilerin önemini güçlendirerek bu çelişkili durumdan kurtulabilir (Kağıtçıbaşı, 2006).

Bilişsel yaklaşımın yalnızlığın anlamıyla ilgilenir. Yalnızlık yaşayan kişiler savunma mekanizmalarını kendi belirlediği bir nedene göre oluşturur. Kişi yaşadığı yalnızlığı kendi kişisel özellikleriyle ya da değiştiremeyeceğini düşündüğü kimi faktörlere ilişkilendiriyorsa, tükenmişlik ve güçsüzlük hissine kapılabilecektir. Bu durum kişinin daha fazla yalnızlık hissetmesine ve benlik algısının azalmasına sebep olabilecektir (Karaduman, 2013).

Yalnızlık ile İlişkili Değişkenler

Bu bölümde cinsiyetin, yaşı, kişisel özelliklerin, kültürel ve sosyal çevrenin ve ailenin yalnızlığa etkileri ele alınmıştır. Yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, aile ve sosyal ilişkiler gibi birtakım faktörlerin yalnızlık duygusunun yaşanmasını hızlandırdığı ve yaygınlaşmasına neden olduğu varsayılmaktadır (Kaplan, 2011).

Yalnızlık ve Cinsiyet. Cinsiyet değişkeni yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda ele alınan değişkenlerden biridir. Yalnızlık ile cinsiyet değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yapılan bazı çalışmalarda kadınların yalnızlık puanları yüksek çıkarken, bazılarında ise erkeklerin yalnızlık puanının yüksek çıktığı görülmüştür. Roscoe ve Skomski (1989) üniversite öğrenimi gören öğrencilerinin yalnızlıkları üzerine

yaptıkları araştırmalarında, kız öğrencilerin yalnızlık puanlarının erkek öğrencilere göre düşük olduğu, ancak bu farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Demir (1990), üniversite öğrenimini sürdüren öğrencilerin yaşamını etkileyen etmenleri araştırdığı çalışmasında erkek öğrencilerin yalnızlık düzeyinin kız öğrencilerininkinden anlamlı ölçüde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır ve bu sonucun geleneksel olarak cinsiyete bağılı rol ve duygusal tepkileri gösterme davranışlarının farklı öğrenilmesinden kaynaklanabileceğini ifade etmiştir.

Mc Whirter (1999), erkek ve kadınlarla yapılan çalışmalarda genelde kadınların ilişkilerinde yalnızlık hissini daha çok dile getirdiklerini, erkeklerin ise sosyal çevreden kaynaklanan yalnızlığı fazla yaşadıklarını belirtmiştir. Karaoğlu, Avşaroğlu ve Deniz'in (2009), Selçuk Üniversitesinde okuyan 244 kız, 202 erkek öğrenci arasında yaptıkları araştırmada, çalışma grubundaki yaklaşık her iki kişiden birinin yalnızlık hissettiği ve erkek öğrencilerin yalnızlık düzeylerinin kızlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek çıktığı görülmüştür.

Görüldüğü üzere yalnızlık ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırma bulgular farklılık göstermektedir.

Yalnızlık ve Yaş. Kişisel bir tecrübe olan yalnızlık, insanın kişisel özellikleri, hayat tecrübeleri ve durumsal değişkenlerden meydana gelmekte olup, değişik yaş dönemlerinde çeşitli yoğunlukta yaşanabilmektedir (Orzeck ve Rokach, 2004).

Demir (1990) üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmasında yalnızlık düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Frank ve Woodward (1988), ergenlik döneminde yalnızlığın daha sık ve daha yoğun yaşandığını ancak yalnızlığın kişinin yaşamının her döneminde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir.

Green, Richardson, Lago ve Schatten-Jones (2001), farklı yaş gruplarındaki bireylerin sosyal ve duygusal yalnızlıkları ile sosyal çevrelerini karşılaştırdıkları çalışmalarının sonucuna göre gençlerin duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin yaşlılara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yeh ve Lo (2004), bir başına hayatını sürdüren yaşlı erkeklerin yalnızlık hissini kadınlara göre daha yüksek olduğunu ve bunun sosyal destek algısı ve sosyal ağdaki eksikliklerle bağlantılı olabileceğini belirtmiştir. Quay (2002), okul öncesi dönemdeki çocuklarla yaptığı araştırmasında, yalnızlıkla yaş arasında ilişki olduğunu; yaşlı büyük çocukların yalnızlık düzeyinin küçük olan çocuklara kıyasla anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

Finlandiyalı 6786 yaşlı bireyin katıldığı yalnızlığın nedenleri konusunda yapılan araştırmada yaşı ilerlemesinin yalnızlığın sebeplerinden biri olduğunu belirtilmiştir (Savikko, Routsalo, Tilvis, Stranberg ve Pitkala, 2005).

Yalnızlık ve Kişisel Özellikler. Bireyin, yalnızlık yaşantısının ortaya çıkmasında temel değişkenlerden birisi de sahip olduğu kişilik özellikleridir. İçerik kapalı, utangaçlık, düşük benlik saygısına sahip olma, çekingenlik gibi kişilik özelliklerine sahip kişilerin daha fazla yalnızlık duygusu yaşadığı düşünülmektedir. Saygı görme ve sevilme ihtiyacı duyan, kendini değersiz gören ve kendine acıyan kişiler ile ilgisizlik ve kişinin bir amacının olmaması da yalnızlık duygusunun oluşmasına neden olabilmektedir (Çakıl, 1998).

Jones, Carpenter ve Quinnata'a (1985) göre yalnızlığı etkileyen kişilik özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. Sosyal beceri yetersizliği
2. Duygusal çatışma ve uyarılma
3. Düşük benlik algısı
4. Olumsuz tutumlar

Yalnızlık ve Kültür-Sosyal Çevre. Kişinin yalnızlık algısının oluşmasında kültür ve sosyal çevre de önemli rol oynamaktadır. Jones, Carpenter ve Quinnata (1985) kişilerin yalnızlık duygularını yaşamalarının ve bununla başa çıkma becerilerinin sosyal çevre ve kültürün etkisi ile şekillendiğini ileri sürmektedir. Saddler'e (1980) göre yerleşik bir hayata sahip olmayan, göçmen olarak yaşayan kişiler yerleşik hayatı olan kişilere göre daha fazla yalnızlık hissetmektedirler (Akt.Rokach, 1999).

Sosyal ilişki sıklığı ve sosyal ilişki ağı gibi sosyal çevre ile ilgili faktörlerin de yalnızlığı etkilediği düşünülmektedir. Yalnızlığın oluşmasında nitelikli sosyal etkileşimin; etkileşimin sıklığı, sosyal iletişim ağının genişliği ve yoğunluğu gibi değişkenlerden daha fazla etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Çakıl, 1998).

İnsanlar iletişim ve etkileşim kurabilecekleri uygun bir ortama sahip olmadıklarında kendilerine ve düşüncelerine yoğunlaşarak yalnızlaşabilirler (Yaşar, 2007).

Yalnızlık ve Aile. Aile, bireylerin hayatları boyunca kazandıkları duygusal bağları oluşturan en temel yapı ailedir. Aile içerisinde yaşanan olumsuzluklar ve huzursuzluklar kişilerin psikolojisini doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda iletişim yeteneğini de ailede geliştirmek ve bu alanda da olumsuzluk yaşandığında bireyin iletişim kabiliyeti gelişmemekte, sosyal bir ağa dâhil olması oldukça zorlaşmaktadır. Bunların sonucu olarak kişi yalnızlık duygusuna çok kolay bir şekilde sürüklenmektedir (Karaduman, 2013).

Aileleri ile uzun vakit geçirmeyen bireyler, yalnızlığı davranış biçimi olarak tercih edebilirler. Reddedilme ve anne baba kaybı gibi durumlarda yalnızlık duygusuna neden olabilir. Çeşitli nedenlerle evinden uzaklaşan bireyler de yeni insanlarla karşılaşma kaygısı yaşarlar. Yeni sosyal beceriler geliştirmede zorlanabilirler ve yalnızlığı tercih ederler (Çelen, 2011).

Yapılan çalışmalar gençlerde meydana gelen yalnızlığın ailenin gerekli vakti ayırmaması, empati kuramaması ve gencin yalnızlık çağrılarına cevap verememesi sonucu ortaya çıktığını göstermektedir (İmamoğlu, 2008).

Yalnızlığın Türleri

Yukarıdaki açıklamalardan da görüldüğü üzere yalnızlık herkes tarafından zaman zaman yaşanabilen ancak her bireyin farklı boyutta ve farklı şekilde yaşadığı bir duygudur. Kişilerin bir kısmı yalnızlığı geçici veya kısa bir süre yaşarken; bir kısmı ise, sürekli ve uzun bir süre bu duyguyla baş etmektedir. Yalnızlığın tanımındaki farklılar gibi araştırmacılar yalnızlığın boyutları, sınıflandırılması, türleri konusunda da farklı görüşlere sahiptirler. Geçtan (1998) yalnızlığı aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır:

1. Tek başına olmaktan kaynaklanan somut yalnızlık,
2. Yaşadığı toplumla kaynaşamamaktan oluşan yalnızlık,
3. Diğer kişilerce dışlanmaktan dolayı oluşan yalnızlık,
4. Kişinin kendi isteği ile etrafı ile ilişkilerini azaltma durumunda oluşan yalnızlık,
5. İnsanın kendini bir başına ve anlaşılmamış hissettiği gerçek yalnızlık.

Özodaşık'a (1989) göre yalnızlık yaşantısı bireye, bireyin içinde bulunduğu ortama ve yaşadığı toplum yapısına göre değişiklik gösterebilmekte ve beş kategoriden oluşmaktadır:

1. *Fiziksel yalnızlık (Tek başına olma)*: Zaman zaman karşılaşılan ve çeşitli şekillerde görülebilen, bir insanın tek başına olması fiziksel yalnızlık olarak tanımlanmaktadır. Eşini kaybeden bir kişinin tek başına kaldığında ya da bir kamyon şoförünün işi dolayısıyla uzun yolculuklara çıktığında yaşadığı yalnızlık fiziksel yalnızlığa örnek olarak verilebilmektedir.

2. *Yabancılaşma (Toplumu dışlama)*: Bireyin yaşadığı topluma karşı yabancılaşması olarak tanımlanmaktadır.

3. *Kınanma (Toplum tarafından dışlanma)*: Toplumsal yasalara uygun yaşamayan bireyler, toplumu reddederek yalnızlığı kendileri tercih edebilecekleri gibi, toplum da toplumsal yasalara uymadığı için bireyi dışlayabilir. Bu durumda bireyler kendilerini yalnızlık içinde bulabilmektedir.

4. *Bireyin tercihi ile gerçekleşen yalnızlık*: Bu durumda birey kendi isteği ile çevresiyle olan iletişimini azaltarak yalnızlığı tercih eder.

5. *Gerçek yalnızlık*: Yukarıda açıklanan yalnızlık türleri fiziki ve sosyal uyaranların eksikliği sonucunda meydana gelmektedir. Gerçek yalnızlık kişinin psikolojik olarak kendisinin anlaşılmadığını ve kimsesiz hissettiği durumlarda yaşanmaktadır.

Young (1982) yalnızlığı durumsal, geçici ve kronik yalnızlık olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir:

1. *Durumsal (geçiş) yalnızlık*: Kişide önemli olayların sonucunda psikolojik veya fizyolojik rahatsızlıklarla ortaya çıkabilen yalnızlık duygusudur. Örnek olarak boşanma, yakın kaybı verilebilir.

2. *Geçici yalnızlık*: Kişilerin değişik zamanlarda kısa süreli olarak yaşadıkları yalnızlık duygusudur.

3. *Kronik yalnızlık*: Kişinin diğer insanlar ile ilişki kurma becerilerindeki bilişsel eksikliklerden kaynaklanan uzun süreli yalnızlık duygusudur. Tek bir travmatik olaydan kaynaklanmadığı gibi iki ya da daha fazla yıl boyunca sürer.

Yahyaoğlu (2005) ise yalnızlığı aşağıda açıklandığı şekilde beş ayrı boyutta incelemiş ve açıklamıştır:

1. *Derin yalnızlık*: Derin yalnızlık yaşayan bireyler yaşamın tüm zevklerinden kendilerini soyutlarlar; etraflarıyla ilişkilerini keserler ve depresif özellikler gösterirler. Bu durumda olan bireyler sürekli bir yorgunluk, bitkinlik, kararsızlık, çaresizlik ve unutkanlık yaşar. Derin ve acı verici olan bu duygular nedeniyle bireyler yaşamlarının

onlar için hiçbir anlam ifade etmediğini düşünürler. Ayrıca tüm bu duygulara intihar düşünceleri de eşlik edebilmektedir.

2. *Sosyal durum yalnızlığı*: Bireylerin zaman zaman sosyal durum yalnızlığı yaşaması normal kabul edilmekle birlikte, bu durumu yaşayan bireyler için topluluk içerisinde yapılması gereken her türlü etkinlik ve görev son derece zorlayıcı ve sıkıcı olarak görülmekte, birey sosyal etkinliklere katılmamakta ve kendini yaşadığı topluma yabancı hissetmektedir. Örneğin; yabancı bir ülkeye giden bir öğrencinin daha önceden tanıdığı kimsenin olmadığı ülkede yaşadığı yalnızlık ya da okula yeni atanan öğretmenin uyum sürecinde yaşadığı yalnızlık bu duruma örnek olarak verilebilir. Ancak bu durumun uzun sürmesi ve bireyde uyum sorunlarına neden olması sosyal durum yalnızlığının ciddi boyutlarda yaşandığını göstermektedir.

3. *Duygusal yalnızlık*: Bireylerin sosyal ilişkilerinde görmeyi bekledikleri sevgi ve değeri alamayıp hayal kırıklığı yaşamaları, ruhsal dünyalarındaki beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle yaşadıkları yalnızlıktır. Yaşanılan hayal kırıklığı bireyin ruh sağlığını olumsuz etkilemekte ve ilerleyen durumlarda bu duygusal yalnızlığın kronik hale gelebilmesine sebep olmaktadır.

4. *Gizli yalnızlık*: Bu yalnızlık türünde bireylerin yaşadıkları ciddi üzüntüleri dışarı yansıtmamaları nedeniyle bireylere dışarıdan bakıldığında herhangi bir sorun olduğu anlaşılmamaktadır. Örneğin bir birey uğradığı bir haksızlık karşısında susup tepkisini ifade etmeyebilir. Gizli yalnızlık yaşayan bireyler olaylara karşı bakış açılarını değiştirmedikleri takdirde derin yalnızlığa sürüklenebilir.

5. *Triad yalnızlık*: Depresyon ve korku gibi ruhsal dalgalanmaları yaşanan bu yalnızlık türünde bireyler yalnızlığı son derece karmaşık duygularla tecrübe etmektedir. Bireyler sakin bir ruh hali içindeyken aniden sinirlenip parlayabilirler. Bu durumun sonucunda da yalnızlık yaşayabilirler. Triad yalnızlıktan kurtulabilmek için bireylerin profesyonel destek alması gerekmektedir.

Weiss (1973; Akt. Blake ve Gannon, 2011) yalnızlığı duygusal ve sosyal yalnızlık olarak iki kategoride incelemiştir.

1. *Duygusal yalnızlık*: Bireyin başka bir kişiyle yakınlığının ya da ilişkisinin olmaması, samimi ilişkiler yaşayamaması durumunda yaşadığı yalnızlık türüdür. Duygusal yalnızlık yaşayan bireylerin, bu durumun hayatları boyunca devam edeceğine inanmalarına, sürekli bir kaygı ve terk edilmişlik duygusu ile mücadele etmelerine neden olabilir.

2. *Sosyal yalnızlık*: Kaliteli arkadaşlıkların veya aile bağlantılarının varlığının/yokluğunun algılanması sonucu, insanın sosyal ilişkilerden yoksunluğu nedeniyle ortaya çıkan yalnızlık türüdür. Sosyal ilişki kurmaya başladığında bu yalnızlık duygusundan kurtulmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü üzere araştırmacılar yalnızlık türlerini farklı şekillerde ele almışlardır. Ancak yalnızlık türlerinin kategorize edilmesinde yalnızlığı etkileyen kişisel ve çevresel faktörler, hissetme yoğunluğu ve süresi gibi özelliklerin genellikle ortak özellikler olduğunu söyleyebiliriz.

Yalnızlığın Nedenleri

Yalnızlık olgusunun nedenleri de araştırmacılar tarafından farklı boyutlarda incelenmiştir. Ancak yalnızlık yaşanmasının temel etkenleri genel olarak insan hayatında yaşanan büyük değişiklikler, kişisel karakteristik özellikler ve kişinin çevresinde meydana gelen olaylar ve durumlardır (Karaduman, 2013).

Brehm'e (1985) göre yalnızlığın sebepleri yaşadığımız ilişkilerdeki yetersizlikler, ilişkilerimizde olmasını istediğimiz farklılıklar ve bireysel özellikler olarak sıralamıştır (Akt. Buluş, 1996).

Michela, Peplau ve Weeks'in (1982), yalnızlığın nedenlerini araştırdıkları çalışmaları sonucunda yalnızlığın içsel-dışsal ve sabit-değişken boyutlarını belirlemiş bireylerin yalnızlıklarıyla ilgili olarak algıladıkları 13 nedeni şu şekilde sıralamışlardır:

1. *Kötümser Olma*: Bireyin iletişim kuracak birini bulma şansının çok az olduğuna inanması.

2. *Reddedilme Korkusu*: Kişinin ilişki kurma deneyimlerinin reddedileceği korkusu yaşaması.

3. *Deneme Eksikliği*: Bireyin başkalarıyla tanışmak için gerektiğince uğraşmaması.

4. *Şanssız Olma*: İnsanın başkalarıyla tanışma şansına sahip olmadığını düşünmesi.

5. *Bilgisizlik*: Kişinin arkadaşlık başlatma ve ilişki kuma becerileri zayıf olması ya da bu becerisinin olmaması.

6. *Utangaç Olma*: Kişinin çok utangaç ve çekingen olması.

7. *Fiziki Görünüm Olarak Çekiciliğe Sahip Olmama*: Kişinin fiziki görünüm anlamında çekici olmadığını düşünmesi.

8. *Diğer Gruplar*: Diğer kişilerin hali hazırda bir grubun üyesi olması ve başka insanlara ihtiyaçlarının olmaması.

9. *Diğerlerinin Korkuları*: Diğer insanların yalnız olan bireylerle ilişki ve arkadaşlık başlatmaya dair korkularının olması.

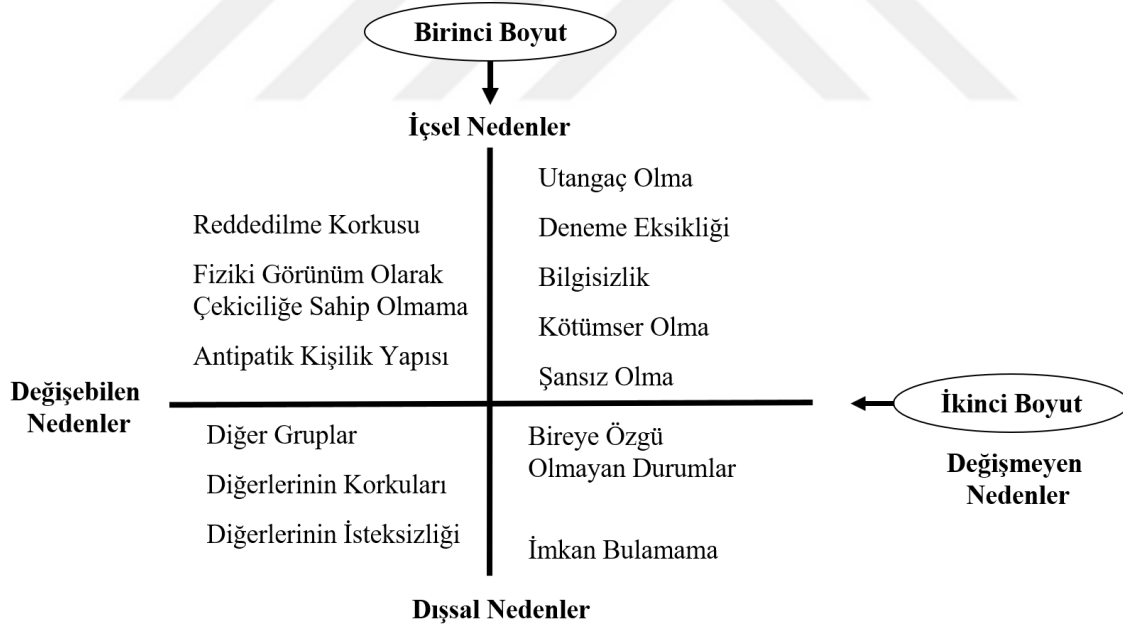
10. *Bireye Özgü Olmayan Durumlar*: Bireyin insanların birçoğuyla bireysel olmayan şekilde ilişkisinin olması.

11. *İmkân Bulamama*: Kişinin başka insanlarla tanışmak için imkan yaratamaması ve onu devam ettirecek fırsatı bulamaması.

12. *Diğerlerinin İsteksizliği*: Diğer insanların yalnızlık yaşayan kişiyle ilişki kurma isteği ve çabasının olmaması.

13. *Antipatik Kişilik Yapısı*: Kişinin diğer insanlara hoşlanılmayan karaktere ve antipatik ve itici kişiliğe sahip olmasıdır.

Araştırmacılar yukarıda açıklanan nedenleri Şekil-1'de sınıflandırmışlardır. Nedenlerin birinci boyutunu yalnızlığın içsel ve dışsal nedenleri oluştururken; ikinci boyutunu ise değişebilen ve değişmeyen nedenler oluşturmuştur. Araştırmacılara göre yalnızlığın nedenleri araştırılırken bu boyutların dikkate alınması gerekmektedir.



Şekil 1 Yalnızlığın Algılanan 13 Nedeni

Kaynak. (Michela, Peplau ve Weeks, 1982).

Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığın;

1. Herhangi bir grup ya da topluluktan dışlanma sonucunda duygusal anlamda yaşanan üzücü bir tecrübe,

2. Sevilmediğini hissetme gibi olumsuz bilişsel deneyim,

3. Sosyal ilişkilerde yetersiz olma, sosyal ilişkiler kuramama, var olan sosyal ilişkileri devam ettirmede güçlük çekme ve paylaşımda bulunacak arkadaş bulamama gibi birbirini etkileyen üç temel unsurdan kaynaklandığını söylemektedirler.

Rokach (1989) farklı demografik özelliklere sahip 526 denekle yürüttüğü araştırmasında yalnızlığın nedenlerini üç etmen altında toplamıştır. Bu üç etmenin aynı zamanda alt etmenleri de bulunmaktadır. Bu etmenlerden birincisi “ilişki kurma yetersizliğidir” ve üç alt etmeni vardır. Bunlar:

1. Sosyal desteğin yetersizliği,
2. Sosyal dışlanma,
3. İlişkilerde sorun yaşamadır.

Bir diğer etmen ise içinde üç alt etmen olan “travmatik yaşantılar” dır:

1. Yer değişikliği yapma,
2. Kayıp yaşama,
3. Kriz durumlarıdır.

Son etmen ise kendi içerisinde iki alt etmenden oluşan “kişilik ve gelişimsel değişkenler” dir:

1. Gelişim bozuklukları ve
2. Bireysel yetersizliklerdir (Duy, 2003).

Yalnızlığın nedenleri de araştırmacılara göre değişmektedir. Kişisel özellikler, yaşanan sosyal çevrenin özellikleri, yaşanan üzücü olaylar gibi faktörlerin yalnızlığın oluşmasına neden olabileceği görülmektedir.

Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık, insan olmanın gereği evrensel bir olgudur. Etnik köken, dini inanç, sosyo-ekonomik durum, sosyal statü, yaş ya da cinsiyete bakılmaksızın herkesin hayatının herhangi bir döneminde deneyimlediği ve herkeste ortak olan yalnızlık, doğası gereği öznel bir deneyimdir. Dolayısıyla birçok durumda, birçok nedenden ötürü, insanlar arasında farklı ve sayısız sonuçlara neden olur (Rokach, 2004).

Yalnızlık her insanın hayatında zaman zaman yaşadığı, insanları hem fiziksel hem ruhsal olarak etkileyen ve rahatsız eden bir durumdur. Fakat bu his insana rahatsızlık vermeye başladığında bu durumu kabul edip, bu durumla olabildiğince savaşmak gerekmektedir (Karaduman, 2013). Yalnız insanlar çoğunlukla olumsuz duygulanımlar

yaşadığı için yalnızlığın psiko-sosyal problemler, zihinsel ve bedensel sağlık üzerine olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz duygulanımlar; ümitsizlik, çökkünlük, sabırsızlık, can sıkıntısı ve kişisel eleştiridir. Yalnız insanlar kendilerini küçümserler; adi, değersiz, itici, sevlmeye değmez ve beceriksiz olduklarına inanırlar (Atalay, 2010).

Sürekli yoğun yalnızlık hissi yaşayan kişiler psikolojik açıdan değerlendirildiğinde kişide, gerginlik, öfke, anksiyete ve özgüven yetersizliği meydana gelir. Yalnızlık devam ederse zamanla depresyon ve kalıcı özgüven eksikliğine bağlı intihar riski artar. Yalnızlık intihar riskini arttıran en önemli etkenlerden biridir (Karakurt, 2012). İnsanlar zaman içinde direnç kazanan yalnızlığı, devam eden ve önlenemez sebeplerle ilişkilendirirler. Bunun sonucunda kronikleşen yalnız bireyler, kendi koşullarını değiştirmeye çabalamanın faydasız olduğuna inandıkları için, daha yalnız hale gelirler (Çakır ve Çakır, 2011). Bireyde güvensizlik duygusunu geliştiren yalnızlık, kişinin çevresiyle uyumunu ve yaşamını zorlaştırır. Yalnızlık ruhsal rahatsızlıkların oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir (Yaşar, 2007).

Yalnızlığın kronikleşmesiyle depresyona giren insan için hayat anlamını yitirir ve yaşamın tüm zevklerinden kendini uzaklaştırır. Bu psikoloji içerisinde bulunan insan için kaygı, stres, yorgunluk, kararsızlık, çaresizlik vb. olumsuz yaşantılar normal hale gelir ve bu sürecin daha ileri düzeyde yaşanması durumunda kişide intihar düşüncesi belirir (Yahyaoglu, 2011). Young'a (1982) göre, yalnızlık yaşayan insanlar; "tekrar kırılma ve düş kırıklığı yaşama endişesi, kendisiyle ilgili doğru olmayan bazı durumlara sahip olma" benzeri olumsuz kanaatleri kabullenirler. Daha önce yaptıkları yanlışlıklarını telafi edemeyeceklerine inandıklarından dolayı incitilmektense yalnız kalmayı seçmektedirler. Yalnız bireyler "değersizlik, suçluluk, ümitsizlik ve duygusal boşluk" hissettiklerinden dolayı başkalarıyla yakın ilişkiye girmekten kaçınmaktadırlar (Akt. Kılınç ve Sevim, 2005).

Lynch (1977) yalnızlığın acıya yol açtığını, yıkıcı bir döngüye zemin hazırladığını, en hafif türünde bile ciddi bir rahatsızlık hissi verdiğini ve yalnızlığın düzeyi arttıkça kişide anormalleşmenin de arttığını belirtmiştir (Akt. Bakioğlu ve Korumaz, 2014).

Rokach (2004; Akt. İlhan, 2012). Yalnızlığın etkilerini şu ifadelerle açıklamaktadır:

1. Yalnızlık, insanları birbirlerinden soyutlayarak, bireylerin samimi ilişkiler kurabilmelerini engeller.

2. Yalnızlık yaşayan bireyler diğer insanlarla kurdukları iyi ilişkileri uzun süre devam ettiremezler.

3. Yalnızlık insanın yaratıcılığını ve enerjisini ve boşa harcamasına neden olur ve insana psikolojik olarak zarar verir.

4. Yalnızlık duygusu, insanın tüm ilişkilerini kontrol mekanizmasına dönüştürebilir.

5. Yalnızlık duygusu yaşayan bireyler akılcı olmayan bir düşünce sistemi geliştirerek hayatlarıyla ilgili yanlış kararlar verebilirler.

6. Yalnızlık, yüzleşilerek üstesinden gelinmediği takdirde insanları katı ve duygusuz hale getirir.

7. Yalnızlık insan için acı verici bir duygudur.

Şanlı (2019) yalnızlığın sonuçlarını dört kategoride ele almıştır:

1. *Sağlık ve Tıbbi Sonuçlar*: Depresyon, intihar düşüncesinin artması, yüksek kan basıncı, stres hormonlarında artış, bağışıklık sisteminin işlev bozukluğu, alzheimer hastalığı, zayıf uyku, alkolizm, kanser, erken ölüm.

2. *Duyusal Sonuçlar*: Yalnız insanların daha fazla mutsuz, memnuniyetsiz, kötümser ve depresif olması ve diğer insanların yalnızları daha az empatik ve duyarsız olarak değerlendirmesi.

3. *Davranışsal Sonuçlar*: Kişisel yaşamlarını son derece gizli tutarlar ve kendilerine odaklıdır. Yalnızlık insanları çok daha eleştirel, talepkar ve zor beğenen biri yapabilir. Ayrıca insanların pasif davranmasına ve geri çekilmesine sebep olabilir.

4. *Motivasyonel Sonuçlar*: Birinci görüş, yalnız hissetmek açlık veya susuzluk gibi insan olmanın bir gereğidir, kendini yalnız hissedenler bilişsel ve davranışsal değişikliklerle yalnızlık hissini gidermeye çalışacaklardır. İkinci görüş, gerçek yalnızlık, umutsuzluk ve değişmeyen anlamsızlık ve azalan motivasyondur. Uzun süreli yalnızlık uzun süreli uyuşukluğa yol açabilecektir, yalnız bireyler bilişsel ve davranışsal motivasyon kaynaklarını kullanma yetilerini kaybedebileceklerdir.

Tüm bu açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, yalnızlığın rahatsız edici ve istenmeyen bir duygu olması nedeniyle, bu duyguyu yaşayan insanlar üzerinde aynı zamanda fiziksel ve ruhsal sıkıntılara neden olabileceği görülmektedir. Sonuç olarak yalnızlık duygusunun kişinin sağlık sorunları, psiko-sosyal problemler, doyumsuzluk, depresyon, kaygı, güvensizlik, utangaçlık, düşük benlik saygısı, kararsızlık, intihar eğilimi gibi birçok soruna neden olduğunu söylenebilir.

Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler

Hemen her insanın zaman zaman yaşadığı bir duygu olan yalnızlık durumu fark edildiği an, bireylerin bu duyguyla baş etme yöntemleri önem arz etmektedir (Rook, 1984b).

Ernst ve Cacioppo (1999), yalnızlıkla baş etme mücadelesinde ilk aşama olan insanın kendi mücadelesinin oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bireyler, kullandıkları yalnızlıkla başa çıkma stratejileri bakımından birbirlerinden farklılık gösterebilirler de, insanların genel olarak yalnızlıkla baş etmede şu dört stratejiyi kullandığı söylenir (Akt. Eskin, 2001):

1. Bedensel faaliyetlere düzenli ve aktif katılım,
2. Sahip olunan sosyal ilişkilerin değiştirilmesi,
3. Sosyal gereksinim ve arzuların değiştirilmesi,
4. Sosyal eksikliklerin algılanan önemini azaltarak doyum veren sosyal ilişkiler kurma çabaları.

Eren'e (1994) göre kişiler kabul görmediklerinde, yabancılaştıklarında, yalıtılmış hissettiklerinde ve bu durumu kontrol edemediklerinde daha çok yalnızlık hissetmektedirler. Bu kişilerin yalnızlıkla baş etme yöntemleri, sevilen kişisel meşguliyetler, sosyal ilişkiye girme, yeniden bilişsel şekillenmeyi kullanma ve uğraş edinmedir. Daha sık kullandıkları yöntemler ise; dini aktiviteler, yetişkinlerden yardım isteme ve olumsuz mücadele yöntemleri denemeleridir.

Young (1982) yalnızlık kavramını altı aşamadan oluşan gelişimsel bir durum olarak ele almakta ve yalnızlıkla mücadelede etmede kademeli mücadeleden bahsetmektedir. Bu aşamalar değiştirilebilir ancak üst aşamaya geçmek için bir önceki aşamanın gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Bahsedilen aşamalar ve aşamaların gerçekleştirilebilmesi için gereken temel amaçlar şunlardır:

1. Yalnızlıktan kaynaklanan stres ve mutsuzlukla baş edebilmek,
2. Sosyal çevrede bulunan arkadaş etkinliklerine katılım sağlamak,
3. Güven duyulan bir kişiye karşılıklı bir şekilde açılmak,
4. Karşı cinsten uygun olduğu düşünülen biriyle tanışmak,
5. Uygun olduğu düşünülen karşı cinsle yakınlığı artırmak,
6. Uygun olduğu düşünülen karşı cinse uzun bir zaman dilimi boyunca bağlanmak.

Gates (2001) ise yalnızlıkla baş etme yollarını eğlenceli ve sosyal etkinliklere katılım, kendine özen göstermeye ilişkin faaliyetler, aile ve arkadaş desteği ve bilişsel veya rasyonel becerileri kullanma olarak açıklamıştır. Peplau ve Perlman (1982), yalnızlıkla başa çıkmada bireylerin birbirinden farklı stratejiler kullanmalarına rağmen, genel olarak bireylerin üç şekilde yalnızlıkla başa çıkabileceklerini ifade etmektedir. Bu stratejiler; bireyin var olan sosyal ilişkilerini değiştirmesi, bireyin sosyal ihtiyaç ya da isteklerini değiştirmesi ve sosyal yetersizliklerin algılanan önemini azaltmayla doyumlu sosyal ilişkiler kurma çabalarını içerir (Akt. Duru, 2008).

Yalnızlıkla baş etme yöntemleri farklı farklıdır. Yalnızlıkla baş etmenin yanında yalnızlığı önlemek de hem fiziksel hem de ruh sağlığımız için oldukça önemlidir.

İşyeri Yalnızlığı

Kişilerin hayatın her alanında yaşayabildiği yalnızlık duygusu sosyal bir çevre olarak düşünülen iş yerinde de yaşanabilmekte ve kişinin hayatını olumsuz etkilemektedir.

Bireyler fiziksel olarak yalnızlık yaşamakla beraber, sosyal çevresinin geniş olmamasından kaynaklanan yalnızlık da yaşayabilmektedirler (Aytaç, Hacıoğlu ve Karaduman, 2012). Kişinin diğer insanlar ve kendi hakkındaki yorumları, bilişsel öğrenmeleri yalnızlığa neden olabilmektedir. Kişi diğerlerine karşı olumlu bakış açısına sahip değilse, diğer insanlarla yakınlaştığında olumsuzluk yaşayacağına dair kaygılar geliştirmekte ve zaman içinde diğer kişilerle ilişki kurmaktan kaçınmaktadır. Bu süreç, yalnızlığa neden olmaktadır (Hamamcı, 2002).

İşyerinde yalnızlık büyüyen bir salgın ve büyük bir sorundur ve kurumları, ilişkileri ve refahı etkiler. Araştırmalar, yalnızlığın günde 15 sigara içmekle aynı sağlık risklerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Teknolojinin ve sosyal medyanın gelişimiyle bağlantılı olarak, insanlar kendilerini daha önce hiç olmadığı kadar yalnız ve izole hissetmektedir (Dutta, 2020). İş yerindeki sosyal yetersizlikler nicel faktörlerden çok, bireylerarası ilişkilerinin niteliğinden kaynaklı yaşanmaktadır (Wright vd., 2006). İş yerinde kişiler çok sayıda ilişki yaşamakta ve genellikle çalışanlar iş arkadaşlarıyla, eşlerinden veya dostlarından daha fazla vakit geçirmektedir. İş yerlerinin, bireylere etkileşim imkânı sunması beklense de iş ortamlarında her zaman manalı arkadaşlık ilişkileri kurulamayabilir (Wright, 2005a).

İş hayatında sosyal bağ kurmak ve bu bağı sürdürmek hem bireyin kendinden kaynaklanan nedenlerden hem de kurumsal nedenlerden dolayı çok kolay olmayabilir (Hazan ve Shaver, 1990). Günlük yaşamında çok doyurucu ve iyi ilişkileri olan ve kendini yalnız hissetmeyen bir kişi, çalışma ortamında beklentilerinin karşılanmaması, hayal kırıklığı yaşaması ve kişisel özelliklerinden dolayı yalnızlık yaşayabilir. Bu durumda iş ortamında sosyal ilişkiler yaşaması ve destek alması zor olabilir (Mercan vd., 2012).

Yalnızlıkla ilgili çalışmalar yaygın olmasına rağmen, iş yaşamında yalnızlığı araştıran çalışmaların sayısı oldukça azdır (Doğan vd., 2009). Bunun sebebi yalnızlığın kişinin karakteristik özelliklerinden kaynaklanan sosyal eksiklik veya yetersizlik olarak değerlendirilmesi, yalnızlığın sebebi olarak kişiliğin ön plana çıkarılması, çevresel faktörlerin ve örgütsel çevrenin ihmal edilmesidir (Wright, 2005a).

İşyeri yalnızlığı genellikle bireyin sosyal çevresi tarafından tecrit edilerek yalnız bırakılması hali olarak tanımlanabilir (Wright vd., 2006). Karmaşık bir duygu durumu olan yalnızlığın neden kaynaklandığı her zaman bilinemeyebilir. Kişi anlamlı ilişkilerin noksanlığını farkında olsa bile, sosyal ilişkilerinde neyin eksik olduğunu anlayamayabilir (Kaplan, 2011). Bir çalışan tatmin edici sosyal bir çevreye sahip olsa da iş yerinde yalnızlık yaşayabilmektedir. Peplau ve Perlman'ın (1984) yalnızlığı tanımlarken belirttiği “bireyin sahip olduğu sosyal ilişkileri ile hedeflediği sosyal ilişkiler arasındaki farklılık” kişiye göre istenilen düzeyde olamayabilir. Kişilerin kendi yaşantılarında algıladıkları fark herkese göre değişebilir ve farklı beklenti ve taleplerle beslenebilir. Ayrıca bireylerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlığı çevresel ve kişisel etmenlere bağlı olarak birlikte değerlendirmek gerekir (Kaplan, 2011).

Yılmaz ve Aslan'a (2013) göre iş yeri yalnızlığı, tek olma halini ve tek bırakılma halini anlatır. Sermat'a (1980) göre iş yeri yalnızlığı, bireyin tek başına olması sonucu hissettiği yalnızlıktan ziyade, sosyal bir alanda yalnız hissettiği zaman daha fazla ve acı dolu olma eğilimidir. Karaduman (2013) ise, insanın hissettiği yalnızlığın çalışma yaşamındaki niteliği bize çalışma hayatında hissedilen yalnızlık durumunu ifade eder diye belirtmiştir. Pfeffer ve Veiga'a (1999) göre iş yeri, kişiler arası ilişkiler için olanaklar yaratan sosyal bir kurum gibi düşünülse de işyerinde arkadaşlıkların ve manalı ilişkilerin oluşacağı varsayılmaz.

Örgütsel olayların temelini oluşturan iş yeri ilişkilerinin önemi göz önüne alındığında, işyeri yalnızlığının çalışan davranışlarını etkileyip etkilemediği ve etkiliyorsa ne şekilde etkilediğini anlamak oldukça önemlidir (Lam ve Lau, 2012). Yılmaz ve Aslan'a (2013) göre işyeri yalnızlığı psikolojik olarak iyiliği ve iş verimini

negatif yönde etkilemektedir. Sosyal desteğin olmaması ve işin tek başına yapılması işyerindeki yalnızlığı sosyal faaliyetlerin olmamasından daha fazla etkileyebilmektedir. Ayrıca, işyeri yalnızlığı, iş yerindeki insani ilişkilerin niteliğini de etkileyebilmektedir.

Bilim insanları işyeri arkadaşlığının hem işyeri hem de iş görene sağladığı fayda ve hedeflere erişmede katkısının önemli olduğunu değerlendirmektedir. İş görenler hedefleri gerçekleştirmek, işle ilgili tecrübelerini geliştirmek, iş stresini hafifletmek için duygusal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan işyeri arkadaşlığı hem araçsal hem de duygusal destek sağlayabilir (Yen, Chen ve Yen, 2009). İş ortamındaki gerek yönetim gerekse iş arkadaşları tarafından sağlanan sosyal destek, çalışma ortamında güven ve aidiyet duygularını ortaya çıkartırken; iş yaşamında sosyal desteğin düşük olması, çalışanların için endişelenmesine neden olabilir ve yalnızlık duygusunu ortaya çıkarabilir (Wright, 2005b).

Durumsal nedenlerin iş yeri yalnızlığında daha önemli olduğunu savunan çalışmalar olduğu gibi iş yerindeki yalnızlığı çevresel etmenlere bağlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Wright, 2005). Kaplan'a (2011) göre iş yeri yalnızlığı, hem çevresel etmenlerden hem de iş görenin kendinden kaynaklanan nedenlerden etkilenmektedir. Yalnızlığın kişiler arası yetersiz ilişkilerin sonucu olduğu göz önüne alındığında, sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirmek, bir örgütün etkili ve sağlıklı olması için gerekli bir ön koşuldur (Moore, 1996; Pfeffer ve Veiga, 1999; Ragins ve Dutton, 2007).

İşyerinde Yalnızlık ile Baş Etmede Bireylerin Kullandıkları Stratejiler

İşyerinde içten ilişkiler kurmak kişilerin inisiyatifindedir. İş görenlerin işyerinde kurdukları iletişimleri, problemlerini paylaşmaları ve ortak bir noktada buluşmaları işyerinin verimliliğini etkilemektedir.

Birlikte çalışmayı özendiren ortamlar, paylaşılan ortak hedefler etrafında birleşmeyi sağlayabilen iş görenler, işyeri performanslarını azaltmadan arkadaşlıklarını da yürütebilirler. Böylece işyeri yalnızlığının da azalacağı düşünülmektedir (Kaplan 2011). İş görenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve ilişkilerinin kalitesini etkileyen faktörlerden en önemlileri iş ortamı ve örgütsel iklimdir. Kimi iş ortamları, iş görenler arasındaki iş birliğini, arkadaşlığı ve sosyal uyumu teşvik ederken; kimi işyerlerinde bireysellik, güvensizlik ve rekabet ortamı oluşturulmaktadır. Bu sebeple, iş hayatında yalnızlık hissinin yok edilmesi için çalışanların birbirleriyle etkileşimde bulunabilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır. Çünkü çalışma ortamlarında olumlu

değerlerin desteklenmesi, örgütsel ilişkilerin kalitesinin artmasını sağlamaktadır ve bu durumda iyi ve yüksek kaliteli ilişkiler içinde olan iş görenler iş ortamında daha az yalnızlık yaşayabilmektedirler (Kaplan, 2011).

Bireyin yalnızlıkla mücadele etmesi için geliştirilen yöntemlerden birkaçı; kendini geliştirme, gerçekçi ve ölçülebilir hedefler koyma, sosyal destek ağı, dini inanç ve sosyal aktivite artışıdır. Örgütsel yalnızlıkla mücadele etmek için ise bireysel çabadan çok örgütsel bir çaba gerektirmektedir. Bu sebeple örgütler, çalışanlar arasındaki uyumu destekleyecek etkinlikler planlamalı ve diğer tüm yönetsel etkinlikleri iş yerinde yalnızlık duygusunun olumsuz etkilerini dikkate alarak düzenlemelidir (Sezen, 2014).

Uyum sağlanabilen insanlarla ilişki kurmak yalnızlık için uzun vadede birçok açıdan ve birçok kişiye göre, doğru ve tatmin edicidir. Diğer bir deyişle sosyal grupların içinde yer alanlar veya kendine has yaratıcı etkinliklere katılım sağlayan insanlar yalnızlığın üstesinden gelebilmektedirler. Bu durum kişiyi yalnızlık hissiyatından uzaklaştıracak ve sosyal ortamlarda hissettiği boşluk duygusunun azalmasını sağlayacaktır (Wright, 2005b). Bu sebeple örgütler açısından ele alındığında, kişinin bireysel çabalarının yan sıra, iş görenleri bir araya getirecek faaliyetlerin planlanarak sosyal ağlar kurulmasının sağlanmasının çalışma hayatında yalnızlıkla baş edebilmek için önemli olduğu düşünülmektedir (Sezen, 2014).

İşyeri Yalnızlığının Boyutları

İş yerinde yaşanan yalnızlık, günlük yaşamdaki yalnızlıktan farklıdır. Yalnızlığı ölçen araçlar geliştirilmiş olmasına rağmen iş yerinde yaşanan yalnızlığı ölçen araçlara ihtiyaç duyulması üzerine Wright, Burt ve Strongman tarafından UCLA İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek, iş yerindeki yalnızlığı iki farklı boyutta ölçmektedir. Bunlar; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutlarıdır (Doğan vd., 2009).

Duygusal yoksunluk, insanların kendilerini yakın hissedecekleri ve bağlanabilecekleri birinin yokluğunda ortaya çıkarken; sosyal yalnızlık, sosyal ilişkilerin, arkadaşlıkların, romantik ilişkilerin eksikliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. İşyerinde bu iki koşulun birleşimi yalnızlık ve boşluk duygularına neden olur (Dutta, 2020).

1. *Sosyal Arkadaşlık (Sosyal Yalnızlık) Boyutu.* Sosyal yalnızlık çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin sınırlı olması veya yokluğu; kişilerin iş ortamında kendisini içine dâhil edecek bir grubun olmaması durumudur (Şişman ve Turan, 2004). Sosyal

arkadaşlıkta kişi, çalışma ortamındaki arkadaş grubuna dâhil olamamakta ve çalışma arkadaşları ile iyi iletişim sağlayamamaktadır (Kaplan, 2011).

Bireylerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşamaması için gerekli olan altı tür ilişki vardır. Bu ilişkiler; bağ kurma, sosyal entegrasyon, takdir edilme, güvenilir dostluklar kurma, koruma-korunma ve rehberlik etmedir. Araştırmalar bu ilişkilerden herhangi birinin olmamasının sosyal yalnızlığa neden olabileceğini göstermektedir. (Şişman ve Turan, 2004). Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan kişilerde utangaçlık, arkadaşları tarafından kabul edilmeme duygusu hissetme ve aykırılışma durumlarına rastlanılabilmektedir. Kişi çevresindekilerle etkileşime geçtiği takdirde bu hislerden sıyrılabilir (Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015).

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan kişinin çalışma ortamında sosyal çevreye katılamadığı, kendisini çalışma ortamındaki sosyal çevrenin bir parçası olarak göremediği ve kişinin çalışma arkadaşlarıyla iletişiminin az olduğu görülmektedir. İş yerinde bahsedilen yalnızlığı yaşayan kişilerin çalışma ortamı ile ilgili sorunlarını ve şahsi fikirlerini ifade etmekte sıkıntı yaşadıkları, molalarda birlikte zaman geçirebilecekleri bir arkadaş bulamadıkları ve kendilerini çalışma ortamındaki sosyal arkadaş çevresinin ögesi gibi algılamadıkları söylenebilir (Mercan vd., 2012).

2. *Duygusal Yalnızlık Boyutu*. Bu boyut, kişinin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliğini kapsamakla birlikte kişinin iş arkadaşları ile duygu ve fikirlerini paylaşma ve onlarla sosyal olarak birlikte olabilme gibi etkinlikleri de içeren ilişkilerin duyguya ait özellikleri olarak ifade edilebilir (Doğan vd., 2009).

Çalışma hayatında duygusal yoksunluk yaşayan birey, çalışma ortamında kendisinin anlaşılmadığı, iş arkadaşlarıyla arasında duygusal anlamda bir bağlılık olmadığı ve daha da ötesi aralarında aşılması zor bir mesafe olduğu kanaatindedirler. Bunun neticesinde bireyler kendini gruptan izole edilmiş hissine kapılarak bir boşluk duygusu yaşayabilirler (Eroğlu ve Yılmaz, 2015).

İşyerindeki çevreye ve duruma özgü etmenler ile kişinin bireysel özellikleri duygusal yetersizliğin meydana gelmesine sebep olmaktadır. İşyerindeki gerek fiziksel eksikliklerden gerekse iş görenler kaynaklanan iletişim sorunu, çalışanların duygusal yoksunluk yaşamalarına neden olabilmektedir. Örgütsel ortamda belirsizliğe yol açan iletişim yokluğu, eksikliği veya yetersizliği; stres, iş tatminsizliği, örgüte güven duymama, örgütsel bağlılığın ve verimin düşük olması, işi aksatma veya işi bırakma niyetlerinin yükselmesine sebebiyet vermektedir (Karaduman, 2013). Weiss'e (1973) göre duygusal yalnızlık, ölüm, boşanma, içi boş evlilikler gibi sebeplerle samimi

ilişkilerde yaşanan duygusal bağın ortadan kalkması durumunda hissedilmektedir. Duygusal yalnızlık yaşayan kişilerde anksiyete, şiddetli uyarılma, duyarlı olma, tehlikelere karşı uyanıklık, tarifsiz korkular, diğerlerinin iyi niyetli veya istismara yönelik davranışlarını yanlış algılama gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Demirbaş ve Haşit, 2016).

Özetle ifade etmek gerekirse, duygusal yalnızlık kurulan ilişkinin niteliği, kişisel ve çevresel faktörlerle bağlantılı bir durumken; sosyal yalnızlık, kişinin bir sosyal ağa bağlı hissetmeme durumudur. Sosyal yalnızlık yaşayan kişi sıkıntılı ve olaylardan uzak kalmaktadır. Duygusal yalnızlık hisseden kişilerde ise endişe ve terk edilme hisleri güçlü olarak yaşanmaktadır (Karakuş, 2012).

İşyeri Yalnızlığını Etkileyen Faktörler

İşyeri yalnızlığını etkileyen faktörleri iki grupta inceleyebilir. Bunlar; bireysel ve örgütsel faktörlerdir. (Kılıç, 2018). Bireyin kişisel özelliklerinin yalnızlık duygusu yaşamada etkisi olabileceği gibi, içinde bulunduğu sosyal durum da bu duyguyu etkileyebilmektedir (Keser, 2015).

İşyeri yalnızlığı, çevresel, örgütsel ve bireysel etmenlerin, kişiler üzerindeki etkisi neticesinde ortaya çıkmıştır (Çetin ve Alacalar, 2016). Yapılan çalışmalar işyeri yalnızlığını etkileyen çeşitli değişkenlerin olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekte geçirilen süre ve aylık maaştır (Kaplan, 2011). İşin zorluk derecesi, işyerindeki çalışma koşulları, meslektaşlarla yaşanan olumsuz ilişkiler kişide işyeri yalnızlığının nedenlerinden biri olan strese neden olmaktadır. Yaşanılan stresin, düzeyine bağlı olarak işyerinde yalnızlık yaşanabilmektedir (Karaduman, 2013). Çalışanların bireysel özellikleri, örgütteki konumları ve örgüte yönelik algılarının da göz önüne alınarak ilgili birim ve kişilerce işyeri yalnızlığına neden olan faktörlerin ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalar yapılmalıdır (Karaduman, 2013).

İş yerinde yalnızlık duygusunun yaşanma nedenleri iş ortamındaki sosyal çevreden soyutlanma, sosyal iletişim ağının eksik olması, kişisel özellikler ya da yöneticiler tarafından desteklenmeme gibi durumlar olabilmekle birlikte, iş görenin kişilik özellikleri de iş yerinde yalnızlığın etkisinin artmasına neden olabilmektedir. Bir örgütteki tüm çalışanların kişisel özellikleri de birbirleri ile olan ilişkilerini etkileyeceği

için, iş yerinde yalnızlık duygusuna sebep olan etmenler arasında gösterilebilmektedir (Keser, 2015).

İşyeri Yalnızlığının Etkileri

Bireyin çalışma hayatına başlamasıyla emekli olana kadar ömrünün büyük bir kısmı iş ortamında geçmektedir. İş yerinde yalnızlık psikolojik olarak iyiliği negatif yönde etkilediği için, kişinin iş veriminin ve algılanan örgütsel desteğin azalmasına, örgütsel bağlılığın, yurttaşlık algısının düşmesine, örgüt kültürünün olumsuz yönde etkilenmesine yol açmaktadır (Yılmaz ve Aslan, 2013).

Çalışma ortamında yaşanan yalnızlık çalışanın performansının ve iş doyumunun azalmasına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle çalışma ortamında istenilen performansı ortaya koyamayan çalışanlar başarılı olamadığı hissine kapılmakta, yaşadığı başarısızlık hissi iş tatmininin düşmesine sebep olmaktadır (Wright, 2005b). Yalnızlıktan muzdarip dünyada İngiltere'de 9 milyondan fazla insan (Londra nüfusunun üzerinde) yalnızlık çekmekte, Japonya'da her yıl yaklaşık 30.000 kişi yalnızlıktan ölmektedir. Dutta'ya (2020) göre yalnızlığın etkileri aşağıdaki gibidir:

1. *Kişilerarası İlişkileri Etkiler.* İşyerinde yalnızlık duygusal olarak geri çekilmeyi tetikler. İnsanlar kendilerini yalnız hissettiğinde sosyal olaylardan uzaklaşmaya başlarlar. Akranlarıyla iletişim kurmayı ve etkileşim kurmayı ve gruplar halinde çalışmayı içeren etkinliklere katılmayı bırakırlar. Sonuç olarak, diğer çalışanlar da onları faaliyetlere ve karar alma süreçlerine dâhil etmeyi bırakır. Bu, akranlar arasındaki sağlıklı ilişkileri bozar ve iç çatışmalara neden olabilir.

2. *Ruh Sağlığını Kötüleştirir.* Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre yalnızlık akıl hastalıklarına neden olan en önemli nedenlerden biridir. Bu yalnızlık duyguları depresyona, kaygıya ve hatta bazı aşırı durumlarda intihara neden olabilir. Yalnızlık çoğu zaman insanları çevrelerindeki kişilerden kopuk veya yabancılaşmış hissettirir. Kimsenin onları anlamadığını ya da sevimli olmadıklarını ve kimsenin onları umursamadığını düşünürler. Yalnızlık, kendinden şüphe duymayı ve güvensizliği besler. Sonuç olarak, kendilerini diğerlerinden soyutlayarak olumsuz düşüncelere ve duygulara neden olurlar.

3. *Fiziksel Sağlığı Zayıflatır.* İnsanlar, herhangi biriyle duygusal bağları olmadığını veya kimseye sahip olmadıklarını hissettiklerinde, tutunabilecekleri şeylere yönelirler. Böylece sigara içmeye veya alkol tüketmeye veya uyuşturucu bağımlısı

olmaya başlarlar. Bunun dışında yalnızlık ciddi kalp ve damar hastalıkları riskini artırır. 2016 yılında yapılan ve 181.000 yetişkinin katıldığı bir araştırma, yalnızlığın koroner kalp hastalığı riskini %29 artırdığını ortaya koymuştur.

4. *Çalışan Bağlılığını Azaltır.* Çalışanlar, akranlarıyla arzu ettikleri bağdan yoksun hissettikleri için, işyerinden ve işyerinin başarısından duygusal olarak kopuk hale gelirler. Aidiyet eksikliği, örgüte olan bağlılıklarını azaltır. Çalışanlar, kurumun işlevlerine ve önemli karar alma süreçlerine nadiren dâhil olurlar. Bunun sonucunda çalışan bağlılığı azalır.

5. *İşyerinden Ayrılma Kararını Artırır.* İşyerinde uzun süre yalnızlık yaşanması çalışanların işten ayrılmaya bile karar vermesine neden olabilir. Kendini yalnız hisseden çalışanlar, işlerine ve işyerlerine bağlılık hissetmediklerinden, çalışma ve performans motivasyonları da çok düşüktür. Kuruma aidiyet duyguları çok düşüktür ve kurumda hiçbir amaçları olmadığını düşünürler. Bu düşünce de kurumdan ayrılma kararını vermelerine yol açabilir.

6. *İş Performansını Düşürür.* Çalışanlar işyerinde kendilerini yalnız hissettiklerinde, hiçbir şey onları ilgilendirmez. Çevrelerindeki kişilerle duygusal bağ ve bağlılıktan yoksundurlar. Çalışmak için motive hissetmezler ve işlerinden hiç zevk almazlar. Çalışanlar ilgisiz kalmalarına rağmen bir süre çalışabilir. Ancak daha uzun bir süre için tükenmişliğe neden olur bunun sonucunda üretkenlikleri düşer.

Şanlı (2019) ise iş yeri yalnızlığının etkilerini aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

1. Çalışanların örgütten aldığı sosyal desteğin olması,
2. Çalışanların kendilerini örgüte fazla ait hissetmemesi (işe gelmeme-iş kazalarında artış/ verimlilikte düşüş),
3. Diğer çalışanlar ile yeterli kaynak ve bilgi değişimi olmamasından kaynaklı işlerini etkili yapma olasılığının azalması,
4. Muhakeme etme ve karar verme yeteneğini etkileyerek geri çekilme davranışına sebep olması.

İş hayatında çalışanların yalnızlık hissetmemesi ve sağlıklı ve güçlü ilişkiler kurması hem çalışanlar hem de örgüt için önemlidir. Çünkü insanlarla bağlılığın kesilmesi sonucunda yaşanan duygusal açıdan acı veren bir his olan yalnızlık doğrudan iş verimliliğini (Seppala ve King, 2017), örgütsel güveni, bağlılığı, iş stresini, doyumunu ve performansını etkilemektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016). Oysa günün büyük bölümünü iş yerinde geçiren bireylerin, eğitim hayatından emekli oluncaya kadar geçen zamanda, yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında etkili ve verimli olmaları

ve bu süreçte geçirdikleri zamanı etrafındaki diğer çalışanlarla kaliteli geçirmeleri önemlidir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

İşyerinde yaşanan iletişimin niteliğinin örgüt için olumlu ya da olumsuz sonuçları olmaktadır. İşyerinde sağlıklı iletişim kuramayan ve yeteri kadar desteklenmediğini düşünen bir birey, iş performansında düşme, iş tatminsizliği, stres gibi olumsuz duygular yaşayabilmektedir ve bu durum çalıştığı örgüte zarar verebilmektedir. Aksine iş yerinde iş arkadaşlarıyla ve işvereniyle iyi iletişim kurabilen ve onlarla birlikte uyumlu çalışabilen bireylerin iş motivasyonları yüksek olup, performansları da yükselmekte ve bu da çalıştığı örgüte kâr olarak fayda sağlamaktadır (Karaduman, 2013).

Yalnızlık kişiyi özel hayatını etkileyeceği gibi iş hayatını da etkilemektedir. İş yerinde huzurun sağlanmaması ve güvenli bir iş ortamı oluşturulmaması nedeniyle ortaya çıkan yalnızlığın önlenmesi oldukça önemlidir ve önlenemediği durumda çalışanların iş performansını etkileyecek, çalışma ortamındaki huzurunu bozacak ve çalışanların kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olabilecektir (Kaplan, 2011).

Ayrıca kişiler bilinçli veya bilinçsiz olarak duygu ve davranış indüksiyonu yoluyla başka bir kişinin yalnızlığını etkiler. Örneğin, iş yerinde yalnızlık yaşayan bir çalışanın, duygu ve davranışları dalgalanarak, diğer çalışanların duygularını, bireysel bilişlerini, tutumlarını ve davranışlarını etkileyebilir. Bu sebeple, yalnızlığın iş görenlerin duyguları, yargıları ve davranışları üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak bulaşıcılık etkisi vardır, gruplarda yavaş ama önemli dalgalanma etkilerine yol açabilir (Wright, 2014).

Okul Müdürünün Yalnızlığı

Liderlik, örgütsel hedefler, personelin bu hedeflere ulaşma motivasyonu sağlama ve bu hedeflere ulaşmada insanlar arasında koordinasyonu sağlama becerisine sahip olmak olarak tanımlanmaktadır (Rokach, 2014). Bir kurumda liderlik pozisyonuna geçmek, liderleri diğerlerinden ayırması ve onları emsallerinden yoksun bırakması bakımından zorunlu olarak yalnız kalmaktır (Rokach ve Ami, 2014).

Yönetici konumundaki kişilerin bulundukları konum nedeniyle insanlarla sürekli iletişim hâlinde olmalarından dolayı, asla yalnız hissetmeyecekleri düşünülür. Oysa düşünülenin tersine, kişi kamuda ya da siyasette mevki arttıkça erişilmez olmakta ve belli bir müddet sonra yalnızlaşmaya başlamaktadır (Yahyaoglu, 2005). Yöneticilik mesleğinin gereği olan yasal mesuliyetlere uyma zorunluluğu, yöneticilerin iş ortamında onlara karşı olumsuz davranışların gelişmesine sebep olabilir. Bunun sonucunda da

yöneticinin kişiliğinden veya işin gereği olarak ortaya çıkan çok sayıdaki faktör, yönetim kademesindeki kişilerin kendisini yalnızlığı yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Izgar, 2009).

Bireylerin yaşama dair bakış açıları, hayattan beklentileri ve bunların gerçekleşme durumlarının neden olduğu yalnızlık hissi, kişinin örgütsel hayatına etki edebilir. Benzer olgu, okul müdürleri de etkileyebilir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Okul müdürü, okulun yönetiminden sorumlu; kanunlar çerçevesinde ve beklentiler doğrultusunda okulu en etkili şekilde çalıştırmak için okulun tüm kaynakları gibi personel kaynağını da etkili ve verimli kullanma görevinde olan en önemli kişidir (Gökyer ve Gülşen, 2012). Okul müdürlerinden, görünürlüğü yüksek bir ortamda aynı anda yönetim ve öğretim sorumluluklarını yerine getirirken, liderlik ve yönlendirme yapmaları beklenir. Aynı zamanda, okul müdürleri yüksek düzeyde yapısal ve psikolojik yalnızlıkla karşı karşıyadır. Yapısal yalnızlık, bir müdürün okulda tek olduğu gerçeğinden kaynaklanır ve müdürlerin akranlarıyla olan ilişkisini azaltır (Barnett, 1989). Yapısal yalnızlık olarak adlandırılan şey, okul müdürlerine dışardan destek verilmemesinden ve güvenebilecekleri bir akran grubunun bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Yalnızlık kişide önemli bir duygusal gerginliğe yol açar (Cacioppo vd., 2002).

Psikolojik yalnızlık ise, müdürün öğretim kadrosu ve personeli üzerindeki denetim pozisyonundan kaynaklanmaktadır. Bu, öğretmenler ve müdürler arasında anlamlı ilişkilerinin oluşmasını engelleyen bir engel oluşturabilir (Herlihy ve Herlihy, 1980). Psikolojik yalnızlık, müdürün dış paydaşlar (ör. Okul kurulu, müdür, ebeveynler, topluluk üyeleri) ve iç paydaşlar (ör. Öğretmenler, öğrenciler) arasında "bekçi" rolü pozisyonundan da kaynaklanabilir ve okul müdürleri kendilerini her iki gruba da ait hissetmeyebilirler (Kelchtermans, Piot ve Ballet, 2011).

Donaldson (2006), liderliğin kurumda ortaya çıkan gereksinimlerine yanıt vermesi ihtiyacının altını çizmekte ve okul müdürlerinin liderliğinin üç temel boyutu ele alması gerektiğini öne sürmektedir. Bunlar karşılıklı etkileşime açıklığı ve birbirine güvenme yeteneğini içeren ilişkisel boyut; bireysel bağlılığı örgütsel amaçlara bağlayan amaç boyutu ve inançları paylaşmayı ve bunları günlük görevlerde uygulamayı içeren eylemlerle ilgili bir boyut. Bu, liderliğin belirli kişilik özellikleriyle ilişkili bireysel bir fenomenden çok, bir topluluğun tüm üyelerine kolektif ve dağıtılmış bir etki akışı olarak anlaşılmasını gerektirmektedir (Lopez, Ahumada, Galdames ve Madrid, 2012).

Yönetsel hesap verebilirliğin arttığı bu çağda, müdürlerin liderlik rolleri, okul liderlerine yüklenen yeni idari sorumlulukların ışığında gelişmiş ve bu sorumluluklar,

müdürün hedeflerine eklenmiştir. Ayrıca müdürün rolü de sorumluluk artışlarını kapsayacak şekilde, herkesin beklentilerine göre değişmektedir (Sergiovanni, 2005). Günümüzde hızlı nüfus artışı eğitime olan talebi artırmıştır. Bu durumda okul müdürlerinden de istekler ve beklentiler artmıştır. Halihazırda çok çeşitli olan görevlerine formel ya da informal yeni görevler eklenmiştir. Artık okulda yönetici pozisyonunda görev yapanların okul ortamında olası çatışmaları yönetmesi, çalışanlarını motive etmesi, problem çözücü olması, geleceğe yönelik bakış açısı, belirsiz ve karmaşık ortamlarda sağlıklı kararlar alma yetisine sahip olması gerektiği düşünülmektedir (Çelikten, 2001). Okul müdürlerinden, okullarında öğretmenlerin, destek personelinin ve öğrencilerin “liderleri” olarak hareket etmeleri istenmektedir. Bu nedenle, hem doğru davranış ve karakter örneği sergilemeleri, otoritelere saygı göstermeleri ve hem de okul içinde ve okul dışında yükümlü olduğu tüm insanların çeşitli ihtiyaçlarına duyarlı olmaları beklenir (Howard ve Mallory, 2008).

Okul yöneticilerinin uğraştığı görevler çok çeşitlidir. Bu görevler, öğretim etkinliğinin yürütülmesi ve eşgüdümü sağlamak, dış paydaşlarla, ailelerle iletişim kurmak, mali yönetim gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Bununla birlikte okul yöneticileri, personel yönetimi ve yasal sorumlulukların yanı sıra eğitimden de sorumludurlar. Diğer yandan okul yöneticileri eğitim bürokrasisi ve okulun arka planında bulunan diğer destek öğeleriyle iş birliği yapmak ve yenilikleri uygulamada öncü bir role sahip olmak zorundadırlar (Friedman, 2002).

Howard ve Mallory (2008) okul müdürlerinin, müfredat standartlarını titizlikle yerine getirmek, giderek artan bir öğrenci nüfusunu eğitmek, bir zamanlar eve veya topluma ait olan sorumlulukları omuzlamak üzere görevlendirildiğini; ayrıca bu sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda görevlerinin sona ermesi tehdidiyle karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Rokach (2014) okul müdürünü "okulun içinde ve dışındaki olayları ve ilişkileri koordine etmekten sorumlu ve ikisi arasındaki eşikte duran bir pozisyon konumunu üstlenen bir 'bekçi' olarak görmektedir ve okul müdürlerinin okuldaki idari ve öğretim prosedürleri için tam sorumluluk almasının beklendiğini belirtmektedir. Bu sorumluluklar son derece zahmetlidir ve eğitim liderlerini çalışanları, organizasyonları ve toplulukları ile çatışmaya sokmaktadır. Mercer'e (1996) göre nitelikli liderler okulların dümeninde olacaksa, birinci öncelik, mesleki yalnızlığın müdürlüğün bir özelliği olarak var olduğunun farkına varılmasıdır.

Yalnızlığın derecesi ciddiyete göre değişir; çalışma ortamı tarafından şekillendirilir ve örgütsel hiyerarşi içindeki pozisyonların düzenlenmesi gibi faktörleri

içerir (Wright, 2012). Başka bir deyişle, profesyonel merdiveni tırmanmak, "yalnızlığın zirvesine" çıkmak anlamına gelir. Sonuç olarak, okul müdürleri, önemli kararlarının çoğunu aşırı bir yalnızlık durumunda verebilirler (Stephenson, 2009). Bakioğlu (1994) göre okul yöneticileri, özellikle kariyerlerinin başlangıç evresinde önceki yönetici zamanında benimsenen değer yargılarını değiştirme, günlük işlemler ile uğraşma, halkla ilişkiler, öğretim programı ve veliler ile ilgili sorunları, büyük zorluklar olarak görmekte ve belirsizlik, şaşkınlık yaşamakta; bağlantısızlık evresinde güven, enerji kaybı ve yorgunluk artmakta, artan iş yükü yöneticilerde stres, duygusal ve fiziksel kötüleşme yaratmaktadır. Liderliğin doğasıyla birleşen bu tür sorumluluklar, kalabalık bir yer olmayan "tepedeki" hayata yalnızlık ve izolasyon getirmektedir (Rokach, 2014).

Okul müdürlerinin, yalnızlık ve yaşam doyumu algıları gibi kimi duygusal özellikleri, sahip oldukları mevki itibarıyla, okulun örgütsel gelişimini ve işyeri yaşantılarını etkilediğinden çok daha fazla ön plana çıkmıştır (Goleman, 2007). Çünkü iş görenlerin iş tatminini, huzurunu, gayretini, başarısını ve performansını artıran en önemli unsurlardan biri yönetici ile kurduğu sağlıklı iletişimidir. Yöneticinin sağlıklı iletişim kurma başarısı kişilik özellikleriyle ilgilidir. Öğretmenler, okul müdürlerinin düşüncelerini belirtirken kullandığı kelime ve söyleyiş tarzından dahi etkilenir (Rebore, 2001).

Liderlik yapısı gereği sosyal olduğundan, profesyonel yalnızlığın okul müdürlerinin işteki performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu açıklamıştır. Müdürler, üstlendikleri kamusal rol gereği okulun başarısının veya başarısızlığının liderliğine atfedildiğini fark ettiklerinde bu yalnızlığı veya izolasyonu yaşarlar. Müdürün tüm okul için benzersiz bakış açısı ve sorumluluğu müdür ve paydaşlar arasında bazen bir mesafe yaratır. Yalnızlık, izolasyon ve yabancılaşma duygusu yaşayan okul müdürleri aynı zamanda azalmış bir anlamlılık, güç, iş duygusu memnuniyet yaşar ve iş performansı düşer (Dussault ve Thibodeau, 1996).

Dor-Haim ve Oplatka (2019) okul müdürleri ile yaptıkları araştırma sonucuna göre okul müdürünün yalnızlık nedenlerini şu şekilde açıklamıştır:

1. Öğretmenlerin müdür kadar çalışmaya kararlı olmadıkları hissi,
2. Birkaç cephede paralel çalışma ihtiyacı,
3. Okul personeline güvenmeme,
4. Okulla aşırı özdeşleşme,
5. Okula karşı yapılan eleştirileri şahsına yönelik algılama,
6. Müdürün harcadığı zaman ve çabanın takdir edilmediği duygusu.

Okul müdürleri, görevlerinin bir sonucu olarak ortalamadan daha fazla mesleki yalnızlık, izolasyon ve yabancılaşma yaşıyabilmektedir (Ashton ve Duncan, 2012). Birçok okul müdürün ortalamanın üzerinde yalnızlıkla karşı karşıya olduğuna dair kanıtlara rağmen, bu durumu araştırmak için okul müdürlerinin yalnızlığını birincil değişken olarak ele alan çok az araştırma yapılmıştır. İşteki yalnızlık duygularını hafifletecek veya ortadan kaldıracak belirli başa çıkma stratejilerini ve destek yapılarını belirlemek için daha da az araştırma yapılmıştır (Mercer, 1996).

Okul Müdürünün Yalnızlıkla Başa ıkma Stratejileri

Okul sistemleri, müdürün zorlu pozisyonu için kaliteli okul liderlerini işe almaya ve elde tutmaya çalıştığından, müdürlerin mesleki ve kişisel ihtiyaçlarını anlamak çok önemlidir. Müdürler, insan odaklı bir işte aşırı iş yükünün yan yana gelmesine karşı hassastırlar ve mesleki ve kişisel yaşıamlarında yalnızlık duyguları yaşarlar 21. yüzyıl müdürünün, okul lideri olarak deneyimlediği bir dereceye kadar yalnızlığın üstesinden gelmek için başa çıkma stratejileri geliştirmesi gerekir (Howard, 2002).

Howard ve Mallory (2008) okul müdürünün yalnızlıkla başa çıkmakta kullanabilecekleri stratejileri aşığıdaki şekilde açıklamıştır.

1. *Ağ Oluşturma*. Diğer okul müdürleriyle iletişim ağı kurmak önemlidir. Problemleri çözmek için benzer fikirlere sahip kişilerle iletişim kurmak, bireyin yalnız olmadığını görmesini sağlar ve karşılaşılabilecek zorlukları ele almak için yeni perspektifler açar.

2. *Sırdaşlar*. Sırdaşlar, müdürün kişisel düşüncelerini, korkularını ve arzularını paylaşabileceği önemli destek sağlayıcılarıdır. Müdürlerin çoğu sırdaşları olarak eşlerini veya bir aile üyesini seçmektedirler.

3. *emberi Bytmek*. Okul müdürleri uzmanlıklarını gelecek vadeden yöneticilerle paylaşarak büyük kişisel ve mesleki memnuniyet elde edebilir. Böylece meslektaş çevrelerini ve kendi ittifak ağlarını genişleterek, bağlı oldukları mesleğe katkı sağlamanın içsel bir dln hissederler.

4. *Dağıtık Liderlik*. Araştırmalar, okullarında dağıtık liderlik uygulayan müdürlerin hazır bir destek sistemine sahip olabileceğini göstermektedir. Mdrlerden bazıları, okul için ortak bir vizyon ve misyonu paylaşan personelden oluşan bir destek sistemi geliştirmiştir. Böylece okul hedeflerinin tüm okul tarafından daha kolay kabul edilebilir ve müdürün kişisel hedefleri yerine okulun hedefleri olarak görülebilir.

5. *Ahlaki Amaç*. Ahlaki amaç duygusu, ahlaki amaç duygusuyla güdülenmiş hisseden okul müdürlerinin prensibine güç ve destek sağlar. Okul müdürleri, kendi bölgelerindeki müdürler ve üst kademedeki müdürlerle işbirliği yapma fırsatına sahip olmalıdır. Müdürler birbirleri için müttefik ve rehber olabilirler. Düşünme ve diyalog yoluyla birbirlerine yardım edebilirler; birbirlerine ilham verici ve zarif bir sohbet oluşturmada yardımcı olabilirler (Zellner vd., 2002).

Böylece okul müdürleri kendisinin yaşadığı sorunları diğer meslektaşlarının da yaşadığını görerek, yaşadığı veya yaşayabileceği yalnızlık duygusunu azaltabilme ya da bu duygudan kurtulma fırsatına sahip olabilirler.

Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yayınlanmış literatürde, okul müdürlerinin yalnızlığını birincil değişken olarak ele alan beş çalışmadan üçü Türkiye, biri Belçika, biri Amerika Birleşik Devletleri ve bir diğeri de İsrail’de yapılmıştır.

Yılmaz ve Altınok (2009), okul yöneticilerinin yalnızlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ve bunların bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçladığı çalışmada 530 ilköğretim okulu yöneticisi ile bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamaları hizmet yılı ve öğrenim düzeyi değişkenine göre, anlamlı bir farklılık göstermiştir. Gelir düzeyi değişkenine göre, okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, okul yöneticilerinin yalnızlık ile yaşam doyum düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır.

Izgar (2009). Okul müdürlerinde yalnızlık ve depresyon üzerine Türkiye'deki 232 okul müdürü ile nicel bir çalışma yapmıştır. Cinsiyet ve eğitim düzeyinin her bir olgu üzerindeki etkilerini belirleyerek okul müdürlerinde yalnızlık ve depresyon arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Cinsiyet ve eğitim düzeylerinde önemli farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Sarpkaya (2014), okul müdürlerinin yaşadıkları yalnızlık düzeyini ile iş performansı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Aydın'da 286 okul müdürü ile nicel bir çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yazar, okul müdürlerinin yaşadığı ortalama yalnızlık düzeyini düşük bulmuştur. Veriler yalnızlık ve performans arasındaki ilişkiyi de desteklemiştir. Düşük düzeyde yalnızlık (sosyal yoksunluk ve sosyal ilişkiler açısından) performansla negatif bir korelasyon göstermiş ve bu da daha fazla yalnızlık yaşayan okul

müdürlerinin kendi performanslarını olumlu görme olasılıklarının daha düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yazar, yalnızlığın “duygusal yoksunluk ve arkadaşlık boyutlarının” müdürün performansını etkilediği gerçeğini göz önünde bulundurarak, yalnızlık hissini ortadan kaldırmak için onlara psikolojik destek verilmesi gerektiğini” belirtmiştir.

Kelchtermans, Piot ve Ballet (2011), Belçika'daki Flaman ilkokullarındaki okul müdürleri ile nitel bir çalışma yapmışlar ve müdürün konumunu iç ve dış paydaşlar arasında bir bekçi olarak görerek, müdürün çalışma ortamının duygusal karmaşıklığını yakalamaya çalışmışlardır. Yazarlar, müdürlerin bir ekibin parçası olma arzusu duyduklarını, ancak yönetici olarak konumlarının, yakın organizasyonlarında doğrudan akranlara sahip olmalarını engelleyen "yapısal bir yalnızlık" yarattığını belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca, müdürlerin konumlarının yapısal yalnızlığından kaçmak için olarak dağıtılmış liderlik ekiplerinin oluşturulması yoluna gittiklerini, destek için kurumlarının dışına çıkmaya çalıştıklarını ve kursun gerçek içeriğinden ziyade diğer müdürlerle etkileşim şansı için hizmet içi kurslara katılmak için istekli oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Greene (2016) okul müdürlerinin sosyal destek algılarının yalnızlık düzeylerini yordayıp yordamadığını araştırdığı nitel çalışmada katılımcıların sosyal destek algısı ve yalnızlık düzeyini belirlemek için veriler toplamıştır. Veri analizi, algılanan sosyal desteğin, yalnızlığın olumsuz bir yordayıcısı olarak hareket ettiğini belirlemiştir. Daha ileri analizler sonucunda öğretmenlerden algılanan desteğin, müfettişlerden veya diğer müdürlerden algılanan destekten daha güçlü bir belirleyici olduğunu tespit etmiştir.

Dor-Haim ve Oplatka (2019), kariyer döngüsündeki çeşitli kariyer aşamaları boyunca okul müdürünün işyerinde yaşadığı yalnızlık duygusuna ilişkin İsrail’den 8 okul müdürü ile nitel bir araştırma yapmıştır. Bu bağlamda okul müdürlerinin yalnızlık deneyimlerini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlere yönelik açıklamalarını ve yalnızlık duygularını kariyer aşamalarına göre nasıl yorumladıklarını araştırmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular okul müdürlerinin yalnızlıklarının nedenlerine ilişkin algılarını karakterize eden iki neden ortaya koymaktadır: Biri, okul müdürünün okuldaki işlerine yeterince bağlı olmadığını düşündüğü okul personelinin yarattığı hayal kırıklığı ile ilişkilidir. Diğeri ise okul müdürlerinin genellikle eleştiriye karşı aşırı duyarlı ve okulla aşırı özdeşleşme duygusuyla ilgilidir. Bu durumda okul müdürü okuldan ve okulda yapılan hatalardan münhasıran sorumlu olduğunu düşünmektedir.

Güç ve Örgütsel Güç

Güç, örgütsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında belki de en önemli etmendir. Örgüt yapısı içinde yönetici, lider ya da iş gören olarak bulunan kişilerin birbirleriyle etkileşimlerinin sağlanması da güç sayesinde olmaktadır (Kızanıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016). Liderin astlarını, mevkidaşlarını, üstlerini ve diğer paydaşları etkileme becerisinden söz edebilmek için güç kavramına değinmemiz gerekmektedir. Güç olmadan örgütlenmenin olması mümkün değildir (Zaleznik, 1998).

Güç baskı, zorlama ve kısıtlama yaratan bir unsur olarak görüldüğü için toplum ve kişiler tarafından çok hazzedilen bir olgu değildir. Güç, bir kişinin diğer kişi ya da kişilerin davranışlarını etkileme yeteneğidir ve bu sebeple etkilenen kişi etkileyen kişinin istek ve arzuları çerçevesinde hareket eder (Eren, 2010). Bireyler arası ilişkilerin oluşmasında temel teşkil eden güç, başkalarının davranışlarını kendi istediği gibi yönlendirebilme kabiliyetidir (Bayrak, 2000). Gücün kendine has birtakım özellikleri vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir (Özkalp ve Kırel, 2001):

1. Sosyal bir terim olarak güç, kişiler arası etkileşimi ifade eder.
2. Güç ilişkileri zamana ve kişilere göre değişebilir.
3. Güç ve otorite yakın kavramlar olmakla birlikte, farklıdır. Gücün yasal hali otoritedir.

Güçsüz lider olunamayacağı için, bir kurumun en yetkili kişisi olarak lider güçlü olmalıdır. Bireysel özelliklerden daha önemli olan güce, kurumun en tepe noktasında olan liderler, konumları gereği doğal olarak sahip olmaktadır. (Karavelioğlu, 2015). Fiedler'e (1967; Akt.Martin, 2001) göre örgütlerdeki güç kavramı, genel olarak üç özelliğe bağlı görülür:

1. Bireylerin ihtiyaçları, arzuları ve istekleri vardır, bunlar birey ve örgütün birleştirilmesi ile karşılanabilirler,
2. Bu çeşit ihtiyaçların karşılanabilmesi için bir takım zorunlu kaynakların var olması gerekir,
3. Bireyler ve örgütler arasındaki çıkabilecek anlaşmazlıkları gidermek için arabuluculuk yapabilecek hazır bir yönetici olması gerekir.

Güç, örgütte yöneticilerle iş görenler arasındaki ilişkilerin önemli bir tarafını meydana getirmektedir (Ward, 1998). İnsan yönetimi, büyük ölçüde insan davranışının arzu edilen süreçte şekillenmesi ile ilgilidir. Bunu başarmak için davranışlarının

etkilenmesi gerekir. Davranışı etkilemek, belirli bir güç kullanılarak mümkün olabilir (Şimşek, 1999).

Yöneticiler örgütteki mevkilerinden ve bireysel özelliklerinden dolayı ortaya çıkan güç tiplerine sahiptirler (Karaman, 1999). Güç kaynakları ile ilgili pek çok sınıflandırma yapılmasına rağmen, genellikle John French ve Bertran Raven'in yöneticilerin güç tipleri sınıflandırması kabul görmüştür. Yazarlar güç tiplerini yasal güç, uzmanlık gücü, ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç ve karizmatik güç olarak beş kategoriye ayırmışlardır (Öztürk, 1994).

Zorlayıcı Güç. Örgütte astların başarısız oldukları durumda cezalandıran baskı ve korku yaratan güç türüdür (Eren, 2010). Alt konumdaki bireyin, bir yanlışı olduğunda üst konumdaki kişinin kendini cezalandırma yetkisine sahip olduğuna dair inanca sahip olmasıdır (Koçel, 2007). Zorlayıcı güç ödüllendirme gücünün zıttıdır. Astların liderin emirlerini yerine getirmemesi durumunda kontrol sağlama ve ceza verme amacıyla kullandığı güçtür. Astların görevi gereği yapmaya zorunlu olduğu işleri yapmadıklarında liderin kendilerine ceza vereceği algısı ile iş yapmalardır (Eraslan, 2004).

Yasal Güç. Bir yöneticinin örgütte bulunduğu konumdan dolayı elde ettiği güçtür. Bireyler örgütte kendilerinden üst konumda olanların kendilerine etki etme güçleri olduğunu kabul ettiklerinden dolayı üst konumdaki bireylerin istekleri doğrultusunda hareket etmektedirler (Şimşek, 2003). Örgütte demokratik ortam oluşturmak isteyen yöneticiler altında çalışan insanların düşüncelerine önem verirler. Bu açıdan bakıldığında yasal gücün zorlayıcı güce oranla daha kapsamlı olduğu söylenebilir. Yöneticinin otoritesinin kabul görmesi ve gücünü etkin kullanabilmesi için astlarca kabul edebilecek karar ve planları ortaya koyması gerekmektedir (Eren, 2010). Yasal gücün kaynağı resmi otorite olduğu için verimliliği azaltabilir ve itaati düşürebilir, sürekli olarak doyumsuzluk, direnç ve çatışmaya neden olabilir (Başaran, 2008).

Ödüllendirme Gücü. Ödül verme gücüne sahip yöneticinin emirlerinin ödül elde etme beklentisi ile yerine getirilmesidir (Çelik, 2003). Ücrette artış sağlama, terfi ettirme, sorumluluğunu arttırma, statüyü değiştirme gibi ödüllendirme kaynaklarına sahip yönetici bu durumu bir güç aracı olarak kullanabilir (Koçel, 2007).

Karizmatik Güç. Yöneticinin astlara örnek olan, onlarda saygı uyandırma, esin kaynağı olan, astların dilek ve taleplerini dile getiren bir kişiliğe sahip olması anlamına gelmektedir (Peker ve Aytürk, 2000). Karizmatik güce sahip lider saygı gören ve örnek alınan insandır. Bu güç türünde bireysel özellikler ve iletişim kurma yeteneği önemlidir. Lideri çekici bulan astlar, lidere benzemek isteyeceklerdir. Bu durumda liderden daha kolay etkilenir duruma geleceklerdir (Koçel, 2007).

Uzmanlık Gücü. Astların lider algıları için çok önemli olan bu güç türü liderin bilgi, deneyim ve uzmanlık donanımıyla iş başarmada etkili olan araçların başında yer almaktadır (Başaran, 2008). Astların, liderin bilgi donanımı ve yeteneğinin fazla olduğuna dair inançları kuvvetlidir. Lider bilgi, uzmanlık, yetenek ve deneyimleri ile bu gücü elde eder. Bilgiye ulaşan insan sayısı ne kadar az ise ve bilgi ne kadar önemli ise liderin uzmanlık gücü o kadar önemli olur. Bu gücün kullanımında astların liderin astlardan daha fazla bilgi ve kabiliyete sahip oldukları varsayılır (Eraslan, 2004). Uzmanlık gücüne sahip yöneticilerin işleri kişisel bilgi beceri ve kabiliyetleri sayesinde insanları etkileyerek; kendi tabiatlarına has yöntemlerle yaptıkları anlaşılmaktadır (Açıkalın, 1993). Tablo 1’de güç kaynaklarına dair bazı örnek cümleler bulunmaktadır.

Tablo 1

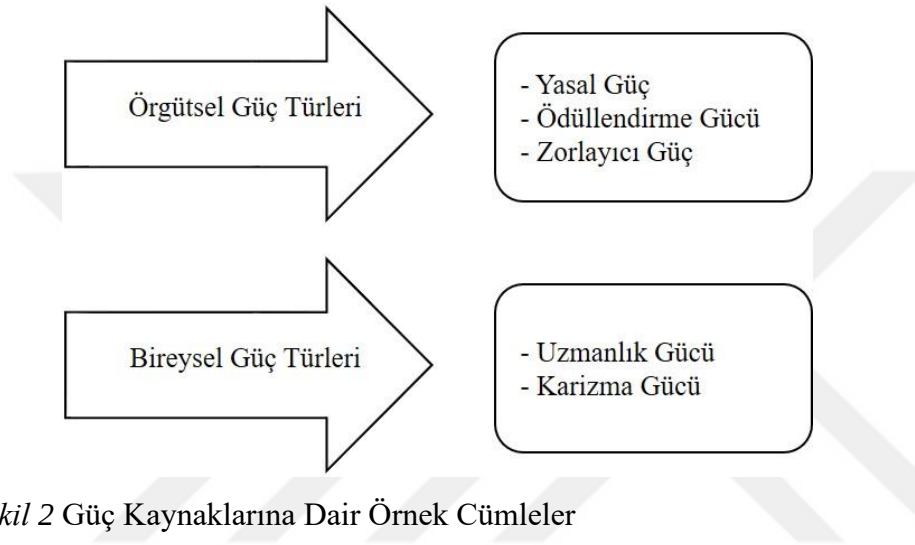
Güç Kaynaklarına Dair Örnek Cümleler

Güç Kaynağı	Örnek Cümleler
Yasal Güç	“Yöneticimin istediği işleri benim üstüm olduğu için yapmalıyım.”
Uzmanlık Gücü	“Amirim hayli tecrübeli olduğu için, nedenini anlayamasam dahi o haklıdır.”
Zorlayıcı Güç	“Eğer yapmazsam ceza alacağım için işi yapıyorum”
Karizmatik Güç	“Keşke amirim gibi olabilsem, ona hayranım.”
Ödül Gücü	“Eğer yaparsam ödül alacağım için işi yapıyorum”

Kaynak: (Raven, 2008).

Liderlerin kullandığı güç kaynakları farklı adlarla anılsa da ortak yönleri fazladır. Bu nedenle de birbirlerinin tamamlayıcısı rolündedirler. Güç kaynaklarının birine sahip olmak, diğer güç kaynaklarına da ulaşım kolaylığı getirir (Karaman, 1999). Liderin örgütsel hedeflere ulaşabilmesi için astları etkileme gücüne sahip olması gerekir (Başaran, 1992).

Güç bireye sorumluluk yükler ve kişiseldir. Etkili bir lider örgütsel hedeflere ulaşmaktan sorumlu olmalıdır (Çelik, 2003). Makam gücü, yöneticiye üst makamlar tarafından verilen ve bulunduğu makam dolayısıyla elde ettiği güçtür. Kişilik gücü kişinin bireysel özelliklerinden dolayı elde ettiği güçtür (Hıtt, Black ve Porter, 2005). Yasal güç, ödül gücü ve zorlayıcı güç yöneticinin bulunduğu konumdan ve örgütün resmi yetkileriyle elde edilirken, karizma gücü ve uzmanlık gücü ise yöneticinin bireysel özelliklerinden elde edilmektedir (Koşar ve Çalık, 2011). Beş tür gücün kendi içinde şöyle de bir sınıflandırması olabilir (Raven, 2008; Şekil 2).



Şekil 2 Güç Kaynaklarına Dair Örnek Cümleler

Kaynak: Raven (2008)

Gücün üç temel özelliği vardır. Birincisi; bireyin gücü bir başkası tarafından farklı anlamlandırılabilir. İkincisi; güç dengesi etkileyen ve etkilenen kişilerce belirlenir. Üçüncüsü; güç tipi her yerde her zaman geçerli değildir, güç yalnızca kabul gördüğü alanda etkilidir. (Güney, 2000). Yöneticilerin hedeflerini gerçekleştirmek için sadece yasal gücü kullanmasının ötesinde başkalarını etkileyecek liderlik özelliklerine de sahip olması gerekmektedir. (Şimşek, 1999). Yönetici davranışları örgütü etkileme açısından çok önemlidir. Astların yönetici ve kendisine yönelik algılarını, örgüte karşı oluşturdukları bakış açılarını, ilgi, istek ve ihtiyaçlarını farkında olan bir yönetici örgütün etkililik düzeyini daha iyi anlayabilir ve yönetim stratejilerini daha güvenilir ve daha etkili bir şekilde belirleyebilir (Aslanargun, 2009).

Güç, örgüt içi konumuyla değil, çoğu zaman yöneten kişinin şahıs ve grupları etkileyebilme yeteneğinin bir sonucudur. Yönetenin başkasını yönetme gücü olabilir fakat onlara iş yaptırmada etkisiz olduğu müddetçe güç sahibi kabul edilmez (Werner,

1993). Gücü verimli bir şekilde kullanan yöneticilerin nitelikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Martin, 2001):

1. *Duyarlılık*: Çevrenin güce ne şekilde ulaşıldığı ve gücün nasıl kullanıldığı hakkındaki duygularını anlayabilmektedirler.

2. *Sezgi*: Gücün ne şekilde ve nasıl kullanılacağı hakkında sezgisel bir kabiliyetleri vardır ve bu güçten faydalanmanın ancak kişilerle mümkün olacağı kabul edilir.

3. *Repertuar*: Tüm güç kaynaklarına sahiptirler.

4. *Kariyer*: Başarılı yöneticiler daha fazla güce sahip olan pozisyonadaki konuma doğru bilinçli bir şekilde yönelirler.

5. *Yatırım*: Yöneticiler gücü verimli bir şekilde kullanır ve bu gücü bir yatırım olarak görüp, değerlendirirler. Güç kaynakları durağan değildir, dolayısı ile artırılıp azaltılabilir. Bireyler için ulaşılabilecek olan tüm kaynaklar verimli bir şekilde kullanılarak gücün artırılmasını sağlayabilir.

6. *Olgunluk*: Gücün doğal bir şekilde kullanılması ve gücü ele geçirme amacıyla yapılan kaba girişimler diğer kişiler tarafından tepkiyle karşılanabilir. En etkin gücün bile üstünde güç uygulananın desteğe ihtiyaç vardır.

7. *Uzmanlık*: Kendi alanlarının uzmanı oldukları için, hangi insana hangi güç kaynağının gerekli olduğunu bilirler. Bu yeterliliklere ancak uzun süreli bir yöneticilik deneyimiyle ulaşılabilmektedir.

İnsanların güce karşı uyum göstermesinde üç yoldan bahsetmek mümkündür. Bunlar (Başaran, 2008):

1. *İçselleştirme/Özümseme*: Bazı insanlar gücü içine sindirdikleri ve kişisel değerlerine uygun gördüğünde, bir beklentisi olmaksızın kabul ederler.

2. *Özdeşleşme*: Bazı insanlar, güç kaynağı olan kişi ile kendisini özdeşleştirerek, talep edilen davranışı yerine getirirler. Özellikle karizmatik liderlik özelliğine sahip kişiler astlarını daha kolay etkileyebilir.

3. *Uyma/Bağlılık*: Bazı insanların güce uyum göstermesinde ödül ya da ceza faktörü çok önemlidir. Kişi talep edilen davranışın mantıklı olmasıyla ya da kendisini bunu kabul etmesiyle ilgilenmez.

Eğitim örgütlerinin yönetilmesi aşamasında okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve kullanma yöntemleri farklılıklar gösterebilmektedir. Yöneticiler bazen zorlama, bazen de uzmanlık gücünü kullanmaktadırlar. Okullarda astlarla kurulan ilişkiler kullanılan güç kaynağına göre belirlenmektedir (Aslanargun, 2009). Makamdan elde

edilen yasal güce sahip okul yöneticisi bu gücünü örgüt yapısına göre ve örgüt çalışanlarına göre belirleyerek kullanır. Kamu okullarında ödül gücünün daha az; zorlayıcı güç ve uzmanlık gücünün daha fazla öne çıktığı tespit edilmiştir. Ancak gücün kurumun yararına olacak şekilde, etkilemek ve yönlendirmek için kullanılması gereklidir (Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016). Okul müdürlerinin sahip olduğu güç çok değerlidir. Okul müdürünün bu gücün önemini bilmesi ve bunu eğitimin hedeflerine en uygun şekilde kullanması gerekmektedir (Üstün, 2013). Okul müdürün gücünü paylaşması okulda bir sinerji oluşturur ve bu sinerji okulun gelişimine katkı sağlar (Taymaz, 2003). Örgüt çalışanlarına görevlerinin gerektirdiği yetki verildiğinde ya da devredildiğinde örgütün daha verimli olması sağlanır (Taymaz, 2003).

Okullar, insanı ve aralarındaki ilişkileri temel alan örgütler oldukları için, okul yöneticilerinin insanları ve özelliklerini bilmeleri, yönetmeleri ve insanlara ilişkin varsayımları bilmeleri gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Bu nedenle okullarda kullanılacak güç kaynaklarına oldukça fazla özen gösterilmesi gerekmektedir. Çok fazla güce sahip ya da gücünü kötüye kullanan yöneticilerle çalışanlar arasındaki mesafe artar. Bu durumda çalışanlar örgütten ayrılabilir ya da ayrılma imkânları yoksa zorunlu olarak güce boyun eğmek zorunda kalabilirler (Özaslan, 2006).

Örgütsel Güç Mesafesi

Mesafe kelimesinin Türk Dil Kurumu'nun (2011) sözlüğündeki anlamı;

1. Ara, aralık, uzaklık,
2. İlişkilerde çok içten olmama durumu, resmiyet olarak belirtilmektedir.

Grupların ve toplumların eşitsizliğe karşı toleransı diğer grup ve toplumlara göre farklılık gösterir. Yönetenler yani gücü elinde bulunduranlar, güçlerini ve hâkimiyet alanlarını genişletmek isterken, yönetilenler bu hâkimiyet alanlarını daraltmaya çalışmaktadır. Bu durum, yönetilenler ve yönetenler arasında çatışmaya neden olurken, belli zaman dilimi sonrasında uzlaşma yaşanmaktadır. Bu uzlaşmanın olduğu nokta denge noktasıdır. Eşitliğin denge mesafesine olan uzaklığına güç mesafesi denir. Bu aynı zamanda grup ve toplumun eşitsizliği benimseme düzeyi olarak da tanımlanmaktadır (Doğan, 2012).

Bireylerin becerilerindeki ve gücün dağılımındaki eşitsizlik kaçınılmaz olarak tüm toplumlarda ve toplumların bir parçası olan örgütlerde görülmekte ve gücün

Çalışanlar arasında eşit olmayan bir şekilde dağılımı örgütlerin temelini oluşturmaktadır. Örgüt yapısının şekillenmesinde belirleyici olan faktörlerden biri örgütün sahip olduğu kültürel özelliklerdir (Gümüştekin ve Emet, 2007).

Bir kişinin emirlerini veya isteklerini uygulatabilmek için, başkasını etkileme becerisi g olarak tanımlanabilir. Güç mesafesi ise bir grubun üyelerinin g dağılımına yönelik algıları sonucu ortaya çıkan hissetme, düşünme ve davranış biçimlerini kapsamaktadır (Akyürek, 2001). Kaynağı ve türü her ne olursa olsun, g toplumda mesafe oluşmasına neden olur. Gücün sonucu toplumda oluşan mesafe toplumun özelliğine göre şekillenir ve zamanla bireyler tarafından kabul edilir (etinoğlu ve Bber, 2012). Örgüt yelerine verilen inisiyatif, sorumluluk ve bağımsızlık kullanılabileme derecesini güç mesafesi ifade eder (Uzun ve Tamimi, 2007).

İş görenlerin kararlara katılma derecesi olarak da tanımlanabilen güç mesafesi karar verme yetkisinin st yöneticilerde olması durumunda artar (zbaşar, 2002). Güç mesafesi bir toplumun üyelerinin kurum ve kuruluşlardaki gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığının kabul etme derecesidir (Hofstede, 1998). Hofstede'ye (1980) göre, eşitsizlik toplumlarda çeşitli tepkilere neden olur. Bir toplumda gücün dağılımı şekli, bu dağılımdaki farklılıkların, eşitsizliklerin örgüt üyelerince benimsenip, kabul edilme düzeyini göstermektedir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

Bazı toplumlarda az güç sahibi olan bireylerin, gücün eşitsiz dağılımını kabullendikleri görülmektedir. Toplumlarda st makamlarda olan bireylerin haklılıkları sahip oldukları gten geldiği için, haklılıkları için hakikati bulmaları gerekmemektedir (Sargut, 1994). Bir ülkedeki güç, mesafesi düzeyini, o ülkenin daha az güce sahip kişilerinin gücün dengesiz dağılmasını ne lde beklediklerinin ve kabul ettiklerinin bir lsdr. Güç, mesafesi, gcsz olanların değer yargılarıyla oluşmakta ve gücün nasıl ve ne şekilde dağıtıldığı ise güçlü ve yönetime yakın olan bireylerin davranış, kalıplarıyla açıklanabilmekte, yani yönetenlerin bakış açılarına göre oluşturulmaktadır (şahin, 2012).

Güç Mesafesi Boyutları

Bir örgütte güç mesafesi, daha az güce sahip olan bireylerin, gücün eşit olarak dağıtılmadığı algısına sahip olmaları neticesinde oluşan göreceli bir uzaklıktır (Altay, 2004).

Güç mesafesi boyutu; astların, üstler, üstlerin de astlar hakkındaki düşünceleri, yönetimde katılımcı ya da birey merkezci olma durumu ve çalışma ortamının düzenlenme

biçiminin hiyerarşik piramidi yansıtmaya derecesini kapsar (Uzun ve Tamimi, 2007). Bir toplumdaki insanlar arasında gücün yarattığı mesafe, toplumun değer ve normlarına göre oluşmakta ve güç derecesinin benimsenmesindeki farklılıklar zamanla toplum tarafından kabul edilip kurumsallaşmaktadır. Güç dengelerinin dağılımı açısından farklı toplumlar veya kültürler farklı kriterler yaratmaktadır (Basım, 2000). Bu bağlamda güç mesafesi iki sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar; yüksek güç mesafesi ve düşük güç mesafesidir.

Güç mesafesi düşük olan kültürler, güç sahibi olmaktan kaynaklanan ayrıcalıkların en aza indirilmesi yönünde uygulamalar benimserken, güç mesafesi düzeyi yüksek olan kültürler, gücün kurumsallaştığı bir yapıyı benimserler (Terzi, 2004). Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlar güçten kaynaklanan farklılıkları azaltmaya çalışırken; güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlar ise gücü kurumsallaştırmaktadır (Yaman ve Irmak, 2010). Güç mesafesi, gücün grup üyeleri arasında ne şekilde dağıtıldığı ile ilgili algılar ile ve davranış eğilimlerini kapsar. Düşük ya da yüksek güç mesafesine sahip kültürler; kişilerarası eşitliğe verilen önem, kişilerin gelir düzeyleri ve yaşam şekilleri arasındaki farklar, yönetimdeki hiyerarşik yapı, kullanılan güç kaynakları, katılım ve karar vermede ayırt edici özellik taşıyor (Sıgır ve Tıgılı, 2006). Güç mesafesi kavramı, insanların fiziksel ve zihinsel olarak eşitsizliğine yaşadığı toplumun verdiği değer olarak açıklanabilir. Güç mesafesi örgütsel açıdan ele alındığında ise merkezileşen otorite ve otokratik liderlik ile ilgili olduğu söylenebilir (Hon, 2002).

Yüksek Güç Mesafesi. Bireyler arasındaki eşitsizliklerinin kabul edilmesi yüksek güç mesafesini; bireylerin güçte eşitlik talep ettiği durumlarda düşük güç mesafesi ortaya çıkmaktadır (Çağlar, 2001). Gücün eşit dağıtılmadığı durumlarda yüksek güç mesafesi söz konusudur (Şekerli ve Gerede, 2011). Yüksek güç mesafesinin olan örgütlerde, hiyerarşik sistem astın ve üstün birbirlerine karşı eşit olmaması üzerine kurulmuştur. Örgüt yapısı merkezidir ve astlar üstlerin kendilerine ne yapılacağını söylemesini beklerler (Hofstede, 1998). Yüksek güç mesafesine sahip bireyler, yöneticilerinin verdiği buyrukları sorgulamadan uygularlar. Yöneticilerin kendilerinden daha üst seviyesinde ve daha güçlü oldukları inancına sahip oldukları için, kendilerini amirleriyle eşit değerde görmez ve onların emirlerini yerine getirirler. İş görenler örgüt ile ilgili alınacak kararlara katılmayı amirin zayıflığı ve yetersizliği olarak algılar ve amirler de örgüt ile ilgili kararları iş görenlerine danışmadan kendi başına alır (Rhee, Dedahanov ve Lee, 2014). Yüksek güç mesafesine toplumlarda, güç ve eşitsizlik toplumsal bir gerçekliktir. Gücü elinde

bulunduranlar, ayrıcalıklı olmaktadır. Buna karşı güçsüzler kınanmaktadır (Doğan, 2012).

Yüksek güç mesafesi eşitsizlik üzerine kurulmuş; astların ve üstlerin eşitsizliğinin kabul edildiği, merkeziyetçi örgüt yapısına sahip, aşağıdan yukarıya doğru iletişimin zayıf olduğu yapısal bir durumdur. Bu tür örgütlerde iş görenlerin söylenenleri yerine getirmesi istenmekte, yerine getirmedikleri veya getiremedikleri denetimlerde ortaya çıktığı takdirde ödülünden yoksun bırakılmakta ya da ceza verilmektedir. En alt ve en üst çalışan arasında maaş farkı çok fazla olmasının yanı sıra üst konumdakilere kendisine ait çalışma odası, ulaşım aracı, konut gibi imtiyazlar sağlanmaktadır (Çelik, 2007).

Öte yandan, güç mesafesi yüksek bir kültür, farklı statülere sahip insanlar arasındaki ayrımcılığı kabul eder ve bir bireyin sosyal ve örgütsel statüsü, bireyin kendi davranışlarını ve başkalarının o bireye yönelik davranışlarını etkiler (Hofstede, 2005). İdari açıdan bakıldığında otorite, etkileme, liderlik ve karar verme mekanizması gibi alanlarda güç mesafesi düzeyinin yüksek olması, astların yöneticilerine olan bağlılıklarını artırmakta ve merkezi bir sistem oluşturmaktadır. Çalışanlar, yönetenlerin ayrıcalık sahibi olduğunu ve verdikleri emirlerle birlikte aldıkları bütün kararların tartışmasız doğru olduğunu kabul etmişlerdir. Bu örgütlerde astların gözünde ideal bir patron, otokrat ve babacan bir yapıda olmaktadır (Deniz, 2013).

Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde hiyerarşik yapılanma ast ve üstlerin birbirine eşit olmadığı şekilde konumlanmıştır. Yukarıdan aşağıya doğru oluşturulmuş iletişim kanalına sahip bu tür merkeziyetçi yapıya sahip örgütlerde herkesin yetki alanı belirlenmiştir ve astlar üstlerinden neyin ne zaman yapılması gerektiğini söylemesini beklerler (Acaray ve Şevik, 2016). Kararların güçlüler tarafından verilmesi, güçlüünün istekleri ön planda tutulması, güçlüünün güçsüzden ayrı, ayrıcalıklı olması ve bu durumun toplumca kabul edilmesi yüksek güç mesafesini tanımlamaktadır. Toplum içinde yaşayan bireylerin, örgütlerine toplumda var olan güç mesafesini yansıttığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumun benimsediği yüksek güç mesafesini bireyler örgütlerinde uygulamakta, örgütlerde yüksek güç mesafesi algısı ortaya çıkmaktadır (Kemikkıran, 2015).

Hofstede, Hofstede ve Minkov'e (2010) göre yüksek güç mesafeli toplumların sahip oldukları özellikler aşağıda sıralanan şekilde belirtilebilir:

1. Güç, toplumun temel bir gerçeği olmakla birlikte iyi ile kötünden daha önceliklidir.
2. Gücü elinde bulunduran kişi güce sahip olduğu için haklı ve iyidir.

3. Az sayıda insan özgürdür ve insanların çoğunluğu birbirlerine bağımlı bir haldedir. Hiyerarşi, varoluşsal eşitsizlik demektir.

4. Eşitsizlik düzeninin hüküm sürdüğü yaşamda herkes hak ettiği yerde bulunmakla birlikte güçlüler ve güçsüzler bu sistemin koruması altındadır.

5. Toplumun alt tabakasında yer alanlar ile üst tabakasında yer alanlar birbirlerini farklı sınıflarda görürler.

6. Güçlüler mümkün olduğunca etkileyici görünmeye çalışırlar.

7. Güç sahibi ve güce sahip olmayanlar arasında gizli bir çatışma mevcuttur. İnsanların birbirine olan güvensizliğinden dolayı güçlü ve güçsüzler arasında iş birliği gerçekleşmez.

8. Politik ve sosyal sistemi değiştirme yöntemi tepedeki insanların değiştirilmesidir.

Yüksek güç mesafesine sahip toplumlarda ve örgütlerde gücün dağılımı konusunda dengesizlikler bulunabilmekte, ayrıca statü, unvan, pozisyonlara önem verilir (Dursun, 2013). Güç mesafesinin yüksek olması, üstler ve astlar arasında açık bir iletişim kurulmasını engelleyen bir ortamın varlığına dikkat çekmektedir. Bundan dolayı asimetrik iletişim sistemleriyle genelde bu tarz örgütlerde karşılaşılırken; simetrik iletişim sistemleri katılımcı yönetim anlayışına sahip, düşük merkezileşme derecesine örgütlerde görülmektedir (Sepetçi, 2012). Yüksek güç mesafesi olan toplumlarda çalışanlar işlerini yöneticilerin istekleri doğrultusunda şekillendirirler. Yöneticiler karar verme konusunda kendilerini tek otorite olarak görürler ve fikirlere kapalıdırlar. Yüksek güç mesafesi söz konusu olduğunda; uzmanlık, ödül, yasal yetki gücünden çok, zorlayıcı güç ön plana geçer (Yeşil, 2012). Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar görevlerine göre iki grupta toplanmaktadır. Görevleri ve faaliyetleri planlayan, programlar yapan, denetleyen üst kademedede bulunan kişilerdir. Üst kademedede bulunanların haricinde kalanlar ise planlanan faaliyetleri yerine getirirler (Doğan, 2012).

Bir örgütte güç mesafesindeki aralığın genişlemesi sonucunda baskı ve şiddet çoğalırsa, oluşan durum örgütsel kültür ve iklimi olumsuz etkiler ve giderek örgüt kimliği şekline dönüşür. Bu durum örgüt içinde büyük ya da küçük çatışmaların başlamasına; iş görenlerin örgüte karşı güvensizlik duyulmasına, motivasyonun düşmesine; stres ve gerginliğin artmasına neden olabilir (Yaman, 2008).

Düşük Güç Mesafesi. Yüksek güç mesafesine sahip örgütlerde kişiler arasında belli bir farkın olması gerekliliğine inanılmasına rağmen, düşük güç mesafesine sahip örgütlerde hiyerarşik gücün eşit olması beklenir (Durak, 2012).

Düşük güç mesafesine sahip örgütlerde, hiyerarşik yapının eşit olmayan rollerine rağmen, üstler ve astlar birbirlerini eşit olarak görmektedirler ve böyle bir ilişkide insanlar, ast ve üst rollerinin her an değişebileceğini bilmektedir. Örgütlerin hiyerarşik piramitleri çok alçaktır ve denetim yapan sınırlı sayıda personel vardır. Maaşlardaki fark nispeten daha düşüktür, işçiler yüksek kalitededir ve yüksek seviyedeki el işinin statüsü düşük seviyedeki ofis işinden daha yüksektir. Üst statülerde çalışanların ayrıcalığı kabul görülmemekte ve statülerine bakılmaksızın tüm çalışanlar aynı park alanlarını, aynı tuvaletleri ve aynı kafeteryaları kullanmaktadır. Yöneticiler astları için ulaşılabilir kimseler olup, ideal yönetici bilgili, becerikli ve saygı duyulan bir demokrattır. Astlar işleriyle ilgili kararlar alınmadan önce kendi fikirlerinin de alınmasını beklemekte, fakat her zaman son karar vericinin üstleri olduğunu kabul etmektedirler (Hofstede vd., 2010).

Bu tip toplumlarda, doğru ile yanlış ayıracak gücün meşru olması yönünde yaygın bir görüş vardır. Böyle kültürlerde eşitsizlik istenmez veya en aza indirgenmesi beklenmektedir. Kanunlar statülere bakılmaksızın tüm bireylerin eşit haklara sahip olduğunu garanti etmelidir. Güç, zenginlik ve statünün aynı bireylerde toplanmaması beklenmektedir. Güçlü insanların sahip oldukları statü sembolleri kuşkuyla karşılanmakta ve liderler resmi olmayan statülerini ancak resmi statülerinden vazgeçerek kuvvetlendirebilmektedirler (Akyürek, 2001).

Hiyerarşik yapılar güç mesafesinin az olduğu örgütlerde kolaylaştırıcı bir rol üstlenmektedir. Yöneticiler bir karara varmadan önce astlarına danışmakta ve kendilerinin de bazen desteğe ihtiyacı olduğunu açık bir şekilde belli etmektedirler. Astlar ise katılımcı tarzda yöneticileri tercih etmekte ve yakinen kontrol edilmekten hoşlanmamaktadırlar. Yeri geldiğinde yöneticileriyle ters düşmekten kaçınmamakta ve iş arkadaşlarıyla da iş birliği yapmaya her zaman hazır olmakta, birbirlerine olan bağlılıklarına vurgu yapmaktadırlar (Yeşil, 2012).

Düşük güç mesafesine sahip insanlar üstleriyle kendilerinin eşit olduğu inancına sahiptirler. Üstlerin astlara emredebilmesi için, o konuda astlardan daha fazla bilgi sahibi olması gerekir. Bazı kuralları olan hiyerarşik yapıda duruma göre değişiklik yapılabilir. Üstlerin astlardan farklı haklara sahip olması tepkiyle karşılanır ve astlar diledikleri takdirde üst konumda olanlar ile görüşebilir (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001). Toplamların kültürleri, örgütlere de etkilemektedir. Düşük güç mesafesinin olduğu toplumlarda,

eşitsizliklerin azaldığı, karşılıklı bağımlılıkların olduğu, bireylerin ilişki içinde olduğu, hiyerarşinin rol gereği olduğu ve toplumun üst ve alt katmanları arasındaki sosyal mesafenin düşüklüğü söz konusudur. Bu yapıda toplum üyeleri çoğunlukla eşit haklara sahiptir (Doğan, 2012).

Francis ve Walls (1994), düşük güç mesafesine sahip örgütlerde iş görenlerin çatışma durumunda yüksek güç mesafesine sahip örgütlere göre daha yapıcı bir rol üstlendikleri ve bu gibi durumlarda üçüncü taraf olma eğiliminin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir (Yaman ve Irmak, 2010). Düşük güç mesafeli toplumlarda yöneticiler, kendilerinin de desteğe ihtiyaçlarının olduğunu belirtirler. Üstlerin yaptığı yakın denetimden astlar rahatsız olurlar. Astlar daha çok uyumlu ve katılımcı üstleri tercih ederler. Ayrıca astlar üstleriyle çatışmaktan korkmazlar. Bağlılık çalışanlar için önemlidir ve çalışma ortamında iş birliği ile işler yürütülmeye çalışılır (Yeşil, 2012).

Hofstede'e (2010) göre düşük güç, mesafeli toplumların sahip oldukları özellikler aşağıdaki gibi açıklanabilir:

1. Toplumdaki eşitsizlikler en aza indirilmiştir.
2. Sosyal sınıfın alt ve üst tabakasında bulunan insanlar, birbirlerini kendileri gibi olan insanlar olarak görmektedirler.
3. Gücün kullanımı hukuksal olup, iyiyi ve kötüyü ayırt edebilmeye dayanmaktadır.
4. Sosyal sistemi değiştirmenin yolu güç dağılımının yeniden belirlenmesinden geçmektedir.
5. Güç sahibi olanlar ve güç sahibi olmayanlar arasında gizli bir uyum söz konusudur.
6. Hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamını taşır ve herkes tarafından kabul edilebilir bir şekilde oluşturulmaktadır.
7. Güçlü insanlar güçlerini bir baskı kurma aracı olarak kullanmamakta hatta olduklarından daha az güçlü görünmeye çabalamaktadırlar.
8. Değişik güç, seviyesindeki insanlar kendilerini daha az tehlike içerisinde hissederler.

Toplumlarda stratejinin başarıya dönüşme ihtimali, güç mesafesi düşükse fazladır denilebilir. Çünkü çalışanların kararlara fikir vermeleri ve ortak olmaları son derece önemlidir. Dünyada başarılı olarak sayılan işletmelerde düşük güç mesafesinin olduğu anlaşılmaktadır (Dursun, 2013). Görüldüğü üzere düşük güç mesafesinin hâkim olduğu toplumlarda, merkezileşmenin zayıf olduğu ve sıkça alt kademelere danışıldığı ve fikir

birliğı oluşturulduğu görülmektedir. Fakat güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda alt kademelere danışmak ve fikir birliğı yapma sıklığı azalmaktadır (Doğan, 2012). Bir başka deyişle güçle ortaya çıkan farklılıkları azaltmaya çalışan toplumların düşük güç mesafesine; gücün kurumsallaştığı toplumların, yüksek güç mesafesine sahip olduğu görülmektedir (Terzi, 2004).

Düşük güç mesafesine sahip örgütlerde sorunlara çözüm bulmak için çoklu vizyon yaklaşımının yaygın olduğu görülmektedir. Örgütün her kademesinden çözüm önerileri alınarak, katılımcı yaklaşımlar sergilenmekte, dolayısıyla çözüm önerileri daha çok olmaktadır. Yüksek güç mesafesinde ise tekli vizyon egemen olup, sorunlara çözümler aranırken sınırlı seçenekler üzerinde durulmaktadır (Doğan, 2012). Çalışanların düşük güç mesafesine sahip olduğu örgütlerde, iş görenler yöneticilerden çok korkmamakta ve yöneticiler bir karar vermeden önce astlarına danışmaktadır. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, yöneticilerin genellikle otokratik veya paternalist olduğu düşünüldüğünden çalışanların korktuğı ve yöneticiye bağımlılığının yüksek olduğu ifade edilebilir (Lorcu, Akyol ve Lorcu, 2019).

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda güç mesafesi yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi etkileyebilmekte ve şekillendirebilmektedir. Tablo 2’de örgütsel güç mesafesinin oluşturduğu başlıca değer ve eğilimler gösterilmiştir.

Tablo 2

Örgütsel Güç Mesafesinin Oluşturduğu Başlıca Değer ve Eğilimler

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Üst kademe yöneticiler gençlerden oluşmaktadır.	Üst kademe yöneticiler yaşlılardan oluşmaktadır.
Merkezi olmayan bir karar yapısı vardır ve otoriteye olan eğilim azdır.	Merkeziyetçi bir karar yapısı vardır ve otoriteye olan eğilim fazladır.
Organizasyon yapısı basıktır.	Organizasyon yapısı dikeyde genişler.
Organizasyondaki hiyerarşi rollerin eşitsizliği ile ilgilidir.	Organizasyonda hiyerarşi yöneticilerle çalışanlar arasındaki eşitsizlikten kaynaklanmaktadır.
Çalışanların yöneticileri hakkındaki fikirleri önemlidir.	Yöneticilerin çalışanlar hakkındaki fikirleri önemlidir.
Yöneticilerle diyalog ve üstlere erişim kolaydır.	Yöneticilerle diyalog ve üstlere erişim güçtür.
Yöneticiler çalışanlarına ve kişisel tecrübelerine güvenir.	Yöneticiler biçimsel kurallara güvenir.

(Devam ediyor)

Tablo 3 (Devam)

Örgütsel Güç Mesafesinin Oluşturduğu Başlıca Değer ve Eğilimler

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Demokratik tutum sergileyen yönetici idealdir.	Babacan ve otoriter tutum sergileyen yönetici idealdir.
Başarı, performans ve üretimi sağlamak için danışman yönetim gereklidir.	Başarı, performans ve üretimi sağlamak için otoriter yönetim ve yakın denetim gereklidir.
Astlara danışılır.	Astlar yapılacakların üstler tarafından söylenmesini bekler.
Güç; pozisyon, uzmanlık ve yetenekle sağlanır.	Güç; ilişkiler, karizma ve gücü kullanma becerisi ile sağlanır.
Yönetici iş gören ilişkisinde yararcılık önemlidir	Yönetici iş gören ilişkisi duygusallık önemlidir.
Örgüt hiyerarşisinde kazanç farkı azdır.	Örgüt hiyerarşisinde kazanç farkı fazladır.
Beden işçileri arasında konum farkı yoktur.	Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlardan daha değerlidir.

Kaynak: (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010)

Bu açıklamalar doğrultusunda okullarda okul müdürlerinin kullandığı güç biçiminden kaynaklı örgütsel güç mesafesinin boyutunun da çok önemli olduğu sonucuna varabiliriz. Yöneticiler okuldaki eğitim-öğretimle ilgili iş ve işlemleri yönetirken, örgütsel amaçlara ulaşmak için öğretmenleri koordine edip yapılacak işlere yönlendirmede farklı yöntemlere kullanmaktadır. Kimi yöneticiler öğretmenleri bilgi ve deneyimleriyle ikna etme çabasına girerken, kimi yöneticiler ise formal gücün verdiği yetkiyi kullanarak öğretmenleri ikna etmeyi amaçlamaktadır (Ersoy ve Levent, 2020). Eğitim ortamlarında ast-üst arasındaki mesafeyi azaltmanın, yöneticilerin konumunu sarstığını düşünen kimi yöneticiler, öğretmenlere ve öğrencilere mesafeli davranmaktadır. Dolayısıyla güçlerini korumak amacıyla zaman zaman otoriter davranabilmektedirler (Yaman, 2008).

Örgütsel Güç Mesafesi ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatürleri incelediğimizde örgütsel güç mesafesi ile alakalı olarak farklı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalardan bazılarını aşağıda değinilmiştir.

Yaman ve Irmak (2010), “Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi” adlı çalışmada yöneticiler ile öğretmenler arasındaki güç mesafesi 14 öğretmenin fikirleri alınarak incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin bir kısmı

yöneticilerin düşük güç mesafesine sahip olduğunu ifade ederken, diğer bir grup öğretmenlerin ise okulda yönetici pozisyonunda olanların otoriter bir yönetim anlayışına sahip olduklarını belirtmiştir.

Kemikkıran (2015), “Güç mesafesi yüksekse eşitsizlik mi istenir?” adlı çalışmasında gücün kaynaklarını araştırmış ve kültürel anlamda güç mesafesi konusunu işlemiş ve grup içi ön yargının fazla olması grup içi kayırmacılık eğilimini arttırabileceği savunulmuştur. Sonuç olarak, yüksek güç mesafesine sahip kişi ve toplulukların, sahip oldukları üstünlüklerinin devam etmesi için eşitsizlik isteyecekleri, eşitliğe karşı olacaklarının öngörülebileceğini ifade etmiştir. Ancak bu duruma eşitsizliği kabullenen güçsüzlerin yol açtığını değerlendirmiştir.

Ersoy ve Levent (2020) “Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi İle Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğinin alt boyutlarını kıdeme göre analiz ettiğinde, gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olmada anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki araştırmalardan da anlaşılabacağı üzere güç mesafesi boyutlarının algılanması kişiden kişiye ya da kişinin bulunduğu konumuna göre değişebildiği gözlemlenebilmektedir. Genellikle yönetici konumunda olan ve yüksek güç mesafesine sahip olan bireyler elde ettikleri güç ve ayrıcalıkları kaybetmemek adına eşitsizliğin devamını isteyebilmektedirler.

Yalnızlık ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki. Çalışanların konumları ne olursa olsun, iş yeri arkadaşlığı kişileri birbirine ve çalıştığı kuruma bağlayan, kurumsal aidiyeti sağlayan, stresi azaltan, örgütsel verimliliğe katkı sağlayan bir değerdir. Çünkü kişinin çalışma arkadaşlarından aldığı sosyal destek, bireyin psikolojik iyi olma hali için çok önemlidir. Destek alamayan ya da alamadığını düşünen bir kişinin yalnızlık yaşayabileceği düşünülmektedir.

Tanımlardan da anlaşılabacağı üzere, güç mesafesi bireylerin gücün dağılımındaki eşitsizliği kabul etme derecesi olarak açıklanabilmektedir. Bir kişinin çalıştığı örgütün sahip olduğu güç mesafesi kişinin yalnızlığını olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde yalnızlık ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkiyi inceleyen sadece bir araştırmaya rastlanmıştır. Batmaz (2019) belediye çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında, belediye çalışanlarının güç mesafesi ile iş ortamında yalnızlık duyguları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna

ulaşmıştır. Bulunan pozitif yönlü bu sonuç, güç mesafesi arttıkça, iş hayatında hissedilen yalnızlık duygusunun da arttığını göstermektedir.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin çözümlemesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımına göre tasarlanmış olup, “ilişkisel tarama modeli” ile “nedensel karşılaştırma modeli”ne göre gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli geçmiş zamanda veya günümüzde var olan bir durumu olduğu haliyle ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırma modelidir. Araştırılan konu, kişi ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2009). İlişkisel tarama modelinin amacı, en az iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini belirlemektir. Korelasyon ve regresyon gibi istatistiksel teknikler değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır. Nedensel karşılaştırma modeli, neden sonuç ilişkilerini belli olasılıklar içinde ortaya koyan yaklaşımlardır (Balcı, 2013). Bu çalışmada okul müdürlerinin yalnızlığının örgütsel güç mesafesi ile ilgili ilişkisi var olduğu şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte okul müdürlerinin yalnızlığının ve örgütsel güç mesafesi hakkına ilişkin görüşlerinin cinsiyetleri, mesleki kıdem, okul müdürlüğü kıdemi ve öğrenim durumuna göre değişip değişmediği de nedensel karşılaştırma model yoluyla incelenmiştir. Okul müdürlerinin güç mesafesi algıları ile yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi ise ilişkisel tarama modeli ile araştırılmıştır.

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında, Ankara ilinin dokuz ilçesinde kamu ilkokullarında görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. 2017–2018 Eğitim-Öğretim Yılı Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi verilerine göre, Ankara ili kamu ilkokullarında toplam 444 okul müdürü görev yapmaktadır. Okul

müdürlerinin ilçelere göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Araştırma, “tabakalı örnekleme” yoluyla oluşturulmuş ve ortalama 444 okul müdürünün 0,5 sapma miktarına karşılık 222 okul müdürü ile temsil edilebileceği görülmüştür.

Tablo 3

Ankara İli Kamu İlkokullarda Görev Yapan Okul Müdürü Sayıları

İlçeler	Okul Müdürü Sayısı
1. Altındağ	54
2. Çankaya	83
3. Etimesgut	32
4. Gölbaşı	28
5. Keçiören	59
6. Mamak	76
7. Sincan	43
8. Yenimahalle	56
9. Pursaklar	13
Toplam	444

Kaynak. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi (2017-2018).

Ankara ili dokuz ilçede bulunan kamu ilkokullarında görev yapan okul müdürleri evreninden 222 okul müdürü, belirtilen tabakalı örnekleme türüne göre yansız olarak seçilmiştir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin kişisel bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	54	24.3
	Erkek	168	75.7
	Toplam	222	100
Mesleki Kıdem	1-3 Yıl	5	2.3
	4-6 Yıl	3	1.4
	7-9 Yıl	12	5.4
	10-12 Yıl	23	10.4

(Devam ediyor)

Tablo 4 (Devam)

Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
	13 Yıl ve Üstü	178	80.5
	Toplam	221	100
Okul Müdürlüğü Kıdemi	1-3 Yıl	70	31.7
	4-6 Yıl	43	19.5
	7-9 Yıl	23	10.4
	10-12 Yıl	26	11.8
	13 Yıl ve Üstü	59	26.7
	Toplam	221	100
Eğitim Durumu	Ön lisans	10	4.5
	Lisans	143	64.4
	Yüksek Lisans	69	31.1
	Toplam	222	100

Tablo 4’te görüldüğü şekilde araştırmaya katılan 222 okul müdüründen 54’ü (%24.3) kadın ve 168’i (%75.7) erkektir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin %2.3’nün 1-3 yıl, %1.4’nün 4-6 yıl, %5.4’nün 7-9 yıl, %10.4’nün 10-12 yıl ve %80.5’nin 13 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin okul müdürlüğü kıdemi açısından ise %31.7’nin 1-3 yıl, %19.5’nin 4-6 yıl, %10.4’nün 7-9 yıl, %11.8’nin 10-12 yıl ve %26.7’nin 13 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin %4.5’i ön lisans, %64.4’ü lisans ve %31.1’i ise yüksek lisans öğrenim durumuna sahiptir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan Ek-1’deki Ölçek Formu kullanılmıştır. Anket “Google Formlar” aracılığıyla katılımcılara online olarak ulaştırılmış ve sonuçlar elektronik ortamdan elde edilmiştir. Formun birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem, okul müdürlüğü kıdemi ve öğrenim durumu gibi demografik bilgilerini ölçmeye yönelik dört adet soru yer almaktadır. Formun ikinci

bölümünde güç mesafesi algısını ölçmek için Varoğlu, Basım ve Ercil (2000) tarafından geliştirilen, güvenirliği (Cronbach Alpha 0.87-0.91) ve geçerliliği test edilmiş Türkçe “Örgütsel Güç Mesafesi” Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeği kullanabilmek için araştırmacılardan e-posta aracılığıyla izin alınmıştır (Ek-2). Ölçek 10 ifadeden oluşmakta ve ifadeler 5’li likert tipi yapısında hazırlanmıştır (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Çok Az Katılıyorum, 3:Biraz Katılıyorum, 4:Büyük Ölçüde Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekten alınan puan arttıkça katılımcının güç mesafesi algısının yüksek, puan azaldıkça güç mesafesi algısının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır.

Formun üçüncü bölümünde okul müdürlerinin yalnızlık düzeylerini ölçmek amacıyla, Russell, Peplau ve Ferguson (1978) tarafından geliştirilen ve Ergün (2020) tarafından okullar için Türkçe’ye uyarlanan, güvenirliği ve geçerliliği test edilmiş “UCLA Yalnızlık Ölçeği (3)” kullanılmıştır. Ölçeği kullanabilmek için ölçeği uyarlayan Ergün’den (2020) e-posta aracılığıyla gerekli izin alınmıştır (Ek-3). Ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı 0.96, birinci alt boyut olan “Birlik” için Cronbach Alpha Katsayısı 0.94, ikinci alt boyut olan “Teklik” için Cronbach Alpha Katsayısı 0.93’tür. Ölçek 20 ifadeden oluşmakta ve ifadeler 5’li likert tipi yapısında hazırlanmıştır (1:Hiç, 2:Çok Nadir, 3:Bazen-Ara Sıra, 4: Çoğu Kere, 5:Her Zaman).

Cronbach Alpha testi, ölçeğin aynı faktörü ölçen soruları arasında önemli bir farklılık olup olmadığını, diğer bir deyişle tartının hassasiyetini bozan bir ifade olup olmadığını, herhangi bir değişkenin faktörde güvensizlik yaratıp yaratmadığını ortaya çıkarır. Cronbach Alpha testi sonucunda ortaya çıkan tabloda ölçekteki her sorunun silinmesi durumunda faktörün güvenirliğini ne yönde etkileyeceği görülür. Ölçekten çıkarılması durumunda faktörün güvenirliğini önemli ölçüde artıracak ifadenin çıkarılmasında sakınca yoktur (Saruhan ve Özdemirci, 2011). Araştırma kapsamında katılımcılar üzerinden yapılan güvenirlik ölçümü neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

Örgütsel Güç Mesafesi ve UCLA Yalnızlık Ölçeği Güvenirlik Sonuçları

	Cronbach's Alpha	f
Örgütsel Güç Mesafesi	0.75	10
Yalnızlık Duygusu	0.94	20
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	0.91	10
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	0.90	10

Tablo 5'e göre Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha değerinin 0.75 olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. UCLA Yalnızlık Ölçeği için yapılan analiz neticesinde, UCLA Yalnızlık Ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0.94 olması ölçeğin çok güvenilir olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde birlik boyutu Cronbach Alpha değeri 0.91 ve teklik boyutu Cronbach's Alpha değeri 0.90 değerleri ile çok güvenilirlerdir.

Yalnızlık ve örgütsel güç mesafesi ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler +2 ve -2 arasında olduğunda verilerin normale yakın dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Analiz sonucunda her iki ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerleri bu aralıkta olması nedeniyle normal dağılım gösterdiği görülmüş ve parametrik testler kullanılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan veri toplama aracının, Ankara ilinin dokuz ilçesinde kamu okullarında görev yapan okul müdürlerine uygulanabilmesi için Ankara Üniversitesi Etik Kurulundan (Ek-4) ve ölçeğin uygunluğu ile ilgili Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır (Ek-5).

Araştırma yaparken, ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasını yanında, verilerin değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle verilerin işlenip, çözümü ve yorumlanması ile ilgili çalışmalar son derece önemlidir. Araştırmanın orijinalliği bu aşama ile belirginleşir ve bir bütünlük kazanır (Karasar, 2009). Çalışmada elde edilen veriler öncelikle kodlanmış ve bilgisayar kullanımı ile veriler girilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler doğrudan çözümleme yöntemiyle analiz edilmiştir. Karasar (2019)'a göre doğrudan çözümleme, yalnızca gözlenen veya kaydedilen verilerin analiz edilmesidir, bulunan değerler doğrudan çalışma grubunu temsil eder. Bu çalışmada basit istatistikî yöntemlerle yüzde (%), frekans (N), aritmetik ortalama, standart sapma ve SPSS paket program aracılığıyla güvenilirlik testi, ilişkisiz örneklem için t-testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) testi gibi istatistiksel analizler yapılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde Ankara İli kamu ilkokullarında görevli okul müdürlerinden toplanan verilerin analizi sonucunda, okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ve yalnızlık görüşlerine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Okul Müdürlerinin Yalnızlıklarına Yönelik Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin örgütsel iş yerinde yalnızlık duygularının bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi ve/ veya tek faktörlü ANOVA testleri kullanılmıştır.

Okul Müdürlerinin Yalnızlığına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin yalnızlık ölçeğinin ifadelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri) Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Yalnızlık Duygusu Ölçeğine İlişkin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

UCLA Yalnızlık Ölçeği (3)	Hiç		Çok nadir		Bazen-Ara sıra		Çoğu kere		Her zaman		$\bar{X}$	SS
Sorular	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
1. Hangi sıklıkta okul arkadaşlarınızla uyum içinde olduğunuzu hissediyorsunuz?	49	22.1	142	64	23	10.4	7	3.2	1	0.5	1.95	0.7
2. Hangi sıklıkta okulda arkadaşınız olmadığını hissediyorsunuz?	73	32.9	86	38.7	46	20.7	14	6.3	3	1.4	2.04	0.95
3. Hangi sıklıkta okulda yardım alabileceğiniz kimse olmadığını hissediyorsunuz?	94	42.3	81	36.5	33	14.9	13	5.9	1	5	1.85	0.91

(Devam ediyor)

Tablo 6 (Devam)

Yalnızlık Duygusu Ölçeğine İlişkin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

UCLA Yalnızlık Ölçeği (3)	Hiç		Çok nadir		Bazen- Ara sıra		Çoğu kere		Her zaman		$\bar{X}$	SS
Sorular	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
4. Hangi sıklıkta okulda kendinizi yalnız hissediyorsunuz?	87	39.2	85	38.3	34	15.3	15	6.8	1	0.5	1.90	0.92
5. Hangi sıklıkta kendinizi okuldaki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissediyorsunuz?	76	34.2	104	46.8	31	14	11	5	0	0	1.89	0.82
6. Hangi sıklıkta okuldaki insanlarla ortak yönleriniz olduğunu hissediyorsunuz?	51	23	118	53.2	42	18.9	11	5	0	0	2.05	0.78
7. Hangi sıklıkta okulda kimseye yakın olmadığınızı hissediyorsunuz?	83	37.6	79	35.7	39	17.6	18	8.1	2	0.9	1.99	0.98
8. Hangi sıklıkta ilgi alanlarınızın ve düşüncelerinizin okuldaki kişiler tarafından paylaşılmadığını hissediyorsunuz?	43	19.4	91	41	66	29.7	22	9.9	0	0	2.3	0.89
9. Hangi sıklıkta kendinizi dışa dönük ve arkadaş canlısı bir kişi olarak hissediyorsunuz?	68	30.6	118	53.2	25	11.3	11	5	0	0	1.90	0.78
10. Kendinizi hangi sıklıkta okuldaki kişilere yakın hissediyorsunuz?	64	28.8	120	54.1	30	13.5	7	3.2	1	0.5	1.92	0.76
11. Kendinizi hangi sıklıkta okulda dışlanmış olarak hissediyorsunuz?	131	59.3	65	29.4	16	7.2	9	4.1	0	0	1.56	0.79
12. Hangi sıklıkta okuldaki ilişkilerinizin samimi olduğunu hissediyorsunuz?	58	26.1	127	57.2	31	14	5	2.3	1	0.5	1.93	0.72
13. Hangi sıklıkta okulda kimse tarafından tanınmadığınızı hissediyorsunuz?	138	62.2	62	27.9	18	8.1	4	1.8	0	0	1.49	0.72
14. Hangi sıklıkta okuldaki diğer insanlardan ayrı durduğunuzu hissediyorsunuz?	83	37.4	94	42.3	32	14.4	13	5.9	0	0	1.88	0.86
15. Hangi sıklıkta okulda istediğiniz zaman arkadaş edinebileceğinizi hissediyorsunuz?	93	42.3	86	39.1	26	11.8	12	5.5	3	1.4	1.84	0.92
16. Hangi sıklıkta okulda sizi gerçekten anlayan insanlar olduğunu hissediyorsunuz?	63	28.4	108	48.6	42	18.9	8	3.6	1	0.5	1.99	0.81
17. Hangi sıklıkta içine kapanık olduğunuzu hissediyorsunuz?	68	30.6	92	41.4	50	22.5	10	4.5	2	0.9	2.03	0.89
18. Hangi sıklıkta okulda insanlar olduğunu ama paylaştığımız bir şey olmadığını hissediyorsunuz?	68	30.6	90	40.5	47	21.2	13	5.9	4	1.8	2.07	0.95
19. Hangi sıklıkta okulda konuşabileceğiniz insanlar olduğunu hissediyorsunuz?	80	36	107	48.2	25	11.3	10	4.5	0	0	1.84	0.79
20. Hangi sıklıkta okulda yardım alabileceğiniz insanlar olduğunu hissediyorsunuz?	87	39.2	99	44.6	29	13.1	5	2.3	2	0.9	1.81	0.81
Ölçek Ortalaması:											1.92	

Tablo 6'daki yalnızlık ölçeğinin ortalamalarına bakıldığında, "Hangi sıklıkta okulda insanlar olduğunu ama paylaştığımız bir şey olmadığını hissediyorsunuz" ifadesi görece en

yüksek ortalama değerine sahiptir ve okul müdürlerinin %40.5'i bu ifadeyi “çok nadir” olarak belirtmiştir ($\bar{X}=2.07$). Bu sonuca göre araştırmaya katılan okul müdürlerinin okuldaki paydaşlarıyla paylaşımlarının yüksek olduğu görülmektedir. “Hangi sıklıkta okuldaki insanlarla ortak yönleriniz olduğunu hissediyorsunuz” ifadesi ikinci en yüksek ortalama değerine sahiptir ve okul müdürlerinin %53.2'i bu ifadeyi “çok nadir” olarak belirtmiştir. ($\bar{X}=2.05$). Ölçeğin “Hangi sıklıkta okulda arkadaşınız olmadığını hissediyorsunuz” ifadesi üçüncü yüksek ortalamaya sahiptir ve okul müdürlerinin %38.7'i bu ifadeyi “çok nadir” olarak belirtmiştir ($\bar{X}=2.04$). “Hangi sıklıkta okulda kimse tarafından tanınmadığınızı hissediyorsunuz” ifadesi görece en düşük ortalama değere sahiptir ve okul müdürlerinin %62.2'nin bu ifadeyi “hiç” olarak değerlendirmiştir ($\bar{X}=1.49$). Bu sonuca göre araştırmaya katılan okul müdürlerinin büyük çoğunluğu diğer personel tarafından tanındığını belirtmektedir. Ölçeğin genel ortalamasına bakıldığında ($\bar{X}=1.92$) okul müdürlerinin çok fazla yalnızlık duygusu yaşamadıkları sonucuna varılmaktadır.

Yılmaz ve Altınok'ın (2009) “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeyleri” ve Sarpkaya'nın (2014) “Okul Müdürlerinin İşyerinde Yalnızlığının Performanslarına Etkisi” başlıklı çalışmalarda, okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyinin düşük olduğu, Izgar'ın (2009) “Okul Müdürlerinde Depresyon ve Yalnızlık Üzerine Bir İnceleme” başlıklı çalışmasında, okul yöneticilerinin genel yalnızlık düzeyinin orta derecede olduğu görülmüştür. Bahsedilen çalışmalar, bu çalışma kapsamındaki okul müdürlerinin yalnızlık duygusu bulgusu ile paralellik taşımaktadır.

Cinsiyet Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7 Cinsiyete Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet		<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>t</i>	<i>p</i>
Yalnızlık	Kadın	54	1.86	0.62	0.83	0.41
Duygusu	Erkek	168	1.94	0.58		

(Devam ediyor)

Tablo 7 (Devam)

Cinsiyete Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet		<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>t</i>	<i>p</i>
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	Kadın	54	1.89	0.61	0.28	0.78
	Erkek	168	1.92	0.59		
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	Kadın	54	1.82	0.70	1.24	0.22
	Erkek	168	1.94	0.64		

Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyete göre yalnızlık ve yalnızlığın boyutlarına ilişkin grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$t(220)=0.83$, $p>.05$] görülmektedir.

Izgar (2009) yaptığı çalışmada, cinsiyetin okul müdürlerinde yalnızlığı etkileyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bulunan bu sonuç, bu araştırma sonuçları ile uyumludur. Alanyazında yalnızlık ile yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde, Bozgeyik'in (2019) "Öğretmenlerin Erken Dönem Uyumsuz Şemalarının, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi" isimli çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile yalnızlık düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmadığı, Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay'ın (2015) ise "İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi" üzerine yaptığı araştırmasında, kadın çalışanlar tarafından algılanan işyeri yalnızlığının erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Meslek Kıdemine Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8

Meslek Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutların Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

	Meslek Kıdemi	<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Yalnızlık Duygusu	1-9 Yıl	20	1.84	0.68	0.16	0.85
	10-12 Yıl	23	1.93	0.50		
	13 ve Üstü	178	1.92	0.59		
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	1-9 Yıl	20	1.91	0.69	0.39	0.67
	10-12 Yıl	23	2.02	0.55		
	13 ve Üstü	178	1.90	0.58		
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	1-9 Yıl	20	1.78	0.71	0.74	0.47
	10-12 Yıl	23	1.84	0.51		
	13 ve Üstü	178	1.94	0.66		

Tablo 8 incelendiğinde meslek kıdemine göre yalnızlık ve yalnızlığın boyutlarına ilişkin grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(2,221)=0.16$, $P>.05$] görülmektedir. Yılmaz ve Altınok'un (2009) araştırma sonuçlarına göre ise, hizmet yılı 1-5 yıl arasında olan okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri, hizmet yılı 6-10 yıl arasında olan okul yöneticilerinden, hizmet yılı 11 yıl ve üstünde olan okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri, hizmet yılı 6-10 yıl üstü olan okul yöneticilerinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Bozgeyik (2019) “Öğretmenlerin Erken Dönem Uyumsuz Şemalarının, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi” isimli çalışmada, öğretmenlerin meslekteki kıdem değişkeni ile yalnızlık arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Meslekte 6-10 yıl arasında çalışmış olan sınıf öğretmenlerinin, 16 yıl ve daha fazla çalışmış sınıf öğretmenlerinden yalnızlık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin okul müdürlüğü kıdemi değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9

Okul Müdürlüğü Kademine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

Okul Müdürlüğü Kademine		<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Yalnızlık Duygusu	1-3 Yıl	70	1.83	0.58	2.87	0.02*
	4-6 Yıl	43	1.90	0.59		
	7-9 Yıl	23	2.06	0.47		
	10-12 Yıl	26	2.22	0.71		
	13 ve Üstü	59	1.82	0.54		
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	1-3 Yıl	70	1.86	0.59	2.53	0.04*
	4-6 Yıl	43	1.93	0.58		
	7-9 Yıl	23	2.03	0.51		
	10-12 Yıl	26	2.19	0.67		
	13 ve Üstü	59	1.78	0.56		
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	1-3 Yıl	70	1.80	0.63	2.79	0.03*
	4-6 Yıl	43	1.87	0.66		
	7-9 Yıl	23	2.09	0.57		
	10-12 Yıl	26	2.25	0.77		
	13 ve Üstü	59	1.85	0.61		

* $p \leq 0.05$

Tablo 9 incelendiğinde yalnızlık duygusu boyutunda okul müdürlüğü kademine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir [$F(4, 220) = 2.87, P > .05$]. Benzer olarak yalnızlık birlik [$F(4, 220) = 2.53, p > .05$] ve teklik boyutlarında da kademine göre okul müdürlerinin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar [$F(4, 220) = 2.79, p > .05$] bulunmuştur. Yapılan “Scheffe” testleri sonucunda 7-9 ve 10-12 yıl okul müdürlüğü kademine sahip okul müdürlerinin, 1-3, 4-6 ve 13 ve üstü yıl okul müdürlüğü kademine sahip okul müdürlerinden yalnızlık duygusu, yalnızlığın birlik ve teklik boyutlarında daha fazla yalnızlık hissettiği tespit edilmiştir.

Eğitim Durumuna Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin eğitim durumu değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10

Eğitim Durumuna Göre Ölçek ve Boyutların Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu		<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Yalnızlık Duygusu	Yüksekokul	10	1.72	0.32	0.89	0.41
	Lisans	143	1.94	0.59		
	Yüksek Lisans	69	1.87	0.61		
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	Yüksekokul	10	1.63	0.45	1.22	0.29
	Lisans	143	1.93	0.60		
	Yüksek Lisans	69	1.93	0.59		
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	Yüksekokul	10	1.81	0.51	1.16	0.31
	Lisans	143	1.96	0.65		
	Yüksek Lisans	69	1.82	0.68		

Tablo 10 incelendiğinde eğitim durumuna göre yalnızlık ve yalnızlığın boyutlarına ilişkin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(2, 221) = 0.89, p > .05$] görülmektedir.

Izgar'ın (2009) yaptığı araştırmada, öğrenim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin yalnızlık puan ortalamalarının, anlamlı ölçüde farklılaşmadığı bulgusu bu araştırmanın bulguları ile paralellik gösterirken, Yılmaz ve Altınok'un (2009) yaptıkları araştırmada, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyleri, ön lisans ve lisans düzeyi öğrenimine sahip okul yöneticilerinin yalnızlık düzeyinden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu sonucu ile ayrılmaktadır. Bozgeyik'in (2019) öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada da öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile yalnızlık düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesine Yönelik Görüşlerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafeleri algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi ve tek faktörlü ANOVA testleri kullanılmıştır. İlişkisiz örneklem için t-testi, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılan parametrik bir testtir. Tek faktörlü (yönlü) varyans analizi ise, ilişkisiz iki ya

da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanan parametrik bir testtir (Büyüköztürk, 2010).

Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesine İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ölçeğinin ifadelerine ilişkin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum		Çok Az Katılıyorum		Biraz Katılıyorum		Büyük Ölüde Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		$\bar{X}$	SS
Maddeler/İfadeler	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	22	9.9	11	5	38	17.1	90	40.5	61	27.5	3.7	1.2
2. Çocukların itaat duygularının geliştirilmesi ailelerin önemli hedeflerinden biri olmalıdır.	46	20.7	45	20.3	57	25.7	38	17.1	36	16.2	2.87	1.35
3. Etraftaki kişi ve gruplarla iyi ilişkiler kurmak, güç elde etmede uzmanlık ve pozisyona nazaran daha etkilidir.	33	14.9	22	9.9	51	23	69	31.1	47	21.2	3.33	1.32
4. İyi yönetilen bir organizasyon, astlara yapılacakların tamamının belirtildiği ve belirsiz en küçük alanın dahi bırakılmadığı bir yapıyı ve iletişim biçimini içerir.	20	9	17	7.7	36	16.2	73	32.9	76	34.2	3.75	1.25
5. Astlara danışmak doğal bir davranıştır.	8	3.6	2	0.9	23	10.4	89	40.1	100	45	4.22	0.93
6. Yönetimde etkin olmak için yansız verilerden ziyade yöneticilerin sağduyusu önem arz etmektedir.	42	19.1	41	18.6	47	21.4	65	29.5	25	11.4	2.95	1.3
7. Bir organizasyonda yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	129	58.1	33	14.9	23	10.4	25	11.3	12	5.4	1.9	1.27
8. İyi bir yönetici, otoriter-babacan (yerine göre hem döven hem de seven, sahip çıkan, baba benzeri) yapıda olmalıdır.	52	23.4	29	13.1	43	19.4	59	26.6	39	17.6	3.01	1.43
9. Hiyerarşik yapılar en sağlıklı organizasyon modeli olarak göze çarpmaktadır.	30	13.6	33	14.9	65	29.4	67	30.3	26	11.8	3.11	1.2
10. Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	92	41.6	48	21.7	41	18.6	22	10	18	8.1	2.21	1.3
Ölçek Ortalaması:											3,11	

Tablo 11'deki Örgütsel güç mesafesi ölçek ortalamaları incelendiğinde; “Astlara danışmak doğal bir davranıştır” ifadesi görece en yüksek ortalama değerine sahiptir ve okul müdürlerinin %45'i bu ifadeye kesinlikle katılmaktadır ($\bar{X}=4.22$). “İyi yönetilen bir organizasyon, astlara yapılacakların tamamının belirtildiği ve belirsiz en küçük alanın dahi bırakılmadığı bir yapıyı ve iletişim biçimini içerir” ifadesi de sonraki en yüksek ortalama sahip olan ifadedir ve okul müdürlerinin %34.2'i kesinlikle bu ifadeye katıldığını belirtmektedir ($\bar{X}=3.75$). “Üçüncü en yüksek ortalama sahip diğer bir ifade de “Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir” ifadesidir ve çalışanların %27.5'nin de bu ifadeye kesinlikle katıldığı görülmektedir ($\bar{X}=3.7$). “Bir organizasyonda yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır” ifadesi ise görece en düşük ortalama sahiptir ve okul müdürlerinin %58.1'i bu ifadeye kesinlikle katılmamaktadır ($\bar{X}=1.9$). Ölçeğin genel ortalaması $\bar{X}=3.11$ 'dir. Bulunan bu sonuç, okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi algısının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Alanyazında doğrudan okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi algısına yönelik çalışmalara rastlanmadığı için, çalışma kapsamında öncelikle öğretmenler ve diğer çalışanlara yönelik yapılan araştırma sonuçları incelenmiştir. Gül'ün (2019) “Okullardaki Güç Mesafesinin Lider Üye Etkileşimi Üzerine Etkisi” isimli doktora tezi çalışmasında, Deniz'in (2013) “Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmasında ve Yıldırım ve Deniz'in (2014) “İlkokullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, öğretmenlerin okullarda algıladıkları güç mesafesi algısının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Yaman ve Irmak'ın (2010) “Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi” başlıklı çalışmasında ise Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürleri ile öğretmenler arasında yüksek düzeyde bir güç mesafesinin varlığı tespit edilmiştir.

Uslu ve Ardıç (2013) tarafından bir devlet üniversitesinde çalışan idari ve akademik personel ile yapılan çalışmada, katılımcıların güç mesafesi algısı orta düzeyin üzerinde bulunmuştur. Akyol (2009) da “Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi” başlıklı çalışmasında, firma çalışanlarının firmanın tepe yöneticilerine yönelik güç mesafesi algılarının, orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Belirtilen bu çalışmalar ile araştırmanın bulgularının örtüştüğü görülmektedir.

Cinsiyet Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12

Cinsiyete Göre Güç Mesafesi Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin t Testi Sonuçları

Cinsiyet		<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>t</i>	<i>p</i>
Örgütsel Güç Mesafesi	Kadın	54	2.97	0.66	1.68	0.095
	Erkek	168	3.15	0.72		

Tablo 12 incelendiğinde, cinsiyete göre örgütsel güç mesafesine ilişkin iki grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$t(220)=1.68>$, $p.05$] görülmektedir.

Zıblım (2020), Ateş (2019), Yıldırım ve Deniz (2014) ile Ersoy’un (2019) yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamışlardır. Bu açıdan söz edilen araştırmalar bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ancak farklı sonuçlara ulaşan araştırmalara da rastlamak mümkündür. Gül’ün (2019) araştırma sonuçlarına göre kadın okul müdürleri ile öğretmenler arasındaki güç mesafesinin daha düşük olduğu, benzer şekilde Karaçelebi’nin (2016) araştırmasında da erkek çalışanların güç mesafesi algısının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılığa Karaçelebi’nin (2016) çalışmasının eğitim örgütleri dışında, Gül’ün (2019) çalışmasının ise farklı bir ilde uygulanması sebep olmuş olabilir.

Meslek Kıdemine Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13

Meslek Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

	Meslek Kıdemi	<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Güç Mesafesi	1-9 Yıl	20	3.19	0.85	0.91	0.40
	10-12 Yıl	23	2.93	0.58		
	13 ve Üstü	178	3.12	0.70		

Tablo 13 incelendiğinde meslek kıdemine göre örgütsel güç mesafesine ilişkin grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(2, 221)=0.91$, $P>.05$] görülmektedir. Benzer şekilde Ateş (2019) ve Deniz'in (2013) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin güç mesafesi algılarının, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Kocabıyık'ın (2017) çalışmasında ise öğretmenlerin güç mesafesi puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılığın, 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 26 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında, 26 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin okul müdürlüğü kıdemi değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

	Okul Müdürlüğü Kıdemi	<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Güç Mesafesi	1-3 Yıl	70	3.06	0.73	1.19	0.31
	4-6 Yıl	43	2.99	0.70		
	7-9 Yıl	23	3.30	0.76		
	10-12 Yıl	26	3.28	0.53		
	13 ve Üstü	59	3.10	0.71		

Tablo 14 incelendiğinde okul müdürlüğü kıdemine göre grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(4, 221)= 1.19, p>.05$] görülmektedir.

Eğitim Durumuna Göre Fark Analizleri

Okul müdürlerinin eğitim durumu değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 5

Eğitim Durumuna Göre Ölçek ve Boyutları Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Faktörlü ANOVA Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	Standart Sapma	<i>F</i>	<i>P</i>
Örgütsel Güç Mesafesi	Önlisans	10	3.23	0.76	0.47
	Lisans	143	3.14		
	Yüksek Lisans	69	3.03		

Tablo 15 incelendiğinde eğitim durumuna göre örgütsel güç mesafesine ilişkin grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(2, 221)= 0.76, p>.05$] görülmektedir. Ateş’in (2019) araştırmasında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Söz konusu araştırmada öğretmenlerin güç mesafesi algısının eğitim düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını saptamıştır.

Deniz (2013) yaptığı araştırmada ön lisans mezunu öğretmenlerin okuldaki güç mesafesinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Okuldaki güç mesafesini en düşük algılayan öğretmenlerin ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler olduğu ortaya konmuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe güç mesafesi algısı düşmektedir. Aynı şekilde Yıldırım ve Deniz (2014) güç mesafesi algısı açısından ön lisans derecesine sahip öğretmenlerin puanları ile yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin ön lisans derecesine sahip öğretmenler yönündeki puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan, lisans mezunu öğretmenlerin puanları ile yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin puanları arasında lisans mezunu öğretmenler yönündeki puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin güç mesafesi algısını daha az hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma

bulguları arasındaki bu farklılığın bir kaynağı çalışmaların farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirilmesi olabilir.

Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Mesafesi ile Yalnızlık Duyguları Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık duygusu arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular verilmiştir. İlişki testi için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık duyguları arasındaki ilişki durumunu gösteren Pearson Korelasyon Testi Sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16

Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

f		Örgütsel Güç Mesafesi	Yalnızlık Duygusu	Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)
Örgütsel Güç Mesafesi	r	1	0.007	-0.05	0.06
	p		0.91	0.44	0.37
Yalnızlık Duygusu	r		1	0.94	0.95
	p			0.00	0.00
Birlik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	r			1	0.78
	p				0.00
Teklik Boyutu (Yalnızlık Duygusu)	r				1
	p				

Tablo 16’da Pearson Korelasyon Testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık duygusu arasında ($r=0.007$, $p=0.91\geq 0.01$), yalnızlığın birlik boyutu arasında ($r=-0.05$, $p=0.44\geq 0.01$) ve yalnızlığın teklik boyutu arasında ($r=0.06$, $p=0.37\geq 0.01$) p değerinin 0.01’ten büyük olması ($p\geq 0.01$) gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Batmaz’ın (2019) belediye çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında ise çalışanların güç mesafesi algıları ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş, güç mesafesi arttıkça iş hayatında hissedilen yalnızlık duygusunun da

arttığını ortaya konulmuştur. Bu sonuç araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bunun nedeni ilkokullarda örgütsel güç mesafesinin düşük olmasından ve okul müdürlerinin genellikle katılımcı bir yönetim tarzı geliştirmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.



BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi algısının ve yalnızlık düzeylerinin azaltılmasına yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı sonuçlar şöyle sıralanabilir:

1. Okul müdürlerinin yalnızlık düzeyi düşük olup cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre farklılaşmamakta; sadece okul müdürlüğü kıdemine göre farklılık göstermektedir.
2. Yapılan test sonucuna göre 7-9 ve 10-12 yıl okul müdürlüğü kıdemine sahip okul müdürleri, 1-3, 4-6 ve 13 ve üstü yıl okul müdürlüğü kıdemine sahip okul müdürlerinden daha fazla yalnızlık hissetmektedirler.
3. Araştırma sonucunda Ankara ili dokuz merkez ilçeye bağlı kamu ilkokullarında görev yapan okul müdürlerinin örgütsel güç mesafe algısı orta düzeydedir.
4. Örgütsel güç mesafesi algısı, cinsiyet, mesleki kıdem, okul müdürlüğü kıdemi ve eğitim durumu gibi kişisel özelliklere göre farklılık göstermemektedir.
5. Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

1. Okul müdürlerine, yalnızlık ve güç mesafesi kavramıyla ilgili hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenerek onların bu konulardaki farkındalıkları artırılabilir.

2. Okul müdürlerinin yalnızlıklarıyla baş edebilmelerini sağlayıcı MEB düzeyinde danışmanlık hizmetleri verilmelidir.

3. Kültürümüz ve yönetsel anlayışımız gereği okul müdürlerinin de güç mesafesi düzeyi yüksektir. Okul müdürlerine, gç mesafesini düşürmeyi sağlayıcı strateji ve teknikler konusunda eğitimler verilebilir.

4. Okul müdürlerinin yalnızlığının farklı değişkenlerle ilişkisi incelenebilir.

5. Farklı tür okullarda görev yapan okul müdürlerinin yalnızlığı araştırılabilir.

6. Araştırmaya konu olan yalnızlık ve örgütsel güç mesafesi kavramları örgütsel davranış ve yönetim alanındaki diğer kavramlarla ilişkilendirilerek incelenebilir.

7. Farklı okul türlerinde görev yapan okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkiler araştırılabilir ve karşılaştırma yapılabilir.

8. Okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi ilişkisini ortaya koymak üzere nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acaray, A., & Şevik, N. (2016). Kültürel Boyutların Örgütsel Sessizliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 1–18.
- Açıkalın, Ş. Ş. (1993). Öğretmenlerin Okul Müdürlerini Etkileme Güçleri (Ankara İli Örneği). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 , 183-192.
- Akgül, H. (2017). Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences* , vol.3, 269-287.
- Akyol, Ş. (2009). *Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi*.Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyürek, S. (2001). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Güç Mesafesi ve İletişime Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi SBE.
- Altay, H. (2004). Güç Mesafesi, Erkeklik-Dışılık ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri ile Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 301–321.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2013). Örgütsel Güç Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4 (4), 1–17.
- Armağan, A. (2014). Yalnızlık ve Kişilerarası İletişim İlişkisi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Sayı: 30, Cilt: 7, 27-43.
- Ashton, B., & Duncan, H. (2012). A beginning rural principal's toolkit: a guide for success. *The Rural Educator*, 34(1), 19-31.
- Aslanargun, E. (2009). *Okul Müdürlerinin Yönetimde Başvurdıkları Güç Türleri*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Atalay, H. (2010). Yalnızlık Notları. *Psikeart Dergi*, Sayı.11. (www.psikeart.com).
- Ateş, A. (2019). *Öğretmenlerin Mizaçları ile Güç Mesafesi Algıları Arasındaki İlişki*.Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Aytaç, S., Hacıoğlu, S., & Karaduman, M. (2012). Loneliness in the workplace: An empirical study in Turkey. 1. *International Interdisciplinary Social Inquiry Conference*. Bursa.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., & Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Bakioğlu, A. (1994). Okul Yöneticisinin Kariyer Basamakları: İngiliz Eğitimi Sisteminde Yöneticilerin Etkinlikleri Üzerindeki Faktörler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6), 17-28.
- Bakioğlu, A., & Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt-Sayı.39*, 25-54.
- Bakır, A. A., & Aslan, M. (2017). Examining the relationship between principals organizational loneliness and job satisfaction levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6).
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi 10. Baskı.
- Barnard, C. I. (1958). Elementary conditions of business morals. *California Management Review*, 1(1), 1-13.
- Basım, N. (2000). Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Kültürel Boyutları Bağlamında Asker Yöneticiler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri. 1.Basım*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* 5(2), 21-34.
- Blake, E., & Gannon, T. A. (2011). Loneliness in sexual offenders. S. J. (Ed.) içinde, *Psychology of Loneliness* (s. 49-68). US: Nova.
- Bozdoğan, İ. (2011). *Zihinsel Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin. Algıladıkları Sosyal Destek ve Yalnızlık Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum.
- Bozgeyik, B. (2019). *Öğretmenlerin Erken Dönem Uyumsuz Şemalarının, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep : Gaziantep Üniversitesi.
- Buluş, M. (1996). *Ergen Öğrencilerde Denetim Odağı ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. (15. Basım)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cacioppo, J., Hawkley, L., Crawford, L., Ernst, J., Burleson, R., Malarkey, W., Berntson, G. (2002). Loneliness and health: Potential mechanisms. *Psychosomatic Medicine*.64(3), 407–417.

- Can, H., Azizoğlu, Ö. A., & Aydın, E. M. (2014). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çağlar, D. (2001). Yönetim-Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(3), 125-148.
- Çakıl, N. (1998). *Grupla Sosyal Beceri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi (Basılmamış)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çakır, V., & Çakır, V. (2011). Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı. *Selçuk İletişim*, C. 7, S. 1, 131-147.
- Çelen, N. (2011). *Ergenlik ve Genç Yetişkinlik, 2.Basım*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı–Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme ABD.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A.
- Çetin, A., & Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çetinoğlu, T., & Büber, R. (2012). Ostim Organize Sanayi Bölgesi'nde Girişimcilik Açısından Kültür ve Kişilik Özelliklerinin Analizine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 193- 210.
- De Jong Gierveld, J. (1988). A review of loneliness: Concept and definitions, determinants, and consequences. *Review in Clinical Gerontology*, 8, 73-80.
- Demir, A. (1990). *Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Doğan, B. (2012). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, C.10, S.4, 271-277.
- Dor-Haim, P., & Oplatka, I. (2019). School principal's perception of loneliness: A career stage perspective. *Journal of Educational Administration and History*.
- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 43-56.
- Duru, E. (2005). Amerika'da Lisans Üstü Öğrenim Gören Türk Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeylerinin Türkiye Örneklemleri ile Karşılaştırılması ve Yalnızlık Düzeyinin Bazı Psiko Sosyal Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 30, 16-26.
- Duru, E. (2008). Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 23 (61), 15-24.
- Dussault, M., & Thibodeau, S. (1996). Relationship between professional isolation of school principals and their performance at work. *American Educational Research Association*. New York.
- Dutta, S. (2020, 10 13). *Workplace loneliness- The silent killer of your organization*. <https://blog.vantagecircle.com/workplace-loneliness/> adresinden alındı
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi (Doktora Tezi)*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Earley, P. (1999). Playing follow the leader: Status-determining traits in relation to collective efficacy across cultures. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 80, 192-212.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 162.
- Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 1.
- Eren, A. (1994). *Lise Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Psikolojik İhtiyaçlarının Karşıllanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara:Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergün, H. (2020). Yalnızlık Ölçeğinin Okullar İçin Türkçe Uyarlaması. *Yalnızlık Ölçeğinin Okullar İçin Türkçe Uyarlaması*, 11 (2), 289-300.
- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventive Psychology*, 8, 1-22.
- Erogluer, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), 280-308.
- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.

- Ersoy, E., & Levent, F. (2020). Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Güç Mesafesi ile Örgütsel Sinerji Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi - İAÜD - ISSN: 1309-1352*, 12(4) , 345-356.
- Eskin, M. (2001). Ergenlikte Yalnızlık, Baş Etme Yöntemleri ve Yalnızlığın İntihar Davranışı İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(1), 5-11.
- Frank, B. D., & Woodward, J. C. (1988). Rural adolescent loneliness and coping strategies. *Adolescence*, 23 (91), 559-565.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, (5), 229-251.
- Gates, D. (2001). Stress and coping: A model for the workplace. *Aaohn Journal*, 49(8), 390-398.
- Gençtan, E. (1998). *İnsan Olmak*. İstanbul: Metis Yayınları.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal Zeka*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökkyer, N., & Gülşen, C. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.
- Green, R. L., Richardson, D. S., Lago, T., & Schatten-Jones, E. C. (2001). Network correlates of social and emotional loneliness in young and older adults. *The Society For Personality And Social Psychology*, 27 (3), 281-288.
- Greene, T. (2016). *Loneliness and percieved socail support in the workplace of the school principal for the degree of doctor of education in educational leadership*. Southern New Hampshire University.
- Gül, Ö. (2019). *Okullardaki Güç Mesafesinin Lider Üye Etkileşimi Üzerine Etkisi. Doktora Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Gümüştekin, G. E., & Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 90-116.
- Gün, F. (2006). *Kent Kültüründe Yalnızlık Duygusu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan, A. (2017). Yalnızlık ve Dayanışma: <http://www.aliosmangundogan.com/pdf/makale/> adresinden alındı
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri (2. Basım)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hamamcı, Z. (2002). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşımla Bütünleştirilmiş Psikodrama Uygulamasının Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar ve Temel*

İnançlar Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270–280.

Herlihy, B., & Herlihy, D. (1980). *The loneliness of educational leadership*. NASSP Bulletin.

Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2005). *Management*. Pearson Prentice Hall.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. California: Sage Publication.

Hofstede, G. (1998). Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management*, 35(1), 1-12.

Hofstede, G., & Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind, revised and expanded (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.

Hon, C. (2002). *A structural equation modeling analysis of transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in taiwanese sport/fitness organizations phd dissertation*. Dephne-Alabama: United States Sport Academy.

Howard, M., & Mallory, B. (2008). Perceptions of isolation among high school principals. *Journal of Women in Educational Leadership*, 6(1): Article 32.

Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 230-242.

İlhan, T. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık: Cinsiyet Roller ve Bağlanma Stilllerinin Yalnızlığı Yordama Güçleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (4), 2377-2396.

İmamoğlu, S. (2008). *Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Izgar, H. (2009). An investigation of depression and loneliness among school principals. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 247-258.

Jones, W., Carpenter, B., & Quinnata, D. (1985). Personality and interpersonal predictors of loneliness in two cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1503-1511.

Jones, W., Hobbs, S., & Hockenbury, D. (1982). Loneliness and social skill deficits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 682-689.

Kağıtçıbaşı. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.

- Kaplan, M. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karaçelebi, F. (2016). *Algılanan Güç Mesafesinin İşletmenin Personel Güçlendirme Faaliyetlerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O., & Ay, F. (2015). İşyeri Yalnızlığının İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Kardemir A.Ş. de Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 13(3), 79-100.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, Ö. (2012). Ergenlerde Bağlanma Stilleri ve Yalnızlık Arasındaki İlişki. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33-46.
- Karaman, A. (1999). *Profesyonel Yöneticilerde Güç Kullanımı*. İstanbul: Türkmen.
- Karaoğlu, N., Avşaroğlu, S., & Deniz, M. (2009). Yalnız mısın? Selçuk Üniversitesi Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ile İlgili Bir Çalışma. *Marmara Medical Journal*, 22 (1), 19-26.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karavelioğlu, A. M. (2015). *Liderlik (1. Baskı)*. Lefkoşa: Comment Grafik ve Yayıncılık Ltd.
- Kelchtermans, G., Piot, L., & Ballet, K. (2011). The lucid loneliness of the gatekeeper: Exploring the emotional dimensions in principals' work lives. *Oxford Review of Education*, 37(1), 93-108.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik mi İstenir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317-344.
- Keser, A. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, H., & Sevim, S. (2005). Ergenlerde Yalnızlık ve Bilişsel Çarpıtmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 38, S. 2, 67-89.

- Killeen, C. (1998). Loneliness: An epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Kızanlıklı, M., Koç, H., & Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel Güç ve Gücün Kaynakları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme 8/4. 488-504.
- Klein, M. (1980). On the sense of loneliness. J. Hartog, J. R. Audy, & C. Y. (Eds.) içinde, *The anatomy of loneliness* (s. 362-376). New York: International Universities Press.
- Kocabıyık, M. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yordanmasında, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Mesafesi ve Örgütsel Adaletin Etkisi. Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği, 11. Baskı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koşar, S., & Çalık, T. (2011). Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 581-603.
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4265-4282.
- Lopez, V., Ahumada, L., Galdames, S., & Madrid, R. (2012). School principals at their lonely work: Recording workday practices through ESM logs. *Computers & Education Volume 58, Issue 1*, 413-422.
- Lorcu, G., Akyol, A., & Lorcu, F. (2019). Güç Mesafesi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *International Congress On New Horizons In Education And Social Sciences (ICES - 2019)*.
- Lynch, J. J. (1977). *The broken heart: The medical consequences of loneliness*. New York.: Basic Books.
- Martin, J. (2001). *Organizational behavior*. Italy: Thomson Learning Second Edition.
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development*, 68(4), 417-422. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb02521.x>.
- Mercan, S. (2010, 10 08). *Sağlık Aktuel*. Yalnızlığın Bireysel ve Toplumsal Boyutları: <https://www.saglikaktuel.com/haber/yalnizligin-bireysel-ve-toplumsal-boyutlari-12240.htm> adresinden alındı.
- Mercer, D. (1996). Can they walk on water?: Professional isolation and the secondary headteacher. *School Organization*, 16(2), 165-178.
- Michela, J., Peplau, L., & Weeks, D. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.43, No.5, 929-936.
- Moore, M. (1996). On reasonableness. *Journal of Applied Philosophy* 13(2), 167-178.

- Nartgün, Ş., Nartgün, Z., & Arıcı, D. (2016). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Otantik Liderlik Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, cilt 2, sayı, 2.
- Neto, F., & Barros, J. (2000). Psychosocial concominants of loneliness among students of Cape Verde and Portugal. *Journal of Psychology*, 134 (5), 245– 255.
- Orzeck, T., & Rokach, A. (2004). Men who abuse drugs and their experience of loneliness. *European Psychologist* 9(3), 163-169.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihlerinin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Özbaşar, S. (2002). Mesafeyi İyi Ayarla. *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, EğitimSağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No:149.
- Özkürkçügil, A. C. (1998). Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi* , 21-32.
- Özodaşık, M. (1989). *Yalnızlığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi (Atılganlık, Durumluk Sürekli Kaygı, Depresyon ve Akademik Başarı)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, S. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Eskişehir.
- Pancar, A. (2009). *Parçalanmış ve Tam Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Peker, O., & Aytürk, N. (2000). *Yönetim Becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Peplau, L., & Perlman, D. (1982). *Perspectives on loneliness* Peplau L. A.; Perlman D., (Ed.) *Loneliness : A Sourcebook of Current Theory, research And Therapy*, New York : Wiley - Inter Science. New York: Peplau L. A.; Perlman D., (Ed.) *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, research And Therapy*, New York: Wiley - Inter Science.
- Perlman, D., & Peplau, L. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. L. A. (Eds.) içinde, *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness* (s. 13-46). National Institute of Mental Health.
- Perlman, D., & Peplau, L. (1998). Loneliness. *Encyclopedia of Mental Health* , 571-581.
- Pfeffer, J., & Veiga, J. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive*, 13 (2), 37-48.
- Polat, S. (2010). *Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Quay, L. C. (2002). Personel and family effects on loneliness. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 13 (1), 97-110.
- Ragins, B., & Dutton, J. (2007). Positive relationships at work: An Introduction and invitation. J. a. Dutton içinde, *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (s. 29-45). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Raven, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*.
- Rebore, R. W. (2001). *The ethics of educational leadership*. Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Rhee, J., Dedahanov, A., & Lee, D. (2014). Relationships among power distance, collectivism, punishment, and acquiescent, defensive, or prosocial silence. *Social Behavior and Personality*, 42(5), 705–720.
- Rokach, A. (1989). Antecedents of loneliness: A factorial analysis. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 123(4), 369–384. <https://doi.org/10.1080/00223980.1989.10542992>.
- Rokach, A. (1999). Cultural background and coping with loneliness. *Journal of Psychology*, 133 (2), 217–230.
- Rokach, A. (2004). Institute for the study and treatment of psychosocial stress. *Current Psychology: Developmental Learning*, 24-40.
- Rokach, A. (2014). Leadership and loneliness. *International Journal of Leadership and Change: Vol. 2 : Iss. 1 , Article 6*, 48-58.
- Rook, K. (1984a). Research on social support, lonelies, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 239 – 264.
- Rook, K. (1984b). Promoting social bonding: Strategies for helping the lonely socially isolated. *Americen Psychologist*, 39(12), 1389-1402.
- Roscoe, B., & Skomski, G. (1989). Loneliness among late adolescents. *Journal of Adolesences*, 24, 947-955.
- Russell, D., Peplau, L. A., & Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42, 290-294.
- Sargut, S. (1994). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: Verso Yayınları.
- Sarpkaya, P. (2014). The effects of principals' loneliness in the workplace on their self-performance. *Educational Research and Reviews*, v9 n20, 967-974.
- Saruhan, Ş., & Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji: Araştırmada Yöntem Problemi-SPSS Uygulamalı*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Savikko, N., Routsalo, P., Tilvis, R. S., Stranberg, T. E., & Pitkala, K. H. (2005). Predictors and subjective causes of loneliness in an aged population. *Archives Of Gerontology And Geriatrics*. 41 (3), 223-233.
- Schmitt, J., & Lawrence, A. (1985). Age and gender differences in and personality correlates of loneliness in different relationships. *Journal of Personality Assessment*, 49 (5), 485- 495.
- Sepetçi, T. (2012). Toplum Kültürünün Uygulanan Halkla İlişkiler Modellerine Etkisi: Türkiye'deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*. 28.7, 4722-4748.
- Seppala, E., & King, M. (2017). Burnout at work isn't just about exhaustion. It's also about loneliness. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/06/burnout-at-work-isnt-just-about-exhaustion-its-also-about-loneliness>. adresinden alındı
- Sergiovanni, T. (2005). *The principalship: A reflective practice perspective (5th ed)*. Boston: MA: Pearson.
- Sermat, V. (1980). Some situational and personality correlates of loneliness. J. A. J. Hartog içinde, *The Anatomy of Loneliness*. (s. 305- 318). New York: International Universities Press.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Sığrı, Ü., & Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetim-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, (1), 327-342.
- Simon, H. (1987). Making management decisions. *Academy of Management Executive*, Feb, 57-64.
- Sofyalıoğlu, Ç., & Aktaş, R. (2001). Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 75-92.
- Stephenson, L. (2009). *Professional isolation and the school principal. Unpublished doctoral dissertation*. Washington, DC: George Mason University.
- Şahin, S. (2012). *Turist Rehberlerinin Kültürlerarası İletişim Yeterlilikleri:Alman, İngiliz ve Rus Turistlerin Algulamaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şanlı, G. (2019, 11 15). *Örgütsel Yalnızlık*. <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/ayasu.gul/129709/9.%20%C3%B6rg%C3%BCtsel%20yaln%C4%B1z%C4%B1k.pdf> adresinden alındı.
- Şekerli, E. B., & Gerede, E. (2011). Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 19-38.

- Şen.E. (2019). *Güç Mesafesi ve İstismarcı Yönetici Davranışına Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkide Yönetici Cinsiyetinin ve Katılımcıların Psikolojik Sağlamlıklarının Düzenleyici Rolü*. İstanbul: Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, Ş. M. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tarhan, N. (1988). Ergenlerin Sosyometrik Statüleri, Cinsiyetleri, Akademik Başarıları, Sınıf Düzeyleri ve Devam Ettikleri Okulların Sosyo-Ekonomik Statüsü ve Yalnızlık Duyguları Arasındaki İlişki. *VIII.Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulan Bildiri*. Konya.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76.
- Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü*, 11. Basım. (2011, 10 1). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı
- Uslu, A., & Ardıç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uzun, Ö., & Tamimi, Y. (2007). Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi Boyutunun Metaforlarla Analizi (Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği). *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-26.
- Üstün, S. (2013). *İlkokul Kurum Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihleri: Mersin İli Merkez İlçelerinde Örnek Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varoğlu, A. K., Basım, N., & Ercil, Y. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemine Farklı Bir Bakış: Analitik Düşünce-Bütünleşik Düşünce Modellemeleri ile Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Araştırması*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 421-444). Nevşehir: Erciyes Üniversitesi.
- Ward, E. A. (1998). Managerial power bases and subordinates' manifest needs as influences on psychological climate. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 361-378.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge: MA: MIT Pres.
- Weiss, R. S. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of Social Behaviour and Personality*, (2), 1-16.

- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim (Vedat Üner, Çev.). (1.bs.).* İstanbul: Rota.
- Wright, S. (2005a). Organizational climate, social support, and loneliness in the workplace. C. H. N. Ashkanasy içinde, *The effect of affect in organizational settings: Research on emotion in organizations* (s. 123-142). Greenw.
- Wright, S. L. (2005b). *Loneliness in the workplace. Unpublished doctoral dissertation.* Christchurch (New Zealand): University of Canterbury.
- Wright, S. L. (2014). Coping with loneliness at work. A. S. (Ed). A. Rokach içinde, *Addressing Loneliness: Coping, Prevention and Clinical Interventions, Chapter: 8* (s. 123-134). Psychology Press.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35. 59-68.
- Yahyaoğlu, R. (2005). *Yalnızlık Psikolojisi: Kurt Kapanından Huzur Limanına.* İstanbul: Nesil Yayınları.
- Yahyaoğlu, R. (2011). *Yalnızlık Psikolojisi,* İstanbul: Nesil yayınları.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet. *İş Ahlakı*, 1, 81-98.
- Yaman, E., & Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 164-172.
- Yaşar, M. (2007). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 17, Sayı 1*, 237-260.
- Yeh, S.-C. J. (2004). Living alone, social support and feeling lonely among the elderly. *Social Behavior And Personality*, 32 (2), 129-139.
- Yeh, S.-C. J., & Lo, S. K. (2004). Living alone, social support, and feeling lonely among the elderly. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 32(2), 129-138.
- Yen, W. W., Chen, S. C., & Yen, S. I. (2009). The impact of perceptions of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3 (10), 548- 554.
- Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9.17, 33-62.
- Yıldırım, B., & Deniz, A. (2014). The relationship between power distance and organizational commitment in primary schools. *Educational Research and Reviews*, 750-760.
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 59, Sayı 59, 451-469.

- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İşyerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi* , 3(3), 59-69.
- Young, E. J. (1982). Loneliness, depression and cognitive therapy. A. Peplau, & D. P. (Eds.) içinde, *Loneliness: A source of current theory. research and therapy*. (s. 379-405). New York: Wiley Interscience.
- Zaleznik, A. (1998). *Managers and leaders: Are they different?. Harvard Business Review on Leadership*. Boston: Harvard Business School Press.
- Zellner, L., Ward, S., McNamara, P., Gideon, B., Camacho, S., & Edgewood, S. (2002). The loneliest job in town: Sculpting the recruitment and retention of the principal. *Southwest Educational Research Association*, 1-31.
- Zıblım, L. (2020). *Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Güç Mesafesi Arasındaki İlişki.Yüksek Lisans Tezi*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi .



EK 1. Çalışmada Kullanılan Anket

ÖLÇEK FORMU

Değerli Okul Müdürü,

Bu ölçek formu, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof.Dr. Ali BALCI danışmanlığında yürütülmekte olan “**Okul Müdürlerin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki**” isimli yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla uygulanmaktadır. Ölçek Formu bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere yönelik sorular, ikinci bölümde “Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “UCLA Yalnızlık Ölçeği” yer almaktadır. Bu ölçek formu ile sizlerden elde edilen bilgilerin tümü gizli kalacak; birleştirilerek yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Araştırmaya sağlayacağınız katkı ve desteğiniz için çok teşekkür ederim.

Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Teftişi Anabilim Dalı

BÖLÜM I.

1.KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun bir cevabı işaretleyiniz.

1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Mesleki Kıdeminiz	1-3 yıl ()	4-6 yıl ()	7-9 yıl ()	10-12 yıl ()	13 ve Üstü ()
3	Okul Müdürlüğü Kıdeminiz	1-3 yıl ()	4- 6 yıl ()	7-9 Yıl ()	10- 12 yıl ()	13 ve üstü ()
3	Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Yüksekokul ()	Lisans ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()

2. ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ

<i>Lütfen sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz (X)</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.					
2. Çocukların itaat duygularının geliştirilmesi ailelerin önemli hedeflerinden biri olmalıdır.					
3. Etraftaki kişi ve gruplarla iyi ilişkiler kurmak, güç elde etmede uzmanlık ve pozisyona nazaran daha etkilidir.					
4. İyi yönetilen bir organizasyon, astlara yapılacakların tamamının belirtildiği ve belirsiz en küçük alanın dahi bırakılmadığı bir yapıyı ve iletişim biçimini içerir.					
5. Astlara danışmak doğal bir davranıştır.					
6. Yönetimde etkin olmak için yansız verilerden ziyade yöneticilerin sağduyusu önem arz etmektedir.					
7. Bir organizasyonda yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.					
8. İyi bir yönetici, otoriter-babacan (yerine göre hem döven hem de seven, sahip çıkan, baba benzeri) yapıda olmalıdır.					
9. Hiyerarşik yapılar en sağlıklı organizasyon modeli olarak göze çarpmaktadır.					
10. Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.					

3-UCLA YANLIKLILIK ÖLÇEĞİ (3)

Madde	Hiç	Çok nadir	Bazen- arasıra	Çoğu kere	Her zaman
1. Hangi sıklıkta okul arkadaşlarınızla uyum içinde olduğunuzu hissediyorsunuz?					
2. Hangi sıklıkta okulda arkadaşınız olmadığını hissediyorsunuz?					
3. Hangi sıklıkta okulda yardım alabileceğiniz kimse olmadığını hissediyorsunuz?					
4. Hangi sıklıkta okulda kendinizi yalnız hissediyorsunuz?					
5. Hangi sıklıkta kendinizi okuldaki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissediyorsunuz?*					
6. Hangi sıklıkta okuldaki insanlarla ortak yönleriniz olduğunu hissediyorsunuz?					
7. Hangi sıklıkta okulda kimseye yakın olmadığınızı hissediyorsunuz?					
8. Hangi sıklıkta ilgi alanlarınızın ve düşüncelerinizin okuldaki kişiler tarafından paylaşılmadığını hissediyorsunuz?					
9. Hangi sıklıkta kendinizi dışa dönük ve arkadaş canlısı bir kişi olarak hissediyorsunuz?*					
10. Kendinizi hangi sıklıkta okuldaki kişilere yakın hissediyorsunuz?					
11. Kendinizi hangi sıklıkta okulda dışlanmış olarak hissediyorsunuz?					
12. Hangi sıklıkta okuldaki ilişkilerinizin samimi olduğunu hissediyorsunuz?					
13. Hangi sıklıkta okulda kimse tarafından tanınmadığınızı hissediyorsunuz?					
14. Hangi sıklıkta okuldaki diğer insanlardan ayrı durduğunuzu hissediyorsunuz?					
15. Hangi sıklıkta okulda istediğiniz zaman arkadaş edinebileceğinizi hissediyorsunuz?					
16. Hangi sıklıkta okulda sizi gerçekten anlayan insanlar olduğunu hissediyorsunuz?					
17. Hangi sıklıkta içine kapanık olduğunuzu hissediyorsunuz?					
18. Hangi sıklıkta okulda insanlar olduğunu ama paylaştığımız bir şey olmadığını hissediyorsunuz?					

19. Hangi sıklıkta okulda konuşabileceğiniz insanlar olduğunu hissediyorsunuz?					
20. Hangi sıklıkta okulda yardım alabileceğiniz insanlar olduğunu hissediyorsunuz?					



EK 2. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Kullanım Müsaadesi



EK 3. UCLA Yalnızlık Ölçeği (3) Kullanım Müsaadesi



EK 4. Etik Kurul Onayı

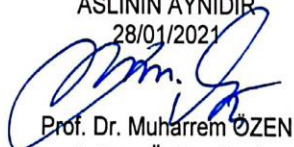
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ**

Karar Tarihi : 28/01/2021
Toplantı Sayısı : 2
Karar Sayısı : 28

28-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Hale Sülüş Örenç**'in "Okul Müdürlerinin Yalnızlığı İler Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki" başlıklı tezi ile ilgili "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Araştırmanın aydınlatılmış onam formunun uygun biçimde hazırlandığı, görüşme sorularının yansız olduğu ve ayrımcı ifadeler içermediği, yöntemsel tutarlığın bulunduğu, dolayısıyla araştırma tasarımının etik açıdan uygun olduğu görülmekle birlikte; Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **Hale Sülüş Örenç**'in "Okul Müdürlerinin Yalnızlığı İler Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki" başlıklı tezi tamamlanmış bir tez çalışması olduğundan Etik Kurul onay belgesi verilememektedir.

ASLININ AYNIDIR
28/01/2021


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK 5. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.16848204
Konu : Araştırma izni

17.11.2020

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: a) 10.11.2020 tarihli ve 3166 sayılı yazınız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ'in "Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında ilçenize bağlı ilkokullarda uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî 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 görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
Uygulama Araçları (3 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Ankara Üniversitesi
Bilgi:
Altındağ-Çankaya-Etimesgut-Keçiören
Gölbaşı-Pursaklar-Sincan-Mamak
Yenimahalle İlçe MEM

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A Yenimahalle

Elektronik Ağ: ankara.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: Emine Konuk

Tel: 0 (312) 306 89 30
Faks: 0 () _ _ _

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a293-6871-34bd-b280-b6e8 kodu ile teyit edilebilir.

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	:28/12/2020
Gönderim Numarası	:1481622683
Sayfa Sayısı	:71
Sözcük Sayısı	:18603
Karakter Sayısı	:131038
Benzerlik Oranı	:%7
Savunma Tarihi	:15/01/2021

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ

Tarih: 28/01/2021

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Hale SÜLÜŞ ÖRENÇ

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Sınıf Öğretmenliği	Sakarya /Karasu 100.Yıl İlkokulu Altındağ Abdullah Tokur İlkokulu	1999-2005
Müdür Yardımcılığı	Mamak 60.Yıl İlköğretim Okulu	2005-2010
Okul Müdürlüğü	Altındağ Atilla İlkokulu Altındağ TOKİ Malazgirt İlkokulu	2010- Devam Ediyor

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Eğitim Fakültesi/ Yabancı Diller Anabilim Dalı / Almanca Öğretmenliği	Gazi Üniversitesi	1993- 1998