



Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki

Hale Sülüş Öreñç¹

¹MEB Ankara

Atıf için: Sülüş Öreñç, H. (2024). Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki. *Spor, Eğitim ve Çocuk*. 4(1), 1-31. DOI: 10.5505/sec.2024.98698

Geliş Tarihi: 17.07.2023

Kabul Tarihi: 25.12.2023

Yayın Tarihi: 31.01.2024

Öz

GİRİŞ ve AMAÇ: 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.

YÖNTEM ve GEREÇLER: 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.

BULGULAR: 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.

TARTIŞMA ve SONUÇ: Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Yalnızlık, Örgütsel Güç Mesafesi

The Relationship of the Loneliness of School Principals with Organizational Power Distance

Abstract

INTRODUCTION: 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).

METHODS: 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.



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

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.

RESULTS: 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.

DISCUSSION AND CONCLUSION: There is no relationship between the organizational power distance of school principals and the level of loneliness.

Keywords: School Principal, Loneliness, Organizational Power Distance

GİRİŞ

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.



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

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.



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

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 araştırmamızın alanyazına da önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada okul müdürlerinin yalnızlık düzeyi, örgütsel güç mesafesi, yalnızlık düzeyi ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Okul örgütünün belirlenen hedeflere ulaşması okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve aileler arasındaki uyum ve ahenk ile sağlanabilir. Okul müdürlerinden okullarda bu ahengi sağlamanın, 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 sıkıntılarının 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.

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. İç dönlük,
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'nun (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.

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 yaklaşımçılara 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).

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 yakınlığı 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, Burt, & Strongman, 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, 2005).

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, 2005).

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).

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 sıyrılabilmektedir (Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay, 2015).

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan kişinin çalışma ortamında sosyal çevreye katılmadığı, 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).

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. Bir kurumda liderlik pozisyonuna geçmek, liderleri diğerlerinden ayırması ve onları emsallerinden yoksun bırakması bakımından zorunlu olarak yalnız kalmaktır (Rokach, 2014).

Yönetici konumundaki kişilerin buldukları 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 (Gökkyer 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



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

almasını 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).

Yönetimsel 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 artışlarının 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 informel 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).

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.

Gücsüz 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).

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 güç olarak tanımlanabilir. Güç mesafesi ise bir grubun üyelerinin güç

dağılımına yönelik algıları sonucu ortaya çıkan hissetme, düşünme ve davranış biçimlerini kapsamaktadır (Akyürek, 2001). Kaynağı ve türü her ne olursa olsun, güç toplumda mesafe oluşmasına neden olur. Gücün sonucu toplumda oluşan mesafe toplumun özelliğine göre şekillenir ve zamanla bireyler tarafından kabul edilir (Çetinoğlu ve Büber, 2012). Örgüt üyelerine verilen inisiyatif, sorumluluk ve bağımsızlık kullanılabilirlik derecesini güç mesafesi ifade eder (Uzun ve Tamimi, 2007).

İş görenlerin kararlara katılma derecesi olarak da tanımlanabilen güç mesafesi karar verme yetkisinin üst yöneticilerde olması durumunda artar (Özbaşar, 2002). Güç mesafesi bir toplumun üyelerinin kurum ve kuruluşlardaki gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığı 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. Toplumlar üst makamlarda olan bireylerin haklılıkları sahip oldukları güçten geldiği için, haklılıkları için hakikati bulmaları gerekmektedir (Sargut, 1994). Bir ülkedeki güç mesafesi düzeyini, o ülkenin daha az güce sahip kişilerin gücün dengesiz dağılmasını ne ölçüde belediklerinin ve kabul ettiklerinin bir ölçüsüdür. Güç mesafesi, güçsüz olanların değer yargılarıyla oluşmakta ve gücün nasıl ve ne şekilde dağıldığı 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, üstlerin de astlar hakkındaki düşünceleri, yönetimde katılımcı ya da birey merkezci olma durumu ve çalışma ortamının düzenlenme biçiminin hiyerarşik piramidi yansıtır 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 (Sığırı 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 yapılacağına 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 örgütle ilgili alınacak kararlara katılmayı amirin zayıflığı ve yetersizliği olarak algılar ve amirler de örgütle 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).

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 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?



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

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?

YÖNTEM

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 hakkında 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 1’de verilmiştir. Araştırma, “tabakalı örnekleme” yoluyla oluşturulmuş ve ortalama 444 okul müdürünün 0,5 sapma miktarına karşılık 222 okul müdürü ile temsil edilebileceği görülmüştür.

Tablo 1 *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.

Tablo 2 *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
	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 2’de 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

Anket “Google Formlar” aracılığıyla katılımcılara çevrimiçi 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, güvenilirliği (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. 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, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş “UCLA Yalnızlık Ölçeği (3)” kullanılmıştır. Ölçeği kullanabilmek için ölçeği uyarlayan Ergün’den (2020) e-posta aracılığıyla gerekli izin alınmıştır. 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 güvenilirliğini ne yönde etkileyeceği görülür. Ölçekten çıkarılması durumunda faktörün güvenilirliğini önemli ölçüde artıracak ifadenin çıkarılmasında sakınca yoktur (Saruhan ve Özdemirci, 2011).

Tablo 3 Örgütsel Güç Mesafesi ve UCLA Yalnızlık Ölçeği Güvenirlilik 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 3'te 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 güvenilirdir.

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).

Tablo 4 *Yalnızlık ve Örgütsel Güç Mesafesi Ölçekleri Normallik Testi Sonuçları*

	Kolmogorov-Smirnov	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Yalnızlık	0.004	0.622	0.051
Örgütsel Güç Mesafesi	0.026	-0.08	0.244

Tablo 4 incelendiğinde, yalnızlık ölçeği için çarpıklık değeri 0.622, basıklık değeri 0.051 ve örgütsel güç mesafesi ölçeği için çarpıklık değeri -0.08, basıklık değeri 0.244 olması dolayısıyla her iki ölçeğin de normal dağılım gösterdiği görülmüş ve analizler için parametrik testler (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).

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma amaçları doğrultusunda oluşturulan veri toplama aracının, Ankara ilinin dokuz ilçesinde kamu okullarında görev yapan okul müdürlerine uygulanabilmesi için "28/01/2021 tarih ve 28 sayılı karar" ile Ankara Üniversitesi Etik Kurulundan ve ölçme aracının uygunluğu ile ilgili "17/11/2020 tarih ve 14588481-605.99-E.16848204" sayılı yazı ile Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırma yaparken, ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasını yanında, verilerin değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle verilerin işlenip, çözümlenmesi 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 çözümlene yöntemiyle analiz edilmiştir. Karasar (2019)'a göre doğrudan çözümlene, 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 ve tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) testleri istatistiksel analizler için kullanılmıştır.

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 cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5 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		
Birlik Boyutu	Kadın	54	1.89	0.61	0.28	0.78
(Yalnızlık Duygusu)	Erkek	168	1.92	0.59		
Teklik Boyutu	Kadın	54	1.82	0.70	1.24	0.22
(Yalnızlık Duygusu)	Erkek	168	1.94	0.64		

Tablo 5 incelendiğinde, cinsiyete göre yalnızlık ve yalnızlığın boyutlarına ilişkin grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$t(220)=0.83, p>.05$] görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6 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	1-9 Yıl	20	1.84	0.68	0.16	0.85
Duygusu	10-12 Yıl	23	1.93	0.50		
	13 ve Üstü	178	1.92	0.59		
Birlik Boyutu	1-9 Yıl	20	1.91	0.69	0.39	0.67
(Yalnızlık Duygusu)	10-12 Yıl	23	2.02	0.55		
	13 ve Üstü	178	1.90	0.58		
Teklik Boyutu	1-9 Yıl	20	1.78	0.71	0.74	0.47
(Yalnızlık Duygusu)	10-12 Yıl	23	1.84	0.51		
	13 ve Üstü	178	1.94	0.66		

Tablo 6 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.

Okul müdürlerinin okul müdürlüğü kıdemi değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7 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>	
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 7 incelendiğinde yalnızlık duygusu boyutunda okul müdürlüğü kıdemine 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 kıdeme göre okul müdürlerinin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar [$F(4, 220) = 2.79, p < .05$] bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için öncelikle varyansların homojenliği Levene testi yapılmıştır. Test sonucu elde edilen *p* değeri ($p = .332$) .05’ten büyük olduğundan varyansların homojen olduğu görülmüş ve post-hoc analizleri için Scheffe testi kullanılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucunda 7-9 ve 10-12 yıl okul müdürlüğü kıdemine sahip okul müdürlerinin, 1-3, 4-6 ve 13 ve üstü yıl okul müdürlüğü kıdemine sahip okul müdürlerinden yalnızlık duygusu, yalnızlığın birlik ve teklik boyutlarında daha fazla yalnızlık hissettiği tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin eğitim durumu değişkenine göre tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8 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 8 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.

Okul müdürlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güç mesafesi ölçek puanları arasındaki farklılığa ilişkin t testi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9 Cinsiyete Göre Güç Mesafesi Ölçeği 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 9 incelendiğinde, cinsiyete göre örgütsel güç mesafesine ilişkin iki grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$t(220) = 1.68, p > .05$] görülmektedir.

Okul müdürlerinin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel güç mesafesi ölçek puanları arasındaki farklılığa ilişkin tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10 Meslek Kıdemine Göre Ölçeği 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 10 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.

Okul müdürlerinin okul müdürlüğü kıdemi değişkenine göre örgütsel güç mesafesi ölçek puanları arasındaki farklılığa tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11 *Okul Müdürlüğü Kıdemine Göre Ölçeği 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 11 incelendiğinde okul müdürlüğü kıdemine göre grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı [$F(4, 221)= 1.19, p>.05$] görülmektedir.

Okul müdürlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel güç mesafesi ölçek puanları arasındaki farklılığa tek faktörlü ANOVA testi sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12 *Eğitim Durumuna Göre Ölçeği 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	0.62	0.76	0.47
	Lisans	143	3.14	0.72		
	Yüksek Lisans	69	3.03	0.67		

Tablo 12 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.

Okul müdürlerinin örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık duyguları arasındaki ilişki durumunu gösteren Pearson Korelasyon Testi Sonuçları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13 Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

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

Tablo 13'te 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.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

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.

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



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

İlişki Tarzları ve Yalnızlıkları Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi” isimli çalışmada, 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.

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.

Izgar’ın (2009) yaptığı çalışmada, 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 çalışmada, 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.

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 çalışmada, Deniz’in (2013) “Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmada ve Yıldırım ve Deniz’in (2014) “İlkokullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” isimli çalışmada, öğretmenlerin okullarda algıladıkları güç mesafesi algısının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Yaman ve Irmak’ın (2010) “Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi” başlıklı çalışmada 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 çalışmada, firma çalışanlarının firmanın tepe yöneticilerine yönelik güç mesafesi algılarının, orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Belirtilen bu çalışmalar ile araştırmanın bulgularının örtüştüğü görülmektedir.

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. Z

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.

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.

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.

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.



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

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, güç 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

- 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-Dişilik 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.
- 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.
- Ateş, A. (2019). *Öğretmenlerin Mizaçları ile Güç Mesafesi Alguları 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.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler.* Ankara: Pegem A Akademi 10. Baskı.
- Barnett, M. (1989). *More Than Meets The Eye Foreign Language Reading.* Washington: Prentice Hall Regents.
- Basım, N. (2000). Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Kültürel Boyutları Bağlamında Asker Yöneticiler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*.



- Batmaz, G. (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamın Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* 5(2), 21-34.
- 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.
- Cacioppo, J., Hawkley, L., Crawford, L., Ernst, J., Burleson, R., Malarkey, W., et al. (2002). Loneliness and Health: Potential Mechanisms. *Psychosomatic Medicine*.64(3), 407-417.
- 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.
- Çelikten, M. (2001). Etkili Okullarda Karar Süreci. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 1-12.
- 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.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten 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. Yayımlanmamış 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.
- Donaldson, G. A. (2006). *Cultivating Leadership in Schools: Connecting People, Purpose, and Practice*. New York: Teacsher College, Columbia University.
- 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.
- 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 incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 30, 16-26.



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)

- 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 alınmıştır
- Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*. 1.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (12. Baskı). İstanbul : Beta Basım Yayın.
- Eroğluer, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi 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.
- Fiedler, F. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, (5), 229-251 .
- 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.
- Gökçyer, N., & Gülşen, C. (2012). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.
- Greene, T. (2016). *Loneliness and perceived social 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 lisanstezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan, A. (2017). Yalnızlık ve Dayanışma: <http://www.aliosmangundogan.com/pdf/makale/> adresinden alınmıştır
- Hamamcı, Z. (2002). *Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütünleştirilmiş psikodrama uygulamasının kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalar ve temel inançlar 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.
- 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., & 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. .
- Izgar, H. (2009). An Investigation of Depression and Loneliness among School Principals. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 247-258.
- 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.
- 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.
- Killeen, C. (1998). Loneliness: An epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 762-770.
- Kızanlıklılı, 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.
- 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.
- Martin, J. (2001). *Organizational Behavior*. Italy: Thomson Learning Second Edition.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1*, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- 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 alınmıştır
- Moore, M. (1996). On Reasonableness. *Journal of Applied Philosophy* 13(2), 167-178.
- Özkürkçügil, A. C. (1998). Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi. *Kriz Dergisi*, 21-32.
- Özbaşar, S. (2002). Mesafeyi iyi 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.
- Özodaşık, M. (1989). *Yalnızlığın çeşitli değişkenlerle ilişkisi (atılganlık, durumluk sürekli kaygı, depresyon ve akademik başarı)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pancar, A. (2009). *Parçalanmış ve tam aileye sahip ergenlerin yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- 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. (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 yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen alguları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- 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. (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.
- 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.
- Sergiovanni, T. (2005). *The principalship: A reflective practice perspective (5th ed)*. Boston: MA: Pearson. .
- Sığrı, Ü., & Tıgılı, M. (2006). Hofstede' nin belirsizlikten kaçınma kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, (1), 327-342.
- Sözlüğü, T. D. (2011, 10 1). 11. Basım. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alınmıştır
- Şahin, S. (2012). *Turist Rehberlerinin Kültürlerarası İletişim Yeterlilikleri: Alman, İngiliz ve Rus Turistlerin Algılamaları, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Şimşek, Ş. M. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu 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.
- 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.
- Uslu, A., & Ardiç, 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 işletme örneği). *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-26.
- Varoğlu, A. K., Basım, N., & Ercil, Y. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemine farklı bir bakış: Analitik düşünce-bütünleşik düşünce modelleri ile belirsizlikten*



Spor, Eğitim ve Çocuk (SEC)

- 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. (1987). Reflections on the present state of loneliness research. *Journal of Social Behaviour and Personality*, (2), 1-16.
- Wright, S. (2005). 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., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35. 59-68.
- Yahyaoglu, R. (2005). *Yalnızlık psikolojisi: Kurt kapaından huzur limanına*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi*. İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- 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.
- 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.
- Zaleznik, A. (1998). *Managers and leaders: Are they different?.* Harvard Business Review on Leadership. Boston: Harvard Business School Press.
- Zıblım, L. (2020). *Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Güç Mesafesi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.