

The Teacher Opinions On Emotional Labour And Loneliness In The Workplace*

Işıl Tabak

MEB, Bolu, Turkey

Türkan Argon

Bolu Abant İzzet Baysal University, Education Faculty, Bolu, Turkey

Abstract

The aim of this study is to identify whether there is a semantic relation between the teacher opinions on emotional labour and loneliness in the workplace or not. The target population of this study which was carried in relational screening model was formed by 449 teachers who work in Bolu central district secondary schools in 2015-2016 school year. Emotional Labour of Teachers Scale and Loneliness in the Workplace Scale were used as data collection tool. In the analysis of datas, average, standard deviation and Sperman Rho correlation analysis were done. According to the research, in total and in all lower dimensions (automatic emotional regulation, emotional deviation and deep acting), the teacher opinions on emotional labour are at the level of "partly identifying". The teacher opinions on loneliness in the workplace are at the level of "mildly suitable" in total, "not suitable" in the emotional deprivation dimension, "suitable" in the social friendship dimension. In the teacher opinions on emotional labour and loneliness in the workplace positive and negative relationships in low level came to light. It was identified that there is a positive low level relation between total emotional labour and social friendship dimension of loneliness in the workplace, a positive low level relation between deep acting dimension and emotional deprivation and social friendship dimensions, a positive relation between automatic emotional regulation dimension and social friendship dimension, a negative low level relation with emotional deprivation

Keywords: Secondary school teacher, emotional labour, loneliness in the workplace



Inönü University
Journal of the Faculty of Education
Vol 19, No 3, 2018
pp. 01-13
DOI: 10.17679/inuefd.351583

Received : 13.11.2017

Accepted : 27.02.2018

Suggested Citation

Tabak, I. & Argon, T. (2018). The Teacher Opinions On Emotional Labour And Loneliness in The Workplace, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 01-13. DOI: 10.17679/inuefd.351583

* This study is a part of Işıl TABAK's master dissertation under the supervision of Türkan ARGON.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In educational institutions teacher emotions are a significant factor which affects their performances in the relationships with their colleagues and their expected behaviors. But teachers who work for the schools which have the aim of training good people, good citizens and good careerists (Argon, 2015) usually have emotion regulation because of problems in many subjects like their relationships with students, parents, colleagues and school management, crowded classes, discipline problems, low wages policy and personal issues (Uysal, 2007). Although teachers feel negative things in different conditions in a day, as professionals they have to behave in positive way. As a result of taking many roles at the same time, they sometimes have difficulty in running true to form. If the teachers who are also emotion workers can recognize their emotional loneliness and overcome it, they can make a great contribution to schools. But in order to overcome loneliness which affect many things from their perspective on life to their working performances, it is very important so as to improve the education quality (Yakut and Certel, 2016).

Purpose

The aim of this study is to identify the emotional labour and loneliness in the workplace opinions of teachers who work in Bolu central district secondary schools and to state whether there is a semantic relation between their opinions or not. According to this aim the answers of these questions were searched.

1. What is the level of the secondary school teacher opinions on emotional labour and loneliness in the workplace?
2. Is there a semantic relation between the teacher opinions on emotional labour and loneliness in the workplace?

Method

The target population of this study which was carried in relational screening model was formed by 449 teachers who work in Bolu central district secondary schools in 2015-2016 school year. Emotional Labour of Teachers Scale and Loneliness in the Workplace Scale were used as data collection tool. Emotional Labour of Teachers Scale was developed by Çukur (2009) and consists of four levels which are automatic emotional regulation, emotional deviation and deep acting and surface acting. In this study, in the level of surface acting the scale was identified as undependable and was left out of assessment since Cronbach alpha value of it is ,31. The Loneliness in the Workplace Scale was developed by Wright, Burt ve Strongman (2006) was transcribed to Turkish by Doğan, Çetin and Sungur (2009). The scale consists of two sub dimensions that are emotional deprivation and social friendship. In the analysis of datas, average, standard deviation and Sperman Rho correlation analysis were done.

Findings

Teacher opinions on emotional labour are in the level of (\bar{X} =3,11) in total and (\bar{X} =3,24) in automatic emotional regulation, (\bar{X} =2,67) in emotional variance, (\bar{X} =3,11) in deep acting and they are in the level of partially identifying. This finding shows that teachers have emotional labour in their workplace in medium level. Teachers who use face to face communication in their workplace are usually in conditions which can cause different emotions. Teachers have to be both affectionate and disciplined in class, listen an angry parent very calmly and solve the problems, have a close relationship with some of the colleagues and establish a formal relationship with some of them, not reflect the unfair behaviours of the administrators. They sometimes have to reflect their own feelings but sometimes they act as they feel like that. These can be shown as the reasons of this finding.

Teacher opinions on loneliness in the workplace are in the level of (\bar{X} =2,93) "not suitable" in total, (\bar{X} = 2,06) "mildly suitable" in emotional deprivation which is a sub-dimension, (\bar{X} =4,06) "suitable" in social friendship. This finding shows that teachers feel a little bit lonely in their workplace. The reason of this finding can be that teaching is an occupation which needs group work. But in councils and many social activities teachers work with group friends, other teachers, managers and staff. It may cause teachers to feel less lonely in workplace or the decrease of this feeling. In emotional deprivation dimension, teachers stated their

opinions below the average and while this shows that they do not feel left out at all and they have friends to share their opinions, it can be understood that they feel lonely in social friendship dimension above average. According to teacher opinions, it was identified that the relation of the automatic emotional regulation dimension of emotional labour with emotional deprivation dimension of loneliness in workplace is avoidant, but with social friendship dimension it is positive. But the relation between deep acting dimension and emotional deprivation and also social friendship dimensions were determined as positively in low level. The findings show that while the emotional labour of teachers towards the automatic emotional regulation rises, the emotional deprivation will go down and the social friendship will go up and also as the deep acting rises, the emotional deprivation and social friendship will go up. Only social friendship dimension has a low level positive semantic relation with emotional labour and loneliness in workplace.

Discussion & Conclusion

In total and in lower dimensions such as automatic emotional regulation, emotional deviation and deep acting, the teacher opinions on emotional labour are at the level of "partly identifying". The teacher opinions on loneliness in the workplace are at the level of "mildly suitable" in total, "not suitable" in the emotional deprivation dimension, and "suitable" in the social friendship dimension. In total and low levels there are positive and negative relationships in the teacher opinions on emotional labour and loneliness in the workplace.

Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri[†]

Işıl Tabak Türkan Argon

MEB, Bolu, Türkiye

Türkan Argon

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bolu, Türkiye

Öz

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerinin duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmektir. İlişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmanın çalışma evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Bolu merkez ilçesinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 449 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Öğretmenlerde Duygusal İşçilik Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde ortalama, standart sapma ve Sperman Rho korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya göre; öğretmenlerin duygusal işçilik görüşleri toplamda ve bütün alt boyutlarda (otomatik duygusal düzenleme, duygusal sapma ve derinden rol yapma) "kısmen tanımlanıyor" düzeyindedir. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri ise toplamda "biraz uygun"; duygusal yoksunluk boyutunda "uygun değil", sosyal arkadaşlık boyutunda "uygun" düzeyindedir. Öğretmenlerin duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerine yönelik görüşleri arasında düşük düzeyde pozitif ve negatif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır. Duygusal işçiliğin toplamı ile iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, derinden rol yapma boyutu ile duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü; otomatik duygusal düzenleme boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu ile pozitif yönlü, duygusal yoksunluk boyutu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ortaöğretim öğretmeni, duygusal işçilik, iş yaşamında yalnızlık.



Inönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 19, Sayı 3, 2018
ss. 01-13
DOI: 10.17679/inuefd.351583

Gönderim Tarihi : 13.11.2017
Kabul Tarihi : 27.02.2018

Önerilen Atıf

Tabak, I., Argon, T. (2018). Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 01-13. DOI: 10.17679/inuefd.351583

[†] Bu çalışma Türkan ARGON'un danışmanlığı altında yürütülen Işıl TABAK'ın yüksek lisans tezinin bir bölümüdür.

GİRİŞ

Çalışanlar iş ortamlarını, duygular ise çalışanları etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çünkü insanlar ayrılmaz bir parçası olan duygularını, gerek isteyerek gerek istemeyerek davranışlarına yansıtmaktadırlar. Bu durum iş yaşamında da kendini göstermektedir. Çalışanlar da özel yaşamlarında olduğu gibi iş ortamlarında her zaman kendilerinden istedikleri davranışları sergileyememekte, bazen istemeseler de yaptıkları iş gereği kendilerinden beklenen davranışları sergilemek durumunda kalabilmektedirler. Sergiledikleri davranışların altında pek çok olumlu ya da olumsuz duygu bulunabilmektedir. Çalışanların gerek bireysel gerekse iş yaşamında yoğun karşılaştığı duygulardan biri ise yalnızlık olup, bireyin sahip olduğu bu duygu onun iş yaşamında iletişiminden etkileşimine, motivasyonundan performansına pek çok noktada kendini gösterebilmektedir. Yapılan bu çalışma ile çalışanların duygu durumlarıyla ilgili bir kavram olan duygusal işçilik ve yalnızlık duygusu öğretmenler kapsamında ele alınıp incelenmeye çalışılmıştır.

Duygusal İşçilik

Bireyin davranışlarına yön veren temel unsurlardan biri olan duygular, onun hem özel hem de iş yaşamında önemli bir yere sahiptir. Her ne kadar sanayileşmenin ilk dönemlerinde insanın basit bir makine gibi düşünülüp duygularını işine katmayarak çalışma ortamlarında daha başarılı olacağı düşüncesi hâkim olmuşsa da, zamanla gün içerisinde pek çok duyguyu yaşamak zorunda kalan çalışanın duygularını incelemenin davranışlarının nedenlerini anlamada kolaylık sağladığının farkına varılması, 1800'lü yıllardan itibaren duyguların üzerinde çalışılacak bir alan olarak ortaya çıkmasını sağlamıştır (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015; Çoruk, 2012; Savaş, 2012). Son yıllarda ise hemen hemen bütün dünyada özellikle de yüz yüze iletişimin hâkim olduğu mesleklerde, çalışanların işlerini yaparken, kendilerinden beklenen işleri yapmalarının yanı sıra, müşterilerinin de isteklerine uygun ve onları memnun edecek davranışlar sergilemelerinin de beklenmesi (Çelik ve Turunç, 2011) konunun önemini artırmıştır. Çalışanların kendilerinden beklenen rutin görevlerde işlerini yaparken kendi duygularının yanı sıra, işinin gereği olarak beklenen duruma uygun davranışlarını ayarlaması olarak görülen bu süreç, alan yazında duygusal emek, duygu işi, duygu yönetimi kavramları ile ortak anlamda kullanılmakta olup (Uysal, 2007; Zapf ve Holz, 2006, Akt; Kaya ve Serçeoğlu, 2013), bu çalışmada temel kavram olarak duygusal işçilik olarak kullanılmıştır. İlk kez Hochschild tarafından "The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling" isimli çalışmada geçen bu kavram, hizmet sektöründe çalışanlarda görülen "gözlemlenebilir davranışlar oluşturmak için duyguları yönetme" olarak tanımlanmıştır (Hochschild, 1983). Günümüzde ise duygular yapılan işin bir parçası olarak kabul edilmiş ve duygu işçisi olarak adlandırılan çalışanların, işe alımlarından terfilerine kadar birçok durumda duygularının etkili olduğu göz önüne alınmaya başlanmıştır. Zira sosyal bir varlık olan çalışan, insan olarak çalışma ortamında hem anlaşılacak hem de karşısındakini anlamak istemekte, bu durum ise onu gerçekte hissettiği duygular yerine bazen içinde bulunduğu ortama göre duygularını değiştirmeye itmektir. İçinde bulunduğu ortama göre duygularını değiştirmek durumuyla karşı karşıya kalan birey, bunu bazen isteyerek, bazen bastırmaya çalışarak, bazen de rol yaparak gerçekleştirmek durumunda kalmaktadır (Gök, 2015).

Çalışanın gerçekte hissettiği duygularla kendisinden beklenen davranışlar duygusal işçiliğin temelini oluşturmakta olup, bu süreçte çalışanların duygularında bazen uyum bazen uyumsuzluk bazen de sapma yaşanmakta, bu durum davranışlarında gözlenebilmektedir. Öyle ki günümüzde müşteri odaklı iş yaşamında çalışanlar, kendilerinden beklenen davranışları jest ve mimikleriyle öyle hissediyormuş gibi gösterdiği yüzeysel davranışlarla (üzgün olan bir satış elemanının müşteri karşısında sıcak ve sevecen bir maske takınması gibi), gerçekte yaşıyormuş gibi yansıttığı derin davranışlarla (bir yöneticinin sorun yaşadığı çalışanına daha önceki olumlu ve güzel davranışlarını hatırlayarak daha anlayışlı yaklaşması gibi) ya da kendi duygularıyla örtüşmesinden dolayı samimi olarak sergilediği davranışlarla (işini severek yapan bir kasiyerin sürekli güler yüzlü olması gibi) (Eroğlu Gün, 2014; Kurt, 2013) farklı şekillerde ortaya koyabilmektedir. Bu da duyguların iş ortamlarında farklı ve yoğun olarak yansıtıldığını göstermektedir.

Çalışanlarda yaşanan duygusal işçilik, onların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, geliri, eğitim durumu, empati becerisi gibi bireysel; duygusal gösterim kuralları, otonomi gibi örgütsel ve karar verme, değerlendirme gibi yönetsel süreçlerin sıklık ve çeşitliliği gibi etkileşim özelliklerinden etkilenebilmektedir (Köksal, 2009; Çaldağ, 2010; Oral ve Köse, 2011; Baş, 2012; Pala Morkoç, 2014; Yılmaz, 2014; Özgün, 2015). Türkiye'deki çalışmalarda etkili bir değişken olarak bulunmasa da Hochschild (1983) kadınların erkeklere göre duygularını daha iyi yönettiklerini, özellikle bireylerin cinsiyet temelli yetiştirilmesi ya da bazı işlerin kadın ve erkek işi diye ayrılmasının çalışanların duygularını yönetebilme yeteneklerini derinden etkileyen unsurlar olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında bireyin iletişim sürecine zarar veren stres ve gelir düzeyindeki adaletsizlik (Baş, 2012) gibi unsurlar duygu durumlarının sıkça değişmesine ve duygusal işçilik süreçlerinde farklılaşmaya neden olabilmektedir.

Örgütler amaçları doğrultusunda çalışanların davranışlarına yönelik farklı uygulamalar yapabilmektedir. Özellikle karşılıklı iletişimin yoğun olduğu meslek gruplarında kaliteli hizmet vermek isteyen örgütler, duygusal işçilik konusuna önem verip örgüte ve yapılan işe yönelik bir takım kurallar belirlemekte, bazen eğitimlerle bazen de ödül ceza yöntemlerini kullanarak çalışanlarının bu kurallara uymalarını istemektedir (Eroğlu, 2010). Bazı örgütlerde ise çalışanların yaptıkları işler konusunda inisiyatif alabilmesi söz konusu olabilmektedir. Personelin çalıştığı örgüte kendi yorumunu katması olarak değerlendirilip otonomi olarak adlandırılan bu durum (Baş, 2012), iş bölümünün önceden yapıldığı kurumlarda az uygulanmakla birlikte çalışanların kurumlarında kendilerini baskı altında hissedebilmesine neden olarak davranışlarına etki eden önemli bir faktördür. Yine örgütlerde çalışanların müşterileriyle olan etkileşim sürelerinin uzun ya da kısa olması, çalışanlardan yaptıkları işe göre bazen olumlu bazen olumsuz bazen de tarafsız davranışlar sergilemelerinin beklenmesi ya da aynı işte çalışan birinin işin niteliğine göre tüm bunları aynı anda sergilemesinin beklenmesi de çalışanları ve duygularını etkilemektedir. Tüm bu etmenler gerek tek tek gerekse birlikte duygusal işçilik boyutunda çalışanın hem kendisinde hem de çalıştığı örgütte olumlu ve olumsuz etkiler bırakmaktadır. Duygusal işçilik çalışan üzerinde başta stres olmak üzere tükenmişlik, işe devam etmeme, depresyon, işten kaytarma, iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi bu durumun yansımaları olarak örgütler de olumsuz etkilenebilecektir. Zira çalışan kendisini etkileyen tüm bu etmenleri iş ortamına taşımakta, bu ortamı da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla iş yaşamında mutlu olan ve olumlu duygulara sahip olan çalışanların performansı da motivasyonu da yüksek olacağından, çalıştığı örgüte olumlu katkı sağlayacak, bu da çalışılan örgütün iç ve dış imajını, nihayetinde kârını olumlu olarak etkileyecektir. Diğer yandan iş yerinde mutsuz olup olumsuz duygular taşıyan çalışanlar ise motivasyon düşüklüğü ile yüksek performans sergilemeyecek, böylece örgütün hizmet kalitesini düşürerek kârının azalmasına sebep olacaktır (Güngör, 2009; Özdemir, Akbıyık ve Yalçın, 2013). Görüldüğü gibi iş yaşamında çalışanlar duygularıyla birlikte dikkate alınmalıdır. Çünkü kendisine, karakterine uygun iş ya da pozisyonda çalışanlar hem kendilerine hem de çalıştıkları örgütlere daha fazla katkıda bulunacak, böylece hem çalışanlar hem de örgütler daha verimli olacaklardır.

İş Yaşamında Yalnızlık

Gün içinde veya tüm hayatı boyunca olumlu veya olumsuz pek çok duygu yaşamak zorunda kalan insanın sosyal ilişkilerini düzenlemesinde duygularının önemli bir yeri vardır. Bu süreçte olumlu veya olumsuz pek çok duyguyla karşı karşıya kalan insanın yaşadığı hoş olmayan ve istenmeyen duygulardan biri yalnızlık duygusudur (Kızıldağ, 2009). Sözcük olarak başkalarından uzak olma anlamına gelen yalnızlık, bireye özgü yani öznel, nicelikten öte niteliksel ve bireyi rahatsız eden üzüntü, öfke gibi olumsuz duygularla yakından ilişkili bir kavramdır (Eroğluer ve Yılmaz, 2015; Karaduman, 2013; Köse, 2009; Yaşar, 2007). Tarifi oldukça zor olan yalnızlık duygusu bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak tüm hayatında etkili olan bir duygudur (Kaplan, 2011). Evrensel bir duygu olan yalnızlığın duygusal, davranışsal ve sosyal problemler olarak pek çok farklı sebebi olduğu gibi (Pepleu ve Perlman, 1982, akt: Akbağ ve İmamoğlu, 2010), depresyon gibi istenmeyen bir duygunun hem sebebi hem sonucu da olabilmektedir. Kişisel özellikler, yaş, cinsiyet, aile ilişkileri, sosyal ilişkiler gibi birçok değişkenle de ilişkili olan yalnızlık (İmamoğlu, 2008; Kaplan, 2011, Karaduman, 2013; Karakurt, 2012), ilk kez Weiss (1974) tarafından duygusal ve sosyal yalnızlık şeklinde iki boyutta ele alınmıştır. Ölüm, boşanma ve içi boş evliliklerin tetiklenmesiyle birlikte bireyde meydana gelen bir üzüntü ve boşluk hissi duygusal yalnızlık; çalışanların iş yerindeki sosyal ağlara katılamaması, mesai arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramaması, iş yerinde düzenlenen yemek, parti gibi aktivitelere katılamamasından dolayı yaşadığı yalnızlık sosyal yalnızlık olarak isimlendirilmiştir (akt. Gümüş, 2002; Perlman ve Peplau, 1998; Wright, Burt ve Strongman, 2006; Karaduman, 2013; Demirbaş ve Haşit, 2016). Her iki yalnızlık türü tek değerlendirilebileceği gibi birbirini etkileyebilmektedir. Bireyin gün içinde yaşadığı duyguları iş yerine de taşıdığı düşünülürse yalnızlık duygusu istense de istenmese de iş ortamında karşılaşılan olumsuz duygulardan biri haline gelmektedir. Bununla birlikte bireyin iş yaşamında yaşadığı yalnızlık genel yalnızlıktan farklı olup, iş yaşamında yalnızlık olarak adlandırılmaktadır.

İş yaşamında çalışanların yalnız kalmayarak sağlıklı ve güçlü ilişkiler kurması hem çalışanlar hem de çalışılan örgüt için önemlidir. Çünkü duygusal açıdan acı veren bir his olan yalnızlığın sosyal yansımaları olarak insanlarla bağlılığın kesilmesi doğrudan iş verimliliği (Seppala ve King, 2017), örgütsel güven, bağlılık, iş stresi, doyumu ve performansı etkilemektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016). Oysa günün üçte birini iş yerinde geçiren çalışanların, aldıkları eğitimden emekli oluncaya kadar geçen süreçte, yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında etkili olmaları ve bu süreçte geçirdikleri zamanı etrafındaki diğer çalışanlarla kaliteli geçirmeleri beklenmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016). Genel anlamdaki yalnızlıkta olduğu gibi iş yaşamında yaşanan yalnızlığın da bireysel (kişilik özellikleri, özgüven, utangaçlık, çekimserlik, karamsarlık gibi), çevresel (kültür, aile ve sosyal destek gibi) ve örgütsel (iklim, iletişim, iş yükü, yönetici ve arkadaş desteği gibi) nedenleri ve sonuçları bulunmaktadır (Wright, 2005). İş yerinde sağlıklı iletişim kuramayan ve yeteri kadar destek göremediğini düşünen bir çalışan, iş performansında düşüş, iş tatminsizliği, stres gibi olumsuz

duygular yaşayabilmekte, bu da çalıştığı örgüte zarar verebilmektedir. Aksine iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla ve işvereniyle sağlıklı iletişim kurabilen birlikte çalışabilen çalışanların iş yaşamında motivasyonları yüksek olup iş performansları yükselmekte ve bu da çalıştığı örgüte kâr olarak yansımaktadır (Karaduman, 2013). Aynı zamanda istenilen bu ortam hem örgüte hem de çalışana başarısı ve devamlılığı konusunda katma değer kazandıracaktır. Bu nedenle çalışanların iş yerlerinde yaşamış olduğu diğer duygular gibi yalnızlık duygusu da oldukça önemlidir, bu nedenle işverenlerin çalışanlarının duygularını göz ardı etmemesi gerekmektedir.

Eğitim Kurumlarında Duygusal İşçilik ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Arasında İlişki

Bireyler arası ilişkilerin hem başlatılması hem de sürdürülmesinde önemli yere sahip olan duyguların yapılan işin önemli bir parçası olması nedeniyle, çalışanın performansını, çalışan performansı da çalıştığı iş yerinin performansını etkileyecektir. İş yaşamında duygularından ayrı düşünülemez çalışanın gerek kendisinden beklenen davranışları sergilerken gerekse iş yerindeki arkadaşlarıyla olan ilişkisi iş yaşamındaki performansını etkileyen önemli etmenlerdir (Çelik ve Turunç, 2011). Özellikle de eğitim kurumlarında çalışanların duyguları daha da önemlidir. İyi insan, iyi vatandaş ve iyi meslek sahibi yetiştirme nihai hedefinde olan eğitim kurumlarının temel çalışanı olan öğretmenler (Argon, 2015), okullarda eğitim öğretim faaliyetlerinin yanı sıra öğrencileri, velileri, meslektaşları ve okuldaki diğer personelle olan ilişkilerinde; kalabalık sınıflar, disiplin sorunları, düşük ücret politikaları, kişisel problemleri gibi pek çok konuda yaşadığı durumlardan dolayı çok sık duygularını yönetip, düzenleme yaşamaktadırlar (Uysal, 2007). Bunların yanında öğretmenliğin birebir yüz yüze iletişimi gerektiren bir meslek olması, öğretmenlerin gün içinde karşılaştıkları pek çok durumda, farklı duygu yaşamalarına neden olmakla birlikte, mesleki davranış olarak olumlu duygu durumlarına sahip davranışlar sergilemek durumunda bırakılmaktadır. Nitekim öğretmen üzücü bir haber almış olsa da, öğrencilerine nazik ve anlayışlı davranmalı yaşadıklarını öğrencilerine yansıtmamalıdır. Öğrenci merkezli eğitim anlayışının yaygınlaşması, bu durumun önemini daha da artırmıştır. Ancak eğitim öğretimin temel öznesi olan öğretmenlerin aynı anda pek çok rol üstlenmesi kendisinden beklenen davranışları sergilemesini zaman zaman zorlaştırabilmektedir. Öğretmenlerin iş yerindeki duygu kontrolünü ve iş stresini arttıran bir duygu olan yalnızlık, öğretmenlerin performansını düşüren ve iş yaşamında sosyal ilişkilerini zedeleyen en temel etkenlerden biridir (Kaplan, 2011).

Geleceğin toplumunu yetiştiren duygu işçisi olan öğretmenlerin yalnızlık duygusunun farkında olup üstesinden gelebilmeleri okullara daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayacaktır. Zira yaşama bakış açılarıyla birlikte okulda sergiledikleri performanslarına kadar pek çok süreci olumsuz etkileyen yalnızlık duygusunun üstesinden gelmeleri için öğretmenlere gerekli desteğin verilmesi eğitimin kalitesini daha nitelikli hale getirebilmek açısından son derece önemlidir (Yakut ve Certel, 2016). Bu da tüm çalışanlar gibi öğretmenlerin de sağlıklı iletişim ortamının olduğu ve kendini rahat hissettikleri bir ortamda çalışmalarını mümkün olacaktır. Öğretmenlerin böyle bir ortamda çalışmalarına en büyük katkıyı ise okul yöneticileri verecektir. Öğretmenlerine ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eşit ve adil davranarak görevlendirmeler yapması, sosyal beklentilerini karşılamak için birlikte sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenlemesi, kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlanması gibi uygulamalar okullarda öğretmenlerin daha az olumsuz duygu yaşamalarını, daha az gerçek duygularını saklamak zorunda kalmalarını, daha az dışlanma, sosyal ilişki ve ağlardan uzaklaşma gibi olumsuz durumlarla karşılaşmalarını sağlayacaktır. Bu doğrultuda yapılan çalışma ile öğretmenlerin duygusal işçilik ve yalnızlıkları ele alınıp alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Bolu ili merkez ilçesinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşlerini tespit etmek ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır. Ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin;

- 1.Duygusal işçilikle, iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşleri ne düzeydedir?
- 2.Duygusal işçilikle iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, öğretmenlerin duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik görüşleri arasındaki ilişki belirlenmesi amaçlandığından betimsel tarama modelinde ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, genel tarama yöntemlerinden biri olup, iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri için kullanılmaktadır (Cohen, Manion & Morrison, 2000; Karasar, 2014).

Çalışma Evreni

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2015- 2016 eğitim öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede görev yapan 971 orta öğretim kurumu öğretmeni oluşturmaktadır. Öğretmenlerin tamamına ulaşılmış, geri dönen ve geçerli

olan ölçeklerden 449 öğretmen görüşü değerlendirmeye alınmıştır. Öğretmenlerin 230'u kadın, 219'u erkek; 363'ü lisans, 86'sı lisansüstü eğitim mezunu; 152'si Anadolu lisesinde, 206'sı mesleki ve teknik lisede, 91'i ise diğer lise türlerinde görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri amaçlarına uygun olarak Öğretmenlerde Duygusal İşçilik Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Öğretmenlerde Duygusal İşçilik Ölçeği, Çukur (2009) tarafından geliştirilmiş, geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, otomatik duygu düzenleme ve duygusal sapma olmak üzere dört boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları otomatik duygusal düzenlemede ,74; yüzeysel rol yapmada ,70; derinden rol yapmada ,80; duygusal sapmada ,81, toplamda ,79 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach alpha değerleri toplamda ,70, alt boyutlar olan doğal duygularda ,45, yüzeysel rol yapmada ,31, duygusal sapmada ,63, derinden rol yapmada ,60 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlere göre yüzeysel rol yapma boyutunda ölçeğin güvenilir olmadığı görülmüş ve çalışmada değerlendirmeye alınmamıştır. Doğal duygular boyutunda ,45 olan değer düşük düzeyde güvenilir olarak değerlendirilmiş, madde çıkarımına gidildiği halde değer hala ,52 olarak düşük düzeyde kaldığı görülmüş ve boyut olduğu gibi kabul edilmiştir. Ölçeğin puanlanması hiç tanımlamıyor ile tamamen tanımlıyor arasında 5'li likert olup, bütün boyutlar 5'er maddeden oluşmaktadır.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği çalışanların iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlığı ölçmek amacıyla Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş, Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek uyarlamasında araştırmacılar güvenilirlik için iç tutarlılık ve test tekrar test yöntemlerini uygulamış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ölçeğin tümü için ,82, duygusal yoksunluk için ,78, sosyal arkadaşlık için ,80; Cronbach α katsayısı ise ölçeğin tümü için ,91, duygusal yoksunluk alt boyutu için ,87, sosyal arkadaşlık alt boyutu için ,83 olarak belirtilmiştir. Ayrıca ölçek maddelerinin, toplam puanı yordama ve ayırt ediciliğini belirlemek için madde analizi yapılmış ve madde toplam korelasyonuna ilişkin sonuçlar duygusal yoksunluk için 0.47-0.76, sosyal arkadaşlık için 0.49-0.67 arasında değiştiği belirtilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği için açıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyut ve 16 maddeden oluştuğu belirtilmiştir. Özgün formu 7'li likert olan ölçeğin, uygulamada daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li likert tipi (hiç uygun değilden tamamen uyguna) kullanıldığı belirtilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı tekrar hesaplanmış, toplamda ,91, duygusal yoksunlukta ,87, sosyal arkadaşlıkta ,86 olduğu belirlenmiştir. Araştırma verilerinin analizinde önce veri dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile incelenmiş, normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu doğrultuda çalışmada ortalama, standart sapma, Spearman Rho Korelasyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR, YORUM ve TARTIŞMA

Öğretmenlerin Duygusal İşçiliğe Yönelik Görüşleri

Tablo 1

Öğretmenlerin Duygusal İşçiliğe Yönelik Görüşleri

Ölçek	Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS
Duygusal İşçilik	Otomatik Duygusal Düzenleme	449	3,24	,6416
	Duygusal Sapma	449	2,67	,7180
	Derinden Rol Yapma	449	3,40	,5990
	Toplam	449	3,11	,4221

Tablo 1'e göre öğretmenlerin duygusal işçiliğe ilişkin görüşleri toplamda ($\bar{X} = 3,11$) ve alt boyutlar olan otomatik duygusal düzenleme ($\bar{X} = 3,24$), duygusal sapma ($\bar{X} = 2,67$) ve derinden rol yapmada ($\bar{X} = 3,11$) 'kısmen tanımlıyor' düzeyindedir. Elde edilen bulgular öğretmenlerin iş yaşamında orta düzeye yakın duygusal işçilik yaşadıklarını göstermektedir. Öğretmenlik yüz yüze iletişimin yoğun yaşandığı bir meslek olup, öğretmenler gün içinde pek çok farklı duygu durumu ortaya çıkartabilecek olayla karşılaşabilmektedirler. Öğretmenlerin sınıfta hem sevecen hem de sınıf yönetimi açısından disiplinli bir davranış sergilemek zorunda kalmaları, haksız da olsa öfkeli bir veliyi sakin bir şekilde dinleyip soruna çözüm üretmeleri, meslektaşlarının bazılarıyla yakın ilişkiler kurarken bazılarıyla daha resmi ilişkiler kurmaları, yöneticilerinin adil davranmadığı veya kendilerinin bazen anlaşılmadığını düşündükleri halde bunu çevresine yansıtamamaları gibi pek çok durumda bazen gerçek duygularla bazen de gerçekte hissetmedikleri halde duruma göre duygularında düzenleme yaparak davranışları bu bulgunun nedenleri olarak düşünülmektedir.

İlgili alanyazın incelendiğinde Akbaş (2016), Mavi (2015), Beğenirbaş ve Meydan (2012) ve Polatkan'ın (2016) farklı düzeylerde ortaya koydukları öğretmenlerin duygusal işçilik yaşadıkları sonuçları, araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle hem bu araştırma hem de yapılan diğer araştırmalar öğretmenlerin duygusal işçi olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Görüşleri

Tablo 2

Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Görüşleri

Ölçek	Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS
İş Yaşamında Yalnızlık	Duygusal Yoksunluk	449	2,06	,6842
	Sosyal Arkadaşlık	449	4,06	,6836
	Toplam	449	2,93	,2998

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri toplamda ($\bar{X}=2,93$) 'uygun değil', duygusal yoksunlukta ($\bar{X}=2,06$) 'biraz uygun', sosyal arkadaşlıkta ($\bar{X}=4,06$) 'uygun' düzeyindedir. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin iş yaşamında düşük düzeyde olsa yalnızlık yaşadıklarını gösterdiği gibi, bazılarının yalnızlık yaşarken bazılarının yaşamadığı şeklinde de ifade edilebilir. Elde edilen bu bulgunun temel nedenin öğretmenlik mesleğinin kendine has özellikleri olduğu düşünülmektedir. Zira takım çalışması gerektiren bir mesleği icra eden öğretmenler okullarda; kurullar, şube öğretmenler kurulları ve birçok sosyal etkinlikte hem zümre arkadaşlarıyla hem de diğer öğretmenler ve yöneticilerle birlikte çalışmak durumundadırlar. Bu da öğretmenlerin okullarda genel anlamda hissettikleri yalnızlığı daha az hissetmelerine ya da bu duygunun azalmasına neden olabilir. Alt boyutlar açısından ele alındığında elde edilen bulgulara göre öğretmenler ortalamanın altında duygusal yoksunluk, ortalamanın üzerinde sosyal arkadaşlıkta yalnızlık yaşamaktadırlar. Duygusal yoksunluk açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerin okulda çok fazla dışlanmışlık hissetmedikleri, düşüncelerini paylaşabilecekleri arkadaşlarının olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenler işleri gereği kendilerini doğru ifade edebilen ve iletişim yeteneği güçlü olan kişilerdir ve öğretmenler odası onların bu yeteneklerini geliştirmelerinde oldukça önemli ve etkili bir ortamdır. Zira bu oda öğretmenlerin, hem eğitim öğretimle hem de özel yaşamlarıyla ilgili durum ya da sorunlarını konuşup çözüm aradıkları bir ortamdır. Buna karşın öğretmenlerin arkadaşlık ilişkilerinde ortalamanın üzerinde yalnızlık yaşamalarının nedeni olarak okulda yaşanan iletişim kaynaklı sorunlar, yöneticilerin tutum ve davranışları ya da teknolojinin yoğun bir şekilde insan hayatındaki varlığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin kendilerini okuldaki sosyal yapının parçası olarak görmemeleri yalnızlık yaşamalarına neden olabileceği gibi teknolojinin gelişmesi kişilerarası ilişkileri zayıflatmış, yüz yüze olmaktan çıkarmış, öğretmenler de bu durumdan etkilenmiştir. Nitekim öğretmenler de teneffüs ve dinlenme saatlerinde karşılıklı olarak konuşup duygularını paylaşmak, iletişim kurmak yerine ellerindeki telefonları aracılığıyla hayatı sosyal medya üzerinden takip eder hale gelmişlerdir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde de benzer şekilde öğretmenlerin farklı düzeylerde de olsa iş yaşamı ölçeğinin toplamında ve boyutlarında yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuştur (Yılmaz ve Altınok, 2009; Kaplan, 2011; Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2015; Sezgin Nartgün ve Demirer, 2013; Karaduman, 2013; Oğuz ve Kalkan, 2014; Sezen, 2014; Akar, 2015; Bakioğlu ve Korumaz, 2014, Çiftçi ve Dikmenli 2015; Yoldaş ve Salihöğlu, 2015).

Öğretmenlerin Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri Arası İlişki

Tablo 3

Öğretmenlerin Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman Rho Korelasyon Analizi Tablosu

			İş Yaşamında Yalnızlık		
			Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	Toplam
Duygusal İşçilik	Otomatik Duygusal Düzenleme	r	-,094*	,119*	,013
	Duygusal Sapma	r	,062	-,025	,072
İşçilik	Derinden Rol Yapma	r	,197**	,272**	,002
	Toplam	r	-,075	,147**	,051

*p<.01

Tablo 3'de öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ve duygusal işçiliğe yönelik görüşleri incelendiğinde; duygusal işçiliğin otomatik duygusal düzenleme boyutu ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk

boyutu arasında negatif yönlü ($r=-,094$, $p<.05$), sosyal arkadaşlık boyutuyla arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=,119$, $p<.05$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, öğretmenlerde otomatik duygusal düzenlemeye yönelik duygusal işçilik arttıkça düşük düzeyde de olsa duygusal yoksunluğun azalacağı, sosyal arkadaşlığın artacağı şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin duygularını, hissettikleri gerçek doğal duygular şeklinde otomatik olarak ortaya koyup düzenleyebilmeleri sosyal ortamlarda kendilerini daha doğru ifade edebilmelerine imkân sağlayacağı gibi bir gruba ait oldukları için kendini değersiz hissetme ve işe yaramazlık gibi duygularında da yoksunluklarını azaltacaktır. Zira duygusal yoksunluk sosyal yalnızlığın tersine, çalışanın iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkilerinin sonucunda hissettiği duygular ve düşüncelerdir. Duygularının farkında olup doğru bir şekilde ortaya koyabilen bireyler sosyal ortamlarda ne istediklerini ve nasıl davranacaklarını bilip, daha nitelikli ilişkiler kurabilmekte, davranışlarını da bu doğrultuda yönlendirebilmektedir. Bu durum ise grup davranışının devamlılığı açısından önemlidir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların ve çalışma arkadaşlarının birer parçası olduklarını hissetmeleri, eğitimin başarısı açısından da önemli bir faktör olduğundan, okullarda öğretmenlere kendilerini güvende hissedebilecekleri, duygularına karşılık bulabilecekleri bir çalışma ortamı sunabilmesi oldukça önemlidir.

Duygusal işçiliğin derinden rol yapma boyutu ile iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk ($r=,197$, $p<.01$) ve sosyal arkadaşlık ($r=,272$, $p<.01$) boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerde derinden rol yapma arttıkça, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlığın da düşük düzeyde artacağı söylenebilir. Derinden rol yapma var olan veya hissedilen duyguların önceden ayarlanması olup gösterim kurallarına uymak için aktif bir çaba gerektirmektedir (Çukur, 2009). Öğretmenin okulda yaşayacağı duygusal yoksunluk, kendisini diğer çalışanlara uzak tutması, duygu ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmesi, etrafındakilerin kendisini anlamayacağı korkusunu yaşamasıdır. Bu şekilde yalnızlık duygusu yaşayan öğretmen okulda çevresi tarafından reddedilme hissine kapılabilmektedir. Yaşanılan bu süreç öğretmenleri gerçekte hissettikleri duyguları ortaya koymaktansa okulda uyulması gereken kurallar doğrultusunda davranabilmesi için duygularını önceden ayarlamaya yöneltebilmektedir. Keza öğretmenlerden meslekleri gereği okullarda karşılaştıkları olumsuz duygu durumlarında bile olumlu duygular sergilemeleri beklenmektedir. Diğer ifadeyle öğretmen istese de istemese de derinden rol yapma davranışını göstermektedirler.

Öğretmenlerin duygusal işçiliğe yönelik toplam görüşler ile iş yaşamında yalnızlığın sadece sosyal arkadaşlık boyutuyla düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki ortaya koymuştur ($r=,147$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin yaşadığı duygusal işçilik arttıkça sosyal arkadaşlık düzeylerinin küçük düzeyde de olsa artacağı şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu bulgu uygun duyguları sergilemek olarak görülen duygusal işçilik (Ashforth ve Humphrey, 1993) yapan öğretmenlerin, kendi duygularını anlayıp karşısındakilere doğru aktarabildikleri ve karşısındaki kişinin duygularına hitap edebildikleri ölçüde yalnız kalmayacaklarını göstermektedir. Özellikle okul yönetimi ve meslektaşlarıyla ilişkilerinde duygularını kontrol edebilen öğretmenler, çalışma ortamında sevilen ve aranan bir çalışan olacak, bu da onların yalnızlık yaşamasına engel teşkil edecektir. Öğretmenlerin duygularını düzenleyebilmeleri, çevresiyle iletişimini zenginleştirecek, dışlanma yaşamamalarını sağlayacak, bu da yalnızlığa daha az maruz kalmalarına neden olacaktır.

Yapılan analizlerde duygusal işçiliğin duygusal sapma boyutuyla iş yaşamındaki yalnızlığın toplamı ve boyutları arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerde duygusal işçiliğin duygusal sapma boyutu ile iş yaşamındaki yalnızlıkla ilişkili olmadığını ortaya koyan önemli bir bulgudur. Zira duygusal sapma, çalışanın hissettikleriyle yansıtması gereken arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir (Çukur, 2009) ve öğretmenlerin bu uyumsuzluğu yalnızlıkla ilgili yaşamadıkları şeklinde değerlendirilebilir. Elde edilen bu bulgunun altında öğretmenlerin güçlü bir iletişime sahip olmaları, katıldıkları grup çalışmalarının (kurul, zümre toplantıları gibi) okullarda yoğun bir biçimde gerçekleştirilmesi yatabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada öğretmenlerin duygusal işçiliğe ilişkin görüşleri hem toplamda hem de alt boyutlar olan otomatik duygusal düzenleme, duygusal sapma ve derinden rol yapmada 'kısmen tanımlıyor' düzeyinde olup, iş yaşamında orta düzeye yakın duygusal işçilik yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığa ilişkin görüşleri ise toplamda 'uygun değil', alt boyutlar olan duygusal yoksunlukta 'biraz uygun', sosyal arkadaşlıkta 'uygun' düzeyindedir. Buna göre düşük düzeyde de olsa öğretmenler yalnızlık yaşamakta, yaşanılan yalnızlık duygusal yoksunlukta ortalamanın altında, sosyal arkadaşlıkta ise ortalamanın üzerindedir.

Öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ve duygusal işçiliğe yönelik görüşleri arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Nitekim duygusal işçiliğin toplamı ile iş yaşamında yalnızlığın sadece sosyal arkadaşlık boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, duygusal işçiliğin derinden rol yapma boyutu ile iş

yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü; duygusal işçiliğin otomatik duygusal düzenleme boyutu ile iş yaşamında yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutu ile pozitif yönlü, duygusal yoksunluk boyutu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Okullarda yüksek düzeyde olmamakla birlikte yalnızlık yaşayan öğretmenler için, yalnızlık düzeylerinin azaltıcı aktiviteler düzenlenmeli, öğretmenin hem okul yönetimi hem de arkadaşları tarafından yalnız olmadığını gösteren çalışmalar çoğaltılmalıdır (öğretmenler günü ve diğer özel günlerde tüm öğretmenlerin katılımını sağlayıcı ve öğretmenleri kaynaştırıcı piknik, yemek, gün gibi aktiviteler düzenleme vb.). Bu konuda okul yöneticilerine gerekli desteğin eğitimler aracılığıyla verilmesi sağlanabilir.

Okul yönetimleri okullarda hem nitelik hem de nicelik yönünden ilişkilerin iyileştirilmesi için bir takım önlemler almalıdır. Okul yönetimlerinin okulda öğretmenlerin yaşadığı sorunlara çözüm üretip, okul kaynaklarının öğretmenler tarafından maksimum derecede faydalanılması sağlanması öğretmenlerde iç doyum sağlayarak duygusal yalnızlığı azaltabilir.

Öğretmenler okullarda gün ve etkinlik kutlaması gibi bazı programların hazırlanmasına zorlanmamalı ve görev dağılımında okul yöneticileri adil olmalıdır. Bazı işler sadece bazı öğretmenlerin göreviymiş gibi düşünülüp her zaman aynı öğretmene verilmesi öğretmenlerin yalnızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Ayrıca lise öğretmenleri üzerinde yürütülen bu çalışma, ilkokul, ortaokul ve özel eğitim okulu öğretmenleri üzerinde yapabileceği gibi, özel okul öğretmenleri üzerinde yürütülebilir ya da karşılaştırmalar yapılabilir. Bunun yanında öğretmenlerin çalıştığı okulların en önemli paydaşlarından biri olan okul yöneticileri de sürece katılıp, görüşleri tespit edilebilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 405-417.
- Akbağ, M. & Erden İmamoğlu, S. (2010). Cinsiyet ve bağlanma stillerinin suçluluk ve yalnızlık duygularını yordama gücünün araştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(2), 651-682.
- Akbaş, A. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-404.
- Ashforth, B. & Humphrey, R. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18, 88-115.
- Bağcı, Z. & Bursalı Mohan, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi, Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 70-90.
- Bakioğlu, A. & Korumaz, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 25-54.
- Baş, M. (2012). *Duygusal emek-müşteri memnuniyeti ilişkisi engelli turizm pazarında bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Beğenirbaş, M. & Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Çaldağ, M.A. (2010). *Duygusal emek davranışlarının sağlık çalışanlarında iş sonuçlarına etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Çifçi, T. & Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. 5th ed. London New York: Routledge Falmer.
- Çoruk, A. (2012). *Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Çukur, C. Ş. (2009). Öğretmenlerde duygusal işçilik ölçeği geliştirme: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 527-574.
- 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.

- Doğan, T., Çetin B & Sungur Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eroğlu, E. (2010). Örgütsel iletişimin işgörenlerin duygu gösterimlerinin yönetimine olan etkisi. *Selçuk İletişim*, 6(3), 18-33.
- Eroğlu, K. & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama iş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280-308.
- Eroğlu Gün, Ş. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 147-160.
- Gök, A. G. (2015). "Presentable" duygusal emek ilaç müessillerinde duygusal emeğin işe bağlılığa etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 277- 300.
- Gümüş, A. E. (2002). Üniversite öğrencilerini yalnızlık ve beden imgelerinden doyum düzeylerinin sosyal kaygı düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 33(1), 301-371.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı süreci ve sonuçları. *Kamu-İş*, 11(1), 167-184.
- Hochschild, A R. (1983). *The Managed Heart Commercialization of Human Feeling*, London: University of California Pres, England.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişiler arası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, İstanbul.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, U. & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.
- Kızıldağ, S. (2009). *Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köksal, L. (2009). *İş yaşamında duygusal emek ve ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Köse, E. (2009). *Yurtta kalan ve ailesiyle birlikte yaşayan lise öğrencilerinin yalnızlık ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Kurt, Z. (2013). *Duygusal emek faktörünün yabancılaşmaya etkisi, İstanbul'daki otel işletmeleri ve seyahat acentelerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Mavi, D. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zira Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E. & Oyar, E. (2015). İş yaşamında yalnızlık, duygusal zeka ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.
- Oğuz, E. & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *Elementary Education*, 13(3), 787-795.
- Oral, L. & Köse, S. (2011). Hekimlerin duygusal emek kullanımı ile iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 463-492.
- Özdemir, G., Akbıyık, M. & Yalçın, M. (2013). Hizmet sektöründe duygusal emek davranışlarının müşteri ilişkileri üzerindeki etkisi. *NWSA-Humanities*, 8(3), 301-320.
- Özgün, A. (2015). *Duygusal emek davranışının iş stresi üzerindeki etkisi (eğitim sektöründe bir uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Pala Markoç, T. (2014). *Otel çalışanlarında duygusal emek ve iş-aile çatışması ilişkisi İzmir şehir otelleri örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Perlman, D. & Peplau, L.A. (1998). Loneliness. *Encyclopedia of Mental Health*, Vol. 2, New York Academic Press, (pp. 571-581).

- Polatkan, N. N. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 139-148
- Seppala, E. & King, M. (2017). İşyerinde Tükenmişlik Sadece Yorgunlukla Değil, Yalnızlıkla da İlgilidir. *Harvard Business Review*. (Web adresi: https://www.taider.org.tr/images/belgeler/isyerinde_tukenmislik_sadece_yorgunlukla_degil_yalnizlikla_da_ilgilidir.pdf) 01. 11. 2017 tarihinde erişildi.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sezgin, Nartgün Ş. & Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156.
- Uysal, A. A. (2007). *Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness in the workplace. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yakut, S. & Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum*, 6(11), 69-93.
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.
- Yılmaz, E. (2014). *Duygusal emeğin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, algılanan örgütsel desteğin biçimlendirici rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Yılmaz, E. & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 451-469.
- Yoldaş, A. & Salıhoğlu, H. G. (2015). Türkiye’de akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel sinizm yönelimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(3), 451-470.

İletişim/Correspondence

İşıl TABAK
tabkisil@gmail.com
Prof. Dr. Türkan ARGON
turkanargon@hotmail.com