

## İŞYERİ YALNIZLIĞININ İŞKOLİKLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KARDEMİR A.Ş.'DE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA\*  
Yrd. Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ\*\*  
Yrd. Doç. Dr. Ferda ALPER AY\*\*\*

### ÖZ

*İşyeri yalnızlığı, bireyin iş hayatında kurduğu zayıf ilişkilerden kaynaklanan ve stres yaratan durum olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan işkoliklik ise, genel olarak aşırı bir şekilde çalışmak için kontrol edilemeyen ve zorlayıcı bir ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerindeki etkilerini belirleyebilmektir. Bu amaç kapsamında, Kardemir A.Ş.'de çalışmakta olan 413 işçi, memur ve yöneticiden anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla, yapısal eşitlik modellemesi kapsamında oluşturulan yol analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, duygusal yalnızlığın aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışlarını arttırdığı belirlenmiştir. Buna karşılık sosyal yalnızlık ile aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Yalnızlığı, İşkoliklik, Kardemir A.Ş.

**Jel Sınıflandırması:** L20, M10, M54.

## THE EFFECT OF WORKPLACE LONELINESS ON WORKAHOLISM: A STUDY IN KARDEMİR INC.

### ABSTRACT

*Loneliness at work is described as a situation that arises from poor interpersonal relations at the workplace and one that creates distress. On the other hand, workaholism is commonly defined as an uncontrolled and compulsive inner drive to work excessively hard. The purpose of this study is to determine the effect of emotional deprivation and social companionship which were the dimensions of workplace loneliness on working excessively and working compulsively which were the dimensions of workaholism. For this purpose data for the sample was collected from 413 employees and managers who are working in Kardemir Inc. via survey method. Within the structural equation modeling, path analysis was conducted to test the hypotheses. The results show that emotional deprivation had an increasing effect on working excessively and working compulsively. On the other hand, social companionship had an insignificant effect on working excessively and working compulsively.*

**Keywords:** Workplace Loneliness, Workaholism, Kardemir Inc.

**JEL Classification:** L20, M10, M54.

\* Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü akarakaya@karabuk.edu.tr

\*\* Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

\*\*\* Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

## 1. GİRİŞ

Küresel ekonomiyle birlikte ortaya çıkan artan baskılar, çalışanların iş hayatlarına çok daha fazla önem vermesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde çalışanların işe ilişkin rolleri giderek belirsizleşmekte, iş ve özel yaşam arasındaki ayırım ortadan kalkmaktadır. Artan teknolojik değişimler ile birlikte çalışma biçimleri de değişmekte, çalışmaya ilişkin mekan ve zaman önemini yitirmektedir (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Belirtilen değişimler sonucunda da birçok çalışanın zamanlarının büyük bir kısmını uzun saatler çalışarak geçirdiği görülmektedir. Oates (1971) çalışanın yeterlilik sınırlarının ötesinde çalışmasının olumsuz bir durum olarak işine karşı bağımlılık oluşturabileceğini belirtmekte ve bu duruma “işkoliklik” ismini vermektedir. Porter (1996)’a göre işkoliklik, diğer bağımlılık türlerinde olduğu gibi bireyin aşırı davranışlar sergilemesine ve hayatın diğer alanlarını ihmal etmesine neden olabilmektedir.

1970’li yıllardan günümüze, işkolikliğin iş hayatı ve çalışanlar üzerindeki etkileri farklı araştırmacılar tarafından incelenmektedir (Oates, 1971; Spence ve Robbins, 1992; Porter, 1996; Scott, Moore ve Miceli, 1997; Burke, 2000; Burke ve Matthiesen, 2004; Ng vd., 2007). Bu çerçevede bazı araştırmacılar işkolikliğin tamamen zararlı bir durum olduğunu belirtmekte (Oates, 1971; Porter, 1996), bazı araştırmacılar işkolikliğin temel olarak olumlu bir olgu olduğunu söylemekte (Burke, 1999) ve bazı araştırmacılar ise işkolikliğin hem olumlu hem de olumsuz çıktılarının olabileceğine dikkat çekmektedir (Spence ve Robbins, 1992; Ng vd., 2007).

Bununla birlikte araştırmacılar, işkolikliğin olumlu ve olumsuz çıktılarının yanında, işkolikliğe neden olabilecek faktörlerin neler olduğunu da önemli bir konu olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede işkolikliğin nedenlerini ortaya koymaya ilişkin farklı çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir (Spence ve Robbins, 1992; Burke ve Koksall, 2002; Burke ve Matthiesen, 2004; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Johnstone ve Johnson, 2005; Sharma ve Sharma, 2011; Van Wijhe, Peeters ve Schaufeli, 2014). İnsanların neden aşırı şekilde çalıştığı ve dolayısıyla neden bir işkolik haline geldiğini açıklamaya çalışan üç farklı teorik bakış açısı bulunmaktadır. İlk olarak işkolikliğin nedenini bireysel farklılıklara veya kişiliğe dayandıran teorilere göre belirli kişilik özelliklerine (içer dönük, A tipi kişilik,) sahip insanlar daha fazla işkoliklik davranışı sergilemektedir (Scott, vd., 1997). İkinci olarak işkolikliği sosyo-kültürel bakış açısından ele alan teorilere göre işkoliklik bireylerin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde kazandıkları sosyal ve kültürel deneyimlerin bir sonucudur (Oates, 1971). Üçüncü olarak davranışsal teoriye göre ise aşırı çalışma teşvik edildiğinde ve ödüllendirildiğinde bireylerin işkolik davranışlar sergileme olasılığı artmaktadır.

Sosyo-kültürel bakış açısından ele alındığında işkolikliğin bir nedeninin de işyerindeki ilişkilerinde iş arkadaşlarıyla yakınlaşamama, kendini bir topluluğa ait hissedememe, insanlarla yakın, samimi ilişkiler geliştirememe olarak tanımlanabilecek işyeri yalnızlığı olabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışma kapsamında kendisini iş arkadaşlarından sosyal ve duygusal olarak uzak

hisseden bireylerin işkoliklik derecesinde herhangi bir artış olup olmadığı araştırılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın amacı işyeri yalnızlığı kapsamında ele alınan duygusal yalnızlığın ve sosyal yalnızlığın işkoliklik kapsamında ele alınan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerindeki etkilerini belirleyebilmektir. Bununla birlikte, araştırma kapsamında ayrıca işyeri yalnızlığı seviyesinin ve işkoliklik seviyesinin çeşitli demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, haftalık çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmaktadır.

Literatürde işyeri yalnızlığı ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Karaeminoğulları, Bozkurt, Doğan ve Bozkurt, 2013). Dolayısıyla belirtilen amaç çerçevesinde gerçekleştirilecek bir çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte iş yaşamında verimliliği azaltıcı bir davranış olarak düşünülen işkoliklik ile işkolikliğin nedeni olarak düşünülen işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi, yöneticilere bu konuda alınabilecek tedbirlere ve önleyici uygulamalara ilişkin bir altyapı oluşturacaktır.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. İşyeri Yalnızlığı**

Yalnızlık kavramı, niteliksel ya da niceliksel olarak bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikle sonuçlanan psikolojik bir durum olarak kabul edilmektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006:59). Yalnızlık, bireyin çevresiyle ilişkisini azaltması sonucu ortaya çıkan, kendi iradesiyle yaşadığı ve bunun sonucunda da bireye acı ve sıkıntı verebilen bir duygu halidir. Bununla birlikte yalnızlık, kişinin psikolojik, fiziksel ve sosyal bütünlüğünü etkileyebilecek bir tehlike doğurabilmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009:455). Yalnızlığın temel nedeni bireyin sosyal ilişkilerindeki yetersizlik ve bu ilişkilerden yeterince doyum alamamasıdır. Bu nedenle birey, diğerleriyle birlikte olduğu veya sosyal ilişkiler kurduğu zaman bile yalnızlık yaşayabilmektedir. (Yılmaz, Yılmaz ve Karaca, 2008:72; Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012:216). Yalnız birey, kendisini çevresindeki insanlarla uyum içinde hissedememekte, sosyal faaliyetleri kısıtlı olmakta, sorumluluk almaktan kaçınmakta, arkadaşlık kurmada zorluklar yaşamakta, ilişkilerinde yüzeysel davranmakta, olayları olumsuz yönde değerlendirmekte ve benmerkezci tutumlara bürünmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009:455).

Gerçekleştirilen araştırmalarda yalnızlığın nedenleri olarak sosyal beceri eksikliği, olumsuz beklentiler ve bilişsel yüklemeler, utangaçlık, güvensiz bağlanma, yetersiz sosyal destek algısı ve aile yapısındaki uyumsuzluk gibi faktörler gösterilmektedir (İlhan, 2012:2378). Çevre tarafından itilme sonucu yaşanan yalnızlık, içinde yaşanan topluma yabancılaşma biçiminde yaşanan yalnızlık, çevreyle ilişkilerin en aza indirilmesi ile seçilen yalnızlık ve insanın kendini anlaşılmamış kimsesiz hissettiği gerçek yalnızlık gibi birbirinden çok farklı biçimlerde yalnızlık türleri bulunmaktadır.

Yalnızlık yaşayan insanlar kendilerini olumsuz kişilik özellikleri (sevimsiz, çirkin, beceriksiz vb) ile nitelendirmektedir. Fakat yalnızlıkta asıl neden, diğer insanlarla ilişki kurmadaki sosyal beceri eksikliği değil, yalnız insanların kendilerini algılama şekilleri olarak ifade edilmektedir (Çağır ve Gürkan, 2010:73).

Gerçekleştirilen araştırmalarda genellikle sosyal ve duygusal olmak üzere iki tür yalnızlıktan söz edilmektedir (Weiss, 1973; Wright vd., 2006; Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Sosyal yalnızlık, bireyler arasında yakın sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer alamamasıdır. Böylesi bir yalnızlık içinde bulunan bireyde sıkılganlık, arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve marjinalleşme halleri görülmektedir. Birey, sosyal etkileşim içine girdiğinde bu duygulardan kurtulabilmektedir.

Duygusal yalnızlık ise, insanlar arasında yakın, samimi duygusal ilişkilerin yokluğu, ölüm ve boşanma gibi bazı olaylar sonucu çok önemli ilişkilerin ortadan kalkma durumunu ifade eder. Duygusal yalnızlığın ortadan kaldırılabilmesi, önceden var olan ilişkilere benzer önemli ilişkilerin kurulmasıyla gerçekleştirilebilir (Şişman ve Turan, 2004:120; Canlı, Demirtaş, Bozak ve Doruk, 2013:564; Erdil ve Ertosun, 2011:507). Araştırmalara göre yalnızlık, yaşam tatmininin en önemli göstergelerinden biridir. Yalnız insanlarda yaşam tatmini oranının daha düşük olduğu görülmektedir (Goodwin, Cook ve Yung, 2001:225).

İş yaşamında yaşanan yalnızlık, genel yalnızlıktan farklı olarak sadece iş ortamında etkin olabilmektedir. Bir başka ifadeyle günlük yaşamında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan ve yalnızlık duygusu yaşamayan bir birey, iş ortamında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum ise bireyin iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duyguları yaşamasına neden olabilmektedir (Doğan vd., 2009:272). Yalnızlık bireysel özelliklerden kaynaklanırken, işyerinde yalnızlık ise daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder (Mercan vd., 2012:216). İşyerinde yalnızlığın psikolojik olarak iyi olma halini ve iş performansını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Sosyal desteğin az olması ve işin yalnız yapılması ise işyerindeki yalnızlığı daha fazla etkileyebilmektedir. Bu etki sosyal aktivite eksikliğinden daha fazladır. Ayrıca, işyeri yalnızlığı, çalışma hayatındaki insani ilişkilerin kalitesini de etkileyebilmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013:60). İşyerinde yalnızlık durumunda insanlar daha çok kendilerini yalnız hissetmekten dolayı değil, diğerleriyle daha fazla sosyal iletişime sahip oldukları halde ve bu sosyal çevrede birey kendini yalnız hissettiğinde yalnızlık daha yoğun ve acı verme eğiliminde olmaktadır (Wright vd., 2006:59).

Yalnızlıkla ilgili çalışmaların yaygınlığına karşılık, iş yaşamında yalnızlık konusunda yapılan araştırmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir (Doğan vd., 2009:272). Araştırmalar, yalnız insanların daha zayıf arkadaşlıklara ve duygusal bağa sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca

yalnız bireyler örgüt içinde üst yöneticilerle duygusal bağ kurmayı ve sosyal yakınlaşmayı pek tercih etmemektedir (Wright, 2012:48).

## 2.2. İşkoliklik

İşkoliklik kavramı ilk olarak Oates (1971) tarafından alkolizmden esinlenerek kullanılmıştır. Oates (1971)'e göre işkoliklik kavramı, işgörenin durmadan çalışarak işe bağımlılık ve bu bağımlılığın getirdiği olumsuz sonuçlar tarafından bazı özelliklerin sergilenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çerçevede işkoliklik, sürekli bir şekilde zorlayıcı olarak ya da durmadan çalışmak için kontrol edilemeyen bir ihtiyaç olarak ifade edilmektedir (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008:175). Diğer bir tanıma göre ise işkoliklik, işgörenin işine olan aşırı bağlılığı anlamına gelmektedir (Burke, 2000:3). İşkolik bir bireyin çalışmayı çok fazla abartması, mutluluğunun azalmasına, sağlığının ve kişilerarası ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmektedir (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2006:193). Araştırmalar, işkoliklerin, haftada en az 50 saat çalıştığını göstermektedir (Spence ve Robbins, 1992:161; Burke, 1999:333-335; Van den Broeck vd., 2011:602).

İşyerinde yüksek baskı algılayan birey, kendisini daha fazla çalışmak durumunda hissettiğinden işkolikliğe sürüklenmektedir. Kişisel özellikler açısından ise A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin daha çok işkolik olmaya eğilimli olduğu görülmektedir (Özcan ve Behram, 2013:102). Bununla birlikte araştırmalar kapsamında temel kişilik özellikleri arasında obsesif kompulsifliğin, başarı odaklılığın, mükemmeliyetçiliğin ve sorumluluk sahibi olmanın, işkoliklik eğilimini artıran faktörler arasında olduğu kabul edilmektedir (Özcan ve Behram, 2013:92-93). Ayrıca işkoliklik, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Akın ve Oğuz, 2010:313). İşkolik kişiler, başarıyı yaşamın tek amacı haline getirdiklerinden, çalışmaya karşı içsel bir motivasyon duymakta ve yaşamlarında tek motive edici olarak işlerini görmektedirler (Doğan ve Tel, 2011:62).

İşkoliklik, bireyin aile yaşantısını da olumsuz etkilemekte, tükenmişlik, iş stresi ve çeşitli sağlık bozukluklarına neden olmakta ve bireyin işine karşı olumsuz tutum geliştirmesi sonucunu doğurabilmektedir (Akın ve Oğuz, 2010:315). Spence ve Robbins (1992:168) işkolikleri stres ve mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirerek, işkoliklerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bir diğer çalışmaya göre ise işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenmişliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Naktiyok ve Karabey, 2005:191).

İşkolikliğin genellikle olumsuz bir kavram olarak zarar verici olduğunu ileri süren çalışmaların yanı sıra olumlu bir kavram olarak kabul edilen çalışmalar da bulunmaktadır (Burke, 1999). Bu çerçevede Naughton işkoliklikle ilgili dört boyut olduğunu ileri sürmektedir (Salihoğlu, 2014:50). İlk olarak *işe bağımlı işkolikler*, başarı boyutu yüksek olan, bunun için aşırı iş yükünü üstlenen, saplantı oranları düşük olan bireyleri kapsamaktadır. İkinci olarak *saplantılı işkolikler* ise yüksek hedefleri olan, iş yükü ve saplantı oranları yüksek olan bireyler anlamına gelmektedir. Üçüncü boyut olan *işkolik olmayan işkolikler*, saplantı oranları düşük olan, iş dışındaki yaşamlarına daha fazla zaman

ayırarak bireyleri gösterirken, son boyut olan *zorunlu işkolikler* ise zorunlu olarak iş dışı yaşamlarına daha fazla vakit ayırarak bireyleri kapsamaktadır. Spence ve Robbins (1992)'e göre ise işkolikliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar işe ilgi, işe yönelim ve işten zevk almaktır.

Scott vd. (1997), işkolikliğin davranışsal ve bilişsel olmak üzere iki boyutunun bulunduğunu belirtmektedir. Davranışsal boyut iş faaliyetlerine gönüllü harcanan zamanı ifade ederken, bilişsel boyut bireyin işyerinde olmadığına bile işi düşünmesi anlamına gelmektedir. Davranışsal ve bilişsel boyut çerçevesinde Schaufeli vd., (2006) işkolikliğin *aşırı çalışma ve zorlayıcı (kompulsif) çalışma* olarak ikili bir yapıya sahip olduğuna değinmektedir. İşkoliklik üzerine gerçekleştirilen çok sayıda çalışmada Schaufeli vd. (2006)'nin çalışmasının temel alındığı ve işkolikliğin belirtilen iki boyut çerçevesinde incelendiği görülmektedir (Schaufeli vd., 2006; Van den Broeck vd., 2011; Sharma ve Sharma, 2011; Salihoğlu, 2014; Van Wijhe vd., 2014). Bu kapsamda aşırı çalışma, çalışanın fiili davranışı ile ilgilidir. İşkolikler kendilerine fırsat verilmesi durumunda iş ile ilgili faaliyetlere aşırı zaman ayırmaktadır. Dolayısıyla iş arkadaşlarının veya örgütün ihtiyaç duyduğundan fazlasını yerine getirmek için çaba harcamaktadır. Zorlayıcı çalışma ise işkolikliğin bilişsel yönünü yansıtmaktadır. İşkolikler iş ile ilgili faaliyetlere takıntılıdır. İşyerinde olmasalar bile, çoğunlukla ve sıklıkla işi düşünmektedirler (Scott vd., 1997; Schaufeli vd., 2006; Van den Broeck vd., 2011).

İşkoliklik davranışı gösteren çalışanlar kısa dönemde birçok başarılı çalışma ile organizasyona katkı sağlarken, uzun dönemde fiziksel (mide, kalp rahatsızlıkları vb.) ve psikolojik rahatsızlıklar (depresyon, yalnızlık hissi vb.), stres, odaklanamama, dikkat eksikliği, kronik yorgunluk, işten ayrılma isteği gibi belirtilerle organizasyonun verimsizliğine neden olmakta ve bu durum organizasyonun maliyetlerini arttırmaktadır (Temel, 2006:125).

### **2.3. İşyeri Yalnızlığı ve İşkoliklik Arasındaki İlişki**

İnsanların neden aşırı derecede kendilerine zarar verecek şekilde çalıştığı ya da nasıl bir işkolik haline geldiği, insan kaynakları yöneticilerinin ve örgüt bilimcilerin üzerinde önemle durduğu konulardan biridir. Bu çerçevede üç temel bakış açısından bahsedilebilmektedir. İlk bakış açısına göre işkoliklik bireyler arasındaki farklılıklara dayandırılmaktadır. Bu çerçevede içe dönük, başarı ihtiyacı fazla, özsaygı eksikliği gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanların işkoliklik davranışı sergileme olasılığı da artmaktadır (Scott, vd., 1997). İkinci bakış açısı işkolikliği ödüllere ve teşviklere dayandırmaktadır. Bu çerçevede, çalışan, işkolikliğin kendisine maaş artışı, terfi, övgü gibi ödüller sağladığının farkına varması durumunda bu ödüllerin devam etmesi ve süreklilik kazanması amacıyla bu davranışını daha da arttırarak devam ettirecektir (Ng vd., 2007). Üçüncü bakış açısına göre ise işkolikliğin nedeni sosyal ve kültürel deneyimlerdir. Bu çerçevede bireylerin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde edindikleri sosyal ve kültürel deneyimler işkolikliğe neden olmaktadır (Oates, 1971).

Teorik bakış açıları çerçevesinde, araştırmacılar tarafından işkolikliğe hangi bireysel ve örgütsel faktörlerin neden olduğuna ilişkin farklı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmalar olumsuz sonuçlara neden olan işkoliklik üzerinde kişilik özellikleri (Burke vd., 2006; Sharma ve Sharma, 2011), cinsiyet (Burke, 1999; Karaeminoğulları vd., 2013), mükemmeliyetçilik ve olumsuz duygular (Bovornusvakool, Vodanovich, Ariyabuddhiphongs ve Ngamake, 2012), çalışanın gerçekleştirdiği işin özellikleri (Spence ve Robbins, 1992) ve örgüt değerleri (Burke, 2001) gibi unsurların etkisinin bulunduğunu belirtmektedir.

Sosyo-kültürel bakış açısı çerçevesinde, çalışanların olumsuz sonuçlar doğurabilecek işkoliklik davranışları üzerinde etkisi olduğu düşünülebilecek bir unsurun da işyeri yalnızlığı olduğu söylenebilmektedir. Bu bakış açısı kapsamında işyerindeki diğer bireylerle yakınlık kurma kapasitesi veya istekliliği az olan bireylerin işkolik davranışlar sergileme olasılığı artmaktadır. Literatür incelendiğinde işyeri yalnızlığı ile işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Karaeminoğulları vd. (2013:285) tarafından gerçekleştirilen araştırma da, işyeri yalnızlığı ile işkoliklik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, fakat işyeri yalnızlığının duygusal yalnızlık boyutu ile işkolikliğin aşırı çalışma boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Bu çerçevede kendisini iş ortamında yalnız hisseden birey, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini azaltmakta ve olumsuz bir duygu hali içerisine girmektedir. Böylece çalışanın psikolojik, fiziksel ve sosyal bütünlüğünü etkileyebilecek bir tehlikeli bir durum ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009:455). Dolayısıyla sosyal ilişkilerinde yetersizlik yaşayan ve bu ilişkilerinden yeterince doyum alamayan çalışan daha fazla işine odaklanma ihtiyacı hissetmekte ve böylece bir işkolik haline gelebilmektedir. Diğer bir ifadeyle, yalnızlaşan çalışan, örgüt içinde daha fazla kabul gören, saygı duyulan bir birey olabilme ve mükemmeliyetçi davranışlar gösterebilmek uğruna işkolik bir çalışan haline dönüşebilmektedir (Karaeminoğulları vd., 2013:282). Bu noktadan hareketle işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

***H1: İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.***

*H1a: Duygusal yalnızlığın aşırı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H1b: Sosyal yalnızlığın aşırı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H1c: Duygusal yalnızlığın zorlayıcı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H1d: Sosyal yalnızlığın zorlayıcı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Amaç ve Katkı**

Bu çalışma, işyerinde yalnızlık ile işkoliklik kavramlarına odaklanmakta ve işkolikliğin işyeri yalnızlığından ne derece etkilendiğini belirlemeye çalışmaktadır. Spesifik olarak çalışmanın amacı işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerindeki etkilerini belirleyebilmektir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, demir-çelik sektöründe kendilerini yalnız hisseden çalışanların ne derece işkolik davranışlarda bulunduğuna ilişkin değerli bilgiler sağlamaktadır. Ayrıca çalışmanın, iş yaşamında verimliliği azaltıcı bir davranış olarak düşünülen işkoliklik ve bu davranış üzerinde işyeri yalnızlığının etkisine ilişkin farkındalık oluşturması açısından da önemli olduğu söylenebilmektedir. Bu çerçevede, işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışma ile literatüre ve uygulamaya katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evreni, Karabük Demir Çelik Fabrikaları A.Ş. (KARDEMİR)'de, çalışmakta olan işçi, memur ve yöneticilerden oluşmaktadır. İşletmeden alınan bilgiler kapsamında çalışma evreninde yaklaşık olarak 4000 kişi yer almaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve %5'lik bir hata payı dikkate alınarak en düşük örneklem büyüklüğü 351 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 2013:294; Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005:127). Bu kapsamda evren içerisinden, geri dönüş oranları da hesaba katılarak kolayda örnekleme yöntemiyle 425 kişiye yüzyüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 12 anketin geçersiz olduğu belirlenmiş ve dolayısıyla analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak toplam 413 anket analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

#### **3.3. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi**

Çalışmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların çalıştıkları ortamda duygusal ve sosyal olarak kendilerini ne derece yalnız hissettiklerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise işkolikliğin aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma boyutlarının derecesini belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Anket formu katılımcılara 2014 yılı mayıs ayı içerisinde uygulanmıştır.

Örneklemden elde edilen veriler kapsamında öncelikle çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklere ilişkin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör



altında birleştirilmiş ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1988:412; Bryne, 2010:5-6; Meydan ve Şeşen, 2011:21). Ayrıca ölçeklere ilişkin ayrışım ve birleşim geçerlilikleri de incelenmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrışım ve birleşim geçerliliği kapsamında, ölçüm modelinde kullanılan değişkenlerin, gerçekten bağlı oldukları yapıların birer temsilcisi olup olmadığı araştırılmaktadır.

Güvenilirlik analizi kapsamında ise ölçeklerin içsel tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırmak amacıyla yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve 0 ile 1 arasında değerler almaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994:264-265; Kline, 2011:69).

Çalışmada yer alan hipotezler ise yapısal eşitlik modellemesi kapsamında oluşturulan yol analizi ile test edilmiştir. Genel olarak yapısal eşitlik modellemesi belirli bir teori tarafından öngörülen çeşitli sayıdaki değişken arasındaki ilişkinin, veri seti tarafından ne derece doğrulandığını belirleyebilmek amacıyla kullanılmaktadır (Schumacker ve Lomax, 2004:2; Byrne, 2010:3). Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programlarından yararlanılarak analizler uygulanmıştır.

### **3.4. Ölçekler**

İşyeri yalnızlığının ve işkolikliğinin derecesini belirleyebilmek amacıyla daha önce çeşitli çalışmalarda kullanılan ölçekler incelenmiş ve araştırma yapısına uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formunda kullanılmıştır.

#### **3.4.1. İşyeri Yalnızlığı Ölçeği**

Çalışanların işyerlerinde kendilerini ne derece yalnız hissettiklerini belirleyebilmek amacıyla Wright vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 16 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 9 ifade duygusal yalnızlığın (yoksunluk) ve 7 ifade sosyal yalnızlığın (arkadaşlık) derecesini belirlemeye yönelik unsurlardan oluşmaktadır. Söz konusu ölçekte "Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum" ve "Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim" gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte, duygusal yalnızlığın derecesini belirleyebilmek amacıyla kullanılan 2 ifadenin ve sosyal yalnızlığın derecesini belirleyebilmek amacıyla kullanılan 6 ifadenin skorları ters çevrilerek analizde kullanılmaktadır. Yüksek skorlar, yüksek derecede yalnızlık hissedildiği anlamına gelmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan işyeri yalnızlığı ölçeğinin Türkçe geçerlemesi Doğan vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte duygusal yalnızlığa ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,87 ve sosyal yalnızlığa ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,83 olduğu belirtilmektedir (Doğan vd., 2009:274).

İşyeri yalnızlığı ölçeğinin literatürde farklı çalışmalarda kullanıldığı ve bu çalışmalar kapsamında ölçeklerin iki faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Mercan vd., 2012; Ayazlar ve Güzel, 2014; Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014). Dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla test edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin, ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı, fakat duygusal yalnızlık boyutunda yer alan iki ifadenin (5. ve 6. maddeler) faktör yapısını ve uyum iyiliğini olumsuz olarak etkilediği gözlenmiştir. Dolayısıyla iki ifade analiz dışı bırakılarak ölçümler tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin ise 0,790 ile 0,889 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, işyeri yalnızlığı ölçeğine ilişkin 14 ifadeden oluşan iki faktörlü yapı doğrulanmıştır (duygusal yalnızlık= 7 ifade, sosyal yalnızlık= 7 ifade).

Çalışma kapsamında işyeri yalnızlığı ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı aracılığıyla belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,963 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara göre ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, duygusal yalnızlık için 0,950 ve sosyal yalnızlık için 0,943 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

### **3.4.2. İşkoliklik Ölçeği**

Çalışanların işkoliklik dereceleri, Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) ölçeği aracılığıyla belirlenmiştir. Ölçekte toplam 14 ifade yer almakta ve 8 ifade aşırı çalışma alt boyutunun, 6 ifade zorlayıcı çalışma alt boyutunun derecesini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte "Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim" ve "Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum" gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekte olumsuz tutum ifadesi bulunmamaktadır ve yüksek skorlar, yüksek derecede işkoliklik anlamına gelmektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan işkoliklik ölçeğinin Türkçe geçerlemesi Doğan ve Tel (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,85 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte aşırı çalışmaya ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,76 ve zorlayıcı çalışmaya ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,74 olduğu belirtilmektedir (Doğan ve Tel, 2011:66).

İşkoliklik ölçeğinin literatürde farklı çalışmalarda kullanıldığı ve bu çalışmalar kapsamında ölçeklerin iki faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Mäkikangas, Schaufeli, Tolvanen ve Feldt, 2013; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla test edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin, ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı, fakat aşırı çalışma boyutunda yer alan bir ifadenin (8. madde) faktör yapısını ve uyum iyiliğini olumsuz olarak etkilediği gözlenmiştir. Dolayısıyla belirtilen ifade analiz dışı bırakılarak ölçümler tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin

ise 0,758 ile 0,865 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, işkoliklik ölçeğine ilişkin 13 ifadeden oluşan iki faktörlü yapı doğrulanmıştır (aşırı çalışma= 7 ifade, zorlayıcı çalışma= 6 ifade).

Çalışma kapsamında işkoliklik ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı aracılığıyla belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,950 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara göre ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, aşırı çalışma için 0,926 ve zorlayıcı çalışma için 0,929 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

#### 4. BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1.'de sunulmaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	295	71,4
	Kadın	118	28,6
Yaş	30 yaş ve altı	105	25,4
	31-40 yaş arası	184	44,5
	41-50 yaş arası	110	26,7
	51 yaş ve üstü	5	1,2
	Cevaplamayan	9	2,2
Medeni Durum	Evli	293	70,9
	Bekar	116	28,1
	Cevaplamayan	4	1,0
Eğitim Durumu	Lise ve altı	220	53,2
	Üniversite	175	42,4
	Lisansüstü	16	3,9
	Cevaplamayan	2	0,5
Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	142	34,4
	6-10 yıl arası	94	22,8
	11-15 yıl arası	74	17,9
	16 yıl ve daha fazla	102	24,7
	Cevaplamayan	1	0,2
Haftalık Çalışma Süresi	45 saatten az	95	23,0
	45-50 saat arası	290	70,3
	50 saatten fazla	27	6,5
	Cevaplamayan	1	0,2
	<b>Toplam</b>	<b>413</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların 295’i erkek ve 118’i kadındır. 105 kişi 30 yaş ve altında, 184 kişi 31-40 yaş arasında, 110 kişi 41-50 yaş arasında ve 5 kişi 51 yaş ve üstündedir. 9 kişi ise yaşını belirtmemiştir. Çalışanların 293’ünün evli ve 116’sının bekar olduğu belirlenmiştir. 4 kişi ise medeni durumunu belirtmemiştir. Eğitim durumlarına göre ise katılımcıların 220’sinin lise ve altı, 175’inin üniversite ve 16’sının lisansüstü dereceye sahip olduğu görülmektedir. 2 kişi eğitim durumunu belirtmemiştir. Yine katılımcıların 142’si 5 yıldan az süredir, 94’ü 6-10 yıldır, 74’ü 11-15 yıldır ve 102’si, 16 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalışmaktadır. 1 kişi çalışma süresini belirtmemiştir. Bununla birlikte haftalık olarak 95 kişi 45 saatten az, 290 kişi 45-50 saat arası ve 27 kişi 50 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir. 1 kişi ise haftalık çalışma süresini belirtmemiştir.

Çalışma kapsamında hipotez testleri öncesinde, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli) ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında model uyumu, ki kare uyum testi ( $\chi^2/sd$ ), uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) aracılığıyla incelenmiştir.  $\chi^2/sd$  değerinin 5’in altında, GFI ve AGFI değerinin 0,850’in üstünde, NFI, TLI, CFI değerinin 0,900’in üstünde ve RMSEA değerinin ise 0,080’in altında olması kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004:81-84; Bryne, 2010:73-84; Kline, 2011:193-209; Meydan ve Şeşen, 2011:31-37). Elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, kriterlerin iyi uyum sağladığı görülmektedir ( $\chi^2/sd=1,625$ , RMSEA=0,039, GFI=0,917, AGFI=0,900, NFI=0,950, TLI=0,978, CFI=0,980). Dolayısıyla uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde ölçüm modelindeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca geçerliliği kabul edilen dört faktörlü ölçüm modeli bir, iki ve üç faktörlü alternatif modeller ile karşılaştırılmıştır. Bu çerçevede dört faktörlü modelin en iyi uyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2).

**Tablo 2. Ölçüm Modellerine İlişkin Karşılaştırma**

Ölçüm Modeli	$\chi^2$ (sd)	$\Delta\chi^2$ (Asd)	$\chi^2/sd$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
<b>Dört Faktör</b>	511,842 (315)	-	1,625	0,039	0,917	0,900	0,950	0,978	0,980
<b>Üç Faktör</b>	1060,172 (318)	548,33 (3)	3,334	0,075	0,783	0,742	0,896	0,916	0,924
<b>İki Faktör</b>	1519,414 (320)	1007,572 (5)	4,748	0,095	0,699	0,644	0,850	0,866	0,878
<b>Bir Faktör</b>	3370,934 (321)	2859,092 (6)	10,501	0,152	0,417	0,313	0,668	0,660	0,689

Yapı geçerliliğine ek olarak ölçeklere ilişkin ayrışım ve birleşim geçerlilikleri de incelenmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrışım ve birleşim geçerliliği kapsamında, ölçüm modelinde kullanılan değişkenlerin, gerçekten bağlı oldukları yapıların birer temsilcisi olup olmadığı araştırılmaktadır ve bu çerçevede birleşik güvenilirlik değeri (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri ve değişkenler arası korelasyonlardan yararlanılmaktadır (Tablo 3).

Birleşim geçerliliği, aynı yapıyı ölçen alternatif değişkenlerin ilişki derecesini göstermektedir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998:612). Birleşim geçerliliği için gerekli olan koşul, her bir ölçüğe ait AVE değerinin 0,5'den büyük olması ve CR değerinin ise 0,7'den büyük olmasıdır (Fornell and Larcker, 1981:45-46; Hair vd., 1998:612). Tablo 3 incelendiğinde ölçüklere ilişkin hesaplanan en düşük AVE değerinin 0,645 ve hesaplanan en düşük CR değerinin 0,927 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçüklere ilişkin birleşim geçerliliğinin sağlandığı anlamına gelmektedir.

Ayrışım geçerliliği ise, ölçüm modeli kapsamında kullanılan yapıların aynı şeyi ölçmediğinden emin olmak amacıyla kullanılmaktadır (Hair vd., 1998:612). Ayrışım geçerliliği için gerekli olan koşul, bir ölçüğe ait AVE'nin karekök değerinin, o ölçüğün diğer ölçüklere olan korelasyon değerlerinden büyük olmasıdır (Fornell and Larcker, 1981:45-46; Hair vd., 1998:612). Tablo 3'de yer alan AVE'nin karekök değerleri ve değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde tüm ölçüklere için ayrışım geçerliliğinin de sağlandığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ve Cronbach alfa ( $\alpha$ ) güvenilirlik değerleri Tablo 3'de sunulmaktadır.

**Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler**

		Ortalama	Std. Sapma	$\alpha$	CR	AVE	Korelasyonlar			
							1	2	3	4
1	Duygusal Yalnızlık	2,688	1,076	0,950	0,951	0,734	<b>(0,857)</b>			
2	Sosyal Yalnızlık	2,721	1,019	0,943	0,943	0,703	0,818*	<b>(0,838)</b>		
3	Aşırı Çalışma	3,158	0,987	0,926	0,927	0,645	0,636*	0,531*	<b>(0,803)</b>	
4	Zorlayıcı Çalışma	3,291	1,034	0,929	0,930	0,689	0,578*	0,447*	0,798*	<b>(0,830)</b>

\*p < 0,01, N=413,  $\alpha$ = Cronbach alfa güvenilirlik değeri, CR= birleşik güvenilirlik değeri, AVE= açıklanan ortalama varyans değeri.

Tabloda parantez içerisinde kalın punto ile yer alan değerler, ilgili ölçüğe ilişkin hesaplanan AVE'nin karekök değerini göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, işyeri yalnızlığının alt boyutları olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık ile işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonların anlamlı ( $p < 0,01$ ) ve beklenen yönde olduğu görülmektedir. Bu bulgu değişkenler arasındaki doğrudan etkilerin incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte incelenen değişkenler arasındaki korelasyonlar 0,85 değerini aşmadığından çoklu doğrusal bağlantıdan söz edilememektedir (Kline, 2011:362). Güvenilirlik değerleri incelendiğinde ise, hem Cronbach alfa değerlerinin hem de birleşik güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu ve dolayısıyla iç tutarlılığın sağlandığı tespit edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

Hipotez testleri öncesinde, işyeri yalnızlığı ve işkoliklik seviyesinde çalışma kapsamında incelenen demografik değişkenler açısından bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, hem işyeri yalnızlığı hem de işkoliklik derecesinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu çerçevede kadın çalışanlar ( $\bar{X}=3,079$ ) tarafından algılanan işyeri yalnızlığının

erkek çalışanlara ( $\bar{X}=2,555$ ) göre daha fazla olduğu belirlenmiştir ( $t(411)=5,006$ ,  $p<0,01$ ). Yine aynı şekilde kadın çalışanların ( $\bar{X}=3,485$ ) erkek çalışanlara ( $\bar{X}=3,113$ ) göre daha fazla işkoliklik yaşadığı saptanmıştır ( $t(411)=3,668$ ,  $p<0,01$ ).

Çalışanların eğitim durumları itibariyle de işyeri yalnızlığının ve işkolikliğin derecesinde anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda üniversite mezunları ( $\bar{X}=2,954$ ), lise veya altından mezun olanlara ( $\bar{X}=2,509$ ) göre daha yüksek seviyede işyeri yalnızlığı yaşamaktadır ( $F=10,294$ ,  $p<0,01$ ). Yine aynı şekilde, üniversite mezunlarının ( $\bar{X}=3,499$ ), lise veya altından mezun olanlara ( $\bar{X}=2,995$ ) göre daha fazla işkolik olduğunu tespit edilmiştir ( $F=14,810$ ,  $p<0,01$ ).

Medeni durum açısında ise işyeri yalnızlığı seviyesinde anlamlı bir farklılık olduğu, fakat işkolikliğin farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu çerçevede bekar çalışanlar ( $\bar{X}=2,890$ ), evli çalışanlara ( $\bar{X}=2,637$ ) göre daha fazla işyeri yalnızlığı yaşamaktadır ( $t(407)=-2,339$ ,  $p<0,05$ ). Fakat, evli ve bekar çalışanların işkoliklik derecesi farklılaşmamaktadır ( $t(407)=-1,271$ ,  $p>0,05$ ).

Bununla birlikte, analizler sonucunda, yaş, haftalık çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi açısından işyeri yalnızlığının ve işkolikliğin seviyesinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Çalışmada işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizinden yararlanılmıştır. Yol analizine ilişkin genel model uyumunda, uyum iyiliği kriterlerinden ( $\chi^2/sd$ , RMSEA, GFI, AGFI, NFI, TLI, CFI) yararlanılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde;  $\chi^2/sd$  değerinin 2,215, RMSEA değerinin 0,054, GFI değerinin 0,893, AGFI değerinin 0,872, NFI değerinin 0,931, TLI değerinin 0,956 ve CFI değerinin 0,961 olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde, verinin iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen yol analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4'de sunulmaktadır.

**Tablo 4. Analiz Sonuçları**

Hipotezler		$\beta$	t değeri	Hipotezi Testi			
<b>H1a:</b> Duygusal Yalnızlık → Aşırı Çalışma		0,692*	8,010	Kabul			
<b>H1b:</b> Sosyal Yalnızlık → Aşırı Çalışma		0,040	0,506	Red			
<b>H1c:</b> Duygusal Yalnızlık → Zorlayıcı Çalışma		0,719*	8,007	Kabul			
<b>H1d:</b> Sosyal Yalnızlık → Zorlayıcı Çalışma		0,144	1,717	Red			
Model Uyum Değerleri							
$\chi^2(sd)$	$\chi^2/sd$	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
700,030 (316)	2,215	0,054	0,893	0,872	0,931	0,956	0,961
Açıklama Gücü ( $R^2$ )							
Aşırı Çalışma		0,435					
Zorlayıcı Çalışma		0,368					

\* $p<0,01$ ; N= 413

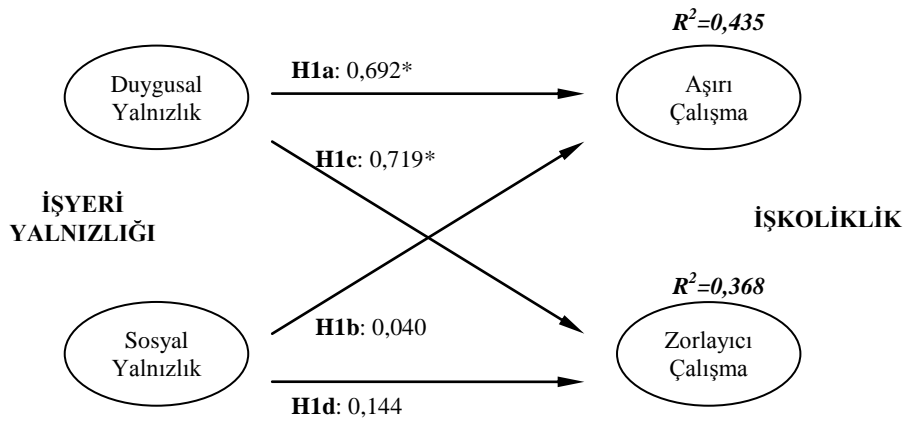
Çalışma kapsamında işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu çerçevede öncelikle işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin aşırı

çalışma boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Tablo 4'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, duygusal yalnızlığın aşırı çalışma üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (H1a: $\beta=0,692,p<0,01$ ). Sosyal yalnızlığın aşırı çalışma üzerindeki etkisinin ise anlamsız olduğu belirlenmiştir (H1b: $\beta=0,040,p>0,05$ ). Dolayısıyla H1a hipotezi kabul edilirken, H1b hipotezi reddedilmektedir. Bu bulgu, iş ortamında kendisini duygusal olarak yalnız hisseden bireyin, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini azaltarak olumsuz bir duygusal durum içerisinde yaptığı işe daha fazla yoğunlaştığını göstermektedir. Böylece, çalışanın hem psikolojik hem de fiziksel sağlığını etkileyebilecek tehlikeli bir durumun ortaya çıkma olasılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte işyeri yalnızlığının duygusal ve sosyal yalnızlık boyutlarının işkolikliğinin zorlayıcı çalışma boyutu üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde duygusal yalnızlığın zorlayıcı çalışmayı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (H1c: $\beta=0,719,p<0,01$ ), buna karşılık sosyal yalnızlığın zorlayıcı çalışma üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamsız olduğu görülmektedir (H1d: $\beta=0,144,p>0,05$ ). Bu çerçevede H1c hipotezi kabul edilmiş, H1d hipotezi ise reddedilmiştir. Dolayısıyla, çalışma arkadaşlarıyla duygusal yakınlık kuramayan ve bu açıdan kendisini yalnız hisseden çalışanların, içten gelen bir zorlamayla kendisini daha fazla çalışmaya yönelttiği görülmektedir. Bu tip çalışanların ise, stres, tükenmişlik ve sağlık sorunları gibi hem iş hem de aile yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek problemlerle karşı karşıya kalabilecekleri söylenebilir.

Çalışma kapsamında kullanılan değişkenler ile oluşturulan modele ilişkin sonuçların genel görünümü Şekil 1'de sunulmaktadır.

**Şekil 1. Yol Analizi**



\* $p<0,01$

Yol analizi sonuçları kapsamında bütünsel olarak oluşturulan model içerisinde, işyeri yalnızlığının (duygusal ve sosyal yalnızlık) aşırı çalışmayı açıklama oranı %43,5 ( $R^2=0,435$ ), zorlayıcı çalışmayı açıklama oranı ise %36,8 ( $R^2=0,368$ ) olarak tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, işkolikliğin işyeri yalnızlığından ne derece etkilendiği belirleyerek, işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Belirtilen amaç çerçevesinde çalışma, Karabük Demir Çelik Fabrikaları A.Ş.'de, gerçekleştirilmiştir. Analiz amacıyla kullanılan veri, belirtilen kurumda çalışmakta olan 413 işçi, memur ve yöneticiden elde edilmiştir. Dolayısıyla, gerçekleştirilen araştırma ile ağır çalışma şartlarının bulunduğu demir-çelik sektöründe işyeri yalnızlığı yaşayan çalışanların, olumsuz ve verimlilik azaltıcı bir davranış olduğu düşünülen işkolikliğe yönelme dereceleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu yönüyle çalışmanın hem yöneticilere hem de çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte işyeri yalnızlığı ve işkoliklik kavramları arasındaki ilişkinin çok fazla incelenmemiş olması sebebiyle literatüre de katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler yapısal eşitlik modellemesi kapsamında oluşturulan yol analizinden yararlanılarak test edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerinde duygusal yalnızlığın anlamlı ve pozitif bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, sosyal yalnızlığın ise işkolikliğin her iki boyutu üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde, işyerindeki arkadaşlarıyla yakın ilişki içerisinde olmayan, işlerini arkadaşlarıyla araya mesafe koyarak gerçekleştiren çalışanların, çalışmaya yaşamındaki diğer aktivitelerden daha fazla yer verdiği ve olması gerekenden fazla çalıştığı söylenebilmektedir. Yine elde edilen bulgular, kendisini işyerinde duygusal olarak yalnız hisseden çalışanların içten gelen bir zorlama ve zorunluluk hissiyle kendisini çalışmak zorunda hissettiğini göstermektedir. Buna karşılık işyerindeki arkadaşlarıyla rahat iletişim kuramayan, sosyal ağa katılamayan veya kendisini sosyal ağın bir parçası olarak görmeyen çalışanların ise aşırı ve zorlayıcı çalışmaya yönelmediği tespit edilmiştir. Bulgular çerçevesinde “duygusal yalnızlığın aşırı ve zorlayıcı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde kurulan hipotezler kabul edilirken, “sosyal yalnızlığın aşırı ve zorlayıcı çalışma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulan hipotezler reddedilmektedir.

Elde edilen bulguların, gerçekleştirilen benzer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmektedir (Mercan vd., 2012; Karaeminoğulları vd., 2013). Bu çerçevede sosyal yalnızlığın işkoliklik üzerindeki etkisinin anlamsız olması kültür kapsamında açıklanabilmektedir. Türk kültüründe kolektivist değerlerin yüksek olması nedeniyle, her ne kadar çalışanlar işyerinde sosyal bağlar geliştirme konusunda zayıf olsa da ailevi bağların veya iş dışındaki arkadaşlıkların güçlü olması nedeniyle olumsuz sonuçlar ortaya çıkmayabilmektedir. Ayrıca, bu bulgunun, Wright vd. (2006) tarafından sosyal ilişki eksikliğinin yalnızlığa neden olduğu, fakat işyeri yalnızlığının ise işyerindeki ilişkilerin yeterince iyi olmamasından ortaya çıkan duygusal bir sonuç olduğu şeklindeki önermesi ile de



örtüşmektedir. Bununla birlikte elde edilen bulgu Ayazlar ve Güzel (2014) tarafından işyeri yalnızlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen çalışma ile ters düşmektedir. Belirtilen çalışmada yalnızca sosyal yalnızlığın bağlılık üzerinde etkili olduğunu, duygusal yalnızlığın ise bağlılık üzerinde bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ayrıca demografik değişkenler açısından işyeri yalnızlığının ve işkolikliğin farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmaktadır. Bu çerçevede hem işyeri yalnızlığı hem de işkoliklik derecesinin cinsiyete göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu çerçevede kadın çalışanlar tarafından algılanan işyeri yalnızlığının erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yine aynı şekilde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla işkoliklik yaşadığı görülmektedir. Bu bulgu bazı benzer çalışmalar ile tutarlı iken (Burke, 1999; Karaeminoğulları vd., 2013), bazı çalışmaları desteklememektedir (Yılmaz vd., 2008; Akın ve Oğuz, 2010; Bardakcı ve Baloğlu, 2012).

Çalışanların eğitim durumları açısından da işyeri yalnızlığının ve işkolikliğin derecesinde anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Bu bulgu benzer çalışmaları desteklemektedir (Mercan vd., 2012; Akın ve Oğuz, 2010). Medeni durum açısından ise işyeri yalnızlığı seviyesinde anlamlı bir farklılık olduğu, fakat işkolikliğin farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu çerçevede bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla işyeri yalnızlığı yaşamaktadır.

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların, bekarların ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların işyeri yalnızlığının azaltılması için çalışanlar arasındaki ilişkilerin duygusal niteliğinin geliştirilmesi ve paylaşılacak ortak konuların ve amaçların oluşması, grup/ekip çalışmalarının artırılması önerilebilir. Ayrıca kadın çalışanlar ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlar için çalışma sürelerinin tekrar düzenlenmesi ve işkolikliğin gerçek nedenlerinin ortaya çıkarılarak aşırı çalışmanın azaltılması gerekmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma kapsamında kullanılan veri yalnızca demir-çelik sektöründe çalışan işgörenlerden elde edilmiştir. Farklı sektörlerden elde edilecek veriler ile gerçekleştirilecek benzer çalışmalar, farklı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bununla birlikte, işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisinin yönetici ve çalışanlar açısından karşılaştırılmalı olarak incelenmesi, iki kavram arasındaki ilişkinin farklı açılardan analiz edilmesine imkan sağlayacaktır.

Çalışma kapsamında belirtilebilecek diğer bir kısıt ise, işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisinin doğrudan ilişkiler kapsamında incelenmiş olmasıdır. İşyeri yalnızlığı ile işkoliklik arasındaki ilişkiye aracılık ettiği veya ilişkinin yapısını değiştirdiği düşünülen farklı değişkenler çerçevesinde kurulacak modeller, farklı bulgular ortaya koyabilecek ve sonuçların farklı açılardan yorumlanmasına imkan sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010) “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3): 309-327.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005) “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı”, 4. Baskı, Avcı Ofset, İstanbul.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988) “Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach”, *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2014) “The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131: 319-325.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012) “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri”, *Eğitim ve Bilim*, 37(164): 45-56.
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhiphongs, K. ve Ngamake, S. T. (2012) “Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism”, *The Psychologist-manager Journal*, 15(1): 56-70.
- Byrne, B. M. (2010) “Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming”, 2nd Edition, Routledge Taylor and Francis Group, New York.
- Burke, R. J. (1999) “Workaholism in Organizations: Gender Difference”, *Sex Roles*, 41(5-6): 333-345.
- Burke, R. J. (2000) “Workaholism in Organizations: Concepts, Results and Future Research Directions”, *International Journal of Management Reviews*, 2(1): 1-16.
- Burke, R. J. (2001) “Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values”, *Personnel Review*, 30(6): 637-645.
- Burke, R. J. ve Koksall, H. (2002) “Workaholism among a Sample of Turkish Managers and Professionals: An Exploratory Study”, *Psychological Reports*, 91: 60-68.
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004) “Workaholism among Norwegian Journalists: Antecedents and Consequences”, *Stress and Health*, 20: 301-308.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. ve Pallesen, S. (2006) “Personality Correlates of Workaholism”, *Personality and Individual Differences*, 40(6): 1223-1233.
- Canlı, S., Demirtaş, H., Bozak, A. ve Doruk, S. (2013) “Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(4): 543-574.

- Çağır, G. ve Gürkan, U. (2010) “Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Problemleri İnternet Kullanım Düzeyleri ile Algılanan İyi Halleri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(24): 70-85.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009), “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10: 271-277.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011) “DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (DUWASTR) Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1): 61-69.
- Erdil, O. ve Ertosun, Ö. G. (2011) “The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 24: 505-525.
- Goodwin, R., Cook, O. ve Yung, Y. (2001) “Loneliness and Life Satisfaction among Three Cultural Groups”. *Personal Relationships*, 8(2): 225-230.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981) “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998) “Multivariate Data Analysis”, 5th Edition, Prentice-Hall Inc., New Jersey.
- İlhan, T. (2012) “Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık: Cinsiyet Roller ve Bağlanma Stillerinin Yalnızlığı Yordama Güçleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4): 2377-2396.
- Johnstone, A. ve Johnson, L. (2005). “The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism”, *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3): 181–188.
- Karaeminoğulları, A., Bozkurt, S., Doğan, A. ve Bozkurt, A. Y. (2013) “İşyerinde Yalnızlık ve İşkoliklik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, 15-16 Kasım 2013, Sakarya, s. 281-286.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014) “Effect of Loneliness at Work on the Employees’ Intention to Leave”, “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(1): 38-53.
- Kline, R. B. (2011) “Principles and Practice of Structural Equation Modeling”, 3rd Edition, The Guilford Press, New York.
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A. ve Feldt, T. (2013) “Engaged Managers are not Workaholics: Evidence from a Longitudinal Person-centered Analysis”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3): 135-143.

- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012) İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 213-226.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011) “Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Naktiyok A. ve Karabey, C. N. (2005) “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2):179-198.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007) “Dimensions, Antecedents, and Consequences Of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension” *Journal of Organizational Behavior*, 28(1): 111-136.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994) “Psychometric Theory”, 3rd Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- Oates, W. (1971) “Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction”, World Publishing Company, New York.
- Özcan, E. D. ve Behram, N. K. (2013) “A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşkoliklik Eğilimi Üzerine Etkisi: Başarı İçin Çabalama ve Tahammülsüzlük/Asabiyet Boyutları Açısından Bir Değerlendirme”, *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(4): 85-110.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014) “İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 309-338.
- Porter, G. (1996) “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 70-84.
- Salihoğlu, G. H. (2014) “Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006) “Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the Differences between Work Engagement and Workaholism”, *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, (Ed.: Ronald J. Burke), Edward Elgar Publishing, Inc, Northampton, s. 193-217.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008) “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?”, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 173-203.

- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2004) "A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling", 2nd Edition, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Scott, S. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997) "An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism", *Human Relations*, 50(3): 287-314.
- Sekaran, U. (2013) "Research Methods for Business: A Skill Building Approach", 4th Edition, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Sharma, J. ve Sharma, P. (2011) "Workaholism and Its Correlates: A Study of Academicians", *International Journal of Management and Business Research*, 1(3): 151-160.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992) "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160-178.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004) "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 117-128.
- Temel, A. (2006) "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 104-127.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F. ve Schaufeli, W. (2011) "Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 60(4): 600-621.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W. ve Schaufeli, W. B. (2014) "Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath", *Human Resource Management*, 53(1): 157-177.
- Weiss, R. S. (1973) "Loneliness: The Experience of Emotion and Social Isolation", MIT Press, Cambridge.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006) "Loneliness in the Workplace: Definition and Scale Development", *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2): 59-68.
- Wright, S. (2012), "Is It Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organizations", *The Journal of Psychology*, 146(1-2): 47-60.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009) "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3): 451-470.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013) "Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3): 59-69.

Yılmaz, E., Yılmaz, E. ve Karaca, F. (2008) “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, Genel Tıp Dergisi, 18(2): 71-79.