

İŞKOLİKLİĞİN YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLERDE UYGULAMA¹

Ayşe Çiğdem KIREL²

Esra KARADUMAN³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işkolikliğın, akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık ve işte üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Buna ek olarak bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmanın örneklemi, kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan 240 kadın,153 erkek akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada Duwas İşkoliklik Ölçeği, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği ve demografik değişkenlere yönelik sorular kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı ile çalışmada elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini olumlu şekilde etkilediği ($\beta= 0.30$; $t= 5,44$; $p<0,01$) ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış meydana getirdiği görölmektedir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini olumlu şekilde etkilediği ($\beta= 0.20$; $t= 3.61$; $p<0,01$) ve akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeylerinde 0.20'lik bir artış meydana getirdiği görölmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yalnızlık, İş yaşamında yalnızlık, İşte üretkenlik.

JEL Kodları: M10, M12.

¹ Bu makale yüksek lisans tezinden üretilmiştir.-Araştırmanın etik onayı 30.03.2021 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurul'undan 23117 sayılı izni ile alınmıştır.

² Prof.Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-mail: ackirel@anadolu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-2362-2294.

³ Yüksek Lisans öğrencisi, E-mail: esrakaradumananadolu@gmail.com, ORCID NO: 0000-0001-8706-2260.

EXAMINING THE EFFECT OF WORKAHOLICISM ON LONELINESS AND PRODUCTIVITY: PRACTISE IN ACADEMICS⁴

Ayşe Çiğdem KIREL⁵

Esra KARADUMAN⁶

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effects of workaholism on the loneliness and productivity levels of academicians in work life. In addition, it aims to reveal whether these variables differ according to demographic variables. The sample of the research consists of 240 female and 153 male academicians working in public and private universities. In the research, a questionnaire study was conducted using the Duwas Workaholism Scale, the Loneliness at Work Scale, the Endicott Work Productivity Scale and questions about demographic variables. The data obtained in the study were analyzed with the SPSS 24.0 program and the Lisrel 8.7 program. As a result of the analyzes made, it is seen that the workaholism levels of the academicians positively affect the loneliness levels in business life ($\beta= 0.30$; $t= 5.44$; $p<0.01$) and a one-unit increase in the workaholism levels of the academicians causes an increase of 0.30 in the loneliness levels in the business life. It is seen that the workaholism levels of the academicians positively affect the productivity levels at work ($\beta= 0.20$; $t= 3.61$; $p<0.01$) and a one-unit increase in the workaholism level of the academicians causes an increase of 0.20 in the productivity levels at work.

Keywords: Workaholism, Loneliness, Loneliness at Work, Work Productivity.

JEL Codes: M10, M12.

⁴ This article was produced from a master's thesis. Ethical approval of the research was obtained on 30.03.2021 from Anadolu University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with the permission numbered 23117.

⁵ Prof.Dr. Anadolu University, Economics and Administrative Sciences Faculty, Labor Economics and Industrial Relations Department E-mail: ackirel@anadolu.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-2362-2294.

⁶ Master of Science Student, E-mail: esrakaradumananadolu@gmail.com, ORCID NO: 0000-0001-8706-2260.

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamının koşulları geçmişe oranla daha iyi imkanlar sağlasa da çalışanları olumsuz yönde etkileyen sonuçları da bulunmaktadır. Küreselleşen yaşam, teknolojinin hızla gelişmesine ve rekabet ortamının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Çalışanların aşırı derecede çalışarak daha fazla üretmeye çaba göstermeleri zamanla yıpranmaları ve işkolik olmalarına neden olabilmektedir. Bu çalışmada işkolikliğin, akademisyenlerin yalnızlık ve üretkenlikleri üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmaktadır. Bireyler işkolik olmaları, sürekli işi düşünmeleri sonucunda yalnızlık yaşamakta mıdır? Bireyleri işkolik davranışlar sergilemeye yönelten faktörlerin ve bu davranış şeklinin kişilerin yalnızlaşmaları ve işte üretkenlikleri üzerindeki etkisinin pozitif bir etki mi yoksa negatif bir etki olarak mı ortaya çıkmaktadır? Bu sorulara cevap aranarak, çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmaktadır. İşkoliklik, yalnızlık ve üretkenlik kavramlarının öneminin ortaya konulması ve bu konuda örgütlerin duygusal destek sağlamaya yönelik katkılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşkoliklik

İşkoliklik (Workaholism) 1968 yılında ilk defa Oates tarafından bireylerin sağlığını, mutluluğunu ve ilişkilerini olumsuz etkileyen aşırı ve kontrol edilemez aralıksız çalışma ihtiyacı olarak tanımlanmıştır (McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2001: 69-70). İşkoliklik kavramına ilişkin yapılan bu ilk tanımlamadan sonra araştırmacılar olumlu ve olumsuz olmak üzere farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. İşkoliklik, çalışan bireyin zaman ve mekân ayırımı yapmaksızın zihninin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine ve çevresindeki insanlara vakit ayıramamasına neden olmaktadır. İşkolik bireyler, başarı ve hedef odaklı oldukları için kendilerini bir yarış içerisinde görmekte ve sürekli rekabet halinde bulunmaktadırlar. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlaşmalarına neden olabilmektedir. Bireylerin hem sosyal yaşantılarında hem de iş yaşamlarında yalnızlaşmaları işkoliklik davranışının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. Yalnızlık ve İş Yaşamında Yalnızlık

Yalnızlık tanımlanması pek kolay olmayan, kompleks ve sıkıntı verici bir yaşantıdır. Bireyin yaşamında uyum sağlamada zorlanma ve güvensizlik gibi etkiler meydana getirerek zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bireyler yaşları ve sosyal durumlarına bakılmaksızın yaşamlarının belirli dönemlerinde yalnızlık yaşayabilirler (Özkürkçügil, 1998, s.22).

Yalnızlık kavramını inceleyen araştırmacılar yalnızlığı genel hatları ile sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki temel unsur üzerinden değerlendirmiştir. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık arasında öznel deneyimlerinin niteliksel olarak farklı olduğunu, sosyal olarak yalnız bireyin sıkılmış ve depresif hissettiğini ve duygusal olarak yalnız olduğunu varsaymaktadır (Russell vd., 1984: 1313).

Çalışanların iş ortamında yaşadıkları yalnızlık genel yalnızlıktan ayrı olarak sadece iş yaşamında ortaya çıkabilmektedir. Günlük yaşantısında yalnızlık duygusu ile karşılaşmayan kişilerin iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmakta zorlandığı ve iş yaşamında kendini yalnız hissettiği görülmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272). Çalışan bireylerin iş ortamında çalışma arkadaşlarına karşı güven duyabildiği, çalışmaktan zevk aldığı ve ortaya çıkardıkları işle gurur duydukları zaman dilimleri olduğu gibi, kendisini dışlanmış ve yalnız hissettiği zaman dilimleri de olabilmektedir. Bireylerin hissettikleri bu yalnızlık tek başına kaldıkları için hissedilen bir yalnızlık değildir. Hissedilen bu yalnızlık bireyin sosyal çevresi olan çalışma ortamında yaşanmakta ve bu birey için daha üzücü olmaktadır (Mercan vd., 2012: 21).

İş ortamında çalışan bireyler arasında sağlıklı ve güçlü ilişkilerin kurulması, kendilerini dışlanmış hissetmemeleri önemlidir. Çünkü yalnızlık bireyi duygusal yönden etkileyerek diğer insanlarla arasında bağın kopmasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin örgütsel güvenini, bağlılığını, iş verimliliğini, iş stresini, iş performansı ve tatminini etkilemektedir. Gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren çalışanlardan asıl beklenen eğitim aldıkları dönemden emekli olacakları döneme kadar iş ortamlarında etkili olmaları ve bu süre içerisinde diğer çalışma arkadaşları ile kaliteli vakit geçirmeleridir. İş yaşamında kendisine verilen desteğin yeterli düzeyde olmadığını düşünen bir çalışan, iş performansının düşmesi, işten tatmin olamama, stres gibi birçok olumsuz etkiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumun aksine, iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla güçlü bir iletişimi olan çalışanların iş yaşamlarında motivasyonları yükselerek iş performanslarının da yükselmesine katkı sağlanması beklenmektedir (Tabak ve Argon, 2018: 6-7). Bu bilgilerden hareketle yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlığın çalışanların işte üretkenlikleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir.

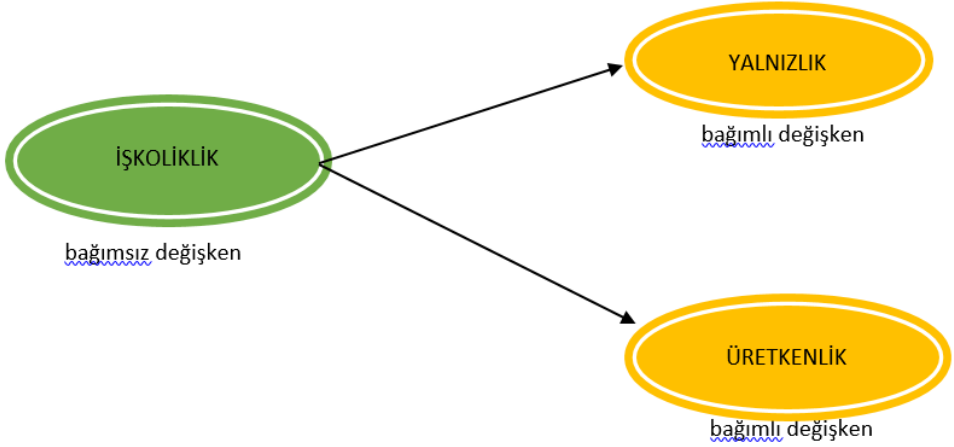
1.3. Üretkenlik

Üretkenlik kavramı tanımlanması ve ölçülmesi açısından çeşitli zorluklar içermektedir. Literatürde üretkenlik, etkinlik, performans, verimlilik gibi kavramlara yönelik fikir birliği oluşmamıştır. Bu kavramların farklı sayıda disiplin tarafından (iş ve örgüt psikolojisi, örgütsel davranış, finans, muhasebe, ekonomi vb.) ele alınmış olması tanımlanmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca üretkenliğe yönelik yapılan analizlerin birey, grup, bölüm, örgüt ve ulusal seviyelerde değerlendirilmesi de diğer bir zorlayıcı noktayı oluşturmaktadır (Doğan, 2018: 58).

İşteki üretkenlik davranışları, örgütün amaç ve hedeflerine olumlu yönde katkı sağlayabilen çalışan davranışlarıdır. İş üretkenliği üzerinde çalışanların eğitim ve bilgi düzeyleri, davranışları, becerileri ve içinde buldukları sosyal çevrenin etkisi olabilir. Bu faktörlere ek olarak çalışılan kurumdaki uygulamalar ve çalıştıkları ortamın da üretkenliği etkileyebileceği düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

İşkolikliğin, akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırılmak istenen hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

H_1 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H_2 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_3 : Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{3.1}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.2}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{3.3}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.4}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{3.5}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{3.6}$: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.
H_4 : Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{4.1}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.2}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{4.3}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.4}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{4.5}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{4.6}$: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.
H_5 : Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
$H_{5.1}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.2}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
$H_{5.3}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.4}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
$H_{5.5}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	$H_{5.6}$: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri mesleki kademelerine göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın etik onayı 30.03.2021 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurul'undan 23117 sayılı izni ile alınmıştır. Araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde kategorik değişkenlerin modelde gösterilmesi istatistiksel analiz açısından mümkün olmadığı için araştırma modelindeki şekillerde demografik değişkenler gösterilememiştir.

SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı ile çalışma elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi ile çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıkları belirlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye'de görev yapmakta olan 179.685 akademisyen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (http-2). Araştırmanın örnekleme 393 akademisyenden oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Türkiye'de bulunan tüm üniversitelerdeki akademisyenlerden oluşturmaktadır. Araştırmanın ilk sınırlılığını, Covid-19 salgınından dolayı yüzyüze uygulanması planlanan anketlerin, Google-forms üzerinde hazırlanarak online ortamda gerçekleştirilmiş olması oluşturmaktadır. Diğer bir sınırlılık ise araştırmada katılımcılara çalıştıkları sektör ve hangi üniversitede görev yaptıklarına dair sorular etik kaygılar sebebiyle sorulmamıştır.

3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006 yılında 17 maddeden oluşan DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Doğan ve Tel (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek 4'lü likert tipi ve öz bildirim tarzında olup, "aşırı çalışma" ve "kompulsif çalışma" olmak üzere iki alt boyuttan oluşturmaktadır. "Aşırı çalışma" alt boyutunda bireyin çalışma yaşamına sosyal yaşamından daha çok zaman ayırdığını ve çalışması gereken zaman diliminin üzerinde çalıştıklarını ölçen maddeler bulunmaktadır. "Kompulsif çalışma" alt boyutunda da bireyin hissettiği dürtü sonucunda çalışmak zorunda olduğunu düşünmesine neden olan maddelerden bulunmaktadır. Ölçeğin özgün formu 4' lü Likert tipi (1=Asla, 4=Daima) cevaplama seçeneklerinden oluşturmaktadır. Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5'li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) cevaplama seçenekleri oluşturulmuştur (Doğan, 2011: 63).

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından yapılmıştır. 16 maddeden oluşan kullanımı kolay ve kısa öz bildirim tarzı bir ölçektir. Ölçek 7'li likert tipi bir ölçektir (Hiç katılmıyorum=1, Tamamen katılıyorum=7). Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenekler yazılabilir olduğundan ölçeğin Türkçe formu

beşli likert tipine göre hazırlanmıştır. Ölçeğin “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” olmak üzere iki alt boyutu bulunmakta ve tüm sorular cevaplandığında alınabilecek puan 16-107 puan aralığında değişkenlik göstermekte ve yüksek düzeyde alınan puanlar iş yaşamında yalnızlığın arttığını göstermektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009: 272).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, 25 maddeden oluşan ve birbirinden farklı iş ortamlarında çalışan bireylerin işteki üretkenliklerini ölçebilmek amacıyla dizayn edilmiş bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Uguz, İnanç, Yerlikaya ve Aydın (2004) tarafından yapılmıştır. Maddeler ile davranışın, tutumun ya da duygunun bir önceki haftada görülme sıklığına bağlı olarak 5 aşamalı bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçeğin tümü cevaplandığında alınabilecek puan 0 ile 100 aralığındadır ve yüksek düzeyde alınan puan iş veriminin düşük olduğunu göstermektedir (Uguz vd., 2004: 2010).

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Grup	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	240	61,1
	Erkek	153	38,9
Akademik Unvan	Prof.Dr.	27	6,9
	Doç.Dr	32	8,1
	Dr. Öğretim Üyesi	105	26,7
	Öğr. Gör.	83	21,1
	Arş. Gör.	113	28,8
	Diğer	33	8,4

Yaş	21-30 yaş	104	26,5
	31-40 yaş	174	44,3
	41 yaş ve üzeri	115	29,3
Medeni Durum	Evli	235	59,8
	Bekâr	136	34,6
	Boşanmış	22	5,6
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	142	36,1
	Doktora	251	63,9
Gelir Durumu	2.500-3.999 TL	19	4,8
	4.000-5.999 TL	48	12,2
	6.000-7.999 TL	188	47,8
	8.000-9.999 TL	68	17,3
	10.000 TL ve üzeri	70	17,8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	105	26,7
	6-10 yıl	96	24,4
	11-15 yıl	68	17,3
	16 yıl ve üzeri	124	31,6
Toplam		393	100,0

4.2. İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre işkoliklik ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,58–0,78) bulunmuştur. DFA modelinde 13-14

maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmıştır. İşkoliklik ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye t değerleri ile bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 3: İşkoliklik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,232	0,090	0,95	0,92	0,90	0,95	0,95	0,065	0,043

İşkoliklik ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda işkoliklik ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 4: İşkoliklik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
Aşırı Çalışma	0,40	0,84
Kompulsif Çalışma	0,49	0,85

Hair vd., (1998), yapı güvenilirliği için 0,70, açıklanan varyans 0,50 değerlerinin üzerindeki katsayıların yeterli olduğunu ve CR değerinin 0.60'ın üzerinde olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'nin altında olmasının uygun değer düzeyinde görülerek yapı geçerliliğini sağladığını belirtmektedir (Hair vd., 1998). Bu bulgular ışığında için işkoliklik ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

Tablo 5: İşkoliklik Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aşırı Çalışma	0,850	8
Kompulsif Çalışma	0,814	6
İşkoliklik Genel	0,893	14

İşkoliklik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ulaşılan değerler sonucunda ölçeğin güvenilirliği çok yüksek düzeydedir.

4.3. İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre iş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,54-0,85) bulunmuştur. DFA modelinde 3-4, 5-6 ve 7-8 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. İş yaşamında yalnızlık ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 6: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,126	0,089	0,97	0,93	0,90	0,96	0,96	0,079	0,068

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda iş yaşamında yalnızlık ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 7: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
Duygusal Yoksunluk	0,54	0,89
Sosyal Arkadaşlık	0,54	0,91

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin boyutlara bakıldığında CR değerleri 0,70'ten yüksek ve AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında için iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

Tablo 8: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Yoksunluk	0,707	9
Sosyal Arkadaşlık	0,731	7
İş Yaşamında Yalnızlık	0,757	16

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ulaşılan değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.4. İŞTE ÜRETKENLİK ÖLÇEĞİNE AİT GÜVENİRLİK, DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ VE YAPI GEÇERLİLİĞİ SONUÇLARI

DFA sonuçlarına göre işte üretkenlik ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri kabul edilebilir aralıkta (0,45-0,85) bulunmuştur. DFA modelinde 6-7, 7-8, 11-12 ve 17-18 maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmıştır. İşte üretkenlik ölçeğindeki maddelerin tümü ve örtük değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında güvenilirlik düzeyi %99 çıkmıştır. Bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır. ($t > 2,58$).

Tablo 9: İşte Üretkenlik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,313	0,076	0,96	0,92	0,91	0,96	0,95	0,078	0,072

İşte üretkenlik ölçeğinin uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 10: İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
İşte Üretkenlik	0,46	0,95

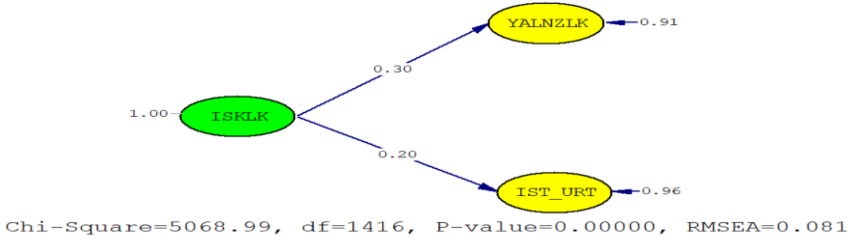
İşte üretkenlik ölçeğine ilişkin boyutların CR değerleri 0,70'ten yüksek bulunurken AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olmadığı belirlenmiştir. CR değerinin 0.60'ın üzerinde olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'nin altında olmasının uygun değer düzeyinde görülerek yapı geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 10: İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşte Üretkenlik	0,955	25

İşte üretkenlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde, ulaşılan Cronbach's Alpha değeri 0,955 bulunarak güvenilirliğin yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeline Ait Path Diagramı Sonuçları



İŞKLIK=İşkoliklik, YALNZLK=İş Yaşamında Yalnızlık, İST_URT= İşte Üretkenlik

Oluşturulan yapısal eşitlik modelinde direkt etkiler incelenmiştir. Elde edilen bulguların yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri aralığında olduğu görülmektedir.

İşkoliklik düzeylerine ilişkin betimsel bulguların incelenmesi sonucunda işkoliklik ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=3,31$), aşırı çalışma alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,49$) ve kompulsif çalışma alt boyut ortalamasının orta ($\bar{x}=3,07$) olduğu belirlenmiştir.

İş yaşamında yalnızlık düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=2,97$), duygusal yoksunluk alt

boyut ortalamasının düşük ($\bar{x}=2,35$) ve sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,76$) olduğu belirlenmiştir.

İşte üretkenlik düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde ölçek ortalamasının düşük ($\bar{x}=1,04$) olduğu belirlenmiştir.

H₁ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiş ve hipotezimiz kabul edilmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireyler hedef odaklı, hata yapmaktan çekinen, en küçük ayrıntıya önem veren, işe bağlılıkları aşırı düzeyde olan, stresli ve endişeli bir yapıya sahiptirler. İşlerine olan hassasiyetleri, bireylerarası çatışma ve uyumsuzluk, rekabet, güvensizlik gibi sorunlar yaşayarak kendini iş yaşamında yalnızlaşmış hissetmelerine yol açabilmektedir.

H₂ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeylerinde 0.20'lik bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireylerin işlerine aidiyet duygusu ile bağlı olması, mükemmeliyetçi bir yapıda olmaları, hatta gün içerisinde zamanının çoğunu işine ayırmasının sonucunda işteki üretkenlik düzeylerinde artış olduğu söylenebilir. Akademik yaşam, örgütsel etkinlik, örgütsel verimlilik, örgütsel başarı düzeylerinin yüksek olmasının beklendiği bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Akademisyenlik mesleği mesai ile yürütülen bir meslek olmadığı için kişinin işyeri dışında sürekli olarak işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Aşırı derecede çalışarak sürekli üretme kaygısı içerisinde bulunmaktadırlar.

H₃ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. Aşırı çalışma düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 3.109; p=0.009; p<0.05). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}=3,20$) aşırı çalışma düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}=3,64$) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}=3,62$) göre daha düşüktür. Kompulsif çalışma düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 2.906; p=0.014; p<0.05). Unvanı doktor öğretim üyesi olanların ($\bar{X}=3,31$) kompulsif çalışma düzeyleri profesör doktor ($\bar{X}=2,84$) ve doçent doktor olanlara ($\bar{X}=2,87$) göre daha yüksek seviyededir. İşkoliklik düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve

bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($F= 3.260$; $p=0.007$; $p<0.05$). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}=3,06$) işkoliklik düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}=3,50$) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}=3,22$) göre daha düşük seviyededir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. İşkoliklik düzeyinin unvan derecesine göre artış ve azalış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenini şöyle açıklanabilir; kariyer basamaklarına göre her unvan derecesi belirli bir tecrübeye sahip olma sonucunda bireye verilmektedir. Mesleğe yeni başlayan araştırma görevlilerinin tecrübe eksikliğine sahip olmalarından dolayı işi öğrenme ve tecrübe elde edebilme amacı ile daha fazla çalışma eğilimi gösterdikleri söylenebilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı t-testi yapılarak belirlenmiştir. İşkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($t= 1.981$; $p=0.048$; $p<0.05$). İşkoliklik düzeyi erkeklere göre ($\bar{X}=3,22$) kadınlarda ($\bar{X}=3,37$) daha yüksek seviyededir. Evli olan bireylerin çalışma yaşamlarının dışında aile yaşamları da mevcut olduğu için sorumlulukları daha fazla olabilmektedir. Kadınların erkeklere göre işkoliklik düzeyinin yüksek olmasını çalışma yaşamındaki tutum ve davranışları, kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri vb. gibi birçok faktör etkilemiş olabilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin medeni durumlarına göre farkı anova testi yapılarak belirlenmiştir. Kompulsif çalışma düzeylerinin medeni durumlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır ($F= 3.199$; $p=0.042$; $p<0.05$). Boşanmış olanların ($\bar{X}=3,20$) kompulsif çalışma düzeyleri evli olanlara ($\bar{X}=3,01$) göre daha yüksektir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin yaşlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği yapılan anova testleri sonucunda istatistiksel olarak saptanmıştır. ($p>0.05$).

H_4 hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin unvanlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği yapılan t-testi ve anova testleri sonucunda istatistiksel olarak saptanmıştır ($p>0.05$). Yalnızlık ölçülmesi zor bir konudur. Her bir bireyin yalnızlığı algılama şekli birbirinden farklı olması ve katılımcıların demografik özelliklere aynı oranda sahip olmamalarından dolayı anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olabilir.

H₅ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin unvanlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 3.336; p=0.005; p<0.05). Unvanı profesör doktor olanların (\bar{X} =0,64) işte üretkenlik düzeyleri doçent doktor (\bar{X} =0,85) ve doktor öğretim üyesi olanlara (\bar{X} =1,04) göre daha düşüktür. Elde edilen sonuçlara göre bu alt boyutun değerleri uygun görülmektedir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılıkları anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 8.066; p=0.000; p<0.05). Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin (\bar{X} =0,77) işte üretkenlik düzeyleri 1-5 yıl (\bar{X} =1,12), 6-10 yıl (\bar{X} =1,17) ve 11-15 yıl olanlara (\bar{X} =1,23) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Mesleki kıdemi ve unvan derecesi düşük olan bireylerin işte üretkenlik düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni kariyer basamaklarının ilk aşamalarında olmaları, işi öğrenme ve kendilerini ispatlayarak başarıya ulaşma isteği içinde olmaları olabilir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı t-testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (t=2.188; p=0.029; p<0.05). Kadınların (\bar{X} =1,11) işte üretkenlik düzeyleri erkeklere (\bar{X} =0,94) göre daha yüksektir. Kadınların işte üretkenlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların işe olan tutumları, kişilik özellikleri, bulunduğu koşulların erkeklere göre farklılık göstermesinin bir sonucu olabilir. Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin yaşlarına göre farkı anova testi yapılarak belirlenmiştir. İşte üretkenlik düzeylerinin yaşlarına göre farkı %95 güvenilirlik düzeyindedir ve bu oran istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmaktadır (F= 15.674; p=0.000; p<0.05). 41 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin (\bar{X} =0,72) işte üretkenlik düzeyleri 21-30 yaş (\bar{X} =1,13) ve 31-40 yaşında olanlara (\bar{X} =1,20) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir. Yaş arttıkça işte üretkenlik düzeyi düşmektedir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin medeni durumlarına ve gelir durumlarına göre farklılıkları anova testleri yapılarak belirlenmiştir. İstatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0.05). Bireylerin

işte üretkenlik düzeyi, işkoliklik düzeyine göre belirlendiğinden dolayı medeni durum ve gelir durumuna göre farklılık göstermemiş olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşkoliklik, çalışan bireyin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine vakit ayıramamasına ve çevresindeki insanlarla olan iletişimin zayıflamasına neden olabilmektedir. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlık yaşayabilmektedirler. Yalnızlık bireyi duygusal açıdan etki altına alarak diğer insanlarla olan iletişimini zayıflatmaktadır. Bireyin bu durumda örgütsel güveni, bağlılığı, iş verimliliği, iş stresi, iş performansı ve tatmini etkilenmektedir. Bu nedenle aynı iş ortamında çalışan bireyler arasında güçlü bir iletişimin olması, kendilerini iş ortamından soyutlanmış hissetmemeleri hem çalışanlar hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. İş yaşamında kendisine yeterli bir düzeyde destek sağlanmadığını düşünen bir çalışanın iş performansında düşüş, yaptıkları işten tatmin olamama gibi olumsuz duygular yaşayabileceği düşünülmektedir. Fakat bu durumun tam aksine, iş yaşamında çalışan bireyler arasında iletişimin güçlü olması motivasyonlarının artmasına ve iş performanslarının artış göstermesine katkı sağlaması beklenmektedir. İşkolik bireylerin; işe olan bağlılık düzeylerinin yüksek olması, elinde olan bir işi çalışma ortamı ve zaman ayırt etmeden bitirmeye çalışmaları, yaptıkları her işte dikkatli ve kontrollü bir tutum sergileyerek hata yapma olasılığı tanımamaları, başarı ve hedefe odaklanarak rekabet edebilmeleri özellikleri arasında sayılmaktadır. İşkolikliğin sonucunda fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve örgütsel etkiler ortaya çıkmaktadır. Literatürde işkoliklik kavramının tanımı, nedenleri, sonuçları konusunda fikir birliğine varılamamıştır. İşkolikliğin; çalışan bireyler arasında yeterli düzeyde iş birliğinin oluşmaması, uyumsuzluk, stres, tükenmişlik, moral bozukluğu, yaratıcılığın kaybolması ve verimin azalması gibi olumsuz etkileri ortaya çıkarabileceğini düşünen araştırmacıların yanı sıra aşırı çalışma eğilimi göstermelerinin verimliliği artırıcı yönde olumlu bir etki yaratacağını düşünen araştırmacılar da bulunmaktadır. Literatürdeki bu bilgilerden hareketle işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik davranışları üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Akademik yaşamın yoğun çalışma süreci gerektiren alanlardan birini oluşturması ve akademisyenlerin bilimsel konuları araştırma ve çalışmaları gerçekleştirme, bilimsel makaleler hazırlanması, bilimsel dergilerde hakemlik, ders yükümlülüğü, proje hazırlama ve yönetme, kongre, çalıştay vb., toplantıları düzenleme ve katılma, lisans ve lisansüstü öğrencilere danışmanlık, idari faaliyetler gibi iş yüklerinin altında aşırı derecede konsantrasyon ve emek harcadıkları düşünülerek çalışmanın örneklem grubu

akademisyenler olarak belirlenmiştir. Literatürde işkoliklik, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik konuları noktasında fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Çalışmamız sonucunda literatürdeki benzer bulgulara ulaşıldığı gibi farklı yönde bulgulara da ulaşılmıştır. Literatürde yapılmış çalışmalarda farklı yönde bulgulara ulaşılmasının nedeni araştırmada kullanılan ölçeklerdeki sorulara, araştırma yapılan örneklem grubu olabilir. İşkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık düzeyini artırması olumsuz bir etki, işte üretkenliği artırması olumlu bir olarak görülebilmektedir. İlk aşamada bireyin aşırı derecede çalışması ve işteki üretkenliğin yüksek olması üniversiteler için olumlu görünse de bireylerin yalnızlaşması ile başlayan sorunlar zincirinin de halkasını oluşturmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin oluşabilecek bu sorunlara karşı önlem almaları gerekmektedir.

İş yaşamı içinde bulunan çalışanların çalıştıkları sektör ve meslek itibarıyla işkoliklik düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Araştırma sonuçlarımızı değerlendirdiğimizde akademisyenlere yönelik öneriler getirilebilir ve bu önerilerin benzer özellikleri taşıyan diğer meslek grubunda (örn.; öğretmenlik, bankacılık, yöneticilik vb.) çalışanlarında iş yaşamlarında faydası olabileceği düşünülmektedir. Önerileri sıralayacak olursak;

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça iş yaşamlarındaki yalnızlık düzeylerinin de artmasının önüne geçilebilmesi için; esnek çalışma modeli uygulanabilir. Çalışma saatleri içinde çalışmalarını sağlanarak kendilerini hem fiziki hem de psikolojik açıdan yıpratmalarının önüne geçilebilir. Sosyal yaşamlarında ailelerine vakit ayırabilmeleri sağlanmalıdır. Akademisyenleri aşırı derecede çalışmaya, üretmeye ve rekabet etmeye sevk eden kurum içi politikaların (teşvik, ödüllendirme vb.) uygulanması iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini arttırdığı için bu gibi politikaların uygulanması durdurulabilir.

Akademisyenlerin iş yaşamında ve sosyal yaşamında yalnızlık yaşamaları güven kaybı, stres, tükenmişlik gibi etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamlarının dışında motivasyonlarını artırıcı, iş yüklerini azaltıcı sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Örneğin; üniversitelerde akademisyenlere yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, öğrencileri ile aralarındaki etkileşimin arttırılabilmesini sağlayacak karşılıklı fikir alışverişi yapabilecekleri program ve projelerin sayısının artırılması, spor faaliyetleri yapabilecekleri alanların olması yalnızlaşmalarının önüne geçebilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça işte üretkenlik düzeylerinin artması olumlu bir sonuçtur. Fakat işe olan bağlılığı sonucunda yaşadıkları stres üretme kaygısı duymalarına yol açmaktadır. İş yükleri çok fazla olduğu için

zaman yönetimi akademisyenler için önem arz etmektedir. Kurum içi eğitimler düzenlenerek zamanın etkili ve verimli bir biçimde yönetilebilmesi sağlanabilir. Çalışma arkadaşları ile ekip çalışması yapmaları önerilebilir. Ekip çalışması yapmalarının işte üretkenlik düzeylerinin artmasına ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin düşmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma çerçevesinde incelenen işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik üzerindeki etkisi farklı sektörlerde, farklı örneklerde gelecekte yapılacak olan çalışmalarda incelenebilir. Örneğin; sadece kadın akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklem üzerinde farklı ölçekler ve istatistiksel yöntemler kullanılarak çalışılabilir. Bir başka örnek verecek olursak kamu üniversitelerinde ya da özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklemde karşılaştırmalı bir analiz yapılabilir. Bu çalışmanın da gelecekte yapılacak bu gibi çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş yaşamında yalnız ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik

Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (4), 271-277.

Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas- Tr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.

Doğan, A. (2018). *Liderlik, örgüt kültürü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları*. (1.Baskı). İstanbul: Patriot Yayınları.

Endicott J, Nee J (1997) Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A new measure to assess treatment effects. *Psychopharmacol Bull*, 33 (1), 13-6.

Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis In: Cilt 5th, Upper Saddle*

River: Prentice-Hall.

Mercan, N., Oyur, E., Alatur, 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.

McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis,

theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 69-91.

Özkürkçügil, A.Ç. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 21-31.

Russell, D., Cutrona, E. C., Rose, J., Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's

typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46 (6), 1313-1321.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Edward Elgar: Northampton, MA.

Tabak, I. ve Argon, T. (2018). Duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 1-13.

Uguz, Ş., İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E, Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda

Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3), 209-214.

Wright S.L., Burt C.D.B., & Strongman K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *NZ J Psychol*, 35, 59-68.