




RESEARCH ARTICLE / Araştırma Makalesi
<https://doi.org/10.37093/ijisi.1762201>

Beyaz Yaka Çalışanların Psikolojik Sözleşme İhlali Algılarının İş Yerinde Yalnızlık Deneyimleri Üzerindeki Etkisi: Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Mehmet Cıranoglu* 

Öz

Bu çalışma, beyaz yaka çalışanların algıladıkları psikolojik sözleşme ihlallerinin iş yerinde yalnızlık düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde bu iki olgu arasındaki ilişkinin sosyal değişim teorisi kapsamında açıklanabileceği; örgütsel yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumunda çalışanların sosyal ve duygusal geri çekilme davranışlarına yöneldiği belirtilmektedir. Bu çalışmada, Bursa ilindeki otomotiv sektöründe görev yapan 411 beyaz yaka çalışandan elde edilen veriler kullanılmıştır. Veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilen analizler sonucunda, psikolojik sözleşme ihlali ile iş yerinde yalnızlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta = 0.63$, $p < 0.01$). Bulgular, örgütsel vaatlerin yerine getirilmemesinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda sosyal düzeyde de sonuçlar doğurduğunu göstermekte ve çalışanların yalnızlık hissine artmasına neden olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, örgütlerin psikolojik sözleşme yükümlülüklerine daha fazla özen göstermeleri ve sosyal destek mekanizmalarını güçlendirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme ihlali, iş yerinde yalnızlık, beyaz yaka.

JEL Kodları: M12, M19, M54

Cite this article: Cıranoglu, M. (2026). Beyaz yaka çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının iş yerinde yalnızlık deneyimleri üzerindeki etkisi: Otomotiv sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Social Inquiry*, 19(1), 101–114. <https://doi.org/10.37093/ijisi.1762201>

* Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İnegöl İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Bursa, Türkiye.
E-posta: ciranoglu@uludag.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7798-7099>

Article Information

Received 10 August 2025; Revised 13 October 2025; Accepted 5 January 2026; Available online 30 April 2026

This is an open access article under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial Licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).
© 2025 The Author. Published by Institute of Social Sciences on behalf of Bursa Uludağ University



The Impact of White-Collar Employees' Perceptions of Psychological Contract Violation on Their Experiences of Loneliness at Work: A Study on Automotive Industry Employees

Abstract

This study aims to examine the impact of perceived psychological contract breach on workplace loneliness among white-collar employees. In the literature, this relationship can be explained through the lens of social exchange theory, which suggests that violations of organizational obligations may lead employees to withdraw emotionally and socially. In this research, data were collected from 411 white-collar employees working in the automotive sector in Bursa, Türkiye. Data were analyzed through SPSS and AMOS software. Structural equation modeling revealed a significant and positive relationship between psychological contract breach and workplace loneliness ($\beta = 0.63, p < 0.01$). The findings suggest that the failure to fulfill organizational promises results not only in individual consequences but also in social disconnection, thereby increasing employees' sense of loneliness. Based on the results, it is recommended that organizations pay closer attention to upholding psychological contract obligations and reinforce social support mechanisms within the workplace.

Keywords: Psychological contract breach, workplace loneliness, white-collar.

JEL Codes: M12, M19, M54

1. Giriş

Modern örgütler, dijitalleşme, yüksek rekabet baskısı ve bilgi temelli iş modellerinin hâkim olduğu yeni ekonomik düzende, sürdürülebilir rekabet avantajını büyük ölçüde nitelikli iş gücünü elde tutma ve bu iş gücünün örgüte olan psikolojik bağlılığını koruma kapasitesiyle sağlayabilmektedir. Özellikle beyaz yaka çalışanlar, artan bilişsel iş yükü, performans odaklı değerlendirme sistemleri, esnek fakat belirsizlik içeren çalışma biçimleri ve sınırlı yüz yüze etkileşim olanakları nedeniyle, günümüz örgütsel yapılarında psikolojik olarak en kırılgan gruptan biri hâline gelmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006). Bu durum, çalışanların yalnızca ekonomik beklentilerinin değil, aynı zamanda aidiyet, güven, adalet ve tanınma gibi derin psikososyal ihtiyaçlarının da örgütler tarafından karşılanmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu bağlamda iş yerinde yalnızlık, bireyin örgütsel ortamda sosyal bağlarının zayıfladığını, duygusal destek kaynaklarına erişimin sınırlı olduğunu ve kendisini örgüte ait hissetmediğini ifade eden çok boyutlu bir kavram olarak önem kazanmaktadır (Wright vd., 2006). Weiss'in (1973) sosyal ve duygusal yalnızlık ayrımı üzerine temellenen bu yaklaşım, yalnızlığın sadece bireysel bir duygu durumu değil, aynı zamanda örgüt içinde iş birliği, yaratıcılık, motivasyon ve verimlilik gibi kritik çıktıları tehdit eden sistemik bir risk olduğunu göstermektedir. Nitekim literatürde yalnızlığın; düşük iş tatmini, artan tükenmişlik, örgütsel bağlılığın zayıflaması ve işten ayrılma niyeti ile güçlü biçimde ilişkili olduğu tekraren vurgulanmaktadır (Özçelik ve Barsade, 2018; Lam ve Lau, 2012).

Bu duygunun oluşmasında önemli bir psikolojik tetikleyici olarak psikolojik sözleşme ihlali öne çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme; çalışanların örgütlerinden beklentileri ile örgütün çalışanlara sunduğu algısal ve örtük vaatler arasındaki karşılıklı dengeye işaret eder (Rousseau, 1989). Bu sözleşmenin ihlali, örgütün çalışanlarına yönelik adalet, gelişim fırsatları ya da karşılıklılık taahhütlerini yerine getirmediği inancının gelişmesiyle ortaya çıkar (Robinson ve Rousseau, 1994). Bu durum yalnızca işveren–çalışan ilişkisini zedelemekle kalmaz; aynı zamanda bireyin örgütteki sosyal ağlara, meslektaşlarına ve çalışma ortamının güvenilirliğine yönelik

algısını da derinden sarsar (Deery ve Jago, 2015). Dolayısıyla, psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızlık deneyimini tetikleyen bir öncül olması, sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) bağlamında teorik olarak da tutarlıdır. Örgütün yükümlülüklerini yerine getirmemesi, bireyin ilişkisel yatırımını geri çekmesine neden olur (Cropanzano ve Mitchell, 2005); bu geri çekilme ise zamanla örgütsel yalnızlığa dönüşür.

Literatür incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini, tükenmişlik, yabancılaşma, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle yoğun biçimde ilişkilendirildiği görülmekle birlikte (Zhao vd., 2007; Özçelik, 2013), bu ihlalin iş yerinde yalnızlık üzerindeki etkisini özellikle beyaz yaka çalışanlar bağlamında ve yalnızlığın çok boyutlu yapısını dikkate alarak ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Oysa beyaz yaka çalışanlar; yüksek sorumluluk–düşük sosyal temas paradoksu, bireysel rekabetçilik kültürü ve giderek artan “sessiz izolasyon” deneyimi nedeniyle bu ilişkinin en kritik grubunu oluşturmaktadır (Golden vd., 2008).

Bu çalışmanın temel amacı, beyaz yaka çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının iş yerinde yalnızlık deneyimleri üzerindeki etkisini kapsamlı biçimde incelemek ve literatürdeki bu önemli boşluğa ampirik kanıt sunmaktır. Araştırmanın özgün katkısı, psikolojik sözleşme ihlali ile yalnızlık arasındaki ilişkiyi duygusal, ilişkisel ve bağlamsal bileşenler kapsayan bütüncül bir perspektifle ele almasıdır. Ayrıca çalışma, otomotiv sektörü gibi yüksek performans, yoğun rekabet ve zaman baskısının hâkim olduğu bir sektörden elde edilen veriler aracılığıyla, bu ilişkinin pratik anlamda en görünür olduğu bağlamlardan birine odaklanarak, literatüre hem

2. Teorik Arka Plan

Günümüz bilgi ekonomisinde örgütlerin rekabet avantajı, büyük ölçüde nitelikli insan kaynağı olan beyaz yaka çalışanların bilgiye dayalı üretkenliğine ve örgütle kurduğu psikolojik bağa bağlı hâle gelmiştir. Ancak bu çalışan grubu, yüksek performans beklentileri, yoğun bilişsel talepler ve sosyal izolasyon riski gibi faktörlerin kesişiminde daha kırılgan bir örgütsel deneyim yaşayabilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006). Nitekim pandemi sonrası dönemde yapılan araştırmalar, beyaz yaka çalışanlarda yalnızca fiziksel değil, duygusal ve ilişkisel yalnızlık düzeylerinde de ciddi bir artış olduğunu ve bu durumun özellikle yüksek rekabetli sektörlerde daha belirgin biçimde ortaya çıktığını göstermektedir (Fostervold vd., 2024). Bu bağlamda psikolojik sözleşme ihlali ve iş yerinde yalnızlık, beyaz yaka çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve örgütsel bağlılığını tehdit eden iki stratejik örgütsel risk faktörü olarak önem kazanmıştır.

Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler sistemi olarak tanımlanmakta olup; adalet, güven, gelişim fırsatları, destek ve karşılıklılık gibi örtük yükümlülükleri içerir (Rousseau, 1989). Örgütün bu beklentileri karşılamadığını düşünen çalışan, durumu psikolojik sözleşme ihlali olarak algılar (Robinson ve Rousseau, 1994). Morrison ve Robinson (1997), bu ihlalin yalnızca çalışanların örgüte yönelik güvenini zedelediğini, aynı zamanda sosyal bütünleşme ve aidiyet duygusu gibi daha derin psikolojik mekanizmaları bozarak duygusal geri çekilme eğilimini tetiklediğini vurgulamıştır. Son dönemde yapılan araştırmalar da psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızca adalet ihlali değil, aynı zamanda bir “ilişkisel travma” olarak deneyimlenebileceğini ileri sürmektedir (Le vd., 2025).

Bu noktada iş yerinde yalnızlığın boyutsal yapısını netleştirmek önemlidir. Weiss'in (1973) modeline göre yalnızlık iki temel boyutta ele alınır: sosyal yalnızlık; bireyin çevresinde yeterli nicelikte ilişki bulunmaması yani yüzeysel ya da pratik temas eksikliği ve duygusal yalnızlık; güvene dayalı, anlamlı ve yakın ilişkilerden yoksun kalma, yani derin düzeyde bağlantı eksikliği. Güncel literatürde yalnızlık yalnızca bireyin ilişkisel ağ yoğunluğuyla değil, örgütsel güven, psikolojik iklim ve duygusal görünmezlik riskiyle de açıklanmaktadır (Itam ve Warriar, 2024). Bu da iş yerinde yalnızlığın artık sadece "iletişim eksikliği" değil, psikolojik güvenliğin zedelendiği yapısal bir sorun olarak konumlandırıldığını göstermektedir.

Örgütsel düzlemde bu ayrım, yalnızlığın sadece yüzeysel bir iletişim eksikliği değil, çalışan-örgüt ilişkisinin niteliğiyle doğrudan bağlantılı psikolojik bir problem olabileceğini göstermektedir (Wright vd., 2006). Son dönem çalışmalar iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, düşen performans ve liderlik algısında bozulma gibi olumsuz örgütsel sonuçlarla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Özçelik ve Barsade, 2018; Walz vd., 2024; Meng vd., 2025).

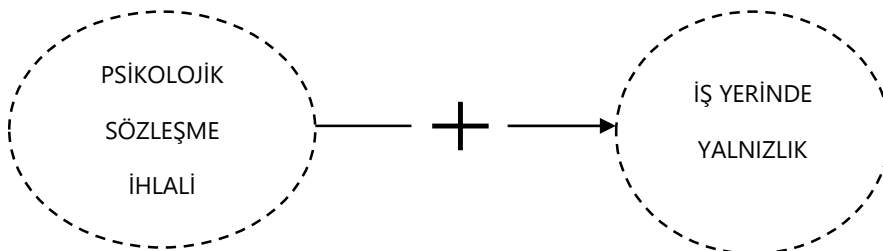
Psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızlık üzerindeki etkisi, sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde açıklanabilmektedir. Bu teoriye göre çalışan-örgüt ilişkisi karşılıklılık ilkesine dayanır. Örgüt yükümlülüklerini yerine getirmede çalışan, karşılık olarak ilişkisel yatırımını ve sosyal katılımını geri çeker (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu geri çekilme, özellikle duygusal yalnızlık ve sosyal izolasyonun artması şeklinde tezahür edebilir (Deery ve Jago, 2015). Yeni dönem araştırmalar, beyaz yakalı çalışanlarda bu sürecin yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda dijital iş ilişkilerinin yapısından kaynaklanan "görünmezlik riski" ile de tetiklendiğini vurgulamaktadır (Golden vd., 2008). Bu nedenle, beyaz yaka çalışanlar — genellikle bireysel çalışma sistemleri, performans odaklı değerlendirme yapıları ve yüksek beklenti-düşük temas paradoksu nedeniyle — bu ilişkiye diğer çalışan gruplarına kıyasla daha açık hâle gelmektedir (Griep vd., 2025).

Sonuç olarak, psikolojik sözleşme ihlali ile iş yerinde yalnızlık arasında güçlü ve çok boyutlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, özellikle örgütsel destek ihtiyacının yüksek olduğu beyaz yaka çalışanlar açısından daha belirgin hâle gelmektedir. Bu nedenle, söz konusu ilişkinin duygusal, ilişkisel ve bağlamsal boyutlarıyla birlikte değerlendirilmesi; hem akademik literatüre katkı sağlamakta hem de işverenlerin daha sağlıklı bir örgütsel iklim geliştirmeleri açısından stratejik öneme sahiptir. Literatürden elde edilen bu bilgiler doğrultusunda çalışmamızın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Beyaz yaka çalışanların algıladıkları '**psikolojik sözleşme ihlali**' ile '**iş yerinde yalnızlık**' duyguları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Şekil 1

Psikolojik sözleşme ihlali ile iş yerinde yalnızlık arasında öngörülen ilişki



3. Araştırmanın Yöntemi

Türkiye'nin motorlu kara taşıtı imalatı sektöründe 2023 yılı itibarıyla yaklaşık 192.867 kişi istihdam edilmekte olup, bu imalat sanayi içindeki oran %4,47 düzeyindedir (TÜİK, 2024). TR41 bölgesi (Bursa, Eskişehir, Bilecik) özelinde, 2023 yılında Bursa ilinde otomotiv sektöründe 76.952 sigortalı çalışan ve 943 iş yeri bulunduğu, bu ilde Türkiye toplam istihdamının %29'unun gerçekleştiği kayıt altına alınmıştır (BEBKA, 2024). Ayrıca TÜİK (2025) verilerine göre, Bursa otomotiv sektöründe farklı NACE kodlu 421 firma ve 81.609 çalışanın yer aldığı görülmektedir. Bu veriler sektörü genel hatlarıyla tanımlasa da, beyaz yaka ve orta düzey yönetici pozisyonlarını ayrı ayrı göstermemekte, dolayısıyla gerçek evrenin net tanımlanmasında belirsizlikler mevcuttur. Bu eksikliği gidermek amacıyla, Bursa'daki otomotiv sektöründe beyaz yaka olarak çalışanlara ulaşmak hedeflenmiş, kartopu örneklem yöntemiyle online anket uygulanarak (ilişkide olunan ve sektörde bulunan beyaz yaka çalışanlara yazışma uygulaması aracılığıyla link gönderilerek ulaştırabildikleri kadar örneklem kriterini taşıyan kişiye ulaştırmaları istenmiştir) 411 katılımcıdan geçerli yanıtlar alınmış ve analizlerde bu veriler kullanılmıştır.

Örneklem hacminin belirlenmesinde bazı temel varsayımlar ve hesaplamalar esas alınmaktadır. Bayram (2013), yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı araştırmalarda yaklaşık 200'ün üzerindeki örneklem büyüklüklerinin yeterli olabileceğini dile getirmiştir. Öte yandan Saruhan ve Özdemirci (2013), birey sayısının bilinmediği ve orta homojenlikte bir evren varsayımıyla hazırladıkları tabloda, %95 güven düzeyine göre minimum örneklem sayısını 288 olarak sunmuşlardır. Bu çalışmada elde edilen örneklem miktarı, her iki kaynakta belirtilen sınırların üstündedir.

Çalışmada yer alan anket formunda, beşli Likert tipinde iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, çalışanların algıladıkları psikolojik sözleşme ihlali ve iş yerinde yalnızlıklarına ilişkin ifadeleri içermekte olup, katılımcılardan bu ifadelere 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında yanıt vermeleri istenmiştir. Anketin giriş kısmında, katılımcılara cinsiyetleri, yaş aralıkları, iş yerindeki kıdemleri ve eğitim durumları sorulmuştur. Bu bilgilere dönük frekans dağılımları aşağıdaki gibidir:

Tablo 1

Demografik Faktörlerin Frekans Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Kadın	199	48,4	18-29	66	16,1
Erkek	212	51,6	30-39	280	68,1
			≥ 40	65	15,8
Kıdem	N	%	Eğitim	N	%
≤ 5	59	14,4	Ortaöğretim/ Önlisans	177	43,1
6-10	140	34,1	Lisans	201	48,9
11-15	157	38,4	Lisansüstü	33	8,0
> 15	55	13,4			
Toplam:	411	100	Toplam:	411	100

Araştırmada psikolojik s3zleşme ihlali d3zeyini belirlemek amacıyla Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilen Psikolojik S3zleşme İhlali 3lçeği kullanılmıştır. 3lcek, T3rkçeye 3zt3rk (2010) tarafından uyarlanmıştır. Likert tipi derecelendirmeye sahip olan 3lçekte, psikolojik s3zleşme ihlali tek boyutta ele alınmakta olup toplam dokuz maddeden oluşmaktadır.

İşyerinde yalnızlık d3zeyini 3lçmek amacıyla Wright ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen İşyerinde Yalnızlık 3lçeği kullanılmıştır. 3lçeğin T3rkçe formu Doğan ve arkadaşları (2009) tarafından uyarlanmıştır. Bu 3lçme aracı, bireylerin iş yaşamında yalnızlık algılarını değerlendirmeye y3nelik olarak geliştirilmiş ve geçerlilik-g3venirlik çalışmaları sonucunda T3rkçe formu sosyal bilimler literat3r3nde kullanılabilir hale getirilmiştir. Toplam onaltı madde ve iki boyuttan (B1:duygusal yoksunluk; B2: sosyal arkadaşlık) oluşmaktadır. Veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak geçerlilik analizi kapsamında verilerin dağılımına bakılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2

Tanımlayıcı İstatistikler ve Dağılıma İlişkin Veriler

3lçekler	\bar{x}	SD	Skewness*	Kurtosis*
Psikolojik S3zleşme İhlali	3,98	0,044	-1,455	1,598
İş Yerinde Yalnızlık	3,84	0,042	-1,353	1,292

* $-2 \leq x \leq 2$ (George ve Mallery, 2010)

Çalışmada geçerlilik analizi için doğrulayıcı fakt3r analizi (DFA) tercih edilmiş, g3venilirlik d3zeyi ise Cronbach Alfa korelasyon katsayısı ile test edilmiştir. DFA s3recinde 3ncelikli olarak modelin genel uyumuna y3nelik istatistiksel kriterler g3z 3n3ne alınmış, ardından fakt3r y3k3 şeklinde tanımlanan 3rneklemeye yeterlilik değerlerinin 0,50'nin 3zerinde olup olmadığına ve AVE (Average Variance Extracted) ile CR (Construct Reliability) değerleri doğrultusunda yakınsak ve iraksak geçerliliğe ulaşma durumuna bakılmıştır. G3venilirlik analizinde ise, t3m 3lçekler ve alt fakt3rler için Cronbach Alfa katsayısının 0,70'in 3zerinde olup olmadığı temel alınmıştır (B3y3k3zt3rk, 2003). Hipotezlerin test edilmesinde ise AMOS paket programı aracılığıyla kurulan model değerlendirilmiş, tahmin edilen değerler ve elde edilen uyum indeksleri şimşek (2007) tarafından 3nerilen 3l3tler temel alınarak analiz edilmiştir. Bu aşama, araştırmacıların modelin genel kabul3ne ilişkin karar verdiği noktadır.

4. Araştırmanın Bulguları

Yapısal eşitlik modeli inşa edilirken ilk olarak modelin veriyle olan uyumunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu aşamada, elde edilen verilerin 3nerilen kuramsal yapıyla ne derece 3rt3řt3đ3n3n anlaşılması hedeflenmektedir (okluk B3keoğlu vd., 2016). Bu doğrultuda yapılan doğrulayıcı fakt3r analizinin sonuçları, modelin geçerliliğini değerlendirmek için kullanılmış ve uyum indeksleri dikkate alınmıştır. S3z konusu çalışmada, CMIN/DF, NFI, CFI, RMSEA ve GFI gibi en sık başvurulan model uyum kriterlerine yer verilmiştir (Saruhan ve 3zdemirci, 2013). Modelin iyileştirilmesi amacıyla d3zeltme indekslerinden yararlanılarak d3rt hata terimi arasında kovaryans bağları tanımlanmıştır. Bu t3r bağlar, ilgili değerkenler arasındaki y3ksek korelasyona dayalı olarak çift y3nl3 oklarla g3sterilir ve 3l3m hatalarının giderilmesine

katkıda bulunur (Aish ve Jöreskog, 1990). Yapılan bu müdahaleler sayesinde Ki-Kare değerinde azalma sağlanmış ve model daha yüksek uyum düzeyine ulaşmıştır (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 3'te de görülebileceği gibi kabul sınırları içindedir.

Tablo 3

Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri

	SRMR	CMIN/DF	NFI	CFI	GFI	RMSEA
Referans Değerler	≤ 0,08	≤ 5	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,08
Düzeltilme Öncesi	0,058	5,31	0,84	0,81	0,79	0,081
Düzeltilme Sonrası	0,044	4,36	0,90	0,92	0,88	0,061

Tablo 3'te verilen bulgulara bakarak ölçek maddelerinin ilgili boyutlara kabul edilebilir bir uyum göstererek yüklendiği söylenebilir.

Doğrulayıcı faktör analizinde yalnızca modelin genel uyumuna değil, aynı zamanda ölçme aracının yapısal geçerliliğine de odaklanılması gerekir. Yapı geçerliliği (construct validity), kullanılan ölçeğin belirli bir kavramsal yapıyı ölçüp ölçmediğini ortaya koymaya çalışan bir değerlendirmedir (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu geçerlilik türünü test edebilmek için öncelikle her bir maddenin ait olduğu faktörle olan istatistiksel ilişkisini yansıtan faktör yüklerine bakılır. Bu değerlerin 0.50'nin üzerinde olması beklenir. Bu çalışmada faktör yük değerleri 0.611 ile 0.892 arasında değişmekte olup, her bir maddenin kendi faktörüyle anlamlı düzeyde örtüştüğü görülmektedir (Kline, 2015).

Yapı geçerliliği değerlendirmesinde, kavramsal doğruluğun sağlanabilmesi için iki önemli boyut olan yakınsak ve ıraksak geçerlilik incelenmelidir (Hair vd., 2010; Kline, 2015). Yakınsak geçerlilik, aynı yapının göstergeleri arasındaki ilişkilerin gücünü ölçerken; ıraksak geçerlilik, birbiriyle ilişkili olmayan farklı yapıların birbirinden bağımsız olup olmadığını değerlendirir (Fornell ve Larcker, 1981). Çok boyutlu ölçeklerde her bir boyutun farklı bir kavramı temsil ettiği düşünülür ve bu nedenle her iki geçerlilik türünün de sağlanması önemlidir.

Yakınsak geçerlilik, AVE değeri üzerinden değerlendirilir; 0.50'nin üzerindeki değerler yeterli temsiliyeti gösterir (Hair vd., 2010). Ek olarak CR değeri de hesaplanır ve 0.70'in üzerinde olması ölçüm aracının güvenilirliğini yansıtır (Raykov, 1997). ıraksak geçerlilik ise Fornell-Larcker ölçütü, HTMT oranı veya faktörler arası korelasyonun 0.85'in altında olması koşullarıyla değerlendirilir (Fornell ve Larcker, 1981; Henseler vd., 2015). Ancak tek boyutlu ölçeklerde yalnızca tek bir yapı incelendiğinden, ıraksak geçerlilik analizine ihtiyaç duyulmaz. Buna rağmen, yakınsak geçerlilik bu tür ölçeklerde de önemlidir ve AVE ile CR değerleri dikkate alınarak analiz edilmelidir (Hair vd., 2010; Kline, 2015).

Tablo 4

Yakınsak ve ıraksak Geçerlilik için AVE, CR ve $\sqrt[2]{AVE}$ Değerleri

Ölçek/Boyut	AVE	CR	$\sqrt[2]{AVE}$
Psikolojik Sözleşme İhlali			
TEK BOYUT	0.622	0.936	0.788
İş Yerinde Yalnızlık			
DY	0.566	0.885	0.752
SA	0.516	0.826	0.718

Ölçekte bulunan tüm boyutlar için AVE değerlerinin 0,50 ve CR katsayılarının ise 0,70'in üzerinde olduğu görölmektedir (Tablo 4). Yakınsak geçerliliğin bir diğer kanıtı olarak görölen CR katsayılarının AVE değerlerinden büyük olması (Byrne, 2013) şartı da sağlanmış olduğundan, Tablo 4'te verilen sonuçlara göre ölçeklerin yapısında yakınsak geçerliliğin olduğu söylenebilir.

İraksak geçerliliğin sağlanması için iki farklı yaklaşım uygulanmaktadır. Bunlardan ilki faktörler arasındaki korelasyon değerlerine bakılmasıdır. Faktörler arası korelasyon değerlerinin 0.85'ten küçük olması iraksak geçerliliğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Kline, 2015; Chou vd., 2002). İkinci yaklaşım ise bir faktörün AVE değerinin karekökünün (\sqrt{AVE}), yine aynı faktörün diğer faktörlerle olan korelasyon değerlerinden büyük çıkmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 5

Korelasyon Katsayıları ve Faktörlere ait \sqrt{AVE} Değerleri***

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği		
TEK BOYUT		
İş yerinde yalnızlık ölçeği	1	2
(1) DY	,752	
(2) SA	,620	,718

* < 0,85

** Köşegen üzerindeki kalın değerlerdir ve korelasyon katsayılarından büyük olması beklenir.

Tablo 5'e göre iş yerinde yalnızlık ölçeği için söz konusu her iki şart da sağlanmıştır. Yani ölçeğe ait faktörler arasında iraksak geçerlilik bulunmaktadır.

Faktörlerle ölçüm araçları arasındaki geçerlilik ilişkisi değerlendirildikten sonra, araştırmacının örneklemini alan kitleyle ölçek arasındaki uyumu test etmesi gerekir. Bu aşama, güvenilirlik analizini kapsamaktadır ve ölçme aracının ilgili evrende ne kadar tutarlı sonuçlar verdiğini anlamaya yöneliktir. Güvenilirliği belirlemede yaygın olarak tercih edilen yöntemlerden biri, iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 6

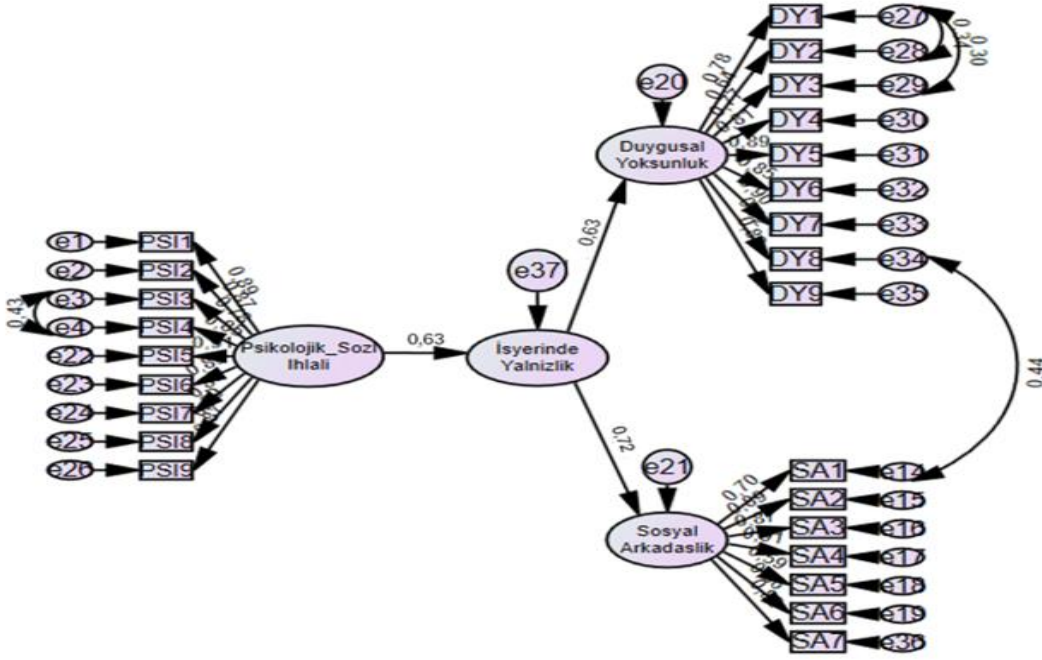
Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Faktör/İfade sayısı	Cronbach's Alpha değeri
Psikolojik Sözleşme İhlali	9 ifade	0,766
İş Yerinde Yalnızlık	2 faktör	0,864

Tablo 6'da göröldüğu üzere her bir ölçek için ortaya çıkan güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir değer olan 0,7'den büyüktür. Bu değerlerle birlikte çıkartılması halinde Alfa değerini önemli oranda arttıracak bir ifade bulunmamasından dolayı ölçme modeli olduğu gibi kullanılmıştır. Bu aşamaya kadar gerçekleştirilen analizlerin ardından, çalışmanın ikinci bölümünde hipotezin geçerliliğini test etmeye yönelik yapısal modele geçilecektir. Yapısal modelleme sürecinde gizil değişkenler arasındaki bağlantılar eş zamanlı olarak oluşturulur ve eşitlik sistemleri çerçevesinde test edilir. Analiz sonucunda elde edilen tahmin değerleri modelin geçerliliği açısından yorumlanır (Çokluk Bökeoğlu vd., 2016).

Şekil 1

Yapısal Model



Not: SRMR: ,0440; CMIN/DF: 4,367; NFI: ,900; GFI: ,987; CFI: ,921; RMSEA: ,071

Şekil 2'de yer alan modele ilişkin hipotez testi sürecinde, AMOS programında elde edilen p ve t (kritik oran) değerleri dikkate alınarak analiz yapılmıştır. Kritik oran, tahmin edilen değerlerin standart hata katsayısına bölünmesiyle elde edilmekte ve z-testi ile eşdeğer kabul edilmektedir. Bu değerlerin mutlak değeri 1,96'yı geçtiğinde 0,05 düzeyinde, 2,58'i geçtiğinde ise 0,01 düzeyinde anlamlı sonuçlara ulaşılmış sayılır (Byrne, 2013; Kline, 2015). Bu doğrultuda, $p < 0,05$ ve $t > 1,96$ kriterlerini karşılayan ve ilişki yönü teorik beklentilere uygun olan hipotezlerin desteklenmesi kabul edilmiştir.

Tablo 7

Psikolojik sözleşme ihlali ile iş yerinde yalnızlık duygusu arasındaki yapısal ilişkiye ait değerler

Yapısal İlişkiler	Beta Katsayısı	Beklenen İlişki Yönü	Kritik Oran (t değeri)	P değeri	Sonuç
Psikolojik sözleşme ihlali → İş yerinde yalnızlık	0,63	(+)	8,659	***	Desteklendi

Not: *** $\leq 0,01$

Tablo 7'de; bu ilişkiye ait z-değerinin, 0,01 anlamlılık düzeyinde 'kabul edilir' olarak görülen 2,58 mutlak değerinin çok üstünde ve 8,659 olduğu; Beta katsayısı ile temsil edilen yordama değerinin/oranının ise 0,63 olduğu ve ayrıca ilişkinin, yönü itibarıyla, öngörülen şekilde pozitif yönlü (+) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre modelimizde ortaya koyduğumuz hipotezin desteklenmesi görülmüştür.

5. Tartışma

Bu araştırmanın bulguları, beyaz yaka çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algıları ile iş yerinde yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı ve güçlü ($\beta = 0.63$) pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bu sonuç, psikolojik sözleşmenin yalnızca iş tatmini, bağlılık veya işten ayrılma niyeti gibi geleneksel çıktılarla sınırlı olmadığını; aynı zamanda çalışanın örgüt içi sosyal bağları, duygusal güvenliği ve ilişki kalitesi üzerinde de belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, yalnızlığın bireysel bir duygu veya kişilik temelli bir sorun değil, doğrudan örgütsel ilişkilerin niteliğine bağlı stratejik bir risk faktörü olduğunu savunan yeni kuşak araştırmalarla (örn. Fostervold vd., 2024; Walz vd., 2024) uyumludur.

Özellikle $\beta = 0.63$ gibi yüksek bir etkinin bu örnekte görülmesi, araştırmanın bağlamsal özellikleriyle ilişkilendirilebilir. Otomotiv sektörü; yüksek performans baskısı, hızlı karar alma, rekabetçi proje süreçleri ve yoğun teslim tarihi baskısı ile öne çıkan bir alandır. Bu tür çevrelerde beyaz yaka çalışanların çoğu zaman bireysel çalışma baskısı altında kaldığı, duygusal destek ve iş arkadaşlarıyla güven temelli ilişkiler kurma fırsatının zayıf olduğu literatürde de sıklıkla vurgulanmaktadır (Golden vd., 2008; Le vd., 2025). Dolayısıyla bu bağlamda yaşanan psikolojik sözleşme ihlalleri, yalnızca adalet algısını değil, aynı zamanda ilişki güveni de doğrudan sarsarak yalnızlık duygusunu artırmaktadır — bu durum sosyal değişim teorisinin (Blau, 1964) öngördüğü “ilişkisel geri çekilme” sürecini güncel bağlamda doğrulamaktadır.

Bu çalışmanın bulguları literatürdeki post-pandemi ve hibrit çalışma modeli temelli yeni araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Özellikle pandemi sonrası dönemde yalnızlık, sadece fiziksel izolasyonla değil, örgütsel destek eksikliği, belirsizlik algısı ve güven kaybı ile ilişkilendirilmektedir (ör. Itam ve Warriar, 2024; Meng vd., 2025). Bu açıdan bakıldığında, psikolojik sözleşme ihlalinin kültürden kültüre farklılaşan bir etkisi olabileceği de değerlendirilebilir. Türkiye gibi ilişki temelli, güven odaklı ve kolektivist eğilimli kültürlerde, söz verilen desteğin gerçekleşmemesi yalnızca “beklenti hayal kırıklığı” değil, aynı zamanda topluluk içindeki yerini kaybetme korkusu olarak da deneyimlenebilir — bu da duygusal yalnızlığın derinleşmesine zemin hazırlar (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018; Şevik, 2021; Çakır ve Aytemiz Seymen, 2023).

Bu bulgular, psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızca rasyonel düzeyde “haksızlık algısı” yaratmadığını; aynı zamanda “örgütsel aidiyet kaybı”, “duygusal kopuş” ve “ilişkisel izolasyon” süreçlerini tetiklediğini ortaya koymakta ve literatürde son dönemde güçlenen “psikolojik iklim ve duygusal güvenlik” kavramlarıyla da uyum sağlamaktadır (örn. Liao vd., 2024; Griep vd., 2025).

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, beyaz yaka çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının iş yerinde yalnızlık deneyimleri üzerindeki etkisini Türkiye'nin otomotiv sektörü bağlamında inceleyerek literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Elde edilen bulgular, psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızca çalışanların iş tatmini, bağlılığı ya da işten ayrılma niyeti gibi geleneksel sonuçlarla sınırlı kalmadığını; aynı zamanda bireylerin örgüt içindeki sosyal bağlarını, duygusal güvenlik algılarını ve aidiyet duygularını da doğrudan etkilediğini göstermiştir. Bulgularda ortaya çıkan yüksek

etki düzeyi ($\beta = 0.63$), özellikle yoğun rekabet, proje bazlı çalışma, performans baskısı ve bireysel sorumluluğun öne çıktığı otomotiv sektöründe çalışan beyaz yakalıların psikolojik olarak daha kırılgan bir yapıda olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, psikolojik sözleşmenin bozulmasının, yalnızca bir "beklenti karşılanmaması" olarak değil, aynı zamanda çalışanların örgütsel ilişki ağlarından duygusal olarak kopmasına yol açan yapısal bir risk olarak görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Elde edilen sonuçlar örgütler ve insan kaynakları yönetimi açısından önemli uygulama çıkarımları barındırmaktadır. Özellikle psikolojik sözleşmenin yönetimi kurumsal bir süreç olarak ele alınmalı; çalışanlara verilen açık veya örtük vaatlerin sürdürülebilir biçimde takip edilmesi, beklenti yönetiminin şeffaf biçimde gerçekleştirilmesi ve sözleşme algısının düzenli olarak ölçülmesi sağlanmalıdır. Yalnızlığın kişisel bir duygu değil, örgütsel iklimi etkileyen stratejik bir gösterge olduğu göz önünde bulundurularak çalışan bağlılığı anketlerine yalnızlık, sosyal bağlantı, örgütsel destek ve psikolojik güvenlik boyutları mutlaka dâhil edilmelidir. Özellikle hibrit ve dijital çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı günümüz koşullarında örgütlerin "sosyal temas tasarımı" yapmaları, yani çalışanların sadece görev performansına değil, ilişkisel etkileşimine de alan açacak yapılar kurmaları kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda mentorluk programları, takım bazlı bağ güçlendirici uygulamalar, empati temelli liderlik eğitimleri ve yöneticilerin ilişki odaklı yönetim tarzına teşvik edilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma, kuramsal olarak psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızca bilişsel bir adalet problemi olarak değil, aynı zamanda çalışanların sosyal varoluşunu ve örgütsel aidiyetini belirleyen ilişkisel bir kırılma olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Özellikle Türk toplumunda olduğu gibi kolektivist kültürlerde, psikolojik sözleşme ihlali yalnızca bireysel bir hayal kırıklığı değil, örgüt içindeki "güven topluluğundan dışlanma hissi" olarak da deneyimlenebilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmaların yalnızlık kavramını duygusal ve sosyal boyutlarıyla ayrıştırarak değerlendirmesi; ayrıca psikolojik güvenlik, lider-üye etkileşimi ya da örgütsel adalet algısı gibi değişkenlerin aracı veya düzenleyici etkilerini test etmesi literatüre daha derin katkılar sağlayacaktır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma verilerinin yalnızca otomotiv sektöründe çalışan beyaz yakalı bireylerden ve kesitsel bir yöntemle toplanmış olması, bulguların genellenebilirliğini belirli ölçüde sınırlandırmaktadır. Gelecek çalışmalarda farklı sektörlerde karşılaştırmalı analizler yapılması, boylamsal veri setlerinin kullanılması ve kültürler arası farklılıkların incelenmesi önerilmektedir. Sonuç olarak bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlalinin yalnızca işe yönelik tutumları değil, çalışanların örgüt içindeki ilişkisel bütünlüğünü ve psikososyal iyi oluşunu da derinden etkilediğini ortaya koyarak hem literatüre hem de uygulamaya anlamlı bir katkı sunmaktadır.

TEŞEKKÜR

—

FİNANSAL DESTEK

Yazar bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadığını beyan etmiştir.

ETİK

Bu çalışmada etik ilke ve standartlara uyulduğu beyan edilmiştir. Çalışma için Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Karar Tarihi: 25.10.2024; Karar No: 26)

YAPAY ZEKA KULLANIMI

Yazar yapay zeka araçlarının kullanımıyla ilgili olarak COPE yönergelerini ve politikalarını benimsediğini beyan etmiştir.

YAZAR KATKI BEYANI

Mehmet Cıranoglu  Genel katkı düzeyi %100.

Yazar, bu çalışmanın yazarlık koşulunu sağlayan başka bir kişinin olmadığını onaylamıştır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Aish, A.-M., ve Jöreskog, K. G. (1990). A panel model for political efficacy and responsiveness: An application of LISREL 7 with weighted least squares. *Quality ve Quantity*, 24(4), 405–426. <https://doi.org/10.1007/BF00152013>
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları* (2. bs.). Ezgi Kitabevi.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley ve Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Cartwright, S., ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Chou, S.-C., Boldy, D. P., ve Lee, Y.-H. (2002). Measuring job satisfaction in residential aged care. *International Journal for Quality in Health Care*, 14(1), 49–54. <https://doi.org/10.1093/intqhc/14.1.49>
- Cropanzano, R., ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çakır, S., ve Aytemiz Seymen, O. (2023). İşyeri-evden çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisi: Kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd/issue/82295/1390163>
- Çokluk Bökeoğlu, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. bs.). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deery, M., ve Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/101137/is-yasaminda-yalnizlik-olcegi-turkce-formunun-gecerlilik-ve-guvenilirlik-calismasi>
- Erdirençlebi, M., ve Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 603–617. <https://doi.org/10.21547/jss.346976>
- 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. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fostervold, K. I., Ulleberg, P., Nilsen, O. V., ve Halberg, A. M. (2024). *The hidden costs of working from home: Examining loneliness, role overload, and the role of social support during and beyond the COVID-19 lockdown*. *Frontiers in Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1380051>
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Pearson.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., ve Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Griep, Y., Kraak, J. M., Knol, W. M., Dolislager, J., ve Beekman, E. M. (2025). *The ripple effect of abusive supervision: A longitudinal examination of psychological contract breach, turnover intentions, and resilience among third parties*. *Journal of Business Research*, 189, Article 115141. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115141>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- İtam, U. J., ve Warriier, U. (2024). Future of work from everywhere: A systematic review. *International Journal of Manpower*, 45(1), 12–48. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2022-0288>
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://research.ebsco.com/c/wdqrei/viewer/pdf/ntfwx2o7xn>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Publications.
- Lam, L. W., ve Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Le, T. T. T., Tran-Ngoc, H.-C., Ho, V.-N., Nguyen-Hoang, B.-N., Ho, H.-A. N., ve Tran-Do, V.-A. (2025). *The intersection of stress, loneliness, and mental health attitudes in young multinational corporation employees*. *Journal of Health and Social Sciences*, 10(2), 122-154. <https://doi.org/10.19204/2025/THNT2>
- Liao, C., Li, Z., ve Huang, L. (2024). How does psychological contract breach affect employee silence? A moderated mediation model. *SAGE Open*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/21582440241299601>
- Meng, J., Suárez, L., Yip, C. C. E., ve Marsh, N. V. (2025). *White-Collar Workers in the Post-Pandemic Era: A Review of Risk and Protective Factors for Mental Well-Being*. *Behavioral Sciences*, 15(10), Article 1313. <https://doi.org/10.3390/bs15101313>
- Morrison, E. W., ve Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- OSD. (2024). *2023 Küresel Değerlendirme Raporu: Otomotiv Sanayii*. Otomotiv Sanayii Derneği. <https://www.osd.org.tr/saved-files/PDF/2024/11/20/2023%20Küresel%20Değerlendirme%20Raporu.pdf>
- Özçelik, H. (2013). An empirical analysis of surface acting in intra-organizational relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 389-408. <https://doi.org/10.1002/job.1798>
- Özçelik, H., ve Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Öztürk, S. Ö. (2010). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184. <https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Robinson, S. L., ve Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. <https://www.jstor.org/stable/3100447>
- Robinson, S. L., ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Saruhan, Ş. C., ve Özdemirci, A. (2013). *Bilim, felsefe ve metodoloji* (3. bs.). Beta Basım Yayım.
- Şevik, Ü. (2021). İş yaşamında yalnızlığın örgütsel ses üzerindeki etkisi. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences (Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi)*, 7(13), 471-497. <https://doi.org/10.52096/jsrbs.6.1.7.13.23>
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri.
- TR41 Bölgesi Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı (BEBKA). (2025). *TR41 bölgesi otomotiv sektörü raporu*. https://bebka.org.tr/wp-content/uploads/2025/06/Otomotiv-Sektor-Raporu_26.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *İşgücü istatistikleri, yıllık* [Veri seti]. <https://data.tuik.gov.tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *Yıllık sanayi ürün (PRODCOM) istatistikleri - 2024* [Veri portalı]. <https://data.tuik.gov.tr>
- Walz, T., Kensbock, J. M., de Jong, S. B., ve Kunze, F. (2024). *Lonely@Work@Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work*. *European Management Journal*, 42(5), 767-778. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.05.001>
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. MIT Press.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68. <https://research.ebsco.com/c/wdqrei/viewer/pdf/arsuvhpedz>
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., ve Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>

Extended Abstract

This study aims to investigate how perceptions of psychological contract breach influence the experience of workplace loneliness among white-collar employees. In organizational behavior literature, the psychological contract is regarded as an implicit agreement encompassing mutual expectations between employees and their organizations. A breach of this contract occurs when employees perceive that the organization has failed to meet implicit promises such as fairness, trust, or development opportunities. Simultaneously, workplace loneliness is described as a multidimensional phenomenon that includes emotional deprivation and the lack of social companionship in the workplace. Based on social exchange theory, the study posits that when employees perceive a violation of mutual obligations, they may emotionally and socially withdraw from their organizational environment, increasing their sense of loneliness. The study contributes to the limited empirical literature examining this relationship specifically within white-collar employees in the Turkish automotive industry.

The research was conducted among white-collar employees working in the automotive sector in Bursa, Türkiye. A total of 411 valid responses were collected using an online survey and snowball sampling technique. Data collection tools included two Likert-type scales: the Psychological Contract Breach Scale (Robinson ve Morrison, 2000), and the Workplace Loneliness Scale (Wright vd., 2006). The validity and reliability of the Turkish adaptations of both scales were confirmed through confirmatory factor analysis (CFA) and Cronbach's Alpha. The data were analyzed using SPSS and AMOS software packages. Structural Equation Modeling (SEM) was used to test the hypothesized relationship between psychological contract breach and workplace loneliness.

The results revealed a significant and positive relationship between psychological contract breach and workplace loneliness ($\beta = 0.63$, $p < 0.01$). The model showed good fit indices after model refinement through covariances between error terms. The CFA results indicated that all factor loadings exceeded the minimum threshold of 0.50, and both the convergent and discriminant validity conditions were satisfied ($AVE > 0.50$, $CR > 0.70$). Cronbach's Alpha values were also acceptable (psychological contract breach: $\alpha = 0.77$; workplace loneliness: $\alpha = 0.86$). These findings indicate that employees who perceive a breach in psychological contracts experience a stronger sense of emotional deprivation and social disconnection. Notably, this effect was particularly evident among white-collar employees, who are more exposed to individualized work settings and digital communication platforms, resulting in fewer opportunities for interpersonal interaction and emotional support.

The findings are consistent with the assumptions of social exchange theory, which explains how unmet organizational promises may disrupt the norm of reciprocity, leading to emotional detachment and a reduction in social interaction. This study supports previous research suggesting that psychological contract breaches diminish organizational trust and employee engagement, ultimately contributing to psychological withdrawal behaviors such as loneliness. Furthermore, the findings reinforce arguments by Morrison and Robinson (1997) and Zhao vd. (2007) that psychological contract breach is not only a cognitive evaluation but also an emotional and relational disruption within organizational settings.

The study also highlights that workplace loneliness is not solely determined by individual traits such as introversion or lack of social skills, but is strongly shaped by organizational structures, leadership style, communication climate, and perceived organizational justice. This aligns with theories of psychological safety (Kahn, 1990) and psychological presence, which emphasize the role of trust and security in fostering employee engagement. In this context, psychological contract breach can be seen as a structural threat that disrupts psychological safety and reduces an employee's willingness to engage socially and emotionally at work.

This study provides empirical evidence that psychological contract breach significantly predicts workplace loneliness among white-collar employees. As such, organizations should take proactive measures to uphold the promises and expectations conveyed to their employees. Additionally, establishing strong social support systems and fostering open communication environments may mitigate the adverse effects of contract breaches. Managers should pay particular attention to white-collar professionals, who are often expected to work autonomously under high performance demands with limited social interaction. Future studies are encouraged to explore moderating variables such as leadership style, team climate, or personality traits, and to extend this research to different sectors and cultural contexts.