



Yıl: 2, Sayı: 5, Aralık 2015, s. 405-417

INESJOURNAL
ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Hüseyin AKAR¹

ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞKOLİKLİK EĞİLİMLERİ İLE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapan 161 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Veri toplamada İşkolik Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular şu şekildedir; öğretim elemanlarının yüksek düzeyde işkolik olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu durumun sebebi görevde yükselme, ekonomik gelirini arttırma, kamu hizmeti sunma gibi etmenler olabilir. İş yaşamında yalnızlık düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Eğitim kurumlarının toplumsal yönünün daha fazla olması bu durumu oluşturmuş olabilir. İşkoliklik ile iş yaşamında yalnızlık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu doğrultuda işkolikliğin hem birey hem de örgüt ile ilgili olumsuz sonuçlarını engellemede üniversite yönetimlerinin farkındalık düzeylerinin arttırılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yalnızlık, Öğretim Elemanı

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WORKAHOLIC TENDENCIES AND LONELINESS OF INSTRUCTORS IN WORKPLACE

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between the loneliness and workaholic tendencies of instructors in workplace. Relational screening model was used in the research. The participant group of the research was composed of 161 instructors who work at Kilis 7 Aralık University in the 2013-2014 academic year. The data is collected with "the scales of loneliness at workplace" and "Workaholism Inventory". In data analysis, arithmetic mean, standard deviation, frequency, correlation analysis methods were used. According to result of data analysis, instructors percieve high level workaholism.

¹ Öğretim Görevlisi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi-Muallim Rifat Eğitim Fakültesi, huseyinakar@kilis.edu.tr

The reason for this; there may be factors such as promotion, increasing the economic income, offering public services. Level of loneliness at workplace was found to be low. The reason for this, It may be more the social aspect of educational institutions. It could not be found relationship between workaholism and loneliness of workplace. To prevent the negative consequences of workaholism is necessary to increase the awareness of the university administration.

Key Words: Workaholism, Loneliness, Instructors

GİRİŞ

Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük yaşantılarının önemli bir bölümünü iş hayatında geçirmektedirler (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:466). Günümüzde çalışanların kendilerini işyerinde kanıtlama arzuları, küresel rekabet ve kriz sonucunda artan işsiz kalma korkusu ve gelişen iletişim ve bilgi sonucunda bilginin güncellenmesi zorunluluğu (Akdağ ve Yüksel, 2010), çalışanların daha fazla çalışmaları, daha fazla üretmeleri ve örgütün verimliliğine en üst düzeyde katkı sağlamaları beklentisini arttırmaktadır (Akın ve Oğuz, 2010). Bu durum çalışanların zamanının ve enerjisinin büyük bölümünü işi için harcamasına neden olmaktadır. Bir örgüt için çalışanların fazla çalışması, kısa vadede olumlu bir durum olarak değerlendirilirken, zaman içerisinde çalışmaya karşı bir bağımlılık gösterilmesi örgütün çalışma kalitesinin ve örgütsel verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir. Aşırı çalışma ya da kendini işe adama davranışı gösteren çalışanlar “işkolik” olarak adlandırılmaktadır (Temel, 2006). Alan yazın incelendiğinde, bazı araştırmacılar işkolikliğin olumlu bir olgu olduğunu kabul ederek (Machlowitz, 1980; Cantorow, 1979 Korn, Dockery, Speizer, Ware ve Ferris, 1987), bazıları onu diğer bağımlılıklarla bir tutmaktadır (Porter, 1996, Robinson, 1996; Cherrington, 1980; Shaef ve Fassel, 1988; Killinger, 2004).

İşkoliklik ilk defa 1968 yılında Amerikalı din bilimci Oates tarafından sürekli çalışmaya yönelik hissettiği dürtüyü belirtmek için işkolikliği alkol bağımlılığına benzetmiş ve sağlığı, mutluluğu ve diğer insanlarla ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için duyulan aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç şeklinde tanımlanmıştır (Naktiyok ve Karabey, 2005). İşkoliklik kavramı günümüzde araştırmacılar tarafından aşırı çalışan, diğer aktivitelerden uzak kalarak çalışmaya aşırı düşkün olan, işine bağımlı olan ve çalışmadığı zaman bile işini düşünen bireyleri ortaya koymak için kullanılmaktadır (Spence ve Robbins,1992:160; Seybold ve Salomone,1994:4; Harpaz ve Snir,2003:292). Moiser (1983) işkolikliği tanımlarken çalışma saatlerini temel almaktadır. Buna göre işkolikler haftada en az 50 saat çalışan kişilerdir. Schaufeli, Taris ve VanRhenen (2008:174)’e göre bireyin uzun saatler ve olması gerekenden fazla çalışması bireyin işkolik olarak nitelendirilebilmesi için yeterli değildir. Bireyler finansal problemler, iyi gitmeyen bir evlilik, örgüt kültürü, amirleri tarafından baskı altında kalma ya da kariyer gelişimi gibi nedenler bireyin çok ve uzun saatler çalışmasına sebebiyet verebilir.

İşkolik çalışanlar zamanlarının hatırı sayılır bir kısmını işe ayırmakta, çalışmadıkları zaman kendilerini suçlu hissettikleri için çalışmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle işkolik çalışanlar; işe yüksek derecede bağımlı, kendini içsel baskılardan dolayı işe adanmış ve işten de düşük düzeyde haz alan çalışanlardır (Spence ve Robbins, 1992).

İşkoliklik kısa vadede bireyin işine olan ilgisini ve güdülenmesini artırsa da orta ve uzun vadede hem fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemlere sebep olmakta hem de işine karşı olan ilgisini ve verimini düşürmektedir (McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004; Robinson, 1996). İşkolik çalışanların duygusal özelliklerine bakıldığında, yaşamlarında onları işleri kadar mutlu eden bir şeyin olmadığı, çalışmadıkları zamanlarda işlerini kaybetme ve başarısız olma korkusu duydukları, bu nedenle endişeli ve gergin oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, hiçbir zaman rahat olamama duygusunu taşıma, sürekli işle ilgili konularla meşgul olma isteği duyma ve bu konularda takıntı düzeyinde mükemmeliyetçilik gösterme, diğer kişilerden izole olmayı ve kendi başına kalmayı isteme, kendini sürekli yorgun hissetme gibi özellikler sıralanabilir (Temel, 2006). İşkolizmin etkisine kapılarak işkoliklik davranışı gösteren çalışanlar, aşırı derecede stres yaşamakta ve tükenme belirtileri göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların bu gibi sorunlar yaşaması örgüt içindeki performansın azalması, sağlık sorunlarının artışı, işyeri kazalarının ve iş devir oranlarının artması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir (Temel, 2006).

Literatür incelendiğinde araştırmacıların genelde Spence ve Robbins tarafından 1992 yılında ortaya konmuş olan işkoliklik türlerini benimsedikleri görülmektedir (Spence ve Robbins, 1992; Koyuncu, Burke, & Fixenbaum, 2007; Kart, 2005). Spence ve Robbins (1992) işkolikliği üç grup eğilimin bileşeni olarak incelemiştir. Bunlardan ilki çalışma bağımlılığıdır. Çalışma bağımlılığı yüksek olan kişi çok kapsamlı ve hızlı çalışma eğilimi içerisindedir. İkincisi işe karşı güdülenme eğilimidir. Güdülenen bireyin işine yönelik motivasyonu yüksektir. Bu kişi bir şeylerin kendisini sürekli çalışmaya ittiğini hisseder. İşkoliklik kapsamına giren üçüncü eğilim ise işten zevk almamaktır. Bu kişi işinin hayattaki diğer şeylerden daha eğlenceli olduğunu düşünür (Kart, 2005; Koyuncu ve ark., 2007).

İşkoliklikle ilgili yapılmış araştırmalara baktığımızda; bireysel, mesleki ve demokratik tutum (Sinir ve Harpaz, 2004), bireylerarası ilişkiler (McMillan ve ark., 2004), iş yeri ortamı ve iş yükü (Kanayi ve Wakabayashi; 2001), örgütsel bağlılık (Dosaliyava, 2009), çalışma tutkusu (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013), tükenmişlik (Akyüz, 2012; Akın ve Oğuz, 2010; Naktiyok ve Karabey,2005), esenlik (Erkmen, 2013) ve obsesyon (Emhan, Mete ve Emhan,2012) gibi değişkenlerin işkoliklikle ilişkisini ortaya koyma çalışan bir çok araştırmanın yapıldığı görülmüyor. Ayrıca çalışanların işkoliklik düzeylerini betimlemeye çalışan bazı araştırmalar göze çarpıyor (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010; Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

İşkolikliğin doğasında çalışanların işe bağlanması, işten başka bir şey düşünmemesi zamanın büyük bir kısmını çalışarak geçirmesi ve içinde yaşadığı toplumsal çevreden soyutlanması vardır. Bu durum çalışanın iş yaşamında çalışma arkadaşlarından uzaklaşmasına yalnızlaşmasına neden olabilmektedir.

Yalnızlık, bireyin kendisini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da uzaklaştırılmış, sosyal çevresi içinde yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettiği istenilmeyen bir ruh halidir (Rook,1984). Yalnızlık, bireyin çevresi ile ilişkisini azaltarak, kendi iradesi ile yaşadığı bir duygu halidir (Gün, 2006).Yalnızlık, bireyin tüm hayatını etkileyebilen bir duygudur. Kişinin dünyada kendini tek başına hissetmesine, yaşamının amaçsız ve yararsız olduğunu düşünmesine, boşluk ve terk edilmişlik duygularını yaşamalarına yol açabilir (Akgün, 2001). Yalnızlık, sosyal etkileşim azlığı ve iletişimin kalitesiyle de ilgilidir (Rotenberg, 1999). Yalnızlık toplumda genelde fiziksel olarak tek başına olma durumu olarak ifade edilmektedir. İnsanlar yaşları ve

sosyal durumları ne olursa olsun yaşamın belirli dönemlerinde yalnızlık yaşayabilirler. Kişi başka insanlar ile beraber olduğu zaman da yalnızlığı yaşayabilir. Dolayısıyla yalnızlığın temelini, yaşanan sosyal ilişkilerin yetersizliği ve bu ilişkilerden alınan doyum düzeyinin düşüklüğü oluşturmaktadır (Özkürkçügil, 1998). Brehm, yalnızlığın nedenlerini, sahip olduğumuz ilişkilerdeki yetersizliklere, ilişkilerimizde olmasını istediğimiz değişikliklere ve kişisel özelliklere bağlamıştır (Buluş, 1996). Levin ve Stokas (1986) ise çevresel, sosyal ve psikolojik faktörlerin yalnızlığı etkileyebileceği üzerinde durmaktadır.

Yalnızlığın olduğu yerde başka bir şeyden bahsetmek güçtür. Yalnızlık güvensizlik, verimsizlik, konsantrasyonsuzluk demektir. Bu durum da insanın en fazla vaktini geçirdiği işyerine yansımaktadır (Adanalı, 2008). İş yerindeki yalnızlık diğer yalnızlık kavramlarından farklıdır. İşyerindeki yalnızlık; daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder (Wright, Burt ve Strongman, 2006; Yılmaz ve Aslan, 2013). Sosyal çevreden kaynaklanan yalnızlığın, sosyal iletişim ağının eksikliğinden ya da ortak ilgi ve etkinliklerin paylaşıldığı bir grubun üyesi olamamaktan kaynaklandığını ve doyum verici bir sosyal ağa ulaşma ile çözüm bulunabilen bir durum olduğunu belirtmiştir (Kafestios ve Sideridis, 2006). İş yeri yalnızlığının doğurguları da örgütsel değişkenlerin etkisiyle farklılaşmaktadır. İş yerinde yalnızlık psikolojik iyi olma halini olumsuz yönde etkilediği için iş görenin iş performansının düşmesine, algılanan örgütsel desteğin azalmasına, örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık algısının zayıflamasına, örgüt kültürünün zarar görmesine neden olmaktadır (Gumbert ve Boyd, 1984; Yılmaz ve Aslan, 2013). İş yerinde yalnızlığın örgütsel sonuçlarına ek olarak bireysel bazı sonuçları da olmaktadır. Yalnızlık yaşayan bireylerin sarsıcı bir güven kaybı, yüksek düzeyde endişe, güçsüzlük, yüksek düzeyde stres, kararsızlık ve bulunduğu ortamdan ayrılma gibi sonuçlarla karşılaştığı bilinmektedir (Gierveld, 1998).

Wright, Burt ve Strongman (2006) iş yerinde yaşanan yalnızlığı iki alt boyutta incelemektedir. Bu alt boyutlar sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutlarıdır. *Sosyal arkadaşlık*; çalışanın iş yerindeki sosyal ağa katılamaması, kendini iş yerindeki sosyal ağın bir parçası olarak görememesi söz konusudur. İş yerindeki diğer çalışanlarla rahat iletişim kuramayan, piknik, parti, yemek gibi sosyal aktivitelere katılmayan, düğün, doğum, cenaze gibi farklı etkinliklere ilgi göstermeyen çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir (Weiss 1973). *Duygusal yoksunluk*; çalışanın kendini diğer çalışanlara karşı kapatması, duygu ve düşüncelerini diğer çalışanlarla paylaşmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarının kendini anlamayacağını düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2005). Kişinin nevrotik bozuklukları, kişilerarası engeller, iletişimsizlik, bireyin çevresindeki insanları tehdit aracı olarak görmesi, yüksek düzeyde kaygı ve insanlardan uzaklaşma gibi özelliklerin çalışan bireylerde ve iş yerinde ortaya çıkması sonucu duygusal yoksunluk yaşanabilir (Karakurt, 2012).

İş yaşamında yalnızlıkla ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda; kariyer durumu ve iletişim yeteneği (Reinking ve Bell, 1991), mesleki izolasyon ve mesleki stres (Dussault, Deaudelin, Royer ve Loïselle, 1999; Howard, 2002), sosyal destek (Wright, 2005; Oğuz ve Kalkan, 2014), yaşam doyumu (Yılmaz ve Altınok, 2009; Yılmaz ve Aslan, 2013), insani değerler (Yılmaz, 2011), iş tatmini (Melamed, Szor ve Bernstein, 2001), örgütsel güven (Kaplan, 2011; Karakurt, 2012), sosyal fobi (Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012), örgütsel vatandaşlık (Keser ve Karaduman, 2014) gibi değişkenlerin iş yaşamında yalnızlık ile ilişkisini ortaya koyan bir çok araştırmanın yapıldığı görülüyor.

İşkoliklik ve iş yaşamında yalnızlık örgütler ve çalışanlar için önemli iki olgudur. İlgili literatür doğrultusunda bu iki değişkenin birbiriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan herhangi bir araştırmanın olmaması eğitim örgütleri adına büyük bir eksikliklerdir. Bu araştırma ile iki değişken arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılacaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda sunulacak önerilerin üniversitelerin en önemli insan kaynağını oluşturan öğretim elemanlarının etkililiğini ve verimliliğini arttıracakları düşünülmektedir.

Bu araştırmanın genel amacı öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnızlık düzeyleri nedir?
3. Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2007, 81). Bu araştırmada değişkenlerimiz işkoliklik ve iş yaşamında yalnızlıktır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim- öğretim yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde görev yapan değişik unvanlardaki öğretim elemanları oluşturmaktadır. Tüm öğretim elemanlarına ulaşmak mümkün olduğundan örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırmaya katılımda verilerin sağlıklı olması için gönüllülük esas alınmıştır. Bu bağlamda araştırmaya 161 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 36,6'sı kadın, %63,4'ü erkek; %72'si evli %28'i bekar; %34,8'i 20-30 yaş arasında,%44,7'si 30-40 yaş arasında, %18,6'sı 40-50 yaş arası, %1,9'u 50 yaş ve üzerinde; %5'i iktisadi idari bilimler fakültesi, %24,8'i fen-edebiyat fakültesi, %21,1'i eğitim fakültesi, %7,5'i mühendislik-mimarlık fakültesi, %6,2'si ilahiyat fakültesi,%2,5 sağlık yüksekokulu, %25,4'ü Meslek yüksekokulu,%7,5'i rektörlüğe bağlı birimlerde görevli; % 1,2 profesör, %5,6'sı Doçent, %25,5'i Yardımcı doçent, % 29,8 'i Öğretim görevlisi, %7,5'i Okutman, %30,4 Araştırma görevlisidir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan İşkoliklik ölçeği ve Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen ve Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

İşkoliklik ölçeği: İşkoliklik Ölçeği, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin özgün formu İşe Bağımlılık, İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme olmak üzere üç alt boyutta, 5'li Likert tipinde 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarını İşe Bağımlılık için $\alpha = .67$, İşe Güdülenme için $\alpha = .80$ ve İşten Zevk

Alma için $\alpha = .88$ olarak belirlemişlerdir. Ölçek, Kart (2005) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. İşkoliklik Envanteri Türkçe Formu, İşten Zevk Alma ve İşe Güdülenme olmak üzere 2 alt boyutta 5'li Likert tipinde 18'i olumlu 2'si olumsuz 20 maddeden oluşmaktadır. İşten Zevk Alma boyutunda 9, İşe Güdülenme boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Her bir madde için "Kesinlikle Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadelerini içeren bir tercih listesi sunulmaktadır. Maddelere verilen yanıtlar "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesinden "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesine doğru 5-4-3-2-1 şeklinde puanlanmakta, 5. ve 8. maddeler ters çevrilerek hesaplanmaktadır. Ölçekten en az 20 en çok 100 puan alınmaktadır. Geliştirme çalışmalarında ölçeğin geneli için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .83$ olarak bulunmuştur (Kart, 2005). Bu araştırmada ölçeğin geneline ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları şu biçimdedir: Toplam İşkoliklik , $\alpha = .82$; İş Eğlenceli Bulma $\alpha = .65$; İşe Güdülenme $\alpha = .80$

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği: İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olup Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İş yerinde yaşanan yalnızlığı öznel olarak değerlendiren, kullanımı kolay ve kısa bir öz-bildirim tarzı ölçektir. Toplam 16 soru ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 9 madde "Duygusal Yoksunluk" alt boyutunu, son 7 madde ise "Sosyal Arkadaşlık" alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte ters puanlama gerektiren maddeler vardır. İş yaşamında yalnızlık davranışını ölçmeyi hedefleyen bu 16 maddede, hiç uygun değil den tamamen uyguna kadar uzayan ve beşli likert ile ölçülebilen cevaplama anahtarı kullanılmıştır. 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16'ncı maddeleri ters puanlanmıştır. Ölçeğin tümünden alınabilecek puan en az 16 ile en çok 80 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı gösterirken, ölçekten alınan düşük puanlar iş yaşamında yaşanan yalnızlığın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Doğan ve arkadaşları ölçek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını 0.90, duygusal yoksunluk alt boyutunu 0.87 ve sosyal arkadaşlık alt boyutunu 0.83 olarak bulmuştur. Bu araştırmada ölçek Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .86$, duygusal yoksunluk alt boyutunu $\alpha = .85$ ve sosyal arkadaşlık alt boyutunu $\alpha = .74$ olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formu, işkoliklik ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeğinden oluşan veri toplama araçları araştırmacı tarafından Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına tek tek ziyaret edilerek, dağıtılıp, toplanmıştır. Toplam 240 ölçek dağıtılmış, 161 tanesi geri dönmüştür. Analiz işlemleri 161 ölçek üzerinden yapılmıştır. Verilerin analizinde; yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Son olarak öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnız kalma düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılmasında ve verilerinin analizinde "SPSS for Windows 17.0" paket programından faydalanılmıştır.

BULGULAR

1. Alt probleme ilişkin bulgular

Bu araştırmada yanıt aranan sorulardan birincisi “Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ne düzeydedir” idi. Soruya cevap bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda aşağıdaki tablo 3’de yer alan veriler elde edilmiştir.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının İşkolik Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	S	Aralıklar
İşten Zevk Alma	161	71,80	9,54	Çoğunlukla(68-84)
İşe Güdülenme	161	69,99	11,06	Çoğunlukla(68-84)
İşkoliklik Toplam	161	70,80	9,07	Çoğunlukla(68-84)

Tablo 3'e göre, öğretim elemanlarının işten zevk alma ($\bar{x}=71,8$) ve işe güdülenme ($\bar{x}=69,99$) alt boyutlarında puan ortalamalarının çoğunlukla düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının işkoliklik ölçeği genelinde ($\bar{x}=70,80$) puan ortalaması da puanlama cetvelinde çoğunlukla düzeyine karşılık gelmektedir. Bu sonuca dayalı olarak öğretim elemanlarının yüksek düzeyde işkolik oldukları söylenebilir.

2. Alt probleme ilişkin bulgular

Bu araştırmada yanıt aranan sorulardan ikincisi “Öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnız kalma durumları ne düzeydedir” idi. Soruya cevap bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda aşağıdaki tablo 4’de yer alan veriler elde edilmiştir

Tablo 4. Öğretim Elemanlarının İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	S	Aralıklar
Duygusal yoksunluk	161	32,80	10,74	Nadiren (28,8-41,6)
Sosyal arkadaşlık	161	32,66	12,66	Nadiren (28,8-41,6)
Yalnızlık toplam	161	32,74	10,25	Nadiren (28,8-41,6)

Tablo 4'e göre, öğretim elemanlarının duygusal yoksunluk ($\bar{x}=32,80$) ve sosyal arkadaşlık ($\bar{x}=32,66$) alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamasının "Nadiren" düzeyinde olduğu görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği genelinden ($\bar{x}=32,74$) alınan puanların ortalamasının da Nadiren düzeyindedir. Bu bulguya dayalı olarak öğretim elemanlarının iş yaşamında düşük düzeyde yalnızlık yaşadığı söylenebilir.

3. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmada yanıt aranan sorulardan üçüncüsü “Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır” idi. Soruya cevap

bulmak amacıyla elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda aşağıdaki tablo 5’de yer alan veriler elde edilmiştir

Tablo 5. İşkoliklik Eğilimi ile İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal yoksunluk	Sosyal arkadaşlık	Yalnızlık toplam
İşten zevk alma	-,025	-,151	-,096
İşe güdülenme	-,008	-,075	-,045
İşkoliklik toplam	-,017	-,121	-,076

Tablo 5’e göre öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnız düzeyleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, öğretim elemanlarının çoğunlukla düzeyinde işkoliklik eğilimi gösterdiği bulunmuştur. Konuyla ilgili araştırma sonuçlarına baktığımızda; Bardakçı ve Baloğlu (2012) ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada okul yöneticilerin çoğunlukla düzeyin işkolik olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bardakçı (2007) eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi adlı çalışmada okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimini çoğunlukla düzeyinde olduğunu tespit etmiştir. Naktiyok ve Karabey (2005)’in yapmış olduğu işkoliklik ve tükenmişlik sendromu adlı araştırmada da öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyi çoğunlukla düzeyinde bulunmuştur. Akın ve Oğuz (2010) öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi adlı çalışmada öğretmenlerin çoğunlukla düzeyinde işkolik oldukları rapor etmişlerdir. Özcan ve Behram (2013) A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerine etkisi adlı çalışmada öğretim elemanlarının çoğunlukla düzeyine yakın işkoliklik eğilimine sahip olduklarını bulmuştur. Yapılan araştırmalar çerçevesinde eğitim sisteminin farklı kademelerinde çalışan okul yöneticisi, öğretmen ve öğretim elemanlarının çoğunlukla düzeyinde işkoliklik oldukları söylenebilir. Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimlerinin yüksek bulunma nedeni olarak, üniversiteler de öğretim elemanlarının kariyer basamaklarında ilerleme zorunluluğu hissetmeleri, meslektaşlarından geride kalmak istememesi, görev süresi uzatmalarında yayın yapma şartlarının aranması, gelir durumunu artırma arzusu, üstün kamu hizmeti sunma isteği gibi bazı etmenler etkili olmuş olabilir. Machlowitz’e (1980) göre işkolik kişiler uzun süreli ve çok çalışmayı tatmin edici buldukları için tercih ederler. Minirth’e (1981) göre işkolik kişiler işlerini kişisel duygularından kaçmak için kullanırlar. Maslach’a (1986) göre ise işkolizme sosyal baskılar, başarılı ve bir numaralı olma isteği neden olabilir. Rol modelin işkolik olması kişinin de işkolik davranışlara eğilim göstermesine yol açabilir. Bazı araştırmacılar işkolikliğin geliştirilmesinde ve süreklileştirilmesinde örgütsel faktörlerin önemli bir rolünün olduğunu öne

sürmektedirler. Örgütler genel olarak işkoliklik davranışlarını ödüllendirme eğilimindedirler. Uzun saatler çalışmanın olumlu olarak değerlendirildiğini gören çalışanlar yönetimin dikkatini çekmek, ödül almak ve daha çok kariyer geliştirme imkânlarına sahip olmak için işkoliklik davranışları sergilemeye ve neticesinde işkolik olmaya başlarlar (Burke, 2000).

Öğretim elemanlarının iş yaşamında yalnızlık düzeyleri ile ilgili sonuçları baktığımızda düşük düzeyde yalnızlık yaşadıkları görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ile ilgili araştırmalara baktığımızda: Kaplan (2011) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin düşük düzeyde; Oğuz ve Kalkan(2014) yapmış olduğu araştırma öğretmenlerin düşük düzeyde; Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin düşük düzeyde; Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin düşük düzeyde; Bakioğlu ve Korumaz (2014) tarafında yapılan araştırmada öğretmenlerin düşük düzeyde; Karakurt (2012) tarafında yapılan araştırmada öğretmenlerin düşük düzeyde; Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül (2012) tarafından yapılan araştırmada öğretim elemanlarının ve idari personelin düşük düzeyde iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları rapor edilmiştir. Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse eğitim örgütlerinde iş yaşamında yalnızlığın düşük düzeyde yaşandığı söylenebilir. Öğretim elemanlarının birbirleriyle işbirliği içinde araştırma veya proje yapmaları, yönetimin öğretim elemanlarını biraya getiren etkinlikler yapması ya da girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde sosyalleşmenin üst düzeyde olması iş yaşamında yalnızlık düzeylerini düşürmüş olabilir. Özkürkçügil (1998)'e göre eğitim seviyesinin düşüklüğü, yapılan mesleğin niteliği de yalnızlık üzerinde etkilidir. Örneğin, üst düzeydeki bireylerin daha az yalnızlık çektikleri ifade edilmektedir.

Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının insan olması, eğitimin özünde iletişimin ve etkileşimin olması, bireyleri toplumsallaştırma gibi bazı görevlerinin olması bu sonucun ortaya çıkmasını sağlamış olabilir. Çalışanlar işkoliklik eğilimi gösterebilir de çalışma ortamı yalnız kalmalarını engelliyor olabilir.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, işkolikliğin bireyin sağlığını ve örgütün varlığını tehlikeye atan olumsuz sonuçları göz önün bulundurulduğunda istenen bir durum değildir. Hiç şüphesiz kurum içinde görev yapan her çalışanın yerine getirmesi gereken bir takım görevler, oynaması gereken roller vardır. Ancak bu görevleri gerçekleştirme adına çalışanların aşırılıklara kaçması hem bireysel hem de örgütsel alanlarda olumsuz durumların yaşanmasına neden olabilmektedir. Üniversite yönetiminin işkoliklik konusunda farkındalık düzeyinin artması gerekli tedbirlerin alınması noktasında yol gösterici olabilir.

KAYNAKÇA

- Adanalı, H. (2008). *İşyerinde yalnızlık*, www.insankaynakları.com, (Erişim Tarihi: 04.09.2013 tarihinde alındı)
- Akdağ A. Yüksel M.; (2010), İnsan Kaynakları Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1):1309-8039.

- Akgün, E. (2001). *Huzurevlerinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Algıladıkları Yalnızlık Duyguları Ve Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- 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.
- Akyüz, Z. (2012). *İşkoliklik ve Tükenmişlik Arındaki İlişki: Hukukçular ve Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Bakioğlu, A. ve Korumaz, M.(2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39: 25-54
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M., (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (164): 46-57
- Buluş, M.(1996). *Ergen Öğrencilerde Denetim Odağı Ve Yalnızlık Düzeyi İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Burke, R. J., (2000). Workaholism and Extra-Work Satisfactions, *International Journal of Organizational Analysis*, 7: 352- 364
- Cantarow, E., (1979). Women workaholics. *Mother Jones*, 6(56)
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E., (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenler Tarafından İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484
- Cherrington, D. J. (1980). *The Work Ethic: Working Values that Work*, New York: Amacom
- Doğan T., Çetin B. ve Sungur M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (6):271-277
- Dosaliyeva, D., (2009). *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N. and Loiselle, J. (1999). Professional Isolation And Occupational Stress İn Teachers. *Psychological Reports*, 84: 943-946.
- Emhan, A., Mete M. ve Emhan Ali., (2012). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında İşkoliklik ve Obsesyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Dicle Tıp Dergisi* s.75-79
- Erkmen, B.(2013). *İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gierveld, J. J. (1998). A Review Of Loneliness: Concept And Definitions, Determinants And Consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8: 73–80

- Gumbert, D. E., and Boyd, D. P. (1984). The Loneliness Of The Small Business Owner. *Harvard Business Review*, 62(6): 33-38.
- Gün, F. (2006). *Kent Kültüründe Yalnızlık Duygusu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T., (2010) Polis Teşkilatının İşkolik İşgörenleri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1): 56-63,
- Harpaz, I., and Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition And Nature. *Human Relations*, 56(3): 291-319.
- Howard, M. (2002). *Perceptions of Isolation Among Georgia High School Principals*. Unpublished doctoral dissertation. Georgia Southern University.
- Kafestios, K. ve Sideridis, G.(2006). Attachment, Social Support And Well-Being İn Young And Older Adults, *Journal of Health Psychology*, 11(6): 863-876
- Kanaı, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism Among Japanese Blue-Collar Employees, *International Journal of Stres Management*, 8(2): 129–145.
- Kaplan, M.S. (2011). *Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Kart, M., E. (2005). Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form, *Social Behavior and Personality*, 33 (6): 609-618
- Keser, A. ve Karaduman, M.(2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi Ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 3(7): 178-197
- Killinger, B., (2004). *Workaholics. The Respectable Addicts*. Toronto: Key Porter, Books
- Korn, R.J, Dockery, D.W., Speizer, F.E., Ware, J.H. and Ferris, B.G.(1987).Occupational Exposures And Chronic Respiratory Symptoms: Apopulation Based Study. *American Review of Respiratory Disease*, 136: 298-304
- Koyuncu, M., Burke, R.,J., and Fixenbaum, L. (2007). Work Experience and Staticfion of Male and Female Professors in Turkey: Signs of Progress?, *Equal Opputunities International*, 25 (1): 38-48
- Levin, I. and Stokas, J.P. (1986). An Examination Of The Relation İndividual Difference Variables To Loneliness, *Journal of Personality*, 54: 717-733.
- Machlowitz, M. (1980). *Workholics: Living With Them, Working With Them*, Reading, MA: Addison- Wesley.
- Maslach, C. (1986). Sretss, Burnout and Workaholism, Professionals in Distress: Issues, *Syndromes and Solutions in Psychology*, Editörler: Kilburg,

- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Brady, E. C. (2004). The Impact Of Workaholism On Personal Relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2): 171- 186
- Melamed, Y., Szor, H. and Bernstein, E. (2001). The Loneliness Of The Therapist In The Public Outpatient Clinic. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 31 (2): 103- 112.
- 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.
- Minirth, F. B. (1981). *The Workaholic And His Family: An Inside Look*, s.159
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An Analysis Of Their Stress, Success, And Priorities*. Unpublished Master Thesis. University of Texas at Austin
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. (2005), İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2):179-197.
- Oğuz, E.ve Kalkan, M. (2014). Relationship Between Loneliness and Perceived Social Support of Teachers in the Workplace. *Elementary Education Online*, 13(3): 787-795.
- 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 Üniversitesi İktisat Dergisi*, 2(4): 85-110
- Özkürkçügil A Ç. (1998). Cezaevinde Yalnızlık Ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi, *Kriz Dergisi*, 6: 21-32.
- Özsoy, E., Filiz, B., ve Semiz, T.(2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma ,*Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5: 59 - 68
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestations for Researching The Negative Outcomes of Excessive Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1: 70–84.
- Reinking, K. ve Bell, R. (1991). Relationships Among Loneliness, Communication Competence, And Career Success İn A State Bureaucracy: A Field Study Of The „Lonely At The Top“ Maxim. *Communication Quarterly*, 39 (4): 358-373.
- Robinson, B.E (1996). Concurrent Validity Of The Work Addiction Risk Test A Measure Of Workaholism. *Psychological Reports*, 79:1313–1314.
- Rook, K.S. (1984). Research On Social Support, Loneliness, And Social İsolation: Toward An İntegration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5: 239-264.
- Rotenberg, K. J. (1999). *Parental Antecedents Of Children's Loneliness Loneliness İn Childhood And Adolescence*. New York: Cambridge University Press. 176- 200
- Schaef, A., & Fassel, D. (1988). *The Addictive Organization*. San Francisco: Harper & Row.
- Schaufeli, W. B., Taris, T.W., & VanRhenen, 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.

- Seybold, C.K. and Salomone, P.,R. (1994). Understanding Workaholism: A Review Of Causes And Counseling Approaches, *Journal of Counseling & Development*, 73: 4-9.
- Snir, R., and Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism, *Journal of Organizational Change Management*, 17: 520-536.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, And Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1): 160–178.
- Temel, A.(2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar “iş, Güç”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2):1303-2860.
- Weiss, R. (1973). *Loneliness: The Experience Of Emotional And Social Isolation*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Wright, S. L., Burt C. D. B. and Strongman K.T. (2006). Loneliness İn The Workplace: Construct Definition And Scale Development. *University of Canterbury New Zealand Journal of Psychology*, 35(2): 59-68
- Wright, S. (2005). Organizational Climate, Social Support And Loneliness İn The Workplace. *Research on Emotion in Organizations, Emerald Group Publishing Limited*. 1: 123 – 142.
- Yılmaz, E. (2008). Organizational Commitment And Loneliness And Life Satisfaction Levels Of School Principals. *Social Behavior And Personality*, 36 (8): 1085-1096.
- Yılmaz, E. (2011). An Investigation Of Teachers Loneliness İn The Workplace İn Terms Of Human Values They Possess. *African Journal of Business Management*, 5 (13): 5070-5075
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık Ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59): 451- 469
- Yılmaz, E. ve Aslan, H.(2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3): 59-69