

Araştırma Makalesi

Örgütsel Yalnızlığın İnternet Bağımlılığı ve İşten Sıkılma ile İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü¹

The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship of Organizational Loneliness with Internet Addiction and Job Boredom

<p>Alptekin SÖKMEN Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü alptekin.sokmen@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5162-0918</p>	<p>Batuhan AYAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon batuhan.ayan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4105-1723</p>
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
08.03.2023	15.04.2023

Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ve işten sıkılma arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma kapsamında, çevrimiçi ve yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Araştırmaya Ankara'da faaliyet gösteren altı kamu kurumundan 360 personel katılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 24 programı ile korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlere göre örgütsel yalnızlık ve internet bağımlılığı ile örgütsel yalnızlık ve işten sıkılma arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca regresyon analizleri ile iş tatmininin örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı arasında aracılık etkisinin olmadığı ve iş tatmininin örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile iş tatminindeki artış örgütsel yalnızlığın internet bağımlılığı üzerindeki etkisini etkilememektedir. Ancak iş tatminindeki artış örgütsel yalnızlığın işten sıkılma üzerindeki etkisini kısmen azaltmaktadır. Bu çalışma, işyerinde başkaları ile kaliteli ilişkiler kuramayan çalışanların iş tatmininin artırılması durumunda internet bağımlılığının etkilenmeyeceğini ancak işten sıkılma düzeyinin kısmen azalacağını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Bağımlılığı, İşten Sıkılma, Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini, Kişilik Özellikleri

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational loneliness, internet addiction and job boredom. Within the scope of the research, online and face-to-face surveys were conducted. 360 personnel from six public institutions operating in the province of Ankara participated in the research. Correlation and regression analyzes were performed with the SPSS 24 program for the analysis of the data. According to the analysis, there is a positive relationship between organizational loneliness and internet addiction, and organizational loneliness and

¹ Bu makale Batuhan AYAN'ın doktora tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atf /Suggested Citation

Sökmen, A. & Ayan, B., 2023 Örgütsel Yalnızlığın İnternet Bağımlılığı ve İşten Sıkılma ile İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1100-1117

job boredom. In addition, with regression analysis, it was concluded that job satisfaction did not have a mediating effect between organizational loneliness and internet addiction, and that job satisfaction had a partial mediating effect between organizational loneliness and job boredom. In other words, the increase in job satisfaction does not affect the effect of organizational loneliness on internet addiction. However, the increase in job satisfaction partially reduces the effect of organizational loneliness on job boredom. This study showed that if the job satisfaction of employees who cannot establish quality relationships with others in the workplace is increased, internet addiction will not be affected, but the level of boredom will decrease partially.

Keywords: Internet Addiction, Job Boredom, Organizational Loneliness, Job Satisfaction, Personality

1. Giriş

Sosyal bir canlı olarak insan, çevresiyle etkileşim içerisinde yaşamaktadır. Çevresiyle olan etkileşimi sayesinde sosyal ilişkiler kurmakta, bulunduğu ortama uyum sağlayabilmekte ve hem çevresinden etkilenmekte hem de çevresini etkilemektedir. Çevresine uyum sağlayamadığı, yeterli ve tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadığı durumlarda ise kendisini yalnız hissetmektedir. Yalnızlık ise acı verici bir deneyim (Rokach, 2014, s. 50) olmakla birlikte bireyde hem fizyolojik hem de psikolojik olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Lam ve Lau, 2012, s. 4265). Özellikle çalışan bireylerin en çok zaman geçirdiği sosyal ortamlar olan iş yerlerinde birey diğer insanların sosyal çevresi içerisinde yer almaktadır (Wright ve Silard, 2020, s. 2). Bireyin iş yerinde hissettiği yetersiz sosyal ilişkiler neticesinde kendini yalnız hissetmesi, örgütsel yalnızlık olarak adlandırılmaktadır (Lam ve Lau, 2012, s. 4265). Örgütsel yalnızlığın çözümü ise karşılıklı güven ve paylaşılan değerlere dayanan iş yeri arkadaşlıklarıdır (Berman ve ark., 2002, s. 217). Yöneticilerin bu deneyimi kişisel olarak görmeleri (Sekhon ve Srivastava, 2018) ya da işyerindeki sosyal ilişkilerin önemsememeleri (Pfeifer ve Veiga, 1999) nedeni ile göz ardı edilmiştir. Halbuki utanç verici bir durum olarak nitelendirildiğinden dolayı var olduğu sıklıkla duyulamayan (Wright ve Silard, 2020, s. 2) örgütsel yalnızlık, yıkıcı etkileri tespit edilmiş ciddi bir sorundur (Ayazlar ve Güzel, 2014). Hem bireye hem de örgüte olan etkileri dikkate alındığında yalnızlığın etkileri küçümsenmemelidir (Bell, 1985, s. 218). Bu çalışmanın çerçevesi örgütsel yalnızlık ile bazı işgören davranışları arasındaki ilişkiler üzerine kurulmuştur.

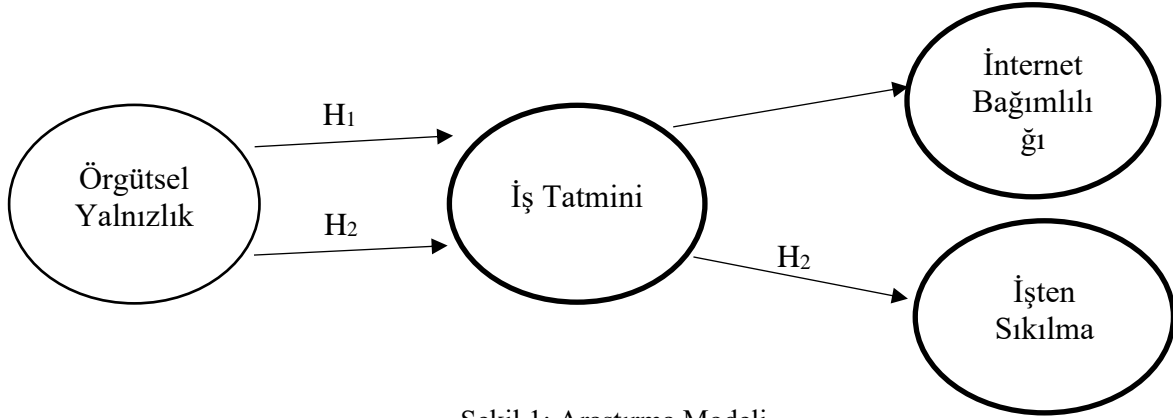
Gelişen ve yaygınlaşan teknoloji ile birlikte internete erişim imkânı her geçen gün artmakta ve ucuzlamaktadır. Dünya'daki ve Türkiye'deki yıllara göre internet kullanan kullanıcı sayısı ve internet trafiği verileri dikkate alındığında hem kullanıcı sayısındaki artışın hem de internette geçirilen zamandaki artışın devam ettiği görülmektedir. Bu durum her yaş grubundaki bireyler için geçerlidir. İnternetin hem bireylere hem de örgütlere sağladığı faydalar yaygınlaşmasını sağlasa da internet kullanımındaki bu yaygınlık internet bağımlılığı kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İnternet bağımlılığı, "sarhoş edici madde içermeyen bir dürtü kontrol bozukluğu" olarak tanımlanmaktadır (Young, 1998). İş yerinde internet bağımlılığı ise işgörenlerin mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlı internet kullanımı (Young, 1996), başka bir ifade ile internetin kötüye kullanımı olarak ifade edilmektedir. İnternetin sağladığı iletişim, eğlence, yeni insanlar ile tanışma vb. olanakları, örgütsel yalnızlık yaşayan işgörenlerin internette geçirdikleri zamanın artmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlığın iş yerinde internet bağımlılığını etkilediği düşünülmektedir.

İş hayatında, özellikle uzun süredir gerçekleştirilen ve tekrarlayan işlerde pek çok bireyin yaşayabileceği duygulardan birisi monotonluktur. Monotonluk, "benzer işlerin arka arkaya, aynı düzende yapılması" anlamına gelmektedir. İş yerinde monotonluk, can sıkıntısı olarak kendini göstermektedir (Brissett ve Snow, 1993, s. 238). İş yerinde can sıkıntısının bir diğer nedeni ise işgörenin "kendisine anlamlı geleceğini düşündüğü bir şey olmamasıdır" (Demirkasımoğlu, 2017, s. 11). İşten sıkılmanın çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte iş yerindeki can sıkıntısı işgörenlerin işlerine ilgi duymalarını ve/veya konsantre olmalarını zorlaştırmaktadır (Harju ve ark., 2018). Yalnızlık ile de can sıkıntısı arasında bir ilişki bulunmaktadır (Wright, 2005, s. 125). Bu nedenle örgütsel yalnızlık yaşayan işgörenlerin işten sıkılma düzeylerinde artış olabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlığın işten sıkılmayı etkilediği düşünülmektedir.

Bireyin en değerli hedeflerinden birisi huzurlu ve mutlu bir ömür geçirebilmektir. Çalışan bireyler için huzurun ve mutluluğun tesisi de hayatın önemli bir kısmını oluşturan iş hayatı ile bağlantılıdır. İş yerinde yaşanan stres ve işten duyulan memnuniyetsizlik genel yaşam huzur ve mutluluğunu da etkileyecektir.

Bu nedenle bireyin yaptığı işi sevme derecesi (Spector, 1997) olarak ifade edilebilecek iş tatmini önemlidir. İşini sevmeyen yapmayan işgörenin odağında yaptığı iş olmayacağından iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanması ve zamanla işinden sıkılması muhtemeldir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ve işten sıkılma ilişkisinde iş tatminin aracılık rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ve işten sıkılma ilişkisi ve bu ilişkide iş tatminin aracılık rolü incelenmiştir.

Yukarıdaki tartışma ışığında, bu çalışmanın amacı, “iş yerinde internet bağımlılığı”, “işten sıkılma”, “iş tatmini” ve “örgütsel yalnızlık” arasında ilişki olup olmadığının tespiti ile iş tatminin örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ve örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında aracılık rolünün olup olmadığının tespitidir. Bu amaçla, bu çalışmada Şekil 1’de görüldüğü üzere bir araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Literatür Taraması

Bu bölümde internet bağımlılığı, işten sıkılma, örgütsel yalnızlık ve iş tatmini konularına ilişkin literatür bilgilerine yer verilecektir.

2.1. İnternet Bağımlılığı

İnternet, “dünya çapındaki küçük bilgisayar ağlarını birbirine bağlayan geniş bir bilgisayar ağı” (dictionary.com, 2021) olarak ifade edilmektedir. 1969 yılında ABD’de farklı konumlardaki 4 bilgisayar arasında daha önce yapılmamış bir şekilde bağlantı kurularak hayata geçirilmiştir (Dennis, 2021). Zaman içerisinde web sitelerinin ve kişisel bilgisayarların artması ile birlikte yaygınlaşmıştır. İnternet kullanım verilerine bakıldığında 2021 yılında tüm dünyadaki insanların yaklaşık %63’ü internet kullanmakta (Johnson, 2021) ve ortalama 6:43 internete bağlı kalmaktadır (Kemp, 2020). Ülkemizde ise ortalama 7:29 internete (Kemp, 2020) bağlı kalmaktadır. Bu veriler dikkate alındığında günümüzün yaklaşık %40’ını internete bağlı olarak geçirmekteyiz.

Bağımlılık, “gelişimini ve sürdürülmesini etkileyen biyolojik, psikolojik, sosyal ve çevresel faktörlere sahip kronik bir hastalık” (apa.org, 2021) olarak tanımlanmaktadır. Bağımlılık iki düzeye ele alınmaktadır. Bunlar; madde bağımlılığı ve davranışsal bağımlılıktır (Griffiths, 1996; Grant ve ark., 2010). Madde bağımlılığı; eroin, esrar vb. madde alınması ile ilgilidir (Chen ve Roberts, 2019, s. 634; Grant ve ark., 2010). Davranışsal bağımlılık ise hastalık oluşturabilecek ve kişisel veya sosyal sorunların artmasına neden olabilen alışkanlık kalıpları şeklinde ifade edilmektedir (Marlatt ve ark., 1988, s. 224) ve internet bağımlılığı, davranışsal bağımlılık kategorisine girmektedir. İnternet bağımlılığı ilk defa Young (1996) tarafından ortaya koyulmuştur. Young (1996) internet bağımlılığını “sarhoş edici madde içermeyen bir dürtü kontrol bozukluğu” olarak tanımlanmıştır. Hinic (2011), internet bağımlılığının alt türlerini genelleştirilmiş bozukluk, çevrimiçi sosyal etkileşim bozukluğu, çevrimiçi oyun, zorunlu çevrimiçi alışveriş ve pornografik içerik tüketimi olarak ifade etmektedir. Literatürde internetin kendi başına bağımlılık yapmayacağına, internet üzerinden ulaşılan hizmetlerin/uygulamaların bağımlılık yapma potansiyelinin olabileceği de savunulmaktadır (Lu ve Wang, 2008, s. 500). Literatürde yer diğer bazı tanımlara göre ise “internet bağımlılığı, internetin zorlayıcı aşırı kullanımı ve internetten yoksun bırakıldığında sinirli veya huysuz davranış (Mitchell, 2000)”, “internet bağımlılığı, kişinin normal bir

yaşam sürme becerisine müdahale eden, interneti zorunlu olarak kullanmaya yönelik bir eğilim (Rice, 2005)” ve “internet bağımlılığı, kendi kendine zararlı etkilere yol açan aşırı ve/veya sorunlu internet kullanımını (Hawi, 2012, s. 1045)” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde "sorunlu internet kullanımı", veya "aşırı internet kullanımı" olarak da ifade edilen (Winkler ve ark., 2013, s. 318; Arpaci ve ark., 2018) internet bağımlılığının belirtileri arasında uzun süre çevrimiçi olma, çevrimdışı iken hoş olmayan duygular, sosyal veya mesleki hayatta sorunlar ve ilişki güçlükleri ile aldatma yer almaktadır (Lu ve Wang, 2008, s. 501).

İşyerinde internetin kötüye kullanımı olarak ifade edilebilen işyerinde internet bağımlılığı (Griffiths, 2010), internet kullanımının örgütlerde yaygınlaşması (Chen ve ark., 2008, s. 87) ile birlikte önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü internetin kötüye kullanımı, iş ile ilgili olmayan faaliyetleri mesai saatleri içerisinde gerçekleştirmek (Young, 1996) şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum üretkenlikte azalmaya, güvenlik ihlallerine (Griffiths, 2010, s. 463), verimsiz zaman kullanımına (Özler ve Polat, 2012, s. 3) vb. neden olabilmektedir.

2.2. İşten Sıkılma

İşten sıkılma, “işgörenlerin iş faaliyetlerine ilgi duymadıkları ve bunlara konsantre olmakta zorlandıkları hoş olmayan bir pasiflik durumu” olarak tanımlanmakta (Harju ve ark., 2018) ve örgütlerde yaygın olarak görülmektedir (Sousa ve Neves, 2020). Örneğin, Hooff ve Hooff (2016) çalışmasında işgörenlerin %15 ile %87' sinin en azından bazı zamanlarda işten sıkıldıklarını göstermektedir (Hooff ve Hooff, 2016, s. 2). Yine Guest ve ark. 1978 yılındaki çalışmasında örgütün her kademesinin temsil edildiği üç İngiliz işçi örneği araştırılmış ve işgörenlerin %56'sının bütün işlerinde sıkıldıklarını, işgörenlerin %79-87 arasındaki oranlarda da sık sık işten sıkıldıklarını belirtmişlerdir (Guest ve ark., 1978). Ancak örgütler işten sıkılmayı büyük ölçüde görmezden gelebilmektedir (Cleary ve ark., 2016, s. 83). Modern örgütlerde önemli bir problem olarak görülen işten sıkılma (Molstad, 1986; Fisher, 1993) literatürde depresif şikayetler (Wiesner ve ark., 2005), performans düşüklüğü (Azizi ve ark., 2013), devamsızlık (Kass ve ark., 2001), personel devri (Mann, 2007) ve iş kazası (Branton, 1970) ile pozitif ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla örgütlerin değerli iş kaynaklarını tüketebilmekte (Abubakar, 2019, s. 70) ve örgütlere önemli bir mali yük oluşturabilmektedir (Watt ve Hargis, 2009, s. 163). Bu nedenle işten sıkılmanın nedenlerinin örgütler tarafından anlaşılması önemlidir. İşten sıkılmanın nedenleri arasında yetersiz kaynaklar (Sousa ve Neves, 2020), terfi olanakları (Kass ve ark., 2001), iletişim kurmayan iş arkadaşlıkları (Fisher, 1993, s. 399) ve iş yükü (Matthews ve ark., 2000) yer almaktadır.

2.3. Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık üzerine yapılan araştırmalara göre yalnızlık; kişisel/özel, acı verici ve rahatsız edici bir durumdur (Ertosun ve Erdil, 2012, s. 470). Psikolojik, sosyal ve sağlık bozuklukları ile ilişkilendirilen yalnızlık (Austin, 1983, s. 883), bazen kalıcı ve sürekli (Rokach, 2014, s. 50). Holt-Lunstad ve ark. (2015) yaptığı araştırmaya göre yalnızlık ölüm olasılığını %26 arttırmaktadır. Yalnızlık, yaygın ve sıkıntılı bir durumdur (Ertosun ve Erdil, 2012, s. 470) ve modern toplumun her yerinde görülebilen bir özelliğidir (Bell, 1985, s. 218). Ancak yalnızlık, önemsizleştirilen veya görmezden gelinen bir konu olduğundan örgütlerde gerçekte olandan daha az duyulan bir konudur (Wright ve Silard, 2020, s. 2).

Wright (2005) örgütsel yalnızlığı, “bir çalışma ortamında işgörenler arasında iyi kalitede kişiler arası ilişkilerin algılanmamasından kaynaklanan sıkıntı” olarak ifade etmektedir (Wright, 2005, s. 63). Başka bir ifade ile örgütsel yalnızlık, işgörelere sahip olduğu sosyal ilişkilerin sayısından ziyade bu ilişkilerin kalitesi ve anlamlı olmasıyla alakalıdır (Silman ve Doğan, 2013, s. 1). Dolayısıyla işyerinde sosyal ilişki ve sosyal destek kurma hususunda zorlanıldığında, örgütsel yalnızlık oluşmaktadır (Doğan ve ark., 2009). Literatürde örgütsel yalnızlığın nedenleri arasında örgüt iklimi (Wright, 2005, s. 127; Lam ve Lau, 2012, s. 4265), yeterli sosyal etkileşimin olmaması (Weiss, 1973) ve iş başarısının yakın ilişki kurmaktan daha önemli değerlendirilmesi (Reinking ve Bell, 1991) gibi unsurlar yer almaktadır. İşyerinde yetersiz sosyal ilişkilerin temelinde ortaya çıkabilen örgütsel yalnızlığın işgörenler üzerindeki olumsuz sonuçları olumsuz öz değerlendirme (Theeke, 2009), duygusal tükenme (Arslan ve ark., 2020), iş performansında düşüş (Özçelik ve Barsade, 2011), işten ayrılma niyetinde artış (Aytaç, 2015), depresyon (Lam ve Lau, 2012, s. 4265) ile üretkenlik ve işgören refahında azalma (Peng ve ark., 2017, s. 514) olarak ortaya çıkmaktadır. İlgili sonuçların etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak, başka bir

ifade ile örgütsel yalnızlıkla baş edebilmek için hem bireye hem de örgütlere bazı sorumluluklar düşmektedir. Bireysel olarak, düzenlenen sosyal etkinliklere katılım sağlamak, bireysel yetkinliklerini geliştiremeye yönelik faaliyetlerde bulunmak, örgüt bünyesindeki çeşitli gruplara katılmak (Bozkurt, 2019, s. 68) yer almaktadır. Örgütlere düşen ise yardımlaşmanın ve bilgi paylaşımının desteklenmesi (Bakır ve Aslan, 2017), sosyal etkinlikler düzenlenmesi (Bozkurt, 2019, s. 68) ve olumlu duygusal iklimin oluşturulması (Wright, 2005) olarak ifade edilebilir.

2.4. İş Tatmini

Literatürdeki tanımlamalara göre “iş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum (Locke, 1976, s. 1304)”, “iş tatmini, bireyin fiili ile istenen sonuçları karşılaştırmasına dayalı olarak bir işe karşı duygusal tepkisi (Hasselhorn ve ark., 2003)”, “iş tatmini, bir kişinin işi hakkında ne hissettiğini ve özellikle de o kişinin işinden ne ölçüde tatmin duyduğunu gösteren bir tutum (Caricati ve ark., 2013, s. 985)” ve “iş tatmini, bir çalışanın, çalışanların ihtiyaç ve değerlerini karşılayan bir çalışma ortamına yönelik zihniyeti ve bireyin bu ortama tepkisi (Ashraf, 2020)” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bireyin kendi duygu ve düşüncesiyle anlayabildiği (Çakır ve ark., 2022, s. 371) iş tatmini kişisel bir deneyim sonucu ortaya çıkmaktadır (Yang ve Kassekert, 2010, s. 414) ve işe yönelik olumlu tutum ile ilişkilendirilmekte (Choi, 2013, s. 688) olduğundan dolayı önemli bir değişken olarak nitelendirilmektedir (Dahler-Larsen ve Foged, 2017, s. 3). Ayrıca iş tatminin “zihinsel tarafından ziyade duygusal yönü ağır basmaktadır” (Sökmen ve Yıldırım, 2022, 2789). İş tatmini cinsiyetten (Wada ve ark., 2009), yaştan (Çitçi ve Begen, 2019, s. 881; Liu ve ark., 2013), eğitim düzeyinden (Clark, 1996, s. 190; Liu ve ark., 2013), medeni durumdan (Brassfield, 2012), kişilikten (DeNeve ve Cooper, 1998; Connolly ve Viswesvaran, 2000), ücretten (Beaumont ve M. Partridge, 1981; Clark, 1996, s. 190), iletişimden (Mehra ve Nickerson, 2019), terfi olanaklarından (Kosteas, 2011, s. 3), yönetim tarzından (Wong ve ark., 2020) ve çalışma koşullarından (Bender ve ark., 2005) etkilemektedir. İş tatmini hem işgören hem de örgütler için önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Araştırmalara göre iş tatminsizliğinin azalan motivasyon ve performans (Judge ve ark., 2001; Zhang ve Zheng, 2009), azalan devamsızlık (Siu, 2002), artan devir hızı (Sims, 2019) ve işten ayrılma (Griffeth ve ark., 2000) ile ilişkili olduğunu kanıtlamıştır. Ayrıca iş tatminindeki yetersizlik işten atılma niyetinde artışa (Suadicani ve ark., 2013, s. 96), sadakatte azalmaya (Wu ve Norman, 2006; Prabhakar, 2016), daha fazla ihmale (Farrell ve Rusbult, 1992) ve daha fazla ses yükseltmeye (Ashford ve ark., 2009) neden olabilmektedir.

Mevcut literatürde yalnızlık ile internet bağımlılığı ilişkisine yönelik teorilerden birisi yalnızlığın internet bağımlılığına yol açtığı yönündendir (Zhang ve ark., 2018, s. 1707). Başka bir ifade ile bu teori yalnız bireylerin internet kullanımına daha fazla ilgi duyduklarını öne sürmektedir (Zhang ve ark., 2018, s. 1708). Ayrıca bireylerin yaptığı işin doğası, büyük ölçüde internet teknolojilerine bağımlı olduğundan dolayı internet bağımlılığı üretkenliği ve iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir (Venkatesh ve ark., 2019). Tüm bunlara ek olarak yalnızlık da iş tatminini azaltabilmektedir (Peng ve ark., 2017, s. 514). Bu nedenlerle, aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H₁: Örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Mevcut literatüre göre işten sıkılmanın bir nedeni “ilginç olmayan, dostça olmayan veya iletişim kurmayan iş arkadaşları” olarak ifade edilmektedir (Fisher, 1993, s. 399). Örgütsel yalnızlığın, “bir çalışma ortamında algılanan kaliteli kişilerarası ilişki eksikliği” nedeni ile kendini gösterebildiği (Wright ve ark., 2006, s. 60) dikkate alındığında örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında bir ilişki olabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca iletişim ile iş tatmini bir örgütte önemli bir ilişkiye sahip olduğu (Desa ve ark., 2019, s. 2) ve örgütsel yalnızlığa da iletişim şeklinin neden olabileceği (Wright ve ark., 2006, s. 60-61) literatürde yer almaktadır. Bu nedenlerle, aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H₂: Örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın amacı, evreni ve örneklemini, veri toplama yöntemi ile araştırma modeli ve hipotezlere yer verilecektir.

3.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı; “iş yerinde internet bağımlılığı”, “işten sıkılma”, “iş tatmini” ve “örgütsel yalnızlık” arasında ilişki olup olmadığının tespiti ile iş tatminin örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ve örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında aracılık rolünün olup olmadığının tespitidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Ankara'daki 6 kamu kurumundan oluşan araştırma evreninin büyüklüğü yaklaşık 4000 personelden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 01.12.2021 – 29.01.2022 arasında anket formu dağıtımı gerçekleştirilmiştir. Anket formları hem çevrimiçi hem de fiziksel olarak dağıtılmış ve 435 personele ulaştırılmıştır. Eksik veya hatalı doldurulan 75 anket formunun çıkartılması sonucu 360 anket analizlere dahil edilmiştir. Ulaşılan örneklem büyüklüğü, 5000 anakütle büyüklüğü için 0,5 güven aralığında (0,05 hata payı) gerekli olan 357 kişiyi (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50) aştığından dolayı örneklemin evreni temsil ettiği değerlendirilmektedir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Öncelikle çalışma kapsamında araştırma yapmak için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 17.11.2021 tarih ve 57742 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcının yaşını, cinsiyetini, öğrenim durumunu, medeni durumunu, toplam çalışma süresini ve haftalık ortalama internet kullanım süresini öğrenmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölüm “İnternet Bağımlılığı Ölçeği” ile katılımcının internet bağımlılık düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek Young (1998) tarafından geliştirilmiştir. Pawlikowski ve ark. (2013) tarafından 12 ifadeli kısa formu oluşturulmuştur. Kutlu ve ark. (2016) ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçekte en az 12 puan ve en fazla 60 puan alınabilmektedir. İnternet bağımlılık düzeyi ne kadar yüksek ise ölçekten alınan puan da o kadar yüksektir. Ayrıca ölçek “Hiçbir zaman” (1), “Nadiren” (2), “Bazen” (3), “Sıklıkla” (4) ve “Her zaman” (5) olmak üzere 5’li likert tipine uygun hazırlanmıştır. Üçüncü bölüm “İş Tatmini Ölçeği” ile katılımcının iş tatmin düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Judge ve ark. (1998) tarafından 5 ifadeli kısa formu oluşturulmuştur. Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ayrıca ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında puanlanmak üzere 5’li likert tipine uygun hazırlanmıştır. Dördüncü bölüm “İşte Can Sıkıntısı (Job Boredom) Ölçeği” ile katılımcının işten sıkılma düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek Reijseger ve ark. (2013) tarafından geliştirilmiştir. Kerse (2019) ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Ayrıca ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında puanlanmak üzere 5’li likert tipine uygun hazırlanmıştır. Beşinci bölüm “UCLA Yalnızlık Ölçeği” kısa formu ile katılımcının işyerindeki yalnızlık düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek DiMatteo (1987) tarafından geliştirilmiştir. Ayrıca ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında puanlanmak üzere 5’li likert tipine uygun hazırlanmıştır. Altıncı bölüm “Kişilik Ölçeği” ile katılımcının kişilik özellikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek, Gosling ve ark. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ayrıca ölçek “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (5)” arasında puanlanmak üzere 5’li likert tipine uygun hazırlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24 programı kullanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1’deki verilere göre katılımcıların 142’si kadın (%39,4) ve 218’i ise erkektir (%60,6). Katılımcıların 298’i (%82,8) evli ve 62’si (%18,2) bekdir. Eğitim durumuna bakıldığında ise katılımcıların 48’i (%13,3) ön lisans, 232’si (%64,4) lisans ve 80’i (%22,2) ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılan katılımcıların 18’i (%5,0) 5 yıldan az, 131’i (%36,4) 6 – 10 yıl arası, 79’u (%21,9) 11 – 15 yıl arası, 42’si (%11,7) 16 – 20 yıl arası ve 90’ı (%25) 20 yıl üstü toplam çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların yaş olarak en küçüğü 22 ve en büyüğü 64 yaşındadır, ortalama yaş ise 40,26’dır. Ayrıca katılımcılara yöneltilen “Bir haftada ortalama kaç saat internette vakit geçiriyorsunuz?” sorusuna 0 ile 100 saat arasında cevaplar verilmiş ve ortalama internette geçirilen zaman ise 20,17 saat olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Birey Sayısı	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	142	39,4
	Erkek	218	60,6
Eğitim Durumu	Ön Lisans	48	13,3
	Lisans	232	64,4
	Lisans Üstü	80	22,2
Medeni Durum	Evli	298	82,8
	Bekar	62	17,2
Toplam Çalışma Süresi	□ < 5	18	5,0
	□ 6 – 10	131	36,4
	□ 11 – 15	79	21,9
	□ 16 – 20	42	11,7
	□ > 20	90	25,0
Demografik Özellikler		Ortalama	
Yaş	Minimum	22	40,26
	Maksimum	64	
Bir haftada internette ortalama geçirilen süre (saat)	Minimum	0	20,17
	Maksimum	100	

4.1. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi

Tablo 2’de internet bağımlılığı, iş tatmini, işten sıkılma ve örgütsel yalnızlık değişkenleri arasındaki ilişki düzeyleri ve Cronbach’s Alfa güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Cohen’e (2013) göre “korelasyon analizi sonunda elde edilen ‘r’ değeri 0,30’dan küçük ise değişkenler arası zayıf; 0,30 ile 0,50 arasında ise orta ve 0,50’den büyük bir değere sahip ise de güçlü bir ilişki bulunmaktadır”.

Tablo 2: Değişkenler Arası İlişkiler

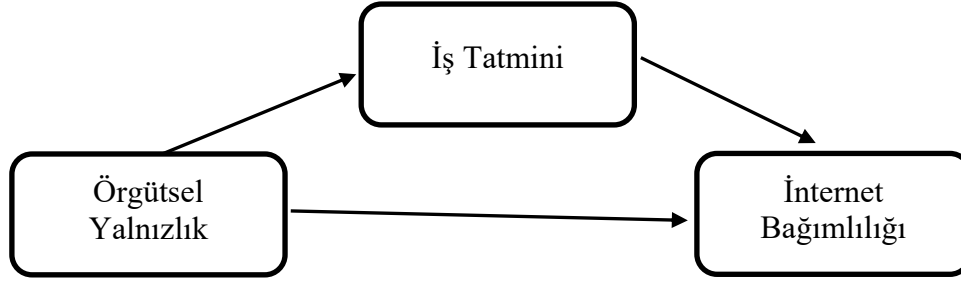
	1	2	3	4
İnternet Bağımlılığı	(0,892)			
İş Tatmini	-,146*	(0,759)		
İşten Sıkılma	,267*	-,598*	(0,839)	
Örgütsel Yalnızlık	,275*	-,244*	,407*	(0,831)

* Korelasyon 0.01 düzeyinde alınmalıdır. ** Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

Tablo 2’deki sonuçlara göre internet bağımlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf bir ilişki; internet bağımlılığı ile işten sıkılma arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki; internet bağımlılığı ile örgütsel yalnızlık arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İşten sıkılma ile iş tatmini arasında anlamlı, negatif yönde ve güçlü bir ilişki; örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında

anamlı, negatif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki bulunmaktadır.

4.2. Örgütsel Yalnızlık ile İnternet Bağımlılığı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü



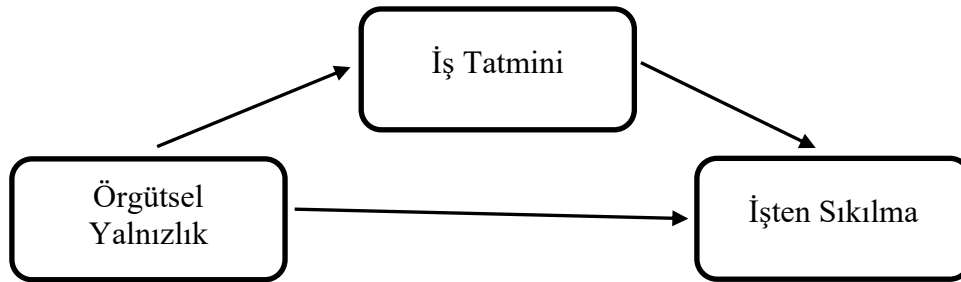
Şekil 2: Aracı Değişken Modeli 1

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı değişken Model 1)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R ²	Beta (β)	p
Örgütsel Yalnızlık	İnternet Bağımlılığı	29,175	,075	,275	,000
Örgütsel Yalnızlık	İş Tatmini	22,635	,059	-,244	,000
İş Tatmini	İnternet Bağımlılığı	7,768	,021	-,146	,006
Örgütsel Yalnızlık	İnternet Bağımlılığı	15,935	,082	,254	,000
İş Tatmini	İnternet Bağımlılığı			-,084	,110

Tablo 3'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan örgütsel yalnızlığın bağımlı değişken olan internet bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin (β : -,275; p : ,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β : -,244; p : ,000) olduğu, ayrıca iş tatmininin de internet bağımlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β : -,146; p : ,006) olduğu tespit edilmiştir. Bu ön koşullar sağlandıktan sonra aracılık etkisinin tespiti için bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenin birlikte analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel yalnızlığın internet bağımlılığı üzerindeki etkisinin (β : ,254; p : ,000) fark edilebilir derecede azaldığı, iş tatmininin ise internet bağımlılığı üzerinde etkisinin (β : -,084; p : ,110) ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H_1) “aracılık etkisi bulunmamaktadır” ve H_1 reddedilmiştir.

4.3. Örgütsel Yalnızlık ile İşten Sıkılma İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü



Şekil 3: Aracı Değişken Modeli 2

Tablo 4'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan örgütsel yalnızlığın bağımlı değişken olan işten sıkılma üzerinde anlamlı bir etkisinin (β : ,407; p : ,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β : -,244; p : ,000) olduğu, ayrıca iş tatmininin de işten sıkılma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β : -,598; p : ,000) olduğu tespit edilmiştir. Bu ön koşullar sağlandıktan sonra aracılık etkisinin tespiti için bağımlı, bağımsız ve

aracı değişkenin birlikte analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara göre örgütsel yalnızlığın işten sıkılma üzerindeki etkisinin (β : ,278; p : ,000) fark edilebilir derecede azaldığı, iş tatmininin ise işten sıkılma üzerinde etkisinin (β : -,530; p : ,000) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H_2) “kısmi aracılık etkisine sahiptir” ve H_2 kabul edilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı Değişken Model 2)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R ²	Beta (β)	p
Örgütsel Yalnızlık	İşten Sıkılma	71,271	,166	,407	,000
Örgütsel Yalnızlık	İş Tatmini	22,635	,059	-,244	,000
İş Tatmini	İşten Sıkılma	199,595	,358	-,598	,000
Örgütsel Yalnızlık	İşten Sıkılma	135,043	,431	,278	,000
İş Tatmini				-,530	,000

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada örgütsel yalnızlık ile işyerinde internet bağımlılığı ve işten sıkılma arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda SPSS 24 paket programı ile öncelikle kullanılan ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Sonrasında değişkenler arası ilişkileri test etmek için korelasyon analizi ile birlikte geçerlik ve güvenilirlik analizleri de yapılmıştır. Aracılık etkisini analiz etmek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; iş tatmini ile işyerinde internet bağımlılığı, işten sıkılma ile iş tatmini ve örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmakta iken işten sıkılma ile işyerinde internet bağımlılığı, örgütsel yalnızlık ile işyerinde internet bağımlılığı ve örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçlar Kass ve ark. (2001), Stănescu (2017), Alheneidi ve ark. (2021), Ertürk ve Erdirençelebi (2018) ve Vitak ve ark. (2011) çalışmalarında elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Böylece H_2 kabul edilmiştir. Dolayısıyla iş tatmini arttırmak, örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma ilişkisini kısmen güçlendirmektedir. Ayrıca işgörenin örgütsel yalnızlık düzeyi onun iş tatmini etkileyebilmektedir ve iş tatmininin artması kısmen internet bağımlılığını azalmaktadır. Diğer bir sonuca göre ise iş tatmininin örgütsel yalnızlık ile internet bağımlılığı arasında aracılık etkisi bulunmamaktadır. Böylece H_1 reddedilmiştir. Dolayısıyla iş tatmini arttırmak, örgütsel yalnızlık ile işyerinde internet bağımlılığı ilişkisini etkilememektedir. Ulaşılan sonuçlara göre; “bir çalışma ortamında işgörenler arasında iyi kalitede kişiler arası ilişkilerin algılanmamasından kaynaklanan sıkıntı” olarak tanımlanan örgütsel yalnızlık (Wright, 2005, s. 63), işyerinde internet bağımlılığı ve işten sıkılma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile işyerinde diğer işgörenler ile iletişim sorunu yaşayan ve kendisini yalnız hissedenden birey, mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlı internet kullanımında artış gerçekleştirebilir ve yaptığı işten daha fazla sıkılabilir. Ulaşılan diğer bir sonuca göre ise “bir kişinin işi hakkında ne hissettiğini ve özellikle de o kişinin işinden ne ölçüde tatmin duyduğunu gösteren bir tutum” olarak tanımlanan iş tatmini (Caricati ve ark., 2013, s. 985), örgütsel yalnızlığın işten sıkılma üzerindeki etkisini kısmen azaltmaktadır. Çünkü iş tatmini ile diğer değişkenler arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında yapılan analizler birlikte değerlendirildiğinde işveren, yönetici, amir, müdür gibi emri altında personel çalıştıran kişilerin örgütsel yalnızlığı azaltıcı ve iş tatmini artırıcı faaliyetlerde bulunmaları önerilir. Çünkü örgütsel yalnızlığın azalması internet bağımlılığı ve işten sıkılmayı da azaltıcı etkiye sahiptir. İş tatmininin artması ise örgütsel yalnızlık, işyerinde internet bağımlılığı ve işten sıkılmayı azaltıcı etkiye sahiptir. Bu kapsamda örgütsel yalnızlık ile mücadele etmek için işgörenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini arttırmalarını sağlayacak eğitim imkanlarını sağlanması (Bozkurt, 2019, s. 68), örgüt içerisindeki yardımlaşma ve bilgi paylaşımının desteklenmesi (Bakır ve Aslan, 2017) ve sosyal etkinlikler düzenlenerek personelin kaynaşmasının sağlanması (Bozkurt, 2019, s. 68) gibi

konuların dikkate alınması önerilir. İş tatminini arttırmaya yönelik olarak ise ücret konusunda adil olunması (Beaumont ve M. Partridge, 1981; Clark, 1996, s. 190), hem yönetici ile işgörenler hem de işgörenlerin kendi arasındaki iletişimini geliştirici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi (Mehra ve Nickerson, 2019) ve çalışma koşullarını iyileştirici düzenlemelerin yapılması (Bender ve ark., 2005) gibi konuların dikkate alınması önerilir. Aslında çalışmadaki her bir değişkenin işgören ve dolayısıyla örgüt için önemi büyüktür. Özellikle personel ile direkt temas eden yönetici pozisyonundaki bireylere, emri altında çalışan işgörenleri sadece ürettikleri çıktılara göre değerlendirmemeleri insani yönleri de dikkate almaları önerilir.

Örgütün devamlılığının sağlanabilmesine yönelik önemli değerlerden biri olan yetenekli insan kaynağının kaybedilmemesi için değinilen konuların önemli olduğu düşünülmektedir. Gelecek araştırmaların daha fazla işgörene ulaşarak, farklı meslek grupları ve farklı sektörleri de dahil etmesi literatüre önemli katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca gelecek araştırmacılara iş hayatına yeni girmeye başlayan Z kuşağının da dahil olduğu bir örneklem ile çalışma yapması önerilir.

Kaynakça

- Abubakar, A. M. (2020). Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67-86.
- Alheneidi, H., AlSumait, L., AlSumait, D., & Smith, A. P. (2021). Loneliness and Problematic Internet Use during COVID-19 Lock-Down. *Behavioral Sciences*, 11(5), 1-11.
- apa.org. (2021). <https://www.apa.org/topics/substance-use-abuse-addiction> adresinden alındı
- Arpaci, I., Kesici, Ş., & Baloğlu, M. (2018). Individualism and internet addiction: the mediating role of psychological needs. *Internet Research*, 28(2), 293-314.
- Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting Workplace Loneliness in the Nursing Profession. *Journal of Nursing Management*, 28(3).
- Ashford, S. ..., Sutcliffe, K. M., & Christianson, M. K. (2009). Speaking Up and Speaking Out: The Leadership Dynamics of Voice in Organizations. in Greenberg, J. and Edwards, M. (Eds), *Voice and Silence in Organizations*, Emerald, Bingley, 175-202.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Private University: An Analysis Using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407-436.
- Austin, B. A. (1983). Factorial structure of the ucla loneliness scale. *Psychological Reports*, 53, 883-889.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The Effect Of Loneliness In The Workplace On Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aytac, S. (2005). Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian Journal of Business Management Review*, 5(6), 1-4.
- Azizi, N., Liang, M., & Zolfaghari, S. (2013). Modelling human boredom at work: mathematical formulations and a probabilistic framework. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 24(5), 711-746.
- Bakır, A. A., & Aslan, M. (2017). Examining The Relationship Between Principals Organizational Loneliness and Job Satisfaction Levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6).
- Beaumont, P., & Partridge, M. (1981). The Job Satisfaction of Women in Britain. *Equal Opportunities International*, 1(3), 35-38.
- Bell, R. A. (1985). Conversational involvement and loneliness. *Communication Monographs*, 52(3), 218-235.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, 57, 479-496.

- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administrative Review*, 62(2), 217-230.
- Bozkurt, Ö. (2019). Örgütsel Yalnızlık. E. Kaygın, & G. Kosa içinde, *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Branton, P. (1970). A field study of repetitive manual work in relation to accidents in the workplace. *International Journal of Production Research*, 8, 93-107.
- Brassfield, M. (2012, 06 11). <https://www.payscale.com/career-advice/education-levels-job-satisfaction/> adresinden alındı
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brissett, D., & Snow, R. P. (1993). Boredom: Where the Future Isn't. *Symbolic Interaction*, 16 (3), 237-256.
- Caricati, L., Sala, R. L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., . . . Mancini, T. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management*, 22 , 984–994.
- Chen, A., & Roberts, N. (2020). Connecting personality traits to social networking site addiction: the mediating role of motives. *Information Technology and People*, 33(2), 633-656.
- Chen, J. V., Chen, C. C., & Yang, H.-H. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace. *Industrial Management and Data Systems*, 108(1), 87-106.
- Choi, Y. (2013). The Influence of Conflict Management Culture on Job Satisfaction. *Social Behaviour and Personality*, 41(4), 687-692.
- Clark, A. E. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., & Hungerford, C. (2016). Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83-89.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–280.
- Çakır, E., Benk, O., & Sökmen, A. (2022). Cam Tavan Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 368-380.
- Çitçi, S. H., & Begen, N. (2019). Macroeconomic Conditions at Workforce Entry and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 40(5), 879-893.
- Dahler-Larsen, P., & Foged, S. K. (2017). Job Satisfaction in Public and Private Schools: Competition is Key. *Social Policy and Administration*; 52(3), 1-22.
- Demirkasımoğlu, N. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Derste Can Sıkıntısına İlişkin Görüşleri: Öğretmen Adayları Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(1), 10–27.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychol Bull*, 124(2), 197–229.
- Dennis, M. A. (2021). <https://www.britannica.com/technology/Internet> adresinden alındı
- Desa, N. M., Razak, A. A., & Jabar, N. D. (2019). Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia. *European Scientific Journal*, 15(28), 1-14.
- dictionary.com. (2021, 10 06). <https://www.dictionary.com/browse/internet> adresinden alındı
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). Reliability and validity of the Turkish version of loneliness at work scale. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 271-277.

- Erdirencelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.
- Ertosuna, Ö. G., & Erdilb, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Farreli, D., & Rusbult, C. E. (1992). Exploring the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Typology: The Influence of Job Satisfaction, Quality of Alternatives, and Investment Size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201 - 2018.
- Fisher, C. (1993). Boredom at work: a neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Grant, J. E., Potenza, M. N., Weinstein, A., & Gorelick, D. A. (2010). Introduction to Behavioral Addictions. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 36, 233-241.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-479.
- Griffiths, M. (1996). Behavioural addiction: an issue for everybody? *Employee Counselling Today*, 8(3), 19-25.
- Griffiths, M. (2010). Internet abuse and internet addiction in the workplace. *Journal of Workplace Learning*, 22(7), 463-472.
- Guest, D., Williams, R., & Dewe, P. (1978). Job design and the psychology of boredom. Paper presented at the 19th International Congress of Applied Psychology, Munich, West Germany.
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*.
- Hasselhorn, H.-M., Tackenberg, P., & Müller, B. H. (2013). Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe. Wuppertal: University of Wuppertal.
- Hawi, N. S. (2012). Internet addiction among adolescents in Lebanon. *Computers in Human Behavior*, 28, 1044-1053.
- Hays, R. D., & DiMatteo, M. R. (1987). A Short-Form Measure of Loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 51,, 69-81.
- Hinić, D. (2011). Problems with 'Internet addiction' diagnosis and classification. *Psychiatria Danubina*, 23(2), 145-151.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227-237.
- Hooff, M. L., & Hooff, E. A. (2016). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-16.
- Johnson, J. (2021, 01 27). Number of internet users worldwide from 2005 to 2019. <https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/> adresinden alındı
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T., Bono, J., Thoresen, C., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.

- Kass, S. J., Vadanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business Psychology*, 16(2), 317–327.
- Kemp, S. (2020, 01 30). <https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media> adresinden alındı
- Kerse, G. (2019). İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 531-548.
- Keser, A., & Bilir, B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kosteas, V. D. (2010). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194.
- Kutlu, M., Savcı, M., Demir, Y., & Aysan, F. (2016). Young İnternet Bağımlılığı Testi Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Üniversite Öğrencileri ve Ergenlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 17(1), 69-76.
- Lam, L. W., & 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.
- Liu, Y.-e., Alison While, S.-J. L., & Ye, W.-Q. (2015). Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of Nursing Management*, 23, 487–497.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1350.
- Lu, H.-P., & Wang, S.-m. (2008). The Role of Internet Addiction in Online Game Loyalty: An Exploratory Study. *Internet Research*, 18(5), 499-519.
- Mann, S. (2007). The boredom boom. *The Psychologist*, 20(1), 90-93.
- Marlatt, G., Baer, J., Donovan, D., & Kivlahan, D. (1988). Addictive behaviors: etiology and treatment. *Annual Review of Psychology*, 39, 223-252.
- Matthews, K. A., Räikkönen, K., Everson, S. A., Flory, J. D., Marco, C. A., Owens, J. F., & Lloyd, C. E. (2000). Do the daily experiences of healthy men and women vary according to occupational prestige and work strain? . *Psychosomatic Medicine*, 62, 346–353.
- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational Communication and Job Satisfaction: What Role Do Generational Differences Play? *International Journal of Organizational Analysis*.
- Mitchell, P. (2000). Internet addiction: genuine diagnosis or not? *The Lancet*, 355, 632.
- Molstad, C. (1986). Choosing and coping with boring work. *Urban Life*, 15, 215-236.
- Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2011(1), 1-6.
- Özler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Pawlikowski, M., Altstötter-Gleich, C., & Brand, M. (2013). Validation and psychometric properties of a short version of Young's Internet. *Computers in Human Behavior*, 29, 1212–1223.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Pfeifer, J., & Veiga, J. (1999). Putting people first for organization success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 37–51.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of High Job Satisfaction Relationship with Employee Loyalty in Context to Workplace Environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 640-643.

- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Beek, I. v., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch boredom scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Reinking, K., & Bell, R. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the 'lonely at the top' maxim. *Communication Quarterly*, 39(4), 1-9.
- Rice, M. (2005). Online addiction. *Beijing Review*, 48(46), 32–33.
- Rokach, A. (2014). Leadership and Loneliness. *International Journal of Leadership and Change*, 2(1), 48-58.
- Sekhon, S. K., & Srivastava, M. (2018). Conquering workplace loneliness Individual or organization accountability. *Human Resource Management International Digest*.
- Silman, F., & Dogan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16, 1-6.
- Sims, S. (2019). Modelling the Relationships Between Teacher Working Conditions, Job Satisfaction and Workplace Mobility. *British Educational Research Journal*, 46(2), 1-20.
- Sousa, T., & Neves, P. (2020). Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload. *Applied Psychology*, 70(4), 1-40.
- Sökmen, A., & Yıldırım, N. (2022). Duygusal Emek, Duygusal Zekâ ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3), 2787-2802.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, . Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Stănescu, D. F. (2017). Boredom In The Workplace And Cyberloafing – An Exploratory Study. *Management and Leadership*, 193-200.
- Suadiciani, P., Bonde, J. P., Olesen, K., & Gyntelberg, F. (2013). Job Satisfaction and Intention to Quit the Job. *Occupational Medicine*, 63, 96-102.
- Theeke, L. A. (2009). Predictors of loneliness in U.S. adults over age sixty-five. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23, 387-396.
- Venkatesh, V., Sykes, T., Chan, F., Thong, J., & Hu, P. (2019). Children's Internet Addiction, Family-to-Work Conflict, and Job Outcomes: A Study of Parent-Child Dyads. *Management Information Systems Quarterly*, 903-927.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751–1759.
- Wada, K., Arimatsu, M., Toshiaki Higashi, T. Y., Oda, S., Taniguchi, H., Kawashima, M., & Aizawa, Y. (2009). Physician Job Satisfaction and Working Conditions in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 261-266.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2009). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *J Bus Psychol*, 25, 163–174.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A. (2005). Work stress, substance use, and depression in young adults: An examination of main and moderator effect models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 83–96.
- Winkler, A., Dörsing, B., Rief, W., Shen, Y., & Glombiewski, J. A. (2013). Treatment of internet addiction: A meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 33, 317-329.

- Wong, C., Walsh, E. J., Basacco, K. N., Domingues, M. C., & Pye, D. R. (2020). Authentic Leadership and Job Aatisfaction among Long-Term Care Nurses. *Leadership in Health Services*, 33(3), 247-263.
- Wright, S. L. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. In *The Effect of Affect in Organizational Settings*, 123-142.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2020). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 1-20.
- Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Yang, K., & Kassekert, A. (2010). Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies. *Journal of Public Administrations Research and Theory*, 20(2), 413-436.
- Yazıcıoğlu, F., & Erdoğan, S. (2014). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Young, K. S. (1996). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. Poster presented at the 104th Annual Convention of the American Psychological Association in Toronto, Canada, August 16.
- Young, K. S. (1998). Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder. *CyberPsychology and Behavior*, 1(3), 237-244.
- Zhang, J., & Zheng, W. (2009). How Does Satisfaction Translate into Performance? An Axamination of Commitment and Cultural Values. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 331-351.
- Zhang, S., Tian, Y., Sui, Y., Zhang, D., Shi, J., Wang, P., . . . Si, Y. (2018). Relationships Between Social Support, Loneliness, and Internet Addiction in Chinese Postsecondary Students: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Social Support, Loneliness, and Internet Addiction*, 9, 1-13.

Research Article**Örgütsel Yalnızlığın İnternet Bağımlılığı ve İşten Sıkılma ile İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü***The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship of Organizational Loneliness with Internet Addiction and Job Boredom*

Alptekin SÖKMEN Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme Bölümü alptekin.sokmen@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5162-0918	Batuhan AYAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon batuhan.ayan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4105-1723
---	---

Extensive Summary

The aim of this research is to examine the relationships between "Internet addiction", "boredness at work", "job satisfaction" and "organizational loneliness" and to determine whether job satisfaction has a mediating role between organizational loneliness and internet addiction, and organizational loneliness and job boredom.

Ethics committee approval was obtained with the decision of Ankara Hacı Bayram Veli University Ethics Committee dated 17.11.2021 and numbered 57742 to conduct research within the scope of the study. Questionnaire forms were distributed to approximately 4000 personnel working in six public institutions in Ankara between 01.12.2021 and 29.01.2022 by using convenience sampling method. The questionnaires were distributed both online and physically and reached 435 personnel. As a result of removing 75 incomplete or incorrectly filled questionnaires, 360 questionnaires were included in the analysis. The sample is considered to be representative of the population, as the sample size exceeded the required 357 people at the 0.5 confidence interval (0.05 margin of error) for a population size of 5000.

The questionnaire used in the research consists of 40 items in total, excluding demographic expressions. The questionnaire form consists of six parts. The first part includes questions about the participant's age, gender, educational status, marital status, total working time and average weekly internet usage time. In the second part, the internet addiction level of the participant was tried to be measured with the "Internet Addiction Scale". The scale was developed by Young (1998). Pawlikowski et al. (2013) created a short form with 12 statements. Kutlu et al. (2016) adapted the scale into Turkish. A minimum of 12 points and a maximum of 60 points can be obtained in the scale. In the third part, the job satisfaction level of the participant was tried to be measured with the "Job Satisfaction Scale". The scale was developed by Brayfield and Rothe (1951). Judge et al. (1998) created a short form with 5 statements. It was adapted into Turkish by Keser and Bilir (2019). In the fourth part, the "Boredom at Work (Job Boredom) Scale" was used to measure the level of job boredom of the participant. Scale was developed by Reijseger et al. (2013). Kerse (2019) adapted the scale into Turkish. In the fifth section, the short form of the "UCLA Loneliness Scale" was used to measure the loneliness level of the participant at work. The scale was developed by DiMatteo (1987). In the sixth section, "Personality Scale", the personality traits of the participant were tried to be measured. The scale was developed by Gosling et al (2003).

The data set obtained as a result of the research was evaluated in the IBM SPSS 24 program. Data on demographic characteristics are explained with frequency analysis and percentage values. Cronbach's Alpha reliability analyzes were also performed for the scales. Correlation and then regression analyzes were performed for hypothesis testing.

Of the research participants, 142 (39.4%) were female and 218 (60.6%) were male. Of the participants, 298 (82.8%) were married and 62 (18.2%) were single. Considering the educational status, 48 (13.3%) of the participants have associate degree, 232 (64.4%) undergraduate and 80 (22.2%) graduate education. Eighteen of the participants (5.0%) were less than 5 years old, 131 (36.4%) were between 6 and 10 years, 79 (21.9%) were between 11 and 15 years, 42 (11.7% have a total working time of 16 – 20 years and 90 (25%) have a total working time of more than 20 years. The youngest of the participants is 22 years old and the oldest 64 years old, the average age is 40.26 years. In addition, the question “How many hours do you spend on the internet in a week on average?” was asked to the participants. Answers were given to the question between 0 and 100 hours, and the average time spent on the Internet was calculated as 20.17 hours.

According to the results in Table 1, there is a significant, negative and weak relationship between internet addiction and job satisfaction; a significant, positive and weak relationship between internet addiction and job boredom; There is a significant, positive and weak relationship between internet addiction and organizational loneliness. A significant, negative and strong relationship between job boredom and job satisfaction; There is a significant, negative and weak relationship between organizational loneliness and job satisfaction. There is a significant, positive and moderate relationship between organizational loneliness and job boredom.

Tablo 5. Reliability Coefficients and Correlation Values

	1	2	3	4
Internet Addiction	(0,892)			
Job Satisfaction	-,146*	(0,759)		
Job Boredom	,267*	-,598*	(0,839)	
Organizational Loneliness	,275*	-,244*	,407*	(0,831)

* Correlation should be taken at the 0.01 level. ** Values in parentheses are Cronbach Alpha reliability coefficients.

As stated in Table 1, the scales are respectively; internet addiction 0.892, job satisfaction 0.759, job boredom 0.839 and organizational loneliness 0.831 reliability values.

There are two hypotheses in the research. These hypotheses;

H₁: There is a mediating effect of job satisfaction in the relationship between organizational loneliness and internet addiction.

H₂: There is a mediating effect of job satisfaction in the relationship between organizational loneliness and boredom.

According to the results of the regression analysis, organizational loneliness, which is the independent variable, has a significant effect on internet addiction, which is the dependent variable (β :-.275; p:.000), and it also has a significant effect on job satisfaction, which is predicted as a mediator variable (β : -.244; p:.000) and job satisfaction also had a statistically significant effect on internet addiction (β :-.146; p:.006). According to the findings obtained as a result of analyzing the dependent, independent and mediator variables together to determine the mediation effect after these preconditions are met, the effect of organizational loneliness on internet addiction (β :. It has been determined that the effect on (β :-.084; p:,110) has disappeared. Within the framework of these findings, “Job satisfaction has a mediating effect on the relationship between organizational loneliness and internet addiction.” hypothesis (H₁) “there is no mediation effect” and H₁ is rejected.

According to the results of the regression analysis shown in Table 4, organizational loneliness, which is the independent variable, has a significant effect on the dependent variable, job boredom (β :.407; p:.000), and it also has a significant effect on job satisfaction, which is predicted as a mediator variable (β : -.244; p:.000) and job satisfaction also had a statistically significant effect on job boredom (β :-.598; p:.000). After these pre-conditions were met, it was determined that the effect of organizational loneliness on job boredom (β :.278; p:.000) decreased noticeably, while the effect of job satisfaction on

job boredom ($\beta: -.530$; $p: .000$) continued. Within the framework of these findings, “Job satisfaction has a mediating effect on the relationship between organizational loneliness and job boredom.” hypothesis (H_2) “has a partial mediation effect” and H_2 was accepted.

According to the results of the research, there is no mediation effect between job satisfaction, organizational loneliness and internet addiction. Thus, H_1 is rejected. Therefore, increasing job satisfaction does not affect the relationship between organizational loneliness and internet addiction in the workplace. According to another result job satisfaction has a partial mediation effect between organizational loneliness and job boredom. Thus, H_2 is accepted. Therefore, increasing job satisfaction partially strengthens the relationship between organizational loneliness and job boredom. In addition, the level of organizational loneliness of the employee can affect his job satisfaction, and the increase in job satisfaction partially reduces his internet addiction.