



Kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı ve işten sıkılma ile ilişkisinde iş tatmininin ve örgütsel yalnızlığın aracılık rolü*

Batuhan Ayan^{a**}, Alptekin Sökmen^b

^aDr., Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Ankara, 06560 Türkiye. E-posta: batuhan.ayan@hbv.edu.tr.
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4105-1723>

^bProf. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Ankara, 06560 Türkiye. E-posta: alptekin.sokmen@hbv.edu.tr. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5162-0918>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş tarihi: 28.04.2023
Kabul tarihi: 24.09.2023
Çevrimiçi kullanım
tarihi: 28.10.2023
Makale Türü: Araştırma
makalesi

Anahtar Kelimeler:

Kişilik özellikleri,
internet bağımlılığı,
örgütsel yalnızlık, iş
tatmini, işten sıkılma.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı ve işten sıkılma ile ilişkisinde iş tatmininin ve örgütsel yalnızlığın aracılık rolünü incelemektir. Araştırmaya, Ankara'da çalışan 360 kamu personeli katılmıştır. Anket çalışması, çevrimiçi anket formu ve anket formunun fiziksel dağıtımı ile yapılmıştır. Araştırma verileri, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Yapılan analizlere göre iş tatminin ve örgütsel yalnızlığın kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ve kişilik özellikleri ile işten sıkılma arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; çalışanların kişilik özellikleri işyerinde internet bağımlılığını etkilemekte, çalışanların iş tatminindeki artış kısmen internet bağımlılığını azaltmakta ve çalışanların örgütsel yalnızlığındaki artış ise kısmen internet bağımlılığını artırmaktadır. Diğer bir sonuç ise çalışanların kişilik özellikleri işten sıkılmayı etkilemekte, çalışanların iş tatminindeki artış kısmen işten sıkılmayı azaltmakta ve çalışanların örgütsel yalnızlığındaki artış ise kısmen işten sıkılmayı artırmaktadır.

The mediating role of job satisfaction and organizational loneliness in the relationship of personality traits with internet addiction and job boredom

ARTICLE INFO

Received: 28.04.2023
Accepted: 24.09.2023
Available online: 28.10.2023
Article type: Research
article

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the mediating role of job satisfaction and organizational loneliness in the relationship between personality traits and internet addiction and job boredom. 360 public personnel working in Ankara participated in the research. The survey was conducted with the online survey form and physical distribution of the survey form. Research data were examined with correlation and

* Bu makale Batuhan AYAN'ın Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN danışmanlığında tamamladığı "İnternet Bağımlılığı, İş Tatmini, İşten Sıkılma, Örgütsel Yalnızlık ve Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" konulu doktora tezi çalışmasından üretilmiştir.

** Sorumlu yazar

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2023.9.3.008>

Keywords:

Personality, internet addiction, organizational loneliness, job satisfaction, job boredom.

regression analyses. According to the results of regression analysis it is revealed that job satisfaction and organizational loneliness have a partial mediating effect between personality traits and internet addiction, personality traits and job boredom. According to the analysis results; the personality traits of employees affect internet addiction in the workplace, the increase in employees' job satisfaction partially reduces internet addiction, and the increase in employees' organizational loneliness partially increases internet addiction. Another result is that the personality characteristics of employees affect job boredom, the increase in employees' job satisfaction partially reduces job boredom, and the increase in employees' organizational loneliness partially increases job boredom.

1. Giriş

Günümüzde çalışan nüfusun gün içerisindeki zamanının önemli bir kısmı iş yerinde geçmektedir (Bakan ve Buyukbese, 2013, s. 18). Dolayısıyla bireyin sağlık, mutluluk ve refah düzeyi iş ortamındaki olumlu ya da olumsuz durumlardan etkilenebilmektedir. İş hayatında yaşanabilecek olumsuzluklar hem bireyin hayatında hem de organizasyonların hedeflerine zamanında ulaşabilmesinde sorunlara yol açabilmektedir. Çalışanın iş yerindeki tutum ve davranışlarını etkileyebilen unsurların daha iyi analiz edilmesi ve bu analizlere göre aksiyon alınması hem çalışanlar hem de organizasyonlar için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bireyleri birbirinden farklı kılan özellikler kişilik olarak nitelendirilmektedir (Ardıç ve Gündoğmuş, 2016, s. 2). Kişilik özellikleri ise bireylerin belirli bir şekilde davranma eğilimini temsil etmektedir (Neal, Yeo, Koy ve Xiao, 2012, s. 177). Dolayısıyla kişilik, davranışı şekillendirmektedir. Organizasyonların en önemli kaynaklarından birisi olan insan kaynağının davranışının daha iyi anlaşılması ve olaylar karşısında verebileceği tepkilerin öngörülebilmesi, iş yerinde çalışan her bir bireyin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ile mümkün olabilecektir (Robbins ve Judge, 2015, s. 134). Bu çalışmanın çerçevesi kişilik özellikleri ile bazı çalışan davranışları arasındaki ilişkiler üzerine kurulmuştur.

Davranışsal bağımlılık olarak nitelendirilen internet bağımlılığı (Grant, Potenza, Weinstein ve Gorelick, 2010), bireyin günlük yaşantısını sekteye uğratacak şekilde internette zaman geçirme durumu olarak ifade edilebilir. İnternetin iş yerinde kişisel amaçlı olarak aşırı kullanımı ise iş yerinde internet bağımlılığı kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Literatürde iş yerinde internet kullanımının kısa süreli rahatlama ve stresten uzaklaşma sağladığı için faydalı olabileceğini ifade eden çalışmalar bulunmakla birlikte konu ile ilgili genel kanı verimsizliğe ve işte gecikmeye neden olduğu yönündedir. Dolayısıyla internet bağımlılığı kavramı dikkate alınması gereken bir konu olarak görülmekte ve kişilik özelliklerinin, iş yerinde internet bağımlılığı davranışını etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın diğer bir konusu olan işten sıkılma kavramı, işi gerçekleştiren bireylerin yaptıkları işe karşı ilgilerinin azalmasını (Harju, Schaufeli ve Hakanen, 2018) ifade etmektedir. İşten sıkılma iş hayatında yaygın olarak görülen bir durumdur (Hooff ve Hooff, 2016, s. 1) ve hem bireyler hem de organizasyonlar için olumsuz/zararlı sonuçlar doğurabilmektedir (Harju, Hakanena ve Schaufeli, 2016, s. 12). Ayrıca literatürde yer alan çalışmalar işten sıkılmanın çalışanlar arasında daha fazla yaygınlaşma ihtimalinin bulunduğunu göstermektedir (Guglielmia, Simbulab, Mazzettia, Tabanellic ve Bonfiglioli, 2013, s. 311) ve işten sıkılmanın nedenleri arasında bireysel farklılıklar ile tekrarlayan görevler yer almaktadır (Drory, 1982, s. 141). Dolayısıyla işten sıkılma kavramı önemli bir konu olarak görülmekte ve kişilik özelliklerinin, işten sıkılmayı etkileyebileceği düşünülmektedir.

Literatürde de yaygın olarak çalışılan iş tatmini, bireyin işini sevme derecesi (Spector, 1997) olarak ifade edilmektedir. İş yerindeki önemli tutum sonuçları arasında yer alan iş tatmini, genel yaşam tatminini etkilemesi (Gao, Shi, Niu ve Wang, 2012) yönüyle bireyi, bireyin üretkenliğini/verimliliğini/performansını (Hauret ve Williams, 2017, s. 204) etkilemesi yönüyle de organizasyonları ilgilendirmektedir. İş tatmini etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin yanı sıra bireyin kişilik özellikleri de iş tatmini etkileyebilmektedir (Hackman ve Oldham, 1980). İş tatmininin düşük

seviyelerde olması durumunda bireyin işini sevmeyerek yapması ve zaman içerisinde işinden sıkılması, iş yerinde daha fazla kişisel amaçlı internet kullanması durumu ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ve işten sıkılma arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün olduğu düşünülmektedir. Aracılık rolü incelenen diğer bir konu ise örgütsel yalnızlıktır. Kişisel algıya dayanan (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59) ve bireyin çalıştığı iş yerindeki çalışanlar ile kaliteli kişiler arası ilişki kuramaması (Wright, 2005, s. 63) olarak ifade edilen örgütsel yalnızlık, yaygın olarak görülmektedir (Ertosun ve Erdil, 2012, s. 470). İşgören refahı üzerine yıkıcı etkileri (Ayazlar ve Güzel, 2014) olmasına rağmen ihmal edilen (Wright, 2005, s. 126) bir konudur. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda kişilik ile yalnızlık arasında ilişki olduğu (Wang ve Dong, 2018; Buecker, Maes, Denissen ve Luhmann, 2020) ve hem kişiliğin hem de yalnızlığın genetik faktörlerden etkilendiği (Distel, Rebollo-Mesa, Abdellaoui, Derom, Willemsen, Cacioppo ve Boomsma, 2010) yer almaktadır. Yüksek seviyede örgütsel yalnızlık yaşanması durumunda bireyin kendi içine kapanması, iş için iletişim kurmak zorunda kalması durumunda zorluk yaşayabilmesine yol açabilmekte ve bu durum zamanla işten sıkılmasına neden olabilmektedir. Artan yalnızlaşma ile birlikte de iş yerinde internette geçirilen süreler artabilmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ve işten sıkılma arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın aracılık rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, kişilik özellikleri ile iş yerinde internet bağımlılığı ve işten sıkılma arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş tatmininin ve örgütsel yalnızlığın aracılık rolü incelenmiştir.

2. Literatür taraması

2.1. Kişilik özellikleri

Türk Dil Kurumu'nun sözlüğüne göre kişilik, şahsiyet sözcüğü ile aynı anlama sahip olarak ifade edilmektedir. Ayrıca kişilik, “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü” olarak ifade edilmektedir. Literatürde ise kişilik kavramı üzerine yapılan tanımlamalar çeşitlilik arz etmektedir. Allport (1937) kişilik kavramına dair yapılan tanımlamaları incelemiş ve kişiliği “çevresine benzersiz uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin birey içindeki dinamik organizasyonu” olarak tanımlamıştır. 1961 yılında, yaptığı tanımlamayı güncelleyerek “çevresine benzersiz uyum” ifadesi yerine “karakteristik davranış ve düşünce” ifadesini koymuştur (Allport, 1961, s. 28). Diğer bazı tanımlara göre “kişilik, bireyin benzersiz özellik örüntüsü (Bilsky ve Schwartz, 1994, s. 165)”, “kişilik, bireyin karakteristik düşünce, duygu ve davranış kalıpları ile bu kalıpların arkasındaki psikolojik mekanizmalar (Funder, 1997, ss. 1-2)” ve “kişilik, bireyin çevresiyle etkileşim biçimini tanımlayan duygu, düşünce ve davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleri (Sartık ve Ballı, 2020, s. 71)” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde kişilik oluşumunu etkileyen faktörler; kalıtsal faktörler, ailesel faktörler ve kültürel faktörler olarak üç ayrı grupta incelenmektedir. Kalıtsal faktörler, bireyin anne ve babasından genler yolu ile aktarılan kalıtsal yapısından kaynaklanan faktörler (Bouchard ve Loehlin, 2001; Thorne, 2000, s. 46; Tellegen, 1988) olarak ifade edilebilir. Özellikle çocuklu çağında bireyin yetiştiği aile ortamından kaynaklanan faktörler (Harkness ve Lilienfeld, 1997, s. 354; McCartney, Harris ve Bemieri, 1990) ise ailesel faktörler olarak ifade edilmektedir. Kişilik üzerine etki eden bir diğer önemli etken ise bireyin içerisinde yaşadığı ve yetiştiği kültürdür (Kardiner, 1939; Kandler, 2012, s. 291).

Bireyin kişilik özelliklerindeki farklılıkların çeşitliliği sonsuza yakın olmakla birlikte en önemli kişilik farklılıkları kategorize edilebilmektedir (Antonioni, 1998, s. 328). Bu amaçla yapılan çalışmalar McDougall'ın (1932) kişilik sınıflandırması (akıl, karakter, mizaç, yapı ve ruh) ile başlamış ve Allport ve Odbert'in (1936) kişilik özelliği olarak nitelendirilebilecek yaklaşık 18.000 kelimeyi tespiti ile devam etmiştir. Literatürdeki kişilik sınıflandırmalarından beş faktör kişilik modeli en yaygın kabul gören (Neal ve diğerleri, 2012, s. 176) ve en çok araştırılan (Aydogmus, Camgoz, Ergeneli ve Ekmekci, 2018) modeldir. Bu modele göre kişilik özellikleri; dışa dönüklük (girişkenlik, sosyallik), uyumluluk (nazik, işbirlikçi, sempatik), sorumluluk (planlı, sorumlu, çalışkan), deneyime açıklık (açık fikirli, özgün, yaratıcı) ve duygusal denge olarak sınıflandırılmıştır.

2.2. İnternet bağımlılığı

İnternet, Shuler (2002) tarafından “küresel bir bilgisayar ağı” olarak tanımlanmaktadır. İnternet ilk olarak 1969'da Amerika Birleşik Devletlerindeki farklı üniversitelerde yer alan dört bilgisayar arasında kurulmuştur (Dennis, 2021). Özellikle 1991'de World Wide Web'in halka tanıtılması ve devamında

Yahoo!, netflix, Google vb. şirketlerin kurulması ile birlikte tüm dünyaya yayılmıştır (Zimmermann ve Emspak, 2017). Günümüzde ise dünya genelindeki ortalama internet kullanımı 6 saat 43 dakika, ülkemizde ise 7 saat 29 dakika olarak gerçekleşmektedir (Kemp, 2020). Dolayısıyla internette ciddi bir süre geçirilmektedir.

Bağımlılık; “bireyin fiziksel, sosyal, ruhsal, zihinsel ve finansal refahı üzerindeki yıkıcı sonuçlarına rağmen, belirli bir faaliyette bulunmaya veya bir maddeyi kullanmaya yönelik alışılmış zorlama” (Young, Yue ve Ying, 2011, s. 6) anlamına gelmektedir ve madde bağımlılığı ile davranışsal bağımlılık olarak iki temel düzeyde ele alınmaktadır (Grant ve diğerleri, 2010). Madde bağımlılığı, bağımlılık yapıcı fiziksel madde kullanımı ile ilgili iken davranışsal bağımlılık, hastalık riski oluşturan ve kişisel ve sosyal sorunları artıran, tekrarlayan alışkanlık kalıbı olarak tanımlanmaktadır (Marlatt, Baer, Donovan ve Kivlahan, 1988, s. 224). İnternet bağımlılığı da davranışsal bağımlılık ile ilişkilendirilmektedir. İlk kez Young’ın (1996) çalışması ile ortaya koyulan internet bağımlılığı kavramı “sarhoş edici madde içermeyen bir dürtü kontrol bozukluğu” şeklinde tanımlanmıştır (Young, 1998). Young (1999), internet bağımlılığını siberseksüel bağımlılık, siber ilişki bağımlılığı, net zorlamalar, bilgi yüklemesi ile bilgisayar bağımlılığı olarak beş özel alt türde kategorize etmiştir. İnternetin kötüye kullanımı olarak da ifade edilen internet bağımlılığı fiziksel zararlardan ziyade akademik, ilişki, finansal ve mesleki alanlarda şiddetli etkilere sahiptir (Young, 1998, s. 241). Özellikle bilgisayar kullanılarak gerçekleştirilen mesleklerde internetin iş sırasında kişisel kullanımı (Garret ve Danziger, 2008a, s. 938), kişisel e-posta gönderme veya okuma (Messarra, Karkoulian ve McCarthy, 2011, s. 253), çevrimiçi oyun oynama, alışveriş sitelerinde gezinme, sosyal medya kullanımı vb. için organizasyonun internetinin kullanması iş yerinde internet bağımlılığı kavramını gündeme getirmiştir. Literatürde iş yerinde internet bağımlılığının iş yerinde stres ve kaygı ile başa çıkmanın bir yolu (Miltsov, 2021, s. 2) olarak görenler kadar zaman kullanımını verimsizleştirme ve çalışanların iş taleplerini gerçekleştirilmesini engelleme (Özler ve Polat, 2012, s. 3) olarak görenlerde bulunmaktadır.

Servidio (2014), internet bağımlılığı araştırmalarında kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı üzerindeki etkisinin de incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde ise Mottram ve Fleming (2009), Tosun ve Lajunen (2009), Ha, Kim, Bae, Bae, Kim, Sim, Lyoo ve Cho (2007), June, Sohn, So, Yi ve Park (2007), Tsai, Cheng ve Yeh (2009) ve Yao, He, Ko ve Pang (2014) çalışmalarında kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı üzerinde etkisinin olduğunu ifade etmektedir.

2.3. İşten sıkılma

Literatürdeki tanımlamalara göre “işten sıkılma, işle ilgili düşük uyarılmanın olumsuz psikolojik durumu (Stock, 2015, s. 574)”, “işten sıkılma, çalışanların iş faaliyetlerine ilgi duymadıkları ve bunlara konsantre olmakta zorlandıkları hoş olmayan bir pasiflik durumu (Harju ve diğerleri, 2018)” ve “işten sıkılma, eldeki görevlerden ziyade dikkati dağıtmak gibi davranışsal sonuçlarda ortaya çıkan duygusal ve bilişsel bileşenlerden oluşan psikolojik bir iyi olmama durumu (Harju ve Hakanen, 2016, s. 375)” olarak ifade edilmektedir. Organizasyonlar tarafından göz ardı edilebilen (Cleary, Sayers, Lopez ve Hungerford, 2016, s. 83) ve çalışan refah ve üretkenliğini engelleyebilen (Harju ve Hakanen, 2016, s. 374) işten sıkılma yaygın görülen (Sousa ve Neves, 2020) bir durumdur. Bu durum organizasyonlarda iş gücü kaybı oluşturması nedeni ile mali yük oluşturabilmektedir (Watt ve Hargis, 2009, s. 163). Örneğin, ABD’de yılda 750 milyar doların üzerinde (Oprea, Iliescu, Burtăverde ve Dumitrache, 2019, s. 315) bir kayba neden olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işten sıkılmanın nedenlerinin anlaşılması önem arz etmektedir. Literatürdeki çalışmalara göre işten sıkılmanın nedenleri arasında iletişim kurmayan iş arkadaşları (Fisher, 1993, s. 399), işteki kaynak eksikliği (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Beek ve Ouweneel, 2013; Sousa ve Neves, 2020), terfi fırsatları (Loukidou, Loan-Clarke ve Daniels, 2009, s. 386) ve yüksek iş yükü (Matthews, Rääkkönen, Everson, Flory, Marco, Owens ve Lloyd, 2000) yer almaktadır.

2.4. Örgütsel yalnızlık

Örgütsel yalnızlık, “bir çalışma ortamında çalışanlar arasında iyi kalitede kişiler arası ilişkilerin algılanmamasından kaynaklanan sıkıntı (Wright, 2005, s. 63)” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle çalışan, iş yerindeki diğer çalışanlar ile iletişim kursa dahi bu iletişim yeterli seviyede olmayabilir (Ghadi, 2017, s. 9). Dolayısıyla iş yeri arkadaşlıkları karşılıklı bağlılık, güven ve paylaşılan

değerleri içerdiğinde (Berman, West ve Richter, 2002, s. 217) örgütsel yalnızlık sorununun çözümünü teşkil edebilir. Bir başka tanımda ise örgütsel yalnızlık, “rekabet ortamı, sanal ekipler ve alternatif çalışma düzenlemeleri gibi çalışma ortamının belirli özellikleriyle birlikte var olan iş yerine özgü bir duygu” olarak da tanımlanmaktadır (Peng, Chen, Xia ve Ran, 2017, s. 510). İlgili tanımlamalarında desteklediği gibi Wright ve diğerleri (2006) örgütsel yalnızlığın “duygusal yoksunluk (izole olma, yabancılaşma)” ve “sosyal arkadaşlık (paylaşmak, vakit geçirmek, grubun parçası olmak gibi)” olmak üzere iki boyutunun olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Örgütsel yalnızlığı etkileyen unsurlar arasında kişilik (Wittenberg ve Reis, 1986), ağır iş yükü (Sekhon ve Srivastava, 2018), örgütsel iklim (Wright, 2005, s. 127; Lam ve Lau, 2012; Sekhon ve Srivastava, 2018), kişilerarası ilişki eksikliği (Wright ve diğerleri, 2006, s. 60), yeni bir işe başlamak (Lim, Eres ve Vasani, 2020, s. 794), iş rotasyonu veya terfi alma (Perlman ve Peplau, 1982) vb. yer almaktadır. Tüm bu unsurların etkilediği örgütsel yalnızlığın sonuçları da hem birey hem organizasyon için olumsuz olabilmektedir. Bu sonuçlar arasında depresyon (Theeke, 2009; Arslan, Yener ve Schermer, 2020), zihinsel bozukluk (Lam ve Lau, 2012, s. 4265), psikolojik stres (Pressman, Cohen, Miller, Barkin, Rabin ve Treanor, 2005), yüksek tansiyon (Hawkly, Masi, Berry ve Cacippo, 2006), takım ruhunda azalma (Arslan ve diğerleri, 2020), düşük iş performansı (Lim ve diğerleri, 2020, s. 800), iş tatmini ve yaratıcılığı azaltması (Santas, Isik ve Demir, 2016; Lam ve Lau, 2012; Peng ve diğerleri, 2017, s. 514) yer almaktadır. Değerlenen örgütsel yalnızlık sonuçlarının organizasyon açısından belki de en önemli sonucu organizasyon için değerli ve önemli personelin işten ayrılması olacaktır. Örgütsel yalnızlığın sonuçlarının zarar verici boyuta ulaşmadan örgütsel yalnızlık ile başa çıkabilmenin yolları arasında organizasyonların sosyal etkinlikler düzenlenmesi (Bozkurt, 2019, s. 68), çalışanlar arasındaki olumlu ilişkileri desteklenmesi (Erdil ve Ertosun, 2011) ve etkin bir iletişim ağının oluşturulması (Bakır ve Aslan, 2017) yer almaktadır.

2.5. İş tatmini

İş tatmini, ilk olarak 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından “en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak” olarak ifade edilmiştir. Literatürde yer alan diğer tanımlamalara bakıldığında genel olarak iş tatmininin duygusal bir durum (Locke, 1976, s. 1304; Bettencourt ve Sheldon, 2001) olduğu yönünde tanımlamalar bulunmaktadır. Ayrıca iş tatmini, “insanların işlerini sevmeye (tatmin) veya sevmeme (tatminsizlik) derecesi” (Spector, 1997; Garcı’a-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Rivera-Torres, 2005, s. 280; Price ve Muller, 1986) olarak da tanımlanmaktadır. İş tatmini, bireyin işine yönelik tutum ve tepkisini etkilediği (Desa, Razak ve Jabar, 2019, s. 3) için önemli bir konudur. Literatürde iş tatmini etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Kişisel faktörler arasında cinsiyet (Oshagbemi, 1997; Kaiser, 2007), yaş (Oshagbemi, 1997; Sarker, Crossman ve Chinmetepituck, 2003, s. 746), eğitim düzeyi (Çitçi ve Begen, 2019, s. 881), yetenek (Dixit ve Arrawatia, 2018, s. 427), medeni durum (Lisi, 2018; Ashraf, 2020) ve kişilik (Hackman ve Oldham, 1980; Eason, Mazerolle, Monsma ve Mensch, 2015, s. 1248) yer almaktadır. Örgütsel faktörler arasında ise ücret (Malik, Danish ve Munir, 2012; Çitçi ve Begen, 2019, s. 883), iletişim (Desa ve diğerleri, 2019, s. 2), terfi olanakları (Razak, Sarpan ve Ramlan, 2018, s. 19), yönetim tarzı (Liden, Wayne, Zhao ve Henderson, 2008) ve çalışma koşulları (Soeken, 2007; Alnuaimi, 2020) yer almaktadır. Birey ifade edilen faktörler nedeni ile iş tatminsizliği yaşadığında iş tatminsizliğini ayrılma (Farrell ve Rusbult, 1992, s. 204; Masum, Azad, Hoque, Beh, Wanke ve Arslan, 2016, s. 1), sadakatsizlik (Dhir, Dutta ve Ghosh, 2020), ihmâl (Farrell ve Rusbult, 1992, s. 202) ve ses yükseltme (Rajiani ve Buyong, 2013) olarak dışarı vurabilmektedir.

3. Yöntem

Bu araştırma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 8 Aralık 2021 tarih ve 62378 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı; kişilik özellikleri, iş yerinde internet bağımlılığı, işten sıkılma, iş tatmini ve örgütsel yalnızlık arasında ilişki olup olmadığının tespiti ile iş tatmininin ve örgütsel yalnızlığın kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ve kişilik özellikleri ile işten sıkılma arasında aracılık rolünün olup olmadığının tespitidir.

3.2. Evren ve örneklem

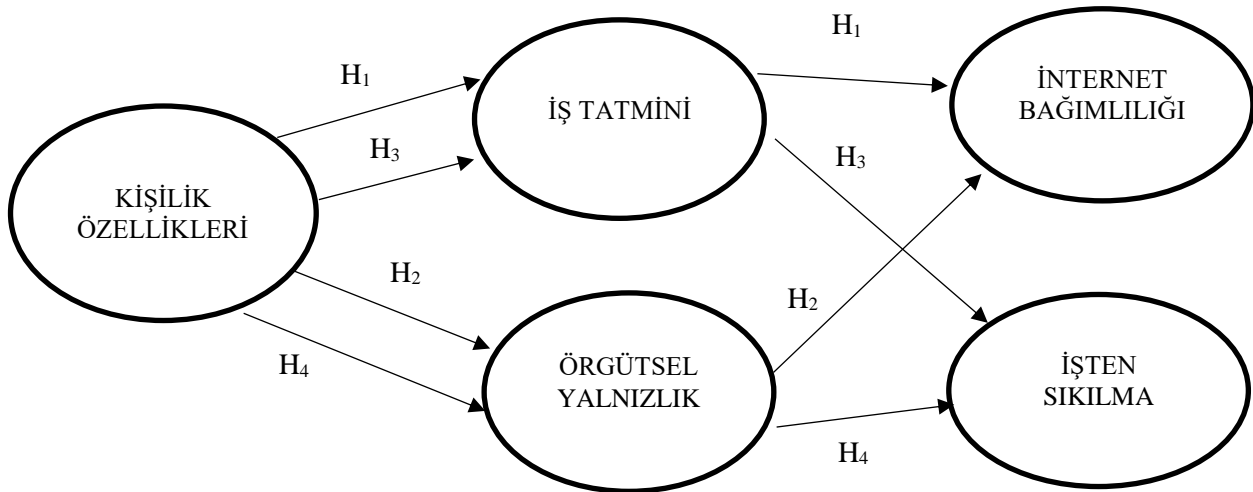
Araştırma evreni Ankara ilindeki 6 kamu kurumunun personelinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 01.12.2021 – 29.01.2022 tarihleri arasında çevrimiçi ve anket formunun fiziksel dağıtım yolu ile kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 435 kamu personeline ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı doldurulmuş olan 75 anket analizden çıkarılmış ve analizler 360 anket ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreninin yaklaşık 4000 personelden oluştuğu hesaplanmıştır. 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 yer alan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, toplam çalışma süresi ve haftalık ortalama internette geçirilen süre bilgilerini almaya yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Young'ın (1998) geliştirdiği ve Pawlikowski, Altstötter-Gleich ve Brand'nin (2013) 12 ifadeli kısa forma dönüştürdüğü "İnternet Bağımlılığı Ölçeği" ile internet bağımlılık düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Kutlu, Savcı, Demir ve Aysan (2016) ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçekten 12 ile 60 arasında puan alınabilmekte ve yüksek puanlar yüksek internet bağımlılığını ifade etmektedir. Üçüncü bölümde Brayfield ve Rothe'in (1951) geliştirdiği ve Judge, Locke, Durham ve Kluger'nin (1998) 5 ifadeli kısa forma dönüştürdüğü "İş Tatmini Ölçeği" ile iş tatmini düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Keser ve Bilir (2019) ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Dördüncü bölümde Reijseger ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği altı ifadeli "İşte Can Sıkıntısı (Job Boredom) Ölçeği" ile işten sıkılma düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Kerse (2019) ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Beşinci bölümde DiMatteo'un (1987) geliştirdiği altı ifadeli "UCLA Yalnızlık Ölçeği" kısa formu ile iş yerinde yalnızlık düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Altıncı bölümde Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen on ifadeli "Kişilik Ölçeği (Ten Item Personality Inventory)" ile kişilik özellikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçekler 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Veri analizlerinde SPSS 24 programından yararlanılmıştır.

3.4. Araştırma modeli ve hipotezler

Araştırma kapsamında Şekil 1'deki model oluşturulmuştur. Modele göre kişilik özellikleri bağımsız değişken, internet bağımlılığı ve işten sıkılma bağımlı değişkendir. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel yalnızlık aracı değişkendir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Şekil 1'e göre oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: “Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde iş tatminin aracılık etkisi bulunmaktadır.”

H₂: “Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi bulunmaktadır.”

H₃: “Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.”

H₄: “Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi bulunmaktadır.”

4. Bulgular

Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo 1’deki verilere göre katılımcıların yaklaşık %39’unu kadın ve %61’ini erkek oluşturmaktadır. Katılımcıların %13,3’ü ön lisans, %64,4’ü lisans ve %22,2’si ise lisansüstü mezundur. Yine katılımcıların %82,8’i evli ve %17,2’si bekar. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise katılımcıların %5’i beş yıldan kısa, %36,4’ü altı ile on yıl arası, %21,9’u on bir ile on beş yıl arası, %11,7’si on altı ile yirmi yıl arası ve %25’i yirmi yıl üzeri bir süredir çalışmaktadır. Katılımcıların yaş olarak en küçüğü 22 ve en büyüğü 64 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 40,26’dır. Ayrıca katılımcılara yöneltilen “Bir haftada ortalama kaç saat internette vakit geçiriyorsunuz?” sorusuna en az 0 ve en fazla 100 saat olacak şekilde cevaplar verilmiştir. Ortalama internette geçirilen zaman 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 güvenirlilik analizi

Tablo 2’de internet bağımlılığı, iş tatmini, işten sıkılma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri değişkenleri arasındaki ilişki düzeyleri ile güvenirlilik katsayıları görülmektedir. “Korelasyon analizi sonucunda 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” (Cohen, 2013).

Tablo 2

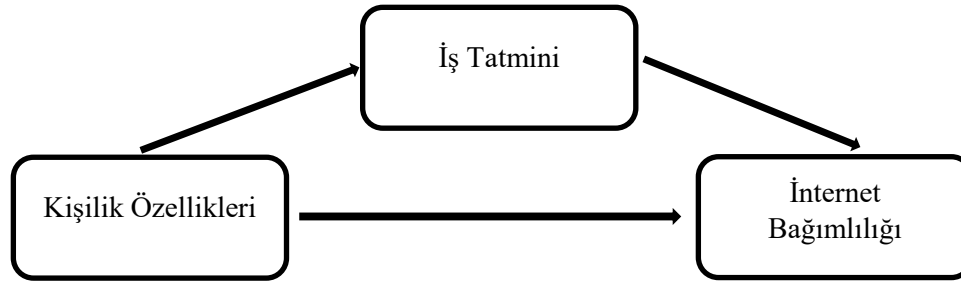
Değişkenler arası ilişkiler

	1	2	3	4	5
İnternet Bağımlılığı	(0,892)				
İş Tatmini	-0,146*	(0,759)			
İşten Sıkılma	0,267*	-0,598*	(0,839)		
Örgütsel Yalnızlık	0,275*	-0,244*	0,407*	(0,831)	
Kişilik Özellikleri	-0,315*	0,371*	-0,405*	-0,464*	(0,772)

* Korelasyon 0.01 düzeyinde alınmalıdır. ** Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenirlik 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; internet bağımlılığı ile kişilik özellikleri arasında anlamlı, negatif ve orta derecede bir ilişki bulunmaktadır. İşten sıkılma ile iş tatmini arasında anlamlı, negatif yönde ve güçlü bir ilişki; örgütsel yalnızlık ile iş tatmini arasında anlamlı, negatif yönde ve zayıf bir ilişki; kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki; kişilik özellikleri ile işten sıkılma arasında anlamlı, negatif yönde ve orta derecede bir ilişki; örgütsel yalnızlık ile kişilik özellikleri arasında anlamlı, negatif yönde ve orta derecede bir ilişki bulunmaktadır.

4.2. Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde iş tatminin aracılık rolü



Şekil 2. Aracı değişken modeli 1

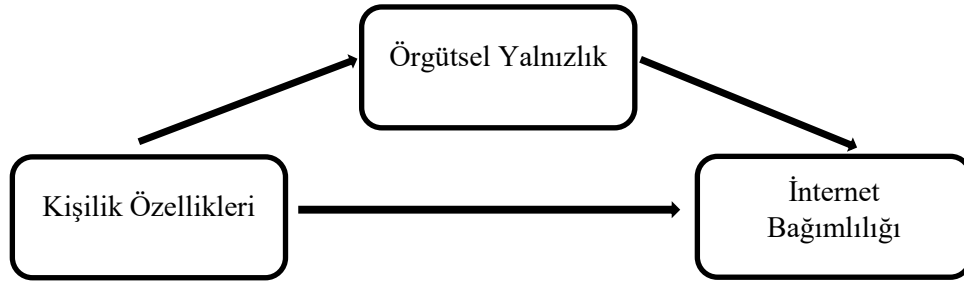
Tablo 3

Regresyon analizi sonuçları (Aracı değişken modeli 1)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R ²	Beta (β)	p
Kişilik Özellikleri	İnternet Bağımlılığı	39,432	0,099	-0,315	0,000
Kişilik Özellikleri	İş Tatmini	56,983	0,137	0,371	0,000
İş Tatmini	İnternet Bağımlılığı	7,768	0,021	-0,146	0,006
Kişilik Özellikleri	İnternet Bağımlılığı	19,876	0,100	-0,303	0,000
İş Tatmini	İnternet Bağımlılığı			-0,034	0,000

Tablo 3'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan internet bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin (β :-0,315; p :0,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β :0,371; p :0,000) olduğu, ayrıca iş tatmininin de internet bağımlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β :-0,146; p :0,006) 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 kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı üzerindeki etkisinin (β :-0,303; p :0,000) fark edilebilir derecede azaldığı, iş tatminin ise internet bağımlılığı üzerinde etkisinin (β :-0,034; p :0,000) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde iş tatminin aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H_1) “kısmi aracılık etkisine sahiptir” ve H_1 kabul edilmiştir.

4.3. Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolü



Şekil 3. Aracı değişken modeli 2

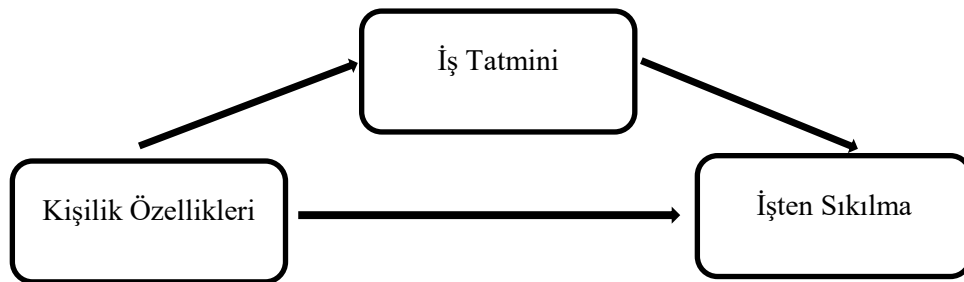
Tablo 4

Regresyon analizi sonuçları (Aracı değişken model 2)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R2	Beta (β)	p
Kişilik Özellikleri	İnternet Bağımlılığı	39,432	0,099	-0,315	0,000
Kişilik Özellikleri	Örgütsel Yalnızlık	98,225	0,215	-0,464	0,000
Örgütsel Yalnızlık	İnternet Bağımlılığı	29,175	0,075	0,275	0,000
Kişilik Özellikleri	İnternet Bağımlılığı	24,390	0,120	-0,239	0,000
Örgütsel Yalnızlık	İnternet Bağımlılığı			0,164	0,004

Tablo 4'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan internet bağımlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin (β :-0,315; p :0,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen örgütsel yalnızlığın üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β :-0,464; p :0,000) olduğu, ayrıca örgütsel yalnızlığın da internet bağımlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β :0,275; p :0,000) 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 kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı üzerindeki etkisinin (β :-0,239; p :0,000) fark edilebilir derecede azaldığı, örgütsel yalnızlığın ise internet bağımlılığı üzerinde etkisinin (β :0,164; p :0,004) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H_2) “kısmi aracılık etkisine sahiptir” ve H_2 kabul edilmiştir.

4.4. Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü



Şekil 4. Aracı değişken modeli 3

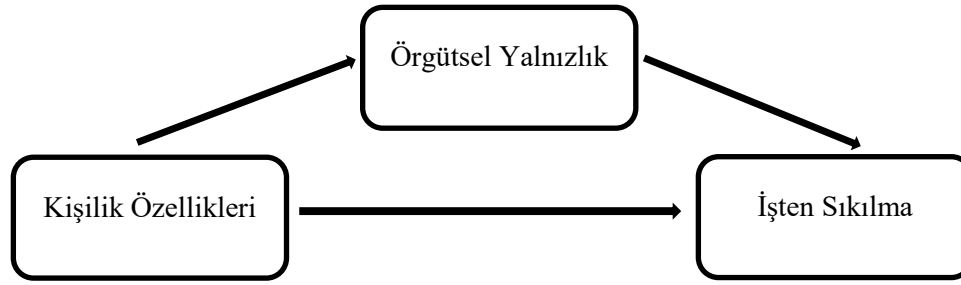
Tablo 5

Regresyon analizi sonuçları (Aracı değişken model 3)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R2	Beta (β)	p
Kişilik Özellikleri	İşten Sıkılma	70,333	0,164	-0,405	0,000
Kişilik Özellikleri	İş Tatmini	56,983	0,137	0,371	0,000
İş Tatmini	İşten Sıkılma	199,395	0,358	-0,598	0,000
Kişilik Özellikleri	İşten Sıkılma	117,518	0,397	-0,213	0,000
İş Tatmini	İşten Sıkılma			-0,519	0,000

Tablo 5'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan işten sıkılma üzerinde anlamlı bir etkisinin (β :-0,405; p:0,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen iş tatmini üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β :0,371; p:0,000) olduğu, ayrıca iş tatmininin de işten sıkılma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β :-0,598; p:0,000) 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 kişilik özelliklerinin işten sıkılma üzerindeki etkisinin (β :-0,213; p:0,000) fark edilebilir derecede azaldığı, iş tatmininin ise işten sıkılma üzerinde etkisinin (β :-0,519; p:0,000) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H₃) “kısmi aracılık etkisine sahiptir” ve H₃ kabul edilmiştir.

4.5. Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık rolü



Şekil 5. Aracı değişken modeli 4

Tablo 6

Regresyon analizi sonuçları (Aracı değişken model 4)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R2	Beta (β)	p
Kişilik Özellikleri	İşten Sıkılma	70,333	0,164	-0,405	0,000
Kişilik Özellikleri	Örgütsel Yalnızlık	98,225	0,215	-0,464	0,000
Örgütsel Yalnızlık	İşten Sıkılma	71,271	0,166	0,407	0,000
Kişilik Özellikleri	İşten Sıkılma	51,992	0,226	-0,275	0,000
Örgütsel Yalnızlık	İşten Sıkılma			0,280	0,000

Tablo 6'da gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan işten sıkılma üzerinde anlamlı bir etkisinin (β :-0,405; p:0,000) olduğu ve aracı değişken olarak öngörülen örgütsel yalnızlık üzerinde de anlamlı bir etkisinin (β :-0,464; p:0,000) olduğu, ayrıca örgütsel yalnızlığın da işten sıkılma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin (β :0,407; p:0,000) 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 kişilik özelliklerinin işten sıkılma üzerindeki etkisinin (β :-0,275; p:0,000) fark edilebilir derecede azaldığı, örgütsel yalnızlığın ise işten sıkılma üzerinde etkisinin (β :0,280; p:0,000) devam ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde “Kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisinde örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi bulunmaktadır.” hipotezi (H₄) “kısmi aracılık etkisine sahiptir” ve H₄ kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve tartışma

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

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; iş tatmini ile iş yerinde internet bağımlılığı, işten sıkılma ile iş tatmini, örgütsel yalnızlık ile iş tatmini, kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı, kişilik özellikleri ile işten sıkılma ve örgütsel yalnızlık ile kişilik özellikleri arasında negatif bir ilişki bulunmakta iken işten sıkılma ile iş yerinde internet bağımlılığı, örgütsel yalnızlık ile iş yerinde internet bağımlılığı, örgütsel yalnızlık ile işten sıkılma ve kişilik özellikleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçlar Sariyska ve diğerleri (2014), Sorondo (2017), Schermer ve Martin (2019), Oprea ve diğerleri (2019), Abubakar (2019), Avcı ve Şahin (2017), Doğan, Çetin ve Sungur (2009), Şişman ve Turan (2004) ve Wright (2005) çalışmalarında elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini, kişilik özellikleri ile iş yerinde internet bağımlılığı arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Böylece H₁ kabul edilmiştir. Dolayısıyla iş tatminini artırmak, kişilik özellikleri ile iş yerinde internet bağımlılığı ilişkisini kısmen güçlendirmektedir. Ayrıca kişilik özellikleri kısmen iş tatminini sağlamada etkili olabilmektedir ve iş tatminindeki artış kısmen iş yerindeki internet bağımlılığını azaltabilmektedir. Diğer bir sonuca göre örgütsel yalnızlık, kişilik özellikleri ile iş yerinde internet bağımlılığı arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Böylece H₂ kabul edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlığı artırmak, kişilik özellikleri ile iş yerinde internet bağımlılığı ilişkisini kısmen güçlendirmektedir. Ayrıca kişilik özellikleri kısmen örgütsel yalnızlığı etkileyebilmekle birlikte örgütsel yalnızlıktaki artış kısmen internet bağımlılığını artırabilmektedir. Diğer bir sonuca göre ise iş tatmini, kişilik özellikleri ile işten sıkılma arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Böylece H₃ kabul edilmiştir. Dolayısıyla iş tatmini artırmak, kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisini kısmen güçlendirmektedir. Ayrıca kişilik özellikleri kısmen iş tatminini sağlamada etkili olabilmekle birlikte iş tatminindeki artış kısmen işten sıkılmayı azaltabilmektedir. Son olarak ise örgütsel yalnızlık kişilik özellikleri ile işten sıkılma arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir. Böylece H₄ kabul edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlığı artırmak, kişilik özellikleri ile işten sıkılma ilişkisini kısmen güçlendirmektedir. Ayrıca kişilik özellikleri kısmen örgütsel yalnızlığı etkileyebilmekle birlikte örgütsel yalnızlıktaki artış işten sıkılmayı artırabilmektedir.

Elde edilen sonuçlara organizasyonlar açısından bakıldığında çalışanın kişilik özelliklerinin çok önemli olduğu ifade edilebilir. Çünkü kişilik özellikleri, iş yerinde internet bağımlılığı ve işten sıkılma düzeylerini etkilemektedir. Bu nedenle işe alım sürecinde işe alınacak adaya kişilik testi uygulanması önerilir. Özellikle iş tatmininin ve örgütsel yalnızlığın etkisi de eklendiğinde organizasyonlar açısından düşük performans, düşük verimlilik, düşük çalışma isteği, artan sadakatsizlik, artan iş değiştirme isteği vb. sonuçların ortaya çıkma ihtimali artmaktadır. Dolayısıyla konuya bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşıldığında çalışanın yüksek iş tatmini, düşük internet bağımlılığı, düşük örgütsel yalnızlık ve düşük işten sıkılma düzeyini tesis edecek faaliyetlerin gerçekleştirilmesi önerilir. Bu faaliyetler arasında çeşitli sosyal etkinliklerin düzenlenmesi, takım çalışmasının artırılması, iş yükü ve kaynakların adil dağılımının sağlanması ve bireyler arası iletişimin etkinliğinin artırılması vb. yer almaktadır. Ayrıca özellikle büyük ölçekli organizasyonlar için futbol, basketbol, futbol ve satranç gibi alanlarda müsabakaların düzenlenmesi, hem mesleki hem de sosyal gelişimi destekleyecek şekilde eğitimlerin düzenlenmesi ve çeşitli alanlarda kulüplerin (dağcılık kulübü, oryantiring kulübü, mobil oyun geliştirme kulübü vb.) oluşturulması gibi faaliyetlerinde yapılması önerilebilir.

Gelecek araştırmacıların farklı sektörlerde, farklı çalışma ortamlarında ve özellikle Z kuşağını da içine alacak şekilde yapacağı araştırmalar ilgili değişkenlerin ve aralarındaki ilişkilerin anlaşılması ve değerlendirilmesine önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazar beyanı**Araştırma ve yayın etiği beyanı**

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik kurul onayı

Bu araştırma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 8 Aralık 2021 tarih ve 62378 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Çıkar çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek beyanı

Bu çalışma için herhangi bir destek alınmamıştır.

Kaynakça

- Abubakar, A. M. (2020). Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 67-86. Doi: <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Allport, G. (1961). Patterns and growth in personality. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Allport, G. W. (1937). Personality: A psychological interpretation. New York: Holt.
- Alnuaimi, K., Ali, R., ve Al-Younis, N. (2020). Job Satisfaction, Work Environment and Intent to Stay of Jordanian Midwives. *International Council of Nurses*, 1-8. Doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12605>
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 336 - 355. Doi: <https://doi.org/10.1108/eb022814>
- Ardıç, K., ve Gündoğmuş, E. (2016). The Impact of Personality Characteristics on Employer Attractiveness. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 1-14.
- Arslan, A., Yener, S., ve Schermer, J. A. (2020). Predicting Workplace Loneliness in the Nursing Profession. *Journal of Nursing Management*, 28(3). Doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- 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. Doi: <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Avcı, D. K., ve Şahin, H. A. (2017). Relationship between Burnout Syndrome and Internet Addiction, and the Risk Factors in Healthcare Employees. *Konuralp Medical Journal*, 9(2), 78-85. Doi: <https://doi.org/10.18521/ktd.299196>
- Aydogmus, C., Camgoz, S. M., Ergeneli, A., ve Ekmekci, O. T. (2018). Perceptions of Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Roles of Personality Traits and Psychological Empowerment. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 81-107. Doi: <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.59>
- Bakan, I., ve Buyukbese, T. (2013). The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Science*, 4(7), 18-25.
- Bakır, A. A., ve Aslan, M. (2017). Examining The Relationship Between Principals Organizational Loneliness and Job Satisfaction Levels. *European Journal of Education Studies*, 3(6). Doi: <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.715>
- Berman, E. M., West, J. P., ve Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administrative Review*, 62(2), 217-230. Doi: <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Bettencourt, B., ve Sheldon, K. (2001). Social Roles as Mechanism for Psychological Need Satisfaction Within Social Groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1131-1143. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1131>

- Bilsky, W., ve Schwartz, S. H. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181. Doi: <https://doi.org/10.1002/per.2410080303>
- Bouchard, T. J., ve Loehlin, J. C. (2001). Genes, Evolution, and Personality. *Behavior Genetics*, 31, 243-273. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1012294324713>
- Bozkurt, Ö. (2019). Örgütsel Yalnızlık. E. Kaygın, ve G. Kosa içinde, *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Buecker, S., Maes, M., Denissen, J. J., ve Luhmann, M. (2020). Loneliness and the Big Five Personality Traits: A Meta-analysis. *European Journal of Personality*. Doi: <https://doi.org/10.1002/per.2229>
- Cleary, M., Sayers, J., Lopez, V., ve Hungerford, C. (2016). Boredom in the Workplace: Reasons, Impact, and Solutions. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(2), 83-89. Doi: <https://doi.org/10.3109/01612840.2015.1084554>
- Çitçi, S. H., ve Begen, N. (2019). Macroeconomic Conditions at Workforce Entry and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 40(5), 879-893. Doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2018-0048>
- Dennis, M. A. (2021). Internet, <https://www.britannica.com/technology/Internet> adresinden alındı
- Desa, N. M., Razak, A. A., ve 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. Doi: <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n28p1>
- Dhir, S., Dutta, T., ve Ghosh, P. (2020). Linking Employee Loyalty with Job Satisfaction Using PLS–SEM Modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695-1711. Doi: <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Distel, M. A., Rebollo-Mesa, I., Abdellaoui, A., Derom, C. A., Willemsen, G., Cacioppo, J. T., ve Boomsma, D. I. (2010). Familial resemblance for loneliness. *Behavior Genetics*, 40(4), 480–494. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10519-010-9341-5>
- Dixit, S., ve Arrawatia, M. A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 425-435.
- Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). Reliability and validity of the Turkish version of loneliness at work scale. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 271-277.
- Drory, A. (1982). Individual Differences in Boredom Proneness and Task Effectiveness at Work. *Personnel Psychology*, 35, 141-151. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02190.x>
- Eason, C. M., Mazerolle, S. M., Monsma, E. V., ve Mensch, J. M. (2015). The Role of Personality in Job Satisfaction Among Collegiate Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*, 50(12), 1247–1255. Doi: <https://doi.org/10.4085/1062-6050-50.11.08>
- Erdila, O., ve Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 505–525. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Ertosuna, Ö. G., ve Erdilb, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469–476. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.057>
- Farrelli, D., ve 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 - 218. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF01385048>
- Fisher, C. (1993). Boredom at work: a neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417. Doi: <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Funder, D. (1997). *The Personality Puzzle*. New York: Norton.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., ve Wang, L. (2012). Work–Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress Health*, 29(3). Doi: <https://doi.org/10.1002/smi.2451>
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., ve Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288. Doi: <https://doi.org/10.1108/09649420510599098>

- Garrett, R. K., ve Danziger, J. N. (2008a). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 937-958. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., ve Swann, W. B. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Grant, J. E., Potenza, M. N., Weinstein, A., ve Gorelick, D. A. (2010). Introduction to Behavioral Addictions. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 36, 233–241. Doi: <https://doi.org/10.3109/00952990.2010.491884>
- Guglielmia, D., Simbulab, S., Mazzettia, G., Tabanellic, M. C., ve Bonfiglioli, R. (2013). When the job is boring: The role of boredom in organizational contexts. *Work*, 45(3), 311–322.
- Ha, J. H., Kim, S. Y., Bae, S. C., Bae, S., Kim, H., Sim, M., . . . Cho, S. (2007). Depression and Internet addiction in adolescents. *Psychopathology*, 40(6), 424–430. Doi: <https://doi.org/10.1159/000107426>
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. *Addison Wesley, Reading, MA*. Doi: <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Harju, L. K., ve Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374-391. Doi: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Harju, L. K., Hakanena, J. J., ve Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95(96), 11–20. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., ve Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*. Doi: <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Harkness, A. R., ve Lilienfeld, S. O. (1997). Individual Differences Science for Treatment Planning: Personality Traits. *Psychological Assessment*, 9(4), 349–360. Doi: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.9.4.349>
- Hauuret, L., ve Williams, D. R. (2017). Cross-National Analysis of Gender Differences in Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 56(2), 203-233. Doi: <https://doi.org/10.1111/irel.12171>
- Hawkly, L. C., Masi, C. M., Berry, J. D., ve Cacippo, J. T. (2006). Loneliness is a unique predictor of age-related differences in systolic blood pressure. *Psychology and Aging*, 21, 152–164. Doi: <https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.1.152>
- Hooff, M. L., ve Hooft, 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. Doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- June, K. J., Sohn, S. Y., So, A. Y., Yi, G. M., ve Park, S. H. (2007). A Study of Factors that Influence Internet Addiction, Smoking and Drinking in High School Students. *J Korean Acad Nurs*, 37(6), 872–882. Doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.6.872>
- Kaiser, L. C. (2002). Job Satisfaction: A Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox. *EPAG Working Paper No. 27. Colchester, UK: University of Essex*.
- Kandler, C. (2012). Nature and Nurture in Personality Development: The Case of Neuroticism and Extraversion. *Current Directions in Psychological Science*, 21(5), 290–296. Doi: <https://doi.org/10.1177/0963721412452557>
- Kardiner, A. (1939). The individual and his society: The psychodynamics of primitive social organization. New York: Columbia University Press. Doi: <https://doi.org/10.1017/S0031819100036676>

- Kemp, S. (2020, 01 30). <https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media-adresinden-alindi>
- 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., ve Bilir, B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kutlu, M., Savcı, M., Demir, Y., ve Aysan, F. (2016). Young İnternet Bağımlılığı Testi Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Üniversite Öğrencileri ve Ergenlerde Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 17(1), 69-76. Doi: <https://doi.org/10.5455/apd.190501>
- Lam, L. W., ve Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., ve Henderson, D. (2008). Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-Level Assessment. *Leadership Quarterly*, 19, 161-177. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Lim, M. H., Eres, R., ve Vasani, S. (2020). Understanding loneliness in the twenty-first century: an update on correlates, risk factors, and potential solutions. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 55, 793-810. Doi: <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01889-7>
- Lisi, G. (2018). Job Satisfaction, Job Match Quality, and Labour Supply Decisions. *International Review of Economics*, 65(4), 489-505. Doi: <https://doi.org/10.1007/s12232-018-0311-1>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1350.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., ve Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous task. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Malik, M. E., Danish, R. Q., ve Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 6-9. Doi: <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.02>
- Marlatt, G., Baer, J., Donovan, D., ve Kivlahan, D. (1988). Addictive behaviors: etiology and treatment. *Annual Review of Psychology*, 39, 223-252. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.39.020188.001255>
- Masum, A. K., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L.-S., Wanke, P., ve Arslan, Ö. (2016). Job Satisfaction and Intention to Quit: An Empirical Analysis of Nurses in Turkey. *PeerJ*, 1-23. Doi: <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Matthews, K. A., Räikkönen, K., Everson, S. A., Flory, J. D., Marco, C. A., Owens, J. F., ve 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. Doi: <https://doi.org/10.1097/00006842-200005000-00008>
- McCartney, K., Harris, M. J., ve Bemieri, F. (1990). Growing Up and Growing Apart: A Developmental Meta-Analysis of Twin Studies. *Psychological Bulletin*, 107, 226-237. Doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.226>
- McDougall, W. (1932). Of the Words Character and Personality. *Character Personality*, 1, 3-16. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1932.tb02209.x>
- Messarra, L. C., Karkoulian, S., ve McCarthy, R. (2011). To restrict or not to restrict personal internet usage on the job. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(4), 253-266. Doi: <https://doi.org/10.1108/17537981111190042>
- Miltsov, A. (2021). Resistance, recuperation, or deviance? The meaning of personal internet use at work. *New Technology, Work and Employment*, 1-19. Doi: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12195>
- Mottram, A. J., ve Fleming, M. J. (2009). Extraversion, Impulsivity, and Online Group Membership as Predictors of Problematic Internet Use. *CyberPsychology ve Behavior*, 12(3), 319-321. Doi: <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0170>

- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., ve Xiao, T. (2012). Predicting the Form And Direction of Work Role Performance From The Big 5 Model of Personality Traits. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 175-192. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.742>
- Oprea, B., Iliescu, D., Burtăverde, V., ve Dumitrache, M. (2019). Personality and boredom at work: the mediating role of job crafting. *Career Development International*, 24(4), 315-330. Doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2018-0212>
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683949710189111>
- Özler, D. E., ve 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., ve Brand, M. (2013). Validation and psychometric properties of a short version of Young's Internet. *Computers in Human Behavior*, 29, 1212-1223. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.10.014>
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., ve 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. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>
- Peplau, L. A., ve Permian, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau ve D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*. New York: Wiley. 1-20.
- Pressman, S. D., Cohen, S., Miller, G. E., Barkin, A., Rabin, B. S., ve Treanor, J. J. (2005). Loneliness, social network size, and immune response to influenza vaccination in college freshmen. *Health Psychology*, 24, 297-306. Doi: <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.3.297>
- Price, J. L., ve Muller, C. W. (1986). Absenteeism and Turnover among Hospital Employees. *JAI Press, Greenwich, CT*.
- Rajiani, I., ve Buyong, E. (2013). Loyalty and Neglect as Responses To Dissatisfying Job Conditions (The Role of Personality). *Journal of Administrative Science*, 10(1).
- Razak, A., Sarpan, S., ve Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18-27. Doi: <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Beek, I. v., ve Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch boredom scale. *Anxiety, Stress and Coping*, 26(5), 508-525. Doi: <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Robbins, S. P., ve Judge, R. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Santas, G., Isik, O., ve Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30 - 38. Doi: <https://doi.org/10.21621/sajms.2016102.03>
- Sariyska, R., Reuter, M., Bey, K., Sha, P., Li, M., Chen, Y.-F., . . . Montag, C. (2014). Self-esteem, personality and Internet Addiction: A cross-cultural comparison study. *Personality and Individual Differences*, 28-33. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.001>
- Sarker, S. J., Crossman, A., ve Chinmetteepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 745-758. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940310502421>
- Sartık, H., ve Ballı, A. İ. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Schermer, J. A., ve Martin, N. G. (2019). A behavior genetic analysis of personality and loneliness. *Journal of Research in Personality*, 78, 133-137. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.11.011>
- Sekhon, S. K., ve Srivastava, M. (2018). Conquering workplace loneliness Individual or organization accountability. *Human Resource Management International Digest*. Doi: <https://doi.org/10.1108/HRMID-09-2018-0182>

- Servidio, R. (2014). Exploring the Effects of Demographic Factors, Internet Usage and Personality Traits on Internet Addiction in A Sample of Italian Oniversity Students. *Computers in Human Behavior*, 35, 85-92. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.024>
- Shuler,R.(2002). How Does the Internet Work?. <https://web.stanford.edu/class/msande91si/www-spr04/readings/week1/InternetWhitepaper.htm> adresinden alındı
- Sorondo, B. M. (2017). Associations between Affect, Personality, and Job Satisfaction Among Library Employees: Efficient and Ethical Assessment of Library Staff. *In Emotion in the Library Workplace*, 37, 35-56.
- Sousa, T., ve Neves, P. (2020). Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload. *Applied Psychology*, 70(4), 1-40. Doi: <https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences, . *Sage Publications, Thousand Oaks, CA*. Doi: <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592. Doi: <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Şişman, M., ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tellegen, A. (1988). The Analysis of Consistency in Personality Assessment. *Journal of Personality*, 56, 621-663. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1988.tb00905.x>
- Theeke, L. A. (2009). Predictors of loneliness in U.S. adults over age sixty-five. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23, 387-396. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2008.11.002>
- Thorne, A. (2000). Personal Memory Telling and Personality Development. *Personality and Social Psychology Review*, 4(1), 45-56. Doi: https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0401_5
- Tosun, L. P., ve Lajunen, T. (2009). Why Do Young Adults Develop a Passion for Internet Activities? The Associations among Personality, Revealing ‘‘True Self’’ on the Internet, and Passion for the Internet. *CyberPsychology and Behavior*, 12(4), 401–406. Doi: <https://doi.org/doi.org/10.1089/cpb.2009.0006>
- Tsai, H. F., Cheng, S. H., ve Yeh, T. L. (2009). The Risk Factors of Internet Addiction: A Survey of University Freshmen. *Psychiatry Research*, 167, 294–299. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2008.01.015>
- Wang, B., ve Dong, X. (2018). The Association Between Personality and Loneliness: Findings From a Community-Dwelling Chinese Aging Population. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 4, 1-9. Doi: <https://doi.org/10.1177/2333721418778181>
- Watt, J. D., ve Hargis, M. B. (2009). Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance. *J Bus Psychol*, 25, 163–174. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
- Wittenberg, M., ve Reis, H. (1986). Loneliness, Social Skills, and Social Perception. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 121-130.
- Wright, S. L. (2005). Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. *In The Effect of Affect in Organizational Settings*, 123-142. Doi: [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Wright, S. L., Burt, C. D., ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yao, M. Z., He, J., Ko, D. M., ve Pang, K. (2014). The Influence of Personality, Parental Behaviors, and Self-Esteem on Internet Addiction: A Study of Chinese College Students. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 17(2), 104-110. Doi: <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0710>
- Yazıcıoğlu, F., ve 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*. Doi: <http://dx.doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>
- Young, K. S. (1998). Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder. *CyberPsychology and Behavior*, 1(3), 237-244. Doi: <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>
- Young, K. S. (1999). Internet Addiction: Symptoms, Evaluation, And Treatment. *Clinical Practice*, 17.

Young, K. S., Yue, X. Y., ve Ying, L. (2011). Prevalence estimates and etiologic models of internet. *Internet Addiction: A Handbook and Guide to Evaluation and Treatment*, John Wiley and Sons, Hoboken, NJ, 3-17. Doi: <https://doi.org/10.13140/2.1.3881.0566>

Zangaro, G. A., ve Soeken, K. L. (2007). A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30, 445-458. Doi: <https://doi.org/10.1002/nur.20202>

Zimmermann, K. A., ve Emspak, J. (2017, Haziran 27). Internet History Timeline: ARPANET to the World Wide Web. <https://www.livescience.com/20727-internet-history.html> adresinden alındı.