

# İş Tatmini ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide İş Yaşamında Yalnızlığın Aracı Rolü: Market Zincirleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

## The Mediator Role of Loneliness at Work in The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance: An Application on Market Chain Employees

Tuğçe Şimşek<sup>1</sup>

### Öz

Çalışanların örgütler için her geçen gün artan öneminin farkındalığına sahip olan örgütler çalışanlarından daha yüksek performans sağlayabilmek adına çözüm önerilerine odaklanmaktadır. Özellikle işinden tatmin olan çalışanların daha iyi performans gösterdikleri alan yazınında desteklenmektedir. Çalışma kapsamında "işinden tatmin olan çalışanın iyi performans göstermesi iş yaşamında yaşamış olduğu yalnızlığa ne kadar bağlıdır?" sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırma Eskişehir ilinde faaliyet gösteren market zincirleri çalışanları üzerine yapılmıştır. Değerlendirmeye alınan katılımcı sayısı 225'dir. Verilerin analizi SPSS Statistics 25 programı ile yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda hipotez testleri neticesinde; iş tatmininin çalışan performansı ( $\beta = ,434, p < 0,05$ ) üzerinde pozitif yönlü ve iş tatmininin iş yaşamında yalnızlık ( $\beta = -,589, p < 0,05$ ) üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi vardır. İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde ( $\beta = -,517, p < 0,05$ ) negatif yönlü anlamlı etkisi vardır. İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın kısmi aracılık rolü ( $\beta = ,197, p < 0,05$ ) tespit edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerde en yüksek değer ise iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile iş tatmini [ $r(225) = -,616$ ] arasında olduğu görülmektedir. Duygusal yoksunluk ile iş tatmini arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Çalışan Performansı, İş Yaşamında Yalnızlık, Market Zincirleri Çalışanları.

### Abstract

Organizations, which are aware of the increasing importance of employees for organizations, focus on solution suggestions in order to provide higher performance from their employees. In particular, it is supported in the literature that employees who are satisfied with their jobs perform better. Within the scope of the study, "How does the good performance of the employee who is satisfied with his job depend on the loneliness he has experienced in business life?" search for an answer to the question. The research was carried out on the employees of market chains operating in Eskişehir. The number of participants evaluated is 225. Data analysis was done with SPSS Statistics 25 program. Reliability and validity analyzes of the scales were made. As a result of the hypothesis tests as a result of the research; job satisfaction has a positive effect on employee performance ( $\beta = ,434, p < 0.05$ ) and job satisfaction has a negative effect on loneliness at work ( $\beta = -.589, p < 0.05$ ). Loneliness at work has a negative and significant effect on employee performance ( $\beta = -.517, p < 0.05$ ). The partial mediation role of loneliness in business life ( $\beta = ,197, p < 0.05$ ) was determined in the relationship between job satisfaction and employee performance. The highest value in the relations between the variables is seen to be between the emotional deprivation dimension of loneliness at work and job satisfaction [ $r(225) = -,616$ ]. It has been determined that there is a moderate negative relationship between emotional deprivation and job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Loneliness in Business Life, Market Chain Employees.

### Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: D23

Submitted: 11 / 05 / 2022

Accepted: 08 / 09 / 2022

## Giriş

Kişinin kendisini yalnız hissetme durumu psikolojik bir yansıma olarak görülmektedir. Zihin teorisi, kendi zihnimizdeki ve başkalarının zihnindeki inançlar, duygular ve arzular gibi zihinsel durumların varlığını tanıma yeteneğidir (Cavallini, Lecce, Bottiroli, Palladino, & Pagnin, 2013). Böyle bir yetenek, davranışlarımıza rehberlik eder ve diğer insanların davranışlarını tahmin etmemizi sağlar (Caputi, Cugnata, & Brombin, 2021). Zihin teorisine bakıldığında davranışlara rehberlik etmede ya da başkalarının davranışlarını tahmin etmekte zorlanan kişilerin psikolojik bakış açısı ile yalnız kalma isteği artabilmektedir. Yalnızlık, güçlü sosyal, bilişsel ve duygusal bileşenlere sahip olduğu varsayılan bir duygudur (Bauminger, 1996, s. 4). Yalnızlık; sosyal açıdan arkadaş edinme arzusunun yansıması, bilişsel açıdan gerçek ve istenen sosyal statü arasındaki boşluğun anlaşılması ve duygusal açıdan duygusal bağ eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda duygu durumlarının varlığını tanıma yeteneğini zihin teorisi ile açıklanabilirken; yalnızlık hissini işyerindeki durumunu bilişsel teori ile açıklanması daha uygun olacaktır. Çünkü Bauminger (1996) çalışmasında Weiss (1973)'in duygusal yalnızlığı sosyal ihtiyaçlar teorisine, sosyal yalnızlığı ise bilişsel teoriye dayandığını ifade etmiştir. Yalnızlık sosyal ilişkilerdeki zorluk ve ilişkilerden memnun olmama durumunun devam etmesi olarak belirtilmektedir. Yalnızlık istedik ya da istenmedik bir durum olarak kişilerin yaşamış olduğu psikolojik bir durum olarak ifade edilebilir. Bu çalışma ise çalışanların işlerini yapma esnasında kendi zihinlerinde yaratmış oldukları algıları ve bunların davranışa dönüşmesini incelemektedir. Çalışanların çalışma ortamındaki hissiyatları ve başkalarının kendilerine olan davranış şekillerini yorumlamalarındaki algıları onların örgütlerdeki performansını ve işlerinden tatmin olma duygularını etkileyebilmektedir. İşinden tatmin olma duygusuna sahip bir çalışanın daha iyi performans sergilemesi alan yazında sıklıkla tespit edilmiş husustur (Javed, Balouch & Hassan, 2014, Inuwa, 2016, Muklis, Nugroho & Riyadi, 2022, Hajiali, Kessi, Budhiandriani, Prihatin & Sufri, 2022 ). Bu çalışma ise çalışanların sosyal bir varlık olması sebebiyle iş tatmini ve çalışan performansı ilişkisinde iş yaşamındaki yalnızlığın bu ilişki içerisindeki aracılık rolüne odaklanmaktadır. İş yaşamında yalnızlığın sosyal ve duygusal yalnızlık odağından çalışanların iş yaşamında yalnızlığı, iş tatmini ve performanslarına değinilmiştir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

İş yaşamında yalnızlık, iş tatmini ve çalışan performansı ile ilgili tanımlamalar ve bu konular üzerinde yapılmış olan çalışmaların bir kısmı bu bölümde yer almaktadır.

### 1.1. İş Yaşamında Yalnızlık

İş yaşamında yalnızlık kavramını açıklamadan önce yalnızlık kavramının açıklanması daha uygun olacaktır. Türk Dil Kurumu güncel sözlüğe göre; yalnızlık “*yalnız olma durumu, kimsesizlik*” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2022). Yalnızlık, bir kişinin sosyal ilişkilerinin önemli bir şekilde eksik olduğuna dair acı verici bir uyarı sinyalidir (Perlman & Peplau, 1982). Yalnızlık, kişilerin sosyal ilişkilerinde yaşamış oldukları eksiklikleri, sosyal ilişkilerden beklentilerinin karşılanmama durumunu ve kişilerarası ilişkilerindeki sahip olunan ile istenilen arasındaki tutarsızlığı ifade etmektedir. Alan yazında iş yaşamında yalnızlık iş ile ilgili yalnızlık ya da işyerinde yalnızlık olarak da yazılmaktadır. İş yaşamında yalnızlığın tanımlanmasındaki sıkıntı bu kavramın çalışanlar tarafından kendilerini yalnız hissetme biçimi ya da yaşadıkları ilişki eksikliklerini algılama biçimindeki çeşitlilikten kaynaklanmaktadır (Wright, Burt, & Strongman, 2006).

Alan yazına bakıldığında iş yaşamında yalnızlık birçok kavramla ilişkilendirilmiştir. İş yaşamında yalnızlık hissine sahip çalışanların farklı konularda hem işlerine hem de kendilerine karşı olumsuz duygu ve davranış sergiledikleri görülmektedir. Çin'de devlete ya da özel sektöre ait beş örgütte çalışan 67 takım üzerine yapılan bir çalışmanın sonuca göre; astlarda görülen iş yaşamında yalnızlık lider-üye etkileşimi yoluyla yaratıcılıklarını dolaylı bir şekilde olumsuz etkilemektedir (Peng, Chen, Xia, & Ran, 2017). Ürdünlü akademisyenler üzerine yapılan bir diğer çalışmada ise işyeri ruhsallığının gönüllü olarak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşamında yalnızlığın kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymuştur (Ghadi, 2017). Erdil ve Ertosun ise çalışmalarında iş yaşamında yalnızlık ile çalışan refahı ve sosyal iklimin arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışma incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları ile ele alınmış ve değişkenler arası ilişki bu iki boyutta ayrı ayrı ifade edilmiştir. Yapılan çalışmanın sonuçları genel anlamda yorumlandığında; sosyal arkadaşlık ile negatif iş ile ilgili refah arasında pozitif ve orta düzeyde; pozitif iş ile ilgili refah ile ise negatif ve orta düzeyde ilişkinin varlığı görülmektedir. İlişki temelli sosyal iklim ile iş yaşamında yalnızlık arasında ise negatif ve orta düzeyde ilişkinin tespit edildiği görülmektedir (Erdil & Ertosun, 2011). İşyeri yalnızlığı ile tükenmişlik arasında da pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiyi tespit eden çalışmada aynı zamanda işyeri yalnızlığının tükenmişlik üzerinde etkisi de bulunmuştur (Kloutsiniotis, Mihail, Mylonas, & Pateli, 2022), (Sirbu & Dumbravă, 2019). İşyeri yalnızlığı ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü ilişkinin olduğu çalışmalarda görülmektedir (Ayazlar & Güzel, 2014). Çalışan bağlılığının bir boyutu olan duygusal bağlılık ile iş yaşamında yalnızlığın boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı Ertosun ve Erdil (2012) tarafından belirtilmiştir (Ertosun & Erdil, 2012). İşyeri yalnızlığı ya da iş yaşamında yalnızlık olarak kavramlaştırılan çalışanların kendilerini yalnız hissetme olgusu pozitif örgütsel davranış çıktıları ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bahsedilen çalışmalar alan yazının bir kısmına yer

vermektedir. Psikoloji biliminin de üzerinde durduğu iş yaşamında yalnızlık stres ve anksiyete ile pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Bu durum; kişilerin stres ve anksiyete halinde yalnızlık hissettiğini ve bunun da tükenmişliğe sebebiyet verdiği belirtilmektedir (Kloutsiniotis, Mihail, Mylonas, & Pateli, 2022). Öge, Çetin ve Top (2018) ise hava trafik kontrolörleri üzerine yaptıkları çalışmalarında işyeri yalnızlığına değinmiştir. Çalışmanın sonucunda Öge vd. paternalist liderliğin iş bağlılığını artırdığını ve işyeri yalnızlığını ve iş ailesi çatışma düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur (Öge, Çetin, & Top, 2018).

## 1.2. İş Tatmini

İş tatmini; çalışanların belirli bir işe karşı olan duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Grueneberg, 1979, s. 3). İş tatmini her örgütün çalışanlarından talep ettiği bir duygusal tepkidir. Örgütler işinden tatmin olmuş çalışanlar sayesinde örgütsel davranış çıktılarının pozitif sonuçlarını görmektedir. Bu nedenle iş tatmini kavramı hem örgütlerin hem de çalışanların sıklıkla üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. İş tatmini ile ilgili ulusal yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde çalışanların işinden tatmin olma duygusu ile örgütsel destek (Sökmen & Benk, 2019), katılımcı liderlik, örgütsel güven, duygusal bağlılık (Sökmen, Yazıcıoğlu, & Kenek, 2021), araçsal liderlik (Sökmen, Yazıcıoğlu, & Benk, 2021), etik liderlik (Bıyık, Şimşek, & Erden, 2017), kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği (Sökmen & Aydıntan, 2016), dönüşümsel liderlik ve kişi-örgüt uyumu (Sökmen & Benk, 2020) arasında pozitif yönlü ilişkilerin varlığı önceki çalışmalarda ortaya konmuştur. Uluslararası alan yazına bakıldığında ise 2021 ve 2022 yılları içerisinde iş tatminini ele alan birçok makale ile karşılaşılmuştur (Ali, Mustapha, Jalila, Elias & Nordin, 2021, Penconek, Tate, Bernardes, Lee, Micaroni, Balsanelli, Moura, Cummings, 2021, Kaur & Kang, 2021, Amin, Mokhtar, Ibrahim, Nishaalni, Nordin, 2021, Ali & Anwar, 2021), (Saputra & Mahaputra, 2022, Winkelhaus, Grosse & Glock, 2022, To & Huang, 2022, Katebi, HajjZadeh, Bordbar, & Salehi, 2022, Hwang & Park, 2022).

## 1.3. Çalışan Performansı

Bir çalışanın üretkenlik düzeyinin firmanın performans standartlarını karşılama derecesi çalışan performansı olarak tanımlanmaktadır (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Çalışan performansı yıllardır alan yazında yerini almıştır. Çalışanların tutum ve davranışlarının yanı sıra örgütsel işleyiş, örgütün çalışanlara karşı tutum ve davranışları da çalışan performansı üzerine etkiye sahiptir. Bu konuya açıklık getirmesi açısından yapılan bazı çalışmaların burada verilmesi uygun olacaktır. 2011 yılında çalışan performansı ile çalışan gelişimi kavramsal açıdan (Hameed & Waheed, 2011) incelenmiştir. 2014 yılında Anitha tarafından çalışan bağlılığının belirleyicilerinin çalışan performansına pozitif etkisi ortaya konmuştur (Anitha, 2014). Ulusal alan yazın için Google Akademik tarandığında son yıllarda "çalışan performansı" başlıklı makaleler yıl bazlı olarak incelenmiştir ve sonuçları şu şekildedir:

2022 yılında; Çelik vd. tarafından çalışan performansı ölçeğindeki ifadeler karar ağacı algoritması kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonunda performans ölçümü açısından en etkili ifadenin hangi maddeye ait olduğu ortaya konmuştur (Çelik, Çetinkaya Bozkurt, & Ekşili, 2022). Güler ve Taşlıyan, psikolojik iklim ve çalışan performansına işe adanmışlığın aracılık rolü üzerine bir çalışma yapmışlardır. Araştırmaları sonucunda işe adanmışlığın kısmi aracılık rolünü tespit etmişlerdir (Güler & Taşlıyan, 2022).

2021 yılında; Yeşil ve Mavi çalışmalarında Covid-19 korkusunun (boyutları ile birlikte) bazı örgütsel davranış çıktıları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu çıktılarından biri ise çalışan performansıdır. Psikolojik faktörlerin performansı negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Yeşil & Mavi, 2021). Dinç Elmalı vd. ise yüksek performanslı iş sistemleri ile çalışan performansı ilişkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü incelemiştir. İşe tutkunluk modelde kısmi aracı role sahiptir. Bunun yanı sıra yüksek performanslı iş sistemlerinin çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu belirtilmiştir (Dinç Elmalı, Gençer Çelik, & Taşkiran, 2021).

2020 yılında; işyeri nezaketsizliği, yaratıcı çalışan performansı ve lider-üye etkileşimini çalışmasına konu alan Çiçek ve Çiçek araştırmalarının neticesinde; iş yeri nezaketsizliğinin çalışan performansını ve lider-üye etkileşimini negatif etkilediğini ortaya koymuştur (Çiçek & Çiçek, 2020). Çalışan performansını etkileyen değişkenler arasında örgütsel sinizm ve sosyal zekâ olduğunu ileri süren çalışma Diktaş ve Özgeldi (2020) tarafından belirtilmiştir (Diktaş & Özgeldi, 2020).

2019 yılında; çalışan performansı ile ilişkili olan kavramlar arasında sosyal baltalama, duygusal tükenmişlik ve iş stresi görülmektedir (Ülbeği, İplik, & Yalçın, 2019). Sosyal baltalama davranışının yöneticiden kaynaklı olduğu durumlarda çalışan performansı ile negatif ilişkiye sahip olduğu bildirilmiştir. Bunun yanı sıra iş stresi ve duygusal tükenme de performans üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Yıldırım vd. (2020) ise çalışan performansı ile yetkinlik algısını ve özsaygıyı ele alarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda ise kişisel-mesleki yetkinlik algısının çalışan performansı üzerine etkisi olduğu ifade edilmiş ve özsaygının bu modelde tam aracılık rolü bulunduğu belirtilmiştir (Yıldırım, Taş, & Çiçek, 2019).

## 2. Alan Yazın ve Hipotezler

Kavramlar arası ilişkilerin daha önceki çalışmalarda ele alındığı görülmüştür. Bu değişkenlerin arasındaki ilişkinin Türkiye örneğinde yorumlanabilmesi adına ulusal yazında yer alan çalışmalara öncelik verilmiştir. Ulusal yazında ilgili ilişkiye rastlanılmadığı durumda uluslararası yazına bakılmıştır.

### 2.1. İş tatmini ve çalışan/işgören/iş performansı ilişkisi

İş tatmini ile çalışan performansının birlikte ele alındığı alan yazın incelendiğinde değişkenler arası korelasyonun pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bununla ilgili çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Çalışmalara ait sonuçların daha net görülmesi için korelasyon değerleri ve örnekleme içeren bilgiler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 1. İş Tatmini ile Çalışan Performansı İlişkisi**

Yazar	Korelasyon Değeri	Örneklem
(Akar & Bekar, 2022)	,645	Hemşire (Devlet Hastanesi)
(Sevinç Altaş & Özişli, 2021)	,126	Kamu hastanesi çalışanları
(Yorulmaz & Karabacak, 2020)	,397	Liman çalışanları
(Tekin, 2019)	,686	Araştırma görevlisi
(Koca & Yıldız, 2018)	,233	Futbol hakemleri
(Bıyık, Şimşek, & Erden, 2017)	,285	Özel sektör çalışanları
(Özdemir, Erdem, & Kalkın, 2016)	,224	Kamu çalışanları
(Altaş & Çekmecelioğlu, 2015)	,549	Okul öncesi öğretmenleri
(Yazıcıoğlu, 2010)	,380	Türk Öğretmenler

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloda belirtilen yayınlar incelendiğinde; iş tatmini ile iş/çalışan performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki gösteren örneklem grubu hemşire, araştırma görevlileri, okul öncesi öğretmenleri, liman çalışanları ve Türk öğretmenler olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları neticesinde  $H_1$  hipotezi oluşturulmuştur.

$H_1$ : İş tatminin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

### 2.2. İş Tatmini ve İş Yaşamında Yalnızlık İlişkisi

İş yaşamında yalnızlığa sahip çalışanların yaşamış oldukları sıkıntılardan birisi düşük iş tatminidir. İşyeri yalnızlığının neden olduğu diğer sıkıntılardan bazıları ise tükenmişlik (Kloutsiniotis, Mihail, Mylonas, & Pateli, 2022) (Sîrbu & Dumbravă, 2019), işten ayrılma niyeti (Aytaç, 2015) (Ertosun & Erdil, 2012) (Ghadi, 2017), düşük örgütsel bağlılıktır (Ayazlar & Güzel, 2014). İş tatmini ile iş yaşamında yalnızlık/işyerinde yalnızlık ya da işyeri yalnızlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çok fazla makaleye rastlanılmamıştır. Yapılan tarama neticesinde; iki değişken arasındaki ilişkiyi net bir şekilde belirten iki çalışma görülmüştür. Tabancalı'nın 2016 yılında öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmasında iş yaşamında yalnızlığın iş tatmini ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Tabancalı, 2016). Cezaevi personeli üzerine yapılan bir çalışmada işyerinde yalnızlık ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur (Aytaç, 2015). Tabancalı (2016) ve Aytaç (2015)'in çalışmalarının benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu çalışmalar ışığında  $H_2$  hipotezi kurulmuştur.

$H_2$ : İş tatmininin iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

### 2.3. İş Yaşamında Yalnızlık ve Çalışan Performansı İlişkisi

İş yaşamında yalnızlık ve çalışan ya da takım performansının ele alındığı çalışmalara bakıldığında; genel olarak iş yaşamında yalnızlık hissine sahip çalışanların performans ile negatif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Alan yazına detaylıca bakıldığında iş yaşamında yalnızlık ve performansı ele alan çalışmalardan birisi liderin mizah anlayışının daha düşük işyeri yalnızlık iklimi ile sonuçlandığını ve dolayısıyla daha iyi ekip performansı ile sonuçlandığını ortaya koyan Yang ve Wen'in çalışmasıdır (Yang & Wen, 2021). Yang ve Wen aynı makalelerinde ikinci çalışma sonucu olarak ise lider mizah anlayışının işyeri yalnızlık iklimi üzerindeki olumsuz etkisini, katılımcı mizahın güçlendirdiğini, saldırgan mizahın ise zayıflattığını ileri sürmüştür. Ayrıca işyerinde yalnızlık iklimi ile takım performansı arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu da aynı çalışmada ortaya konulmuştur. İşyerinde yalnızlık ile çalışanların iş performansı arasında negatif yönlü ilişkiyi ortaya koyan bir başka çalışma ise Deniz'in (2019) çalışmasıdır (Deniz, 2019).  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri ilgili alan yazın ışığında oluşturulmuştur.

$H_3$ : İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

$H_4$ : İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü vardır.

## 3. Yöntem

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın verileri için market zinciri çalışanları hedef alınmıştır. Eskişehir ilinde çalışmakta olan market zinciri çalışanlarından kartopu örnekleme tekniği ile örneklem oluşturulmuştur. Toplamda 262 adet katılımcının anket formunu doldurması sağlanmış olup, bunlardan 18'i anket sonuçlarını etkileyecek düzeyde yanlış cevap verdiği ve 19'u ise soruların bir kısmını boş bıraktığından analize dâhil edilmemiştir. Verilerin analizi için 225 katılımcının cevapları dikkate alınmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi adına etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 27/04/2022 tarih ve 2022/3 sayılı kararı ile alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş olup; anket iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla çoktan seçmeli sorulardan, ikinci kısım ise ölçek maddelerinin yer aldığı Likert tipi ölçümlemeden oluşmaktadır.

İş yaşamında yalnızlığın tespiti için Wright vd.'nin (2006) 16 maddeden oluşan ölçeği kullanılmıştır (Wright, Burt, & Strongman, 2006). İş tatminin ölçümü Agho, Price ve Mueller'in (1992) 6 maddeden oluşan ölçeği ile gerçekleştirilmiştir (Agho, Price, & Mueller, 1992). Çalışan performansının ölçümü 4 maddelik Çöl'ün (2008) ölçeği ile yapılmıştır (Çöl, 2008).

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırma modeli iş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolünü tespit etmek için oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak 4 hipotez geliştirilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerini içeren tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Bilgilere Ait Frekans Tablosu

	Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde
<b>Yaş</b>			<b>Hizmet yılı</b>		
20-30	175	77,8	1-5	202	89,8
31-40	46	20,4	6-10	22	9,8
41-50	4	1,8	16-20	1	0,4
<b>Cinsiyet</b>			<b>Unvan</b>		
Kadın	118	52,4	Market çalışanı	147	65,3
Erkek	107	47,6	Alt kademe yönetici	26	11,6
			Orta kademe yönetici	7	3,1
<b>Medeni Durum</b>			Üst kademe yönetici	2	0,9
Evli	92	40,9	Destek hizmet personeli	3	1,3
Bekâr	133	59,1	Kasiyer	38	16,9
Toplam	225	100,0	Diğer	2	0,9
<b>Eğitim</b>			<b>Çalışma Şekli</b>		
İlkokul	2	0,9	Tam Zamanlı	217	96,4
Ortaokul	8	3,6	Yarı Zamanlı	6	2,7
Lise	132	58,7	Esnek Çalışma	2	0,9
Önlisans	57	25,3	Toplam	225	100,0
Lisans	26	11,6			
Toplam	225	100,0			

Katılımcıların % 77,8'i 20 ve 30 yaş aralığında yer almaktadır. Genel olarak katılımcılar örgüte giriş ve ilk kariyer aşamasının başına denk gelen yaş aralığında çoğunluk gösterdiği tespit edilmiştir. % 40,9'u evli ve %59,1'i bekârdır. Eğitim durumuna bakıldığında % 58,7 ile çoğunluğun lise mezunu olduğu ve % 89,8 ile 1 ile 5 yıl arasında hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir.

#### 3.4.1. Ölçek Güvenirlilik ve Geçerliliği

##### Güvenirlilik Analizi

Ölçeklere ait Cronbach's Alfa değeri, KMO ve Barlett's test sonuçları Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Cronbach's Alfa, KMO ve Barlett's

Ölçek	Cronbach's Alfa (Güvenirlilik)	Öge sayısı	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square
Tüm ölçek	,706	26		

İş Yaşamında Yalnızlık	,944	16	,943	2392,425*
Çalışan Performansı	,859	4	,815	408,612*
İş Tatmini	,901	6	,855	876,804*

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

KMO değerlerinin 0,60 ve üstünde olduğu görülmekte ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu işaret edilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2016, s. 311). Barlett Küresellik testi anlamlıdır. Güvenilirlik analizi sonucunda; Cronbach's Alfa değerleri tüm ölçek için ,706, iş yaşamında yalnızlık için ,944, çalışan performansı için ,859 ve iş tatmini için ,901 olarak bulunmuştur.

### Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan Wright vd.'nin (2006) iş yaşamında yalnızlık ölçeği ile uyumlu şekilde maddeler 2 faktör altında toplanmış olup, faktörler orijinal ölçek ile aynı şekilde isimlendirilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeği duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olarak ifade edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait faktör analizi yapılmış ve ilgili tablolar aşağıda verilmiştir. Çalışan performansı ölçeği; Çöl'ün (2008) çalışan performansı ölçeği ile uyumlu şekilde tek faktördür. İş tatmini ölçeğinin maddeleri ise Agho ve arkadaşlarının (1992) ölçeğinde olduğu gibi tek faktör altında toplanmıştır.

### İş yaşamında yalnızlık ölçeği faktör analizi

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait faktör analizi tabloları (Tablo 4 ve Tablo 5) aşağıda yer almaktadır. Wright vd.'nin ölçeğinde belirttiği gibi 5,6,10,11,12,14,15 ve 16. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğe ait KMO ve Barlett's testi sonuçları Tablo 3' de verilmiştir.

**Tablo 4. Açılanan Toplam Varyans**

Açıklanan Toplam Varyans									
Bileşen	Başlangıç Özdeğerler			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,862	55,385	55,385	8,862	55,385	55,385	5,183	32,394	32,394
2	1,055	6,594	61,979	1,055	6,594	61,979	4,734	29,585	61,979
3	,960	6,001	67,980						
4	,725	4,529	72,509						
5	,577	3,606	76,115						
6	,555	3,469	79,584						
7	,480	3,002	82,586						
8	,451	2,819	85,406						
9	,427	2,666	88,071						
10	,375	2,347	90,418						
11	,360	2,250	92,667						
12	,296	1,849	94,516						
13	,271	1,693	96,209						
14	,227	1,419	97,628						
15	,200	1,251	98,879						
16	,179	1,121	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yapılan faktör analizi neticesinde özdeğerleri 1'den büyük olan iki faktör olduğu görülmektedir. Döndürme sonrasında faktörlerin açıkladıkları varyansın % 20'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Analiz neticesinde maddelerin iki boyut altında toplandığı görülmüştür. İş yaşamında yalnızlığın boyutları korelasyon analizinde ele alınmış olup regresyon analizinde iş yaşamında yalnızlık tek boyut olarak incelenmiştir.

**Tablo 5. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi**

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi <sup>a</sup>		
	Bileşenler	
	1 (Sosyal Arkadaşlık)	2 (Duygusal Yoksunluk)
yalnizlik10	,776	
yalnizlik12	,753	
yalnizlik16	,735	
yalnizlik11	,717	
yalnizlik5	,708	,418
yalnizlik14	,670	,414
yalnizlik15	,656	,497
yalnizlik6	,610	,433

yalnizlik13	,535	
yalnizlik1		,811
yalnizlik2		,758
yalnizlik8	,404	,753
yalnizlik9		,724
yalnizlik7		,709
yalnizlik4	,509	,612
yalnizlik3		,561
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyutta görülmektedir. Wright vd.'nin (2006) ölçeğinde duygusal yoksunluk boyutuna ait madde numaraları 1 ile 9 arasında olmasına rağmen Türkçe uyarlaması yapılmış olan ölçekte duygusal yoksunluk boyutu maddeleri 1,2,3,4,7,8 ve 9 dan oluşmaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutunda ise Wright vd' nin ölçeğinden farklı olarak duygusal yoksunlukta yer alan 5. ve 6. madde bu çalışmada sosyal arkadaşlık boyutunda yer almaktadır. Bu durumda sosyal arkadaşlık boyutu maddeleri 5,6,10,11,12,13,14,15 ve 16. maddeden oluşmaktadır.

### 3.5. Araştırma Modeli

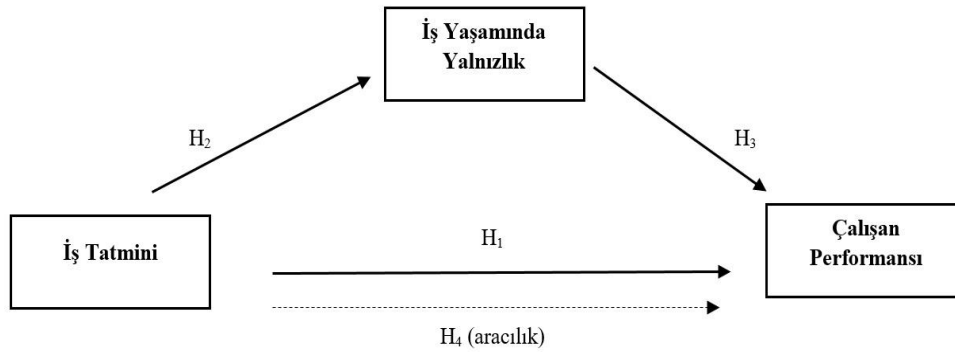
Araştırma modeli aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Araştırma modeline göre; 4 adet hipotez oluşturulmuştur. Bunlar:

H<sub>1</sub>: İş tatmininin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: İş tatmininin iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

### 3.6. Bulgular

#### 3.6.1. Hipotez Testleri

Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=225)							
	Ortalama	Std. Sapma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çalışan Performansı (1)	4,4356	,62120	1				
İş Tatmini (2)	3,2652	,93610	,434	1			
İş Yaşamında Yalnızlık (3)	2,1956	,74155	-,517	-,589	1		
Sosyal Arkadaşlık (4)	2,1530	,79705	-,448	-,488	,936	1	
Duygusal Yoksunluk (5)	2,2286	,76967	-,525	-,616	,959	,798	1

Örnekleme ait ortalamalar dikkate alındığında; çalışan performansı (4,43) ve iş tatmini (3,26) 5'li Likert skalasına göre yüksek kabul edilebilir. İş yaşamında yalnızlık (2,19) ortalaması ise ortanın altı olarak görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde; çalışan performansı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile çalışan performansı arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki, iş yaşamında yalnızlık ile iş tatmini arasında ise negatif yönlü orta düzeyde ilişki görülmüştür.

Araştırma modelinde yer alan iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak adına yapılmış olan analiz sonuçları aşağıda yer alan tablolarda verilmiştir.

**H<sub>1</sub>: İş tatminin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

**Tablo 7. H<sub>1</sub> Hipotezi Model Özeti ve Anova**

Model Özeti <sup>b</sup>						
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Std. Tahmini Hata		
1	,434 <sup>a</sup>	,188	,184	,56105		
a. Tahmin: (Sabit), İş tatmini						
b. Bağımlı Değişken: Çalışan performansı						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Sig.
1	Regression	16,246	1	16,246	51,611	,000 <sup>b</sup>
	Residual	70,195	223	,315		
	Total	86,441	224			
a. Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						
b. Tahminler: (Sabit), İş tatmini						

→ İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki model istatistiksel olarak anlamlıdır.

**Tablo 8. H<sub>1</sub> Hipotezine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Katsayılar <sup>a</sup>								
Model		Standardize edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata				Beta	Tolerance
1	(Sabit)	3,496	,136		25,707	,000		
	İş tatmini	,288	,040	,434	7,184	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı								

İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişki anlamlı olup Beta katsayısı ,434 ( $p < 0,05$ ) olarak görülmektedir. Değişkenler arası pozitif yönlü anlamlı etki bulunmaktadır. H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir ( $\beta = ,434$ ,  $p < 0,05$ ).

İş tatmininin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisi ortaya koyan analiz sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir.

**H<sub>2</sub>: İş tatmininin iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

**Tablo 9. H<sub>2</sub> Hipotezi Model Özeti Ve Anova**

Model Özeti <sup>b</sup>						
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Std. Tahmini Hata	Durbin-Watson	
1	,589 <sup>a</sup>	,347	,344	,60065	1,907	
a. Tahmin: (Sabit), İş tatmini						
b. Bağımlı Değişken: İş yaşamında yalnızlık						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Sig.
1	Regression	42,722	1	42,722	118,415	,000 <sup>b</sup>
	Residual	80,455	223	,361		
	Total	123,177	224			



a. Bağımlı Değişken: İş yaşamında yalnızlık
b. Tahminler: (Sabit), İş tatmini

→ İş tatmini ile iş yaşamında yalnızlık arasında oluşturulan model anlamlıdır.

**Tablo 10. H<sub>2</sub> Hipotezine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Katsayılar <sup>a</sup>								
Model		Standardize edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	3,719	,146		25,707	,000		
	İş tatmini	-,467	,043	-,589	7,184	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: İş yaşamında yalnızlık								

İş tatminin iş yaşamında yalnızlık üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi ( $\beta = -,589$ ,  $p < 0,05$ ) bulunmaktadır. H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11 ve Tablo 12 iş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerindeki etkisinin sonuçlarını sergilemektedir.

**H<sub>3</sub>: İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

**Tablo 11. H<sub>3</sub> Hipotezi Model Özeti ve Anova**

Model Özeti <sup>b</sup>						
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Std. Tahmini Hata	Durbin-Watson	
1	,517 <sup>a</sup>	,268	,264	,53280	1,878	
a. Tahmin: (Sabit), İş yaşamında yalnızlık						
b. Bağımlı Değişken: Çalışan performansı						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Sig.
1	Regression	23,136	1	231,136	81,498	,000 <sup>b</sup>
	Residual	63,305	223	,284		
	Total	86,441	224			
a. Bağımlı Değişken: Çalışan performansı						
b. Tahminler: (Sabit), İş yaşamında yalnızlık						

→ İş yaşamında yalnızlık ile çalışan performansı arasındaki model anlamlıdır.

**Tablo 12. H<sub>3</sub> Hipotezine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Katsayılar <sup>a</sup>								
Model		Standardize edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
1	(Sabit)	5,387	,111		48,434	,000		
	İş yaşamında yalnızlık	-,433	,048	-,517	-9,028	,000	1,000	1,000
a. Bağımlı Değişken: İş yaşamında yalnızlık								

İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi ( $\beta = -,517$ ,  $p < 0,05$ ) bulunmaktadır. H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolünün bulguları Tablo 13 ve Tablo 14'de gösterilmektedir.

**H<sub>4</sub>: İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü vardır.**

Tablo 13. H<sub>4</sub> Hipotezi Model Özeti ve Anova

Model Özeti <sup>c</sup>						
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Std. Tahmini Hata	Durbin-Watson	
1	,434 <sup>a</sup>	,188	,184	,56105		
2	,541 <sup>b</sup>	,293	,287	,52465	1,775	
a. Tahmin: (Sabit), İş tatmini						
b. Tahminler: (Sabit) İş tatmini, iş yaşamında yalnızlık						
c. Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Kareler Toplamı		df	Ort. Kare	F	Sig.
1	Regression	16,246	1	16,246	51,611	,000 <sup>b</sup>
	Residual	70,195	223	,315		
	Total	86,441	224			
2	Regression	25,333	2	12,666	46,015	,000 <sup>c</sup>
	Residual	61,108	222	,275		
	Total	86,441	224			
a. Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						
b. Tahminler: (Sabit), İş tatmini						
c. Tahminler: (Sabit) İş tatmini, iş yaşamında yalnızlık						

İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolünün tespit edilmesi için kurulan model anlamlıdır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezlerinin kabul edilmesi ile çoklu regresyon analizi ile H<sub>4</sub> hipotez testi test edilmiştir.

Tablo 14. H<sub>4</sub> Hipotezine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar <sup>a</sup>								
Model		Standardize edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata				Beta	Tolerance
1	(Sabit)	3,496	,136		25,707	,000		
	İş tatmini	,288	,040	,434	7,184	,000	1,000	1,000
2	(Sabit)	4,746	,252		18,835	,000		
	İş tatmini	,131	,046	,197	2,825	,005	,653	1,531
	İş yaşamında yalnızlık	-,336	,058	-,401	-5,746	,000	,653	1,531
a. Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı Sobel test statistic z= 6,93 Std. Hata: 0.02 p-value:0								

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; iş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile iş yaşamında yalnızlığın birlikte çalışan performansı üzerindeki etkilerine bakıldığında; iş tatmininin çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü etkisinin ( $\beta = ,197$ ,  $p < 0,05$ ) olduğu; iş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde negatif yönlü etkisinin ( $\beta = -,401$ ,  $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. İş yaşamında yalnızlığın modele eklenmesi ile iş tatmininin çalışan performansı üzerindeki etkisi  $\beta = ,434$  ( $p < 0,05$ ) değerinden  $\beta = ,197$  değerine azalarak anlamlılığı korumuştur. Bu nedenle iş yaşamında yalnızlık değişkenler arasında kısmi aracılık rolü göstermektedir. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z = 6,93$ ,  $p < 0,005$ ) olduğu bulunmuştur.

Araştırmada oluşturulan modele ait hipotez test sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 15. Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Hipotez Kabul/Ret
H <sub>1</sub> İş tatmininin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H <sub>2</sub> İş tatmininin iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H <sub>3</sub> İş yaşamında yalnızlığın çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H <sub>4</sub> İş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü vardır.	Kabul edilmiştir. Kısmi Aracılık rolü vardır.

### 3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen sonuçların tüm market zincirlerinde çalışmakta olan çalışanlara genellemek doğru olmayacaktır. Daha genelleme sonuçların ortaya konabilmesi adına market zincirlerinin ismen ayrılmanması ve daha fazla çalışana ulaşılması gerekmektedir. Araştırmanın zaman ve maliyet yükünden dolayı sınırlandırılması gerekmiştir. Bunun yanı sıra araştırma örnekleminin yer alan ölçek maddelerini doğru okuyup anladığı varsayılmaktadır. Hatta paylaşılan bilgilerin doğru olduğu da bir diğer varsayımdır. Ele alınan değişkenler arasında iş tatmini, çalışan performansı ve iş yaşamında yalnızlık bulunmaktadır. Bu değişkenler çalışanların temel tutum ve davranışlarını tam anlamı ile ölçümlendirmeye yeterli değildir. Analiz neticesinde de değişkenler arası etkilerin açıklanan varyansın % 18 ile % 34 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sınırlılıklar dâhilinde araştırmanın dikkate alınması daha uygun olacaktır.

### Sonuç ve Değerlendirme

İş yaşamında yalnızlık yaşayan çalışanların işlerini ifa ederken bu yalnızlık hissini işlerine yansıttıkları bu çalışmanın sonucunda ortaya konabilmektedir. Çalışanın iş tatmini ile performansı arasındaki pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra iş yaşamında yalnızlık ile çalışan performansı arasında ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki görülmüştür. Değişkenler arasında yer alan ilişki değerlerine bakıldığında en yüksek değer ise iş yaşamında yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile iş tatmini [ $r(225) = -.616$ ] arasındadır. Akabinde ise takip eden yüksek değer iş yaşamında yalnızlık ile iş tatmini [ $r(225) = -.589$ ] arasındadır. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise iş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş yaşamında yalnızlığın kısmi aracılık rolüne sahip olduğudur. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların daha iyi performans gösterebilmeleri adına işyerindeki yalnızlık duygularına hem kişisel anlamda hem de örgütsel anlamda çözümler üretilmelidir. Bir çalışanın yalnızca işinden tatmin olması iyi performans göstermesini açıklamakta yeterli olmamaktadır. Çalışanların yalnızlık hislerinin azaltılması adına örgüt içindeki üst, orta ve alt kademe yönetici ile insan kaynakları yönetimi birimleri koordineli çalışmalar yürütmelilerdir. Bu çalışmalara örnek olarak ortak sosyal etkinlikler, beyin fırtınası toplantıları, katılımcı liderlik uygulamaları ve çalışana iş yaşamında yalnız olmadığını hissettirecek her türlü faaliyetler verilebilir. Özellikle insan kaynaklarına değer veren yönetim anlayışı çalışanlarındaki her türlü değişimi fark etmekte ve buna uygun olarak negatif değişimleri pozitive yönlendirmektedir. Bu çalışma ise çalışanlarda iş yaşamında yalnızlığın önemine vurgu yapmakta ve özellikle açık çalışma alanında işlerini ifa eden çalışanların görüşlerini ortaya koyma konusunda alan yazına katkı sağlamaktadır. Market zincirlerinde çalışmakta olan çalışanların her hangi bir kendilerine ait ofis ortamı olmadığı için kalabalıklar içinde yalnızlık duygusu hissetmeleri ve bu yalnızlığın etkilerini göstermeleri yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

### Kaynakça

- Agho, A., Price, J., & Mueller, C. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of occupational and organizational psychology*, 65(3), 185-195.
- Akar, V., ve Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 24-36.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Ali, S. A. (2021). Financial elements in job satisfaction of special education teachers in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5229-5233.
- Altaş, S. S., ve Çekmeceliolu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Amin, F. A. B. M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Ayazlar, G., ve Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(131), 319-325.
- Aytaç, S. (2015). Loneliness as mediator between job satisfaction and intention to leave: A study on prison staff in Turkey. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 1-4.

- Bauminger, N. (1996). Loneliness, friendship and theory of mind in high-functioning children with autism. Los Angeles: University of California.
- Bıyık, Y., Şimşek, T., ve Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Caputi, M., Cugnata, F., & Brombin, C. (2021). Theory of mind and loneliness: Effects of a conversation-based training at school. *International Journal of Psychology*, 56(2), 257-265.
- Cavallini, E., Lecce, S., Bottiroli, S., Palladino, P., & Pagnin, A. (2013). Beyond false belief: Theory of mind in young, young-old, and old-old adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(3), 181-198.
- Çelik, S., Çetinkaya Bozkurt, Ö., ve Ekşili, N. (2022). Çalışan performansı ölçeğindeki ifadelerin karar ağacı algoritması ile belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 561-584.
- Çiçek, B., ve Çiçek, A. (2020). İşyeri Nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşimin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: A study for hospital employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3), 214-224.
- Diamantidis, A., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193.
- Diktaş, G., ve Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekanın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11-28.
- Dinç Elmalı, E., Gençer Çelik, G., ve Taşkıran, E. (2021). Yüksek performanslı iş sistemlerinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(3), 997-1020.
- Erdil, 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.
- Ertosun, Ö. G., ve Erdil, O. (2012). The effect of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(41), 469-476.
- 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), 81-110.
- Grueneberg, M. M. (1979). Understanding job satisfaction. London: The Macmillan Press Ltd.
- Güler, B., ve Taşlıyan, M. (2022). Psikolojik iklimin çalışan performansı üzerine etkisinde işe adanmışlık boyutlarının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1605-1628.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (3. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hajjiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 13(2), 224-229.
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research*, 64, 151557.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between "job satisfaction" and "job performance": A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.

- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*(33), 347-359.
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102(103177), 1-14.
- Koca, S., ve Yıldız, S. M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Muklis, M., Nugroho, R., & Riyadi, S. (2022). Transformational leadership, work motivation on job satisfaction, employee performance at national Amil Zakat Institution. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 722-736.
- Öge, E., Çetin, M., ve Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management*(66), 25-35.
- Özdemir, L., Erdem, H., ve Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(5), 29-69.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P., Balsanelli, A. P., ... & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103906.
- 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.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1982). Loneliness research: A survey of empirical findings. N. I. (U.S.) içinde, *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness* (s. 14).
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Seviç Altaş, S., ve Özişli, Ö. (2021). Duygusal emek ile iş tatmini ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(76), 862-872.
- Sîrbu, A.-A., & Dumbravă, A. C. (2019). Loneliness at work and job performance: The role of burnout and extraversion. *Psihologia Resurselor Umane*(17), 7-17.
- Sökmen, A., ve Aydın, B. (2016). Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263.
- Sökmen, A., ve Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241.
- Sökmen, A., ve Benk, O. (2020). Dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kamu çalışanlarına yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ., ve Benk, O. (2021). Araçsal liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü: Yiyecek-içecek çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 1836-1857.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ., ve Kenek, G. (2021). Katılımcı liderlik, duygusal bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2746-2758.
- Tabançalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*(66), 263-280.
- TDK. (2022, 03). Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tekin, E. (2019). Paternalist liderliğin iş tatmini ve çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 178-204.
- To, W. M., & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, (ahead-of-print).
- Ülbeği, İ. D., İplik, E., ve Yalçın, A. (2019). Sosyal baltalama ve çalışan performansı ilişkisinde iş stresi ve duygusal tükenmişliğin rolü. *Selçuk Üni. Sos. Bil. Ens. Dergisi*(41), 1-15.

- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation* MIT Press. Cambridge, MA.
- Winkelhaus, S., Grosse, E. H., & Glock, C. H. (2022). Job satisfaction: An explorative study on work characteristics changes of employees in Intralogistics 4.0. *Journal of Business Logistics*.
- 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.
- Yang, F., & Wen, D. (2021). Combating workplace loneliness climate and enhancing team performance: The roles of leader humor and team bureaucratic practices. *Journal of Business Research*(136), 305-315.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*(55), 243-264.
- Yeşil, S., ve Mavi, Y. (2021). Covid-19 korkusu'nun duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini, yaşam doyumu üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Journal of Yasar University*, 16(63), 1078-1104.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A., ve Çiçek, H. (2019). Yetkinlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde özsaygının aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 128-158.
- Yorulmaz, M., ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 121-130.

## Extended Abstract

### Aim and Scope

Organizations, which are aware of the increasing importance of employees for organizations, focus on solution suggestions in order to provide higher performance from their employees. In particular, it is supported by the literature that employees who are satisfied with their jobs perform better. The main question of this research is how well the performance of an employee who is satisfied with his job depends on the loneliness he has experienced in business life. For this purpose, the study tried to determine the mediating role of loneliness in business life in the relationship between job satisfaction and performance of market chain employees who do not have a working environment of their own.

### Methods

One of the problems experienced by the employees who have loneliness in business life is low job satisfaction. As a result of the literature review; There were two studies that clearly indicated the relationship between the two variables. In the study conducted by Tabancalı on teachers in 2016, it was stated that loneliness in business life has a negative relationship with job satisfaction (Tabancalı, 2016). In a study on prison staff, a negative relationship was found between loneliness at work and job satisfaction (Aytaç, 2015). It is seen that the studies of Tabancalı (2016) and Aytaç (2015) reveal similar results.

When we look at the studies that deal with loneliness in business life and employee or team performance; In general, it is seen that employees who have a sense of loneliness in business life have a negative relationship with performance. When we look at the literature in detail, one of the studies dealing with loneliness and performance in business life is the study of Yang and Wen, who revealed that the leader's sense of humor results in a lower workplace loneliness climate and thus results in better team performance (Yang & Wen, 2021). In the same article, Yang and Wen argued that as a result of the second study, the negative effect of leader humor on workplace loneliness climate is strengthened by participatory humor, while aggressive humor weakens it. In addition, it was also revealed in the same study that there is a moderate negative relationship between the loneliness climate in the workplace and team performance. Another study that reveals a negative relationship between loneliness in the workplace and the job performance of employees is Deniz's (2019) study (Deniz, 2019).

For the data of the research, market chain employees were targeted. A sample was created from the market chain employees working in Eskişehir with the snowball sampling technique. A total of 262 participants were provided to fill out the survey form, and 18 of them were not included in the analysis because they gave wrong answers at a level that would affect the survey results, and 19 of them left some of the questions blank. The answers of 225 participants were taken into account for the analysis of the data.

### Findings

The relationship between job satisfaction and employee performance is significant, with a Beta coefficient of ,434 ( $p<0.05$ ). There is a positive and significant effect between the variables. Job satisfaction has a negative and significant effect on

loneliness at work ( $\beta = -.589, p < 0.05$ ). Loneliness in business life has a negative and significant effect on employee performance ( $\beta = -.517, p < 0.05$ ). As a result of multiple linear regression analysis; It has been determined that loneliness has a partial mediating role in the relationship between job satisfaction and employee performance. Considering the effects of job satisfaction and loneliness in business life on employee performance; that job satisfaction has a positive effect on employee performance ( $\beta = .197, p < 0.05$ ); It is seen that loneliness has a negative effect ( $\beta = -.401, p < 0.05$ ) on employee performance in business life. With the addition of loneliness in business life to the model, the effect of job satisfaction on employee performance decreased from  $\beta = .434 (p < 0.05)$  to  $\beta = .197$  and remained significant. Therefore, loneliness in business life shows a partial mediation role between the variables. As a result of the calculation of the Sobel test, the mediation effect was found to be statistically significant ( $z = 6.93, p < 0.005$ ).

## Conclusion

As a result of this study, it can be revealed that employees who experience loneliness in business life reflect this feeling of loneliness to their work while performing their jobs. A positive relationship was observed between job satisfaction and employee performance. In addition, a negative relationship was observed between loneliness in business life, employee performance and job satisfaction. Considering the relationship values among the variables, the highest value is between the emotional deprivation dimension of loneliness in business life and job satisfaction [ $r(225) = -.616$ ]. The second highest value is between loneliness at work and job satisfaction [ $r(225) = -.589$ ]. Another result obtained from the research is that loneliness has a partial mediating role in the relationship between job satisfaction and employee performance. Considering these results, in order for the employees to perform better, solutions should be produced for the feelings of loneliness in the workplace, both personally and organizationally. An employee's job satisfaction alone is not sufficient to explain his/her good performance. In order to reduce the loneliness of the employees, the top, middle and lower level managers and human resources management units within the organization should work in coordination. Common social events, brainstorming meetings, participatory leadership practices and all kinds of activities that will make the employee feel that they are not alone in their business life can be given as examples of these activities. The management approach, which especially values human resources, notices all kinds of changes in its employees and accordingly directs negative changes to positive. This study, on the other hand, emphasizes the importance of loneliness in employees' business life and contributes to the literature in revealing the views of employees who perform their jobs especially in open working areas. It is an undeniable fact that the employees working in the market chains do not have any office environment of their own, so they feel a sense of loneliness in crowds and show the effects of this loneliness.

It would not be correct to generalize the results obtained from the research to the employees working in all market chains. In order to reveal more generalizing results, it is necessary to separate the market chains by name and to reach more employees. The research had to be limited due to the time and cost burden. In addition, it is assumed that the research sample reads and understands the scale items correctly. In fact, another assumption is that the information shared is correct. Among the variables considered are job satisfaction, employee performance and loneliness in business life. These variables are not sufficient to fully measure the basic attitudes and behaviors of employees. As a result of the analysis, it was determined that the explained variance of the effects between the variables varied between 18% and 34%. Within these limitations, it would be more appropriate to consider the research.