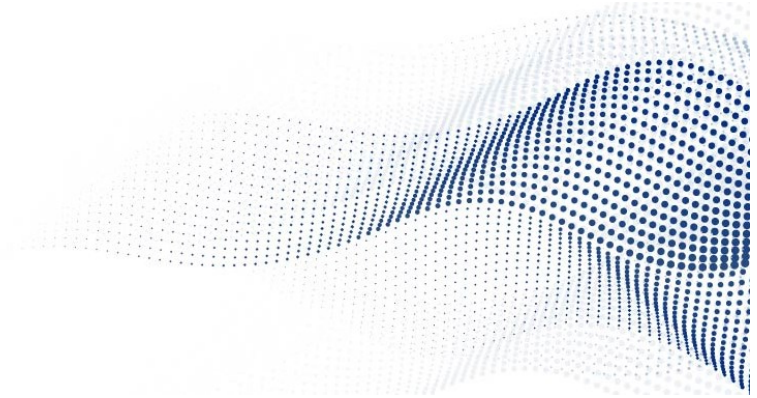



**SOSYAL BEŞERİ VE  
İDARİ BİLİMLER  
ALANINDA  
ARAŞTIRMA VE  
DERLEMELER**



<b>Kitap Adı</b>	: <b>Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler ve Matematik Alanında Araştırma ve Derlemeler</b>
<b>İmtiyaz Sahibi</b>	: Gece Kitaplığı
<b>Genel Yayın Yönetmeni</b>	: Doç. Dr. Atilla ATİK
<b>Kapak&amp;İç Tasarım</b>	: Sevda KIRDAR
<b>Sosyal Medya</b>	: Arzu ÇUHACIOĞLU
<b>Yayına Hazırlama</b>	: Gece Akademi  Dizgi Birimi
<b>Yayıncı Sertifika No</b>	: 15476
<b>Matbaa Sertifika No</b>	: 34559
<b>ISBN</b>	: 978-605-7809-15-5

***Editör***

Doç. Dr. Yüksel Akay Unvan

The right to publish this book belongs to Gece Kitaplığı. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission. Gece Akademi is a subsidiary of Gece Kitaplığı.

Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığı'na aittir. Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz. Gece Akademi, Gece Kitaplığı'nın yan kuruluşudur.

**Birinci Basım/First Edition** ©Mart 2019/Ankara/TURKEY ©copyright



**Gece Publishing**

**ABD Adres/ USA Address:** 387 Park Avenue South, 5th Floor, New York, 10016, USA

**Telefon/Phone:** +1 347 355 10 70

**Gece Akademi**

**Türkiye Adres/Turkey Address:** Kocatepe Mah. Mithatpaşa Cad. 44/C Çankaya, Ankara, TR

**Telefon/Phone:** +90 312 431 34 84 - +90 555 888 24 26

**web:** [www.gecekitapligi.com](http://www.gecekitapligi.com) —[www.gecekitap.com](http://www.gecekitap.com)  
**e-mail:** [geceakademi@gmail.com](mailto:geceakademi@gmail.com)

# İÇİNDEKİLER

## BÖLÜM 1

### DENİZLİ TEKSTİL VE HAZIR GİYİM FİRMALARININ AR-GE VE YENİLİK FAALİYETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

*Burcu AKYÜREK, Mustafa TERZİOĞLU* ..... 5

## BÖLÜM 2

### "KIYAFETLERİNDEN ve RUHLARINDAN SOYUNAN KADINLAR": KADIN VE SOSYAL HİZMET

*Demet AKARÇAY ULUTAŞ, Elmas AKIN ALTINCI* ..... 19

## BÖLÜM 3

### SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMENLİĞİ LİSANS PROGRAMLARI İLE GELİŞMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

*Ahmet ÇOBAN, Orhan KORKMAZ* ..... 35

## BÖLÜM 4

### KULLANIMLAR VE DOYUMLAR KURAMI BAĞLAMINDA İSTANBUL'DA YAŞAYAN ÜNİVERSİTE LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIM ALIŞKANLIKLARINA YÖNELİK NİCELİKSEL BİR ARAŞTIRMA

*F. Begüm YILMAZ, Elgiz YILMAZ ALTUNTAŞ* ..... 57

## BÖLÜM 5

### FARKLI LİSELERDE OKUYAN ÖĞRENCİ GRUPLARININ DUYGUSAL ZEKA, MUTLULUK VE SOSYAL KAYGI DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

*F. ÖZBERK, M. ŞAHİN* ..... 89

## BÖLÜM 6

### DIŞ GÖÇ BOYUTUNDAN AİLE POLİTİKALARI

*Gamze GÜNEŞ, Ayşe Mine İŞLER, Buğra YILDIRIM, Fatih ŞAHİN* ..... 99

## BÖLÜM 7

### YENİLENEBİLİR ENERJİ İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

*Kıymet ACAR YURDASEVER, Hakan YAZARKAN* ..... 117

## **BÖLÜM 8**

### **KOSOVA TÜRKLERİNİN SORUNLARI ÇÖZÜLEBİLİR Mİ?**

*Meşkure YILMAZ* .....135

## **BÖLÜM 9**

### **İŞ YERİ YALNIZLIĞININ GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZ YETERLİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

*Metin KAPLAN, Yeşim TÜM, Aynur KARAGÖZ*.....157

## **BÖLÜM 10**

### **MODA PAZARLAMADA YENİ BİR PAZARLAMA ARACI: SANAL DEFİLE**

*Özge URAL* .....175

## **BÖLÜM 11**

### **TÜRKİYE'DE 6, 7, VE 8. SINIFLARDA İLK UYGULAMALI MEDYA OKURYAZARLIĞI PROGRAMI: İNTERNET GAZETESİ ÖRNEĞİ**

*Ümit SARI, Onur AKYOL, Halil TÜRKER, Cansu AYDEMİR COŞAN* .....187

## **RESEARCH & COMPILATIONS IN SOCIAL, HUMAN AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

### **CHAPTER 1**

#### **INTEGRATING MINDFULNESS TRAINING INTO COMPARATIVE LITERATURE PRACTICES OF PROSPECTIVE EFL TEACHERS: A NEW DIRECTION FOR IMPROVING TEACHER EDUCATION**

*Gülşah KÜLEKÇİ, Esin KUMLU* .....205

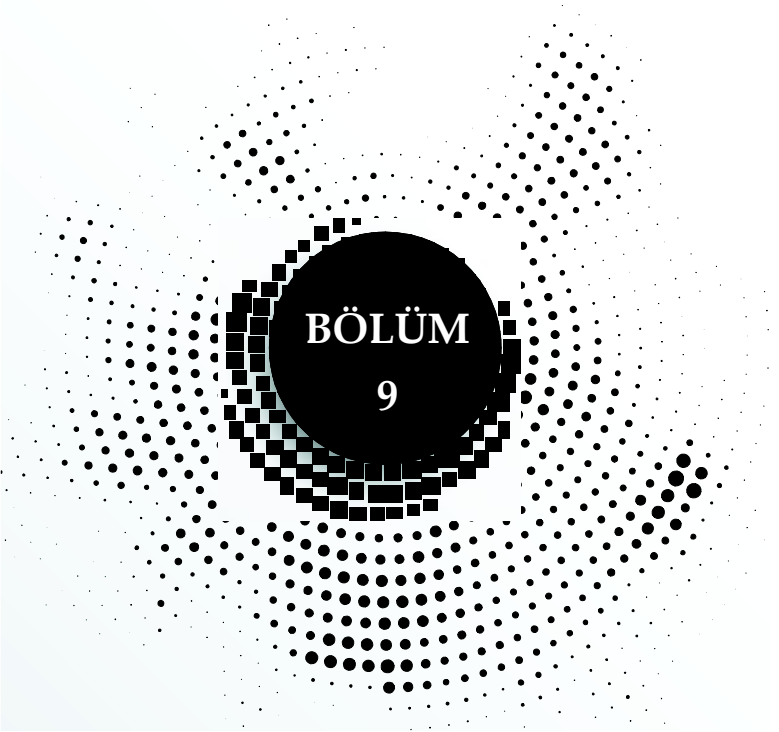
### **CHAPTER 2**

#### **THE BLOCK CHAIN TECHNOLOGY AND CRYPTO-CURRENCY CONCEPT, AND THEIR EFFECTS ON THE FINANCIAL SECTOR**

*Yüksel Akay ÜNVAN*.....225

# İŞ YERİ YALNIZLIĞININ GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZ YETERLİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Metin KAPLAN<sup>1</sup>, Yeşim TÜM<sup>2</sup>, Aynur KARAGÖZ<sup>3</sup>



---

<sup>1</sup> (Doç. Dr.) Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.  
<sup>2</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Programı.  
<sup>3</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Programı.



## Giriş

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet koşulları işletmelerin verimlilik ve etkinliklerinde büyük etkisi olan insan faktörüne bakış açısını da değiştirmiştir. Çalışma yaşamında insan faktörünün öneminin artması özellikle klasik sonrası yaklaşımla beraber gelişim göstermiştir. Günümüz çalışma yaşamında kabul görülebilir tek amaç, örgütsel çıktılara mümkün olan en üst verimlilik, karlılık ve etkinlik düzeyinde erişim sağlamak değildir. Söz konusu olan bu erişimi sağlarken her bir işgöreni örgütün değerli bir unsuru olarak görebilmek ve bunu örgütün tamamına kabul ettirebilmek de esastır. Bundan dolayı insan ve onun doğrudan ve/veya dolaylı olarak ilişki içerisinde olduğu her şey bir bütünlük arz etmektedir. Oluşan bu entegrasyon ise çalışan sıfatı taşıyan birey için iş yerinde kendisini yalnız hissetmesine veya samimi ilişkiler kurabilmesine ortam hazırlamaktadır (Aksoy, 2019, s. 204).

Evrensel bir yaşam deneyimi olan yalnızlık, kişinin ulaşmak istediği sosyal ilişki düzeyine erişememesinden dolayı maruz kaldığı, rahatsızlık uyandıran psikolojik bir haldir (Demirbaş ve Haşit, 2016, s. 138). Yalnızlığın çalışma yaşamındaki boyutunu temsil eden iş yerinde yalnızlık ise, çalışma ortamında kişilerarası iyi ilişkilerde görülen eksiklik ve yetersizlik sebebiyle sosyal çevrenin bireyi dışlaması ve yalnızlaştırması biçiminde ifade edilebilir (Aşık, 2016, s. 367).

İş yerinde kendisini yalnız ve dışlanmış olarak hisseden çalışanlar işlerine ve işletmelerine karşı olumsuz duygular hissetmeye başlayabilirler. Bu durum çalışanların motivasyonlarının azalmasına, performanslarının düşmesine ve bununla birlikte işten uzaklaşmalarına neden olabilir. İşlerin zamanında bitirilmesi çalışanların görev performanslarına bağlıdır. Görev performansı, resmi iş tanımı içerisinde bulunan temel dönüşümlerin sağlanması ve eylemlerin gerçekleştirilmesine dair performans çeşididir (Onay, 2011, s. 590). İş yeri yalnızlığının çalışanların görev performanslarına etkisi onların sahip olduğu öz yeterliliklerine göre değişiklik gösterebilir. Öz yeterlilik, bireyin zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine olan inancıdır (Keleş, 2011, s. 346). Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların görev performansları ve işletmeye katkıları da yüksek olur.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada; iş yeri yalnızlığı görev performansını nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Öz yeterliliğin farklı değerleri kapsamında bu değişkenin görev performansı üzerindeki etkisinde bir değişiklik mümkün müdür? Sorularına yanıt aranmaktadır. Bu sorulara yanıt aramak için Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren çalışanlar açısından iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve öz yeterliliğin düzenleyici değişken olması durumunda bu değişkenin görev performansı üzerindeki etkisinin değişip değişmeyeceğini belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Yüzyıllardır dünyadaki bütün kültürlerde, şiirlerde, şarkılarda ve literatürde, yaygın olarak yer alan bir konu olması sebebiyle yalnızlık, evrensel yaşanan bir deneyim olarak düşünülmektedir (Karnick, 2005, s. 7). Sosyal bir varlık olan insan, yaşamı süresince diğer bireylerle sağlıklı ve anlamlı ilişkiler kurma ve sürdürme ihtiyacı içerisinde (Doğan vd., 2009, s. 272). Ancak bireyselleşen toplumlar, örgütler ve gitgide karmaşık bir hal alan ilişkiler, bireyleri bu ihtiyaçtan yoksun bırakarak yalnızlık duygusuna itebilmektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015, s. 31).

Yalnızlık kavramı, niteliksel ya da niceliksel olarak bireyin sosyal ilişkilerindeki eksiklikle sonuçlanan psikolojik bir durum olarak kabul edilmektedir (Wright, Burt ve Strongman, 2006, s. 59). Yani yalnızlık, sosyal etkileşimde bir sorunun varlığına ve bireylerarası iletişimin kalitesine işaret etmektedir (Cindiloğlu vd., 2017, s. 191). Bireyin sosyal ilişkilerinde doyum sağlayamaması ile ortaya çıkan yalnızlık, yaşam doyumunu azaltan, hoş olmayan, acı/bunaltı veren ve tedavi gerektiren bir duruma dönüşebilir (Aşık, 2016, s. 367).

Kişiler genel yaşamında çevresindeki bireylerle tatmin edici, sağlıklı iletişim ve dostane ilişkiler geliştirerek yalnızlık duygusu yaşamazken, çalıştığı iş ortamında sosyal ilişkiler kurma ve sosyal destek almada sorunlar yaşayarak yalnızlık duygusuna kapılabilir. Bu yüzden iş yerindeki yalnızlık duygusu günlük yaşantıdaki yalnızlıktan daha farklı bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Başoğlu vd., 2016, s. 67).

İş yerindeki yalnızlık; sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özellikler ve algılardan kaynaklanır (Wright vd., 2006, s. 59). Başka bir ifadeyle iş yerinde yalnızlık, iş yerinde arzu edilen ile yaşanan (mevcut) ilişkiler arasındaki olumsuz farklılık ve bu farklılığı elimine etme gücünden yoksunluk nedeniyle ortaya çıkan bir durum olarak izah edilmektedir (Demirbaş ve Haşit, s. 139). İş yerinde yalnızlık bireyin nadiren yaşadığı bir talihsizlik olmaktan ziyade iş hayatını devam ettirebileceği standart bir durum haline gelmiştir (Aşık, 2016, s. 367). Wright (2005), iş yerinde yalnızlığın birçok çevresel (kültür, aile desteği, sosyal destek gibi), örgütsel (iş yükü, kontrol alanı, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği gibi) ve bireysel (kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık ve kendine odaklanma gibi) faktörlerin bireyler üzerindeki etkisi sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016, s. 194).

Yalnızlık kavramına ilişkin ilk tipoloji Weiss (1973, 1974) tarafından yapılmış olup; duygusal ve sosyal yalnızlık olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. *Duygusal yalnızlık*, bireyin bir başka kişiyle yakın ve samimi ilişkiden yoksun olmasından kaynaklanmaktadır. *Sosyal yalnızlık ise*, bireyin ortak ilgi ve faaliyet alanlarını paylaşan bir arkadaş grubunun parçası olduğu sosyal ilişkiler ağının eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Russell vd., 1984, s. 1314). Wright ve diğerleri (2006) de genel yalnızlık tipolojisinden yola



çıkarak iş yerinde yalnızlığı “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

**Duygusal Yoksunluk:** Bireyin iş yerinde sahip olduğu ilişkilerin duygusal anlamda yapısı ve kalitesine yönelik algısı olarak tanımlanmaktadır (Seçkin, 2017, s. 4). İş yaşamında duygusal yoksunluk yaşayan birey, kendi zihninde kurguladığı senaryolarla çalışma ortamındaki birçok kişinin ve/veya hiç kimsenin onu anlamadığı, çalışma arkadaşlarıyla arasında duygusal anlamda bir kopukluk hissi yaşadığı ve bunun da ötesinde aralarında devamlı olarak aşılması güç bir mesafe olduğu inancına kapılmaktadır. Bunun sonucunda bireyler kendini gruptan soyutlanmış hissederek genel bir boşluk hissi yaşayabilirler ( Aksoy, 2019 s. 205; Eroğlu ve Yılmaz, 2015, s. 287).

**Sosyal Arkadaşlık:** Çalışanın mevcut olan ilişkilerinin niceliksel yönüne ilişkin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Seçkin, 2017, s. 4). Sosyal arkadaşlık boyutunda çalışanın, iş yerindeki sosyal ağa dâhil olması, kendini iş yerindeki sosyal ağın bir parçası olarak görmesi söz konusudur. Faaliyette bulunduğu iş yerindeki diğer çalışanlarla sağlıklı ve etkili bir iletişim kuramayan, piknik, parti, yemek gibi sosyal etkinliklere katılmayan, iş yerindeki farklı etkinliklere (düğün, doğum, cenaze gibi) ilgi duymayan çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları söylenebilir. Bununla birlikte, iş yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan bireylerin işle ilgili günlük sıkıntılarını ve bireysel fikirlerini açıkça beyan etmekte çekindikleri, iş yerindeki mola vakitlerinde birlikte vakit geçirebilecekleri birini bulmakta zorlandıkları ve kendilerini iş yerindeki arkadaş grubuna ait hissetmedikleri belirtilmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlıkta sosyal arkadaşlık boyutundaki iletişim eksikliği önemli bir etken olarak görülebilir (Mercan vd., 2012, s.217).

Yalnızlık kişiye özgü bir duygu olarak düşünülmesine karşın, iş yeri yalnızlığı çalışanın hem kendi başına yaptığı görevlerin hem de ekip üyesi olarak işgörenler ve yöneticilerle ilişkili ekip rolü etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip (genelde olumsuz) gözlemlenebilen sosyal bir olgudur (Özçelik ve Barsade, 2011, ss. 4-5).

İş yerinde yalnızlık, genellikle işletme ve yöneticiler tarafından bireysel bir sorun olarak algılanmakta ve önemsenmemektedir. Hâlbuki iş yerinde yalnızlığın çıktıkları çalışanı olduğu kadar, çalıştığı örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Yalnızlık duygusu yaşayan çalışanda bir süre sonra oluşmaya başlayan özgüven eksikliği, ehliyetsizlik ve başarısızlık hissiyatı verimsizliği ortaya çıkarmakta ve iş doyumunu azaltmaktadır (Aşık, 2016, s. 368). Yapılan araştırmalar iş yeri yalnızlığının çalışanların hem yaptıkları işi hem de örgütlerine karşı davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. İş yerinde yalnızlık duygusu arttıkça çalışanlarda iş performansını (Steinberg vd., 1999), duygusal bağlılık (Özçelik ve Barsade, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışları (Keser ve Karaduman, 2014) azalmaktadır. Literatürde iş yeri yalnızlığı ile görev performansı arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmalara rastlanılamamıştır.

Öz yeterlilik, sosyal öğrenme kuramı öncüllerinden Albert Bandura tarafından geliştirilmiş motivasyon kuramı kavramlarından biridir. Bu kurama göre bireyin kişiliğinde var olan psikolojik süreçler, onun yeterlilik beklentisini geliştirme ve yeniden meydana getirmesine yardımcı olur (Akar, 2008, s. 185). Bandura (1986, 1997)'ya göre öz yeterlilik, bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarıyla yürütmek için gerekli olan bilişsel kaynakları ve davranış biçimini harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inançlarını ifade eder (Luthans ve Peterson, 2002, s. 379). Başka bir ifadeyle öz yeterlilik, bireyin bir işi ya da uygulamayı başarabilmek için ihtiyaç duyulan beceri, tutum ve bilgiye sahip olduğu konusundaki inancı olarak tanımlanabilir (Bozdoğan ve Öztürk, 2008, s. 67).

Bandura'ya göre öz yeterlilik dört belirgin biçimde geliştirilebilir. Bunlardan ilki, başarı deneyimi kazandıkça öz yeterlilik geliştirilebilir. İkinci olarak, başka bir grubun görevi nasıl başarıyla gerçekleştirdiğini ve nasıl ödüllendirildiklerini, onları gözlemleyerek (yani modelleme yaparak), bir şeylerin yapılış biçimini öğrenerek öz yeterlilik geliştirilebilir. Bunlardan üçüncüsü, saygın kişiler tarafından pozitif bir geri bildirim alarak veya onlar tarafından ikna edilerek öz yeterlilik geliştirilebilir. Sonuncusu ise, fizyolojik ve psikolojik uyanış ve iyi-oluş yardımıyla öz yeterlilik geliştirilebilir ve artırılabilir (Öğüt ve Kaplan, 2015, s. 90).

Bandura, bireydeki öz yeterlilik inancının, içerisinde bulunduğu belirli bir durumda nasıl hissedeceği, düşüneceği, davranacağı ve kendini nasıl motive edeceğini belirleyen bir unsur olarak gördüğünü bundan ötürü güçlü bir öz yeterlilik duygusunun insanın mutluluğu ve başarısını çeşitli biçimlerde geliştireceğine inandığını belirtmektedir. Yani bireyin bir işi başarabileceğine dair inancı o işi sevme ve memnuniyet hissetmesine neden olurken, başarısızlık beklentisinin olması bireyi kaygı ve stres gibi negatif düşüncelere itmekte ve bu duygularda kişinin performansına olumlu ya da olumsuz şekilde yansımaktadır. Bireyin yaşam standartlarının iyileştirilmesi ile hoşnutluk derecesi artmakta ve bunun neticesinde öz yeterlilikleri artmakta ve buna bağlı olarak ilgileri de gelişmektedir. Bu nedenle öz yeterlilik, iş gücü piyasasında çalışanların performansları ve verimliliklerini etkilediği için büyük öneme sahiptir (Durmaz ve Ören, 2017, s. 112).

Literatürde işyeri yalnızlığı ile öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi ele alan doğrudan çalışmalara rastlanılamamıştır. Gürbüz ve Şahin (2012) tarafından yapılan çalışmada kültürel zekâ ve öz yeterliliğin görev performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmanın sonucuna göre kültürel zekâ ve öz yeterliliğin gerek görev performansını gerekse örgütsel vatandaşlık davranışını olum yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak literatürde iş yeri yalnızlığı ile görev performansı arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolüne dair çalışmalara da henüz rastlanılamamıştır. Bundan dolayı böyle bir çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Gelişme ve değişimlerin hızlı yaşandığı küresel dünyada işletmeler verimlilik ve etkinliklerini devam ettirebilmek için bu hıza ayak uydurmak zorundadırlar. Bu da ancak eldeki insan gücünün görevi başındayken sergilediği performansa bağlıdır. Görev performansı; ürün üretme, mal

satma, envanter alma, astları yönetme veya hizmet sunma gibi organizasyondaki temel dönüşüm ve bakım faaliyetlerine katkıda bulunan davranışları içerir (Befort ve Hatstrup, 2003, s. 17). Görev performansı, çalışanın bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonunu iş tanımında yer alan davranışlara yönlendirip üzerine düşeni yerine getirmesidir (Gürbüz ve Şahin, 2012, s. 128). Bu manada görev performansının daha çok işin ustalık ve mesleki tarafıyla alakalı olduğu ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle görev performansı işler arasındaki farklılıkları ortaya çıkaran, işe dair değişiklik göstermeyen görev ve sorumlulukları belirtmektedir (Bağcı, 2014, s. 61). Görev performansının yüksek olması mesleki yeterliliğe, çalışma ortamının uygunluğuna, görevlerin belirgin olması ve ahlaki niteliklere bağlıdır (Özdevecioğlu ve Kanigür, 2009, s. 59).

Conway (1999)'a göre görev performansı iki bileşenden oluşmaktadır: (1) teknik-idari görev performansı ve (2) liderlik görev performansı. *Teknik-idari görev performansı*: liderlik merkezli görevlerin kapsamına girmeyen (evrak işleri, planlama, kalite kontrolü vb.) görevlerden oluşmaktadır. Yani yöneticinin görev tanımı içinde olmayan alt kademe çalışanların gerçekleştirdikleri tüm görevler, bu görev performansı kapsamına girmektedir. *Liderlik görev performansı* ise motivasyon, yönetme, yöneltme ve astların değerlendirilmesi gibi insan ilişkileri ve insanların idare edilmesi görevlerinden oluşmaktadır (Yürür ve Ünlü, 2011, s. 184).

## 2. Araştırmanın Metodu

### 2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini; Malatya Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Fakat bütçe ve zaman kısıtı nedeniyle evrenin tümüne ulaşma olanağı bulunmadığından araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmiştir. Araştırmanın örneklemine Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın konusu olan Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde çalışanların toplam sayısı tam olarak bilindiği için evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine ilişkin Krejcie ve Morgan (1970) tarafından önerilen tablo dikkate alınarak örneklem hacmi 375 olarak hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2013, s. 47).

Araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilen ve basit tesadüfi örnekleme yoluyla işletmelere dağıtılan 440 anketten 387 tanesi geri dönüş sağlamıştır. Bu anketlerden tamamı kullanılabilir olduğundan bu sayı değerlendirilmeye alınmıştır. Sonuçta bilimsel analize tabi tutulabilir toplam 387 anket elde edilmiştir. Yani anketlerin geri dönüş oranı %87,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bilimsel açıdan yeterli kabul edilebilir (Çingı, 1994: 327).

## 2.2. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket kapsamında iş yeri yalnızlığı, öz yeterlilik, görev performansı ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

**İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği:** Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların iş yeri yalnızlığını ölçmek için (Wright ve diğerleri, 2006) tarafından geliştirilen İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Bu ölçek; duygusal yoksunluk (9 madde), sosyal arkadaşlık (7 madde) olmak üzere iki boyuttan ve toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Anketin birinci alt boyutu "Duygusal Yoksunluk" 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddelerden, ikinci alt boyutu "Sosyal Arkadaşlık" 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerden meydana gelmektedir. İş yerinde Yalnızlık Ölçeğinin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16. maddeleri araştırma grubundaki çalışanlara tersten sorulmuş (reverse coded) maddelerdir. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach's Alpha katsayısı ise; duygusal yoksunluk: 80.2 ve sosyal arkadaşlık: 77.9'dur. Toplam iki boyuttan oluşan iş yeri yalnızlığının Cronbach's Alpha katsayısı da 82.8'dir. Nunnally (1978)'e göre bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir olarak kabul edilmesi için Cronbach's Alpha katsayısının 0.70'in üzerinde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda bu ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

**Öz Yeterlilik Ölçeği:** Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların öz yeterlilik düzeylerini ölçmek için Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından geliştirilen ve Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach's Alpha katsayısı ise; 92.4 'tür.

**Görev Performansı Ölçeği:** Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların iş yeri yalnızlıklarının görev performansları üzerindeki etkilerini ortaya koymak için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen Görev Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 9 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach's Alpha katsayısı ise; 92.3'tür.

Çalışmanın verileri, 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanlardan elde edilmiştir. Bilimsel olarak kullanılabilir düzeylerde olan anketlerden elde edilen veriler dikkate alındığında tüm değişkenlere ilişkin veri setlerinin Tek yönlü Kolmogorov Smirnov testine göre normal dağıldığı tespit edilmiştir ( $p > 0.05$ ). Bu aşamadan sonra çalışma kapsamına dâhil olmuş çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Son olarak, Pearson korelasyon

analizi ve düzenleyici değişkenli regresyon analizi kullanılarak araştırmanın modeli ve hipotezleri test edilmiştir. Bu analizde Andrew F. Hayes'in PROCESS Prosedüründen faydalanılmıştır (Hayes, 2017).

### 2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni, iş yeri yalnızlığıdır. Bağımlı değişkeni ise, görev performansıdır. Barsade ve Özçelik (2011) yaptıkları araştırmada iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde, Steinberg ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmada iş yerinde yalnızlık duygusu arttıkça çalışanlarda iş performansının azaldığı tespit edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2012) tarafından yapılan çalışmada kültürel zekâ ve öz yeterliliğin görev performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmanın sonucuna göre kültürel zekâ ve öz yeterliliğin gerek görev performansını gerekse örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda literatür ışığından yararlanarak 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren çalışanların iş yeri yalnızlığı ile görev performansları arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**Hipotez 1:** İş yeri yalnızlığı görev performansı üzerinde negatif etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Öz yeterlilik görev performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Öz yeterlilik, iş yeri yalnızlığı ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

**Hipotez 4 a):** Öz yeterlilik, duygusal yoksunluk ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

**b):** Öz yeterlilik, sosyal arkadaşlık ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

## 3. Araştırma Bulguları

### 3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu araştırmada veriler Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılan 387 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmaya katılım gösterenlerin %81,9'u erkek iken %18,1'i kadından oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %73,6'sı evlilerden, %26,4'ü bekârlardan meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna bakıldığında %35,9 ilköğretim mezunu, %39 lise mezunu, %12,1 meslek yüksekokulu mezunu, %11,9 fakülte mezunu ve %1 yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kişilerin %2,3'ü 20 yaş ve aşağısı, %32,3'ü 21-30 yaş arası, %43,2'si

31-40 yaş arası, %18,3'ü 41-50 yaş arası ve son olarak %3,9'unun 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların iş deneyimi incelendiğinde, %1,8'i 1 yıldan az, %32,3'ü 1-5 yıl, %24,8'i 6-10 yıl, %18,1'i 11-15 yıl ve %23'ünün 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların konumları incelendiğinde, %3,1'inin üst düzey yönetici, %5,7'sinin departman müdürü, %10,1'inin şef, %59,4'ünün işgören ve %21,7 sinin ise diğer konumlarda görev aldığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların çalışmakta oldukları sektör açısından değerlendirme yapıldığında %27,4'ünün gıda, %33,3'ünün tekstil, %13,2'sinin makine yedek parça/elektrik/metal, %10,1'inin plastik, %16'sının ise diğer sektörlerde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların "Firmanız aile işletmesi midir?" sorusuna %41,6'sının "evet", %58,1'inin ise "hayır" cevabını verdiği saptanmıştır. Son olarak araştırmaya katılanların çalıştıkları işletmelerdeki kişi sayısına verdikleri yanıtlar incelendiğinde, %4,1'i 10 ve daha az, %18,1'i 11-25 arası, %19,1'i 26-50 arası ve %58,7'si ise 51 ve daha fazla kişinin çalıştığını beyan etmişlerdir.

### 3.2. Araştırma Sonuçları

İş yeri yalnızlığının boyutları olan; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık ile görev performansı ve öz yeterliliğe ilişkin ortalama, standart sapma, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve Cronbach's Alpha değerleri (güvenilirlik katsayıları) Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Cronbach's Alfa Değerleri

Değişkenler	AritmetikStd.		1	2	3	4	5
	Ort.	Sapma					
1. Duygusal Yoksunluk	2,265	,789	(80.2)				
2. Sosyal Arkadaşlık	2,713	,569	,074	(77.9)			
3. İş Yeri Yalnızlığı	2,489	,503	,826**	,623**	(82.8)		
4. Öz Yeterlilik	3,829	,840	-,148**	-,334**	-,305**	(92.4)	
5. Görev Performansı	3,939	,768	-,079	-,179**	-,163**	,544**	(92.3)

\*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü).

\*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü).

Araştırmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için Sample K-S seçimi ile tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre iş yeri yalnızlığı, öz yeterlilik ve görev performansına ilişkin  $p > 0.05$  olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 1’de araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; iş yeri yalnızlığı ile görev performansı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir ( $r = -0,163$ ;  $p < 0,01$ ). Benzer şekilde, iş yeri yalnızlığının boyutlarından sosyal arkadaşlık ( $r = -0,179$ ;  $p < 0,01$ ) ile görev performansı arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan, iş yeri yalnızlığının boyutlarından duygusal yoksunluk ( $r = -0,079$ ;  $p > 0,05$ ) ile görev performansı arasında negatif ama anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak öz yeterlilik ile görev performansı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r = 0,544$ ;  $p < 0,01$ ). Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyonun ön koşulu sağlanmıştır (Baron ve Kenny, 1986; Hayes, 2017).

**Tablo 2.** Duygusal Yoksunluk İle Görev Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Model I					
	St. Beta	SE	t değeri	P	LLCI	ULCI
Sabit	3,9436	,0342	115,1692	,0000	3,8763	4,0110
Öz Yeterlilik (OZY)	,4988	,0584	8,5488	,0000	,3841	,6136
Duygusal Yoksunluk (DY)	-,0050	,0458	-,1095	,9129	-,0950	,0850
DY*OZY	,0475	,0679	,6990	,4850	-,0861	,1811
R <sup>2</sup> =,2981; MSE=,4175; F <sub>(3-379)</sub> =26,0623; ,000**						

**Bağımlı Değişken:** Görev Performansı (GP) \* $p < 0,05$ . \*\* $p < 0,01$ .

Tablo 2’deki araştırma bulgularına göre, duygusal yoksunluk (DY) ( $\beta = -0,0050$ ,  $p > 0,05$ ) görev performansı üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahiptir. Buna karşın, öz yeterlilik (OZY) ( $\beta = ,4988$ ,  $p < 0,01$ ) görev performansına (GP) direkt olarak pozitif etki etmektedir. Yani OZY ile GP arasında doğrusal bir ilişki gözlenmektedir. Öte yandan, araştırmanın bulgularında DY ve OZY etkileşiminin ( $\beta = ,0475$ ,  $p > 0,05$ ) GP üzerinde pozitif fakat anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Duygusal yoksunluk ile görev performansı arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici etkisini test eden **Model I’nin** istatistiksel yünden anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ( $R^2 = ,298$ ;  $F_{(3-379)} = 26,0623$ ;  $p < 0,001$ ). Modeldeki değişkenler bağımlı değişken olan görev performansındaki varyansın %29,8’ini açıklamaktadır. Ancak DY\*OZY etkileşim terimi ( $\beta = ,0475$ ;  $t_{(379)} = ,6990$ ,  $p > 0,05$ ) ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Yani etkileşim terimi duygusal yoksunluk ile görev performansı arasında düzenleyici rolü oynamamaktadır. Bu nedenle **H4a hipotezi** ret edilmiştir.

$$Y = \beta_0(\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{OZY}) + \beta_1 (\text{DY}) + \beta_1 (\text{DY x OZY})$$

$$Y = 3,943 (\text{Sabit}) + ,4988 (\text{OZY}) - ,0050 (\text{DY}) + ,0475 (\text{DY x OZY})$$

**Tablo 3.** Sosyal Arkadaşlık İle Görev Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Model II					
	St. Beta	S E	t değeri	P	LL CI	UL CI
Sabit	3,9 784	,0 353	112,6 889	,0 000	3,9 090	4,0 478
Öz Yeterlilik (OZY)	,42 95	,0 534	8,048 6	,0 000	,32 46	,53 44
Sosyal Arkadaşlık (SA)	,04 18	,0 690	,6047	,5 458	- ,0940	,17 75
SA*OZY	,24 58	,0 693	3,548 2	,0 004	,10 96	,38 21
R <sup>2</sup> = ,3350; MSE= ,3955; F <sub>(3-379)</sub> = 32,4530; ,000**						
<b>Model II' deki Düzenleyici Etki</b>						
Öz Yeterlilik Değerleri	St. Beta	SE	t değeri	P	LLCI	ULCI
M-1SS (-,8417) Düşük	- ,1652	,0962	-1,7165	0,0869	- ,3544	,0240
M (0,0000) Orta	,0418	,0690	,6047	0,5458	- ,0940	,1175
M+1SS (,8417) Yüksek	,2487	,0841	2,9563	0,0033	,0833	,4141
R <sup>2</sup> Değişim= 0,0387; F <sub>(1-379)</sub> = 12,5895; 0,0004						

**Bağımlı Değişken:** Görev Performansı (GP) \*p<0.05. \*\*p<0.01.

Öte yandan çalışmada öz yeterliliğin (OZY), sosyal arkadaşlık (SA) ile görev performansı (GP) ilişkisinde düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı ile ilgili geliştirilen hipotezi test etmek için düzenleyici değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'teki araştırma bulguları incelendiğinde sosyal arkadaşlık ( $\beta = ,041$ ,  $p > 0.05$ ) görev performansı üzerinde (GP) pozitif fakat anlamlı olmayan bir etkiye sahipken, öz yeterlilik (OZY) ( $\beta = ,429$ ,  $p < 0.01$ )



görev performansına direkt pozitif etki etmektedir. Yani öz yeterlilik görev performansını artırmaktadır. Yine modelde SA ve OZY etkileşiminin ( $\beta = ,2458$ ;  $p < 0.01$ ) görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Sosyal arkadaşlık ile görev performansı ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etkisinin test edildiği Model II istatistiksel göstergelere bakıldığında anlamlıdır ( $R^2 = ,3350$ ;  $F_{(3-379)} = 32,4530$ ;  $p < 0,001$ ). Model II'deki belirleyici değişkenler GP'daki varyansın %33.5'ini açıklamaktadır. Belirleyici değişkenlerden sosyal arkadaşlık ( $\beta = ,041$ ;  $t_{(379)} = ,6047$   $p > 0.05$ ) görev performansı üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahiptir. Son olarak SA\*OZY etkileşim terimi ( $\beta = ,2458$ ;  $t_{(379)} = 3,548$ ;  $p < 0.01$ ) ile GP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$$Y = \beta_0(\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{OZY}) + \beta_1 (\text{SA}) + \beta_1 (\text{SA} \times \text{OZY})$$

$$Y = 3,9784 (\text{Sabit}) + ,4295 (\text{OZY}) + ,0418 (\text{SA}) + ,2458 (\text{SA} \times \text{OZY})$$

Tablo 3'teki bulgularda görüleceği üzere; yüksek öz yeterlilik seviyesinde sosyal arkadaşlık görev performansına pozitif yönde etki etmektedir ( $\beta = ,2487$ ,  $t_{(379)} = 2,9563$ ,  $p < 0,05$ ). Yani yüksek öz yeterlilik düzeyinde sosyal arkadaşlıktaki 1 birimlik artış GP'da 0,248 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Buna karşın, orta öz yeterlilik düzeyinde sosyal arkadaşlığın görev performansı üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre LLCI ve ULCI değerleri sıfırı (0) kapsamadığından öz yeterliliğin (OZY), sosyal arkadaşlık (SA) ile görev performansı ilişkisinde düzenleyici rolü oynadığına ileri süren **H4b** hipotezi **öz yeterliliğin yüksek düzeylerinde desteklenmiştir. Öz yeterliliğin düşük ve orta düzeylerinde ret edilmiştir.** Görüldüğü üzere etkileşim terimi görev performansındaki varyansın yüzde 3.87'sini ilave olarak açıklamaktadır.

**Tablo 4.** İş Yeri Yalnızlığı İle Görev Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Düzenleyici Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Model III					
	St. Beta	SE	t değeri	P	LLCI	ULCI
Sabit	3,9711	,0350	113,3333	,0000	3,9022	4,0400
Öz Yeterlilik (OZY)	,4630	,0547	8,4572	,0000	,3554	,5706
İş Yeri Yalnızlığı (İYY)	-,0122	,0693	-,1753	,8609	-,1485	,1241
İYY*OZY	,2485	,0770	3,2285	,0014	,0972	,3999
R <sup>2</sup> = ,3206; MSE= ,4041; F <sub>(3-379)</sub> =32,1239; <b>,000**</b>						
Model III'deki Düzenleyici Etki						
Öz Yeterlilik Değerleri	St. Beta	SE	t değeri	P	LLC	ULCI
M-1SS (-,8417) Düşük	-,2214	,1095	-2,0207	0,0440	-,4367	-,0060
M (0,0000) Orta	-,0122	,0693	-,1753	0,8609	-,1485	,1241
M+1SS (,8417) Yüksek	,1970	,0775	2,5421	0,0114	,0446	,3495
R <sup>2</sup> Değişim= 0,0243; F <sub>(1-379)</sub> = 10,4235; 0,0014						

**Bağımlı Değişken:** Görev Performansı (GP) \*p< 0.05. \*\*p< 0.01.

Tablo 4'teki araştırma bulguları incelendiğinde iş yeri yalnızlığının ( $\beta = -0,122$ ,  $p > 0,05$ ) görev performansı üzerinde (GP) negatif fakat anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle **H1 hipotezi** ret edilmiştir. Öte yandan öz yeterlilik (OZY) ( $\beta = ,463$ ,  $p < 0,01$ ) görev performansına direkt pozitif etki etmektedir. Dolayısıyla **H2 hipotezi** desteklenmektedir. Yine modelde İYY ve OZY etkileşiminin ( $\beta = ,2485$ ;  $p < 0,05$ ) görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

İş yeri yalnızlığı ile görev performansı ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etkisinin test edildiği Model III istatistiksel göstergelere bakıldığında anlamlıdır ( $R^2 = ,3206$ ;  $F_{(3-379)} = 32,1239$ ;  $p < 0,001$ ). Model III belirleyici değişkenler GP'daki varyansın %32'sini açıklamaktadır. Belirleyici değişkenlerden iş yeri yalnızlığı ( $\beta = -,0122$ ;  $t_{(379)} = -,1753$   $p > 0,05$ ) görev performansı üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahiptir. Dolayısıyla **H1 Hipotezi** desteklenmemektedir. Son olarak İYY\*OZY etkileşim terimi ( $\beta = ,2485$ ;  $t_{(379)} = 3,228$ ;  $p < 0,05$ ) ile GP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$$Y = \beta_0(\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{OZY}) + \beta_1 (\text{İYY}) + \beta_1 (\text{İYY} \times \text{OZY})$$

$$Y = 3,9711 (\text{Sabit}) + ,4630 (\text{OZY}) - ,0122 (\text{İYY}) + ,2485 (\text{İYY} \times \text{OZY})$$

Tablo 4'teki bulgularda görüleceği üzere; düşük öz yeterlilik seviyesinde iş yeri yalnızlığı görev performansına negatif yönde etki etmektedir ( $\beta = -.2214$ ,  $t_{(379)} = -2,0207$ ,  $p < 0,05$ ). Bununla birlikte yüksek düzey öz yeterliliğin olduğu durumlarda iş yeri yalnızlığı görev performansına pozitif yönde etki etmektedir ( $\beta = ,1970$ ,  $t_{(328)} = 2,5421$ ,  $p < 0,05$ ). Yani düşük öz yeterlilik düzeyinde iş yeri yalnızlığındaki 1 birimlik artış GP'da 0,221 birimlik bir azalışa yol açarken, yüksek düzey öz yeterlilik seviyesinde iş yeri yalnızlığındaki 1 birimlik artış GP'da 0,197 birimlik bir artışla sonuçlanmaktadır. Buna karşın, orta öz yeterlilik düzeyinde iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerinde negatif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu nedenle Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre LLCI ve ULCI değerleri sıfırı (0) kapsamadığından Öz Yeterliliğin (OZY), İş Yeri Yalnızlığı (İYY) ile Görev Performansı ilişkisinde düzenleyici rolü oynadığına ileri süren **H3 hipotezi** öz yeterliliğin **düşük ve yüksek düzeylerinde** desteklenirken **orta düzeyde ret edilmiştir**. Etkileşim terimi görev performansındaki varyansın yüzde 2.43'ünü ilave olarak açıklamaktadır.

## Sonuç

Bu çalışmada, iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerindeki etkisi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerde öz yeterliliğin düzenleyici rolü, Malatya ili 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan oluşan örnekleme analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerinde negatif yönlü ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatürde, Barsade ve Özçelik (2011) iş yeri yalnızlığı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, iş yeri yalnızlığının görev performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Benzer olarak, Steinberg ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmada da çalışanların iş yeri yalnızlığı arttıkça iş performansının azaldığı gözlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bulguları, Barsade ve Özçelik (2011) ve Steinberg ve diğerlerinin (1999) araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın olası nedenleri araştırmanın farklı dönemlerde, farklı kültürlerde ve farklı örneklem grubu üzerinde yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

İş yeri yalnızlığının görev performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sonucu; kişilik özellikleri, kültür farklılıkları, iletişim alışkanlığı, sosyal beğenirlik etkisi ve bireylerin anketleri cevaplama esnasında kendini kurumun baskısı altında hissetmesi ya da bireylerin anketleri cevaplama yeterli bilgiye sahip olmamasıyla açıklanabilir.

Yine öz yeterliliğin görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespiti yapılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2012) yaptıkları çalışmada öz yeterliliğin görev performansını olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Söz konusu çalışmanın bulgusu, bu çalışmadaki öz

yeterliliğin görev performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu fikrini destekleyici niteliktedir.

Ayrıca araştırmanın bulguları öz yeterliliğin sadece düşük ve yüksek düzeylerinde iş yeri yalnızlığı ile görev performansı ilişkisinde düzenleyici rolü oynadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte araştırma bulguları, öz yeterliliğin yalnızca yüksek düzeylerinde sosyal arkadaşlık ile görev performansı ilişkisinde düzenleyici rolü oynadığını ortaya koymuştur. Ancak iş yeri yalnızlığı ile görev performansı ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik literatürde henüz bir araştırmaya rastlanamamıştır. Söz konusu bulgu çalışmanın literatüre yaptığı katkılardan biri olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın alanyazına bazı katkıları olmakla beraber araştırma bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. *Birincisi*, araştırma verileri yalnızca Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde çalışanlardan elde edilmiştir. Dolayısıyla yapılacak olan değerlendirmeler sadece Malatya ilindeki 1. Organize Sanayi Bölgesi işletmeleri ölçeğinde geçerlidir. *İkincisi*, iş yeri yalnızlığı ve görev performansı ilişkilerinde öz yeterliliğin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik yönetim literatüründe herhangi bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bundan dolayı bu çalışmanın gerek bağımsız değişken olan iş yeri yalnızlığının bağımlı değişken olan görev performansı üzerindeki etkisini belirleyen gerekse bu ilişkilerde öz yeterliliğin düzenleyici rolünü belirleyen herhangi bir araştırmanın bulunmaması sebebiyle yapılan bu çalışmanın bazı eksikliklerinin olabileceği düşüncesine yol açmaktadır. Bu nedenden ötürü bulguların dikkatli bir şekilde yorumlanması gerekmektedir.

Bundan sonraki çalışmalarda iş yeri yalnızlığının farklı bir sektördeki farklı örneklem grubunun görev performansı üzerindeki etkileri incelenmeyi beklemektedir.

## Kaynakça

1. Akar, C. (2008). Öz-yeterlilik inancı ve ilkokuma yazmaya etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 185-198.
2. Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
3. Aşık, N. A. (2016). İş yerinde yalnızlığın tükenmişlik üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
4. Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
5. Baron R. M., Kenny D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173- 1182.
6. Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., Altun, E., & Dinçer, N. (2016). Öğretmenlerin iş yaşamındaki yalnızlıkları ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 66-76.
7. Belfort, N. & Hatrup, K. (2003). *Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors*. Applied H.R.M. Research, 8(1), 17-32.
8. Bozdoğan A. E., Öztürk Ç (2008) Coğrafya ile ilişkili fen konularının öğretimine yönelik öz-yeterlilik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 66-81.
9. Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F., & Gültekin, Z. (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 191-200.
10. Çetin, A., & Alacalar Çakır, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
11. Çıngı, H. (1994). Örneklem Kuramı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitabı Dizisi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
12. Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1).
13. Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
14. Durmaz, Ş., Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 109-120.
15. Eroğlu, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), 280-308.
16. Goodman, S. A., Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
17. Gürbüz, S., Şahin, F. (2012). *Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: Çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama*. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 14(2), 123-140.

18. Hayes, A.F. (2017) What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (Erişim tarihi: 20.11.2017).
19. Karnick, P. M. (2005). Feeling lonely: Theoretical perspectives. *Nursing science quarterly*, 18(1), 7-12.
20. Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3(2), 343-350.
21. Keser, A., Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
22. Luthans, F. & Peterson ,S. J. (2002). *Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development*. *The Journal of Management Development* 21(5), 376-387.
23. Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
24. Nunnally, J. C. (1978) *Psychometric Theory*. Second Edition, New York: McGraw Hill Inc.
25. Onay, M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekasının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 587-600.
26. Öğüt, A. & Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (30), 86-99.
27. Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of management proceedings*, (1), 1-6.
28. Özdevecioğlu, M. & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişkili ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 53-82.
29. Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46(6), 1313-1321.
30. Seçkin, Ş. N. (2017). Algılanan örgütsel politika, işyeri yalnızlığı ve içsellik statüsü ilişkisinde politik yeteneğin rolü: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-15.
31. Steinberg, A. G., Sullivan, V. J. & Montoya, L. A. (1999). Loneliness and social isolation in the work place for deaf individuals during the transition years: A preliminary investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 30(1), 22.
32. Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi, Ankara: Detay Yayıncılık.
33. 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.
34. Yeşilay, A., Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1996). "Turkish Adaptation of the General Perceived Self-Efficacy Scale", <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (Erişim Tarihi: 07.03.2019).
35. Yurcu, G., Kocakula, Ö. (2015). Konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 30-41.
36. Yürür, S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (37), 183-207.