

İşyerinde-Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi*

The Moderator Effect of Personality Traits in the Relationship between Workplace-From-Home Model and Organizational Loneliness

SERGEN ÇAKIR^{a,**} , OYA AYTEMİZ SEYMEN^b 

^a *Bilim Uzmanı, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Balıkesir, Türkiye*

^b *Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye*

(Gönderim Tarihi/Received: 13.11.2023; Kabul Tarihi/Accepted: 25.12.2023)

ÖZ Bu makalenin amacı, işyerinde-evden çalışma ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren 1012 kamu/özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, İnternet üzerinden kamu/özel sektör çalışanları tarafından doldurulan ve analiz edilen 1012 anket aracılığıyla elde edilmiştir. Verilerin analizine geçilmeden önce, normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla, normal dağılım ile ilgili testler ve sonrasında doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistiksel, korelasyon analizleri, regresyon analizleri ve varyans analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; işyerinde ve evden çalışma modelinde, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586, p < 0,001$) belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, işyerinde çalışma, evden çalışma, örgütsel yalnızlık

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M14

ABSTRACT The purpose of this article is to examine the relationship between remote work and organizational loneliness in the workplace and determine whether personality traits have a significant effect in this relationship. The study's population consists of 1012 public/private sector employees operating in Turkey. Data for the study was collected through 1012 surveys filled out and analyzed by public/private sector employees online. Before proceeding with data analysis, tests related to normal distribution were conducted to determine whether the data followed a normal distribution. Following this, confirmatory factor analysis, descriptive statistics, correlation analyses, regression analyses, and analysis of variance were performed. According to the results of the study, it was found that in both the workplace and remote work settings, remote work increased organizational loneliness ($\beta = 0.586, p < 0.001$).

Keywords: Personality traits, working in the office, remote work, organizational loneliness

JEL Classification: M10, M12, M14

* Bu çalışma Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN danışmanlığında Sergen ÇAKIR tarafından yazılan, “Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu yazar / Corresponding author.

E-posta adresi / E-mail address: sergencakir@yahoo.com (S. Çakır)

1. GİRİŞ

Günümüzde artan rekabet, değişen çalışma koşulları ve geleneksel işyeri sınırlarının ortadan kalkmasıyla birlikte, iş dünyasında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden biri, evden çalışma modelidir. Bu model, teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüz iş dünyasında popülerlik kazanan iş yürütme modelleri arasında yer almış ve gerek örgütlere gerek çalışanlara çeşitli üstünlükler sağladığı gibi, bazı sakıncaları da beraberinde getirmiştir. Bu sakıncalardan biri, örgütsel yalnızlıktır. Örgütsel yalnızlık, İşgörenlerde, iş tatmininin azalması, iş performans düzeylerinin düşmesi, örgütsel bağlılık ve aidiyet duygularının azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Öte yandan bireyler arasındaki kişilik farklılıklarının, örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi bilinmektedir. Buradan hareketle örgütsel yalnızlığın etkisinin bireysel farklılıklarla ilişkili olabileceği düşünülerek bu tez çalışması oluşturulmuş; evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişilik özelliklerine, evden çalışma modeline ve örgütsel yalnızlık kavramlarına değinilecek daha sonra aralarındaki ilişkiler açıklanacaktır.

2.1. Kişilik Kavramı

Davranışların altında yatan nedenleri bulmaya çalışan psikolojinin kökleri antik çağlara kadar uzanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 1). Bu sebepleri anlama çabaları insanlık tarihi boyunca devam etmiş ve güncelliğini korumuştur (Ada, 2021: 1). Kişiliğin bu anlamda önemi, birçok araştırmacının temelini oluşturmaktadır (Aydın, 2019: 2). Son yüzyılda psikologların birden fazla kişiliğin var olduğunu ileri sürmeleriyle de bilim insanları kişilik üzerine tekrar odaklanmışlardır (Cüceloğlu, 2010: 432). Düşünürler ve bilim insanları tarafından farklı hipotezler üretilerek kişiliğe ilişkin çeşitli tanımlamalar ve açıklamalar yapılmıştır (Ada, 2021: 1).

Psikoloji bilimi başta olmak üzere birçok bilim dalında ele alınan bu kavramın soyut oluşu ve araştırmacıların konuyu farklı bakış açıları ile ele almaları (Ulu, 2018: 178). ciddi anlaşmazlıkları hatta ateşli tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Kavramın tanımlanmasına yönelik bir çok açıklama ve görüş bulunmasına rağmen, bilim insanları halen ortak bir sonuca ulaşamamışlardır. Allport (1937) tarafından yapılan yazın taramasında 50'ye yakın kişilik tanımıyla karşılaşmış olması, araştırmacıların yaşadığı kavram ve tanım karmaşıklığının en belirgin göstergesi olarak görülebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 2). Bu nedenle kişilik kavramı sadece psikoloji biliminde ele alınmadığı için, ortak tek bir tanımdan ziyade farklı bilim dallarında tanımlama yapılırken sıklıkla üzerinde durulan unsurlardan bahsetmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu bağlamda sözü edilen ortak unsurlar; özgünlük, süreklilik ve tutarlılık gibi sıralanabilir (Kurt ve Yıldız, 2020: 2).

Kişilik, kelime anlamıyla incelendiğinde; Latince'de bulunan "Persona" kelimesiyle aynı anlamı taşıdığı görülmüştür. Antik Roma tiyatrosundaki oyuncular, oynadıkları rollere göre taktıkları maskeye "persona" adını vermişlerdir. Bu maskelerin amacı, oyuncuların canlandırdıkları karakteri tasvir etmek ve onun kişilik özelliklerini yansıtmaktı. Tiyatro oyuncularının o zamanlar gerçekleştirdiği bu durum modern kişilik anlayışımıza şaşırtıcı derecede benzemektedir (Hofstaetter, 1980'den aktaran Aytaç, 2000: 153). Maske kavramını modern dönemde kullanan ve yazında adından sıklıkla söz ettiren kişi, Allport'tur (Tarakçı, 2019: 93). Allport (1968) kişiliği, "kişinin çevreye özgün

uyumunu belirleyen ve psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak tanımlamaktadır (Işık, 2020: 269).

Kişilik kavramı açıklanırken, insanların birbiriyle olan ortak yönleri/özelliklerinden ziyade kişinin kendine has özellikleri vurgulanmaktadır. Bu özelliklerin bazıları başka insanlarda da bulunabilir; ancak unutulmaması gereken en önemli nokta, özelliklerin oluşturmuş olduğu davranış örüntülerinin kişiye özgü özellikler taşımasıdır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021: 57). Bu bağlamda yapılan açıklamalara göre kişilik, bireyin diğer bireyleri nasıl etkilediğini, kendisini nasıl gördüğünü, kendisini değerlendirdiği zaman içsel ve dışsal ölçülebilir özelliklerinin neler olduğunu ve bireyin diğer bireylerde olan etkileşimini nasıl gerçekleştirdiğini açıklamaya çalışan bir kavramdır (Tutar, 2016: 45). Doğduğumuz andan itibaren kişiliklerimiz gelişmeye başlar ve bu gelişim biz ölene kadar devam eder. Kişi yaşlandıkça bu gelişim yavaşlar ve bir dönemden sonra ise köklü değişimler yaşanmaz (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015: 71). Özetlemek gerekirse; kişilik bir çok unsuru içinde bulunduran ve birbiri içine geçmiş psikolojik bir kavramdır. Bu bilgiler ekseninde kişilik kavramı yukarıdaki açıklamalarda belirtilen her şeyi hatta daha fazlasını içermektedir, diyebiliriz (Luthans, 1995: 86).

Kişilik özelliklerinin bilinmesi bireysel açıdan olduğu gibi örgütsel açıdan da oldukça önemlidir. Çünkü bireyler birbirinden gerek fiziksel gerekse zihinsel yönden farklılık göstermektedir. Her insanın kendisine has belli başlık özelliklere sahip olması, başkalarından farklı olduğunun en önemli göstergelerinden biridir; bu farklılaşmanın en önemli bileşeni ise kişilik özellikleridir. Bu bağlamda kişilik özellikleri, her çalışmanı diğer çalışandan farklı kılan ayırt edici bir unsur, olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik yapılarındaki farklılıklar, bireysel açıdan olduğu gibi örgütsel açıdan da oldukça önemlidir. Çünkü insan kaynakları uzmanları tarafından işgörenlerin kişilik özelliklerini hakkında bilgi sahibi olmak, kapsayan tüm uygulamaları doğru yapabilmek açısından (işe alma, yerleştirme, başarı değerlendirme, eğitim vb.) (Ceyhan ve Yıldırım, 2019: 723). Bu nedenle farklılaşmanın altında yatan nedenleri doğru tespit edip analiz edebilmek için çalışanların kişilik özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi, gerekmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9-11).

Bunların yanı sıra kişilik özelliklerinin bilinmesi çalışanların kendi performans düzeyleri hakkında bilgi edinmelerine, güçlü yanlarını ve sınırlamalarını öğrenmelerine ve kendilerini geliştirmek için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerine de yardımcı olur (Tilki, Yıldırım ve Fidan, 2021, s. 98). Ayrıca iş hayatında; işe alım süreçlerinde, çalışanın hangi pozisyonda daha verimli ve mutlu çalışacağına ve hangi ekip arkadaşıyla çatışma ya da uyum içinde çalışacağına dair bir çok konuda yönetim kademesine ipucu vermektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9-11).

Örgütler, gelişmelere hızla uyum sağlayabilen dinamik bir yapı inşa ettikleri takdirde; teknolojik değişim, artan rekabet ve sürekli gelişme karşısında ayakta kalabilirler. Bu değişim ise, örgütlerin en değerli kaynağı olan insanın doğru bir şekilde anlaşılmasıyla başarılı bir şekilde gerçekleşebilir. Çalışanın kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasındaki uyum derecesi, bu değişimde başarıyı yakalamak ve performansı üst seviyeye çıkartmakla doğru orantılıdır (Uslu Demir ve Hancıoğlu, 2011: 67). Bu çerçeveden ele alındığında kişilik özelliklerinin tespit edilmesinin önemi açıkça görülebilir.

2.1.1. Beş faktör kişilik özellikleri ve boyutları

Örgütsel davranış alanında, kişilik özellikleri farklı yaklaşımlar ve modeller kullanılarak incelenmektedir. Ancak bu çalışmada, alanyazında en geniş kabul gören kişilik kuramlarından biri olan beş faktör kuramı tercih edilmiştir. Çünkü bu kuram, yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları ile bilinir, bu da evrensel bir bakış açısı sunarak örgütsel davranışı daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Ayrıca, bu kuramın teorik temellere dayalı olarak desteklenmiş olması, üzerine yapılan çalışmaların güvenilirliğini arttırmaktadır. Bu sebeplerle, beş faktör kuramı bu çalışmanın temelini oluşturmuştur.

Kişilik konusunda, Allport (1937) ile başlayan, Cattell (1943), Eysenck (1947) ve Digman (1981) ile devam eden ayırıcı özellik çalışmaları, 1985'lerin başında McCrae ve Costa'nın çalışmaları ile gelişerek devam etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2020: 287; Çiçek ve Aslan, 2020: 140). Bilim insanları kişilik kavramının tanımlanması ve açıklanması konusunda fikir birliğine varamadıkları gibi aynı durumu kişilik oluşumu konusunda ileri sürdükleri kuramlarda da yaşamışlardır. Bu yüzden kişilik kavramı ve kişiliğin gelişimi konusunda bir çok tanım ve kuram ortaya çıkmıştır. Bu durumun farkında olan McCrae ve Paul Costa (1985) araştırmacıların ortak bir kuram üzerinde hemfikir olmalarını sağlamak amacıyla “Beş Faktör Kişilik Kuramını” geliştirmişlerdir (Merdan, 2013: 142).

Bazı kişilik kuramcıları Eysenck'in kuramını çok az Cattell'in kuramını ise çok fazla boyuta sahip olduğunu gerekçe göstererek sert eleştirilerde bulunmuşlardır. Bunun farkında olan McCrae ve Costa, Eysenck ve Cattell'in çalışmalarını göz önüne alarak, yeni araştırmalarda kullanılacak olan “beş faktör kuramını (büyük beşli)” ileri sürmüşlerdir. Bu faktörler: “nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılıktır” (Schultz ve Schultz, 2016: 229). “Beş faktör kişilik kuramı”, “bireysel farklılıklarının dünyadaki tüm dillerde kodlanacağı, konuşma diline kelimeler olarak aktarılabilceği ve bu kelimeleri dikkate alarak, kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflanmanın yapılabileceği fikrine” dayanmakta ve kişiliğin genel beş bileşeni ile temel kişilik özelliklerini hiyerarşik bir düzende vermektedir (Güney, 2020: 33).

Bu kuram, kişiliğin temel yapısının ve özelliklerin anlaşılmasına ilişkin ilgiyi yeniden alevlendirmiş ve bu kuram üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, belirli özelliklerin bir araya toplandığını ve böylece beş temel özelliği oluşturduğunu göstermiştir (Ashcraft, 2015: 122). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, kişiliği beş farklı boyutta ele alarak diğer kişilik kuramlarından farklılık göstermektedir. Bunlar: gelişime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengelilik olarak sıralanmaktadır (Costa ve McCrae, 1995: 23). Bu kişilik boyutlarının başlıca nitelikleri şu şekilde ifade edilebilir:

Gelişime Açıklık: Gelişime açık bireyler farklı düşünebilir, olaylara farklı açılardan bakabilir, daha esnek davranabilir, başkalarının değerlerine saygı duyarlar; ayrıca sanatsal açıdan daha yaratıcıdırlar (Yeke, 2015: 21). Bu bireyler, yaşamlarında sürekli olarak yeni deneyim arayışı içerisindeyler. Tam tersi olarak, gelişime açık olmayan bireyler ise, tipik olarak geleneksel değerlerini; ideallerini sürdürür ve belirli bir yaşam tarzına bağlı kalma eğilimleri sergilerler (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 288).

Sorumluluk: Sorumluluk boyutu, bireyin bir hedefe ulaşmaya çalışırken sergilediği, dürtü, kararlılık, azim ve düzenlilik düzeyini ifade etmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2009: 62). Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, kendini organize etme, ileriye dönük uzun vadeli planlar yapma, hedefler koyma, hazzı erteleme, standartlara, geleneklere ve yasalara uyma eğilimi gibi davranışlar göstermektedirler (Giluk ve Postlethwaite, 2014: 61). Tersine sorumluluk düzeyi düşük olan bireylerin ise, tembel, unutkan, vurdumduymaz, umursamaz, sorumsuz ve güven duygusu hissettirmeyen özellikler sergilediği söylenilebilir (Tekin vd., 2012: 4618).

Dışadönüklük: Yüksek dışadönüklük düzeyine sahip kişiler, sosyal olarak daha aktif olma ve daha fazla arkadaşla sahip olma eğilimindedir (Azucar, Marengo ve Settanni, 2018: 151).

Bir diğer ifadeyle dışadönük insanlar, sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanırlar; içedönük kişilere oranla daha fazla atılgan, enerjik, girişken ve güçlü bir sosyal çevreye sahiptirler (Giluk ve Postlethwaite, 2014: 60). İçedönüklerle karşılaştırıldığında, bu bireyler daha kolay iletişim kurabilir ve kendilerini ifade edebilirler. Ayrıca, bu insanlar rutin bir hayat yerine heyecan verici bir hayat yaşamayı tercih ederler.

Uyumluluk: McCrae ve Costa'ya (1991) göre bu boyut daha çok kişilerarası ilişkilerle ilgilidir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bir kişi, yardımsever, başkalarına karşı sempatik, yumuşak kalpli, anlayışlı, kibar, işbirlikçi ve iyi huyludur. Öte yandan, uyumluluk derecesi düşük olan bir kişi, bencil, muhalif, rekabetçi, sabırsız, tartışmacı ve diğer insanların güdülerine şüphe duyan biri olarak tanımlanır (Bruck ve Allen, 2003: 462).

Duygusal Dengelilik: McCrae ve Costa'ya (1991) göre duygusal dengelilik boyutu, uyumsuzluk veya nevrotilliğe karşı duygusal istikrar veya uyumu değerlendirmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 461). Duygusal dengelilik ya da nevrotilik olarak kabul edilen bu kavram, endişeli, duygusal, gergin ve kaygılı kişileri karakterize etmektedir (De Feyter vd., 2012: 440). Nevrotiklik puanı düşük olan bireylerin ise, duygusal olarak daha dengeli ve sakin kişilik özellikleri sergiledikleri gözlenmektedir. Bu bireyler nevrotiliği yüksek çıkan bireylere oranla güdülerini kontrol etme konusunda daha başarılıdırlar. Özetle, duygusal dengelilik değişken, istikrarsız ve duygusal olarak dengesiz bir duruma işaret eder. Bu ise duygusal dengesizlik veya nevrotilik olarak tanımlanabilir.

2.2. Evden Çalışma Uygulaması

Evden çalışma uygulaması yazında çok eski bir çalışma yöntemi olarak kabul edilmektedir. Sanayi Devrimi'nden önce, tarım toplumlarında üretim, aile üyeleri tarafından çoğunlukla evlerde gerçekleştirilmekteydi (Koyuncu, 2006: 1). O çağda insanlar dar, çoğunlukla tek odalı ve tek katlı yapılarında hem beraber yaşar hem de günün tüm işleri bu tek bölünmemiş alanda gerçekleştirirlerdi. Bu mekânlar, yalnızca yatak odası ve mutfak olarak değil, aynı zamanda iplikçilik, terzilik, mandıracılık, dokumacılık, kasaplık, fırıncılık, demircilik, ayakkabıcılık gibi çeşitli ticari faaliyetler için de kullanılmaktaydı. Sözü edilen mesleki uygulamalar, döneminin ilk evden çalışma işleri olarak görülmüştür (Geyik ve Turna, 2021: 262). Günümüzde ise dünya tarihinin son üç asrının neredeyse tamamına yön veren sanayileşme çağı, yerini yavaş yavaş yeni bir döneme bırakmıştır. Bu yeni dönemi çağdaş yazarlar, “bilgi toplumu”, bazıları “bilişim toplumu”, bazıları “endüstri sonrası toplum”, bazıları da “enformasyon toplumu” olarak adlandırmıştır. Bu dönem, geçmişteki diğer toplumsal gelişmeler gibi, sosyal ve ekonomik yapıyı farklılaştırmıştır. Bu farklılaşmanın sonucunda meydana gelen değişimler sonrasında çeşitli bilgi türlerinin ve anlayış biçimlerini ortaya çıkarmış ve her toplum bu değişimlere ayak uydurabilmek için kendi düzenlemelerini yapmak zorunda bırakmıştır (Koçak ve Kavi, 2010: 69).

18. ve 19. yüzyıllardaki Sanayi Devrimi, Fordist üretim paradigmasını başlatmış, işletmecilik anlayışı tek çatı altında toplanmış ve işlerin yürütmesi merkezi konuma gelmiştir. Bununla birlikte işlerin artık evden değil işyerinden üretildiği yeni bir sistem hayata geçirilmiştir (Geyik ve Turna, 2021: 262). İş dünyasında rekabetin baskın hale geldiği ve stratejik yönetimin giderek önem kazandığı günümüz iş dünyasında ise (Bolat, 2000: 137). merkezi konumda olan iş yürütme modeli; verimliliği sağlamada yetersiz kalması ve zaman kaybına yol açması gibi çeşitli nedenlerden ötürü çağın ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Buradan hareketle iş dünyasında 1970'li yıllardan itibaren Post Fordist üretim yöntemi uygulanmaya başlanmış ve iş dünyasının yabancı olduğu esnek çalışma modellerine yönelik yasal düzenlemelerin de temelleri atılmaya başlanmıştır (Geyik ve Turna, 2021: 262). Günümüzde ise modern yönetim anlayışları çerçevesinde başlayan değişim hareketi, çalışanların görevleriyle daha fazla bütünleşmesi, daha fazla sorumluluk alması, yönetsel kararlar almada ve örgütsel hedeflere ulaşmada daha fazla katkılarının olması anlayışı ön plana çıkmıştır (Seymen, 1995: 1).

Bu değişim hareketini küreselleşme ve teknoloji alanındaki gelişmeler takip etmiş ve bunların sonucunda ise küresel rekabet ortamı, ekonomik baskılar, öngörülemeyen değişimler, savaş ve salgın hastalıklar sonucunda işletmelerin yönetim uygulamalarında birtakım değişimler yaşanmıştır (Güler ve Nalbant, 2022: 531). Günümüz iş dünyasında faaliyet gösteren işletmelerin ve paydaşlarının beklentilerinin değiştii ve en düşük maliyetle en hızlı şekilde üretim yapabilecekleri esnek ve dinamik sistemlere yöneldikleri görülmektedir. (Seymen, 1999: 1). Buradan hareketle 1980'ten itibaren çeşitli işletmeler tarafından kullanılmaya başlanan esnek çalışma modelleri, günümüz iş dünyasında Covid-19 pandemisiyle birlikte tetiklenmiş, işletmeleri radikal değişim çerçevesinde hazır olmadıkları fütüristik bir çalışma senaryosuna yönlendirmek zorunda bırakmıştır (Spagnoli vd., 2021: 1). Çünkü Covid-19 küresel bir salgın haline gelmeye başlayınca, birçok hükümet işyerinde fiziksel teması en aza indirmek adına evden çalışmayı zorunlu hale getirmiştir (Niebuhr vd., 2022: 2).

Bu kapsamda, salgın hastalıkla mücadele kapsamında dünyanın dört bir yanındaki hükümetler ve işletmeler çalışanlarının salgın hastalığı taşıdıklarını tespit etmeleri halinde kendilerini zorunlu olarak karantinaya almalarını, mecburi olmadıkları takdirde evden dışarı çıkmamalarını, sosyal mesafe normlarına uymalarını ve işlerin aksamaması için çalışmalarını evden yürütmeleri gerektiğini belirtmiştir (Tiftik, 2021: 28). Dolayısıyla evden çalışma uygulaması, örgütsel davranış alanı açısından da önemli ve dikkate değer bir çalışma konusu olmayı başarmıştır.

2.3. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

İnsan faktörünün örgütlerdeki rolü, özellikle neo-klasik yaklaşımla birlikte önemli ölçüde önem kazanmaya başlamıştır. Bu değişimle birlikte günümüz çalışma ortamında, örgütsel çıktılara mümkün olan en yüksek düzeyde verimlilik, karlılık ve etkinlikte erişim sağlamak kabul edilebilir tek hedef değildir. Örgütsel hedeflere ulaşılırken, her işgöreni o işletmenin değerli bir bileşen olarak görmek ve bunu örgütün bütününe yayabilmek kritik öneme sahiptir (Aksoy, 2019: 204).

Örgütsel davranış alanında son yıllarda giderek daha çok tartışılmaya başlanan örgütsel yalnızlık olgusu, hem örgüt hem de çalışanları için olumsuz sonuçlar doğurabilen bir unsurdur. Bir örgütte çalışanlar işlerini çeşitli ve karmaşık kişilerarası ilişkiler içinde gerçekleştirirler ve bu tür ilişkileri temel bir sosyal boyutta taşıyamazlarsa yalnızlık hissetmeye başlayacaklardır. Örgütsel yalnızlık, işletmelerdeki en yaygın sorunlar arasında yer alır; alan ve çalışanlar örgütlerinde bunu zaman zaman veya sürekli olarak deneyimleyebilmektedir. Wright vd. (2006) örgütsel yalnızlığı, "kişilerarası ilişkilerin eksikliğinin algılanmasından kaynaklanan bir mutsuzluk", olarak tanımlamışlardır. Çalışanın örgütteki gerçek ve amaçlanan kişilerarası etkileşimleri arasındaki tutarsızlık ve uyumsuzluk, örgütsel yalnızlık duygusuna neden olabilmektedir (Akduman, 2020: 424).

Örgütsel yalnızlık, genel olarak bilinen yalnızlıktan farklıdır. Örneğin, günlük yaşamında tatmin edici düzeyde ilişkilere sahip olan ve yalnızlık yaşamayan birisi, örgütsel ortamda, sosyal destek ve sosyal ilişkiler kurma konusunda sorun yaşayabilmektedir (Demir ve Çobanoğlu, 2022: 547). Örgütsel yalnızlık, çalışanların bilinçli seçimlerinden değil, birbirini izleyen bir dizi olumsuz duygusal deneyimden kaynaklanan öznel bir psikolojik durumdur (Zhou, 2018: 1008). Günümüz dijital çağının ve modern teknolojik atılımlarının hem faydalı hem de zararlı sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda gelişen iletişim ağı, bireylerarası iletişimi büyük ölçüde azaltmış ve yalnızlık olgusuna zemin hazırlamıştır. Örgütler açısından sosyal etkileşim eksikliği, yalnızlık duygusuna yol açabilecek olumsuz sonuçlardan biridir. Çünkü yalnızlık, her zaman sosyal bağlantı ve katılım yetersizliği nedeniyle, insan doğasıyla çelişen bir kavramdır (Wahyuni ve Muafi, 2021: 1).

Sosyal Yalnızlık: Sosyal yalnızlık boyutu; akranlar, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular gibi etkileşimde bulunduğu sosyal ağdaki ve arkadaş sayısındaki yetersizlikten kaynaklanan bir duygu

durumu, olarak ifade edilmektedir. Örgütsel ortamda, çalışanların arasında sosyal ilişkilerin zayıf olması ya da hiç olmaması veya bireyin kendisini benimseyecek bir topluluğa katılamaması, sosyal yalnızlığı ifade etmektedir. Bu tür yalnızlık durumu yaşayan çalışanlar, iş yaşamları boyunca örgütlerinde reddedilme, beceriksizlik, utangaçlık ve çekingenlik gibi çeşitli negatif duygusal durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışanlar bu duygu durumundan, ancak sosyal etkileşime girdikleri zaman kurtulabilmektedirler. Piknikler, partiler ve yemekler örgütler içinde sosyal teması teşvik etmek için kullanılan sosyal etkinliklere örnektir (Mercan vd., 2015: 199). Ayrıca sosyal arkadaşlık, "bireyin gün içinde karşılaştığı sorunlarını paylaşabilecek bir arkadaşının olmayışı, mola sürelerini tek başına geçirmesi, kendini diğer bireylerin yanında uyumsuz biri olarak görmesi" vb. şekilde tanımlanabilir (Kürü ve Kayış, 2020: 44).

Duygusal Yalnızlık: Sosyal yalnızlığın aksine, iş hayatındaki yalnızlığın diğer yüzü olan duygusal yalnızlık, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliksel yönüne odaklanmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014: 181). Çalışanların örgütlerinde kurdukları arkadaşlıklar veya dostluklar, insanın doğası gereği duygusal temeller üzerine inşa edilmesine dayanmaktadır ve güven, aidiyet, bağlılık, özveri ve karşılıklı olarak paylaşılan değerler gibi çeşitli unsurları içerir. Duygusal yoksunluk olarak yazında yer bulan bu boyut, duygusal yalnızlık hisseden çalışanın üzüntü, keder, umutsuzluk ve boşluk hissine kapılması olarak kendisini gösterir. Duygusal yalnızlığın başlıca önemli belirti ve göstergeleri; işyerinde çalışanın, gereğinden fazla endişelenmesi, aşırı duyarlı olması, iş arkadaşlarının iyi veya kötü davranışlarını gereğinden fazla hassasiyetle yorumlaması, açıklanamayan kaygılar ve fobiler yaşaması gibi çeşitli duygusal durumlar yaşaması vb. olarak sıralanabilir (Kürü ve Kayış, 2020: 44). Birey duygusal ihtiyaçlarının karşılanmayacağını hissettiği zaman, zihinsel olarak hazır olma durumuna girer. Böyle bir duygusal durumda birey ilişkilerindeki en küçük ilgisizlik sinyallerini bile bir felaket olarak algılayabilir (Karaduman, 2013: 18).

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1. Kişilik özellikleri, evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinin kuramsal dayanakları

Evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisini açıklamada, Kaynakların Korunması Kuramından yararlanılabilir. Hobfoll (1988) tarafından geliştirilen bu kuram, hem nesnel hem de algılanan çevrenin stresle başa çıkma sürecine daha kapsamlı bir şekilde dâhil edilmesi ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiştir (DiClemente vd., 2009: 285). Kaynakların korunması kuramı, kronik ve travmatik strese dayanma, bunlarla başa çıkma ve bunlara karşı dirençli hale gelme ile ilgili süreçleri anlamak için bir çerçeve sunmaktadır (Holmgren vd., 1990: 443). Kurama göre, insanların en çok değer verdiği kişisel ve sosyal kaynakları elde etmeye; elde ettikleri kaynakları korumaya ve arttırmaya çalıştıkları; kaynaklara ulaşacak koşulların tehdit edilmesi veya kaybedilmesi gibi durumlarla karşılaştıklarında ise stres yaşadıkları savunulmaktadır (Hobfoll vd., 1990: 465). Başka bir deyişle, kaybetme korkusu, bir yatırım elde etmedeki başarısızlık ve kaynakların gerçekten azalmasıyla sonuçlanan durumlar veya olaylar, stres kaynağı olabilmektedir (Çetin vd., 2013: 98). İnsanların değer verdiği veya değer verdiklerini elde etmelerine yardımcı olan öğelere, "kaynaklar" denir. Bu kaynaklar; maddi, durumsal, kişisel özellikler ve enerji kaynakları olarak sıralanmaktadır (Hobfoll ve Lilly, 1993: 129).

Çalışanlar işleri kapsamındaki görevlerini örgütlerinin dışında ev ortamında gerçekleştirdiklerinden dolayı örgütsel ortamın sunmuş olduğu bazı kaynaklardan uzak kalmakta ve ilave bazı maliyetlere katlanmaktadır. Örneğin, çalışanlar örgüt ortamının sunmuş olduğu sosyal yapı

(Koçak ve Kavi, 2010: 82), ekipman ve çeşitli veri kaynakları (Wontorczyk ve Roznowski, 2022: 1) gibi kaynaklardan uzak kaldıkları için stres yaşayabilmektedirler. Ayrıca çalışanların bu uygulamada karşılaşılabilecek yetersiz hukuki düzenlemeler (Berkün, 2013: 61) nedeniyle, mevcut kaynaklarında azalma ya da ek maliyetlerle karşı karşıya kalabilmekte (Kavi ve Koçak, 2010: 76), örneğin, internet, ısınma, aydınlatma ve yeme içme gibi-) endişesi yaşamaktadırlar. Bu çerçevede kaynakların korunması kuramı, çalışanların stres ve kaygı yaşamalarını, kaynakların tehdit altında veya fiili olarak tükenmesine yol açan herhangi bir dizi koşula tepki vermesiyle oluştuğunu ileri sürmektedir (Holmgren vd., 2017: 443). Bu durum, kendilerini yalnız ve sorunlarını çözümsüz görmeleri ile sonuçlanabilir.

Evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisini açıklamada ise Varoluşçu (İnsancıl) Kuramlardan yararlanabilir. Varoluşçu kuramlar, Jaspers, Kierkegaard, Heidegger ve Edmund Husserl tarafından kurulan fenomenolojik felsefe ekolünden doğmuştur. Bu kuramın ilk öncüleri May, Frankl, Yalom, Maslow ve Rogers olarak bilinmektedir (Topses, 2012: 72). Yalın bir ifadeyle varoluşçu kuramın kökleri varoluşçu felsefeye dayanmaktadır (Thomas ve Segal, 2006: 192). Bu yaklaşıma göre her bireyin, onu diğerlerinden ayıran özelliklere sahip olması nedeniyle "biricik"tir (Sürgevil, 2008: 112). hayata karşı benzersiz bir bakış açısı ve algısı bulunmaktadır. Bunlar ise insanların davranışlarını belirlemekte ve etkilemekte; aynı olaylara farklı şekillerde tepkiler vermelerine neden olmaktadır. Burada bireyleri birbirinden ayıran, kişilik özellikleri ve psikolojik geçmiştir. Varoluşçu felsefe, "varoluş, özden önce gelir" düşüncesini üretirken; May (1997) aynı düşünceyi, "insan, yalnızca doğanın programlaması ile büyümeyiz, büyümesinde kendisinin de katkısı vardır", şeklinde yorumlamıştır. Varoluşçuluk, insanı özgür ve sorumlu bir birey olarak gören bir felsefedir. İnsan, karar verme ve seçim yapma yeteneğine sahip bir varlıktır. (Dökmen, 2000'den aktaran Topses, 2012: 72). Bu bakış açısının öncülerinden olan Rogers'e göre insanlar dış dünyadaki çevreyi algılar, deneyimler ve anlam yüklerler. Bu anlamların tümü birey tarafından "ben" olarak kabul edilir (Gürcan, 2015: 17). Yazar bu kapsamda bireyin kendisinin ve bedeninin daha fazla farkına vardığını, öznel gerçekliğinin dışına çıktığını ve aynı zamanda yaşamını öznel gerçekliğin dışında anlamlandırabileceğini savunmaktadır (Akveran ve Aytakin, 2020: 135). Rogers bu yaklaşımıyla her bireyin biricik ve benzersiz olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır (Koç, 2020: 166). Çünkü her birey, çevresini algıladığı şekilde farklı şekilde tepki vermektedir. Her insanın kendine özgü bir algı alanı vardır. Birey için gerçek, kendi algıladığıdır (Yıldırım, 2018: 99-102). Bu kuram çerçevesinde; kişilik özelliklerinin, insanların işlerini ve sosyal çevrelerini nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri üzerinde bir etkisi olduğu varsayılmaktadır (Atmaca, 2020: 492). Çünkü kişilik, bir kişiyi diğerlerinden ayıran özellikler olarak ifade edilmektedir (Korunur ve Taştan, 2020: 315). Örneğin birey, kişisel yaşamında yalnızlık yaşamazken, meslek yaşamında yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler. Tekrar ele alacak olursak, örgütsel yalnızlık, "eksik veya yetersiz sosyal ilişkiler; bir çalışma ortamında kişiler arası ilişkilerde kalite eksikliğinin yarattığı sıkıntı; çalışanın yakınlık ihtiyacının birlikte çalıştığı kişiler ya da örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına dair öznel duygusal değerlendirmeler; başkalarıyla anlamlı bir şekilde bağlantı kurma ihtiyacına dayanan bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlar sonucu gelişen bireysel ve öznel bir deneyim" olarak ifade edilmektedir (Özdemir, 2021: 1423). Yukarıdaki yer alan kuramsal açıklamalardan hareketle yola çıktığımız zaman, örgütsel yalnızlık duygusunun bireyden bireye değişiklik gösterebileceği anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise kişilik özellikleridir. Bireysel farklılıklar ve algıların örgütsel yalnızlığı etkileyeceği düşünülmüş; evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde, kişilik özelliklerinin düzenleyici rol oynayabileceği varsayılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Evden-işyerinden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 2a: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 2b: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2c: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2d: Evden çalışma-işyerinden ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2e: Evden-işyerinden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelik özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 3: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3a: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3b: İşyeri ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3c: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3d: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 3e: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

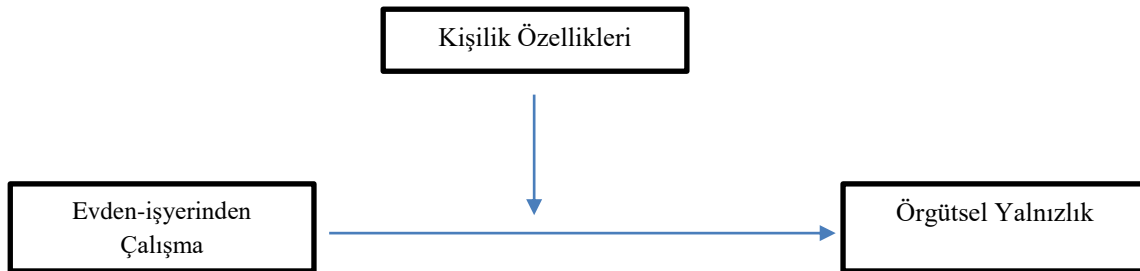
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasının araştırma modeli şekilde görüldüğü gibidir.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Kişilik özellikleri, örgütsel yalnızlık ve çalışma modeli arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın evrenini 1012 kişi oluşturmaktadır. Örnekleme büyüklüğünü belirlerken, alanda en çok kabul edilen örnek hesaplama formülünden faydalanılmıştır (Baş, 2001'den aktaran

Bolat, 2017: 133). Anketler gönüllü olarak doldurulmakta olup; anketler 27 Haziran-27 Temmuz 2022 tarihleri arasında 18 yaş ve üstü LinkedIn kullanıcıları arasında çevrimiçi anket uygulamayı yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Soruları tamamlama zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu kapsamda toplanan ve analize dâhil edilen anket sayısı 1012 olmuştur. Anketler 27 Haziran-27 Temmuz 2022 tarihleri arasında 18 yaş ve üstü LinkedIn kullanıcıları arasında çevrimiçi anket uygulamayı yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket bağlantısına tıklayan kişi sayısı 3270 kişidir. 18 yaş altı 10 kişinin anketi sistem tarafından otomatik olarak sonlandırılmıştır. Anketlere geri dönüş oranı %33,7'dir. 87 ankette eksik yanıtların olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkartılmıştır. Bu durumda analize dâhil edilen anket sayısı 1.012 olmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırma kapsamında veriler, ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırma kapsamında örnekleme yer alan çalışanların kişisel bilgilerini ölçmek için demografik bilgi formu, kişilik özelliklerini ölçmek için beş faktör kişilik ölçeği, örgütsel yalnızlıklarını ölçmek için iş yaşamında yalnızlık ölçeği kullanılmıştır. Uygulanan bütün ölçeklerde, beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Goldberg'in (1992) geliştirdiği ve Tatar'ın (2017) Türkçe'ye uyarladığı "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Orijinal adı "The Development Of Markers For The Big-Five Factor Structure" olan bu ölçek 50 maddeden ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçeğin "dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık" alt boyutlarının her biri 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan bazı sorular arasında, "düzeni severim ve başkalarına zaman ayırım" gibi ifadeler yer almaktadır. Tatar vd'nin (2017, s. 53) yaptıkları çalışmada ölçeğin alt faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0,652 ile 0,794 arasında değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Böylelikle her faktörün puanının sonuçları uygun nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca benzer bir çalışma Çelikleş vd.'nin (2019) yapmış olduğu güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin 0,916 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,66, sorumluluk alt ölçeğinde 0,80, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,80, uyumluluk alt ölçeğinde 0,76, duygusal dengelik alt ölçeğinde 0,83 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği: Çalışanların örgütsel yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Wright, Burt ve Strongman'ın geliştirdiği ve Doğan vd.'nin (2009) Türkçe'ye uyarladığı "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" kullanılmıştır. Orijinal adı Loneliness at Work Scale (LAWS) olan bu ölçek, 16 madde ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 9 maddesi duygusal yalnızlık boyutunu diğer 7 maddesi ise sosyal yalnızlık boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan bazı sorular arasında, "birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum ve işyerimde sosyal ilişkilerim vardır" gibi ifadeler yer almaktadır. Doğan vd'nin (2009) yaptıkları çalışmada CA değerlerini iç tutarlılık katsayısını 0,90, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,87 ve sosyal yalnızlık için 0,83 olarak saptamıştır. Ayrıca benzer bir çalışma Mercan vd. (2012) yapılmıştır. Bu çalışmanın güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin bütünsel olarak CA değerinin 0,832 olduğu, bu değer, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,82, sosyal yalnızlık alt boyutu için 0,70 olarak saptamışlardır.

Çalışma Modeli Ölçeği: Çalışanların çalışma modelini belirlemek amacıyla 3 seçenekten oluşan "çalışma modeliniz aşağıdakilerden hangisine uyuyor?" sorusu yöneltilmiş; işyerinden, evden ve hibrit (işyeri ve evden) seçeneklerinden birisini seçmeleri beklenmiştir. Yüksek lisans tezinden türetilen bu makalede, analiz bölümünün aşırı uzun olması nedeniyle sadece işyerinde ve evden çalışma modelleri makaleye dâhil edilmiştir; hibrit çalışma modelinin analizleri ise eklenmemiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Geçerlilik Analizi

Kleinbaum vd.'ye (1998) göre faktör analizi, birbirleriyle bağlantılı değişkenlerin daha genel bir değişken veya kavram halinde gruplandırılması ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı, 2010: 321). Faktör analizi açıklayıcı ve doğrulayıcı olarak iki tür şeklinde yapılmaktadır. Faktörleri ortaya çıkarmak ve değişken korelasyonlara dayalı bir kuram oluşturmak için açıklayıcı faktör analizi kullanılırken; daha önce belirlenmiş faktörleri test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Pallant, 2007: 179). Ölçme modelini test etmek için çalışmada kullanılan ölçeklerin her biri için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde varimax dönüşümü uygulanmış; faktör sayısının saptanmasında öz değerin 1,00'den büyük olması, maddelerin ilgili faktörle en az 0,32 düzeyinde yük değerine sahip olması, bir faktörün en az üç maddeden oluşması, binişiklik durumunda bir maddenin diğer bir faktördeki yük değerinin +0,32'yi geçmemesi, madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olmaması ölçütleri dikkate alınmıştır (Costello ve Osborne, 2005: 4-5; Hair vd., 2010: 111, 118, 682; Büyüköztürk'ten (2002) aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015: 33).

4.1.1. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Aşağıdaki tabloda, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine yönelik ilk açıklayıcı faktör analizi bulguları sunulmaktadır. Yapılan analize göre, özdeğerleri 1'den büyük olan toplam 7 faktör tespit edilmiştir. Bu 7 faktör, toplam varyansın yüzde 57,285'ini açıklamaktadır. Birinci faktörün özdeğeri 11,526 olup, açıkladığı varyans miktarı 23,051'dir.

Tablo 1

Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizinden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yığılmalı Toplam
1	11,526	23,051	23,051
2	4,972	9,943	32,995
3	4,326	8,652	41,647
4	3,004	6,008	47,655
5	2,454	4,908	52,563
6	1,295	2,589	55,153
7	1,066	2,132	57,285

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri +0,32'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sekiz madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 2*Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Sorumluluk	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Duygusal Dengelilik
O.1					0,603
O.2					0,569
O.3					0,624
O.5					0,659
O.7					0,682
O.8					0,573
O.9					0,675
O.10					0,738
C.1	0,654				
C.2	0,721				
C.3	0,713				
C.4	0,704				
C.5	0,755				
C.6	0,768				
C.7	0,711				
C.8	0,756				
C.9	0,711				
C.10	0,717				
E.2				0,770	
E.4				0,742	
E.5				0,640	
E.6				0,674	
E.8				0,797	
E.9				0,689	
E.10				0,778	
A.1		0,544			
A.2		0,771			
A.3		0,509			
A.4		0,766			
A.5		0,698			
A.6		0,655			
A.7		0,663			
A.8		0,751			
A.9		0,702			
A.10		0,637			
N.1			0,688		
N.3			0,740		
N.5			0,806		
N.7			0,793		
N.8			0,809		
N.9			0,755		
N.10			0,697		
Özdeğer	9,934	4,456	3,948	2,810	2,225
Varyans	23,652	10,609	9,399	6,691	5,297
AVM	23,652	34,262	43,661	50,352	55,649
KMO	0,928				
Ki-Kare	21200,583				

4.1.2. Örgütsel yalnızlık ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Aşağıdaki tabloda örgütsel yalnızlık ölçeğine ilişkin ilk yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük 1 faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. 1 faktörün açıkladığı varyans miktarı (AVM) yüzde 68,935'tir. Birinci faktörün özdeğeri 11,030 açıkladığı varyans 68,935'tir.

Tablo 3

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yıgmal Toplam
1	11,030	68,935	68,935

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri +0,32'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 1 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4

Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	—
Lone.1	0,749
Lone.2	0,854
Lone.3	0,773
Lone.4	0,833
Lone.5	0,835
Lone.6	0,761
Lone.7	0,875
Lone.8	0,862
Lone.9	0,870
Lone.10	0,881
Lone.11	0,735
Lone.12	0,837
Lone.13	0,808
Lone.14	0,858
Lone.15	0,886
Lone.16	0,847
Özdeğer	11,030
Varyans	68,935
AVM	68,935
KMO	0,9740
Ki-Kare	16310,7330

4.2. Güvenilirlik Analizi

Tablo 5’te görüldüğü gibi ölçeklerin güvenilirliğine bakıldığında tüm ana faktörlere ait güvenilirlik değerlerinin 0,700’den yüksek olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010: 125, 687). Bu açıklama sonrası araştırma sonuçları, ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2.1. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Yapılan bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin bütünsel olarak Cronbach Alpha (CA) güvenilirlik değerinin 0,915 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,823, sorumluluk alt ölçeğinde 0,912, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,876, uyumluluk alt ölçeğinde 0,875, duygusal dengelilik alt ölçeğinde 0,896 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Tatar vd.’nin (2017: 53) yaptıkları çalışmada ölçeğin alt faktörlerin iç tutarlılık katsayıları 0.652 ile 0.794 arasında değişkenlik gösterdiği saptanmıştır. Böylelikle her faktörün puanının sonuçları uygun nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca benzer bir çalışma Çelikbaş vd.’nin (2019) yapmış olduğu güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin 0,916 olduğu, bu değer, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,66, sorumluluk alt ölçeğinde 0,80, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,80, uyumluluk alt ölçeğinde 0,76, duygusal dengelilik alt ölçeğinde 0,83 olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Örgütsel yalnızlık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Yapılan bu çalışmada örgütsel yalnızlık ölçeğinin bütünsel olarak CA değerinin 0,97 olduğu ve bu değer yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Doğan vd.’nin (2009) yaptıkları çalışmada CA değerlerini iç tutarlılık katsayısını 0.90, duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,87 ve sosyal yalnızlık için 0,83 olarak saptamıştır. Ayrıca benzer bir çalışma Mercan vd. (2012) yapılmıştır. Bu çalışmanın güvenilirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenilirlik değerinin bütünsel olarak CA değerinin 0,832 olduğu, bu değer duygusal yalnızlık alt boyutu için 0,82, sosyal yalnızlık alt boyutu için 0,70 olarak saptamışlardır.

4.3. Normal Dağılım Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla değişkenlerin “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine” (Field, 2009: 139; Kline, 2010: 62) bakılmıştır. Mertler ve Vannatta’ya (2005) göre değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilebilir (Çokluk vd., 2016: 16). Bu kapsamda gelişime açıklık (basıklık 0,389; çarpıklık -0,744), sorumluluk (basıklık -0,167; çarpıklık -0,783), dışadönüklük (basıklık -0,334; çarpıklık -0,359), uyumluluk (basıklık 0,322; çarpıklık -0,973), duygusal dengelilik (basıklık -0,773; çarpıklık -0,033), çalışma modeli (basıklık -0,989; çarpıklık 0,500), ve örgütsel yalnızlık (basıklık -0,345; çarpıklık -0,821), değişkenlerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal aralıklarda olduğu görülmüştür.

4.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Kişilik özellikleri, çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde, çalışma modeli ile

sorumluluk ($r = -0,103$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; çalışma modeli ile dışadönüklük ($r = 0,137$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu; çalışma modeli arasında ile uyumluluk ($r = -0,196$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışma modeli ile gelişime açıklık ($r = -0,003$, $p > 0,05$) ve duygusal dengelilik ($r = 0,032$, $p > 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca tablo 7 incelendiğinde, örgütsel yalnızlık ile gelişime açıklık ($r = -0,0095$, $r < 0,01$) ve sorumluluk ($r = -0,222$, $r < 0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; örgütsel yalnızlık ile dışadönüklük ($r = 0,209$, $p < 0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; örgütsel yalnızlık ile uyumluluk ($r = -0,136$, $p < 0,01$) ve duygusal dengelilik ($r = -0,234$, $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak Tablo 5'te yer alan verilere göre çalışma örgütsel yalnızlık ve çalışma modeli ($r = 0,134$, $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 5*Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1.Gelişime Açıklık	4,000	0,961	(0,823)						
2.Sorumluluk	3,977	0,791	0,373**	(0,912)					
3.Dışadönüklük	3,563	0,920	0,257**	0,110**	(0,876)				
4.Uyumluluk	3,923	0,730	0,333**	0,285**	0,301**	(0,875)			
5.Duygusal Dengelilik	3,232	0,918	0,204**	0,354*	0,323**	0,233**	(0,896)		
6.Çalışma Modeli	0,713	0,729	-0,003	-0,103*	0,137**	-0,196**	0,032	---	
7. .Örgütsel Yalnızlık	2,455	1,060	-0,095**	-0,222**	0,209**	-0,136**	-0,234**	0,134**	(0,970)

*p < 0,05, **p < 0,01, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, n = 1012

4.5. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bu başlık altında, çalışma modeli örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri ve etki güçlerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır; ancak regresyon analizine geçmeden önce çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını test etmekte fayda vardır.

Çoklu bağlantı problemi, değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini yorumlamada hatalara yol açabilir. Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki ilişkilerin çok yüksek olduğu durumlarda görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını belirleyebilmek için VIF (varyans şişme (artış) faktörlerine) ve CI (koşul indexine) değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük, CI değerlerinin 30'dan küçük olması durumunda çoklu bağlantı probleminin olmadığından bahsedilebilir (Çokluk vd., 2016: 35-38).

Çalışma Modeli, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi Çalışma modeli (VIF=1,097, CI=24,083), gelişime açıklık (VIF=1,285, CI=3,646), sorumluluk (VIF=1,331, CI=10,969), dışadönüklük (VIF=1,268, CI=11,627), uyumluluk (VIF=1,313, CI=16,849) ve duygusal dengelilik (VIF=1,270, CI=19,355) ile örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkilerde VIF ve CI değerlerinin uygun aralıklarda olduğu görülmektedir.

4.5.1. Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisi

Tablo 6'da görüldüğü gibi işyerinde ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586$, $p < 0,001$) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre “Çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır”, şeklindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 6

Çalışma Modelinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık		
	(β)	(β)	(β)
1. İşyerinde/Evden çalışma	0,586***		
<i>F</i>	66,627		
<i>R</i>	0,270		
<i>R</i> ²	0,073		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4.5.2. Kişilik özellikleri ve örgütsel yalnızlık ilişkisi

Tablo 7’de görüldüğü gibi gelişime açıklık özelliklerinin ($\beta = -0,166$, $p > 0,05$) örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; sorumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), dışadönüklük özelliklerinin ($\beta = -0,241$, $p < 0,001$), uyumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,197$, $p < 0,001$) ve duygusal dengelilik ($\beta = -0,27$, $p < 0,001$) özelliklerinin ise istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “Kişilik özelliklerinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 2 kabul edilmiştir. Bu çerçevede Hipotez 2b, 2c, 2d ve 2e kabul edilmiş; 2a ise reddedilmiştir.

Tablo 7

Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık				
	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)
1.Gelişime Açıklık	-0,166				
<i>F</i>	9,201				
<i>R</i>	0,095				
<i>R</i> ²	0,009				
2.Sorumluluk		-0,298***			
<i>F</i>		52,413			
<i>R</i>		0,222			
<i>R</i> ²		0,049			
3.Dışadönüklük			0,241***		
<i>F</i>			46,126		
<i>R</i>			0,209		
<i>R</i> ²			0,044		
4.Uyumluluk				-0,197***	
<i>F</i>				18,977	
<i>R</i>				0,136	
<i>R</i> ²				0,018	
5.Duygusal Dengelilik					-0,27***
<i>F</i>					58,436
<i>R</i>					0,234
<i>R</i> ²					0,055

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

4.6. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişki üzerinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen ve üç aşamadan oluşan regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak X (bağımsız değişken), Y (bağımlı değişken) ve M (aracı değişken) olarak ifade edilen bu regresyon analizinde, ilk aşamada bağımsız değişken (çalışma modeli) ile bağımlı değişken (örgütsel yalnızlık) arasında regresyon analizi yaparak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmelidir. İkinci aşamada bağımsız değişken (çalışma modeli) ile aracı değişken (kişilik özellikleri) arasında bir regresyon analizi yapılarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmelidir. Son aşamada ise bağımsız değişken (çalışma modeli) ile aracı değişken (kişilik özellikleri) birlikte regresyon analizine dahil edilir ve bu durumda, bağımsız değişken (çalışma

modeli) ile bağımlı değişken (örgütsel yalnızlık) arasında anlamlı bir ilişki çıkmazsa (anlamlı ilişki ortadan kalkarsa) tam aracılık etkisi; var olan ilişki anlamlılığını koruyup azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi olduğu söylenebilir (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177; Gürbüz, 2019: 52). Evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisini belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, ilk aşamada evden çalışmanın bağımsız değişken ve örgütsel yalnızlığın bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır.

4.6.1. İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi

İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi. Tablo 8’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,110$, $p > 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3a reddedilmiştir.

Tablo 8

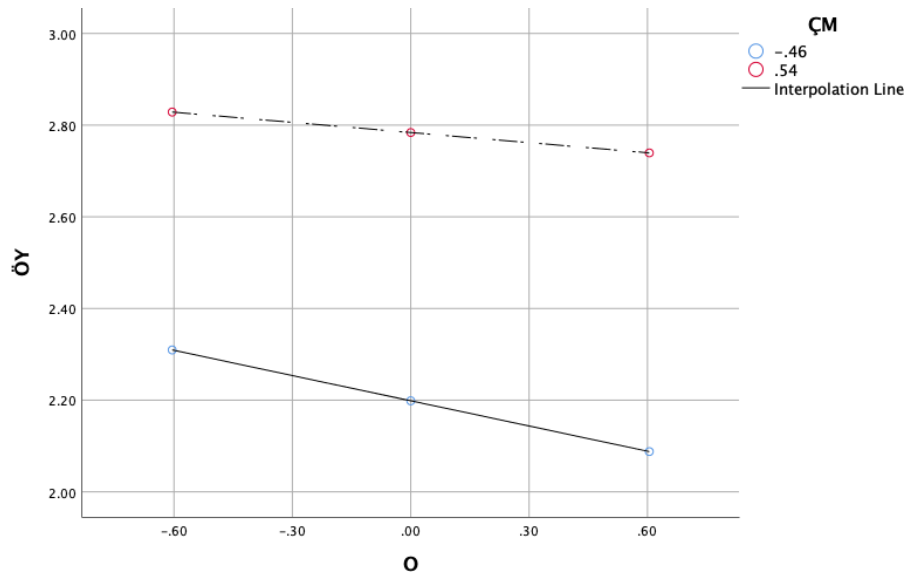
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,585***
2.Gelişime Açıklık	-0,133*
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	0,110
F	24,017
R	0,281
R ²	0,788

*ÇM: Çalışma Modeli, O: Gelişime Açıklık

Grafik 1

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi. Tablo 9’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = -0,036$, $p > 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3b reddedilmiştir.

Tablo 9

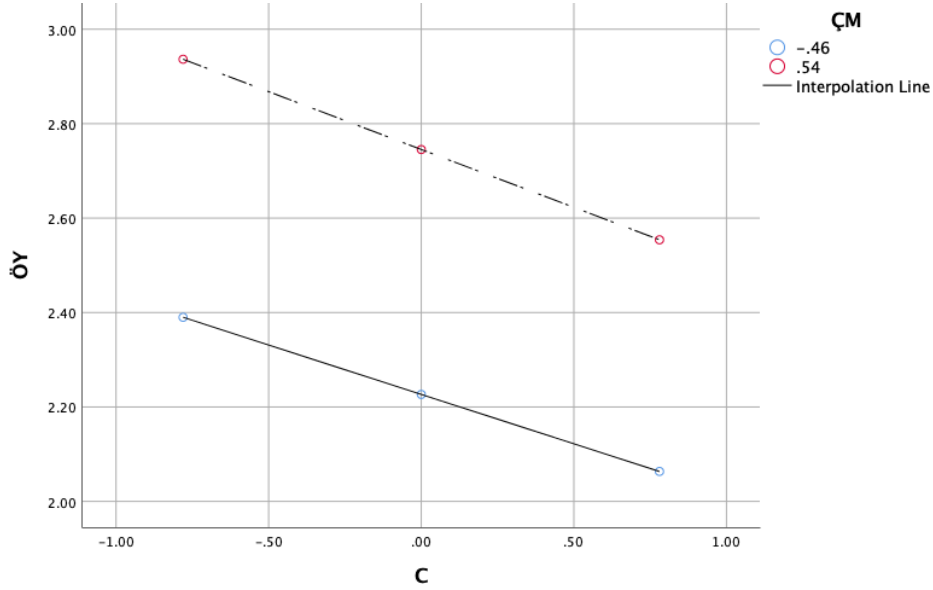
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,519***
2.Sorumluluk	-0,226***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x C)	-0,036
<i>F</i>	31,116
<i>R</i>	0,316
<i>R</i> ²	0,010

*ÇM: Çalışma Modeli, C: Sorumluluk

Grafik 2

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi. Tablo 10’da görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,795$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3c kabul edilmiştir.

Tablo 10

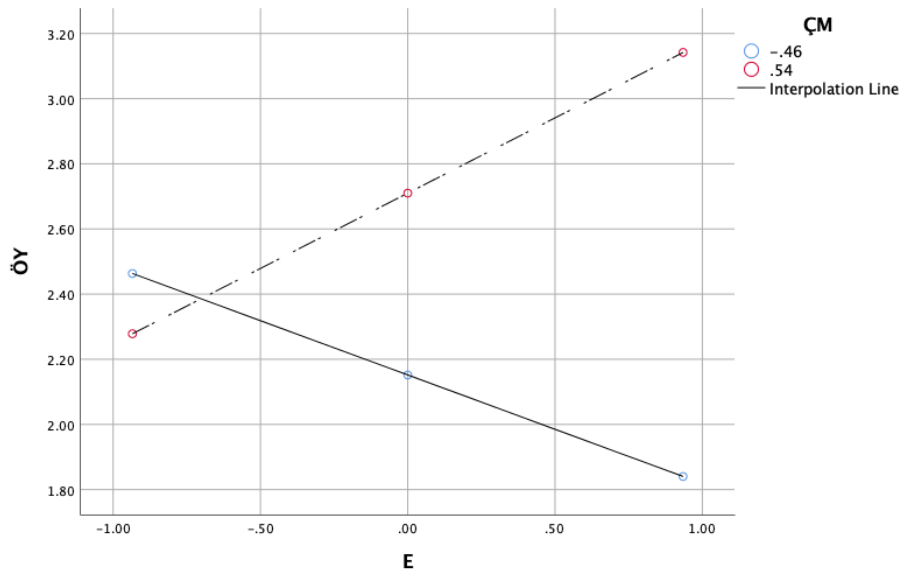
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,558***
2.Dışadönüklük	0,035
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x E)	0,795***
<i>F</i>	71,928
<i>R</i>	0,451
<i>R</i> ²	0,204

*ÇM: Çalışma Modeli, E: Dışadönüklük

Grafik 3

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi. Tablo 11’da görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,479$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3d kabul edilmiştir.

Tablo 11

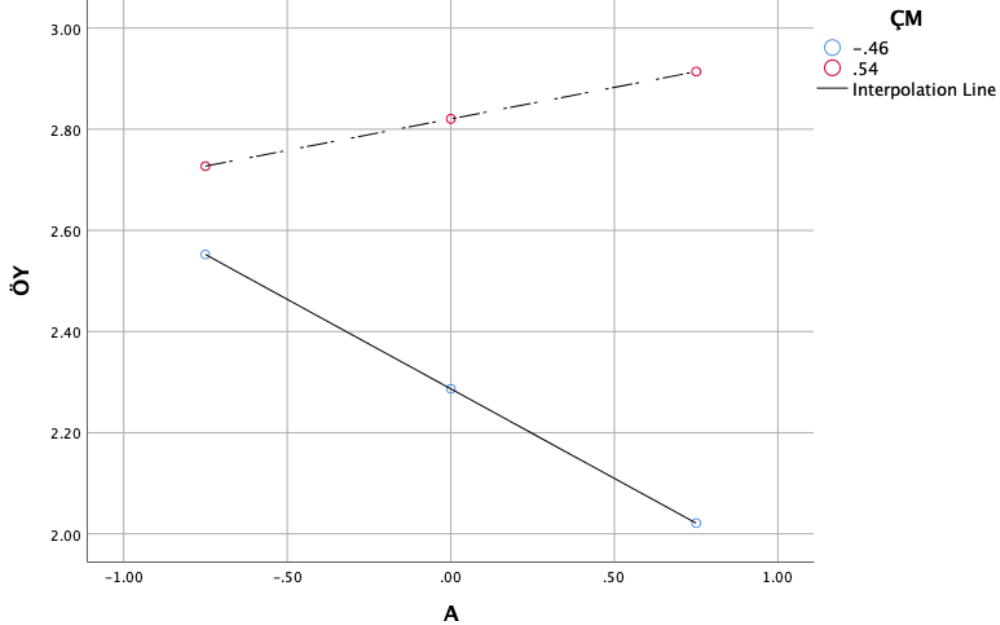
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,534***
2.Uyumluluk	-0,1325*
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x A)	0,479***
<i>F</i>	28,875
<i>R</i>	0,305
<i>R</i> ²	0,093

*ÇM: Çalışma Modeli, A: Uyumluluk

Grafik 4

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi



İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi. Tablo 12’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni $\beta = 0,152$, $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 3e kabul edilmiştir.

Tablo 12

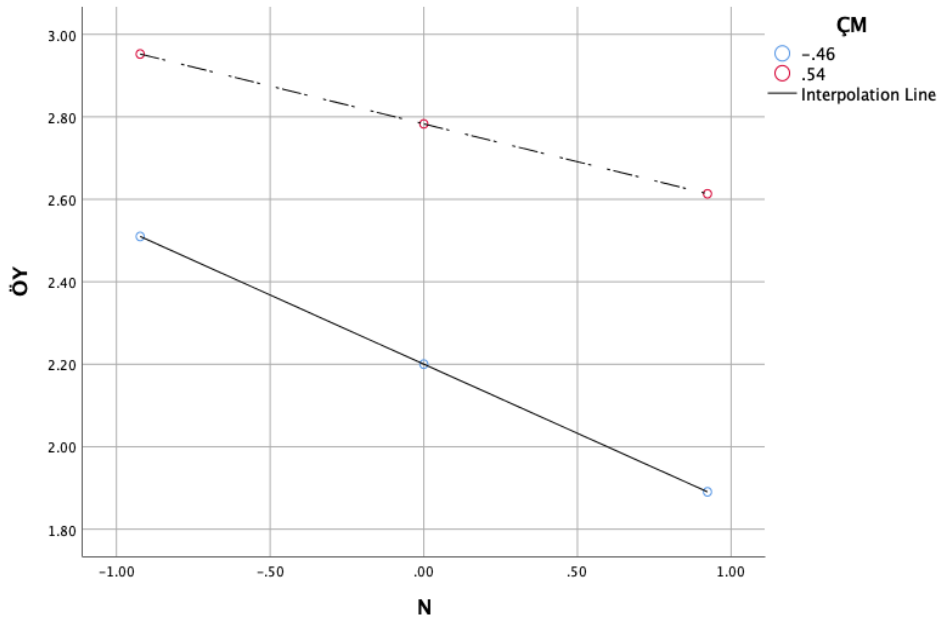
İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	(β)
Model 1	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma)	0,583***
2.Duygusal Dengelilik	-0,265***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x N)	0,152*
<i>F</i>	41,203
<i>R</i>	0,358
<i>R</i> ²	0,128

*ÇM: Çalışma Modeli, N: Duygusal Dengelilik

Grafik 5

Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma; evden çalışmanın örgütsel yalnızlık üzerindeki etkilerini ve bu ilişkideki kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Yazında evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri kendi aralarında ya da farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek incelenmiş olmasına rağmen, bu üç değişken arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle bu araştırmada, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı nasıl etkilediğine; kişilik özelliklerinin bu ilişkide rol oynayıp oynamadığına odaklanılmış ve bu ilişkinin önemini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmada, evden çalışma (bağımsız değişken) ile örgütsel yalnızlık (bağımlı değişken) ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığına bakmak için korelasyon, regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda yapılan korelasyon analizi sonucunda, işyerinde ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ($\beta = 0,586$, $p < 0,001$) belirlenmiştir. Ayrıca gelişime açıklık özelliklerinin ($\beta = -0,166$, $p > 0,05$) örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; sorumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), dışadönüklük özelliklerinin ($\beta = -0,241$, $p < 0,001$), uyumluluk özelliklerinin ($\beta = -0,197$, $p < 0,001$) ve duygusal dengelilik ($\beta = -0,27$, $p < 0,001$) özelliklerinin ise istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise çalışma modeli (işyeri ve evden) ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklı bir ifadeyle yapılan analizin bulgularına göre, çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etki gösterdiği ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü oynadığı ortaya koyulmuştur.

Araştırma bulgularının, evden çalışma örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ile ilgili olarak alanyazında yayınlanmış bazı çalışmalarla tutarlı olduğu söylenebilir. Kıcır'ın (2019) evden çalışan çevirmenler üzerinde yapmış olduğu nitel araştırmasının sonucuna göre, çevirmenlerin bir kısmının evden çalışmanın sosyal yaşamlarına olumlu olduğunu; diğer kısmının ise evden çalışmanın sosyal yaşamlarında yalnızlaştırıcı olduklarını tespit etmiştir. Atak (2009), 18-25 yaş arası 220 genç yetişkinler üzerine yapmış olduğu araştırmasının sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlık üzerindeki etkisi olduğu belirtmiştir. Çalışmasının sonucuna göre, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük ($\beta = -,296$; $p < ,001$), uyumluluk ($\beta = -,385$; $p < ,001$), duygusal dengelilik ($\beta = -,149$; $p < ,005$) kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığı negatif ve anlamlı olarak; deneyime açıklık özelliğinin ise pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ($\beta = ,316$; $p < ,001$) görülmektedir. Yine, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliğinin ise, iş yaşamında yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta = ,045$; $p = 536$). Abelsen vd. (2020) tarafından Norveç, ABD ve Hindistan'daki faaliyet gösteren bilişim sektörünü çalışanı 360 kişi ile yaptıkları çalışmada covid-19 döneminde çalışanların uzaktan çalışma uygulamasında yaşadıkları yalnızlığın, iş performansının ($\beta = 0.435$, $p = < 0.01$) düşmesine neden olduğunu tespit etmiştir. Parlak ve Sazkaya (2018), Türkiye'de yasal olarak online bahis bayiliği yapan altı farklı işletmenin 306 beyaz yaka çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasının sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlık üzerindeki etkisi olduğu belirtilmiş; araştırmasının sonucuna göre beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ($\beta = -0,489$; $p < 0,000$), uyumluluk ($\beta = -0,535$; $p < 0,000$), sorumluluk ($\beta = -0,438$; $p < 0,000$) ve gelişime açıklık ($\beta = -0,457$; $p < 0,000$) boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki;

duygusal denge ($\beta= 0,340$; $p < 0,000$) ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları yazında yer alan diğer araştırmaların bulgularıyla tutarlılık gösterirken bazı araştırmaların bulgularıyla tutarlılık göstermediği saptanmıştır. Burada yer alan tutarsızlığın sebebi; olarak katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve sektörel farklılıklarının sebep olabileceği öngörülmüştür. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak yeni araştırmalarda araştırmacılar bu değişkenleri dikkate alarak yeni araştırmalar yapabilir ve alana katkı sağlayabilirler.

5.2. Öneriler

Günümüz dünyasındaki internet ve bilgi teknolojileri temelli gelişmeler fiziksel sınırları ortadan kaldırarak çoğu şeyin uzaktan yönetilmesini mümkün hale getirmiştir. Bu dijitalleşmeden iş dünyası da nasibini almış ve modern teknolojilerin yardımıyla ofis binalarının dışında işlerin yürütülmesine imkan sağlayacak yeni iş yürütme modellerine geçiş yapmışlardır. Bu çerçevede karşımıza çıkan evden çalışma modeli, esnek çalışmaya izin vermesi, masrafları düşürmesi ve daha iyi hizmeti kolaylaştırması gibi etkenleri içermesi nedeniyle iş dünyası tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Bu tür uygulamalar, gerek işgörenlere gerekse işverenlere çeşitli üstünlükler sağlıyor gibi dursa da stratejik hatalar nedeniyle üstünlük sağlayan durumu sakıncalı bir duruma çevirebilmektedir. İşgörenler, evden çalışıyor olmanın kendilerine daha fazla özgürlük vereceğine ve aileleriyle birlikte istedikleri kadar zaman geçirmelerine olanak sağladığına inandıkları için sıklıkla evden çalışma eğilimi gösterirler (Kırcı, 2019: 175). Ancak ne yazık ki, her bireyin kişilik yapısı evden çalışma ortamına uygun olmamaktadır.

Pandemiyle birlikte hayatımızda hızlı bir şekilde yer alan evden çalışmanın etkileri çeşitli bilim insanlarının araştırmalarına konu olmuş ve her disiplinde farklı şekilde değerlendirilmeye alınmıştır. Bu etkilerden biri ise, işgörenlerin evden çalışırken yaşadıkları yalnızlık duygusudur. Bir kişinin yalnızlık hissetmesine bir çok etken sebep olabilmektedir. Ancak en büyük etki, o bireyin kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Aynı şartlara sahip ve aynı işi yapan iki farklı bireyin birisinin yalnızlık yaşarken diğerinin yalnızlık duygusu yaşamaması bu duruma örnek olarak verilebilir. Örgütler, ortak hedeflere ulaşmak için güçlerini birleştiren ve işbirliği yapan insanlar tarafından yapılandırılmış sistematik gruplardır. Her örgüt başarıya ulaşmayı, büyümeyi ve ayakta kalmayı ister. O örgütün ayakta kalıp kalmayacağını belirleyen en önemli bileşenlerden biri o işletmenin insan kaynağıdır. Çünkü modern dönemdeki hızlı değişim ve gelişmeler göz önüne alındığında, insan kaynağının mümkün olduğunca etkin kullanılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu durum örgüt içindeki bireylerin kendi performanslarını ne kadar iyi yansıttıklarına bağlıdır. Çalışanların performanslarını tam olarak ortaya koyabilmeleri için, çalışanların sahip oldukları bazı şartların bağlı oldukları örgüt tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir (Demir ve İnandı, 2023: 2). Bunlardan bir tanesi çalışanların kendi kişilik özelliklerine uygun pozisyonda çalıştırılmasıdır. Bu nedenle uygulamacıların, işgörenlerin yalnızlık duygusu yaşamalarına sessiz kalmamaları gerekmektedir. Uygulamacılar örgütlerdeki yaşanan bu olumsuz durumun önüne geçmek için evden çalışacak personelin seçiminde kişilik özelliklerinin tespit edilmesi yoluna giderek uygun pozisyonda istihdam edilmesini sağlayabilirler. Aksi halde bireysel farklılıklar ve uygun pozisyona istihdam edilmemiş işgörenlerin yalnızlık duygusu yaşamalarına sebep olabilir. Araştırmanın bulguları ise bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmanın bulgularına göre dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler evden çalışma modelinde örgütsel yalnızlık yaşarken, içedönük kişilik özelliğine sahip bireyler daha az örgütsel yalnızlık yaşamaktadırlar. Bu noktada evden çalışacak personelin seçiminde içedönük veya dışadönük kişilik özelliğine sahip olup olmadığı önemli bir rolü üstlenmektedir.

Yalnızlık duygusu yaşayan işgörenler, kendilerini yetersiz ve özgüvensiz hissederler bu durumda onların başarılı olma yeteneklerine olan inancını kaybetmesine neden olmaktadır. Bu durumda onların örgütsel bağlılığına ve iş tatminine negatif şekilde etki eder ve kendisinden beklenen performansı tam olarak ortaya koymasına engel oluşturur.

Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda dışadönük kişilik özelliğine sahip bireylerin evden çalıştığı zaman örgütsel yalnızlık yaşadıkları tespit edilmiştir; bu sonuçlar dışadönük bireylerin evden çalışmaya uygun olmadıkları anlamı taşımamalıdır. Sadece dışadönük kişilik özelliği taşıyan bireylerin evden çalışma modelinde içedönük bireylere oranla daha fazla yalnızlık yaşayacakları anlamında yorumlanmalıdır. Uygulayıcılar, sanal iletişim aracılığıyla işgörenleriyle düzenli olarak etkileşimde bulunarak, iş dışı konularda sohbetler gerçekleştirebilir ve sosyal bağları kuvvetlendirebilirler. Ayrıca, örgütsel konularla ilgili görüş ve önerileri almak amacıyla etkileşimi artırabilir, çalışanları seminerlere katılmaya teşvik edebilir ve mentörlük veya koçluk desteği sağlayabilirler. İşgörenler, bu çabaların yanı sıra yalnızlık hissini azaltmak için çalışma saatlerini kişisel ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlemeli, sanal etkinliklere katılmalı ve kendileri için özelleştirilmiş bir çalışma alanı oluşturmalarıdır. En önemlisi, bu çabaları seçerken, kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak daha etkili bir sonuç elde edebilirler. Bu yaklaşımlar, sadece işgörenin performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel bağlılığını artırabilir ve böylece örgütsel yalnızlığını azaltabilir. Ayrıca uygulayıcılar, dışadönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerinin ev ortamında çalıştırmaları durumunda yalnızlık hissetmemeleri için bazı sosyal girişimlerde bulunabilirler. Bunlar: toplantıların fiziksel işyeri ortamında yüz yüze yapılması, düzenli olarak iş yemekleri veya pikniklerin yapılması, haftanın belli günlerinde işyeri ortamında yüz yüze çalışmaya gelinmesi, hibrit çalışma modelinin uygulanması, çalışanlara çeşitli yetkilerin verilmesi ve işbirlikçi girişimler yaratmaları istenilmesi, belli aralıklarla çevrimiçi toplantıların yapılması, önemli günlerin kutlanması, çeşitli jestlerin yapılması şeklinde sıralanabilir ve evden çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissettirmeleri sağlanabilir. Yalnız bu toplantılarda, dikkat edilmesi gereken unsur bu girişimler sadece iş konuşulan ve iş odaklı toplantılar olmamalıdır. Buradaki amaç çalışanların sosyallik ihtiyaçlarını karşılamaya ve yalnız olmadıklarının farkına varılmasına yönelik olmalıdır. Başarısız sosyal ağ eksikliğiyle birlikte ortaya çıkan bu durum ancak başarılı bir sosyal ağa ulaşmayla ortadan kaldırılabılır.

Teşekkür / Acknowledgments

Bu araştırma sürecinde, bilgi birikimleri ve yönlendirmeleri ile katkıları büyük olan Prof. Dr. Tamer BOLAT ve Prof. Dr. Oya İnci BOLAT'a derin minnettarlıklarımı sunmak isterim. Bu değerli akademisyenler, bu araştırmanın tamamlanması aşamalarında sağladıkları uzmanlıkla önemli bir rol oynamışlardır.

In this research process, I would like to express my deep gratitude to Prof. Dr. Tamer BOLAT and Prof. Dr. Oya İnci BOLAT, whose contributions have been significant with their knowledge and guidance. These esteemed academics have played a crucial role with their expertise in the completion stages of this research.

Beyan ve Açıklama / Disclosure Statement

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Funding

Bu çalışmada herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

No funding to declare for this study.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı / Author Contribution Statement

Bütün yazarlar eşit düzeyde katkı vermiştir.

All authors contributed equally.

Bu Makaleye Atf Vermek İçin / To Cite This Article: Çakır, S. ve Seymen, O. A. (2023). İşyerinde-Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi, *Balikesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 89-119.

KAYNAKÇA

- Abelsen, S. N., Vatne, S.-H., Mikalef, P., & Choudrie, J. (2021). Digital working during the COVID-19 pandemic: How task-technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness. *Information Technology & People*, 36(5), 2063-2087. <https://doi.org/10.1108/ITP-12-2020-0870>
- Ada, G. (2021). *Beş faktörlü kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Akduman, G. (2020). *21. Yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yaklaşım*. Gazi Kitabevi.
- Akgündüz, Y. ve Çakıcı, A. C. (2015). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akveran, İ. O., ve Aytekin, P. E. (2020). Adı Vasfiye ve dağınık yatak filmlerinin Carl Rogers'in kişilik kuramı bağlamında incelenmesi. *SineFilozofi*, 130-147.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Allport, G. W. (1968). *The person in psychology: Selected essays*. Beacon Press.
- Ashcraft, D. M. (2015). *Personality theories workbook* (6th Edition). Cengage Learning.
- Atak, H. (2009). Big five traits and loneliness among Turkish emerging adults. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences* 1(2), 124-128.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Aydın, S. (2019). *Kişiliğin değerlendirilmesinde projektif testler*. Palme Yayınevi.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası*. Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Azucar, D., Marengo, D., & Settanni, M. (2018). Predicting the Big 5 personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 124, 150-159.

- Berkün, S. (2013). *Özürllülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*. Detay Yayıncılık.
- Bolat, T. (2000). Otel işletmelerinde stratejik pazarlama planlaması ve bir uygulama. 5. *Ulusal Pazarlama Kongresi*, 137-158.
- Bruck, C. S., ve Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4), 476–506. <https://doi.org/10.1037/h0054116>
- Ceyhan, S. ve Yıldırım, M. (2020). Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(38), 723-745.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains And Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costello, A. B. and Osborne, J. (2019) Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve davranışı, psikolojinin temel kavramları* (19. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Çelikbaş, B., Özdemir, H. ve Tatar, A. (2019). Genç yetişkinlerde benlik saygısının yordanmasında beş faktör kişilik modelinin rolünün incelenmesi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 281-296.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2009). Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 51-66.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. (4. Baskı). Pegem Akademi.
- De Feyter, T., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. (2012). Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 439-448.
- Demir, N. ve İnandı, Y. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adult davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 1-29.
- Demir, S. ve Çobanoğlu, N. (2022). Eğitim örgütlerinde iş yaşamında yalnızlık ile yaşam doyumu ilişkisi: İşle bütünleşmenin aracı rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 546-558.
- DiClemente, R. J., Crosby, R., & Kegler, M. C. (2009). *Emerging theories in health promotion practice and research*. John Wiley.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149–170. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2

- Doğan T., Çetin B., Sungur M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. Kegan Paul.
- Geyik, Ö. ve Turna, F. (2021). Kayıt dışı ekonomide farklı bir boyut: evden çalışma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 256-273.
- Giluk, T. L., & Postlethwaite, B. E. (2015). Big Five personality and academic dishonesty: A meta-analytic review. *Personality and individual differences*, 72, 59-67.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Güler, M. ve Nalbant, F. (2022). Evden çalışma uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530-549.
- Güney, S. (2020). *Asistanlık, yüksek lisans, doktora yeterlilik ve doçentlik sınavları için yönetim ve organizasyon el kitabı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürçan, D. (2015). Benlik farklılıklarına Rogers'in danışan odaklı terapisi ile yaklaşım: vaka çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Hair, J., Black. W., Babin. B., & Anderson. R. (2010) *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Pearson Education.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Hemisphere Publishing Corp.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal Of Community Psychology*, 21(2), 128-148.
- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 2(7), 443-457.
- Işık, Ş. (2020). *Psikolojiye giriş* (3. Baskı). Pegem Akademik Yayıncılık.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2015-2018-2020). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademik Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Asil yayın Dağıtım.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi.
- Keser, A. ve 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.
- Kırcı, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L., Muller K., & Nizam, A. (1998). *Applied regression analysis and other multivariate methods* (3rd Edition). Duzbury Press.
- Koç, Y. (2020). Danışan merkezli manevi danışmanlık örneği olarak İslam peygamberi Hz. Muhammed'in uygulamaları. *Türk Manevi Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 2, 159-200.
- Koçak, O. ve Kavi, E. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(59), 69-88.
- Koronur, R. ve Taştan, N. (2020). Üniversite öğrencilerinin eş seçimi kriterlerinin kişilik özellikleri ile ilişkisinin incelemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 313-322.

- Koyuncu, A. G. (2006). *Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Kurt, G. D. ve Yıldız, Ç. E. (2020). *Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kürü, S. A. ve Kayış, A. (2020). Örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel yalnızlığın aracılık etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 41-57.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (6. Baskı). Literatür Yayıncılık.
- May, R. (1997). *Kendini arayan insan* (Çev. Ayşen Karbat). Kuraldışı Yayıncılık.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 69(4), 367–372. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139–153). Guilford Press.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ve ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7).
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2021). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (3. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2014). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual*. Routledge.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of personality*. Cengage Learning.
- Seymen, O. (1995). *İnsan kaynakları yönetiminde, "işgören performansının değerlendirilmesi süreci" nin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi ve bir model önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Seymen, O. A. (1999). *İşletmelerde yeniden yapılanma (reengineering) süreci ve otel işletmelerinde ziyafet organizasyonu için bir model önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C., & Ghislieri, C. (2021). The good, the bad and the blend: the strategic role of the "middle leadership" in work-family/life Dynamics during remote working. *Behavioral Sciences*, 11(8), 112.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık kavramına ve farklılıkların yönetimine temel oluşturan sosyopsikolojik kuramlar ve yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 111-124.

- Tarakçı, U. A. (2019). *Örgütlerde öz yeterlilik algısı ve performans ilişkisinde kişilik profillerinin düzenleyici rolü ve koçluk hizmeti alan çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi.
- Tatar, A. (2021). Uzun form beş faktör kişilik envanteri ve gözden geçirilmiş uzun form altı faktörlü kişilik envanteri faktör yapılarının karşılaştırılması. *Humanistic Perspective*, 3(3), 610-625.
- Tatar, A. Namlı, M., Özüdoğru, M. T., Uysal, A. R., Yeşilkanat, G., Bahadır, E., Kalender, B. ve Aydın, S. (2017). A Psikolojik Yıldırma Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 79-88.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- Thomas, J. C., & Segal, D. L. (Eds.). (2006). *Comprehensive handbook of personality and psychopathology, personality and everyday functioning*. John Wiley & Sons.
- Tiftik, C. (2021). Covid-19 başta olmak üzere salgınlar sürecinde evden çalışmanın işletmelerin gelecek stratejilerine etkileri. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5(1), 26-48.
- Tilki, M., Yıldırım, C. ve Fidan, Y. (2021). A ve b kişilik tiplerine göre çalışanların performans algılarındaki farklılık analizi. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5(2), 98-124.
- Topses, G. (2012). Davranışçı ve varoluşçu-hümanistik psikolojik danışma kuramlarının ayırt edici ve örtüşen nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education* 1(3), 67-75.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji* (3. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Ulu, M. (2018). Hayatı anlamlandırma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine. *Bilimname*, 36, 165-187.
- Uslu Demir, Y., ve Hancıoğlu, Y. (2011). Örgüt içinde birey ve kişilik: iş ve kişilik uyumunun önemi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 46(2), 66-79.
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by Organizational commitment. *International Journal of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 10(4), 01-16.
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the sarscov-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400.
- Wright, S., Burt, C., & Strongman, K. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tutkunluğu arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Yıldırım, Ş. (2018). Müracaatçı merkezli yaklaşımın sosyal hizmet uygulamalarında kullanımı. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 97-111.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005- 1022.