

**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, EVDEN ÇALIŞMA VE ÖRGÜTSEL**  
**YALNIZLIK İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SERGEN ÇAKIR**

**BALIKESİR, 2022**



**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, EVDEN ÇALIŞMA VE ÖRGÜTSEL**  
**YALNIZLIK İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SERGEN ÇAKIR**

**TEZ DANIŞMANI**

**PROF. DR. OYA SEYMEN**

**BALIKESİR, 2022**

**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TEZ ONAYI**

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 202012549002 numaralı Sergen ÇAKIR'ın hazırladığı "Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 21.10.2022 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Üye (Başkan) Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

İmza

Üye (Danışman) Prof. Dr. Oya SEYMEN

İmza

Üye Prof. Dr. Tamer BOLAT

İmza

.../.../...

Enstitü Onayı

## ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

..../...../ 2022

Sergen ÇAKIR

## ÖNSÖZ

Örgütsel yalnızlık, günümüz iş dünyasının bir sorunu olarak ortaya çıkmış ve çalışanların iş tatmini, iş performansı, örgütsel aidiyet ve örgütsel bağlılık gibi duygularının azalmasına neden olarak son yıllarda üzerine araştırmalar yapılan bir kavram haline gelmiştir. Örgütlerde çalışanlar gerek bireysel gerekse örgütsel nedenlerden dolayı yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler. İnsanlar varoluşu gereği birbirinden sadece fiziksel olarak değil, duygusal olarak da farklıdır. Bu nedenle; bireysel farklılıklar, işgörenlerin örgütlerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarına yön vermektedir. Yıllardır süregelen bu insanı anlama çabası birçok disipline konu olmuş; yönetim alanında ise sanayi devrimi ile birlikte önem kazanmaya başlamış ve temelleri atılmıştır. O dönemden itibaren insanlar arasındaki farklılıklar, bütün çalışmaların sonucunda fark edilmiş; bu bireysel farklılıklar ise kişilik özellikleri olarak adlandırılmıştır. Bu kapsamda örgütsel ortamda insan faktörü ilk olarak makineden farklı olarak sosyal bir canlı olarak değerlendirilmiş, daha sonraki yıllarda insanların sadece makinelerden değil aynı zamanda birbirlerinden de farklı olduğu anlaşılmıştır.

Günümüzde artan rekabet, değişen çalışma koşulları ve geleneksel işyeri sınırlarının ortadan kalkmasıyla birlikte, iş dünyasında çeşitli önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmelerden biri ise, evden çalışma modelidir. Bu model, teknolojinin gelişmesiyle birlikte günümüz iş dünyasında popülerlik kazanan iş yürütme modelleri arasında yer almıştır. Bu popülerlik örgütlere ve çalışanlara çeşitli üstünlükler sağladığı gibi sakıncaları da beraberinde getirmiştir. Bu sakıncalar arasında ise örgütsel yalnızlık yer almaktadır. Örgütsel yalnızlık, günümüz iş dünyasının bir sorunu haline gelmiş ve işgörenlerin iş tatminlerinin azalmasına, iş performans düzeylerinin düşmesine, örgütsel bağlılık ve aidiyet duygularının azalması gibi olumsuz örgütsel durumlara neden olmuştur. 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.

Bu çalışmanın planlanması, araştırılması, yürütülmesi ve oluşumu süreci boyunca muazzam bilgi birikimini, tecrübesini, ilgisini, hoşgörüsünü ve kıymetli zamanını ayırıp sabırla yol gösterip uzmanlığından yararlanmamı sağlayan ve çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendirmeme olanak sağlayan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Oya SEYMEN'e teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca yardım, bilgi ve tecrübeleri ile bana sürekli destek olan, beni cesaretlendiren ve çalışmama farklı bakış açılarından bakmamı sağlayan başta Prof. Dr. Tamer BOLAT ve Prof. Dr. Oya İnci BOLAT olmak üzere bugünlere gelmem de emeği olan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Ayrıca tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan değerli annem Nurhayat ÇAKIR'a, babam Erol ÇAKIR'a ve abim İlker ÇAKIR'a sonsuz teşekkür ederim. Son olarak hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu zorlu süreçte beni destekleriyle hiçbir zaman yalnız bırakmayan, motive eden yol arkadaşlarım Abdullah GÖRÜCÜ, Büşra GÜNÜÇ ve Erdeniz Eren'e teşekkürü borç bilirim.

**BALIKESİR, 2022**

**SERGEN ÇAKIR**

## ÖZET

### KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, EVDEN ÇALIŞMA VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK İLİŞKİSİ

ÇAKIR, Sergen

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN

2022, 145 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, 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, internet üzerinden kamu/özel sektör çalışanlarına doldurulan anketler aracılığıyla elde edilmiştir. Bu kapsamda 1012 anket analiz edilmiştir. Verilerin analizine geçilmeden önce, verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla, normal dağılım ile ilgili testler yapılmıştır. Sonrasında doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistiksel, korelasyon analizleri, regresyon analizleri ve son olarak ise varyans analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; işyerinde ve evden çalışma modelinde, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ( $\beta = 0,586, p < 0,001$ ), işyerinde ve hibrit çalışma modelinde hibrit çalışmanın örgütsel yalnızlığı ( $\beta = 0,0,185, p < 0,05$ ) artırdığı ve hibrit ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ( $\beta = 0,402, p < 0,001$ ) belirlenmiştir. Çalışmada değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Ayrıca düzenleyici ilişkileri belirlemeye yönelik regresyon analizleri de yapılmıştır. Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkilerde, kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Kişilik Özellikleri, Örgütsel Yalnızlık, Evden Çalışma



## ABSTRACT

### RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS, WORKING AT HOME AND ORGANIZATIONAL LONELINESS

ÇAKIR, Sergen

Master Thesis, Department of Business Administration

PhD, Department of Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN

2022, 145 Pages

The aim of this study is to examine the relationship between working from home and organizational loneliness and to determine whether personality traits have a significant effect on this relationship. The universe of the research consists of 1012 public/private sector employees operating in Turkey. The data of the study were obtained through questionnaires filled out to public/private sector employees over the internet. In this context, 1012 questionnaires were analyzed. Before proceeding to the analysis of the data, tests related to the normal distribution were performed to determine whether the data were distributed normally. Confirmatory factor analysis, descriptive statistics, correlation analyses and regression analyses were followed by analysis of variance. According to the results of the study, it was determined that working from home in the workplace and in the working from home model increases organizational loneliness ( $\beta = 0.586$ ,  $p < 0.001$ ), hybrid work in the workplace and hybrid working model increases organizational loneliness ( $\beta = 0.185$ ,  $p < 0.05$ ) and working from home in the hybrid and telecommuting model increases organizational loneliness ( $\beta = 0.402$ ,  $p < 0.001$ ). In the study, the relationships between the dimensions of the variables were also examined. Regression analyses to identify intermediary and regulatory relationships were also done to. In the relationships between the working model and organizational loneliness, the mediating effect of personality traits was determined.

**Keywords:** Personality traits, organizational loneliness, working at home

*Bu tez çalışmamı haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim,  
Kıymetli annem Nurhayat ÇAKIR, kıymetli babam Erol ÇAKIR  
ve canım ağabeyim İlker ÇAKIR'a ithaf ediyorum.*

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xv
GRAFİKLER LİSTESİ .....	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xviii
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Problemi .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	1
1.3. Araştırmanın Önemi .....	1
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	2
1.6. Tanımlar .....	3
<b>2. İLGİLİ ALANYAZIN .....</b>	<b>4</b>
2.1. Kuramsal Çerçeve .....	4
2.1.1. Kişilik Kavramı ve Örgütsel Davranış Açısından Önemi .....	5
2.1.2. Kişiliğin Temel Bileşenleri .....	7
2.1.2.1. Karakter .....	7
2.1.2.2. Mizaç .....	8
2.1.2.3. Benlik .....	9

2.1.2.4. Yetenek .....	9
2.1.3. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Faktörler .....	10
2.1.3.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler .....	10
2.1.3.2. Ailesel Faktörler .....	11
2.1.3.3. Sosyo-Kültürel ve Sosyal Sınıf Faktörleri .....	12
2.1.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler .....	12
2.1.3.5. Diğer Faktörler.....	13
2.1.4. Kişilik Kuramları.....	13
2.1.4.1. Psikoanalitik Kuramlar .....	14
2.1.4.1.1. Sigmund Freud: Psikanalitik Kuram.....	14
2.1.4.1.2. Alfred Adler: Bireysel Psikoloji Kuramı .....	16
2.1.4.1.3. Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji Kuramı .....	17
2.1.4.1.4. Karen Horney: Kişilik Kuramı .....	18
2.1.4.1.5. Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası Psikanaliz Kuramı.....	18
2.1.4.1.6. Erich Fromm: Özgürlükten Kaçınma Kuramı .....	19
2.1.4.1.7. Eric H. Erikson: İnsanın Sekiz Çağı Kuramı .....	20
2.1.4.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar .....	20
2.1.4.2.1. Burrhus F. Skinner: Radikal Davranışçılık Kuramı.....	21
2.1.4.2.2. Neal E. Miller ve John Dollard: Elektik (Bütüncül) Davranışçı Kuram .....	21
2.1.4.2.3. Albert Bandura: Sosyal-Bilişsel Kuram .....	22
2.1.4.2.4. George Kelly: Kişisel Yapılar Kuramı .....	23
2.1.4.3. Araştırma Odaklı Kuramlar .....	24
2.1.4.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellikler Kuramı .....	24
2.1.4.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellikler Kuramı .	25

2.1.4.3.3. Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı .....	26
2.1.4.3.4. Robert R. McCrae ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı.....	27
2.1.4.4. İnsancıl(Hümanist) Varoluşçu Kuramlar.....	28
2.1.4.4.1. Carl R. Rogers: Birey Merkezli Yaklaşım.....	29
2.1.4.4.2. Abraham H. Maslow: Kendini Gerçekleştirme Kuramı .....	30
2.1.4.4.3. Rollo May: Varoluşçu Kuram.....	31
2.1.5. Evden Çalışma.....	32
2.1.5.1. Evden Çalışma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi .....	32
2.1.5.2. Evden Çalışma Modelinin Ortaya Çıkış Nedenleri .....	35
2.1.5.3. Evden Çalışma Modelinin Sosyal Yaşama Etkisi .....	36
2.1.5.4. Evden Çalışma Modeliyle Karıştırılan Kavramlar .....	37
2.1.5.5. Evden Çalışma Modelinin Türleri .....	43
2.1.5.6. Evden Çalışma Modelinin Üstünlükleri ve Sakıncaları.....	44
2.1.5.6.1. Örgütler Açısından Üstünlükleri ve Sakıncaları.....	44
2.1.5.6.2. İşgörenler Açısından Üstünlükleri ve Sakıncaları .....	47
2.1.5.7. Evden Çalışma Modeline Yönelik Yasal Düzenlemeler .....	49
2.1.6. Örgütsel Yalnızlık .....	50
2.1.6.1. Yalnızlık Kavramı ve Toplumsal Anlamda Yalnızlık .....	50
2.1.6.2. Yalnızlığın Türleri .....	52
2.1.6.3. Yalnızlığın Nedenleri.....	53
2.1.6.4. Yalnızlığın Sonuçları .....	56
2.1.6.5. Yalnızlığı Açıklayan Kuramlar.....	57
2.1.6.6. Örgütsel Yalnızlık Kavramının Anlamı ve Önemi.....	61
2.1.6.7. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları .....	63

2.1.6.7.1. Sosyal Yalnızlık .....	63
2.1.6.7.2. Duygusal Yalnızlık .....	64
2.1.6.8. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler.....	64
2.1.6.8.1. Bireysel Faktörler.....	65
2.1.6.8.2. Örgütsel ve İşten Kaynaklanan Faktörler .....	65
2.1.6.9. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları .....	67
2.1.6.9.1. Bireysel Sonuçları .....	68
2.1.6.9.2. Örgütsel Sonuçları .....	69
2.1.6.10. Örgütsel Yalnızlıkla Başa Çıkma Yolları .....	70
2.1.6.10.1. Örgütsel Yalnızlıkla Bireysel Olarak Başa Çıkma Yolları.....	70
2.1.6.10.2. Örgütsel Yalnızlıkla Örgüt Yönetimi Olarak Başa Çıkma Yolları. .....	71
2.2. İlgili Araştırmalar .....	72
2.2.1. Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinin Kuramsal Dayanakları .....	72
2.2.1.1. Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi.....	72
2.2.1.2. Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi.....	75
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>81</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	81
3.2. Evren ve Örneklem.....	81
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri .....	83
3.4. Verilerin Analizi .....	84
<b>4. BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>86</b>
4.1. Geçerlilik ve Güvenilirliğe Ait Bulgular .....	86
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları .....	92

4.3. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	94
4.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi .....	97
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>115</b>
5.1. Sonuç.....	112
5.2. Öneriler.....	118
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>121</b>



## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa

<b><u>Tablo 1.</u></b> Yalnızlığın Olası Nedenleri ve Açıklamaları.....	55
<b><u>Tablo 2.</u></b> Peplau ve Perlman'ın Yalnızlığa Yönelik Kuramsal Yaklaşımların Özeti .	57
<b><u>Tablo 3.</u></b> Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktar .....	87
<b><u>Tablo 4.</u></b> Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	89
<b><u>Tablo 5.</u></b> Örgütsel Yalnızlık Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı .....	90
<b><u>Tablo 6.</u></b> Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	91
<b><u>Tablo 7.</u></b> Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları .....	93
<b><u>Tablo 8.</u></b> Çalışma Modelinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi .....	95
<b><u>Tablo 9.</u></b> Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi.....	96
<b><u>Tablo 10.</u></b> İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	98
<b><u>Tablo 11.</u></b> İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	99
<b><u>Tablo 12.</u></b> İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	100
<b><u>Tablo 13.</u></b> İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	101
<b><u>Tablo 14.</u></b> İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi .....	102



<b><u>Tablo 15.</u></b> İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi .....	103
<b><u>Tablo 16.</u></b> İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	104
<b><u>Tablo 17.</u></b> İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	105
<b><u>Tablo 18.</u></b> İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	106
<b><u>Tablo 19.</u></b> İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi .....	107
<b><u>Tablo 20.</u></b> Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi .....	108
<b><u>Tablo 21.</u></b> Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	109
<b><u>Tablo 22.</u></b> Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	110
<b><u>Tablo 23.</u></b> Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	111
<b><u>Tablo 24.</u></b> Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi .....	112
<b><u>Tablo 25.</u></b> Hipotez Sonuçları.....	113

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
<b><u>Sekil 1.</u></b> Araştırmanın Modeli.....	81
<b><u>Sekil 2.</u></b> Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi .....	95
<b><u>Sekil 3.</u></b> Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi .....	97



## GRAFİKLER LİSTESİ

### Sayfa

<b><u>Grafik 1.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	98
<b><u>Grafik 2.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	99
<b><u>Grafik 3.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi .....	100
<b><u>Grafik 4.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	101
<b><u>Grafik 5.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi .....	102
<b><u>Grafik 6.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	103
<b><u>Grafik 7.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	104
<b><u>Grafik 8.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi .....	105
<b><u>Grafik 9.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi .....	106
<b><u>Grafik 10.</u></b> Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi .....	107
<b><u>Grafik 11.</u></b> Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	108
<b><u>Grafik 12.</u></b> Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluk Düzenleyici Etkisi.....	109

<b><u>Grafik 13.</u></b> Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklük Düzenleyici Etkisi .....	110
<b><u>Grafik 14.</u></b> Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluk Düzenleyici Etkisi .....	111
<b><u>Grafik 15.</u></b> Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengelilik Düzenleyici Etkisi .....	112



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ÇEV</b>	: Çeviren
<b>ÖY</b>	: Örgütsel Yalnızlık
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>DD</b>	: Dışadönüklük
<b>ED.</b>	: Editör
<b>UY</b>	: Uyumluluk
<b>SOR</b>	: Sorumluluk
<b>DUYD</b>	: Duygusal Dengelilik
<b>GA</b>	: Gelişime Açıklık
<b>VB.</b>	: Ve bunun gibi

# 1. GİRİŞ

## 1.1. Araştırmanın Problemi

Alanyazında örgütsel yalnızlık ve kişilik özelliklerini inceleyen birçok çalışma bulunmasına rağmen kişilik özellikleri, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık kavramlarının aynı araştırmalara konu edildiği ve bu kavramları bir arada inceleyen sistematik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu kavramlar arasındaki ilişkileri bütünsel olarak anlamak güçleşmektedir. Bu durum çalışmanın problemi olarak nitelendirilebilir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırmada şu sorulara yanıt aranmaktadır:

- Kişilik özelliklerin, örgütsel yalnızlık üzerinde düzenleyici bir etkisi var mıdır?
- Evden çalışma ile örgütsel yalnızlık arasında herhangi bir ilişki var mıdır?
- Evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici bir etkisi var mıdır?

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Bilindiği üzere dünyadaki herkesi etkisi altına alan Covid-19 işveren ve çalışan beklentilerini değiştirmiş ve bir çok sektör geleneksel çalışma modellerini hızlı bir şekilde değiştirmek durumunda kalmıştır. Daha önceki yıllarda da hayatımızda olan ve bazı sektörlerde kullanılan bu modelin kullanımı, Covid-19'la

birlikte daha fazla yaygınlaşmıştır. Bu modelin salgın sonrası dönemde de popülerliğini koruyacağı ve çoğu sektör tarafından salt alternatif bir çalışma modeli olarak değil, yeni iş yapış modeli olarak yaygınlık kazanarak kullanılacağı öngörülmektedir. Yapılan yazın, taramasında **“kişilik özellikleri, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık”** kavramlarının birbiriyle arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın sonuçlarının, alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

- Araştırmaya katılan ve anket formlarını dolduran kişilerin gönüllü, dürüst ve gerçeği yansıtabilecek bir şekilde katılım gösterdikleri varsayılmıştır.
- Araştırmada yer alan ifadelerin, katılımcılar tarafından tam ve doğru bir şekilde anlaşılarak yanıtlandığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların, anketlerin yanıtlanması esnasında birbirlerinden etkilenmedikleri varsayılmıştır.
- Evrenin, araştırmanın örneklem popülasyonu tarafından temsil edildiği varsayılmıştır.
- Bu araştırmadaki çeşitli değişkenlerin birbiri ile ilişkili olduğu varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Diğer çalışmalar da olduğu gibi bu tez çalışmasında da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Araştırmanın evrenini aktif olarak evden çalışan veya geçmişte evden çalışma konusunda deneyim sahibi olan tüm çalışanları içermektedir. Dolayısıyla evrenin tamamına ulaşmak mümkün değildir. Bu nedenle yapılan bu araştırma için örneklem alınarak araştırma yürütülmüştür.
- Araştırmada ele alınan değişkenler, ölçme araçlarının (ölçeklerin) güvenilirlik ve geçerlik boyutlarıyla sınırlandırılmıştır. Ayrıca veri toplama araçlarının kapsamı, ölçeklerde örnekleme oluşturan çalışanların verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

- Sosyal bilimler alanındaki çalışmaların salt ampirik temellere dayandırılmamasından kaynaklanan kısıtlama bu çalışma için de geçerlidir.
- Araştırmada, kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, kişilik özellikleri, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık değişkenlerinin aynı kişiler tarafından değerlendirilmesi nedeniyle, ortak yöntem varyansı eğilimi olasılığı bulunmaktadır.

## 1.6. Tanımlar

**Kişilik:** Allport (1968) kişiliği, “kişinin çevreye özgün uyumunu belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak tanımlamaktadır (Işık, 2020, s. 269).

**Evden Çalışma:** “düşük beceri gerektiren faaliyetleri gerçekleştiren işçilerden, nitelikli, tecrübeli, teknolojik imkânları kullanan ve yönetsel seviyede çalışmayı gerektiren geniş bir iş gücü potansiyelini kapsayan” bir çalışma biçimi ya da “teknolojinin gelişmesiyle özellikle hizmet sektöründe telefon ve internet üzerinde yapılan işlemlerin bilinen ofis mantığından çıkıp eve girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Geyik ve Turna, 2021, s. 261).

**Yalnızlık:** tutarlı bir yapı oluşturmak için bir araya gelen ve tek bir varlık olarak tanımlamayı zorlaştıran öznel ve duygusal tepkilerin bir toplamıdır (Wright, 2015: 124).

**Örgütsel Yalnızlık:** Wright vd. (2006) örgütsel yalnızlığı, “kişilerarası ilişkilerin eksikliğinin algılanmasından kaynaklanan bir mutsuzluk” olarak tanımlamışlardır (Akduman, 2020, s. 424).



## 2. İLGİLİ ALANYAZIN

Araştırma ilgili alanyazın bölümü, kuramsal çerçeve ve değişkenler arasındaki ilişkiler olmak üzere iki başlıktan oluşmaktadır. İlk başlığın altında; kişilik kavramı, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık kavramları alt başlıklarıyla ele alınmıştır. Diğer başlıkta ise de değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmış olup; evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisi, insancıl varoluşçu yaklaşım ve kaynakların korunması kuramları ışığında açıklanmıştır.

### 2. 1. Kuramsal Çerçeve

Kuramsal çerçeve bölümündeki ilk başlıkta; kişilik kavramı ve örgütsel davranış açısından önemi, kişiliğin temel bileşenleri (karakter, mizaç, benlik, yetenek), kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörler (biyolojik ve kalımsal faktörler, ailesel faktörler, sosyo-kültürel ve sosyal sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler ve diğer faktörler), kişilik kuramları (psikoanalitik kuramlar, davranışçı ve bilişsel kuramlar, araştırma odaklı kuramlar ve insancıl varoluşçu kuramlar) ele alınmıştır. İkinci başlık altında; evden çalışma kavramı ve tarihsel gelişimi, evden çalışmanın ortaya çıkış nedenleri, sosyal yaşama olan etkileri, evden çalışma modeliyle karıştırılan kavramlar, evden çalışma modelinin türleri (Bağımlı ve bağımsızlık olarak evden çalışma), evden çalışma modelinin avantaj ve dezavantajları (işletmeler ve çalışanlar açısından) ele alınmıştır. Üçüncü başlıkta; örgütsel yalnızlık, yalnızlık kavramı ve toplumsal anlamda yalnızlık, yalnızlığın türleri, nedenleri, sonuçları, yalnızlığı açıklayan kuramlar, örgütsel yalnızlık kavramının anlamı ve önemi, örgütsel yalnızlığın boyutları (sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık), örgütsel yalnızlığı etkileyen faktörler, örgütsel yalnızlığın sonuçları (bireysel ve örgütsel) ve

son olarak örgütsel yalnızlıkla başa çıkma yolları kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

### **2.1.1. Kişilik Kavramı ve Örgütsel Davranış Açısından Önemi**

Davranışların altında yatan sebepleri bulmaya çalışan psikolojinin kökleri antik çağlara kadar uzanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 1). Bu sebepleri anlama çabaları insanlık tarihi boyunca devam etmiş ve güncelliğini korumuştur (Ada, 2021, s. 1). Kişiliğin bu anlamda önemi, birçok araştırmanın temelini oluşturmaktadır (Aydın, 2019, s. 2). Son yüzyılda psikologların birden fazla kişiliğin var olduğunu ileri sürmeleriyle de bilim insanları kişilik üzerine tekrar odaklanmışlardır (Cüceloğlu, 2010, s. 432). Düşünürler ve bilim insanları tarafından farklı hipotezler üretilerek kişiliğe ilişkin çeşitli tanımlamalar ve açıklamalar yapılmıştır (Ada, 2021, s. 1). Psikoloji bilimi başta olmak üzere bir çok bilim dalında ele alınan bu kavramın soyut oluşu ve araştırmacıların konuyu farklı bakış açıları ile ele almaları (Ulu, 2018, s. 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 krizinin en belirgin göstergesi olarak yazında yerini almıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 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 sıklıkla bahsedilenler ortak unsurlar: Özgünlük, süreklilik ve tutarlılık gibi çeşitli şekillerde sıralanabilir (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 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. Tiyatro oyuncularının taktığı bu maskelerin amacı, canlandırdıkları karakteri tasvir etmek ve canlandırdıkları karakterin kişilik özelliklerini yansıtmaktır. Tiyatro oyuncularının o zamanlar gerçekleştirdiği bu durum modern kişilik anlayışımıza şaşırtıcı derecede benzemektedir (Hofstaetter, 1980'den aktaran Aytaç, 2000, s. 153). Maske kavramını modern dönemde kullanan ve yazında adından sıklıkla söz ettiren kişi, Allport'dur (Tarakçı, 2019, s. 93). Allport (1968) kişiliği, "kişinin çevreye özgün uyumunu

belirleyen psikofizyolojik sistemlerden oluşan içsel dinamik bir organizasyon” olarak tanımlamaktadır (Işık, 2020, s. 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, s. 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 etkileşimin nasıl gerçekleştirdiğini açıklamaya çalışan bir kavramdır (Tutar, 2016, s. 45). Doğduğumuz andan itibaren kişiliklerimiz gelişmeye başlar ve bu gelişim biz ölene kadar gelişmeye devam eder. Kişi yaşlandıkça bu gelişim yavaşlar ve bir dönemden sonra ise köklü değişimler yaşanmaz (Can, Azizoglu ve Aydın, 2015, s. 71). Yaradılış gereği insan yeryüzündeki en karmaşık sisteme sahip canlıdır. Bu durumu göz önüne alan bilim insanları, insanın doğasını anlayabilmek için disiplinler arası görüşlere başvurmuşlardır ve bu da aynı kavramın farklı şekillerde tanımlanmasına neden olmuştur (Özdemir ve Cemaloğlu, 2021, s. 57). 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, s. 86).

Kişilik özelliklerinin bilinmesi bireysel açıdan olduğu gibi örgütsel açıdan da oldukça önem arz etmektedir. 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 çalışana 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, onların uygun pozisyona yerleştirilmesini kolaylaştırır. (Ceyhan ve Yıldırım, 2019, s. 723). Bu nedenle farklılaşmanın altında yatan nedenleri doğru tespit edip analiz edebilmek için her insanın kişilik özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi, gerekmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9-11). Bu bağlamda kişilik özelliklerinin bilinmesi

çalışanların kendi performans düzeyleri hakkında bilgi edinmelerine, güçlü yanlarını ve sınırlamalarını öğrenmelerine ve kendilerini geliştirmek için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerine 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, s. 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 ve Hancıoğlu, 2011, s. 67). Bu çerçeveden ele alındığında kişilik özelliklerinin tespit edilmesi gerek, örgütler gerekse bireyler açısından oldukça önemlidir.

### **2.1.2. Kişiliğin Temel Bileşenleri**

Araştırmanın bu bölümünde bu kişiliğin temel bileşenleri olan karakter, mizaç, benlik ve yetenek kavramlarına ilişkin bilgiler verilecektir.

#### **2.1.2.1. Karakter**

Karakter, Yunancada “işaretlemek, oymak” anlamlarına gelen bir kelimeden türetilmiştir (Lapsley ve Narvaez, 2007, s. 2). Kişilik ve karakter terimleri çok farklı çağrışımlara sahip olsa dahi günlük yaşamda sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır (Kupperman, 1995, s. 5). Karakter, psikologların uzun zamandır ilgilendikleri, ancak yakın zamana kadar göz ardı ettikleri bir konuyken; 1990’lı yıllardan itibaren pozitif psikolojinin doğmasıyla beraber dikkatleri üzerine çekmeyi başarmış ve kayda değer araştırmaların konusunu oluşturmuştur (Işık, 2020, s. 9). Karakter, bireyin çevresiyle etkileşime girdikten sonra ortaya çıkan yönüdür. Bireyin yaşadığı çevre, kültürel değerleri, aile yapısı vb. faktörler karakter gelişiminde etkilidir. Karakter, bireyin yaşadığı toplumun gelenek ve görenekleri ile de ilgilidir ve onun doğru olduğuna inandığı bir takım davranış eğilimlerini içermektedir. Güçlü bir karaktere sahip bireyin parçası olduğu sosyal grupların değerlerini benimsemesi

ve bu grupların değerlerine uygun tutum ve davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Daha yalın bir ifadeyle, bir kişinin karakter oluşumunda, içinde bulunduğu çevre faktörleri oldukça etkilidir (Öngöre, 2016, s. 26). Örneğin bir bireyin sosyal ve ahlaki yönünü tanımlarken “iyi karakterli” denildiği zaman, o bireyin toplum tarafından kabul edilen davranışları, “kötü karakterli” denildiği zamansa toplum tarafından onaylanmayan ve kabul edilmeyen davranışları sergilediğini anlaşılır (Kağan ve Yılmaz, 2020, s. 1). Bu bağlamda karakter kişinin, “hayata gözlerini açmasıyla başlayan ve yaşamını sürdürdüğü sosyal çevrenin değerlerini benimsemesiyle birlikte gelişen bir süreçtir” (Aktepe ve Gündüz, 2019, s. 13).

### 2.1.2.2. Mizaç

Mizaç kavramını incelediğimizde köklerinin antik döneme kadar uzandığını söyleyebiliriz. Antik dönemde mizaç üzerine ilk açıklamaları yapan kişi, tıbbın babası olarak bilinen Hipokrat’tır. Hipokrat’ın değerlendirmesine göre, mizaç “biyolojik ve duygusal” faktörlerin sonucunda oluşur. Hipokrat insanların gerek zihinsel gerekse fiziksel olarak birbirinden farklı olduklarını ileri sürmüştür; ona göre her insanın vücudunda farklı oranlarda dört sıvı vardır ve bu sıvıların yoğunluğu bireyin mizaç yapısını oluşturur. Hipokrat’ın bu modeline göre mizaç sınıflandırması: *“canlı-hareketli, canlı-hükümdar, melankolik ve donuk-pasif”* şeklindedir. Yüzyıl önce Hipokrat tarafından yapılan bu açıklamalara göre mizacımızı, biyolojik kodlarımız vasıtasıyla doğuştan getirdiğimizi ve çevresel bileşenler sonucunda oluşturduğumuzu söyleyebiliriz (Aydın, 2015, s. 15). Cloninger ‘ın (1994) göre, kişiliğin oluşumunda temel iki bileşenden birisi mizaçtır. Ona göre mizaç, “bireyin doğuştan itibaren bugününe kadar getirdiği ve kişiliğin değiştiremediği bölümüdür.” Bu bağlamda, kişinin yaşamını etkileyen mizaç kalıtsal kökenlidir denilebilir (Özer, 2019, s. 13). Strelau’ya (1983) göre ise mizaç, doğuştan gelen anatomik ve fizyolojik alt tabakalara sahip bir evrimin sonucudur. Dolayısıyla insan doğduğu andan itibaren belli bir mizaç yapısına sahiptir. (Kaur, 2007, s. 39). Bir kişiyi tanımlarken, onun “sinirli, neşeli, utangaç, sıkıcı, hareketli, hareketsiz, donuk, içe dönük- dışa dönük ve duygusal” gibi özelliklerinden bahsederiz. Bu bahsedilen özellikler kişinin mizaç özellikleridir (Sağlam, 2021, s. 10; Terzi, 2015, s. 136). Bu açıdan değerlendirdiğimizde mizacın bir insanın, kişiliğinin tamamını değil; sadece bir dilimini oluşturan “duygusal denge” kısmını sembolize ettiğini

söyleyebiliriz (Ulusoy, 2021, s. 33). Bu açıklamalar dikkate alındığında; mizacın kişiye özgü ve doğuştan gelen kalıtsal davranışlar; karakteri ise, kişinin etkileşime girdiği sosyal çevresi sonucunda, o çevrenin belli norm, ahlak ve kurallarına göre biçimlendirdiği yönü olduğu ifade edilebilir (Kağan ve Yılmaz, 2020, s. 14).

### **2.1.2.3. Benlik**

Benlik kavramı, sosyal bilimlerde üzerine en çok araştırma yapılan kavramlardan biridir. Bu kavramın kökleri de bir çok psikolojik kavramda olduğu gibi insanlığın ilk yıllarına kadar uzanmaktadır. Yüzlerce yıldır süregelen; ben kimim? ne için varım? beni ben yapan şey nedir? gibi, bireyin kendine yönelttiği çeşitli soruları ve bunlarla gerçekleşen kendini anlama ve farkına varma girişimini (Delamater ve Ward, 2013, s. 225). günümüz psikoloji bilimi “benlik” olarak tanımlamıştır (Luthans, 1995, s. 115). Benlik, bir insanın kendisini tanımak ve değerlendirmek amacıyla, kişiliği hakkında düşünüp inandığı ya da inanmak istediği biçimi, olarak tanımlanabilir (Tiryaki, 2019, s. 5). Bu kavram bireyin kendini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini anlatır (Adana, 2006, s. 81). Bu doğrultuda benlik, bir kişinin kendisi üzerine düşünerek ulaştığı ve bu sonuçlara inandığı özelliklerdir. Farklı bir ifadeyle, benlik, kişinin “öznel yanı” olarak da ifade edilebilir (Tolan, 1975, s. 356; Güney, 2016, s. 222). Alanyazında benliğin babası kabul edilen James’e (1980/1963) göre benlik, bir kişinin öz değerlendirmesi sonucunda en iyi temsil ettiği alandaki öz değerlendirmesinin ağırlıklı ortalaması, olarak tanımlanmıştır (Marsh, Xu ve Martin, 2012, s. 7). Yörükoğlu (1989)’na göre benlik, “bireyin kendi benliğini algılayış ve kavrayış biçimi” olarak tanımlamaktadır” (Deniz ve Erözkan, 2019, s. 149).

### **2.1.2.4. Yetenek**

Kişiliğin temel bileşenleri arasında yer alan yetenek kişiliğin oluşumunda en önemli unsurlardan biridir. Farklı yeteneklere sahip bireylerin, kişilik özellikleri de birbirinden farklıdır. Yetenek bir insanın fiziksel ve zihinsel olarak sahip olduğu tüm özellikler olarak tanımlanabilir. Fiziksel yetenekler, deneyimle zihinsel yetenekler ise kalıtımla ilişkilendirilmektedir (Saltürk, 2008, s. 143). Bir başka deyişle yetenek, “bireylerin belirli olay, olgu, durum ve ilişkileri algılayabilme, analiz edebilme,

çözümleyebilme ve sonuçlandırabilmeye ilişkin bazı zihinsel özellikleri ve bunları gerçekleştirmeye yönelik bedensel nitelikleri ifade eder” (Saritaş, 1997, s. 535). Yetenekler bireyde dünyaya geldiği andan itibaren bulunmaktadır; olgunlaştıkça bunların farkına varır ve kullanır. Fiziksel yetenekler, bireyin organları vasıtasıyla gerçekleştirdiği eylemler iken zihinsel yetenekler zeka ile ilişkilidir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019, s. 101). Yetenek bu çerçeveden ele alındığında; sadece kişiliği oluşturan değil, aynı zamanda şekillenmesinde önemli role sahip bir faktördür. Çünkü yetenek bireyin davranışında belirleyici özellik taşır. Örneğin, zihinsel yeteneği olan bir kişinin, bir olayı daha hızlı kavraması, analiz etmesi ve çözüm üretmesi beklenir. Bu da toplum tarafından kişiye bunu yapması gerektiğine dair inanç aşılandığı için birey, kişiliğini bu yönde şekillendirmek durumunda kalır (Tutar, 2016, s. 49).

### **2.1.3. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler**

Kişiliği oluşturan, geliştiren ve etkileyen faktörleri kesin olarak tespit etmek oldukça zordur. Bu konuda yapılmış çalışmaların ortak noktası, kişiliğin kalıtsal mı yoksa çevre unsurları sonucunda mı geliştiğine yöneliktir. Bazı bilim insanları kişiliğin kalıtsal olduğunu savunurken, bazıları etkileşim içinde bulunduğu çevrenin sonunda şekillendiğini öne sürmektedir. Kimi bilim insanları ise kişiliğin oluşumu etkileyen birden fazla faktör olduğunu ve bunların içinde kalıtımın ve çevrenin de etkisi olduğunu belirtmektedirler (Kırel ve Ağlargoöz, 2013, s. 31). İnsanlar, fiziksel ve ruhsal anlamda birbirinden farklılık gösterirler; bunun altında yatan birçok neden vardır. Bunlar, doğuştan getirilen genetik kodlar, çevre unsurları, aile yapısı, bireyin yaşadığı coğrafya ve kültürü gibi çeşitli etkenler, olarak sıralanabilir. Bu faktörler farklı şekillerde kişilik oluşumunda rol oynamaktadır (Tatlıoğlu, 2014, s. 924). Alanyazın taramasında kişilik yapısını geliştiren ve biçimlendiren bir çok faktöre ulaşılmış ve en çok kabul edilen temel faktörler aşağıdaki yer alan başlıklar altında açıklanmıştır.

#### **2.1.3.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler**

Kişilik oluşumunda en önemli faktörlerden biri biyolojik ve kalıtsal faktörlerdir. Kalıtsal faktörler, canlı varlıkların genetik yollarla önceki nesillerden

miras aldıkları bir dizi özellikleri ifade etmektedir (Tutar, 2016, s. 50). Başka bir deyişle, bazı özelliklerin ebeveynden bireye kromozomlar aracılığıyla aktarılmasına, kalıtım denmektedir (Taşdemir, Keskin ve Aktekin, 2016, s. 422). Bireyin saç şekli, göz ve ten rengi, uzun veya kısa boylu olması gibi çeşitli özellikler kalıtsal faktörlere örnek verilebilir (Tutar, 2016, s. 50). Genler aracılığıyla bireye üst kuşaktan sadece fiziksel özellikler miras kalmamaktadır. Fiziksel özelliklere ek olarak zihinsel bazı özellikleri de kalıtsal olarak miras aldığımız bilinmektedir. Örneğin bireyin zeka seviyesi ya da duygusal olma durumu gibi birçok zihinsel özelliği kalıtsal yollarla üst kuşaktan aldığı belirtilmektedir (Oyur, 2019, s. 11). Bunların yanı sıra insanları birbirinden ayıran belirli biyolojik hücreler bulunmaktadır. Bunlar endokrin bezleri, sinir sistemi, zeka, vücut kimyası ve cinsiyet gibi bazı faktörler olarak gösterilebilir. Örneğin endokrin bezleri etkileşim ve karşılıklı bağımlılıkları ile bilinmektedir. Hormonlar bu bezler tarafından salgılanır. Bu bezlerin herhangi bir aşırı veya yetersiz aktivitesi, hormon seviyelerinde yükselme veya düşüşe neden olabilir ve bu da kişilik bozukluklarına yol açabilmektedir. Bu faktörlerin yanında sinir sistemin kişilik oluşumu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Tosun, 2021, s. 9). Birey birçok özelliğini biyolojik olarak bir üst kuşaktan alıyor olsa da bireyin bütün kişilik özelliklerini kalıtsal faktörlere bağlamak doğru değildir. Bu faktörler bireyin kişilik oluşumundaki zincirin tek bir halkasını temsil etmektedir (Özkalp, 2003, s. 243).

### **2.1.3.2. Ailesel Faktörler**

Kişiliğin oluşunda önem taşıyan faktörlerden biri, bireyin ailesidir. Çünkü aile bir çocuğun dünyaya geldiğinde ilk karşılaştığı sosyal yapıyı temsil etmektedir. Çocuk doğduğu andan itibaren ailesinin inançlarını, tutumlarını ve yaşama dair eylemlerini ilk olarak burada öğrenmeye başlar. Çocuğun ailesinden öğrenip taklit ettiği davranışlar ise, zamanla onun kişiliğini şekillendirir (Abdioğlu, Kılıç ve Çalış, 2015, s. 90) Günlük yaşamda sıklıkla duyduğumuz, “aynı annesi ya da aynı babası gibi davranışlar sergiliyor” cümleleri ise aile faktörünün davranışa etkisinin en önemli örneklerinden biri olarak verilebilir (Hoffeditz, 1933, s. 214). Bu bağlamda yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde; çocuklarına karşı “ilgili, sabırlı, anlayışlı, hoşgörülü” ve onları belli bir doyum düzeyine çıkarmayı hedefleyen ailelerde yetişen çocuklar yetişkinlik çağına geldiklerinde, bunlardan yoksun bir şekilde yetiştirilen



çocuklara oranla daha başarılı ve daha fazla sorumluluk duygusuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Oyur, 2019, s. 14).

### **2.1.3.3. Sosyo-Kültürel ve Sosyal Sınıf Faktörleri**

Toplumları birbirinden ayıran en önemli unsurlardan biri kültürdür. Kültür, o topluma mensup kişilerin davranışlarını büyük oranda etkilemektedir. Bir toplumun beslenme alışkanlıkları, giyim tarzları, dini inançları, düşünce biçimleri, dil kullanımı, adetleri, tutumları ve dünya görüşleri gibi çeşitli kültürel alışkanlıkları bireyin davranışına yön veren ve yansıyan önemli faktörlerdir (Kulaksızoğlu, 1998, s. 110). Kültürel faktörlere ek olarak; kişinin toplumdaki sosyal statüsü de kişiliğini etkileyen ve biçimlendiren faktörler arasındadır. İçinde bulunduğumuz toplumda her bireyin, toplum tarafından ona verilen rolüne uygun rol davranışı sergilemesi beklenmektedir. Aynı zamanda her bireyin hayatında birden fazla rolü bulunmaktadır. Bu yüzden birey, farklı sosyal gruplarda farklı davranışlar sergilemek zorunda kalmaktadır. Örneğin aile ortamında anne ya da babalık rolü, çalışma ortamında işveren ya da işgören rolü gibi çeşitli sosyal gruplarda rol davranışları sergilerler. Bireyin farklı sosyal gruplar içinde sergilediği rol davranışları, onun bir süre sonra kişiliğine etki etmektedir (Sarıtaş, 1997, s. 531). Ayrıca ekonomik gelir düzeyi yüksek olan ailelerde yetişen bireylerle, ekonomik gelir düzeyi düşük ailelerde yetişen bireylerin olanaklarındaki farklılıklar da bireyin kişiliğinin oluşumuna yansıyabilmektedir (Göksal, 2017, s. 33).

### **2.1.3.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Coğrafi ve fiziki faktörler kişilik gelişimini etkileyen bir diğer unsurdur (Güney, 2016, s. 9). Yüzyıllardır insanlar, yaşadığı coğrafyanın (Allik ve McCrae, 2004, s. 13). iklimin, doğanın ve yaşanılan bölgenin fiziki koşullarının, kişilik özelliklerini etkilediğine inanmışlardır (Oyur, 2019, s. 15). Bu inanış günümüzde de devam etmiş ve bireyin kişiliğinde, yaşadığı coğrafyanın etkileri görülmüştür (Zel, 2001, s. 25). İnsanların yaşadığı çevrenin gereklerine ayak uydurmaya çalışmaları, doğumdan ölüme kadar yaşadıkları coğrafyanın etkisi altında kaldıklarının bir göstergesidir (Güney, 2016, s. 9). Ayrıca bireyin yaşadığı coğrafyadaki “bitki örtüsü, iklim koşulları, yer altı/yer üstü kaynakları ve bölgenin fiziksel koşulları” gibi çeşitli coğrafi faktörlerinde kişilik oluşumunda etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler kişiliğin

oluşumuna doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebilmektedir (Zel, 2001, s. 25). Örneğin sanayi devrimi sürecinde bireylerin çalışmak için yaşadıkları coğrafyadan farklı coğrafyaya gitmesi kişilik özelliklerinin değişmesine neden olmuştur. İnsanların göç ettikleri coğrafyalara uyum süreci kişilikleri üzerinde belirleyici olmuştur. Bu da kişiliğin hem coğrafi hem de fiziksel faktörlerden etkilendiğinin tipik örneği olarak verilmektedir (Çobanoğlu, 2021, s. 63).

#### **2.1.3.5. Diğer Faktörler**

Yukarıda açıkladığımız faktörlerin dışında kişiliğin oluşumunu etkileyen bazı unsurlar da bulunmaktadır. Örneğin bireyin kitle iletişim araçlarını kullanım oranı, alım gücündeki farklılıklar, bireyin sosyal medya, kitap, dergi, gazete, televizyon ve radyo gibi yazılı ve sözlü iletişim araçlarını kullanım oranları ve bunlardan faydalanma durumu kişiliğin oluşumuna dolaylı ya da doğrudan etki eden faktörler olarak gösterilebilir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 117; Erdoğan, 1991, s. 243-283). Ayrıca bireyin yaşamında karşılaştığı olaylar sonucunda kazandığı tecrübeler de kişiliğinin şekillenmesine etki etmektedir. Çünkü insanlar doğumdan ölümüne kadar çeşitli acı ve tatlı olaylar ile karşılaşır. Bu olaylar o bireyin, kişiliğine doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebilir. Örneğin bir kişi diğer kişi ya da kişiler tarafından gerek fiziksel gerekse psikolojik şiddete maruz kalırsa, bir süre sonra “sessiz, karamsar, hayata küsmüş ve korkak” birisi haline getirebilir (Özsoy ve Yıldız, 2014, s. 6). Kişiliğin oluşumunu etkileyen bir diğer faktör, insanların çalıştığı yerde uygulanan yönetim modelidir. Bu bağlamda bürokrasi modelini uygulayan örgütler de uzun yıllar çalışan işgörenlerin tembelleştikleri gözlemlenmiştir. Bu çerçevede bireyin çalıştığı örgütün uyguladığı yönetim modelinde çalışanların kişilik oluşumuna etki ettiği ileri sürülebilir (Eroğlu, 2004, s. 169).

#### **2.1.4. Kişilik Kuramları**

Kişilik kuramları, insanlık tarihi boyunca insan davranışını anlama çabalarını disiplinler arası görüşler yardımıyla bilimsel bir çerçevede ele alan ve açıklamaya çalışan bir araçtır. Kişilik kuramları davranışın neden ya da nasıl geliştiğine dair çeşitli bilimsel açıklamaları içerir (Taçyıldız, 2017, s. 28). Psikoloji bilimi insan davranışlarının nedenlerini incelerken, diğer bilim dallarından farklı şekilde yaklaşır.

Örneğin bir fizikçi “madde enerji etkileşimini ve doğa olayını” incelerken, bir psikolog insanın doğasını incelemektedir. Yeryüzündeki en karmaşık sisteme sahip varlık olan insan “fiziksel ve zihinsel” açıdan birbirinden değişik farklı yönlere sahiptirler. Bu karmaşık sisteme sahip insanı anlama çabaları ise, farklı kişilik kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Yanbastı, 1990, s. 46). Psikologların geliştirdiği kuramlarda temelde aynı ancak ayrıntıda farklar bulunmaktadır. Ortak amaçları insanı anlamak olan psikologların bakış açıları çeşitli kuramların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Başaran, 2000, s. 45).

#### **2.1.4.1. Psikodinamik Kuramlar (Psikoanalitik Kuramlar)**

Psikodinamik kuramlar Freud’un temel görüşlerine bağlı kalınarak ve ardından tekrar geliştirilerek ortaya atılan kuramları ifade etmektedir (Collin vd. 2012, s. 90). Bu ekoldeki çalışmacılar Freud, Adler, Jung, Horney, Fromm ve Eysenck vb. kuramcılardır (Ünlü, 2011, s. 69).

##### **2.1.4.1.1. Sigmund Freud: Psikanalitik Kuramı**

Freud kişiliğin yapısını, ileri sürdüğü üç kuram çerçevesinde ele almıştır. Bu kuramlar sırasıyla, “topografik kuram, yapısal kuram ve psikoseksüel gelişim kuramı”dır. Freud, topografik kuramda, üç katmandan oluşan bir bilinç (bilinç, bilinçöncesi ve bilinçdışı) sınıflandırması yapmıştır. Yapısal kuramında kişiliğin yapısını ele almış bununla üç evreden (id, ego ve süperego) oluştuğunu ileri sürmüştür. Psikoseksüel gelişim kuramında ise gelişim dönemlerini (oral, anal, fallik, latent ve genital) beş dönemde ele alarak incelemiştir (Can, Azizoglu ve Aydın, 2015, s. 78). Modern psikolojinin kurucusu kabul edilen Freud çalışmalarına ilk olarak topografik kuramı geliştirerek başlamıştır (Oktuğ, 2007, s. 5). Geliştirdiği bu ilk kuramda kişiliği “bilinç öncesi, bilinç ve bilinçdışı” olmak üzere üç katmanda incelemiştir (Shapiro, 1995, s. 2). Freud topografik kuramını ilk ileri sürdüğünde kişiliğin sadece “bilinç ve bilinçdışından” oluştuğunu düşünmüştür. Ancak sonradan yapmış olduğu araştırmalarında bu iki katmana ait olmayan bazı unsurlarında var olduğunu fark etmiştir. Bunun akabinde ise üçüncü katman olarak ifade edilen “bilinç öncesini” de kuramına eklemiştir (Karataş ve Yavuzer, 2020, s. 33). Topografik kuram olarak adlandırılan bu kuram artık yeni katmanla birlikte “bilinç

(conscious), bilinç öncesi (preconscious) ve bilinçdışı (unconscious)” olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır (Tuzcuoğlu, 1995, s. 275).

Freud, topografik kuramında nevroitik bireylerin davranışlarının sebebini çocukluk dönemindeki yaşadığı ve unuttuğu cinsel istismar travmalarıyla ilişkilendirmişlerdir (Türk ve Bilici, 2021, s. 24). Freud'dan önce insanın doğasını inceleyen psikologlar, insan zihninin karanlık köşelerinde mühürlü bir hafıza kutusu olduğuna inanıyorlardı ancak, bu hafıza kutusunun bireyin zihinsel durumu ve davranışları üzerinde etkisi olmadığını da kabul ediyorlardı. Freud bu bakış açılarının aksine, o hafıza kutusunun bireyin zihinsel durumunu etkilediğini ileri sürmüştü ve bu bileşeni bilinçdışı olarak tanımlamıştır (Oktuğ, 2007, s. 10). *Bilinç*: Bilinç kavramı bireyin iç ve dış algılarını fark ettiği zihin bölgesi olarak tanımlanabilir. Bilinç bölgesinde, “fiziksel algılar, düşünce süreçleri, sevinç, korku, üzüntü, sevgi ve heyecan” gibi ruhsal durumlar bulunmaktadır (Geçtan, 1998, s. 26). *Bilinçöncesi*: bireyin bilinç düzeyinde algıladığı zihinsel olay ve süreçlerin bulunduğu katmanı ifade etmektedir (Geçtan, 1998, s. 27). Freud’un bilinçöncesi katmanını “mevcut hafıza” olarak da ifade etmiştir (Boeree, 2006, s. 7). Mevcut hafıza olarak ifade edilen bu kavram, bireyin o an bilinç düzeyinde bulunmayan ancak çok fazla zihinsel çaba harcamadan hatırlayabileceği bilgilerin bulunduğu bir depo olarak ifade edilebilir (Ünlü, 2018, s. 70). *Bilinçdışı*: bilinçdışı kavramı, bilinçli ve bilinçöncesi katmanın dışında yer alan bütün zihinsel unsurları içeren katman olarak açıklanabilir (Geçtan, 1998, s. 27). Freud’a göre, beynin bu katmanında yer alan anılara, birey istese bile ulaşamayabileceği türdedir. Fakat bu bölümde yer alan anılar, olaylar ve bilgiler istemeden de olsa bireyin davranışına etki eder ve onu yönlendirebilir (Ünlü, 2018, s. 70).

Freud (1923) “Yapısal Kişilik Kuramı” adını verdiği kuramında, kişiliğin yapısını (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015, s. 78) duygusal açıdan ele almış ve kişiliğin “id, ego ve süper ego” olmak üzere üç bölümden oluştuğunu ileri sürmüştür (Uluçınar, 1992, s. 41; Cüceloğlu, 2017, s. 407). Freud'a göre kişilik bu üç ana bileşenden oluşur ve bu yapılar ise bireyin davranışlara yön verir (Zel, 1999, s. 17). *İd* (*altbenlik/ilkelbenlik*), beynin bölümünde, bireyin doğuştan biyolojik kimliği vasıtasıyla getirdiği bütün bilinçli ve bilinçsiz dürtüler yer almaktadır. Bireye genetik kodları vasıtasıyla gelen bu dürtüler istemsiz bir şekilde davranışları etkilemektedir (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 75). Ego ya da bir diğer kabul edilen ismiyle benlik,

süperego ile idin arasında bulunan zihnin gerçeklik ilkesini esas alarak çalışan bölümünü ifade etmektedir. Ego, idin mantık ve ahlak dışı ilkel isteklerini dış dünyanın gerçekleriyle ilişkilendirerek onu haz ilkesinden alır ve gerçeklik ilkesine doğru biçimlendirmeye çalışır; böylece bireyin toplum tarafından kabul görmüş davranışları sergilemesini amaçlar (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015, s. 78). Süperego ise, bireyin ailesinin ve yaşadığı toplumun kabul görmüş standartlarını temsil etmektedir (Burger, 2007, s. 46). Bu standartların içinde örf, adet, gelenek ve görenekler bulunmaktadır (Geçtan, 1998, s. 47). Süperego, idin ilkel isteklerini yaşadığı toplumun kurallarını (dini inanış, örf, adet ve etik gibi) esas alarak tepki gösterir. Böylelikle idin isteklerini kontrol altına alarak onu denetler, eleştirir ve bireyin davranışlarına yön verir (Güney, 2020, s. 493-494).

#### **2.1.4.1.2. Alfred Adler: Bireysel Psikoloji Kuramı**

Adler (1912), “insan davranışlarının kişinin kendi içsel yaşantılarının çözümlenmesiyle açıklanabileceğine inanmıştı”. “Ona göre, davranışların ortaya çıkış nedenleri bireyin çevresindeki olaylarda aranmamalıdır”; davranışlar, bireyin “derisinin altında” yaşanan olayların sonucu olarak meydana çıkarlar. Dolayısıyla bu durum, bireyin gerçeği yorumlamasının da belirleyicilerindedir. Daha yalın bir ifadeyle; bireyin davranışına etki eden düşünceler, bireyin çevresindeki gerçek olayların sembolik temsilcidir (Geçtan, 1998, s. 124-127). Adler’e göre davranış, bireyi hedefe götüren ve onu mutlu eden amaçlar doğrultusunda gelişir (Shulman, 1985, s. 245). Adler tarafından oluşturulan bu kuram, amaçlı ve tutarlı bir yaratıcı benlik anlayışına dayanmaktadır. Adler’e göre birey yaşam tarzını kendisi oluşturur ve tüm ruhsal süreçlerini etkisi altına alabilir bu da o bireyin davranışlarına yansır (Akyıldız ve Kayalar, 2003, s. 77). Ayrıca Adler, her insanın hayatının ilk başlarında kendisinden daha güçlü ve büyük olan aile bireyleri karşısında aşağılık kompleksine girdiklerini ve bu yüzden hayatının geri kalan kısmında “üstünlük çabası” elde etmek için mücadele ettiklerini ifade etmiştir (Ünlü, 2018, s. 74). Adler bireyin bu mücadelesinde doğum sırasının etkili olduğunu bu iddia etmiştir (Nilüfer ve Çınarbaş, 2018, s. 126). Doğum sırası bir insanın kardeşleri içinde hangi sırada doğduğunu açıklayan bir kavramdır (Akgeyik, 2015, s. 2). Adler’e (1985) göre, her kardeşin doğum sırası kişilik oluşumunda farklılıklara neden olmaktadır (Ekşi, Sevim ve Kurt: 2016, s. 1055). Çocuklar aynı anne ve babaya sahip olarak dünyaya

gelmiş olsalar bile her biri birbirinden farklı psikolojiye sahip bir şekilde büyümektedirler (Shulman ve Mosak, 1977, s. 115). Doğum sırası, kardeşler arasında bir konumsal farklılık oluşmasına da neden olur; bu konumsal farklılık, bireyin hayatının kalan kısmında da aktif bir şekilde devam eder (Eckstein ve Kaufman, 2012, s. 61). Basit gibi görünen bu süreç kişiliğin oluşmasında önemli bir etki yapar (Nilüfer ve Çınarbaş, 2018, s. 126). Adler kişiliğin, bireylerin çevresel koşullarla mücadeleleriyle şekillendiğini ve bu faktörlere tepki olarak yarattıkları niteliklerin kişilik özellikleri haline geldiğini savunmuştur (Kaşlı, 2009, s. 19).

#### **2.1.4.1.3. Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji Kuramı**

Jung (1914), “İçe dönük” ve “dışa dönük” kavramlarını yazında ilk kullanan bilim insanıdır. Jung’a göre kişiliğin oluşumunda dış dünyanın etkileri göz ardı edilmemeli ve dış çevrenin kişiliğin oluşumu üzerindeki etkileri dikkate alınmalıdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2014, s. 85-86). Jung analitik psikoloji adını verdiği yaklaşımında bilinçdışının varlığını kabul etmiş; ancak psikanalizden farklı olarak bireyin “bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı” olmak üzere üç farklı bilince sahip olduğunu ifade etmiştir. Jung’a göre bilinçdışı, bilinçli aklın neler yapması ve neler yapmaması konusunda bilinçli aklı yönlendiren ve onu doyuma ulaştırmaya çalışan önemli bir yapıdır (Yılmaz, 2018, s. 100). Jung’a göre insanlar bireysel ve ortak olmak üzere iki ayrı bilinçdışına sahiptir. Bireysel olan bilinçdışında, bireyin kendi duygu ve düşünceleri bulunurken; ortak bilinçdışında ise kişisel olmayan duygu ve düşünceler bulunmaktadır (Serrican, 2015, s. 1207).

Jung’a göre her insanın ortak bilinçdışında yer alan çeşitli arketipler bulunmaktadır. Birey bu arketipleri çeşitli maskeler takarak gizlemektedir. Bu durumda bireyin gerçek benliği ile yansıttığı benliği arasında fark oluşmaya başlamaktadır (Ünlü, 2018, s. 73-74). Bu çeşitli roller arasındaki güç dengesi onun farklı bir kişilik yapısına sahip birisi olarak ortaya çıkmasına neden olur; böylelikle birey buradaki güç dengesine bağlı olarak belirli bir kişilik kazanır (Kaşlı, 2009, s. 19). Jung’a göre “bilinç düzeyinde dışadönük, bilinçdışı düzeyinde ise içe dönük olabilirsiniz.” (Yılmaz, 2018, s. 100). Jung her insanın birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna inanmaktadır. İnsanların tek tip psikolojik sınıflandırma çerçevesinde ele alınmasına karşı olduğu için, “Psikolojik Tipler” adını verdiği yaklaşımını ileri

sürmüştür. Yazar bu yaklaşımında, bireyleri zihinsel açıdan sınıflandırmayı amaçlamış ve temelde içe dönük ve dışa dönük tip olmak üzere toplam sekiz farklı karakterden bahsetmiştir (Gülcan, 2020, s. 285). Bunlar; “Dışadönük Düşünen Tip, İçedönük Düşünen Tip, Dışadönük Duygusal Tip, İçedönük Duygusal Tip, Dışadönük Duyusal Tip, İçedönük Duyusal Tip, Dışadönük Sezgili Tip, İçedönük Sezgili Tip” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2018, s. 100). Jung’a göre, bu davranış tipleri bireyin bütün ruhsal sürecini etkiler ve davranışını şekillendirir (Jung, 2006, s. 37).

#### **2.1.4.1.4. Karen Horney: Kişilik Kuramı**

Horney’e göre, kişilik yapılarındaki farklılıkların sebebi biyolojik değil, toplumsal faktörlerdir (Ünlü, 2018, s. 76). Horney’e (1999) göre, bir kişinin hayatında kişiliğine yön veren iki ana eğilim vardır bunlar; kaygı ve korkudur (Simanowitz ve Pearce, 2003, s. 91). Örneğin, ebeveynleri tarafından çocukluk döneminde yeterli ilgi ve bakımdan mahrum bırakılan çocuklar, yetişkinlik döneminde bu kaygı sebebiyle çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmektedirler. Bu geliştirilen savunma mekanizmaları ise o bireyin kişiliğine etki etmektedir (Ünlü, 2018, s. 76). Ayrıca Horney yetişkin bireylerin karşılaştıkları sorunları çözerken, “duyguların değişkenliği” olarak ifade edilen nevrotik eğilimlerden birini geliştirdiğini ve bunu benimsediğini ileri sürmüştür. Horney’in ileri sürdüğü bu nevrotik eğilimler, “insana yönelme, insana karşı hareket etme ve insanlardan uzaklaşma”, şekilde sınıflandırılmıştır (Ünlü, 2018, s. 76). *İnsanlara yönelme*; bireyin diğer bireylere bağımlı olma durumunu (Ünlü, 2018, s. 76; Yıldız, 2020, s. 979); *insanlara karşı hareket etme*, çeşitli kanıtlar ve gerekçeler sunarak çevresindeki herkesin iyi bir insan olmadıklarına ve hepsinin birer düşman olduğuna inanmasını (Ünlü, 2018, s. 76) ve *insanlardan uzaklaşma*; kendisini soyutlayarak kendi kendine yeteceği düşüncesine sahip olma durumunu ifade etmektedir (Smith, 2007, s. 60).

#### **2.1.4.1.5. Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası Psikanaliz Kuramı**

Sullivan (1953), klinikte tedavi gören hastalarının davranışlarına odaklanmış ve elde ettiği verilerle birlikte “Kişiler Arası Psikanaliz” kuramını ileri sürmüştür

(Seligman ve Reichenberg, 2019, s. 101). Yazar, kişiliğin sosyal çevrede geliştiğini savunan ilk ABD’li kuramcıdır. Ona göre, kişilik oluşumunda diğer insanlarla olan ilişkilerin izole edilmesi ve arındırılması mümkün değildir. Sullivan kişiliği “insan hayatını karakterize eden, nispeten tekrarlayıcı kişiler-arası keyfiyetler örüntüsü” olarak tanımlamış ve bir insanın kişiliğinin oluşabilmesi için, diğer insanların da olması gerektiğini, aksi takdirde o insanın kişiliğinin oluşmayacağını belirtmiştir (Doksat, Gönen ve Beşkardeş, 2004, s. 126). Sullivan’a göre bir bireyde görülen davranışsal bozukluklar, diğer insanlarla olan ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, insan ilişkileri bu ve buna benzer diğer psikolojik sorunların tedavisinin bir parçasıdır. Bir başka ifadeyle; insanları etkileşim kurduğu diğer insanlar hasta etmektedir; bu nedenle insanı yine o insanlarla olan ilişkileri iyi edebilir (Geçtan, 1998, s. 272). Sullivan’a göre kişilik, içsel algıların değil bireylerarası ilişkilerin bir çıktısıdır ve hayal kurma, düşünme ve rüya görme gibi süreçlerin tamamı kişilerarası ilişkileri içermektedir. Yazar kişiliğin gelişimini, sosyo-kültürel koşullara ve kişisel özelliklere bağlı olarak yaklaşık 20 yaşına kadar değişebileceğini savunmaktadır (Yanbastı, 1990, s. 132-138).

#### **2.1.4.1.6. Erich Fromm: Özgürlükten Kaçınma Kuramı**

Fromm (1941), kişilik kuramında “ekonomik, sosyolojik ve antolojik” faktörlerin bireyin davranışları üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 113). Fromm’a göre insan dünyaya geldiğinde onun davranışına yön verecek herhangi bir içgüdüye sahip değildir. Bu nedenle diğer canlılara göre daha soyut ve kaygılıdır (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 55). Soyut olma durumu insanı diğer canlılardan ayırmaktadır. Çünkü bu durum diğer canlılarda görülmemektedir. Örneğin birey, ebeveynleri ile bağlarını kopardığı zaman özgürlüğünü kazanırken; aynı zamanda çaresizlik ve yalnızlık gibi bir takım duygularla da baş başa kalmaktadır (Geçtan, 2019, s. 120). Fromm insanların bağımsızlık ve özgürlük istediklerini, ancak bu isteklerinin onlar için tehdit edici olduğunun da farkında olduklarını ileri sürmüştür (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 55). Yazar, insanların özgürleşmenin bedelini yalnızlaşarak ödediklerini ve bundan dolayı da özgürlükten kaçmak için (Geçtan, 2019, s. 120). sosyalleşme sürecinde bir takım ilişkiler kurduklarını ifade etmiştir (Türker, 2018, s. 87). Çünkü Fromm'a göre kişilik, bireysel bir özellik olduğu kadar sosyal bir olgudur (Kaşlı, 2009, s. 20). Bireysel



gereksinimler evrim süreci boyunca insanın yapısıyla bütünleşmiş gereksinimlerdir. Başka bir deyişle insanlara özgü bazı gizli güçleri gerçekleştirme potansiyeli, içinde yaşadığı toplumun düzenine göre ortaya çıkar ve kişilik o toplumun talep ettiği düzene göre gelişir (Geçtan, 2019, s. 123).

#### **2.1.4.1.7. Eric H. Erikson: İnsanın Sekiz Çağı Kuramı**

Erikson (1950), Psikanaliz Kuramı, kişiliği sadece çocukluk yıllarında oluştuğunu savunduğu için reddetmiş ve bu ekolden diğer öğrenciler gibi ayrılmıştır. Erikson'a göre kişilik ergenlik sonrası dönemde de gelişim göstermektedir. Erikson *"eğer her şey çocukluk dönemiyle açıklanırsa, o zaman her şey bir başkasının kusuru olarak değerlendirilir ve insanın kendi sorumluluğunu üstlenme gücüne duyulan güven de azımsanmış olur!"* demiştir (Geçtan, 1998, s. 106). Yazar düşüncelerini, "İnsanın Sekiz Çağı" adını verdiği kuramında açıklamıştır. Buna göre, her insanın hayatı boyunca sekiz aşamalı bir süreçten geçer ve kişilik gelişimi bireyin yaşamı boyunca devam eder. Erikson'a göre bebeklikten yaşlılığa kadar bir yolda yürüyor ve bu yolda çeşitli krizlerle karşılaşırız. Karşılaştığımız krizlerin sonu bizi çatal bir yola çıkar ve burada tercih ettiğimiz yol ise kişilik oluşumundaki dönüm noktalarını temsil etmektedir. Erikson'a göre krizleri çözme yöntemimiz, bizim kişilik gelişimimizin yönünü belirleyip, daha sonraki krizleri nasıl çözeceğimizi de etkilemektedir (Burger, 2007, s. 111). Erikson (1950)'a göre bu sekiz dönem birbiriyle yakın ilişki içerisindedir. Erikson'un kuramında ileri sürdüğü dönemler şunlardır: "Güven ve temel güvensizlik, bağımsızlık, utangaçlık ve şüphe, kimlik ve rol karmaşası, içtenlik ve yalnızlık, üretkenlik ve durgunluk, ego bütünlüğü ve umutsuzluk" (Kaşlı, 2009, s. 21).

#### **2.1.4.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar**

Davranışsal ve bilişsel kişilik kuramları kişilik gelişimini "öğrenme" perspektifinden açıklayan kuramlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 173). Bu kurama göre kişilik, çevre koşullarına göre belirlenir ve kalıtsal öğeleri içinde barındırmaz. Davranışçı kuramcılar, insan davranışlarının belli bir süre sonunda alışkanlığa dönüştüğünü ve bu alışkanlığın bireyin kişiliğini belirlediğini savunmaktadırlar. Kişiliği incelemede ileri sürülen bir diğer yaklaşım ise bilişsel kuramdır; bu kuramda

düşünmenin önemi vurgulanmaktadır. Bilişsel kurama göre, davranışlar doğuştan gelen içgüdülerle değil, bireyin karşılaştığı olayları yorumlayıp değerlendirmesiyle şekillenmektedir (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 354). Bilişsel kurama göre, örneğin bir insan saldırgan davranışlar sergiliyorsa bunun sebebini geçmiş yıllardaki yaşadığı deneyimlerde aramak gerekmektedir; çünkü muhtemelen önceki yıllarda bu saldırgan davranışları sergileyerek istediklerini elde etmiş ve bu davranışı da pekiştirmiştir (Uğur, 2018, s. 31).

#### **2.1.4.2.1. Burrhus F. Skinner: Radikal Davranışçılık Kuramı**

Skinner (1981), öğrenmenin başkalarının davranışlarını gözlemleyerek gerçekleştiğini ileri sürmüştür. Yazara göre, farklı insanlarla etkileşim kurmanın, kişilik gelişimi üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Kaşlı, 2009, s. 23). Skinner'in bakış açısına göre “düşünme ya da hayal kurma gibi zihinsel olaylar davranışa neden oluşturmaz”; bu olaylar çevresel tetikleyicilerin sebep olduğu çeşitli davranış eylemlerinin örnekleridir (Büte, 2017, s. 268) ve “davranış, davranışın sonucundan etkilenir”. Örneğin sergilenen bir davranışın sonucu anlamlı ve değerliyse, kişi bu davranışı tekrarlama eğilimindedir; cezalandırıcı ve anlamsızsa kişi bu davranışı tekrar etmeme eğilimindedir (Eryılmaz, 2017, s. 203). Çünkü insanlar herhangi bir neden, amaç veya ihtiyaçtan dolayı davranış sergilerler; buradaki en önemli unsur davranışın çıktısıdır. Eğer elde edilen sonuç bireyi güdüliyorsa davranış tekrarlanacak, eğer güdülemiyorsa davranış bir daha sergilenmemek üzere son bulacaktır. Özetle, birey kendini mutlu eden davranışı tekrarlar ve acı veren davranıştan kaçınır (Tutar, 2011, s. 40). Kısaca Skinner'e göre “kişiliğimiz, pekiştirme tarihimizdir” (Bilgin ve Cengiz, 2019, s. 100).

#### **2.1.4.2.2. Neal E. Miller ve John Dollard: Eklektik(Bütüncül) Davranışçı Kuramı**

Miller ve Dollard'ın (1950), eklektik davranışçı kuramına göre, davranışı oluşturan dört öge bulunmaktadır. Bunlar; “dürtü, ipucu, tepki ve pekiştireçtir”. Onlar “bir uyarıcı ile tepki ne kadar fazla sıklıkla eşleştirilirse ve tepki ne kadar ödüllendirilirse, o uyarıcı karşısında o tepkinin verilme eğiliminin o denli güçlü olacağını” belirtmişlerdir. Örneğin ebeveynler sadece çocukları hasta oldukları

zaman onlara ilgi gösterirlerse, çocuklar ailesinden ilgi görebilmek için hasta olmayı öğrenebilir ve bu durumu pekiştirebilir. Birey öğrenilen bu davranışı yetişkinlik döneminde de sürdürebilir (Karataş ve Yavuzer, 2020, s. 236). Ayrıca Dollard ve Miller karşıt koşullanmanın alışkanlıkları tersine çevirebileceğini de belirtmişlerdir. Karşıt koşullanma, değiştirmek istenilen tepkiyi ortaya çıkaran uyarıcının, bu tepkinin karşıtı (bu tepkiyle uzlaşmaz) bir tepkiyle eleştirmesini içermektedir. Örneğin yukarıdaki örnekteki çocuk davranışını (hasta olduğunu) sürekli dile getirirse, ailesi bir süre sonra ondan uzaklaşacaktır. Bunun farkında olan çocuk ise davranışlarını değiştirmeye başlayacaktır (Karataş ve Yavuzer, 2020, s. 236).

Miller ve Dollard'a göre kişilik, bireyin kendine özgü alışkanlıklarıdır; ancak bireyin alışkanlıklarının repertuarı her geçen gün pekiştireçler veya eksikliğini hissettiği çeşitli nedenlerin sonucunda sürekli olarak değişim gösterebilmektedir. Bu durumda birey, kişiliğine zamana uyum sağlayabilmesi amacıyla çeşitli ayarlamalar yapmakta ve onun değişmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda kişilik hem esnek hem de uyarlanabilir hale gelmiş olur. Ayrıca yazarlara göre, kişilikte olan bireysel farklılıkların bir diğer temel sebebi deneyimlerdir. Çünkü her insan yaşamı boyunca farklı uyaranlarla karşılaşır ve pekiştireçlere göre tepkiler verir (Ellis ve Abrams, 2009, s. 283).

Dollard ve Miller'a göre "bilinçdışı çatışmalar ve duygusal sorunların" nedeni, içsel olaylarla değil, öğrenilmiş olaylarla ilişkilidir. Örneğin karnı aç olan bir bebeğe sadece yüksek sesle ağladığı zaman yemek verilirse bebek bu tepkiyi öğrenir ve pekiştirme gerçekleştirir (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 195-196).

#### **2.1.4.2.3. Albert Bandura: Sosyal-Bilişsel Kuramı**

Bandura'nın (1977, 1986, 1997, 2001) çalışmaları, kişilikle ilgili geleneksel davranışçı görüşlerin bilişsel yaklaşıma geçmesini sağlayan en önemli çalışmalar arasında gösterilmektedir (Burger, 2007, s. 371). Farklı bir ifadeyle Bandura davranışçı yaklaşım ve bilişsel yaklaşım arasında köprü kurmuştur. Yazar davranışçı yaklaşımın temel ilkelerini kabul etmekle beraber, bunları yetersiz bularak geliştirmeye çalışmıştır. Bandura'ya göre birey davranışı, etkileşime girdiği diğer insanlar vasıtasıyla öğrenir. Yazar çalışmaları bütünsel bir bakış açısıyla ele aldığı için yazında "sosyal davranışçı" olarak tanınmaktadır (Tatlıoğlu, 2021, s. 16).

Albert Bandura'nın kişiliğe yönelik kuramı, Skinner'in davranışçı yaklaşımının bir uzantısıdır. Skinner gibi Bandura'da içsel ihtiyaçlar, dürtüler veya savunma mekanizmalarından ziyade somut davranışlara odaklanmış (Schultz ve Schultz, 2013, s. 327). ve ona göre, davranışa sadece içsel istekler veya çevresel unsurlar neden olmaz; davranış içsel süreçler ile çevresel etkiler arasındaki karmaşık bir etkileşimin sonucunda ortaya çıkar. Bandura'ya göre bir insanın davranışına hem kişisel unsurlar hem de sosyal unsurlar etki etmektedir. Ayrıca Bandura bir insan davranışıyla hem kişisel faktörleri hem sosyal çevreyi etkilediği gibi bunlardan kendisinin de etkilendiğini belirtmiştir (Ryckman, 2007, s. 582-583). Farklı bir ifadeyle Bandura, öğrenmenin sosyal ortamlarda gerçekleştiğini ve özellikle çocuklar için en önemli öğrenmenin, başkalarının davranışlarına tanık olarak gerçekleştiğini iddia etmektedir (Tatlıoğlu, 2021, s. 22). Yazar, Skinner'in “olasılıkları değiştirirseniz davranışı değiştirirsiniz” sözüne karşılık olarak, “davranışı değiştirirseniz beklenmedik durumları da değiştirirsiniz” sözünün eklemesi gerektiğini belirtmiştir (Ewen, 2003, s. 367).

#### **2.1.4.2.4. George Kelly: Kişisel Yapılar Kuramı**

Kelly'nin (1966), kişisel yapılar adını verdiği kuramına göre, “kişilik farklılıklarının temel sebebi, insanların bilgi işleme süreçlerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır” (Deniz, 2021, s. 250). Yazara göre, her insanın dünyayı algılama ve yorumlama biçimi birbirinden farklıdır (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 412); hatta her insan bir bilim insanı gibidir; evrende karşılaştığı her şeye karşı çeşitli varsayımlar ileri sürer, onları sınar ve sonucuna göre düşüncelerini tekrar gözden geçirir. Bu sebeple de her insanın davranışının sürekli olarak değişiklik gösterebileceğini savunmaktadır (Ashcraft, 2015, s. 81).

Kelly'e göre mutlak nesnel bir gerçek yoktur; sadece insanlar olayları yapılandırma biçimlerine göre farklı şekillerde anlamlandırmaktadır. Her insan günlük yaşamın rutini içinde karşılaştığı olay ve durumları zihninde farklı şekilde inşa eder; bunu yaparken de diğer insanlardan farklılaşır (Cohen, Manion ve Morrison, 2021, s. 593). Başka bir ifadeyle, insanın davranışı gerçeğe ve gerçeklik algılamasına dayanmaktadır. Kelly'e göre kainat gerçektir; ancak her insan bunu değişik şekillerle yorumlamaktadır. Bu nedenle her insanın kişisel yapıları veya

olayları algılama, yorumlama ve açıklama yöntemleri o insanın davranışını tahmin etmede önemli rol oynamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 219). Kelly bu olayları yorumlamak için kullandığımız bilişsel yapıyı ise “kişisel yapılar” olarak adlandırmıştır (Deniz, 2021, s. 250).

### **2.1.4.3. Araştırma Odaklı Kuramlar**

Araştırma odaklı ayırıcı özellikler kuramları, diğer kişilik kuramlarının aksine kişiliği yüzeysel bir yaklaşım çerçevesinde ele almaktadır. Bu ekolün savunucuları, kişiliğin somut ve bilinçli yerlerini dikkate alırken soyut ve bilinçdışında kalan bölümünü dikkate almazlar. Araştırma odaklı kuramlar farklı görüşleri benimsemiş kişilik kuramcıları ve psikologlar tarafından da yaygın bir şekilde kabul görmüştür. Günümüzde etkisinin halen devam ettiği bu yaklaşımın temeli 1921 yılında Allport’un yaptığı “Kişilik Özellikleri: Sınıflandırılması ve Ölçümü” adlı çalışmaya dayanmaktadır. Allport’un ileri sürdüğü (ayırıcı özellikler) kuramı; Freud’un fazlasıyla üzerinde durduğu bilinçdışı süreçleri temel alan psikanalitik kurama tepki olarak ortaya çıkmıştır. Allport bu kuramında, insanları önceden belirlenmiş kalıplara yerleştirmek yerine, onların kendi içinde incelenmesini ve kişilik özelliklerinin neler olduğunun saptanmasını önermiştir. Allport’un fitilini ateşlediği bu kuramın gelişmesini sağlayan çeşitli araştırmacılar da olmuştur. Bunlar; Cattell, McCrae ve Costa’dır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 232).

#### **2.1.4.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellikler Kuramı**

Allport (1925), kişilik psikolojisi tarihindeki en etkili ABD’li kuramcı ve aynı zamanda özellikler kuramının da babasıdır. Allport’un geliştirdiği özellikler kuramı, kendimiz ve başkaları tarafından fark edilen davranışlarımızdaki tutarlı kalıpların, içimizde bir yerlerde var olan gerçek nöropsişik yapılardan kaynaklandığını iddia etmektedir (Schneider ve Smith, 2004, s. 8). Yazarın uluslararası alanda tanınmasını sağlayan çalışması, sözlükte yer alan her terimi tek tek inceleyerek geliştirdiği kişilik özellikleri kuramıdır. Allport bu kuramında olası kişilik özelliklerinin bir listesini çıkararak, bunları ilgi düzeylerine göre kategorize etmiştir ve daha sonra üç farklı özelliğin olduğunu ileri sürmüştür. Kişinin yaşamına egemen olan ve nadiren rastlanan temel özellikler, genel olan ve davranışlarımızın çoğunu etkileyen merkezi

özellikler ve durumsal olarak tanımlanan ikincil özellikler (Ashcraft, 2015, s. 108). Allport'un kişilik çalışmalarına önerisi, her bireyin kendi içinde incelenmesi gerektiğidir. Yazar, her insanın kişiliğini tanımlayan beş ila on temel özelliği bulunduğunu bunların her insanda sayı olarak farklılık gösterdiğini ve bazı insanlarda birden fazla özellik baskın olurken bazı insanlarda tek bir özelliğinin baskın olabileceğini belirtmiştir (Bilgin ve Cengiz, 2019, s. 121-122).

Allport'un kuramı bireyin hayatının bir dönemindeki kişilik yapısına odaklanarak kişilik özelliklerinin, davranışları nasıl etkilediğini incelemektedir. Bu yüzden bireyin geçmiş yıllardaki kişilik özellikleri ve gelişim sürecini dikkate almamaktadır (Erenkol, 2011, s. 90). Allport'a göre, çocukluk döneminde alışkanlık haline getirdiğimiz bir davranışı yetişkinlik döneminde, davranışın altındaki güdünün değişmesiyle birlikte farklı şekilde devam ettirebiliriz (Bilgin ve Cengiz, 2019, s. 121-122).

Allport ayırıcı özellik kuramıyla, bireyin ayırıcı özelliklerini keşfetmek ve tanımlamak için bütün kişilik özelliklerini bir yapı haline getirmeye çalışmıştır. Bu çerçevede kişilik tipleri, "tipoloji sistemlerini" geliştirmiştir. Allport'un buradaki asıl amacı, kaç farklı kişilik tipi olduğunu ve bireylerin hangi kişilik tipine sahip olduğunu belirlemektir. Bu kuram, davranışı doğrudan ölçmez; sadece belirli bir aşamadan sonra tahmin etmeye çalışır. Bu da bireylerin davranışlarını karşılaştırarak onlar hakkında değerlendirmede bulunma imkanı sağlamaktadır. Allport'un geliştirmiş olduğu bu kuramı diğer kuramlardan ayıran en önemli özellik, davranışın altında yatan nedenlerle gereğinden fazla ilgilenmiyor olmasıdır. Özetle bu kuram, "bu birey neden böyle davrandı?" sorusunun cevabını aramak yerine bireyin kişiliğini anlayıp, onun davranışlarını tahmin etmeye odaklanmaktadır (Çiçek ve Aslan, 2020, s. 140).

#### **2.1.4.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellikler Kuramı**

Psikanalitik temele sahip olan kuramcılar kişiliği etkileyen temel bileşenler hakkında kuramlarını ileri sürerken nitel verilerden faydalanmaktadırlar. Araştırma odaklı kuramcılar ise, nicel veriler kullanarak kişilik yapısını nesnelleştirebilmek için istatistiksel yaklaşımları kullanmaktadırlar (Friedman ve Schustack, 2014, s. 267). Bu bağlamda ilk çalışmaları gerçekleştiren Cattell (1946), yazında kişilik özelliği

ölçümünün babası olarak anılır. Cattell'in amacı, sistematik ve bilimsel bir süreç kullanarak kişiliğin temel birimlerini belirlemek, keşfetmek, tanımlamak ve aynı zamanda bu temel birimleri ölçmek için güvenilir ve geçerli bir yöntem geliştirmektir. Bu nedenle araştırmalarında kişiliğin yapısına ve özellik olarak adlandırdığı temel birimlerine odaklanmıştır. Yazar, uluslararası platformda kişilik değerlendirmesi ve ölçümü konusundaki anlayışlara önemli katkılarda bulunan 16 faktörlü kuramıyla tanınmaktadır (Ashcraft, 2015, s. 115).

Cattell kişilik çalışmalarına diğer araştırmacılar gibi klinik yargılar ya da içgörüselsel varsayımlarla başlamamış; tümdengelimci bir yaklaşım kullanmak yerine tümevarımcı bakış açısını benimsemiştir. Onun çalışmasının temel amacı kişiliğin temel unsurlarını faktör analizi tekniğiyle bulmak ve bilimsel kabul görmüş bir model oluşturmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 263). Cattell'in kişilik çalışmalarına en önemli katkısı onu sistematik olarak tanımlamasıdır; kişiliğin nedenlerine yönelik çalışmalara rasyonel bir şekilde devam edebilmek için böyle bir araştırmanın gerekli olduğunu ve bunun içinde bir dizi istatistik ölçüm gerektiğini savunmuştur. Bu nedenle Cattell kişiliğin ölçülebilmesi için 16 faktörlü kişilik testi geliştirmiştir (Cloninger, 2004, s. 2026).

#### **2.1.4.3.3. Hans Jurgen Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı**

Kişiliğin altında yatan esas yapıyı keşfetmeye çalışan Eysenck (1947) (Burger, 2007, s. 232), kişiliği açıklamak için biyolojik bir bakış açısını kullanan bilim insanlarının başında gelmektedir (Deniz, 2021, s. 231). Eysenck'e göre ihtiyaç duyulan kuram, nedensel bağlantılar çerçevesinde deneysel olarak test edilebilen bir yaklaşımdır. Eysenck bu nedenle kişilik kuramcılarının deneysel araştırmalarında, kişilik özelliklerinin etkisinin de hesaba katılması gerektiğini belirtmiştir (Ryckman, 2008: 343). Bu bağlamda kişiliği test edebilecek bir model oluşturabilmek için, Cattell ve Big Five'nin tanımlayıcı faktör analitik kuramlarının ötesinde bir model oluşturmaya çalışmıştır (Engler, 2014, s. 288).

Allport kişilik çalışmasında 4000'den fazla bireysel özellik olduğunu ileri sürmüştü; Cattell bu bireysel özellikleri tekrar gözden geçirerek benzer anlama sahip olanları gruplandırmış ve bireysel özelliklerin 16 adet olduğunu ifade etmiştir;

Eysenck ise bu listeyi daha da daraltmış ve dört tane bireysel özellik olduğunu savunmuştur: Bunlar: “dışadönüklüğe karşı içe dönüklük ve duygusal istikrara karşı nörotisizm veya duygusal istikrarsızlıktır” (Özçelik, 2021, s. 100). Eysenck (1990) geliştirdiği kuramının sonucunda kişilik gelişiminde çevresel unsurların öneminin fazla olmadığını vurgulamıştır. Yazar, kişilik kuramında çevresel unsurlardan ziyade kişilik özelliklerinin, biyolojik temelli ve kalıtımla belirlendiğini belirtmiştir (Kağan ve Yılmaz, 2020, s. 88).

Eysenck’e göre bireysel farklılıklar, biyolojik farklılıklardan kaynaklanmaktadır; ona göre kişilik, büyük ölçüde genlerle belirlenir ve davranışlarımızın sebebi kalıtsal ve etkileşim içinde olduğumuz çevrenin etkisidir; bireysel farklılıkların bir diğer sebebi ise doğuştan getirilen mizaç yapılarıdır. Bu varsayıma göre, insan dünyaya belli bir mizaçla gelir ve bu mizaç yapısını yetişkinlik döneminde de sürdürür (Çakar, 2020, s. 48). Eysenck, insanların dünyaya geldiklerinde tüm kişilik özelliklerini belli bir oranda barındırdıklarını ancak hangisinin baskın olacağı konusunda karar verici mekanizmanın, biyolojik yapılarımız olduğunu savunmuştur (Kurt ve Yıldız, 2020, s. 558). Eysenck kişilik kuramı çalışmalarında “dışadönüklüğe karşı içe dönüklük ve duygusal istikrara karşı nörotisizm veya duygusal istikrarsızlık” üzerine odaklanmıştır (Gür, 2018, s. 184). Ayrıca içe dönük ve dışa dönük kişilerin sadece davranış açısından değil aynı zamanda fizyolojik yapıları açısından da farklılık gösterebileceklerini belirtmiştir (Burger, 2007, s. 233).

#### **2.1.4.3.4. Robert R. McCrae ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı**

Allport (1936), ile başlayan, Cattell (1943), Eysenck (1947) ve Digman (1981) ile devam eden ayırıcı özellik çalışmaları 1985'lerin başında Robert McCrae ve Paul Costa'nın ile zaman içerisinde gelişerek devam etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 287; Çiçek ve Aslan, 2020, s. 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 Robert R. McCrae ve Paul Costa (1985) araştırmacıların ortak bir kuram üzerinde hemfikir olmalarını sağlamak amacıyla “Beş Faktör Kişilik Kuramını” geliştirmişlerdir (Merdan, 2013, s. 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: "nörotisizm, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılıktır" (Schultz ve Schultz, 2016, s. 229). "Beş faktör kişilik kuramı", "bireysel farklılıklarının dünyadaki tüm dillerde kodlanacağı, konuşma diline kelimeler olarak aktarılabilmesi ve bu kelimeleri dikkate alarak, kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflanmanın yapılabileceği fikrine" dayanmaktadır. Bu yaklaşım son dönemlerde kişilik değerlendirmesinin ortak bir tanımı olarak ortaya çıkmıştır. Beş faktör kuramı, kişiliğin genel beş bileşenini ve temel kişilik özelliklerini hiyerarşik bir düzende vermektedir (Güney, 2020, s. 33). 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, s. 122).

#### **2.1.4.4. İnsancıl (Hümanist) Varoluşçu Kuramlar**

Döneminin popüler kuramları çerçevesinde güncel sorunlara cevap bulamayan psikologlar, genel kabul görmüş kuramların yetersiz kaldığını tespit etmişler ve bu kuramlara tepki olarak insancıl (hümanist) varoluşçu adını verdikleri yeni bir akımı ortaya koymuşlardır (İnanç ve Yerlikaya, 2020, s. 293). İnsancıl varoluşçu kuramlar ortaya çıkana kadar psikoloji alanında iki temel görüş benimsenmiştir. Bunlardan ilki Freud'un içsel dürtüleri savunduğu varsayımı; diğeri ise laboratuvar ortamlarındaki hayvanların davranışları dikkate alarak geliştirilen davranışçı yaklaşımdır. İnsan doğasını bu iki temel görüşte tanımlamayı yetersiz bulan yeni kuşak kişilik kuramcıları, insanı temel alan kuramlarda insanın onurunun ve özgün kişilik yönlerinin ihmal edildiği gerekçesiyle yeni bir bakış açısına gerek olduğunu belirtmişlerdir (Burger, 2007, s. 288).

Varoluşçulara göre insan davranışı, davranışçı kuramcıların yöntemleriyle açıklanamaz; çünkü onlara göre insanlar önceden belirlenmiş şekillerde tepkiler veren robotlardan, laboratuvar farelerinden ve bilgisayarlardan farklı karmaşık bir

yapıya sahiptir (Schultz ve Schultz, 2009, s. 297). Bu çerçevede, 1950’li yıllarda ortaya çıkan varoluşçu ekol, psikolojideki psikanalitik geleneği ve felsefedeki varoluşçu hareketi bir araya getirmeye yönelik bir çabayı temsil etmektedir. Psikanalitik kuramın ve felsefedeki varoluşçu hareketin temel ilkeleri birleştirilerek geliştirilen bu kuram, yirmi birinci yüzyılın kaygılarına çözüm olacak bir şekilde geliştirilmiş bir yaklaşımdır (Engler, 2019, s. 319). Bu ekoldeki kuramcılara göre, insan yaşamını kendisini oluşturur ve gerektiğinde bunu değiştirebilir. Varoluşçulara göre insan bir nesne değil varoluştur. Varoluşçu kuramcılar bireyin davranışlarını çözmek için bireyin biyolojik yapısına ya da geçmiş yaşamındaki olayları dikkate almadıkları gibi (Koçak ve Gökler, 2008, s. 91-92) bireyin ortak yönlerini ön plana çıkararak “tipleşmeye” yönelik yaklaşımları da reddeder; bu kuramcılar her insanın “biriciklik” gösteren yanlarını ön plana çıkarır (Koç, 2009, s. 246). Bu akım, insansız dünyanın ve dünyasız insanın olmayacağını ileri sürer (Hazar, 2006, s. 131). Varoluşçulara göre insan davranışından sorumludur. Bu bakış açısıyla diğer tüm kişilik kuramlarından ayrılmaktadır. Çünkü onlara göre her davranış, bireyin kendi hür iradesi sonucunda gerçekleşir (Burger, 2007, s. 288). Özetle, insancıl yaklaşım, insan çıkarlarının ve değerlerinin esas alındığı bir düşünce sistemidir (Schultz ve Schultz, 2009, s. 297).

#### **2.1.4.4.1. Carl R. Rogers: Birey Merkezli Yaklaşımı**

Rogers (2011), insanı diğer canlılardan ayıran düşünme, karar verme, duyuları değerlendirme, şefkat duygusu, üremeyi kontrol altına alabilme ve dil kullanma becerisi gibi özelliklerini içine alan merkezi sinir sistemini yok sayan ve kişiliğin kontrolsüz bir yapısı olduğunu ileri süren bütün yaklaşımları reddetmiştir (Akveran ve AYTEKİN, 2020, s. 133).

Rogers (1947) her insanın “kendini gerçekleştirme” gereksinimi olduğunu belirtmiş ve bireye bağlı birçok unsurun kişilik özelliklerinin gelişmesinde faydalı olabileceğini belirtmiştir (Kaşlı, 2009, s. 25). Bu bağlamda yazar, yaşamın potansiyelimizi gerçekleştirmeye çalışma, kendimizdeki dünyaya açık hale getirme ve bundan zevk alma süreci olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle kişiliğin pozitif hedefler yönünde gelişim gösterdiğini ifade etmiştir. Rogers’e göre insanlar dünyaya belli yetenek, kapasite ve potansiyele sahip genetik bir taslakla gelir ve hayatı

boyunca doğuştan getirdiği bu taslağa çeşitli eklemeler yaparak kendini gerçekleştirmeye çalışır; böylelikle yaşamı boyunca en yüksek potansiyeline ulaşmak için mücadele eder. Bireyi potansiyeline ulaştıran bu biyolojik unsur, Rogers tarafından “kendini gerçekleştirme eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Morris, 2002, s. 469).

Rogers’e göre birey çevresi tarafından kabul edilebilmek, saygı ve sevgi görebilmek için, diğer insanlardan gelen bazı istekleri kabul etmek zorunda kalır. Başka bir ifadeyle bir başkası istediği için ya da baskı uyguladığı için istemediği bazı davranışlarda bulunmak zorunda kalır (Ashcraft, 2015, s. 66). Bu durum, bireyin kabul görme, sevgi ve saygı ihtiyacını koruyabilmesi için gerçek doğası dışında istemediği davranışlarda bulunmasına sebep olur (Boyle, Matthews ve Saklofske, 2008, s. 194-195).

#### **2.1.4.4.2. Abraham H. Maslow: Kendini Gerçekleştirme Kuramı**

Carl Rogers gibi Maslow da bireyin kişisel gelişim kapasitesi olduğuna inanmış ve bunu “kendini gerçekleştirme”, olarak tanımlamıştır (Ivanko, 2013, s. 73). Maslow insanların davranışlarını anlayabilmek için bütünsel bir yaklaşım benimsemiş ve her insanın farklı zaman dilimlerinde çeşitli ihtiyaçlar tarafından motive edildiği savunmuştur (Ashcraft, 2015, s. 59).

Maslow klinik deneyimlerini ve karşılaştığı mevcut sorunları ortaya koyarak güdülemeyi sağlayan öğeleri bir çerçevede ele almaya çalışmış; “*İhtiyaçlar Hiyerarşisi*” adını verdiği kuramında güdülemeyi sağlayan unsurların hiyerarşik bir sırayla gerçekleşeceğini belirtmiştir (Bolat, vd., 2018, s. 220). Maslow’a göre, her insanın içinde beş ihtiyaçtan oluşan bir hiyerarşi piramidi vardır (Robbins ve Judge, 2016, s. 248). bu kuram, “*fizyolojik ihtiyaçlardan başlar, güvenlik, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme*” şeklinde aşağıdan başlayarak yukarı doğru devam eder. Kuramın temel varsayımlarından biri, üst düzey ihtiyaçların karşılanabilmesi için daha düşük düzeydeki ihtiyaçların karşılanması gerektiğidir. Ancak buradaki tüm ihtiyaçlar döngüseldir ve hiçbir ihtiyaç tam olarak karşılanmaz. Yani yüksek ihtiyaçların karşılanması için, önce alt düzeydeki ihtiyaçların düzenli olarak karşılanması gerekmektedir (Barling ve Cooper, 2008, s. 318).

Maslow'a göre ihtiyaçlar Şu Şekilde hiyerarşik olarak sınıflandırılmıştır:

**a. Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bunlar, kişinin hayatını sũrdũrebilmesi için ihtiyaç duyduğu; yeme, içme, cinsellik ve barınma gibi temel yaŐamsal gereksinimleri içeren ihtiyaçlardır (Hitt, Miller ve Colella, 2011, s. 212).

**b. Gũvenlik İhtiyacı:** Bu ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlar karŐılandıktan sonra gerçekleŐmeye başlar. Bu ihtiyaçlar yaşamın olağan seyri içerisinde karşılaştığımız fiziksel ve psikolojik zararlardan korunma ihtiyacından dolayı oluşur (Kreitner ve Kinicki, 2010, s. 213; Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2002, s. 156).

**c. Sevgi İhtiyacı:** Bu aŐamadaki yer alan ihtiyaçlara “ait olma” ya da “sosyal” tanımlarını kullanmak daha uygun olabilir (Bolat, vd. 2018, s. 221). Bu aidiyet ve sevgi basamağı içerisinde; karşılıklı ilişkiler, sevmeye ve sevilme gibi sosyal etkileşimler ihtiyacı sŕz konusudur (oban, 2021, s. 114).

**d. Saygı İhtiyacı:** Bu aŐama, insanların saygınlık, gũ, statũ, beğenilme, yeterlilik ve baŐarı gibi ihtiyaçlarını temsil etmektedir (Luthans, 2011, s. 163).

**e. Kendini Gerçekleştirme:** Bu basamak, diğer aŐamalardaki bũtũn ihtiyaçların karŐılandığı ve doyuma ulaştığı son noktadır. Bu aşamada kişi artık kendi potansiyelinin farkına varır ve bu potansiyeli kullanma ihtiyacı hisseder (Bolat, vd. 2018, s. 222). Birey bu aşamada kendini gerçekleştirmeye başlar (Sungur ve Yũksek, 2009, s. 191). ve benliğine daha kolay ulaŐır (Maslow, 2001, s. 151).

#### **2.1.4.4.3. Rollo May: Varoluşu Psikoloji Kuramı**

May'ın (1950) “varoluşu psikoloji” adını verdiği kuramı 1940'lı yıllara damga vurmuŐ ũnlũ Fransız dũŐũnũr Jean-Paul Sartre'nin “varoluşu felsefe” yaklaŐımına dayanmaktadır (Morris, 2002, s. 23). May 1950 yılında yayımladığı “Kaygının Anlamı” adlı eserinde bu kavramı ilk kez psikoloji alanında ele almış (Collin, 2012, s. 141). ve bu çalıŐmasıyla psikolojideki psikanalitik geleneği ve felsefedeki varoluşu hareketi bir araya getirmiştir (Engler, 2014, s. 352).

May'a (1983) gŕre varoluş, birey olarak potansiyelimizi gerçekleştirmeye çalışırken deėiŐimin kaynağının kendimizin olduğu bir sũretir (Ryckman, 2008, s. 477). Bu yaklaşıma gŕre, insan dũnyaya programlanmış Şekilde gelen bir varlık değildir; ŕzgũr ve yaratıcıdır; bu yũzden istediği zaman kendi istek ve beklentileri

doğrultusunda kişiliğine şekil verebilir (İlgar ve İlgar, 2018, s. 194). Varoluşçu felsefe “varoluş, özden önce gelir” görüşünü, varoluşçu psikolojiye “insan evrenin programlanmasıyla büyümeyiz; evrenin sadece buna katkısı olabilir”, görüşünü savunmaktadır. Bu kuram her insanın kendine has çeşitli özelliklerinin, yeteneklerinin ve niteliklerinin olduğunu belirtir. Bu bakış açısına göre insan, yeryüzünde insan olabilme sürecini yaşayan canlıdır (Topses, 2012, s. 68-69). Varoluşçu psikoloji insanın yeryüzündeki sorumluluk bilincine sahip ve bağımsızlığına düşkün tek canlı varlık olduğunu kabul etmektedir. Bu akıma göre, insan sahip olduğu bu bağımsızlığını devam ettirebilmek için etkileşim içinde bulunduğu çevrenin bazı standartlarına ayak uydurmak zorunda kalır ve bu yüzden bazı davranış kalıpları geliştirir (Cüceloğlu, 1999, s. 450).

### **2.1.5. Evden Çalışma**

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak evden çalışma kavramı açıklanacak daha sonra bu kavramın tarihsel gelişiminden başlayarak ortaya çıkış nedenleri ve sosyal yaşama etkisi gibi evden çalışma kavramıyla ilişkili kavramlar hakkında bilgiler verilecektir.

#### **2.1.5.1. Evden Çalışma Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi**

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, s. 1). O çağda insanlar dikdörtgen, dar, uzun, tek odalı ve tek katlı yapılarında hem beraber yaşar hem de günün tüm işleri bu tek bölünmemiş alanda gerçekleştirirlerdi. Bu mekanlar yatak odası ve mutfak olarak kullanılmasına ek olarak iplikçilik, terzilik, mandıracılık, dokumacılık, kasaplık, fırıncılık, demircilik, ayakkabıcılık gibi çeşitli ticari faaliyetler içinde kullanılmaktaydı. Bugün olduğu gibi o dönemdeki yaşam tarzları, iş yürütme uygulamalarına yansımış ve bu uygulamalar döneminin ilk evden çalışma işleri olarak görülmüştür (Geyik ve Turna, 2021, s. 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 akabinde çeşitli bilgi türlerinin ve anlayış biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve her toplumun bu değişimlere ayak uydurabilmesi için kendi düzenlemelerini yapmak zorunda bırakmıştır (Kavi ve Koçak, 2010, s. 69).

18. ve 19. yüzyıllardaki Sanayi Devrimi, Fordist üretim paradigmasını ile 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, s. 262). Bu anlayış dönemi itibariyle kritik öneme sahip olsa da rekabetin kızıştığı ve stratejik yönetimin giderek önem kazandığı günümüz iş dünyasında (Bolat, 2000, s. 137). merkezi konumda olan iş yürütme modelinin verimlilik açısından yetersiz kalmış olması ve zaman kaybına yol açması gibi çeşitli nedenlerden ötürü çağının 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, s. 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, s. 1). Bu değişim hareketini küreselleşme ve teknoloji alanındaki gelişmeler takip etmiştir. Bu değişim ve gelişmelerin sonucunda ise küresel rekabet ortamı, ekonomik baskılar, öngörülemeyen değişimler, savaş ve salgın hastalıklar sonucunda işletmelerin yönetim uygulamalarında birtakım değişimler yaşanmıştır (Güler ve Nalbant, 2022, s. 531). Bununla birlikte günümüz iş dünyasında faaliyet gösteren işletmelerin ve paydaşlarının beklentileri değişim uğramış; işletmeleri en düşük maliyetle en hızlı şekilde üretim yapabileceği esnek ve dinamik sistemlere yönelmesini bir zorunluk haline getirmiştir (Seymen, 1999, s. 1). Bu değişime direnen yüksek kaliteli, düşük maliyetli ve uyarlanabilir alternatifler sunmayan işletmeleri ise o işletmenin paydaşları, seçme güçlerini kullanarak beklentilerini karşılayan başka işletmelere yönelerek cezalandırmışlardır (Karakoç, 1992, s. 26). 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 fütüristtik bir çalışma senaryosuna yönlendirmek zorunda bırakmıştır (Spagnoli, Manuti, Buono ve Ghislieri, 2021, s. 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, Borle, Börner ve Voelter, 2022, s. 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, s. 28).

Ülkemizde ise 11 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın tespit edilmesinin ardından yetkililer hastalığın yayılmasını önlemek amacıyla harekete geçilmiştir. Bu kapsamda iş dünyası adına yapılan girişimlerden biri zorunlu evden çalışma uygulamasına geçilmesiydi (Güler ve Nalbant, 2022, s. 536). Bu kapsamda çalışanların sağlığını korumak ve işletmenin devamlılığını sağlamak adına başlatılan bu uygulama, bir süre sonra geleneksel iş yürütme uygulamalarının yerini almıştır (Akça ve Küçüköğlü, 2020, s. 74). 1980’li yıllardan itibaren iş hayatında esnek çalışma modelleri gibi gelenekselin dışında düzenlemeler ve çeşitli girişimler bulunmaktaydı (Yıldırım ve Tur, 2021, s. 172); ancak bu çalışma modeli pandemi döneminde daha yaygın bir hale gelmiş ve geleneksel çalışma modellerinin yerini alarak iş dünyasının vazgeçemeyeceği bir gerçeği haline gelmiştir (Yiğit, 2021, s. 313). Yaşadığımız küresel salgın krizi günümüzde yatıştırılmış olsa da bu sürecin topluma öğrettiği birçok teknik, değer ve uygulama sosyal hayatını salgın sonrasında da etkilemeye devam etmiştir. Bu noktadan hareketle; ani bir şekilde hayatımızda yer alan evden çalışma uygulaması, iş dünyası için bir seçenek olmaktan çıkmış ve zorunlu uygulanması gereken iş yürütme uygulaması olarak yerini almıştır (Tiftik, 2021, s. 28). Bu süreç içerisinde dijital dönüşüme uyum sağlayan işletmeler varlıklarını sürdürmeye devam ederken, dönüşüme direnen ve uyum sağlayamayan işletmeler ise varlıklarını sürdüremeyerek oyunun dışında kalmışlardır (Serinki, 2020, s. 278).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2020) verilerine göre Avrupa'da yaklaşık on kişiden dördü evden çalışmaktadır (ILO, 2020, s. 3). Bu oranlar evden çalışma modelin gelecek için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir; ancak modern çağın bu iş yürütme uygulaması ne yazık ki her sektöre uygun olmamaktadır. Çünkü işin yürütülmesi açısından bazı çalışanların bilfiil işin gerçekleştiği ortamda bulunması gerekmektedir. Öyleki bu modelde mavi yaka çalışanlar, beyaz yaka çalışanlar kadar şanslı değillerdir. Konuyu toparlamak adına bir tanım yapacak olursak; evden çalışma, “düşük beceri gerektiren faaliyetleri gerçekleştiren işçilerden, nitelikli, tecrübeli, teknolojik imkânları kullanan ve yönetsel seviyede çalışmayı gerektiren geniş bir işgücü potansiyelini kapsayan” bir çalışma biçimi ya da “teknolojinin gelişmesiyle özellikle hizmet sektöründe telefon ve internet üzerinde yapılan işlemlerin bilinen ofis mantığından çıkıp eve girmesi” olarak tanımlanmaktadır (Geyik ve Turna, 2021, s. 261).

#### **2.1.5.2. Evden Çalışma Modelinin Ortaya Çıkış Nedenleri**

Geleneksel çalışma modellerinin iş dünyası yaşamının gereklerini etkin bir şekilde yanıt verememesi, sanayileşme sürecinde bilinen çalışma modellerinden farklı düzenlemelerin oluşmasına neden olmuştur (Gülcan, 2002, s. 7). Bu gereksinimleri teknolojik gelişmeler ve artan iletişim olanaklarının takip etmiş bunların sonucunda ise iş yaşamında esnek çalışma ve uzaktan çalışma gibi yenilikçi yaklaşımlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Evden çalışma uygulaması, rekabetin hat safhada olduğu günümüz dünyasında sürekli değişen ekonomik şartlar ve sosyal koşullar nedeniyle işletmelerin paydaşlarının beklentilerine cevap verme zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Çakmak ve Büyükyılmaz, 2021, s. 325). Bunların dışında, günümüzde yeni çalışma yöntemlerine duyulan ihtiyacın bir çok nedeni bulunmaktadır. Bunlar; teknik ve teknolojik gelişmeler, ekonomik gelişmeler, ticari ilişkiler ve işyerlerinde çalışma sürelerinin azaltılması, olarak sıralanmaktadır (Eysel, 2021, s. 76). Yeni teknolojiler, teknolojik dönüşüm sürecinin zirvesini oluşturmaktadır. Teknolojik gelişme, toplumsal yapıdaki değişimler sonucunda meydana gelmekte ve sanayileşme sonucunda günümüz yeni teknoloji aşamasına ulaşmaktadır (Kocadaş, 2020, s. 81).



Evden çalışma kavramının uzun bir geçmişi olmasına rağmen günümüzdeki popülerliğinin sebebi Covid-19 salgınıdır. Covid-19 pandemisinin etkisiyle bu yaklaşım, virüsün yayılmasını önlemeye yönelik yeni bir iş yapış modeli olarak yeniden ortaya çıkmıştır (Eyel, 2021, s. 80). Covid-19 salgını sırasında evden çalışma modeli, işgörenlerin sağlıklarını koruma altına alırken işletmelerin ise üretim ve hizmet sürekliliğini devam ettirebilmesi için (Göktepe, 2020, s. 32); savunulan alternatif çalışma modellerinden biri olarak bu süre zarfında iş dünyasında büyük ilgi uyandırmıştır (Nişancı ve Usta, 2021, s. 97). Buradan hareketle başlayan değişim hareketi, yönetim anlayışında bazı değişimlerin oluşmasına sebep olmuş ve artık işin nasıl ve nerede tamamlandığı anlayışı yerine eksiksiz olarak tamamlanıp işverene zamanında teslim edilmesi anlayışı önem kazanmıştır (Berkün, 2013, s. 51).

### **2.1.5.3. Evden Çalışmanın Sosyal Yaşama Etkisi**

Çalışma hayatı, ilkel insanlarda olduğu gibi modern insan yaşamının da önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle iş yaşamındaki çeşitli değişimler toplumsal yapı ve etkileşimler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Nişancı ve Usta, 2021, s. 97). Günümüzde teknolojinin durdurulamaz ilerlemesi sonucunda küreselleşme daha güçlü bir hale gelmiş ve yaşamın her alanında çeşitli etkiler yaratmıştır. İş dünyası ise bu değişimlerden en çok etkilenen alanlar arasında yer almaktadır (Kocadaş, 2020, s. 82). Bu etkilerin en güncel örneği, küresel yansımaları olan Covid-19 salgınıdır. Covid-19 salgını tüm dünyayı önemli ölçüde etkilemiş ve iş yaşamında da önemli düzenlemelerin yapılmasına neden olmuştur. Bu kapsamda bazı işletmeler işgörenlerinin haftanın bazı günlerinde ofisten diğer günlerde ise evden çalışmasını işletmelerinde uygularken; bazı işletmeler ise işgörenlerin yalnızca evden çalışmasını içeren çeşitli uygulamalara geçmiştir (Aslan vd., 2021, s. 1255).

Bu dönem içerisinde iş dünyası adına alınan kararlar sadece işverenlerin inisiyatifine bırakılmamış, devletler iş dünyası adına bazı yasal düzenlemeler yaparak hem işletmelerin devamlılığını hem de çalışanların sağlıklarını güvence altına almak istemişlerdir. Bununla birlikte evden çalışma modelinin uygulanması zorunlu hale gelmiştir. Salgının kısmen kontrol altına alınmasıyla birlikte kaldırılan bu zorunluluk hali sonrası modelin gerek işletmeler gerekse işgörenler açısından stratejik öneme sahip olduğu görüşü kabul edilmeye başlamıştır. Ancak ne yazık ki

bu salgın ile başlayan sosyal yapıdaki değişiklik gerek işletmelerin gerekse işgörenlerin sosyal yaşamlarında çeşitli değişimlerin oluşmasını da peşinde getirmiştir (Toan, Dang ve Hong, 2022, s. 1).

Ev tanımının genel anlamına bakıldığında; “yalnız bir ailenin oturabileceği biçimde yapılmış yapı; bir kimsenin veya ailenin içinde yaşadığı yer, konut, hane” anlamına sahip olduğu görülmektedir; ancak bu salgın ile başlayan sosyal değişim ev kavramına yeni işlevlerin ve anlamların eklenmesine neden olmuştur. Bu nedenle ev kavramı artık yazında yer alan anlamından farklı şekillerde kullanılmaya başlamıştır. Bu süreç içerisinde çeşitli kurum ve kuruluşlar aracılığıyla herkesin ihtiyaçlarını evde karşılayabileceği, hayatın eve sığacağı tüm platformlar da anlatılmaya çalışılmıştır. Pandemi öncesinde ev ortamı barınma, dinlenme, korunma ve yeme-içme gibi gereksinimleri için kullanılan bir yerken pandemiyle birlikte bu mevcut durumlara ek olarak çalışma ortamı, çevrimiçi eğitim, hobi alanı, çevrimiçi alışveriş ve spor merkezi gibi çeşitli eylemlerin gerçekleştiği yer olmuştur (Turna ve Usta, 2021, s. 121). Ayrıca evden çalışma uygulaması, işyerinde çalışamayacak durumda olan kişilerin (engelli çocuğuna veya bir yakınına bakmakla olan sorumlu olan ebeveynler, engelli kişiler, işyerinden uzakta bir yerde yaşayanlar, uzmanlar ve profesyoneller vb.) istihdam edilmesini ve mesleki görevlerini evden çalışarak yerine getirmesine olanak sağlamamıştır (Wontorczyk ve Roznowski, 2022, s. 2).

#### **2.1.5.4. Evden Çalışma Modeliyle Karıştırılan Kavramlar**

Günümüzde bilgisayar ve internet teknolojisindeki gelişmeler sayesinde yeni esnek istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır (Kıcır, 2019, s. 173). Alanyazın incelendiğinde ise; bu esnek çalışma modelleri arasında net bir ayırım olmaksızın birbirinin yerine kullanıldığı açıkça görülmüştür. Bu nedenle kavramlar arası ayırım yapılmasının kavramsal belirsizliğin önüne geçilmesi açısından faydalı olacağı düşünülmüştür. Kavramsal açıdan bakıldığında, bu çalışma kapsamında altı çizilmesi gereken en önemli nokta, "evde çalışma" ve "evden çalışma" kavramlarının arasındaki farktır. Günlük yaşamda sıklıkla karıştırılan bu kavramlar birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Bu bağlamda en genel anlamda evde çalışma, kişinin kendi evinde yaptığı iş, olarak tanımlanmaktadır (Güler ve Nalbant, 2021, s. 535). Evde çalışma tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de son derece popülerdir. Evde

çalışma çoğunlukla dokuma, konfeksiyon, tekstil, reklam ve çeviri gibi emek yoğun işleri içerirken (Şen, 2017, s. 475). Evden çalışma ise işyeri ortamından bağımsız olarak işin tamamını veya bir kısmını bilişim teknolojileri kullanılarak ev ortamında yürütülmesi içermektedir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76).

Küresel sağlık krizinden önce işler birden fazla yerde elektronik cihazlar aracılığıyla gerçekleşiyordu; bu yüzden tele çalışma, uzaktan çalışma, mobil çalışma gibi farklı kavramlar sıklıkla alanyazında kullanılıyordu. Ancak pandemi süreci döneminde işlerin yürütülmesinin büyük bir kısmı birden fazla yerde değil sadece evden gerçekleştiği, için evden çalışma modeli ayrı ve önemli kavram olarak kullanılmaya başlamıştır (Sjöblom, Juutinen ve Mäkikangas, 2022, s. 1).

### **a. Geleneksel Evden Çalışma Sistemi (Ev Eksenli Çalışma)**

Kökleri sanayi devrimine kadar uzanan bu sistem, bazı imalat sektörlerinin yeniden dış kaynak kullanımına yönelmesi nedeniyle tekrar yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu iş yürütme uygulamasında genellikle emek yoğun faaliyetler gerçekleşmektedir. Ev eksenli çalışma uygulaması, işletmede üretilen bir ürünün ev ortamında, vasıfsız işçiler kullanılarak yürütülmesini içermektedir. Bu ürünler genellikle paketleme ve tekstil gibi ürünleri içermektedir (Kıcır, 2019, s. 174) Bu çalışma modeli bir işverene bağlı olarak düzenli olarak evden çalışanları temsil etmektedir. Bu modelde çalışanlar hammadde temini ve toplantılar dışında, bağlı buldukları işletmeye gitmez çalışmalarını evlerinde gerçekleştirirler (Naktiyok, 2001, s. 50).

Geleneksel evden çalışma modeli olarak yazında yerini alan bu uygulamanın emeğin yoğun ve ön planda olduğu iş yürütme sistemini ifade etmektedir. Bu sistem işletmeler tarafından uzun bir süredir kullanılmış ve kullanılmaya da devam edilmektedir. Bu çalışma sisteminde tekstil, gıda ve paketleme gibi çeşitli işlere rastlamak mümkündür. Bu iş yürütme sisteminde genellikle parça başı üretim sistemi kullanılır ve ücret de buna göre ödenir (Erafşar, 2022, s. 285). Özetleyecek olursak yazında “evden çalışma” ile “evde çalışma” aynı şeyi içerse de aynı kavramlar değildir ve birbiri ile sıklıkla karıştırılmaktadır. Bir tanım yapacak olursak “evde çalışma, işçinin hizmet sözleşmesi gereğince işgörme borcunu işyerinde değil, kendi

evinde işverenin denetimi altında olmaksızın yerine getirdiği bir çalışma” şekli olarak tanımlanabilir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 77).

### **b. Tele Çalışma Modeli**

Tele çalışma modeli ilk olarak Nilles tarafından 1970’li yıllarda ortaya atılmıştır. Bu kavram yazında “elektronik ev haberleşmesi, tele haberleşme, uzaktan çalışma” gibi çeşitli farklı kelimelerle de adlandırılmaktadır (Özçelik, 2021, s. 224). Bu kavramlar detaylı bir şekilde incelendiğinde esasında, çalışanların işle ilgili görevlerini geleneksel işyeri ortamı dışında bir yerden yaptıklarını ifade ettiği görülmektedir (Meşhur, 2010, s. 2). Evden çalışma ve tele çalışma, günlük yaşamda sıklıkla birbirinin yerine kullanılan ve yanlış yorumlanan iki kavramdır. Tele çalışma modeli, merkez ofis dışında yapılan ve bilgi ve iletişim teknolojilerinden en az birinin kullanımını içeren bir çalışma türünü ifade etmektedir (Erafşar, 2022, s. 282). Tele çalışma ile evden çalışma arasındaki en temel fark, tele çalışmanın en az bir bilgi teknolojilerinden en az bir tanesini kullanılmasını gerektirmesidir (Meşhur, 2010, s. 3). Ayrıca tele çalışma modelinde çalışanlar işin yürütülmesiyle alakalı görevlerini merkez ofis ortamında da gerçekleştirebilecekleri gibi, istedikleri herhangi bir yerde de gerçekleştirebilirler. Yani herhangi bir ev ortamına bağımlılıkları söz konusu değildir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76). Bu çalışma modelinde, çalışanların evde ya da haftada bir ya da daha fazla gün evine daha yakın bir ofisten çalışmasına izin verilmektedir. Özetlemek gerekirse; tele çalışma işlerin gerçekleşmesini modern telekomünikasyon sistemleri yardımıyla uzaktan yapılmasını ifade ederken evden çalışma ise işlerin tam zamanlı olarak evden yapılması olarak tanımlanmaktadır (Turna, 2021, s. 27).

### **c. Uzaktan Çalışma Modeli**

Evden çalışma, geleneksel ofis çalışma ortamından ziyade bireyin evden çalışmasını ifade ederken (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 74); uzaktan çalışma ise işgörenin ana ofis dışında istediği herhangi bir yerde çalışmasını ifade etmektedir (Sjöblom, Juutinen ve Mäkikangas, 2022, s. 1). Uzaktan çalışma modelinde işgörenler güvenli internet erişimine sahip oldukları her yerde çalışabilmektedirler (Tokdemir, 2021, s. 1062). Farklı bir ifadeyle; işin ofis veya üretim sahasının dışında

çalışanın istediği yerde yapılması, uzaktan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Ortak çalışma alanlarında, kafelerde, seyahat ederken, spor yaparken ya da başka bir şehirde veya ülkede yaşarken işlerin yürütülmesi, uzaktan çalışmaya birer örnektir (Yiğit, 2021, s. 315). Bu çalışma uygulaması, çalışanın çalışma süresinin büyük bir bölümünü işverenin ofisi dışında geçirerek; çalıştığı, bilgi teknolojileri ve veri aktarım teknolojilerini özellikle interneti kullanarak işverene iş çıktıları (sonuçları) sağlayan bir işi organize etme ve gerçekleştirme yöntemidir (Wontorczyk ve Roznowski, 2022, s. 2). Uzaktan çalışma genel olarak evden çalışmayı da içerisine almaktadır; ancak uzaktan çalışma daha geniş anlamda değerlendirildiğinde; ana merkez ofis dışındaki farklı yerlerde iş yürütmeyi ifade eden çalışma modelidir (Ayyıldız, Çam ve Kuş, 2021, s. 138). Evden çalışma ise işgörenin sadece evinde çalışmasını içermektedir.

#### **d. Sanal Çalışma Modeli**

Bilgi teknolojisindeki ilerlemeler, iletişim, iş ve yönetim uygulamalarını yeniden şekillendirmektedir (Atasever, 2017, s. 43). Teknolojinin durdurulamaz ilerlemesi sonucunda işletmeler, sanal çalışma, sanal organizasyon, sanal ekip ve sanal çalışan gibi yeni kavramları iş yaşamlarına entegre etmeye başlamışlardır. Uzaktan çalışmaya alternatif olarak gelişen sanal çalışma uygulamasındaki sanallık kavramı, var olmamasına rağmen görülebilir ve hissedilebilir anlamı taşımaktadır. Bu çalışma modelinde, işgörenler kendi çalışma ortamlarını seçebilmektedirler (Demirbilek, 2007, s. 72). Sanal örgütler, bilgi teknolojisi sistemlerini kullanmaları, konum olarak dağınık, birbirinden uzak olmaları ve buna benzer farklılıkları içermeleri nedeniyle geleneksel örgütlerden farklıdır. Bu iş yürütme uygulamasında, işlerin tamamını veya çoğunluğu işgörenler tarafından çevrimiçi olarak yürütülmektedir (Atasever, 2017, s. 43).

Fiziksel örgütlerin etkilerine sahip olan ancak gerçekte olmayan örgütler şeklinde tanımlanan bu örgütler, şebeke örgütlerin bir çeşidi olup hızla gelişen bilgi teknolojisinin bir ürünüdür (Bolat vd., 2018, s. 354). Bu bağlamda sanal çalışma işletmelerin istihdam çözümlerinden biri olarak, uzaktan çalışmanın bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirbilek, 2007, s. 72). Farklı bir ifadeyle; sanal çalışma, işgörenlerin işlerini tamamlamak için çağdaş bilgi ve iletişim teknolojisini

kullandıkları ve fiziksel bir konum olarak ofisten uzakta çalışması olarak tanımlanabilir (Yılmaz, Pajo ve Güzeler, 2014, s. 430). İş dünyasının yeni normal olan sanal çalışma, farklı yerlerde görevlerini yürüten ve bilgisayar teknolojisi aracılığıyla birbiriyle sürekli etkileşim içerisinde olan bir çalışma uygulamasını ifade etmektedir. Bu çalışma modelinde ekipler “coğrafi ve/veya örgütsel olarak dağınık bir şekilde konumlanmışlardır. Bu ekipler ortak belirli bir amaca hizmet etmek için bilgi iletişim ve bilgi teknolojileri aracılığıyla işbirliği yapmaktadırlar (Urfa ve Can, 2021, s. 10-11). Bu uygulamada örgütler ortak amaca ulaşmak için bir araya gelirler ve amaca ulaşıldıktan sonra dağılırlar (Bolat vd., 2018, s. 355).

#### **e. Mobil (Gezici/Hareketli) Çalışma Modeli**

Mobil çalışma modeli, bireyin herhangi bir bilgi ve iletişim teknolojisini kullanarak seyahat ederken, müşterilerin ofisinde veya evinde çalışmasını ifade etmektedir (Tokol, 2021, s. 4). Bu çalışma modelinde işgörenler işin yürütülmesi için belirli bir evi veya ofise ihtiyaç duymamaktadırlar (Demirbilek, 2007, s. 75). Daha yalın bir ifadeyle, önceki çalışma modellerinden farklı olarak, mobil çalışanlar zamanlarının çoğunu evlerinin veya ofislerinin dışında (yolda, arabada, otelde tanıtımlarda vb.) çalışarak geçirirler. Günümüzde birçok işletme mobil işgören istihdam etmektedir. Satış ve destek uzmanları, eğitim, sigorta ve finans danışmanları bunlara birer örnek olarak verilebilir. Bu çalışanlar görevlerini yerine getirebilmek için sık sık seyahat etmesi gereken çalışanlar olarak gösterilebilir (Naktiyok, 2001, s. 51).

#### **f. Dijital Göçebe Çalışma Modeli**

İçinde yaşadığımız çağ, dijitalleşmenin günlük hayatımızın her alanına yayıldığı bir çağdır. Postmodernizmden etkilenen günümüz toplumunda bireyler zevk için yaşamakta ve hayatlarını buna göre şekillendirmektedir. Dijitalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve sürekli olarak yeninin; farklının peşinde koşarak haz arayan hedonistlerin çalışma hayatlarında değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Dijitalleşmenin verdiği potansiyel ile anı yaşamaya odaklanan hedonist kişiler çalışma hayatlarının merkezine haz kavramını koyarak keyifli ve konforlu çalışma alanları aradılar ve yeni dijital göçebe olarak bilinen modelin gelişmesine öncülük

ettiler (Deniz, 2019, s. 101). İşletmelerde bu çalışma yöntemi oldukça nadir görülmektedir. Çalışanların kişisel tercihlerine göre seçtikleri bu çalışma modeli, seyahat etmek ile çalışmayı bir yaşam tarzına dönüştüren bir çalışma modelini ifade etmektedir (Turna, 2021, s. 29). Daha yalın bir ifadeyle, seyahat ederken para kazanan kişiler dijital göçebelere (Sutherland ve Jarrahi, 2017, s. 3). Onlar için dünyanın en büyük şehrinde, sahilinde ya da herhangi bir kırsal kesimde bulunuyor olmak sorun teşkil etmemektedir. Çünkü dijital göçebelerin çalışmaları sosyo-mekânsal bağlamdan etkilenmezler (Müller, 2016, s. 345). Dijital göçebelerin yaşam ve çalışma tarzları, evden çalışma modellerindeki çalışanlardan önemli ölçüde farklıdır. Evden çalışanlar belirli yerde ikamet eder ve çalışmalarını buradan yürütürler; ancak dijital göçebeler ilgi çekici, heyecan verici ve kendi çıkarlarının peşinden gitmelerine izin veren yerlerde yaşamayı tercih ederler (Akın, 2021, s. 43).

#### **g. Freelancer Çalışma Modeli**

Dünya çapında bağımsız çalışma kültürünün yükselişi, işyerinde yeni dijital teknolojinin getirdiği en önemli trendlerden birisi haline gelen freelancer çalışma, özellikle bilgi yoğun sektörlerde son yıllarda giderek daha popüler hale gelmeye başlamıştır (Koloğlugil, 2019, s. 240). Freelancer, kelime anlamı itibariyle kendi hesabına bağımsız çalışan veya serbest çalışan olarak tanımlanmaktadır (Turna, 2021, s. 30). Freelancer çalışma, basın ve film endüstrisinde başlayan bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişimiyle grafik tasarım, web tabanlı girişimler, eğlence etkinlikleri başta olmak üzere birçok sektöre yayılmıştır. Geleneksel freelancer çalışma biçiminde bireyin bağımlı olduğu herhangi bir işvereni bulunmamaktadır. Bu modelde birey sınırlı bir süre proje esasına dayalı çalışmaktadır (Erdoğan, 2018, s. 244). Freelance çalışanlar, geçici ve kısa süreli sözleşmeler altında ürettikleri içerikleri veya haberleri satarak para kazanan kimselerdir (Çiğdem ve Erdoğan, 2019, s. 160). Freelancer çalışmada birey genellikle kendisi için çalışmaktadır. Bu kişiler sabit bir işletmede sürekli olarak çalışmak yerine birden fazla şirketlerde çeşitli hizmetler sunmakta ve çalışma saatlerini de kendisi belirlemektedir (Öztuna, 2017, s. 118).

### **2.1.5.5. Evden Çalışma Modelinin Türleri**

Evden çalışma modeli bağımlı ve bağımsız olarak olmak üzere iki farklı türde karşımıza çıkmaktadır.

#### **a. Bağımlı Olarak Evden Çalışma**

Belirli bir süre içinde, bir ücret karşılığında başkaları adına istediklerini yapmak, evden bağımlı çalışma modeli olarak tanımlanmaktadır. Milli Gelirler İdaresi'ne göre, bir işin nasıl yapılacağına dair ayrıntılı talimatlar alan bir çalışan, bağımlı bir çalışan olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda bağımlı evden çalışma uygulamasında, işlerin yürütülmesi işçi ve işveren arasında yapılan bir sözleşme çerçevesinde yürütülmektedir. Bu da çalışanı uygun gördüğü işte hareket etme veya karar verme yetkisinden yoksun bırakmaktadır (Turna, 2021, s. 59). Farklı bir ifadeyle evden çalışma uygulaması, bilgisayar ve iletişim teknolojileri aracılığıyla merkezi işyerine bağlantılı halde geleneksel ofisten uzakta evden çalışmayı içermektedir. Bu çalışma türü tam bağımsız bir çalışma ortamını oluşturmaktadır (Yılmaz, Pajo ve Güzeler, 2014, s. 433). Bu uygulamada çalışan bağımsız bir çalışma ortamına sahip olsa bile bir işverene bağımlı olarak iş yürüttüğü için bağımlı olarak evden çalışma modeli kapsamına girmektedir.

#### **b. Bağımsız Olarak Evden Çalışma**

Bağımsız olarak evden çalışma, gelişmekte olan ülkeler için önemli bir istihdam kaynağı oluşturmaktadır (Şentürk, 2020, s. 28). Bu model, “kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi”, olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma modeli, bireyin kendi işinde herhangi birine bağlı olmaksızın çalışmasını ifade etmektedir. Bireyler bu modeli, çeşitli maliyet kalemlerini azaltmak ve zamandan tasarruf edebilmek adına tercih etmektedir (Turna, 2021, s. 62). Ayrıca bu model, bireye kendi işinin patronu olma düşüncesi, otorite duygusu ve sosyal statü de sağladığı düşüncesiyle de tercih edilebilmektedir (Şentürk, 2020, s. 28). Sosyal platformlarda kendi adına içerik üreticiliği yapan kimseler bu kavrama örnek gösterilebilirler.



### **2.1.5.6. Evden Çalışma Modelinin Üstünlükleri ve Sakıncaları**

Yakın zamana kadar, evden çalışma modelinin üstünlüklerinden faydalanan ya da sakıncalarından etkilenen kişiler ya serbest meslek sahibi kimseler ya da paketleme işi gibi küçük çaplı sözleşmeli işlerde çalışan kimselerdi; ancak günümüzün hızla gelişen teknolojiyle birlikte hayatımıza giren yüksek hızlı internet erişimi, kablosuz taşınabilir elektronik cihazlar gibi çeşitli yenilikler birçok insanın her zaman ve her yerde çalışmasını mümkün kılmıştır (Fitzpatrick ve Fishman, 2008, s. 4). Çağın beraberinde getirdiği teknolojik gelişmeler sayesinde işverenler, işgörenlerine günün her saati zaman ve konum fark etmeksizin ulaşabileceklerini bildikleri için, onların merkez ofis dışında bulunuyor olmalarından dolayı endişe duymamaktadırlar. Çünkü değişen işletme yönetimi anlayışı perspektifinde artık işgörenlerin masada harcadığı süreye değil, işin kalitesine odaklanılmaktadır (Fitzpatrick ve Fishman, 2008, s. 5).

Covid-19 sebebiyle iş dünyasında hızlı bir şekilde yerini alan evden çalışma modeli (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 75). birçok örgütü bu model ile tanıştırmış; zorunlu ve plansız olarak bu sürecin içerisine dahil etmiştir (Yıldırım ve Tur, 2021, s. 173). Bu modelin gerek işgörenler adına gerekse işverenler adına avantajlı ve dezavantajlı durumları bulunmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010, s. 69). Yazında evden çalışma modelinin işgörenler ve işletmeler için yararlarını ve sakıncalarını ortaya koyan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Meşhur, 2010, s. 6). Bunlar aşağıdaki listede sıralanmaktadır.

#### **2.1.5.6.1. Örgütler Açısından Üstünlükleri ve Sakıncaları**

Evden çalışma modelinin örgütler açısından avantajları olduğu gibi aynı zamanda bir dizi dezavantajı da bulunmaktadır. Bu avantajlar ve dezavantajlar aşağıda açıklanmıştır.

##### **a. Örgütler Açısından Üstünlükleri**

Evden çalışma modelinin örgütlere sağladığı üstünlükler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bellmann ve Hübler'e (2020) göre evden çalışmak, karlılığı ve verimliliği artırırken işçilik giderlerini düşürmektedir (Yiğit, 2021, s. 315).
- İşletmeler, evden çalışma uygulamaları, örgütlerine uygulayarak üretkenliği artırabilir ve değişen piyasa koşullarına rakiplerine oranla daha hızlı yanıt verebilirler (Özçelik, 2021, s. 226).
- Bu çalışma modeli örgütlere geleneksel modellere oranla daha nitelikli personele ulaşma potansiyeli sunmaktadır (Denkenberger, Way ve Pearce, 2015, s. 35).
- İşletmeler için küresel salgın gibi felaketlerle başa çıkmanın alternatif bir yolu olarak değerlendirilmektedir (Kırık ve Özkoçak, 2021, s. 925).
- Rekabet edebilme gücünü arttırmaktadır (Ayyıldız, Çam ve Kuş, 2021, s. 132).
- Evden çalışma daha iyi iş-yaşam dengesi fırsatları, daha yüksek üretkenlik ve geliştirilmiş kurumsal etkinlik için daha iyi beklentiler sağlayabilmektedir (Spagnoli vd., 2021).
- Bu uygulamayla birlikte örgütlerin, kırtasiye giderleri, yakıt giderleri, elektrik giderleri ve ulaşım giderleri gibi çeşitli giderleri azalmaktadır (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 78).
- Nitelikli işgücü talebini düşürürken istihdamı artırır, beyin göçünü yavaşlatmaya yardımcı olur, depolama alanından ve ofis giderlerinden tasarruf sağlar (Geyik ve Turna, 2021, s. 263).
- Evden çalışma uygulaması, salgın hastalıklar gibi acil durumlarda virüs bulaşma tehlikesini en aza indirir, paydaşların sağlıklı kalmasına yardımcı olur ve işyeri sağlığı ve güvenliğini destekler (Yıldırım ve Tur, 2021, s. 173).
- Devamsızlıklar azalır ve buna bağlı sebeplerden ötürü nitelikli çalışanın iş akdinin feshi yapılmak zorunda kalınmaz bu durum sonucunda ise işgören devir oranı azaltabilir (Tat ve Gemlik, 2020, s. 268).
- İşyeri kazalarında azalma ve fazla mesai ücretinin ortadan kaldırılması dahil olmak üzere şirket için bir dizi avantajı bulunmaktadır (Özçelik, 2021, s. 225).

## **b. Örgütler Açısından Sakıncaları**

Evden çalışma modelinin örgütlere sağladığı sakıncalar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Stresli durumlara, yalnızlığa, iş-yaşam çatışmalarına ve zaman yönetimi zorluklarına yol açabilir (Spagnoli, Manuti, Buono ve Ghislieri, 2021, s. 2).
- Çalışanın işi evden yürütmesi esnasında karşılaştığı teknik sorunlar ve altyapı yetersizliği nedeniyle performansının düşmesine sebep olabilir (Tat ve Gemlik, 2020, s. 271).
- Evden çalışanlar, işletmenin hiyerarşik yapısından kopuk olduğu için kariyer gelişimleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Geyik ve Tuna, 2021, s. 265).
- Yöneticilerin çalışanlar üzerindeki kontrolü azalmaktadır (Özçelik, 2021, s. 227).
- Evden çalışma modelinde, çalışanların örgütsel bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlara örgüt kültürünün aktarılmasında zorluklar yaşanabilmektedir. Aynı zamanda değişime direnç ve performans ölçümü gibi sorunlara da yol açabilmektedir (Güler ve Nalbant, 2022, s. 537).
- Ev ortamı işgörenin verimli bir şekilde işi yürütmesine uygun tasarlanmadığı için, ofis ortamındaki verimliliği sergileyemeyebilir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76).
- Çalışanlar evden çalıştıkları sırada siber güvenlik sorunu yaşayabilirler. Çalışanların teknolojik ürünlerindeki sistemsiz güvenlik açıkları şirketin bilgilerini tehlike altına atabilmektedir (Ertürk, 182, s. 2021).
- Evden çalışma modelinde liderler gerekli performansı sağlayamayabilirler. Çünkü yüz yüze iletişimle ilişkili sosyal beceriler dijital bağlamda liderlik yapmaları için yeterli olmayabilir. Eğer bu liderler bu dönüşüme ayak uyduramaz ve pozisyonları gereği sadece talimatlar vermek zorunda kalırlarsa, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel yalnızlığın ortaya çıkmasına sebep olabilirler (Spagnoli vd., 2021, s. 6).
- Evden çalışma modelinde, takım çalışmasını zorlaşmaktadır. Ayrıca işçi ve işveren ilişkileri zayıflamaktadır (Meşhur, 2010, s. 7).

- Bu uygulamada görevlerin dağılımında hatalar yaşanabilir ve çalışanlar işten kaytarabilirler (Çalapkulu, Yemen ve Doğan, 2021, s. 2042).

#### **2.1.5.6.2. İşgörenler Açısından Üstünlükleri ve Sakıncaları**

Evden çalışma modelinin işgörenler açısından üstünlükleri olduğu gibi bir dizi sakıncaları da bulunmaktadır. Bu üstünlükler ve sakıncalar aşağıda açıklanmıştır.

##### **a. İşgörenler Açısından Üstünlükleri**

Evden çalışma modelinin işgörelere sağladığı bazı üstünlükler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- İşgörenler ulaşım maliyetinden kurtulur, kıyafet ütülemek ve yeni kıyafetler almak zorunda kalmazlar aynı zamanda kişisel gelişimine zaman ayırabilir, gazetesini okurken ve kahvesini içerken aynı zamanda işlerini de yürütebilirler (Fitzpatrick ve Fishman, 2008, s. 4).
- İşgörenler ailelerine daha fazla zaman ayırabilirler (Gülcan, 2002, s. 49).
- Evde olmanın sağladığı huzur ve sessizlik sayesinde çalışanlar sorumluluklarına daha iyi odaklanır, daha hızlı ve daha verimli çalışabilirler (Wontorczyk ve Roznowski, 2022, s. 2).
- Bu model sayesinde öğrenciler, emekliler ve kadınlar iş hayatına katılabilir ve gelir dağılımından kendi paylarına düşeni alabilirler (Özçelik, 2021, s. 226).
- Evden çalışanlar ofis ortamında bulunmadıkları için işyeri ortamından kaynaklanan streslerden etkilenmez ve işyeri ortamının oluşturduğu iş stresinden zarar görmeyebilirler (Kavi ve Koçak, 2010, s. 80).
- Evden çalışma engelli bireylerin aktif olarak iş hayatında bulunmalarına katkı sağlayabilmektedir (Karakoyun, 2016, s. 145).
- Trafikte takılıp zaman kaybetmezler bu yüzden trafikte geçirdikleri süre azalmaktadır (Costa vd. 2022, s. 9).
- Kontrol ve denetim mekanizmalarından bağımsız esnek ve özgür bir çalışma ortamı sunmaktadır (Koparan ve Bekalp, 2020, s. 157).
- Evden çalışma, metropol şehirlerdeki yoğunluğu azaltabilir. Buna bağlı metropol şehirlerde ulaşım sorunu, yüksek kiralar gibi yoğun talebe bağlı fiyat yükseklikleri azalabilir (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 78).

- İşgörenlerin kişisel görüşleri, kültürleri ve dini inançları gibi çeşitli unsurlardan dolayı örgütün diğer bireyleri tarafından dışlanmaya, ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalmazlar (Kavi ve Koçak, 2010, s. 80).
- İşgörenin ofiste boşa geçirdiği zamanları, evden çalışma modelinde farklı alternatiflerle değerlendirebilir (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 75).
- İşgörenler çalışma saatini kendine göre ayarlayabilirler (Yıldırım ve Tur, 2021, s. 173).

### **b. İşgörenler Açısından Sakıncaları**

Evden çalışma modelinin işgörenler üzerinde oluşturduğu sakıncalar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Evden çalışma durumunda, çalışan ev ortamını daha verimli hale getirebilmek adına ekstra giderlere (internet, ısınma, aydınlatma ve bilgisayar gibi) katlanmak zorunda kalabilir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 76).
- Evden çalışma modelinde işgörenler örgün çalışma modelindeki rutinlerin dışında kaldıkları için motivasyon düşüklüğü ve iş tatmininde azalma gibi durumlarla karşı karşıya kalabilirler (Koparan ve Bekalp, 2020, s. 57).
- Modele ilişkin yetersiz hukuki düzenlemeler nedeniyle güvencesizlik ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu model her bireyin kişiliğine uygun olmayabilir (Berkün, 2013, s. 61).
- Kişinin özel hayatı ile meslek hayatı arasındaki çizginin ortadan kalkmasına sebep olabilir (Parlak ve Karaköse, 2021, s. 156).
- Evden çalışanlar, işyerinin sunmuş olduğu sosyal ortamdan uzak kaldıkları için yalnızlık duygusu yaşayabilir (Kavi ve Koçak, 2010, s. 82).
- İşgörenler işlerini evden yürüttükleri zaman ofis ortamının sunmuş olduğu ekipman ve kaynaklardan (veriler, belgeler, iş arkadaşı ve yönetici desteği gibi) yoksun kalırlar (Wontorczyk ve Roznowski, 2022, s. 1).
- Mevcut evlerin mimari yapısı, evden çalışma uygulamasının gereklerini karşılayacak şekilde dizayn edilmemiştir; bu nedenle ev ortamı mesleki olarak oluşturulmuş ofis ortamı kadar ergonomik değildir (Natomi, Kato ve Matsushita, 2022, s. 4).

- Evden çalışma, işgörenlerin odaklanma gibi sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 75).
- İşgörenler yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler nedeniyle (Özçelik, 2021, s. 226). iş sözleşmesi kapsamında çalışana sağlanan yol ve yemek masrafları gibi bazı sosyal ödemelerden mahrum kalabilirler (Erafşar, 2021, s. 295).
- Evdeki çalışma ortamının ergonomik olmaması ve fiziksel aktivitedeki azalma nedeniyle (Niebuhr vd., 2022, s. 4). kas ve iskelet sorunları başta olmak üzere çeşitli sağlık sorunlarını ortaya çıkabilmektedir (Akca ve Küçüköğlü, 2020, s. 79).
- Evden çalışma modeli, çiftlerin evde birlikte çok fazla zaman geçirmeleri nedeniyle boşanma oranını da arttırabilmektedir (Euronews, 2021).
- Şirketin çevrimiçi toplantılar sırasında kamerayı sık sık açması gerektiğinden, çalışanların kişisel alanına müdahale edilmektedir. Bu durum da evden çalışmanın dezavantajları arasında yer almaktadır (Erafşar, 2021, s. 295).
- İşin kesintiye uğrayacağı endişesi nedeniyle çalışanlar, işverenleri tarafından yoğun denetim ve iş yüküne maruz bırakılmaktadır (Yıldırım ve Tur, 2021, s. 172).
- Evden çalışma modelinde, işgörenler iş arkadaşlarıyla olan iletişimini kaybedebilir ve buna bağlı olarak yalnızlık duygusu yaşayabilirler (Heminsley, 2009, s. 12).

#### **2.1.5.7. Evden Çalışma Modeline Yönelik Yasal Düzenlemeler**

Evden çalışma modeli diğer çalışma uygulamalarından farklı birtakım özellikleri içermektedir. Bu nedenle bu modele ilişkin yasal düzenlemelerde diğer çalışma modellerinden farklı olması gerekmektedir. Ancak yasalarımız da iş hukuku geleneksel çalışma sistemi çerçevesinde işçi ve işveren ilişkisini düzenleme altına almış olmasına rağmen evden çalışma modeline ilişkin doğrudan yasal bir düzenleme yapmamıştır. Yasalarımız da evden çalışma uygulamasını doğrudan kapsamaya bile dolaylı olarak içerisine alan bazı yasal düzenlemeler de mevcuttur. Bu kapsamda uzaktan çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda evden çalışma bir alt kategori olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca "Türk Borçlar Kanunu'nun 461-469. Maddelerinde Evde Hizmet Sözleşmesi Başlığı Altında" çeşitli şekilde dolaylı olarak düzenlemeler de söz konusudur (Erafşar, 2020, s. 279). Ayrıca evden çalışma

modeline ilişkin uluslararası sözleşme ILO tarafından “177 Sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi” başlığı altında ele alınmıştır (ILO, 2020, s. 1). Evden çalışma, Covid-19’un bir sonucu olarak birçok sektörde popüler hale gelmiştir; ancak Koronavirüs salgını sırasında zorunlu nedenlerle evden çalışma uygulaması, “İş Kanunu'nun” uzaktan çalışma tanımı kapsamında değerlendirilmemelidir. Salgının bir sonucu olarak, bir çok sektörde popüler hale gelen evden çalışma modelini sadece İş Kanunu’nda tanımlanan uzaktan çalışma kapsamında değerlendirmek doğru değildir. Zira iş kanununun 14. Maddesi detaylı şekilde incelendiğinde; işgörenlerin uzaktan çalışmasına ilişkin çeşitli genel ve özel hükümler yer almaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışma ayrı bir sözleşmeyi içermektedir. Eğer evden çalışmanın bu kanunun kapsamında değerlendirilmesi gerekiyorsa mevcut sözleşme feshedilerek yeni bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapılmalıdır (Yürekli, 2020, s. 56).

### **2.1.6. Örgütsel Yalnızlık**

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak yalnızlık kavramı açıklanacak daha sonra örgütsel yalnızlık kavramına ilişkin bilgiler verilecektir.

#### **2.1.6.1. Yalnızlık Kavramı ve Toplumsal Anlamda Yalnızlık**

Yalnızlık tarih boyunca filozoflar, şairler, müzisyenler ve yazarların eserlerinde kavramsal olarak kullanılmış; ancak 1970’lere kadar sosyal bilimlerde kuramcılar tarafından ciddi olarak ele alınmamıştır (Sønderby, 2013, s. 5). Yalnızlık sürekli sosyal bağlantı ve sosyal bütünleşme ihtiyacı içinde olan insanın doğasına aykırı bir kavram olup (Ayazlar ve Güzel, 2014, s. 320); günümüzde duygusal ve sosyal varlıkların karşı karşıya olduğu en yaygın endişe kaynaklarından biridir. Yalnızlık, yaşamın doğal bir parçası olmasına rağmen endişe, öfke, üzüntü ve gerginlik gibi olumsuz duygulara yol açabilmektedir. Bu olumsuz duygulara zamanında gerekli müdahalede bulunulmadığı takdirde bireyde çeşitli psikolojik sorunlarla karşılaşmaktadır (Akduman, 2020, s. 419). Farklı bir ifadeyle insanlar, doğası gereği temel bir ait olma dürtüsü olan sosyal canlılardır; bu nedenle bu ihtiyacı tatmin edemedikleri zaman yalnızlık ortaya çıkar. Yalnızlık devam eder ve müdahale edilemezse, birey-toplum etkileşimini ve sosyal içermeyi engellemenin yanı sıra ciddi duygusal ve fiziksel sağlık sorunları da ortaya çıkarır. Yalnız olmak

ve kimseye veya hiçbir şeye ait olmamak aynı zamanda dünyaya katılımdan da yoksun olmaktır (Sagan ve Miller, 2018, s. 11).

Yalnızlık, insanları doğdukları andan ölene kadar etkileyen bir durumdur. İnsan yaşamının her anı, beraberinde bir yalnızlık duygusunu getirir (Gökçe, 2018, s. 38). Başka bir deyişle yalnızlık, tüm insanların hayatlarının bir noktasında deneyimledikleri bir duygudur. Yalnızlık bir veya birden fazla yaşam durumunun veya bu durumlardan kaynaklanan bir veya birden fazla davranışın sonucu olarak gelişir (Tarım, 2020, s. 149). Modern toplum ve kültür içinde yaşamının bir sonucu olarak insanlar gerçek doğalarına yabancılaşmışlardır. Bu durumun sonucunda bilim insanları yalnızlığı çağdaş yaşamın getirdiği temel bir patoloji olarak tanımlamıştır (Yakut ve Certel, 2016, s. 71).

Yalnızlık; bilişsel, davranışsal ve psikolojik sonuçlar ile açıklanabilmektir ve bilinenin aksine basit bir şekilde tek başınalık olarak düşünülmelidir. Tek başınalık; bireyin günlük yaşamda tek başına geçirdiği zamanları ve diğer bireylerden iletişimsel olarak ayrılığını ifade etmektedir (Erbaş, 2019, s. 3). Başka bir ifadeyle yalnızlık, tutarlı bir yapı oluşturmak için bir araya gelen ve tek bir varlık olarak tanımlamayı zorlaştıran öznel ve duygusal tepkilerin bir toplamıdır (Wright, 2015, s. 124). Bu nedenle yalnızlık, kişinin kendini değerlendirmesi olarak ifade edilebilecek öznel bir deneyimdir. Weiss (1973), bireyin yaşadığı yalnızlığı "duygusal yalnızlık" ve "sosyal yalnızlık" olarak sınıflandırmaktadır. Bireyler arasında samimi, sıcak ve gerçek duygusal bağların olmaması, "duygusal yalnızlığı" göstermektedir. İnsanların ikili ilişkilerde bağlanma problemi ve güven eksikliği, anne baba desteğini yeterince hissetmemeleri ve iyi bir arkadaşına sahip olamamaları, ölüm, boşanma gibi kötü durumlar sonucunda önemli ilişkilerinin zedelenmesi bireyde duygusal depresyona girmelerine sebep olmaktadır. "Sosyal yalnızlık" kavramı, insanlar arasındaki sosyal bağlantıların eksikliğini veya neredeyse hiç olmamasını ifade etmektedir. Bu durum ayrıca bireylerin herhangi bir sosyal ağa girememelerini ve bu nedenle bulunduğu örgütte yalnız kalmalarını yansıtmaktadır (Kayaalp ve Özdemir, 2020, s. 102).

Yalnızlık, sözcük anlamı olarak "yalnız olma durumu, kimsesizlik, kimse bulunmama durumu, ıssızlık, tenhalık" anlamları taşımaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). Başka bir tanıma göre, "Yalnızlık, insanların başkalarıyla iletişim kurmada zorlanması sonrasında meydana gelen memnun olmama durumu veya ruhsal olarak sıkıntı yaşamasıdır" (Doğan vd., 2021, s. 1087). Peplau ve Perlman (1982)



“yalnızlığı, kişinin diğer insanlarla var olan ve arzu edilen etkileşimleri arasındaki niteliksel ve niceliksel uçurumun bir sonucu olarak ortaya çıkan hoş olmayan duygusal bir durum”, olarak tanımlamıştır (Akgül, 2016, s. 274).

Perlman ve Peplau'nun yalnızlık kavramı yalnızlıkla ilgili üç ayrı ve can alıcı noktaya değinmektedir: Kişinin sosyal bağlarının yetersizliği, yalnızlığa neden olur; yalnızlık kişisel bir deneyimdir (her zaman sosyal izolasyonla aynı şey değildir, insan kalabalığın ortasında da yalnız hissedebilir) ve yalnızlık zor ve hoş olmayan bir duygudur (Çakır ve Çakır, 2011, s. 132).

Yalnızlık, hem nesnel bir fiziksel yabancılaşma durumu hem de yalnız hissetmekten kaynaklanan öznel bir sıkıntı, durumu olarak kavramsallaştırılmıştır. Yalnızlık yapısı, depresyon, umutsuzluk, intihar düşüncesi ve/veya intiharla ilgili davranışlar dahil olmak üzere çeşitli zihinsel sağlık koşullarıyla görgül olarak bağlantılıdır (Rudolf, 2017). Farklı bir ifadeyle yalnızlık, kişinin çevresine, duygularına ve kendisine karşı hissettiği bir duygudur (Şahin, 2019, s. 503). Yalnızlığın özellikle sanayileşmiş ülkelerde hızla artması ve İngiltere'de “Yalnızlık Bakanlığının” kurulması, karşılaşılan bu durumun gelecekte ne kadar önemli hale geleceğine dair önemli göstergeler sunmaktadır (Ekti ve Kızılgöçit, 2021, s. 332). Özetle yalnızlık, kişinin gerçek ve arzu edilen sosyal ilişkileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan hoş olmayan, istenmeyen, kötü bir duygu olarak tanımlanır (Fox, 2019, s. 4).

#### **2.1.6.2. Yalnızlığın Türleri**

Yalnızlık öznel bir durum olarak değerlendirildiğinden ve herhangi bir genellemeye tabi tutulamadığından dolayı yalnızlık türlerine olan bakış açılarında farklılıklar görülmektedir (Şeker, 2022, s. 56). Aşağıda, yalnızlık açıklamalarının farklı biçimlerine ilişkin çeşitli bakış açıları üzerine yapılan çalışmalar yer almaktadır.

Weiss (1998), iki tür yalnızlık olduğunu öne sürmüştür: *sosyal ve duygusal yalnızlık*. Sosyal yalnızlık, iş ve okul gibi grup ortamlarında sosyal ilişkilerin eksikliği olarak tanımlanırken; duygusal yalnızlık, eşler veya ebeveynler gibi bakıcılarla ilişkilerin eksikliği ile ilgilidir. Başka bir deyişle; birincisi kişinin sosyal ağıyla (örneğin, arkadaş sayısı) belirlenirken, ikincisi kişinin bir partneri olup olmadığına veya evli olup olmadığına göre belirlenir (Rudolf, 2017, s. 49). Yalnızlık

genellikle durumsal ve geçicidir. Ancak bazı insanlar düzenli olarak yalnızlığı çeşitli şekillerde yaşarlar ve bu duygu zamanla kişiliklerinin bir parçası haline gelir. Young (1982), yalnızlığı zaman ve durum unsurlarını dikkate alarak, “geçici yalnızlık, kronik yalnızlık ve durumsal yalnızlık”, olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır (İmamoğlu, 2008, s. 92). Bunlar şöyle açıklanabilir:

*Geçici yalnızlık*; insanların yaşamlarının farklı dönemlerinde yaşadığı kısa süreli ve etkisinin düşük olduğu yalnızlık duygusudur. *Kronik yalnızlık*; bireyin yaşamında iki ay veya daha uzun süreli kalıcı etkileri olan yalnızlık duygusudur. *Durumsal yalnızlık*; Bireyin majör stres olayları karşısında karşı karşıya kaldığı yalnızlık duygusudur. Örneğin bireyin günlük yaşamındaki çevresel stres etkenleri, travmalar, aile içi şiddet, sevdiği birinin ölümü ve boşanma gibi olaylardır (İmamoğlu, 2008, s. 92). Ayrıca Sadler ve Johnson (1980) da beş farklı yalnızlık türü tanımlamışlardır. *Bunlar şu şekilde açıklanmıştır* (Akgül, 2016, s. 278). *Bireysel yalnızlık*; kişinin kendisiyle iletişim kuramamasından kaynaklanan izolasyon duygusu olarak tanımlanmaktadır. *Kişilerarası yalnızlık*; Bireyin kendisini diğer bireylerden soyutlaması durumunda karşılaştığı yalnızlık duygusu olarak tanımlanır. *Sosyal yalnızlık*; bireyin sosyal çevresinden koptuğunu ve ait olduğu grup tarafından dışlandığını veya dışlandığını hissettiğinde gelişen tecrit duygusu olarak tanımlanmaktadır. *Kültürel yalnızlık*; bireyin yaşamak zorunda kaldığı toplumun kültürüne yabancılaşmasını ifade etmektedir. Örneğin bir ülkeye mülteci olarak göç eden insanların yaşadıkları durum, bu kavrama örnek verilebilir. *Kozmik yalnızlık*; bu yalnızlık, Tanrı'dan ve doğadan kopmuş olmanın sonucunda oluşan yalnızlık duygusudur (Akgül, 2016, s. 278).

### **2.1.6.3.Yalnızlığın Nedenleri**

Yalnızlık öznel bir durum olduğundan yalnızlığın nedenlerini mutlak ifadelerle genellemek mümkün değildir (Akduman; 2020, s. 422). Yalnızlık çoğunlukla fiziksel olarak tek başına olma durumuyla ilişkilendirilir; ancak bireyin etrafı başka insanlarla çevriliyken de gözlemlenebilen bir durumdur (Bektaş ve Kenar, 2018, s. 157). Bu nedenle bir çok farklı neden, bireyin yalnızlığını etkileyebilir.

Yalnızlığı ve nedenlerini araştıran Dykstra'ya (2009) göre; insanların kendilerini yalnız hissetmelerinin üç temel nedeni vardır: ilk neden, bireyin sosyal ağ özelliklerine dayalı oluşan yalnızlık hissidir. Başka bir deyişle, insanlar bireylerarası ilişkilerinin nitelik ve niceliğiyle ilgili olumsuz deneyimler sonucunda yalnızlık duygusu yaşarlar; ikincisi, insanların diğer insanlarla ilişkileri eşit düzeyde olmadığından dolayı yaşadığı yalnızlık hissidir. Üçüncüsü ise, bireyin kendine özgü özellikleri ve koşullarının bir sonucu olarak yaşadığı yalnızlık duygusudur. Bireyin kişisel nitelikleri, düşük benlik saygısı, güven eksikliği, kötü iletişim, gelişmemiş sosyal beceriler ve diğer istenmeyen kişisel özellikler olarak tanımlanabilir (Akgül, 2016, s. 275). Ayrıca bireyin yaşam amacının olmaması da yazında ne çıkan yalnızlık nedenleri arasında gösterilmektedir (Fox, 2019, s. 82). Bunun gibi utangaçlık, içedönüklük, çekingenlik, sosyal kaygı, kişilerarası zayıflık, karamsarlık, güvenme problemi, düşük öz-saygı, aşırı duyarlılık, zgven eksikliği ve alınganlık gibi davranışsal niteliklere sahip bireylerin yalnızlıkla karşılaştıklarında etkilenme olasılığı daha yüksektir (Erözkan, 2009, s. 817).

Yalnızlık, yakın bir arkadaşın veya akrabasının ölümü sonucu olabileceği gibi, sevilen bir kişinin evinden ayrılması sonucu da ortaya çıkabilir. Kişi, duygusal durumunun bir sonucu olarak acı ve sıkıntı hissedebilir. Öte yandan, birey etrafı başka insanlarla çevriliyken bile kendini yalnız hissedebilir (Alver, 2017, s. 117). Dünya nüfusu arttıka, insanların değerleri ve hedefleri giderek farklılaşmaktadır. Bunlar da bireyin toplum içerisindeki sosyal ilişkilerini zedeleyerek yalnızlaşmasına neden olmaktadır (Ay, Akkaya ve Başıbüyük, 2019, s. 197).

Michela, Peplau ve Weeks'e (1982, s. 931) göre, yalnızlığa neden olabilecek potansiyel faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

**Tablo 1. Yalnızlığın Olası Nedenleri ve Açıklamaları**

YALNIZLIK NEDENLERİ	AÇIKLAMA
<b>Karamsarlık</b>	Kişinin başka biriyle etkileşimde bulunma ihtimalinin hiç olmadığı kadar zayıf olduğu inancı
<b>Reddedilme korkusu</b>	İnsanların arkadaşlık veya bir ilişki kurmaya çalışırken reddedilme korkusu
<b>Yeterli çaba göstermeme</b>	Bireyin biriyle tanışmak için gerekli çaba sarf etmemesi
<b>Bilgi Eksikliği</b>	Bireyin yeni bir arkadaşlık veya yeni bir ilişkiye nasıl başlayacağını ve başlamak için ne yapacağını bilememesi
<b>Utangaçlık</b>	Bireyin Aşırı derecede utangaç olması
<b>Fiziksel açıdan çekici olmama</b>	Bireyin fiziksel çekiciliğinin olmaması veya bireyin kendisini fiziksel açıdan çekici bulmaması
<b>Diğer gruplar ve ilişkiler</b>	Arkadaş grubu olan bireyler kendi grupları ve ilişkileriyle meşguldür bu yüzden yalnız olan bireylerin arkadaş edinme girişimleriyle ilgilenmezler
<b>Başkalarından korkma</b>	Bireyin diğer insanlarla iletişim kurma ve arkadaşlık edinme gibi ilişki kurmakta korkması
<b>Fırsat eksikliği</b>	Bireyin yeni insanlarla arkadaşlık ve ilişki kurmak için yeterli fırsata sahip olamaması
<b>Antipatik kişilik</b>	Bireyin diğer insanlar tarafından itici kabul edilen bir kişiliğe sahip olmaması
<b>Şansızlık</b>	Bireyin diğer bireylerle tanışma şansının olmadığını düşünmesi
<b>Kişisel olmayan sebepler</b>	Bireyin kişisel olmayan sebeplerden dolayı diğer insanlarla yüzeysel ilişkiler kurması

**Kaynak: Michela, J. L., Peplau, L. A., ve Weeks, D. G. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 43(5), 929.**

Kişisel, kültürel ve durumsal faktörlerin bileşeni de yalnızlığa neden olabilmektedir. Bu bakış açısına göre, "utangaçlık, içe dönüklük, sosyal kaygı ve zayıf sosyal beceriler gibi faktörler, sosyal bağlantıların yaratılmasını ve sürdürülmesini engellemek için kültürel ve çevresel değişkenlerle etkileşime girerler". Örneğin bireysel başarıya ve rekabetçiliğe verilen önem, sosyal yabancılaşmayı büyütürken yalnızlık riskinin artmasına neden olabilmektedir. Bilişsel

tutarsızlık kuramına göre yalnızlık, bir kişinin sahip olmak isteyeceği kişilerarası etkileşim türleri ile şu anda sahip olduğuna inandıkları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır. Bilişsel tutarsızlık kavramı, insanların başkalarının davranışlarını onlara duygu, inanç ve niyetler atarak anlamaya çalıştıklarını belirten yükleme teorisine dayanmaktadır. İnsanların kendileri ve diğer insanlar hakkındaki algıları, inançları, nasıl etkileşimde buldukları ve kişilerarası olayları nasıl anladıkları üzerinde bir etkiye sahiptir; bu da onların kişilerarası olayları nasıl anladıklarını ve nasıl etkileşime girdiklerini etkiler. Yalnız insanlar, kendilerini suçlamaya ve sosyal durumları kendi kontrollerinin ötesinde görmeye daha yatkındırlar; bu da bir tür öğrenilmiş çaresizlik ve yalnızlıkla sonuçlanır (Sagan ve Miller, 2018, s. 15).

#### **2.1.6.4. Yalnızlığın Sonuçları**

Yalnızlık duygusu içindeki bir kişinin “zihinsel, duygusal ve psikolojik” olarak sağlıklı, huzurlu ve sakin bir yaşam sürdürmesini; görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini beklemek imkânsızdır. Özellikle günümüzde yalnızlık sorununun yalnızca çalışanla sınırlı kalmayacağı ve bu durumun bireyin iletişim kurduğu her kesimde olumsuz yansımaları sebep olacağı düşünüldüğünde, birey ve toplum sağlığı açısından ciddi sorunlara neden olabilmektedir (Yakut ve Certel, 2016, s. 72).

Ayrıca yalnızlığın muhtemel yansımalarını aşağıdaki gibi listelemek mümkündür (Akduman, 2020, s. 422).

- Yalnızlık, insana acı verir ve duygusal olarak kalıcı izler bırakabilir.
- Yalnızlık bireyi diğer bireylerden soyutlar ve arkadaşlık kurmasını zorlaştırır.
- İnsanlar yalnızlıkla baş edemedikleri zaman, hassas ve katı hale gelebilirler.
- Yalnızlık, diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler sürdürmeyi zorlaştırabilir.
- Yalnızlık, kişinin kendi enerjisini kullanmasını ve yaratıcı düşünmesini zorlaştırabilir.
- Yalnızlık, önlenmediği veya ele alınmadığı sürece, kişinin hayatında belirleyici bir durum haline gelebilir.
- Yalnızlık, bireyin kişisel yaşamını olduğu kadar sosyal yaşamını da etkileyebilir.

Ayrıca Rubenstein ve Shaver (1982), yalnızlığı olumlu bir yalnızlık biçimi olarak görür ve paradoksal olarak uzun vadeli yalnızlığı hafifletmeye hizmet edebileceğini ifade etmiştir. Yazarlar, yalnızlığın bireyde yatıştırıcı bir etkisi olduğunu, insanlarla iletişim kurmak için hayali isteklerden gerçekleri ayırt etme yeteneğimizi geliştirdiğini ve bireyi sosyal sorumluluk ve yakınlığa hazırlamasının faydalarının olduğunu belirtmişlerdir (Rokach, 2004, s. 30).

### 2.1.6.5. Yalnızlığı Açıklayan Kuramlar

Yalnızlık üzerine ilk temel kitap, “Letitia A. Peplau ve Daniel Perlman” tarafından “Loneliness A Sourcebook Of Current Theory, Research and Therapy” adıyla 1982 yılında yayınlamıştır. Bu iki yazar yalnızlığa ilişkin olarak 1940’lı yıllardan bu yana geliştirilen sekiz farklı kuramsal yaklaşımın ana hatlarını çizmiş, tartışmış ve kategorilere ayırmışlardır. Peplau ve Perlman’ın yalnızlık kuramların şöyle ayırmışlardır: “Bilişsel, varoluşsal, etkileşimsel, fenomenolojik, mahremiyet, psikodinamik, sosyolojik ve sistemsel” yaklaşımlardır (Sønderby, 2013, s. 5).

**Tablo 2. “Peplau ve Perlman’ın Yalnızlığa Yönelik” Kuramsal Yaklaşımların Özeti**

KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	TEMSİLCİLERİ
Psikodinamik	Fromm-Reichmann (1959)
Varoluşsal	Moustakas (1961)
Sosyolojik	Riesman (1961)
Fenomenolojik	Rogers (1961)
Etkileşimci	Weiss (1973)
Mahremiyet	Derlega ve Margulis (1982)
Sistemler	Flanders (1982)
Bilişsel	Peplau ve Perlman (1982)

**Kaynak: Sønderby, L. C. ve Wagoner, B. (2013). Loneliness: an integrative approach. Journal Of Integrated Social Sciences, 3(1), 1-29**

Tabloda görülen yalnızlık yaklaşımları aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır:

**Psikodinamik Yaklaşım:** Diğer psikolojik bozukluklarda olduğu gibi yalnızlık kavramına ilişkin ilk teorik araştırmalar, “psikodinamik” yaklaşım ekolünü

benimseyen araştırmacılar tarafından yapılmıştır (Aydın, 2021, s. 28). Psikodinamik bir yalnızlık anlayışı, bebeğin anneye bağlanmasına dayanır. Bu bağlanma yoluyla çocuk duygusal iletişimi ve başkalarıyla nasıl bağlantı kuracağını deneyimler, aynı zamanda önemli kişiler gözden kaybolduğunda yalnızlık duygusu yaşar (Sønderby, 2013, s. 7). Psikodinamik ekolde ilk açıklamalar, Zilboorg (1938) tarafından yapılmıştır. Zilboorg yalnızlığı psikolojik olarak baskın, şiddetli ve kalıcı olumsuz kişilik özelliklerinin bir yansıması olarak ele almıştır (Demir, 2021, s. 12). Zilboorg'un bakış açısına göre yalnız olmak ve yalnızlık iki ayrı kavramdır. Yalnız olmak, birey için özel bir kimseyi özlemenin yarattığı normal ve geçici bir duygu durumudur; yalnızlık ise, insanın kalbini kemiren üzücü ve rahatsız veren sürekli bir duygu durumudur (Sezen, 2014, s. 28).

**Varoluşsal Yaklaşım:** Yalnızlığı varoluşçu yaklaşım çerçevesinden bakan kuramcılar yalnızlığın insanın ontolojik bir gerçekliği olduğuna inanır ve onu bir yaşam biçimi olarak kabul ederler. Bu yaklaşıma göre yalnızlık insanın yaşamının özünde bulunmaktadır. Bu kuramın temsilcileri bu duygu durumunu, bireyin kendisinin gerçekleştirmesi gereken, devredemediği veya yerine bir temsilci atayamadığı bir özellik olduğunu savunmaktadırlar (Armağan, 2014, s. 29). Farklı bir ifadeyle varoluşsal yaklaşım, insanın kendisini soyutlamasının temelinde varoluşsal bir dürtünün varlığı olduğunu belirtir. Bu kuramın temsilcileri insanın ie dönerek yaşadıkları yalnızlık sonucunda güç ve motivasyona sahip olacaklarına inanırlar (Koçak ve Bingöl, 2022, s. 116). Bu kuramın en ünlü savunucularından olan Kierkegaard, bir insanın kendisini keşfedebilmesi için yalnız kalması gerektiğini belirtmiştir. Kierkegaard'a göre, bir insanın gerçek kimliğini bulabilmesi için kendisini kalabalıklardan ayırarak yalnız kalmaya ihtiyaı vardır. Böylelikle kişi kendi derinliklerine inebilir ve kendisini keşfedebilir (Karnick, 2014, s. 8).

**Sosyolojik Yaklaşım:** Bu yaklaşımda Bowman, Riesman ve Slater'ın düşünceleri üzerinde durulmuştur (Işık, 2016, s. 174). Yazarlar sosyolojik yalnızlık ya da sosyal yalnızlık yaklaşımının bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerinin bozulmasından kaynaklandığını ifade etmektedirler. Bu yaklaşım, bireyin çevresindeki diğer bireyler tarafından dışlanması, tek edilmesi ve iletişimden yoksun bırakılması gibi nedenlerden ötürü sosyal yalnızlık yaşadıklarını belirtir (Günay, 2015, s. 100).

**Fenomenolojik Yaklaşım:** Bu yaklaşımın öncüsü Rogers'tır. Rogers (1961) bu yaklaşımında, insan davranışını anlamak için önce onun hayatını ve yaşam tarzını anlamamız gerektiğini ileri sürmüştür. Ona göre, insan davranışını belirleyen insanın organizmasındaki dürtüler ya da yaşam şartları değil, onun istek ve ihtiyaçlarıdır (Kılıç, 2018, s. 6) Rogers'e (1994) göre, bireyler anlaşılama korkusuyla hareket ederek gerçek benliklerini gizlerler; bu nedenle kendi benliklerini ne kadar gizlemeye çalışırlarsa yalnızlıkları da o kadar artacaktır. Rogers (1994), bireyin yalnızlık duygusundan kurtulabilmesi için yaşamı boyunca maskeleydiği benliğinden kurtularak gerçek benliğini kabul etmesi gerektiğini ifade etmiştir (Uyanık, 2019, s. 30).

**Etkileşimci Yaklaşım:** Etkileşimci yaklaşım, bireylerin birbirleriyle kurdukları etkileşime odaklanmaktadır. Bu yaklaşımın en tanınmış destekçisi ve savunucusu Robert Stuart Weiss 'dir. Weiss'e (1973) göre, yalnızlık kişisel ve çevresel unsurların birbirleriyle olan etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Arslan, 2021, s. 32). Başka bir ifadeyle; etkileşimci yaklaşım, yalnızlığın çok boyutlu olmasına dayanır. Yalnızlık, yalnız olmaktan değil, ihtiyaç duyulan ilişki ya da ilişkiler kümesinden yoksun olmaktan kaynaklanır (Sønderby, 2013, s. 7). Yalnızlığı etkileşimli ve iletişimsel bir bakış açısıyla gören Young (1990) da kavramı "bireylerarası etkileşim ve iletişimin algılanan yoksunluğuna bağlı olarak yaşanan psikolojik zorlanma hali" olarak tanımlamıştır (Armağan, 2014, s. 30).

**Mahremiyet (Gizlilik) Yaklaşımı:** Arapça' da yer alan haram kelimesinden türetilmiş olan mahrem; "başkalarından saklanan, başkaları tarafından görülmesi, bilinmesi, duyulması, istenmeyen, dinin yasak kıldığı şey, gizli, teklifsiz, içli-dışlı" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Solak, 2017, s. 24). Derlega ve Margulis'e (1982) göre, bireyin sosyal bağlantıları, hayattaki hedeflerine ulaşmadığında önemli bir rol oynamaktadır. İnsanları amaç ve hedeflere doğru yolculuklarında kendilerine eşlik edecek bir arkadaş bulamadıklarında, yalnızlık duygusu gelişmeye başlar. Çünkü insanlar iletişim kurabilecekleri ve içsel yaşamlarında yaşadıklarını tartışabilecekleri dostlara ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle yalnızlık, bireyin iç dünyasındaki mahremini, güvенеbileceği biriyle paylaşamama eksikliğinin bir yansımasıdır (Altun, 2019, s. 29).

Altman (1975) ise mahremiyeti, "kişinin kendisine erişimi seçici denetim altına alması" şeklinde tanımlamıştır. Altman'ın geliştirdiği "Mahremiyet



Düzenleme Modeli”, mahremiyeti “arzulanan mahremiyet, ulaşılan mahremiyet ve optimum mahremiyet” olmak üzere üç seviyeyi kapsamaktadır. “Arzulanan mahremiyet”, kişinin diğer kişilerle olan etkileşim düzeyini; “ulaşılan mahremiyet” ise kişinin gerçekleştirdiği etkileşim düzeyini ifade etmektedir. Bu model kişinin ideal sosyal etkileşim düzeyine ulaşma yönündeki çabalarını kapsayan bir süreci anlatmaktadır. Arzulanan mahremiyet düzeyinde, kişi istediği zaman yalnızlık ihtiyacını giderebilir ve dilediği zaman diğer kişilerle etkileşim kurabilir. Ulaşılan mahremiyet, arzu edilen mahremiyet düzeyini aşarsa, kişi yalnızlık hissederken; tam tersi düzeyde ise kalabalık hissetmektedir. Farklı bir ifadeyle terazinin bir tarafında yalnızlık bulunurken diğer tarafında ise kalabalık kavramı vardır. İnsanlar ise bu terazi arasında bir denge kurmaya çalışır (Arıker, Savaşan ve Sofuoğlu: 2019, s. 68).

**Sistemler Yaklaşımı:** Bu yaklaşımın en önemli savunucusu Flaaders’dir. Flaanders’nin (1982) sistemler yaklaşımı, Miller’in (1978) “Genel Yaşam Sistemleri Teorisine” dayanmaktadır (Flaanders, 1982, s. 166). Sistem kuramı, dünyadaki tüm nesnelerin birbirleriyle ilişkili olduğu fikrine dayanmaktadır. Flaanders ileri sürdüğu bu yaklaşımını, doğa bilimleri kuramlarını ve ilkelerini sosyal bilimlere uygulama konusundaki pozitivistlerin düşüncelerine bir tepki olarak geliştirmiştir. Yazara göre insanlar, doğa bilimlerinin cansız konularından yapısal olarak farklıdır. Bu nedenle insanı temel alan araştırma ve kuramsallaştırma yapmak, doğa bilimleri ve pozitivistlerinkinden farklı bir bakış açısı gerektirmektedir (Seepersand, 1980, s. 16).

Flaanders’e göre insanı temel alan kuramlar, insan yaşamının bir yansıması olmalıdır; çünkü insan yaşamı birbirine bağlı sistemlerden oluşmaktadır. Bu nedenle bir kişinin yalnızlığını anlayabilmek için o kişinin etkileşimde bulunduğu grupların, toplulukların ve diğer bireylerin tepkilerini eş zamanlı olarak inceleyip analiz etmeden yalnızlığın nedenleri anlamak imkansızdır. Bu yüzden sistem kuramcıları, tek tek bileşenlere bakmak ve onları bir araya getirmek yerine, sisteme bir bütün olarak bakılması gerektiğini savunmaktadırlar. Flaanders’e göre yalnızlık, bireyin stresli bir ortamdan daha yüksek kaliteli bir insan teması aralığına geçmesine yardımcı olan, uyarlanabilir bir geri bildirim mekanizmasıdır (Flaanders, 1982, s. 170); ayrıca günlük yaşamda yalnızlığın artmasında iki toplumsal değişken rol oynamaktadır: Birincisi, iş yaşamından kaynaklanan yetersiz dinlenme süreleridir ve bu durum duygusal yakınlığı azaltırken yalnızlığı artırır. İkincisi ise, kişinin yaşamı

boyunca en çok zamanını alan cep telefonu, bilgisayar, internet kullanımı ve televizyon izleme süresidir. Bireyler diğer insanlarla etkileşim kuracakları boş zamanlarını televizyon izleyerek geçirmektedir. Bu durumda onların yalnızlık duygusu yaşamasına sebep olmaktadır (Flanders, 1982, s. 166).

**Bilişsel Yaklaşım:** Bilişsel yaklaşımçı kuramcılar, yalnızlığın “duygusal ve davranışsal” yönleri olduğunu kabul ederler; ancak bu durumun öncelikle bilişsel bir süreç olduğunu iddia ederler. Bu bakış açısına göre yalnızlık, bireyin algısına göre değişiklik göstermektedir. Daha yalın bir ifadeyle; bilişsel yaklaşımçılara göre aynı şartlardaki iki kişinin biri yalnızlık yaşarken, diğeri yalnızlık yaşamayabilir ve bu durum tamamen bilişsel bir süreçten kaynaklıdır (Çapar, 2020, s. 13). Bilişsel yaklaşıma göre yalnızlık duyguları, sosyal olaylara verilen bireysel tepkilerin bir sonucudur (Ergüt, 2020: 10). Bilişsel yaklaşımı savunan kuramcılara göre, düşük benlik saygısı anlamlı ve tatmin edici sosyal bağlantının yokluğunda ortaya çıkar ve bu duruma duygu tutumlarının eşlik edeceği belirtir (Işık, 2016, s. 174). Bu yaklaşıma göre yalnızlık, bir insanın ulaşmayı arzu ettiği ilişkileri ile mevcut ilişkileri arasındaki boşluğun yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyin arzu ettiği ile gerçek ilişki arasındaki boşluk ne kadar azsa yalnızlık düzeyi de o kadar az olacaktır (Çelik, 2021, s. 38).

#### **2.1.6.6. Örgütsel Yalnızlık Kavramının Anlamı ve Önemi**

İnsan faktörünün örgütlerdeki rolü, özellikle neo-klasik yaklaşımla birlikte önemli ölçüde artış göstermiştir. Bu artışla 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, s. 204).

Örgütsel yalnızlık hem örgüt hem de o işletmenin çalışanları için zararlı olabilecek bir unsurdur. Bir örgütte çalışanlar işlerini çeşitli ve karmaşık kişilerarası ilişkiler içinde gerçekleştirirler ve bu tür ilişkileri temel bir sosyal boyutta taşıyamazlarsa yalnızlık hissetmeye eğilimli olacaklardır. Örgütsel yalnızlık, işletmelerdeki en yaygın problemler arasında yer almasına rağmen ne yazık ki, yazında yeterli ilgiyi görmemiştir. Örgütsel yalnızlık, işgörenlerin örgütte

deneyimlediği benzersiz bir duygudur. Rokach, bir çalışanın iş arkadaşları veya üstlerinden gerekli olan saygıyı görmemesinden dolayı acı çektiğini ve bunun sonucunda da yalnız kaldığını ve hem kendisi hem de parçası olduğu örgüt hakkında olumsuz değerlendirmeler yaptığını belirtmiştir (Jung, Song ve Yoon, 2021, s. 13).

Wright vd. (2006) örgütsel yalnızlığı, “kişilerarası ilişkilerin eksikliğinin algılanmasından kaynaklanan bir mutsuzluk” olarak tanımlamışlardır. Çalışanın örgütteki gerçek ve amaçlanan kişilerarası etkileşimleri arasındaki tutarsızlık, uyumsuzluk ve bu tutarsızlıklar uzlaştırmadaki yetersizlik yalnızlık duygularına neden olabilmektedir (Akduman, 2020, s. 424). Örgütsel yalnızlık, genel olarak bilinen yalnızlıktan farklıdır. Çünkü birey kendisini sadece örgüt içerisinde yalnız hissetmez; günlük yaşamında tatmin edici düzeyde ilişkilere sahip olan birisi, örgütsel ortamda, sosyal destek ve sosyal ilişkiler kurma konusunda da sorun yaşayabilmektedir (Demir ve Çobanoğlu, 2022, s. 547).

Örgütsel yalnızlık çalışanların aktif bir seçiminden değil, birbirini izleyen bir dizi olumsuz duygusal deneyimden kaynaklanan öznel bir psikolojik durumundan kaynaklanır (Zhou, 2018, s. 1008). Günümüz dijital çağının ve modern teknolojik atılımların hem faydalı hem de zararlı sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda gelişen iletişim ağı bireylerarası iletişim azaltmış ve yalnızlık oluşumuna zemin hazırlamıştır. Örgütler açısından sosyal etkileşim eksikliği, yalnızlık duygusuna yol açabilecek olumsuz sonuçlarından biridir. Çünkü yalnızlık, her zaman sosyal bağlantı ve katılım gerektirmesi nedeniyle, insan doğasıyla çelişen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Wahyuni ve Muafi, 2021, s. 1). Bunlara ek olarak, bu teze konu olan evden çalışma modeli de yalnızlığa neden olabilmektedir. Çünkü evden çalışma modelinin gerekliliği olan sanal iletişimin zengin bir yapıya sahip olmaması, beden dili ve duygusal açıdan yanlış anlaşılmalara yol açabilmesi nedeniyle evden uzun süre çalışmak, çalışanların sosyal ve duygusal açıdan yalnızlık duygusu yaşamasına neden olmaktadır (Ertürk, 2021, s. 181). Ayrıca Wright ve ark. (2006) yaptığı çalışmada, rekabetçi ve işbirlikçi olmayan örgütsel iklimin, bir örgütsel yalnızlık nedeni olduğunu belirtmişlerdir (Mohapatra, Madan ve Srivastava, 2020, s. 2).

### 2.1.6.7. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Wright, Burt ve Strongman (2006) örgütsel yalnızlığı kavramını iki farklı yöntemle incelenmiştir. “Duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık.” Duygusal yoksunluk, örgütsel yalnızlığı tanımlamak için kullanılan bir kavram ve örgütteki başka bir kişiyle yakın ilişki eksikliğinden kaynaklanan bir huzursuzluk ve boşluk hissidir. Diğer bir boyut olan sosyal yalnızlık ise, bireyin örgütteki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutta birey örgüt içerisindeki sosyal ağı katılamama ve kendisini o ağın parçasıymış gibi hissedememe duygu durumuyla karşılaşabilmektedir (Nartgün ve Demirer, 2012, s. 143).

#### 2.1.6.7.1. Sosyal Yalnızlık

Fiziksel olarak aynı örgütte çalışmaktan kaynaklanan bu zorunluluk durumu, çalışanlarda duygusal boyutta arkadaşlık oluşumuna, etkileşimde bulunmaya, iş birliğine ve çeşitli yardımlaşma gibi davranış biçimlerini karakterize eden “sosyal arkadaşlık” ortamının oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Çalışanlar “sosyal arkadaşlık” ortamlarının olmadığı çalışma ortamlarında kendilerini yalnız hissedebilir ve buna bağlı olarak örgütle bağları bozulabilir (Omuz, 2020, s. 16). Çünkü örgütün en önemli parçası olan çalışanlar, sosyal ilişkiler çerçevesinde üretimi birlikte yaparlar. Üretimdeki verimliliğe ve etkinliğe pozitif yansımalar, örgütteki tüm paydaşlara eksiksiz iletişim fırsatı sağlamakla mümkün olabilmektedir. Bununla birlikte birey, iş arkadaşlarına güvenerek kendisini ifade edebilecek ve ancak böyle yalnızlık duygularından kaçınabileceklerdir (Asunakutlu, 2002, s. 7).

Sosyal yalnızlık boyutu; akranlar, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular gibi etkileşimde bulunduğu sosyal ağındaki 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, s. 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, s. 44).

#### **2.1.6.7.2. 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, s. 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 semptomları; iş yerinde 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, s. 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, s. 18).

#### **2.1.6.8. Örgütsel Yalnızlığı Etkileyen Faktörler**

Yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda "cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, maaş, iş yerinin coğrafi konumu, ast üst ilişkisi, aile desteği, iş yerindeki çalışan sayısı, örgütler arası rekabet düzeyi gibi değişkenlerin bireyin iş yerinde yaşadığı yalnızlıkta" etkili olduğu ileri sürülmüştür (Akgül, 2020, s. 47).

### **2.1.6.8.1. Bireysel Faktörler**

İnsan yaradılışı gereği sosyal bir varlıktır; ancak günümüzün bireyci dünyası ve yeni normlar hem kişisel hem de örgütsel yaşamda bireyin davranışlarına negatif bir şekilde yansımaktadır. Bu durum da örgütsel yalnızlığın oluşumuna zemin oluşturmaktadır (Bartholomeusz, Perera ve Masinghe, 2021, s. 20). Çalışanlar işyerinde iyi bir sosyal etkileşime sahip olsalar bile kendini yalnız hissedebilirler; çünkü ailevi meseleler, sağlık sorunları, çalışma saatleri ve istenmeyen bir işi yapıyor olmaları, (Mır, 2017, s. 13) kurumsal hayattaki hızlı değişimler, örgüte karşı güvensizlik, hayal kırıklığına uğraması, başaramama korkusu, bireylerin birbiriyle geçirecekleri zamanın kısıtlı olması, aşırı iş yükünün fazla olması gibi çeşitli nedenler örgütsel yalnızlık duygularını etkileyebilmektedir (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 66). Ayrıca örgütsel yalnızlığı etkileyen faktörler, çalışanların kişisel özellikleri, davranışları ve alışkanlıkları da yalnızlığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Yolaç ve Omuz, 2021, s. 88). Ayrıca üst kademedeki görev yapan yöneticilerin astlarına karşı mesafelerini korumak istemeleri sebebiyle, yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler (Omur, 2020, s. 18). Bunlara ek olarak, yalnızlık ve işyeri raporu (2020) sonuçlarına göre, cinsiyet, kuşak, ve coğrafi farklılıklar da yalnızlığa etki eden faktörler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmaya göre; cinsiyet açısından erkekler (%46,1) kadınlara (%45,3) göre; nesillere göre genç kuşaklar (%79) yaşlı kuşaklara (%71) göre ve topluluğa göre, kentsel (%46,7) ve kırsal (%44,7) bölgelerden gelen çalışanlar, kırsal alanlardan gelen çalışanlara göre daha az yalnız hissetmektedir (Bartholomeusz, Perera ve Masinghe, 2021, s. 22).

### **2.1.6.8.2. Örgütsel ve İşten Kaynaklanan Faktörler**

Covid-19 Pandemisi ile birlikte hayatımıza giren yeni normlar, sosyal mesafe ve yeni dünya düzeni insanın doğası ve temel ihtiyaçlarıyla bir tutarsızlık oluşturduğu için örgütsel yalnızlık kavramı döneminin en popüler kavramı arasında yer almaya ve araştırmacılar tarafından dikkatleri üzerine çekmeye başlamıştır (Bartholomeusz, Perera ve Masinghe, 2021, s. 20). Örgütsel yalnızlığın örgüte yansımaları anlamak çeşitli nedenlerden dolayı kritik önem arz etmektedir. Örneğin çalışanların örgütlerinde sosyal etkileşimlerinin düşük ya da hiç olmaması veya tatmin edici sosyal bağlara sahip olmaması, çalışanların örgütlerine karşı düşük

sosyal destek algılamalarına, aidiyet duygularını yitirmelerine ve özdeşleşme duygusuna sahip olmama gibi çeşitli olumsuz olasılıklara yol açabilmektedir (Akduman, 2020, s. 427).

Örgütsel yalnızlık duygusuna kapılan birey sosyal ya da kişisel özelliklerinden dolayı yalnızlık yaşamaya yatkınsa ya da iş ortamı dışında sıklıkla yalnızlık duygusu yaşıyorsa örgütsel ortamda yalnızlıktan etkilenme oranı yüksek olabilmektedir. Kişi, özel hayatında iyi iletişim kuran bir insan olmasına rağmen bazı durumlarda kendini örgüt içinde yalnızlık duygusu yaşayabilmektedir (Omuz, 2020, s. 18). Örgütlerde, biz duygusunu oluşturmaya engel olan kültürel değerlerin eksikliği, dikey hiyerarşinin varlığı, statü gücüne dayalı güç mücadeleleri, örgütsel adalet eksikliği, adaletsiz ücret politikaları, örgütsel gruplar arasındaki farklılaşmanın artması vb. faktörler örgütsel yalnızlığın oluşumuna etki etmektedir (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 65). Bir grubun parçası olmak, bireyi yalnızlığından kurtarır, güçlendirir ve ona güven verir. Çalışanlar, bir grubun üyesi olarak kendilerinde prestij, konum, saygınlık ve tanınma gibi sosyal değerler elde ederler. Diğer bir deyişle gruba üye olmak, çalışanların enerjisini artırırken sosyalleşmesini de sağlar (Tutar, 2011, s. 225).

Wright'a (2005) göre örgütsel yalnızlığın oluşumunu etkileyen unsurlar “örgüt kültürü, sosyal destek, kişilik özellikleri, utangaçlık, özgüven, karamsarlık, sosyo demografik özellikler, kendine odaklanma, yaş, eğitim ve gelir durumu” şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca çalışma ortamının fiziki yetersizliği, gruplaşma, rekabet, aşırı iş yükü, çalışanların görev ve sorumlulukların net olarak tanımlanmaması ve bu sorumluluklar arasında çatışma kaynağı olabilecek tutarsızlıklar, yalnızlığa neden olan değişkenler olarak sıralanmaktadır (Yolaç ve Omuz, 2021, s. 88).

Atmaca'ya (2020) göre yöneticilerin, örgüt yönetim süreçlerini ve çeşitli prosedürlerini hazırlarken çalışanların görüşlerini ve bir takım beklentilerini göz ardı etmeleri, dikkate almamaları ve onları takımın bir parçasıymış gibi hissettirmemeleri çalışanların örgütlerine karşı duygusal kırgınlık, sessizlik ve yalnızlık gibi davranışlar geliştirmesine sebep olabilmektedir (Atmaca, 2020, s. 370). Bu unsurlara ek olarak örgüt içerisindeki kutuplaşmanın artması, çalışanlar arasındaki kıskançlık ya da uyumsuzluk derecesinin artması, yöneticilerin örgütün bütünlüğünü koruma ve bütünleştirici olma konusundaki yetersiz kalması gibi bir dizi faktör örgütsel

yalnızlığa etki eden faktörler arasında yer almaktadır (Omur, 2020, s. 18). Örgütsel yalnızlık duygusuna; örgütlerde artan internet kullanımı, sanal ekiplerin artması ve diğer alternatif çalışma (evden çalışma, uzaktan çalışma, tele çalışma vb.) düzenlemelerinin artması nedeniyle çalışanların sosyal etkileşim için daha az fırsata sahip olması gibi bir dizi faktör de etki etmektedir (Mohapatra, Madan ve Srivastava, 2020, s. 2-3).

### **2.1.6.9. Örgütsel Yalnızlığın Sonuçları**

Yalnızlığın etkilerinin bireyin hem kişisel hem de mesleki yaşamını etkileyeceği kaçınılmaz bir gerçektir. Bu yüzden çalışanlara huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturması kritik öneme sahiptir. Bu durum göz ardı edildiği takdirde örgüt içerisindeki tüm çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık sorununun önüne geçilmezse çalışanların performansı olumsuz yönde etkilenecek, örgütteki huzuru azalacak ve kendini güvensiz hissetmesine neden olacaktır (Keser ve Karaduman, 2014, s. 181).

Örgütsel yalnızlık yaşayan bireyler, hem birey hem de örgütsel düzeyde negatif etkiler oluşturmaktadır. Çalışanın kendini ifade edememesi, kendini grup dışında hissetmesi, mutsuzluk ve huzursuzluk olarak hissettiği yalnızlık, örgütsel verimsizliğe; örgütle ilişkilerin bozulmasına ve hatta işi bırakmasına neden olabilecek etkilere sahiptir (Yolaç, 2020, s. 19). Yalnızlığın zararlı etkileri birçok çalışmada tespit edilmiş olmasına rağmen, örgütsel yalnızlık üzerine çok fazla araştırma yapılmamıştır (Akduman, 2020, s. 424). Örgütsel anlamda yapılan çalışmalar genellikle iş yerindeki yalnızlık konuları temel alarak yapılmış çalışanların yaşadıkları yalnızlığı konu alan araştırmalar, araştırmacılar tarafından çok fazla ilgi görmemiştir (Özyıldırım ve Kayıkcı, 2019, s. 139). Bununla birlikte yapılan birkaç sınırlı araştırma ise yalnız kalma olasılığının ve yalnızlığa maruz kalma süresinin örgütlerde, günlük hayata oranla daha yüksek olduğuna dair önemli bulgular sunmuştur (Akduman, 2020, s. 427). Çalışanların örgütsel yalnızlık çekmelerinin nedenlerinin başında karşılaştıkları çeşitli psikolojik veya örgütsel sorunlar gelmektedir. Bu nedenle örgütsel yaşam içerisinde istenmeyen senaryonun kontrol altına alınabilmesi için, çalışanların örgütsel yalnızlık çekmelerine neden



olan unsurların neler olduğunun belirlenmesi ve önleyici önlemlerin alınması gerekmektedir (Aykan, Karakuş ve Karakoç, 2019, s. 43).

#### **2.1.6.9.1. Bireysel Sonuçları**

Örgütlerdeki bireyler, kişilerarası iletişim kısıtlamaları ve duygusal tükenme sonucunda kaygı ve güvensizlik yaşarlar. Bu hoş olmayan duygular sonucunda birey, diğer insanları bir tehdit olarak algılamakta ve bu durum yalnızlık ile sonuçlanmaktadır (Kayaalp ve Özdemir, 2020, s. 102). Çalışanların büyük bir kısmını etkileyen yalnızlığın, çalışanlarda içsel bir boşluk, çaresizlik, kişisel kontrol kaybı gibi ciddi gibi olumsuz psikolojik etkileri bulunmaktadır (Hüsrevşahi ve Şahan, 2021, s. 41). Ayrıca yalnızlık duygusu hisseden çalışanlar, risk almaktan korktukları ve düşük özgüvenlerini nedeniyle örgütteki sosyal değişim ilişkilerine başlamakta zorluk çekebilirler. Sosyal değişim bağlarının olmaması, yalnız çalışanların işte daha kötü performans göstermelerinin temel nedenlerinden biridir (Mohapatra, Madan ve Srivastava, 2020, s. 2-3). Her sektörün her işin yürütülmesinde kendine has belli çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu çalışma koşulları her çalışana uygun olmamakta beraber onların beklentilerini de karşılamamaktadır. Bundan dolayı çalışanlar örgüt içerisinde kendilerini yalnız hissedebilir ve kendilerini çalıştıkları örgüte ait hissetmeyebilirler (Nartgün ve Demirer, 2012, s. 143). Bu nedenle çalışanların kişilik özelliklerine uygun işlerin verilmesi gerekmektedir.

Yalnızlık örgütlerde sadece çalışanlar arasında değil yöneticiler arasında da görülmektedir. Yöneticiler örgütsel pozisyonlarından dolayı örgütsel yalnızlık ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Yöneticiler, astlarının karşısında zayıf görünmekten çekindikleri için duygularını ifade etmekte tereddüt yaşayabilmektedirler. Bununla birlikte, yöneticilerde görülen bu eğilim, çok fazla gerginliğe, yüksek düzeyde strese ve hayal kırıklığına yol açabilmektedir; bu durumlar yöneticilerin istifa etmelerine, görevlerini yerine getirememelerine ve örgütsel tükenmişliğe neden olabilmektedir (Hüsrevşahi ve Şahan, 2021, s. 41).

### 2.1.6.9.2. Örgütsel Sonuçları

Örgütsel yalnızlığın çalışanlar üzerindeki en önemli yansımaları iş tatminsizliği ve mutsuzluktur. Yalnızlık duygusu içerisindeki çalışanlar, yaşadıkları özgüvensizlik, yetersizlik ve başarmaya olan inançlarını yitirerek, bu inançlarını iş tatminsizliği ile sonuçlandıracaklardır (Keser ve Karaduman, 2014, s. 181). Örgütsel yalnızlık yaşayan çalışanların, örgütlerine karşı yaşadıkları sarsıcı güvensizlik, yüksek derecede endişe, çaresizlik, stres, gerginlik ve tereddüt örgütten ayrılma gibi kritik sonuçlarına sebep olabilmektedir (Akar, 2015, s. 408). Bu da kişisel ve örgütsel hedefler arasındaki dengenin bozulmasına neden olabilmektedir (Tabancalı, 2016, s. 266). Bununla birlikte, çalışanlar olumsuz bir sosyal iklimde ne kadar uzun süre çalışır veya kesintiye uğramış kişilerarası ilişkilere maruz kalırsa, kendini yalnız ve yabancılaşmış hissedebilir (Ernst ve Cacioppo, 1998'den aktaran Wright, 2015, s. 128) kendisini yabancı ve yalnız hisseden çalışanın ise örgüte bağlılık da bir o kadar düşük ve az olur (Wahyuni ve Muafi, 2021, s. 3). Örgüt içerisinde yalnızlık hisseden çalışanlar, örgütün misyonunu, vizyonunu benimseyememe ve kendisini örgütün bir parçasıymış gibi hissedememe durumları yaşamaktadır bu durum çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunlara ek olarak örgütsel yalnızlık yaşayan çalışanlar yüksek düzeyde iş stresi yaşamaktadırlar. Bu durumda çalışanların çeşitli olumsuz davranışlar (agresiflik, içe kapanıklık, güvensizlik, mutsuzluk) sergilemesine sebep olmaktadır. Akabinde ise çalışanın performansını düşmekte ve sorumlu olduğu işine negatif bir şekilde yansımaktadır (Aykan, Karakuş ve Karakoç, 2019, s. 43).

Yapılan bazı araştırmalar, örgütsel yalnızlık duygusu yaşayan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranlarının azaldığını göstermektedir (Üstün ve Efe, 2020, s. 261). Ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık algısının zayıflaması, örgüt kültürünün zedelenmesine de neden olmaktadır (Akar, 2015, s. 408). Örgütsel yalnızlığın ortaya çıkarmış olduğu etkiler hem birey hem de örgüt tarafından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Başlıca bu sonuçlar şunları içerir; “iş verimliliğinde ve iş tatmininde azalma, düşük performans, artan stres duygusu, artan kaygı düzeyi, öfke, geri çekilme ve güvensizlik, mutsuzluk, tatminsizlik, karamsar ruh hali, yüksek kan basıncı, artan klinik depresyon ve intihar düşünceleri, kötü beslenme alışkanlıkları, uyku bozukluğu, madde kötüye kullanımı,

yorgunluk, atalet, bilişsel ve motivasyonel kayıplar” şeklinde sıralanabilir (Erdirençelebi, Ertürk ve Çini, 2020, s. 35).

#### **2.1.6.10. Örgütsel Yalnızlık ile Başa Çıkma Yolları**

Örgütlerdeki yalnızlıkla başa çıkma yollarını doğru bir şekilde anlayabilmek için ilk olarak yalnızlığın oluşabileceği fiziksel ve sosyal çevrenin birbirleriyle olan etkileşimlerini göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Özmen, 2020, s. 78). Örgütsel yalnızlık, birey ile örgüt arasında bağ kurulmasında ve aidiyet duygusunun oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir (Yolaç ve Omuz, 2021, s. 88). Her şeyden önce örgütsel yalnızlığın hem örgütsel hem de bireysel bir değişken olduğunun farkında olunması, örgütlerde karşılaşılan yalnızlıkla başa çıkabilmesinin bir anahtarıdır. Bundan dolayı örgütlerde oluşan yalnızlığı başarılı bir şekilde ortadan kaldırmak için çalışanlara ve çalışan beklentilerine odaklanmak gerekmektedir (Akduman, 2020, s. 426). Tabiki örgütsel yalnızlıkla mücadele sadece örgütsel anlamdaki iyileştirme çalışmalarla ortadan kaldırılamaz; ayrıca bireyin de bu yalnızlık durumundan çıkması için mücadele etmesi gerekmektedir.

##### **2.1.6.10.1. Örgütsel Yalnızlıkla Bireysel Başa Çıkma Yolları**

Moustakas'a (1961) göre yalnızlık, insanlar için zararlı bir durumdur ve bu durum ile başa çıkılmazsa ölümcül boyutlara kadar ulaşabilir. Yazara göre, bireyin bu tehlikeli duyguyla baş edebilmesi için her şeyden önce yalnızlığı anlamalı ve kabul etmelidir. Çünkü bu duygu her insanın varoluşunun bir sonucudur. Bu nedenle bireyin yalnızlığının kendisi keşfetmeli ve yaşamına anlam katması için kullanması gerekmektedir (Arslan, 2021, s. 30). Bireyler çeşitli görevleri kendi başlarına yaparak yalnızlıkla savaşabilirler. Yalnızlığın üstesinden gelmek için bireylerin kendi başlarına yapabilecekleri etkinlikler arasında şunlar yer almaktadır; “kendine destek verecek çeşitli destek grupları içinde yer almak, sosyal etkinliklere katılmak, kendini ve yeteneklerini geliştirecek faaliyetlerin içine dahil olmak” şeklinde sıralanabilir. Buradaki en önemli faktör, bireyin kendi durumunun farkına vararak kendi durumunu çözmeye çalışmasıdır (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 66).

### 2.1.6.10.2. Örgütsel Yalnızlıkla Örgüt Yönetimi Olarak Başa Çıkma Yolları

Kişi sosyal hayatında kendini yalnız hissetmese de iş hayatında kendini yalnız hissedebilir. Başka bir deyişle, iş dışında diğer insanlarla çok fazla etkileşimi ve iletişimi olan bir kişi, iş yerinde kendini yalnız hissedebilir ve diğer bireylerle olan iletişimi kesebilir. Bir arkadaş grubuna ait olamama, sosyal ilişkiler kuramama, iş arkadaşları tarafından kabul görmeme ve işyerinde sosyal ilişkilerin kademeli olarak bozulması şeklinde kendini gösteren örgütsel yalnızlık, hem birey hem de ait olduğu örgüt için problem yaratan bir faktördür (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 62). Bu nedenle çalışanların örgütteki huzurunun korunması, sürdürülmesi ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması taraflar için son derece önemlidir. Çalışanın bu tür durumlar karşısında yaşadığı olumsuzluklar onun yalnızlığını oluşturabilir. Bu tür yalnızlığın önüne geçilmesi örgütler için kritik öneme sahiptir ve önlenemediği takdirde çalışanlar için çok çeşitli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014, s. 181).

Örgütsel yalnızlıkla başa çıkma konusunda çalışanların bireysel çabaların yanında örgütlerde kritik role sahiptirler. Örneğin örgütler, çalışanlarının sosyal beceriler kazanabilecekleri, çeşitli ağlara dahil olabilecekleri ve bir araya gelebilecekleri etkinlikler oluşturmak örgütlerin üstleneceği etkinlikler düzenleyebilirler; çünkü çalışanların örgüt dışında iş arkadaşlarıyla etkileşim ve sosyal aktiviteleri yalnızlık duygularını azaltmada etkili olabilmektedir. Ayrıca örgüt içinde kendini yalnız hisseden bireyin, yalnızlığını paylaşacak profesyonellerle buluşması sağlanmalıdır. Bu konuda danışacakları uzmanlar, çalışanlara yalnızlığın üstesinden en etkili şekilde nasıl geleceklerini gösteren teknikler gösterebileceklerdir (Kaygın ve Kosa, 2019, s. 66). Ayrıca örgüt içindeki güçlü bir iletişim ağı, olumlu örgüt iklimi, işbirliği ve bilgi alışverişinin olması (Yolaç ve Omuz, 2021, s. 89), örgütü başarılı bir şekilde yönetecek insan kaynaklarının olması, sosyal ortamların oluşturulması (Koçer, Yeşil ve Yürüyen, 2018, s. 564) çalışanların bir maliyet unsuru değil katma değer kaynağı olarak görülmesi (Eroğluer, 2020, s. 325), hiyerarşik yapıların kaldırılması, takım ruhunun geliştirilmesi, iş süreçlerinin yeniden tasarlanması veya iyileştirilmesi, çalışanların kendilerini geliştirmelerine gereken önemin verilmesi ve desteklenmesi gibi çeşitli ihtiyaçların karşılanması örgütsel

yalnızlığın önlenmesine katkı sağlayacak faktörler olarak sıralanabilir (Nartgün ve Demirer, 2012, s. 144).

## **2.2. İlgili Araştırmalar**

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin dayanağını oluşturan kuram üzerinde durulmakta, daha sonra "*Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi*" ilgili kuramlara dayandırılarak açıklanmaktadır.

### **2.2.1. Kişilik Özellikleri Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinin Kuramsal Dayanakları**

Evden çalışma ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkiyi açıklamada, kaynakların korunması kuramından; evden çalışma örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisini açıklamada ise varoluşçu kuramlardan faydalanabilir.

#### **2.2.1.1. Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi**

Evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisini açıklamada, kaynakların korunması kuramından yararlanılabilir. Hobfoll (1988) tarafından geliştirilen kaynakların korunması kuramı, hem nesnel hem de algılanan çevrenin stresle başa çıkma sürecine daha kapsamlı bir şekilde dahil edilmesi ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiştir (Diclemente, Crosby ve Kegler, 2009, s. 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 (Holmgreen, Tirone, Gerhart ve Hobfoll, 1990, s. 443). Kaynakların korunması kuramına göre, insanlar en çok değer verdiği kişisel ve sosyal kaynakları elde etmeye; elde ettiği kaynakları korumaya ve arttırmaya çalışırlar; kaynaklara ulaşacak koşulların tehdit edilmesi veya kaybedilmesi gibi durumlarla karşılaştıklarında ise stres yaşadıklarını savunmaktadır (Hobfoll, Freedy, Lane ve Geller, 1990, s. 465). Başka bir deyişle, kaybetme korkusu, bir yatırım elde etmedeki başarısızlık ve kaynakların gerçekten azalmasıyla sonuçlanan durumlar veya olaylar stres kaynağı olmaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013, s. 98).

Başka bir deyişle, bu kuram bireyin başarılı bir yaşam sürme amacına, özsaygı gibi kişisel özellikleri ve kıdem gibi toplumsal koşullarını geliştirip koruyarak ulaşabilecekleri fikrini savunmaktadır. Bu hedeflere ulaşmada ise, çevresel faktörler ulaşmaya çalıştığı kaynakları tehlikeye sokar veya azalmasına neden olur. Çevresel koşullar, bireyin statüsünü, konumunu, sevdiği kişileri, değerlerini, özsaygısını ve ekonomik durumunu tehlikeye atabilir. Bu tehdit, kaynakların bireyler için taşıdığı araçsal değer ve kimliklerinin bir simgesi olarak sembolik değerleri nedeniyle iki açıdan önem taşımaktadır. Başka bir deyişle; bireyin elde etmeye, korumaya ve arttırmaya çalıştığı kaynaklar, hem içsel özellikleri nedeniyle hem de bireyin daha fazla kaynak elde etmesine olanak sağladığı için değerlendirilir (Yürür, 2011, s. 108).

Kaynakların kaybı veya onları kaybetme korkusu, insanları gelecekteki olası krizler karşısında başa çıkacağı daha az kaynağa sahip bıraktığı için stres ve kaygıya neden olmaktadır. Bu yüzden insanlar bütünlüklerini koruyacak ve geliştirecek koşullar yaratmayı amaçlar. Yani birey sosyal bağlam ilişkisi içinde benliği ve benliği kuran ekleri korumak ve muhafaza etmek için hareket etmektedir. Bu nedenle kaynakların eksikliğinin yaşaması veya algılaması durumunda stres ve kaygı yaşayabilir (Diclemente, Crosby ve Kegler, 2009, s. 287).

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, s. 129). *Maddi kaynaklar:* fiziksel yapıları ve nadir olmaları sebebiyle bireye statü kazandırdığı için değerlidir. Örneğin, ucuz ve sıradan bir otomobil insanları taşıdığı için değerlidir ancak lüks ve pahalı bir araba aynı zamanda prestij de taşıdığı için daha değerlidir. *Durumsal:* değer verilen ve aranan kaynaklardır; sağlık ve medeni durum gibi değişkenleri içermektedir *Kişisel özellikler:* insanların stresle başa çıkmasına yardımcı olan kaynaklardır. Bu özellikler bireyin değerli kaynakları edinmesine ve korumasına yardımcı olan becerileridir. Mesleki beceri, özgüven ve iyimserlik gibi kişisel özellikler strese karşı direnci etkileyen kaynaklar olarak gösterilebilir. *Enerji kaynakları:* zaman, para, uzmanlık, eğitim gibi diğer kaynaklara sahip olmaya yardımcı olan kaynakları içermektedir. Bu kaynakların diğer kaynaklar olmadan bir değeri bulunmamaktadır ancak diğer kaynakların elde edilmesiyle anlam kazanmaktadır. Bu kuram, kaynakların birbirine bağlı olduğunu ve bir veya daha

fazla kaynak türündeki değişikliklerin diğer kaynakların kullanılabilirliğini etkileyeceğini öne sürmektedir. Bu kuram, kaynaklardaki olumlu ve olumsuz değişikliklerin birey üzerinde belirgin şekilde farklı etkilere sahip olacağını savunmaktadır. Kaynakların eksikliği bireyde psikolojik strese ve kaygıya neden olur. Bu stres ve kaygının etkileri ise ancak kaynak kazanımlarıyla önlenebilmektedir (Diclemente, Crosby ve Kegler, 2009, s. 288). Bir başka deyişle, bireyin bu kaynakların herhangi birinde eksiklik hissetmesi durumunda stres ve kaygı yaşayabilmektedir (Hobfoll, 2001, s. 339).

Stres ve kaygı, kaynakların tehdit altında veya fiili olarak tükenmesine yol açan herhangi bir dizi koşula verilen bir tepkidir. Dolayısıyla stres tepkisinin birinci amacı kayıpları sınırlama; ikinciyse kazançları maksimize etmektir. Bu nedenle stresli durumlarda sergilenen davranışlar birçok farklı biçim alabilirler; ancak hepsi kaynak koruma amacına hizmet etmektedir (Holmgreen, Tirone, Gerhart ve Hobfoll, 2017, s. 443). Dolayısıyla bireysel farklılıklar ve algılar kaynaklar üzerindeki kayıp ve kazançlar üzerinde sonuçlar doğurmaktadır (Diclemente, Crosby ve Kegler, 2009, s. 288). Çünkü bireysel farklılıklar ve algıların olması, kaynakların değeri kişiden kişiye değiştirmektedir. Örneğin, aile ile geçirilen zaman, bir kişi tarafından değerli bir kaynak olarak görülürken bir başkası tarafından değerli bir kaynak olarak görülmeyebilir; hatta diğer kaynaklar için bir tehdit olarak kabul edilebilir (Halbesleben vd., 2014, s. 1335).

Çalışanlar iş ile alakalı görevlerini örgütlerinin dışında ev ortamında gerçekleştirdiklerinden dolayı örgütsel ortamın sunmuş olduğu bazı bazı kaynaklardan uzak kalmakta ve ekstra çeşitli giderlere katlanmaktadır. Örneğin, çalışanlar örgüt ortamının sunmuş olduğu sosyal yapı (Kavi ve Koçak, 2010, s. 82), ekipman ve çeşitli veri kaynakları (Wontorczyk ve Roznowski, 2022, s. 1) gibi kaynaklardan uzak kaldıkları için stres yaşayabilmektedirler. Ayrıca çalışanların bu modeldeki yetersiz hukuki düzenleme (Berkün, 2013, s. 61) nedeniyle, mevcut kaynaklarında azalma yada ekstra giderlerle karşı karşıya kalma (Kavi ve Koçak, 2010, s. 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 (Holmgreen vd., 2017, s. 443). Yine aynı kuram, bireysel farklılıkların ve algıların olması

nedeniyle kaynakların değerlerinin kişiden kişiye değiştiğini ileri sürmektedir. Örneğin, örgütsel ortamda geçirilen bir zaman bir çalışan için değerli kaynak olarak görülürken, bir başka çalışan için değerli kaynak olarak görülmeyebilir; hatta mevcut kaynakları için bir tehdit olarak bile kabul edilebilmektedir (Halbesleben vd., 2014, s. 1335).

Bu açıklamalar doğrultusunda, kaynakların korunması kuramı kişiden kişiye değişen kaynak algısını vurgulaması nedeniyle kişilik özelliklerini açıklamakta; kaynaklardan uzak kalmanın oluşturduğu stres ve kaygı nedeniyle ise örgütsel yalnızlıkla ilişkilendirilmiştir. Çünkü bir işgören evden çalışırken ofis ortamının sunmuş olduğu kaynaklardan ya da ofis ortamında çalışırken ev ortamının sağlamış olduğu kaynaklardan uzak kalabilmektedir.

Yukarıdaki yer alan kuramsal açıklamalar ve gerekçelerden hareketle evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı etkileyeceği düşünülmüş ve aşağıdaki hipotezler geliştirmiştir.

**Hipotez 1:** Çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

**Hipotez 1a:** İşyerinde ve evden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

**Hipotez 1b:** İşyerinde ve hibrit çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

**Hipotez 1c:** Hibrit ve evden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

### **2.2.1.2. Kişilik Özellikleri, Evden Çalışma ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi**

Evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri ilişkisini açıklamada, (insancıl) varoluşçu kuramlardan yararlanabilir. Varoluşçu kuramlar, Karl Jaspers, Kierkegaard, Heidegger ve Edmund Husserl tarafından kurulan fenomenolojik felsefe ekolünden doğmuştur. Bu kuramın ilk öncüleri Rolle May, Viktor Emil Frankl, Irvın Yalom, Abraham Maslow ve Carl Rogers olarak bilinmektedir (Topses, 2012, s. 72). Daha yalın bir ifadeyle varoluşçu kuramın kökleri varoluşçu felsefeye dayanmaktadır (Thomas ve Segal, 2006: 192). Bu yaklaşıma göre her insan, onu diğerlerinden ayıran özelliklerinin olması nedeniyle "biricik"tir (Sürgeveil, 2008, s. 112). Yani her



bireyin hayata karşı benzersiz bir bakış açısı ve algısı bulunmaktadır. Bu algılar ise insanların davranışlarını belirlemekte ve etkilemektedir. Bundan dolayı insanlar aynı olaylara farklı şekillerde tepkiler vermektedir. Burada bireyleri birbirinden ayıran yapı ise kişilik özellikleri ve bireyin psikolojik geçmişi.

Varoluşçu felsefe, “*varoluş, özden önce gelir*” düşüncesini üretirken May, 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. Başka bir deyişle, her insan kendine özgü özelliklere sahip bir birey ya da birey olma sürecinde olan bir varlıktır (Topses, 2012, s. 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, s. 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 Aytekin, 2020, s. 135). Rogers bu yaklaşımıyla her bireyin biricik ve benzersiz olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır (Koç, 2020, s. 166). Varoluşçu kuram temelli bu yaklaşım, her bireyin kendini gerçekleştirme potansiyeline sahip olduğunu kabul etmektedir. Rogers’e göre bireyin kendisini gerçekleştirebilmesi için diğer bireylerden farklı olan ve biricik olan yönlerinin ön plana çıkartılması gerektiğini savunmaktadır. 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, s. 99-102).

Varoluşçu yaklaşım, tercih edilen yalnızlık ile varoluşsal yalnızlık arasındaki ayrımı vurgulayarak yalnızlık hakkında daha nitelikli bir bakış açısı geliştirmiştir. Bu yaklaşımın öncülerine göre bireyin etrafında yakın ve tatmin edici ilişkileri olsa bile o birey kendisini yalnız hissedebilir, bu yalnızlığın nedeni ise varoluşsal farklılıklardır (Ronkainen ve Nesti, 2015, s. 17). Başka bir deyişle günlük yaşamında kendisini yalnız hissetmeyen ve gerçekten mutlu olan bir birey, diğer bireylerden farklı kişilik özelliklerine ve farklı psikolojik altyapıya sahip olması nedeniyle iş hayatında yalnızlık veya mutsuzluk hissedebilmektedirler (Karaduman, 2013, s. 16).

Varoluşçu yaklaşım; bireyin kendi doğasını, kendini anlamasını, güçlü ve zayıf yönlerini fark etmesini kapsayan bir süreç ile ilgilenmektedir. Heidegger'e

(2008) göre, evrenle sürekli bir ilişki ve alışveriş içinde olan bireyin bu süreci keşfetmesi kendisine bağlıdır. Bu nedenle bireyin çevresinde meydana gelen olay ve durumlara ilişkin bakışı onun öznel yargılarına aittir. Bu görüş ise varoluşun kişisel yönünü temsil etmektedir (Kabakçı vd., 2021, s. 342). Yani bireyin çevresinde gelişen olaylara farklı şekillerde tepki vermesinin nedeni, varoluşsal farklılıklardır. Bu çerçevede her birey biricik ve tektir.

Özetle, varoluşçu yaklaşım insanları farklı bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Bu yaklaşıma göre insan her şeyden önce bir varoluştur ve tanımlanamaz. Bu nedenle bireyler herhangi bir kalıba veya bir dizi standartla sınıflandırılmaz. Bu yüzden insan, fenomenolojik bakış açısıyla incelenip anlaşılmalıdır. Çünkü her insan, diğer insanlardan farklı olarak insanlara, dünyaya, yaşama ve olaylara bakış açısını şekillendiren kişisel bir gerçekliğe sahiptir (Koçak ve Gökler, 2008, s. 91-100).

Yalnızlık, günümüz iş dünyasının karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biridir. Artan rekabet, aşırı iş yükü, kariyer gelişiminin engellenmesi, kişisel farklılıkların göz ardı edilmesi ve çalışma şartlarının değişmesi gibi çeşitli nedenler, çalışanların iş yaşam dengesizliğine ve dolayısıyla örgütsel yalnızlık yaşamalarına neden olabilmektedir. İş dünyasındaki hızlı değişime ayak uydurmak ve en iyi çalışana sahip olmak isteyen işletmeler, çalışanların sadece uzmanlık ve yetkinliklerine göre değil kişilik özelliklerine göre de seçim yapmalarını zorunlu hale getirmektedir (Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 149). Bu kapsamda kişilik, bir kişiyi diğerinden ayıran bir dizi özellik olarak tanımlanmış ve uzun zamandır yazında araştırmacıların ilgisini çekerek birçok araştırmacının konusunu oluşturmuştur (Bayramlık ve Uluğ, 2019, s. 5).

Bu çerçevede kişilik özelliklerinin, insanların işlerini ve sosyal çevrelerini nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri üzerinde bir etkisi olduğu varsayılmaktadır (Atmaca, 2020, s. 492). Çünkü kişilik, bir kişiyi diğerlerinden ayıran özellikler olarak ifade edilmektedir (Korunur ve Taştan, 2020, s. 315). Birey, kişisel yaşamında yalnızlık yaşamazken meslek yaşamında yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler. 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, s. 1423). Yalnızlık karmaşık bir olgu olduğundan dolayı yalnızlığın sebepleri her zaman görünür sebepler olmayabilir. Bu kapsamda işyeri ortamında geçirilen vakit, çalışanın işinden aldığı keyif, iş arkadaşlarına güvendiği ve o örgütün parçası olmaktan gurur duyduğu bir yer olabileceği gibi, kendini yalnız, dışlanmış ve kopuk hissettiği bir yer de olabilmektedir (Mercan vd., 2012, s. 2016). Başka bir deyişle yalnızlık, kişilerde farklı anlamlar taşımaktadır. Yalnızlık, bir kişinin kendi sosyal ağının onun özel ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Yani bu durum çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanan özgüven eksikliği, düşük benlik algısı, iletişim eksikliği gibi bir dizi bireysel farklılıktan kaynaklanır ve bireyi yalnızlığa itebilir (Koçer, Yeşil ve Yürüyen, 2018, s. 564-565).

Varoluşsal yaklaşım, her insanın varoluşu gereği biriciklik yönünün olduğunu vurgulaması nedeniyle aslında kişilik özelliklerini ifade etmektedir. 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 çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde, kişilik özelliklerinin düzenleyici rol oynayabileceği varsayılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**Hipotez 2:** Kişilik özelliklerinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 2a:** Gelişime açıklık özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 2b:** Sorumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 2c:** Dışadönüklük özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 2d:** Uyumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 2e:** 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 dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4a:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4b:** İşyeri ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4c:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4d:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 4e:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 5:** İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 5a:** Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 5b:** Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 5c:** Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

**Hipotez 5d:** Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

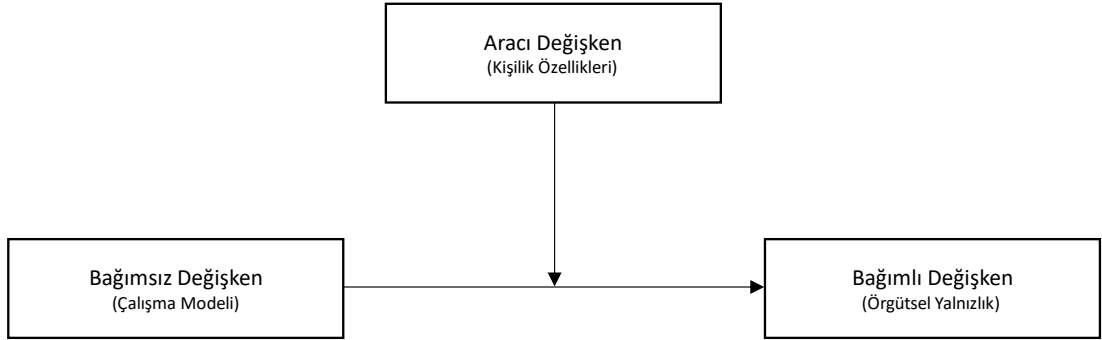
**Hipotez 5e:** Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri ve son olarak verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasına konu olan “çalışma modeli, örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikler ilişkisinin araştırma modeli şekilde görüldüğü gibidir. Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisindeki kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisinin belirleyebilmek için Hayes’in (2012) makrosundaki Model 1’den yararlanılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Kişilik özellikleri, örgütsel yalnızlık ve çalışma modeli arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın evrenini 1012 kişi oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlenirken, alanda en çok kabul edilen örnek hesaplama formülünden faydalanılmıştır (Baş, 2001’den aktaran Bolat, 2017, s. 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 dahil 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 tıklayarak 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 dahil edilen anket sayısı 1012 olmuştur. Araştırma LinkedIn platformu üzerinden çevrimiçi anket bağlantısı paylaşımı yoluyla gerçekleştirilmiştir. LinkedIn, iş dünyasındaki kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmasını ve bilgi alışverişi yapmasını amaçlayan dünyanın internet ortamındaki en geniş profesyonel ağıdır

(<https://tr.wikipedia.org/wiki/LinkedIn>;<https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a552402/linkedin-nedir-ve-linkedin-i-nas-l-kullanabilirim-?lang=tr>). Dolayısıyla araştırmanın evrenini LinkedIn Türkiye kullanıcıları oluşturmaktadır. Ağustos 2022 tarihi itibarıyla bu sayının 12.450.000 kişi olduğu bildirilmektedir (<https://www.statista.com/statistics/1312844/turkey-number-of-linkedin-users/>).

Analiz kapsamında toplanan anket uygulaması Persty Yönetim Danışmanlık San.Tic. A.Ş.'ye ait Online Survey (Araştırma) Platformu ile oluşturulmuştur. Anketteki değişkenler, 1=Hiç uygun değil, 2=Uygun değil, 3=Ne uygun ne değil, 4=Biraz uygun, 5=Çok uygun şeklinde likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür.

Örnekleme oluşturan 1012 çalışanın yaş ortalaması 35, kadınların oranı %57,31 (n=580), erkeklerin oranı yüzde 41,89 (n=424), cinsiyetini söylememeyi tercih edenlerin oranı %0,79 (n=8); evlilerin oranı %36,36 (n=368), bekârların oranı %62,45 (n=632), medeni durumunu söylememeyi tercih edenlerin oranı %1,18 (n=12); kamu sektörü çalışanlarının oranı %20,05 (n=203), özel sektör çalışanlarının oranı %64,52 (n=653), yevmiyeli (gündelik) çalışanların oranı %0,39 (n=4), esnafların oranı %0,59 (n=6), tüccar/iş insanlarının oranı %0,49 (n=5), serbest meslek sahiplerinin (avukat vb.) oranı %2,76 (n=28), çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla uğraşanların oranı %0,09'tür (n=1). Okuryazarların oranı %0,49 (n=5), ilköğretim mezunlarının oranı %2,27 (n=23), ilköğretim/ortaokul mezunlarının oranı %3,95

(n=40), lise veya dengi okul mezunlarının oranı %11,95 (n=121), üniversite/yüksekokul mezunlarının oranı %64,52 (n=653), master/yüksek lisans mezunlarının oranı %13,43 (n=136), doktora mezunlarının oranı %2,66'dir (n=27). Katılımcıların çalıştıkları sektörler; ağırlama ve turizm %0,69 (n=7), beşerî hizmetler %1,38 (n=14), bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik %6,71 (n=68), bilişim %12,15 (n=123), eğitim ve öğretim %17,98 (n=182), finans %20,94 (n=212), hukuk, kamu güvenliği, ceza infaz ve güvenlik %1,28 (n=13), imalat %3,85 (n=39), işletme yönetimi %7,21 (n=73), kamu yönetimi %1,18 (n=12), mimarlık ve yapı %1,38 (n=14), pazarlama %2,56 (n=26), sağlık bilimleri %4,64 (n=47), sanat, ses/görüntü teknolojisi ve iletişim %1,38 (n=14), tarım, gıda ve doğal kaynaklar %1,87 (n=19), ulaştırma, dağıtım ve lojistik %266 (n=27), diğer %12,05'dir (n=122).

### 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 (1992)'nin geliştirdiği ve Tatar (2017)'nin Türkçe'ye uyarladığı "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Oriijinal 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. Ölçeğin 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46 maddesi dışadönüklük; 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47 maddesi uyumluluk; 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48 maddesi sorumluluk; 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49 maddesi duygusal denge ve 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 maddeleri gelişime açıklık boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 36, 38, 39, 44, 46, 49'uncu maddeleri katılımcılara tersten kodlanarak sorulmuştur.



**Örgütsel Yalnızlık Ölçeği:** Çalışanların örgütsel yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Wright, Burt ve Strongman'nin (2006) geliştirdiği ve Doğan, Çetin ve Sungur'un (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. Ölçeğin; 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16'ncı maddeleri katılımcılara tersten kodlanarak sorulmuştur. Ölçeğin toplam puanı 80 ile 16 arasında değişmekte olup, 80 en yüksek ve 16 en düşük puandır.

**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.

### 3.4. Verilerin Analizi

Bu bölümde, verilerin analizine geçmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normal dağılımla ilgili testler yapılmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesinde istatistiksel veri analiz paket programlarından faydalanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ve son olarak da regresyon analizleri yapılmıştır. Mertler ve Vannatta (2005) değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması durumunda verilerin düzenli dağıldığını belirtmektedir (Çokluk vd., 2016, s. 16).

Örnekleme oluşturan 1012 çalışanın yaş ortalaması 32,018, kadınların oranı %57,31 (n=580), erkeklerin oranı yüzde 41,89 (n=424), cinsiyetini söylememeyi tercih edenlerin oranı %0,79 (n=8); evlilerin oranı %36,36 (n=368), bekârların oranı %62,45 (n=632), medeni durumunu söylememeyi tercih edenlerin oranı %1,18 (n=12); kamu sektörü çalışanlarının oranı %20,05 (n=203), özel sektör çalışanlarının oranı %64,52 (n=653), yevmiyeli (gündelik) çalışanların oranı %0,39 (n=4), esnafların oranı %0,59 (n=6), tüccar/iş insanlarının oranı %0,49 (n=5), serbest meslek sahiplerinin (avukat vb.) oranı %2,76 (n=28), çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla

uğraşanların oranı %0,09'tür (n=1). Okuryazarların oranı %0,49 (n=5), ilkokul mezunlarının oranı %2,27 (n=23), ilköğretim/ortaokul mezunlarının oranı %3,95 (n=40), lise veya dengi okul mezunlarının oranı %11,95 (n=121), üniversite/yüksekokul mezunlarının oranı %64,52 (n=653), master/yüksek lisans mezunlarının oranı %13,43 (n=136), doktora mezunlarının oranı %2,66'dir (n=27). Katılımcıların çalıştıkları sektörler; ağırlama ve turizm %0,69 (n=7), beşerî hizmetler %1,38 (n=14), bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik %6,71 (n=68), bilişim %12,15 (n=123), eğitim ve öğretim %17,98 (n=182), finans %20,94 (n=212), hukuk, kamu güvenliği, ceza infaz ve güvenlik %1,28 (n=13), imalat %3,85 (n=39), işletme yönetimi %7,21 (n=73), kamu yönetimi %1,18 (n=12), mimarlık ve yapı %1,38 (n=14), pazarlama %2,56 (n=26), sağlık bilimleri %4,64 (n=47), sanat, ses/görüntü teknolojisi ve iletişim %1,38 (n=14), tarım, gıda ve doğal kaynaklar %1,87 (n=19), ulaştırma, dağıtım ve lojistik %2,66 (n=27), diğer %12,05'dir (n=122).

## 4. BULGULAR VE YORUMLAR

### 4.1. Geçerlilik ve Güvenilirliğe Ait Bulgular

Kleinbaum vd. (1998)'ne göre faktör analizi, birbirleriyle bağlantılı değişkenlerin daha genel bir değişken veya kavram halinde gruplandırılması ve yorumlanması olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı, 2010, s. 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, s. 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 değerler 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, s. 4-5; Hair vd. 2010, s. 111,118,682; Büyüköztürk, 2002'den aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015, s. 33).

#### 4.1.1. Güvenirlilik Analizi

Tablo 7'dan görüldüğü gibi ölçeklerin güvenilirliğine bakıldığında tüm ana faktörlere ait güvenilirlik değerlerinin 0,700'den yüksek olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 125,687). Bu açıklama sonrası araştırma sonuçları, ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

### a. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılan bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin bütünsel olarak Cronbach Alpha (CA) güvenirlik 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 dengelik alt ölçeğinde 0,896 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Tatar vd'nin (2017, s. 53)'ın 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 güvenirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenirlik 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.

### b. Örgütsel Yalnızlık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yapılan bu araştırmada 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 güvenirlik analizi için inceledikleri Cronbach Alpha tutarlılık sayısını güvenirlik 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.

**Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı**

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yıgmal 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 8 madde ölçekten çıkarılmıştır.



Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 4. 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	221200,583				

### c. Örgütsel Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve 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 5. Örgütsel Yalnızlık Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı**

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yıgmalı 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 binişikliğın 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 6. 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

#### 4.1.2. Normal Dağılım Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla değişkenlerin “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine” (Field, 2009, s. 139; Kline, 2010, s. 62) bakılmıştır. Mertler ve Vannatta (2005)’e göre değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilebilir (Çokluk vd., 2016, s. 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.



#### 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Kişilik özellikleri, çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de görülmektedir. Tablo 7 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 7’de 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 7. 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

### 4.3. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

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, s. 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.

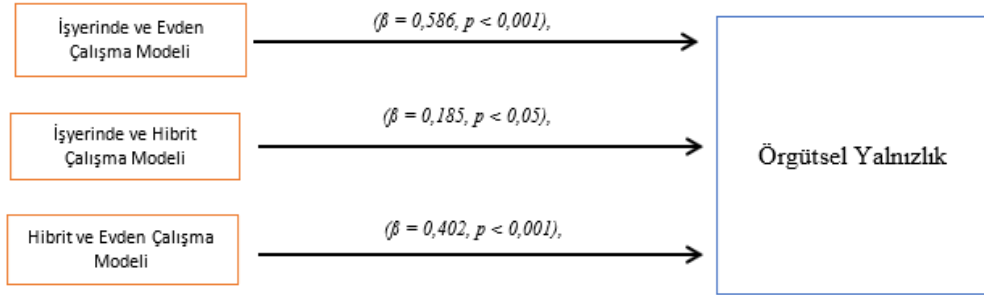
#### *Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi*

Tablo 8'den görüldüğü gibi işyerinde ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ( $\beta = 0,586$ ,  $p < 0,001$ ), işyerinde ve hibrit çalışma modelinde hibrit çalışmanın örgütsel yalnızlığı ( $\beta = 0,185$ ,  $p < 0,05$ ) artırdığı ve hibrit ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ( $\beta = 0,402$ ,  $p < 0,001$ ) belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre “Çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 1 ve 1a, 1b ve 1c kabul edilmiştir.

**Tablo 8: Çalışma Modelinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık		
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
1.İşyerinde/Evden çalışma	0,586***		
<i>F</i>	66,627		
<i>R</i>	0,270		
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,073		
2.İşyerinde/Hibrit		0,185*	
<i>F</i>		6,652	
<i>R</i>		0,103	
<i>R</i> <sup>2</sup>		0,011	
3.Hibrit/Evden			0,402***
<i>F</i>			12,613
<i>R</i>			0,149
<i>R</i> <sup>2</sup>			0,022
<i>F</i>			

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



**Şekil 2. Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi**

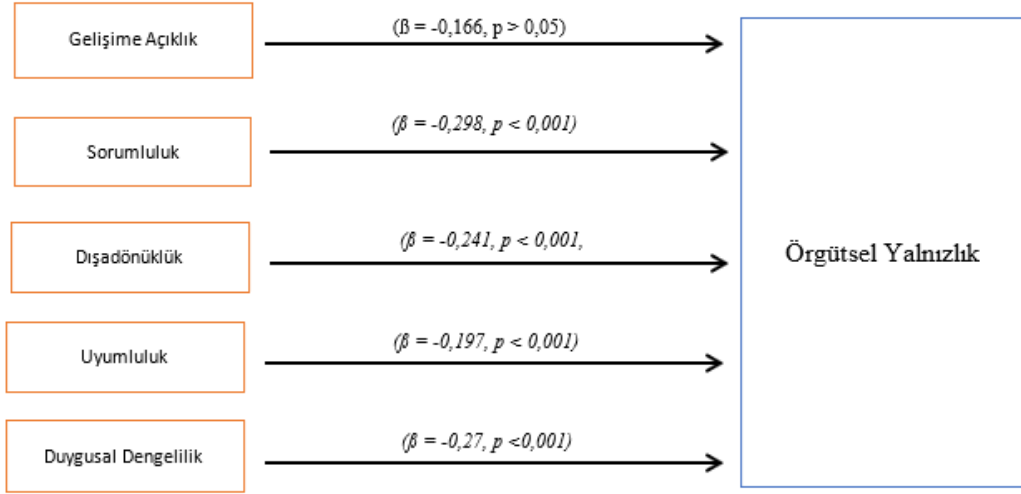
### ***Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisi***

Tablo 9’da 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 9: Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi**

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

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



Şekil 3. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

#### 4.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışma modeli ve örgütsel yalnızlık ilişkisi 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, s. 1176-1177; Gürbüz, 2019, s. 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.

#### 4.4.1. İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi

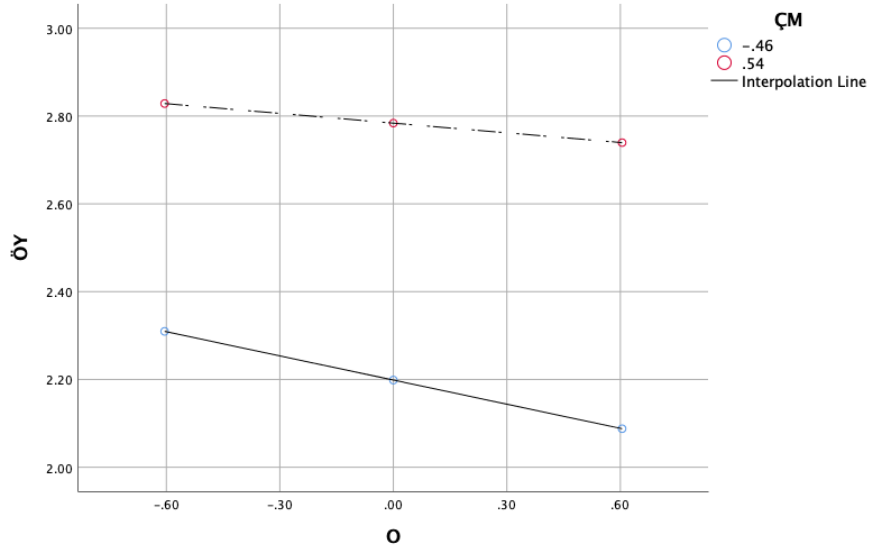
*İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi*

Tablo 10’da 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 10: İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
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 <sup>2</sup>	0,788

\*ÇM: Çalışma Modeli, O: Gelişime Açıklık



**Grafik 1. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

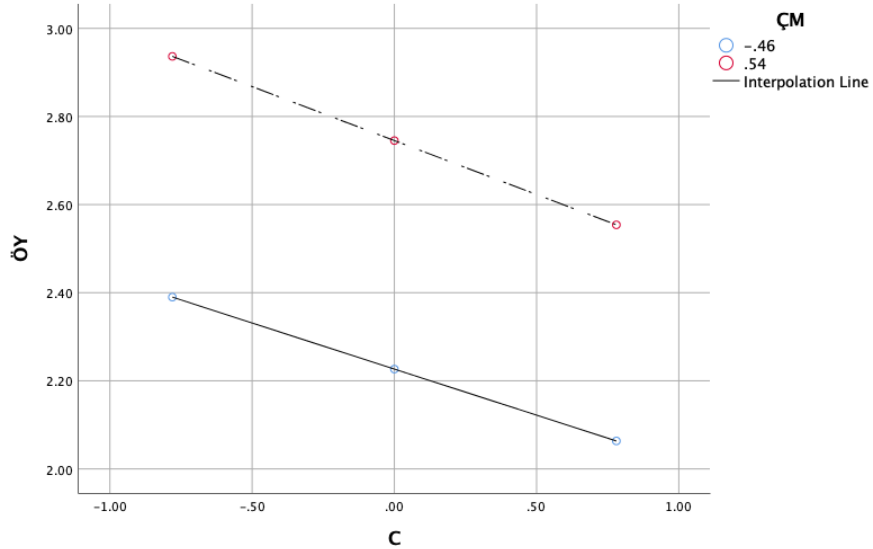
## İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Tablo 11’da 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 11: İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi**

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

\*ÇM: Çalışma Modeli, C: Sorumluluk



**Grafik 2. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi**



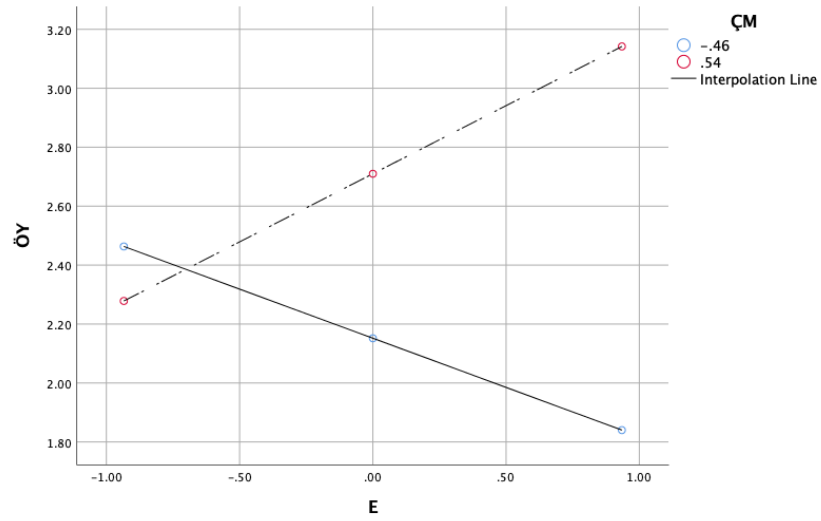
## İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

Tablo 12’de 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 12: İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi**

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

\*ÇM: Çalışma Modeli, E: Dışadönüklük



**Grafik 3. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi**

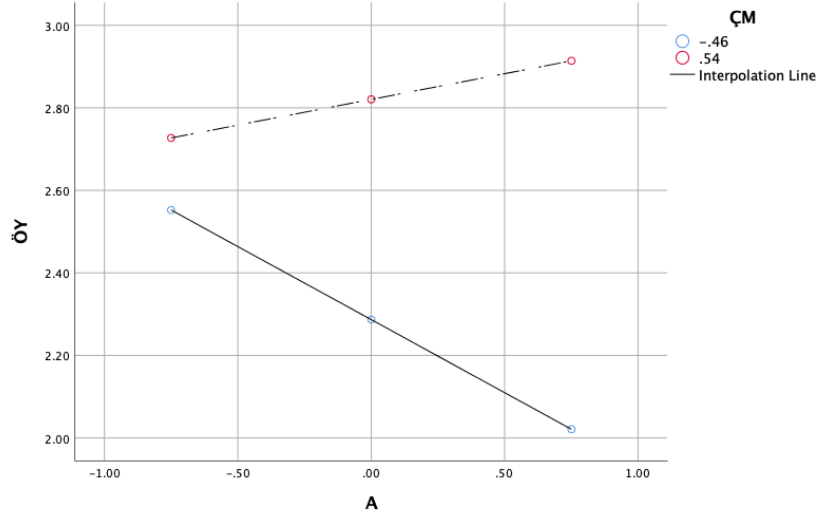
## İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Tablo 13'te 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 13: İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi**

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

\*ÇM: Çalışma Modeli, A: Uyumluluk



**Grafik 4. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi**

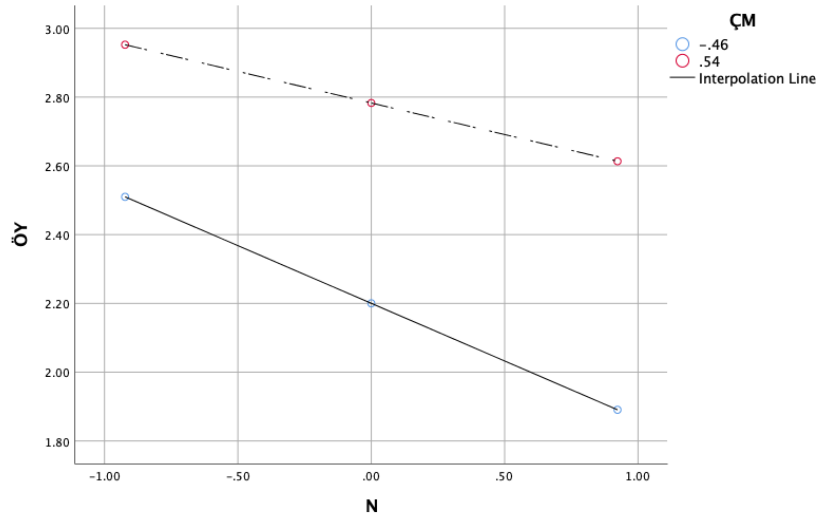
## İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Tablo 14'ten 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 14: İşyerinde ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi**

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

\*ÇM: Çalışma Modeli, N: Duygusal Dengelilik



**Grafik 5. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi**

#### 4.4.2. İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi

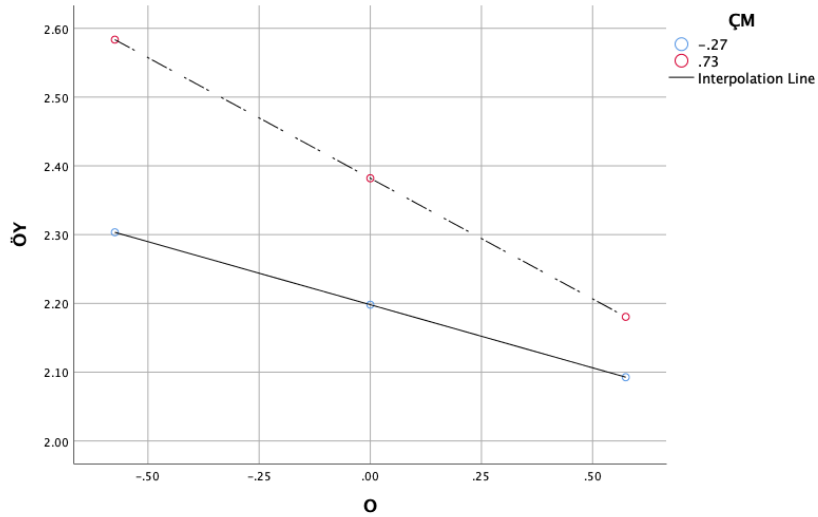
##### *İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi*

Tablo 15’ de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/hibrit çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = -0,168$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 4a reddedilmiştir.

**Tablo 15: İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma)	0,189**
2.Gelişime Açıklık	-0,228***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	-0,168
F	9,326
R	0,208
R <sup>2</sup>	0,043

\*ÇM: Çalışma Modeli, O: Gelişime Açıklık



**Grafik 6. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

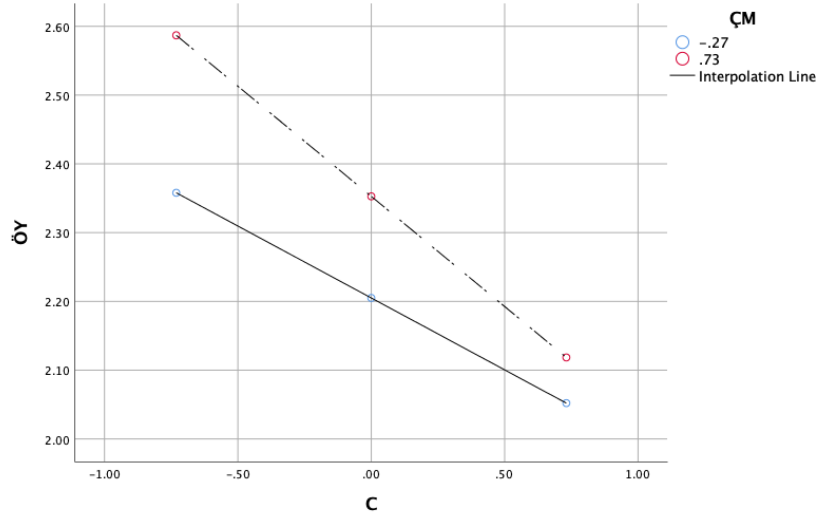
## İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Tablo 16’te görüldüğü gibi işyerinde çalışma/hibrit çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = -0,111$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 4b reddedilmiştir.

**Tablo 16: İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma)	0,148**
2.Sorumluluk	-0,239***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	-0,111
<i>F</i>	14,401
<i>R</i>	0,256
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,066

\*ÇM: Çalışma Modeli, C: Sorumluluk



**Grafik 7. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi**

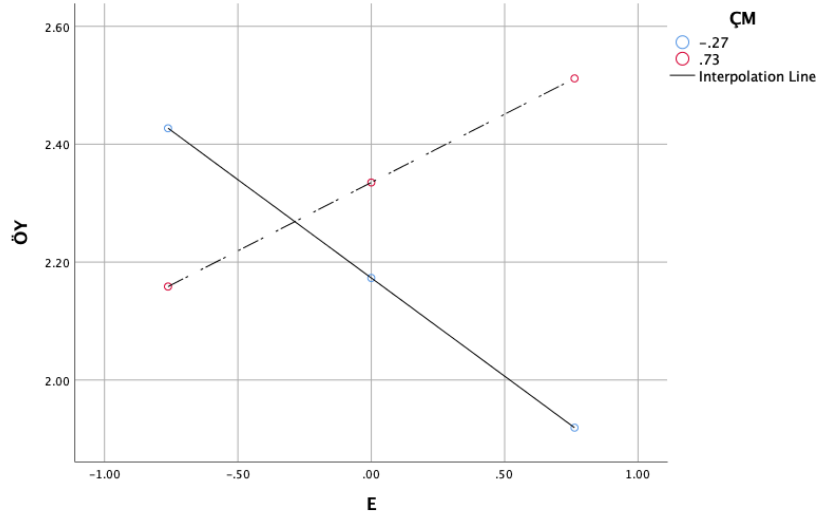
## *İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi*

Tablo 17’da görüldüğü gibi işyerinde çalışma/hibrit çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,565$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 4c kabul edilmiştir.

**Tablo 17: İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma)	0,162*
2.Dışadönüklük	-0,183***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x E)	0,565***
<i>F</i>	21,347
<i>R</i>	0,307
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,094

\*ÇM: Çalışma Modeli, E: Dışadönüklük



**Grafik 8. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi**

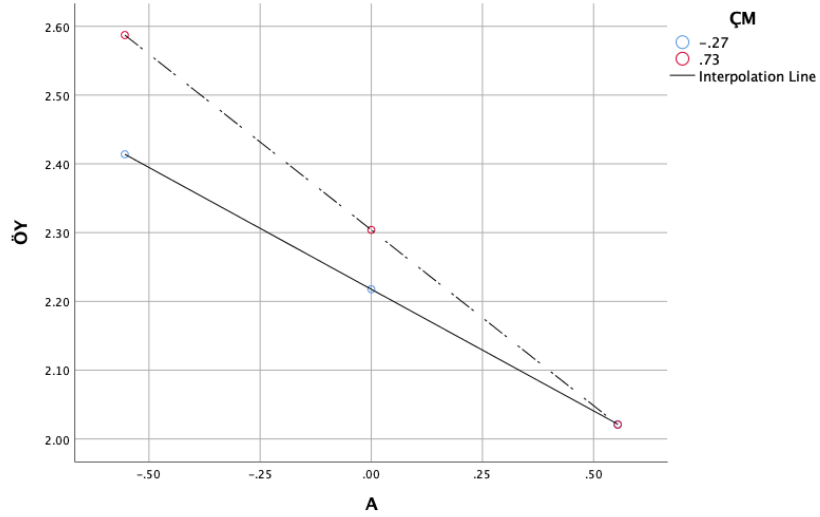
## *İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi*

Tablo 18 görüldüğü gibi işyerinde çalışma/hibrit çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = -0,157$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 4d reddedilmiştir.

**Tablo 18: İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma)	0,086
2.Uyumluluk	-0,396***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	-0,157
<i>F</i>	20,858
<i>R</i>	0,304
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,092

\*ÇM: Çalışma Modeli, A: Uyumluluk



**Grafik 9. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi**

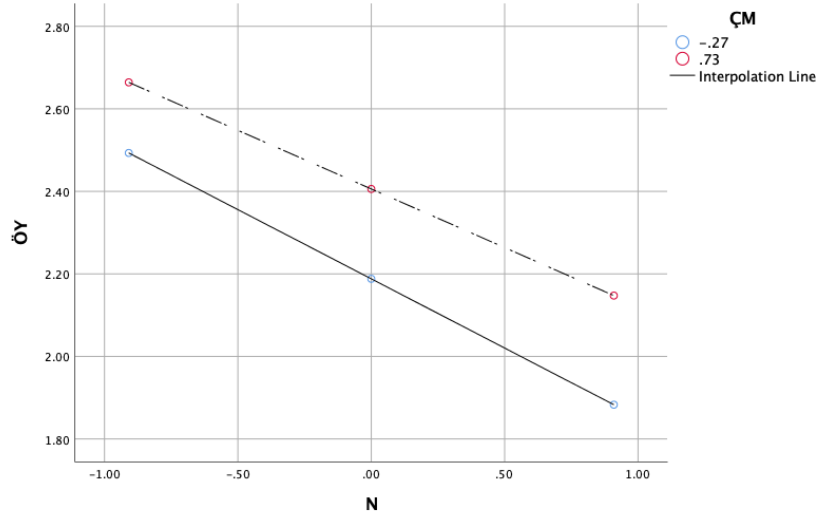
## İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Tablo 19’de görüldüğü gibi işyerinde çalışma/hibrit çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,053$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 4e reddedilmiştir.

**Tablo 19: İşyerinde ve Hibrit Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma)	0,218**
2.Duygusal Dengelilik	-0,322***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	0,053
<i>F</i>	35,712
<i>R</i>	0,385
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,148

\*ÇM: Çalışma Modeli, N: Duygusal Dengelilik



**Grafik 10. Çalışma Modeli (İşyerinde Çalışma/Hibrit Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi**



#### 4.4.3. Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi

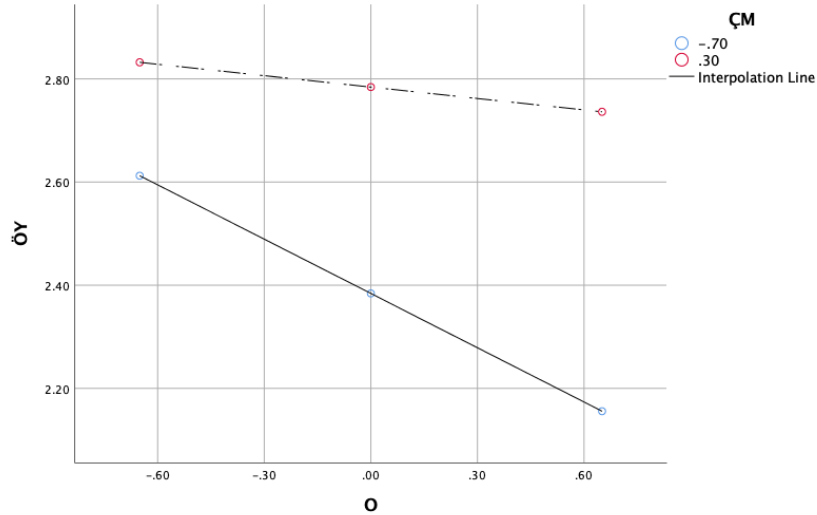
##### *Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi*

Tablo 20’de görüldüğü gibi hibrit çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = -0,277$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5a reddedilmiştir.

**Tablo 20: Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma)	0,400***
2.Gelişime Açıklık	-0,156*
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x O)	0,277
F	6,260
R	0,181
R <sup>2</sup>	0,033

\*ÇM: Çalışma Modeli, O: Gelişime Açıklık



**Grafik 11. Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi**

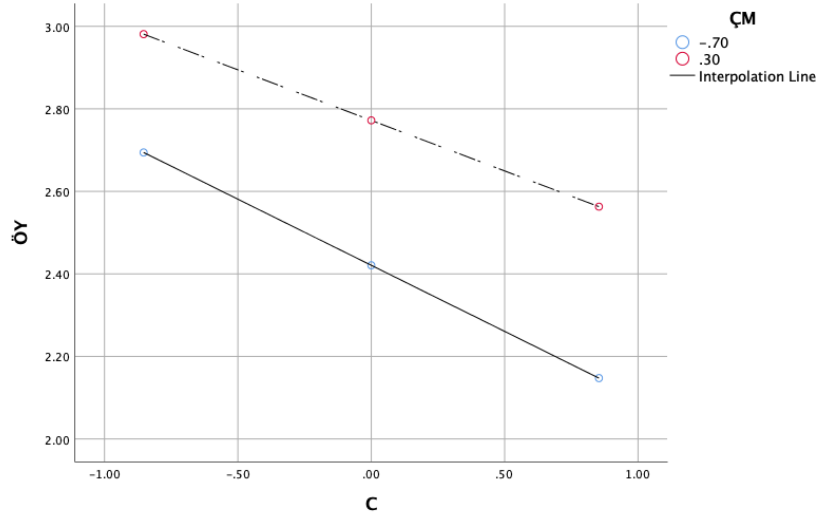
## Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Tablo 21’de görüldüğü gibi hibrit çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,075$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5b reddedilmiştir.

Tablo 21: Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma)	0,351**
2.Sorumluluk	-0,267***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x C)	0,075
F	11,082
R	0,238
R <sup>2</sup>	0,057

\*ÇM: Çalışma Modeli, C: Sorumluluk



Grafik 12. Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Sorumluluk Düzenleyici Etkisi

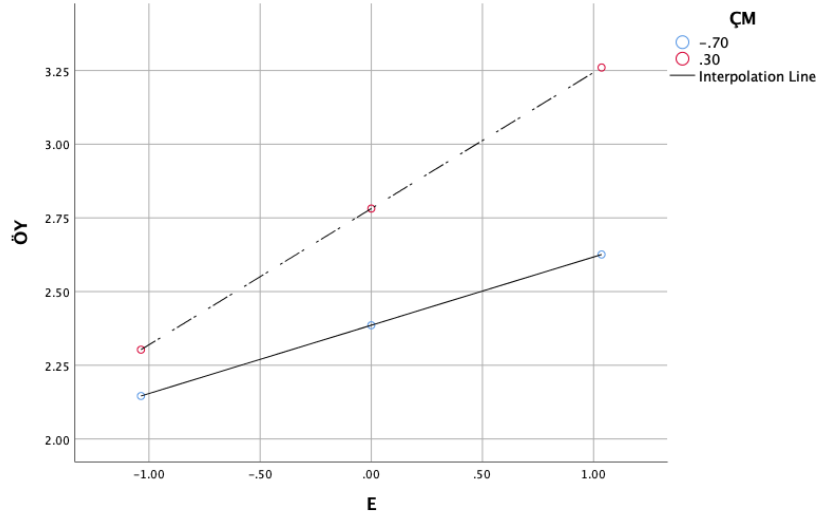
## Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

Tablo 22’de görüldüğü gibi hibrit çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,023$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5c reddedilmiştir.

**Tablo 22: Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık
	( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma)	0,396***
2.Dışadönüklük	0,394***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x C)	0,230
F	32,990
R	0,389
R <sup>2</sup>	0,151

\*ÇM: Çalışma Modeli, E: Dışadönüklük



**Grafik 13. Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Dışadönüklük Düzenleyici Etkisi**

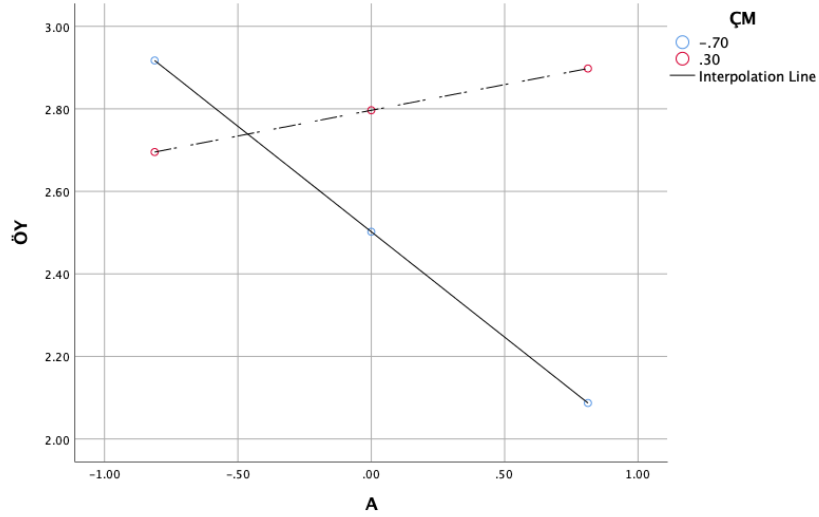
## Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Tablo 23'te görüldüğü gibi hibrit çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,636$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuçlara göre “Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5d kabul edilmiştir.

Tablo 23: Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma)	0,294*
2.Uyumluluk	-0,064
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x C)	0,636***
F	9,060
R	0,216
R <sup>2</sup>	0,047

\*ÇM: Çalışma Modeli, A: Uyumluluk



Grafik 14. Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Uyumluluk Düzenleyici Etkisi

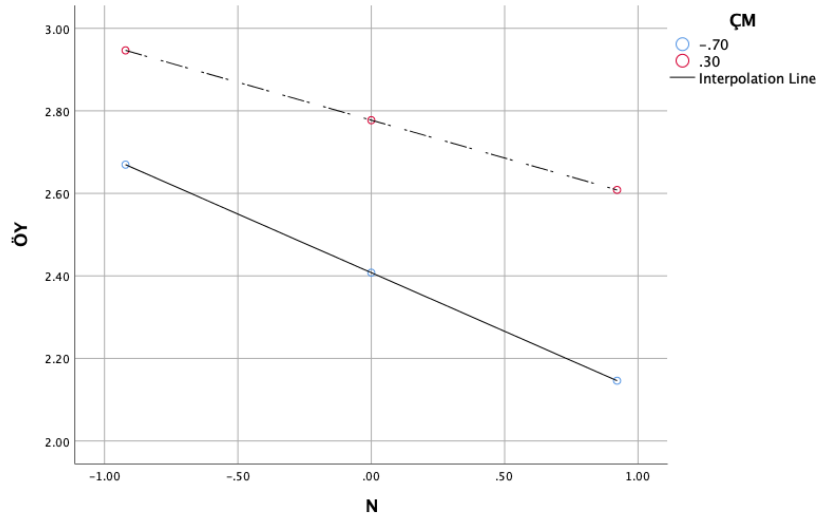
## Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Tablo 24’te görüldüğü gibi hibrit çalışma/evden çalışma modeli örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Etkileşim değişkeni  $\beta = 0,101$ ,  $p > 0,05$ ). Bu sonuçlara göre “Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5e reddedilmiştir.

**Tablo 24: Hibrit ve Evden Çalışma ile Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi**

Değişkenler	Örgütsel Yalnızlık ( $\beta$ )
<b>Model 1</b>	
1.Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma)	0,370**
2.Duygusal Dengelilik	-0,213***
3.Etkileşim değişkeni (ÇM x N)	0,101
<i>F</i>	9,345
<i>R</i>	0,220
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,048

\*ÇM: Çalışma Modeli, N: Duygusal Dengelilik



**Grafik 15. Çalışma Modeli (Hibrit Çalışma/Evden Çalışma) ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Duygusal Dengelilik Düzenleyici Etkisi**

**Tablo 25: Hipotez Sonuçları**

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
Hipotez 1: Çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 1a: İşyerinde ve evden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 1b: İşyerinde ve hibrit çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 1c: Hibrit ve evden çalışma modelinin örgütsel yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 2: Kişilik özelliklerinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kısmen Kabul
Hipotez 2a: Gelişime açıklık özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Red
Hipotez 2b: Sorumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 2c: Dışadönüklük özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 2d: Uyumluluk özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 2e: Duygusal dengelilik özelliğinin örgütsel yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 3: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 3a: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 3b: İşyeri ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 3c: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 3d: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 3e: İşyerinde ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul

Hipotez 4: İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 4a: İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 4b: İşyeri ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 4c: İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 4d: İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 4e: İşyerinde ve hibrit çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
<hr/>	
Hipotez 5: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5a: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde gelişime açıklık özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 5b: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde sorumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 5c: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde dışadönüklük özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 5d: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde uyumluluk özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 5e: Hibrit ve evden çalışma ile örgütsel yalnızlık ilişkisinde duygusal dengelilik özelliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Red
<hr/>	

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç

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 çalışmada, evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı nasıl etkilediğine; kişilik özelliklerinin bu ilişkide rol oynayıp oynamadığına odaklanılmış ve bu ilişkinin önemini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu amaç çerçevesinde ilk olarak birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen kavramların araştırmaları yapılmış; kuramsal altyapıları oluşturularak aydınlatıcı çıkarımlar yapılması sağlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra araştırmanın örneklemini olarak işyerinde, hibrit ve evden çalışmayı deneyimlemiş; hem kamu hem de özel sektör işletmeleri çalışanlarından 1012 kişi baz alınmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 87 adet anketin gelişigüzel doldurulmuş olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analiz kapsamına alınmamıştır. Anketin birinci bölümünde demografik veriler, ikinci bölümünde “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”, üçüncü bölümünde ise “Örgütsel Yalnızlık Ölçeği”ne yer verilmiştir.

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 ( $\beta = 0,586$ ,  $p < 0,001$ ), işyerinde ve hibrit çalışma modelinde hibrit çalışmanın örgütsel yalnızlığı ( $\beta = 0,185$ ,  $p < 0,05$ ) artırdığı ve hibrit ve evden çalışma modelinde evden çalışmanın örgütsel yalnızlığı artırdığı ( $\beta = 0,402$ ,  $p < 0,001$ )



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, ev ve hibrit) 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 kısmen tutarlı olduğu söylenebilir.

- Kıcıır (2019)'un 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 belirtilmiştir. 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 ( $\beta = ,045$ ;  $p = 0,536$ ).
- Abelsen ve Vatne (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.

- Şahan ve Ceylan (2019), Eskişehir Atatürk Güzel Sanatlar Lisesinde okuyan 234 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda dışadönüklüğün ( $\beta = -0,531$ ;  $p < 0,000$  ve duygusal dengeliliğin ( $\beta = 0,167$ ;  $p < 0,000$  yalnızlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulmuş; ancak kişilik özelliklerinin standardize edilmiş katsayıları incelendiğinde yumuşak başlılığın ( $\beta = 0,006$ ), sorumluluğun ( $\beta = -0,056$ ) ve gelişime açıklığın ( $\beta = 0,086$ ) yalnızlığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığını bulunmuştur.
- 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.
- Sever ve Paksoy’un (2019) beş farklı ilde faaliyet gösteren beyaz ve mavi yaka 280 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmasının sonucunda; İş yaşamında yalnızlık ile “Sorumluluk” arasında ( $r = -0,299$ ;  $p < 0,01$ ) düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki; “Dışadönüklük” arasında ( $r = -0,250$ ;  $p < 0,01$ ) düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşamında yalnızlık ile “Duygusal Denge” arasında ( $r = 0,325$ ;  $p < 0,01$ ) orta düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşamında yalnızlık ile “Uyumluluk” arasında ( $r = -0,355$ ;  $p < 0,01$ ) orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşamında yalnızlık ile “Açıklık” kişilik özelliği arasında ise anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu bulamamıştır.

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.

Sonuç olarak bulgulardan hareketle hem bizim çalışmamızda hem de adı geçen diğer çalışmalarda evden çalışma örgütsel yalnızlık ilişkisinde kişilik özelliklerinin etkisi olduğu görülmektedir. Yapılan yazın taramasında örgütsel yalnızlık ve kişilik özellikleri arasındaki bağlantıları inceleyen çalışmalar yapılmış olmasına rağmen, doğrudan evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik faktörleri arasındaki bağlantıları inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Daha önce yapılan kısıtlı araştırmalar işgörenlerin fiziksel olarak işyeri ortamında buldukları zamanda yaşadıkları yalnızlık duygusunu esas almıştır. Bu nedenle mevcut bu çalışma işgörenlerin fiziksel olarak iş ortamı dışında çalışırken yaşadıkları yalnızlığa da odaklanmıştır; bu nedenle bu araştırmanın yazındaki eksikliğe katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

## **5.2. Öneriler**

### **5.2.1. Uygulamacılara Dönük 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 işgörelere gerekse işverenlere çeşitli üstünlükler sağlıyor gibi dursa da stratejik hatalar nedeniyle üstünlük sağlayan durumu sakıncalı bir duruma çevirebilmektedir. İşgörelenler, evden çalışıyor olmanın kendilerine daha fazla özgürlük vereceğine ve aileleriyle birlikte istedikleri kadar zaman geçirmelerine olanak sağladığına inandıkları için sıklıkla evden çalışma eğilimi gösterirler (Kıcır, 2019, s. 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, işgörelenlerin 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 buldukları örgüt tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir (Demir ve İnandı, 2022, s. 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. Bu aşamada uygulayıcılar, dışadönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerinin ev ortamında çalışmaları 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 gelmesi, 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 aşamada 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 kaldırılabilir.

### **5.2.2. Araştırmacılara Dönük Öneriler**

Araştırmacılar kamu ve özel sektör arasında ayırım yaparak ve çeşitli sektörel alt dağılımları hesaba katarak, gelecekteki araştırmalar evden çalışma, örgütsel yalnızlık ve kişilik özelliklerine yönelik tutumlar üzerine analizler üretebilirler. Bunlara ek olarak araştırmacılar, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde eğitim durumu, yaş, meslek ve sektörel değişkenleri kullanarak yeni araştırmalar yapabilir ve yazına katkı sağlayabilirler. Araştırmacılar gelecekteki yeni araştırmaları evden çalışma süresi ve örgütsel yalnızlık arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik yürütebilirler. Daha yalın bir ifadeyle evden çalışma süresi arttıkça yalnızlık duygusunda bir değişiklik olup olmadığına yönelik bir araştırma yürütülebilir. Böylelikle örgütsel yalnızlık yaşamayan işgörenin uzun vadede bu modelde duygularında herhangi bir değişiklik olup olmadığını tespit ederek alanyazına katkı sağlanabilir. Son olarak araştırmacılar kişilik özellikleri, evden çalışma ve örgütsel yalnızlık ilişkisine örgütsel destek ya da yönetici desteği gibi değişkenler ekleyerek, örgüt tarafından sağlanan desteğin yalnızlık üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırabilirler.

## KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H., Kılıç, R. ve Çalış, N. (2015). Öğrencilerin ders başarısı üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi: Üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 83-109.
- Ada, G. (2021). *Beş faktörlü kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adana, F. (2015). Lise öğrencilerinin atılganlık düzeyi ve benlik kavramı üzerine atılganlık eğitiminin etkisi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 14 (56), 79-96.
- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 405-417.
- Akça, M. ve Küçüköğlu, M. T. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomi Perspektifleri Dergisi*, 8(1), 71-81.
- Akduman, G. (2020). *21. Yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yaklaşım*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akgeyik, T. (2015). The effect of birth order on achievement: A study on a sample of public employees. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 65 (2), 1-13.
- Akgül, H. (2016). Yalnızlık duygusu ve ölçümü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(9), 273- 289.
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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).
- Akın Bayramlık, H. ve Uluğ, F. (2019). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile damgalama davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 4-17.

- Akın, M. Ş. (2021). Dijital göçebelik: deneyim ve özgürlük. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(1), 41-52.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Aktepe, V. ve Gündüz, M. (2019). *Karakter ve değer eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akveran, İ. O., ve Aytekin, P. E. (2020). Adı Vasfiye ve dağınık yatak filmlerinin Carl Rogers'in kişilik kuramı bağlamında incelenmesi. *SineFilozofi*, 130-147.
- Akyıldız, H. ve Kayalar, M. (2003). İşletmelerin ruhsal tasarımında psikoteknik yöntemin transaksiyonel analiz ile boyutlandırılması. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 75-92.
- Altun, U. (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve yabancılaşma üzerindeki etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alver, B. (2017). Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkilerin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 2(3), 116-147.
- Arıker, Ç., Savaşan, A., ve Sofuoğlu, M. (2020). Restoran müşterilerinin yalnızlık gereksinimi ve kalabalığı tolere edebilme düzeyi bağlamında farklılaşan alansal kalabalık ve masalar arası boşluk algısı. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (26), 67-68.
- Armağan, A. (2014). Yalnızlık ve kişilerarası iletişim ilişkisi: Öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 7(30).
- Arslan, S. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel yalnızlık algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük: Karabük Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ashcraft, D. (2015). *Personality theories workbook*. Boston: Cengage Learning.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A. ve Topgül, E. (2021). Covid-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansı: Çağrı merkezi çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9 (4), 1255-1269.

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Atasever, M. (2017). Sanal örgütlerde, örgüt kültürünü etkileyen unsurların, geleneksel örgüt yapısından farklılıkları ve sanal örgütlerde bir uygulama. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-75.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 491-506.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Bilimleri Uluslararası Dergisi*, 11(1), 367-389.
- Ay, F., Akkaya, D. ve Başbüyük, G. Ö. (2019). Yaşam kalitesinin yalnızlık üzerindeki etkisi: Antalya 60+ tazelenme üniversitesi örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(2), 193-210.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
- Aydın, A. (2015). *Gelişimsel kekemelik ve mizaç: Kekeleyen, tipik gelişim gösteren ve kekemeliği kendiliğinden iyileşen çocukların mizaç özelliklerinin karşılaştırılması*. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, H. (2021). *Covid-19 pandemi döneminde evcil hayvanı olan bireylerde hayvanlara bağlanma ve yalnızlık duygusunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, S. (2019). *Kişiliğin değerlendirilmesinde projektif testler*. Ankara: Palme Yayınevi.
- Aykan, E., Karakuş, G. ve Karakoç, H. (2019). İş yaşamında yalnızlık algısı ve iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Erciyes üniversitesi idari personeli örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 41-61.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ. ve Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (covid-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 136-149.



- Barling, J. ve Cooper, C. L. (2008). *Organizational behavior. Volume I. Micro approaches*. New York: Sage Publications.
- Bartholomeusz, R. A., Perera, D. R., ve Masinghe, Y. P. The effects of workplace loneliness on employee commitment during the covid-19 outbreak. *International Journal of Business and Management Invention*, 10 (04):19-27.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bektaş, M. ve Kenar, G. (2018). Örgütsel çatışmaların çalışanların iş yaşamındaki yalnızlıkları üzerindeki etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 154-166.
- Berkün, S. (2013). *Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, L. ve Cengiz, A. (2019). *Davranış bilimleri II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Boeree, C. G. (2006). *Personality theories: An introduction*. Psychology Department. Carollina: CreateSpace Publishing.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolat, T. (2000). Otel işletmelerinde stratejik pazarlama planlaması ve bir uygulama. 5. *Ulusal Pazarlama Kongresi*, 137-158.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem. B. (2018). *Yönetim ve organizasyon* (7. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bozkuş, K. ve Gündüz, Y. (2019). Okul müdürlerinin liderliği ve psikolojik doğum sıraları. *İlköğretim Online*, 17(3), 1619-1630.
- Burger, J. M. (2007). *Personality*. (7th Edition). Belmont: Wadsworth Publishing.
- Büte, M. (2017). *Davranış bilimleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- 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.
- Cloninger, S. C. (2004). *Theories of personality*. Understanding persons. (Fourth edition). New Jersey: Pearson Education.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2021). *Eğitimde araştırma yöntemleri* (Çev: E. Dinç ve K. Kıroğlu). Ankara: Pegem Akademi.
- Collin, C., Benson, N., Ginsburg, J., Grand, V., Lazyan, M., ve Weeks, M. (2012). *Psikoloji kitabı*. (Çev: E. Lakşe). İstanbul: Alfa.
- Costa, C., Teodoro, M., Mento, C., Giambò, F., Vitello, C., Italia, S. ve Fenga, C. (2022). Work performance, mood and sleep alterations in home office workers during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1990.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve davranışı, psikolojinin temel kavramları* (19. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2017). *İnsan ve davranışı* (34. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, F. S. (2020). *Yaşam dönemleri ve uyum sorunları* (7.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakmak, A. F. ve Büyükyılmaz, O. (2021). *Uzaktan çalışma yönetsel konular*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çalapkulu, Ç., Yemen, S. ve Doğan, E. (2021). Covid-19 krizi, telework ve dijitalleşme: Çağrı merkezi çalışan deneyimleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2402-2422.
- Çapar, Ö. M (2020). *Sınıf öğretmenlerinin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık durumlarının incelemesi*. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çelik, B. (2021). *Kadınların bağlanma stilleri ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Toros Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çelikbaş, B., Özdemir, H., & Tatar, A. (2019). Investigating the role of the five factor model of personality in predicting self-esteem in young adults. *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, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- 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.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2019). Medya endüstrisinde yeni bir prekarizasyon süreci olarak freelance çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 7/2159-169.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6 (1), 111-118.
- Çobanoğlu, K. (2021). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Açısından İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversitesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. (4. Baskı). Pegem Akademi: Ankara.
- Değirmenci, H. (2020). Analitik psikoloji kuramı bağlamında Nazan Bekiroğlu'nun "nar ağacı" romanındaki kişilik tipleri. *Kesit Akademi Dergisi*, 6(25), 528-542.
- DeLamater, J. D. ve Ward, A. (2013). *Handbook of social psychology*, Handbooks of Sociology and Social Research, New York: Springer.

- Demir, R. N. (2021). *Yetişkin bireylerin sosyal destek, yalnızlık ve sağlık kaygı düzeylerinin incelenmesi: Konya örneği*. Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. Konya: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- 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.
- Demirbilek, S. (2007). Sanal çalışma ekseninde sanal işgören. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 69-90.
- Deniz, A. K. (2019). Dijital çağın hedonist çalışanları: Dijital göçebeler. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 101-113.
- Deniz, M. E. (2019). *Eğitim psikolojisi* (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deniz, M. E. (2021). *Erken çocukluk döneminde gelişim* (10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deniz, M. E. ve Erözkan, A. (2019). *Psikolojik danışma ve rehberlik* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Denkenberger, D., Way, J. ve Pearce, J. M. (2015). Educational pathways to remote employment in isolated communities. *Journal of Human Security*, 11(1), 34-44.
- DiClemente, R. J., Crosby, R. ve Kegler, M. C. (2009). *Emerging theories in health promotion practice and research*. New York: John Wiley.
- Doğan, Ü., Yıldızbaş, Y. V., Abdurrezzak, S. ve Özkul, R. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin örgütsel muhalefet ve örgütsel yalnızlık algı düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1086-1099.
- Doksat, M. K., Gönen, B. ve Beşkardeş, F. (2004). Harry Stack Sullivan (1892-1949). *Yeni Symposium*, 42 (3). 126-130.
- Eckstein, D. ve Kaufman, J. A. (2012). The role of birth order in personality: an enduring intellectual legacy of Alfred Adler. *Journal of individual Psychology*, 68(1), 60-75.

- Ekşi, H., Sevim, E. ve Kurt, B. (2016). Psikolojik doğum sırası ile yetersizlik duygusunun yetişkin bağlanma stillerini yordama düzeyinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 15(3), 1054-1065.
- Ellis, A. ve Abrams, M. (2009). *Personality theories: critical perspectives*. London: Sage Publications.
- Erafşar, R. B. (2022). Türk iş hukukunda evden çalışma. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 279-317.
- Erbaş, S. (2019). Facebook yalnızlık Rehabilitasyon merkezi mi?. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 1-16.
- Erdirençelebi, M. , Ertürk, E. ve Çini, M. A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20 (39), 32-52.
- Erdoğan, E. (2018). *Sakarya üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar-II*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erenkol, H. A. D. (2011). *Tüketici davranışları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Ergüt, B. (2020). *Öğrencilerin yalnızlık düzeyinin yordanmasında olumsuz değerlendirilme korkusu ile internet bağımlılığının rolü*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (2004) *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Eroğlu, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirilmenin aracılık etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 323-355.
- Erözkan, A. (2009). Ergenlerde yalnızlığın yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(3), 1-11.
- Ertürk, E. (2021). *Covid 19 pandemi sürecinde çalışma yaşamındaki değişime örgütsel davranış konuları perspektifinden bakış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Eryılmaz, A. (2017). *Psikoloji*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Ewen, R. B. (2003). *An Introduction to theories of personality* (6th Edition). London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Eyel, C. Ş. (2021). *Covid-19 sürecinde çalışma yaşamı ve işletme yönetiminde yaşanan değişim: uzaktan çalışma*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Fitzpatrick, D. ve Fishman, S. (2008). *The work from home handbook: Flex Your Time, Improve Your Life*: Nolo.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3. Baskı). Sage publications: California.
- Fox, B. (2019). *Emotions and loneliness in a networked society*. London: Palgrave Macmillan.
- Friedman, H. S. ve Schustack, M. W. (2014). *Pearson new international edition*. London: Pearson Education.
- Geçtan, E. (1998). *Psikanaliz ve sonrası* (8. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (2019). Erich Fromm ve insanı psikoloji. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 13(1), 119-129.
- 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.
- Gökçe, R. (2018). Salvatore Quasimodo'da yalnızlık kavramı. *Molesto: Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 38-51.
- Göksal, M. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göktepe, E. A. (2020). A phenomenological research to determine individuals' perception of distance (work from home) model in pandemic period; public university example. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 10(1), 29-42.

- Gülcan, B. E. (2002). *Evden çalışma yöntemi ve bu çalışma yönteminin bir bankanın iç denetim yöntemiyle alternatif bir çalışma olarak uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülcan, C. (2020). Psikolojik tipler ve Jung psikolojisi üzerine bir değerlendirme. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(23), 566-579.
- 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. (2016). *Davranış bilimleri* (10. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S. (2020). *Asistanlık, yüksek lisans, doktora yeterlilik ve doçentlik sınavları için yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gür, Ç. (2018). *Erken çocukluk döneminde gelişim (36-72 ay)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri (1. Baskı). Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar: Ankara.
- Gürçan, D. (2015). Benlik farklılıklarına Rogers'in danışan odaklı terapisi ile yaklaşım: vaka çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). Getting to the "cor" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Hair, J., Black. W., Babin. B. ve Anderson. R. (2010) *Multivariate data analysis*. (7. Baskı). Pearson Education: New Jersey.
- Harris, K. R., Graham, S. E., Urdan, T. E., McCormick, C. B., Sinatra, G. M., ve Sweller, J. E. (2012). *APA educational psychology handbook*, Vol 1: theories, constructs, and critical issues. American Psychological Association.
- Hayes, A. F. (2012). *Process: a versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Retrieved From <http://www.afhayes.compublic/process2012.pdf>.

- Hazar, Ç. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, 4(2), 125-140.
- Heminsley, J. (2009). *Work from home: How to make money working at home-and get the most out of life*. Hachette UK: How To Books Publisher.
- Hitt, M. A., Miller, C. C. ve Colella, A. (2011). *Organizational behavior* (Third Edition). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. ve 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. ve Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478.
- Hobfoll, Stevan E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology an International Review*, 50, 337-421.
- Hoffeditz, E. L. (1934). Family resemblances in personality traits. *The Journal of Social Psychology*, 5(2), 214-227.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J. ve Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 2(7), 443-457.
- Hüsrevsahi, S. P. ve Sahan, B. (2021). Organizational loneliness of school administrators. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(2), 41-51.
- ILO. (2020). Covid-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma, *Uygulama Kılavuzu*.
- Işık, H. (2016). Yalnızlık umutsuzluk ve dindarlık üzerine psiko-sosyal bir çalışma. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(10), 171-178.
- Işık, Ş. (2020). *Karakter güçleri ve erdemler*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Işık, Ş. (2020). *Psikolojiye giriş* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.



- Ivanko, S. (2013). *Organizational behavior*. Collected and edited by. Prof. Ivanko. University of Ljubljana, Faculty of Public Administration.
- İlgar, M. Z. ve İlgar, S. Ç. (2019). Varoluşçu psikolojik danışma ve psikoterapi: Teori ve pratiği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(1), 193-220.
- İmamoğlu, S. (2008). *Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik kuramları* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Jung, C. G. (2006). *Analitik psikoloji* (Çeviren: E. Gürol). İstanbul: Payel Yayınları.
- Jung, S. H., Song, K. M. ve Yoon H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 1-15.
- Kabakçı, Ö. F., Yücel, S., Aktaş, E. ve Maraş, G. (2021). Examining the covid-19 pandemic from the perspectives of adolescents and existential theory. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 8 (2), 338-354.
- Kağan, M. ve Yılmaz, N. (2020). *Karakter ve değer eğitimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Kamer, T. (2021). *Toplum ve kültür bağlamında karakter ve değerler eğitimi*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakoç, N. (1992). Kamu kurumlarındaki danışma görevlilerinin vatandaş ile ilişkileri ve halkla ilişkiler açısından bir eğitim uygulaması. *Kurgu*, 10(1), 24-44.
- Karakoyun, F. (2016). Home ofis - evden çalışma - yöntemi ve vergi hukukundaki düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 141-162.

- Karataş, Z. ve Yavuzer, Y. (2020). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları örnek uygulamalarla temel ve güncel kuramlar* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Karnick, M. (2005). Feeling lonely: Theoretical perspectives. *Nursing Science Quarterly*, 18(1), 7-12.
- Kartal, S. K., Dirlik, E. M. (2016) Geçerlilik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenilirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach alfa katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kaşlı, M (2009). *Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaur, K. (2007). *Study of aggressive rejected children in relation to social cognition psychopathology and temperament*. Doctoral Thesis. India: Panjab University, Department Of Psychology.
- Kayaalp, E. ve Özdemir, T.Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Kaygın, E. ve Kosa, G. (2019). *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2015). 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.
- Kıncır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kılıç, Z. (2018). *İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırel, A. Ç. ve Ağlargöz, O. (2013). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Kırık, A.M. ve Özkoçak, V. (2021). Koronavirüs (covid-19) pandemisi'nde evden çalışma ve iş hayatında dijital iletişim teknolojilerinin kullanımı. *International Social Sciences Studies Journal*, Vol:7, Issue:79; pp:924-933.
- Kocadaş, A. (2020). Teknolojik yeniliklerin işe yabancılaşma üzerine etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 80-92.
- Koç, E. (2009). Varoluşsal bir problem olarak ölüm üzerine bir değerlendirme: Tolstoy'un İvan İlyiç'in ölümü adlı eseri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (22).
- 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, H. A ve Bingöl, T. (2022). Müslüm Gürses şarkılarının varoluşçu terapinin temel kavramları açısından incelenmesi. *Sürdürülebilir Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Özel Sayı 1(S1), 114-122.
- Koçak, O. ve Kavi, E. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(59), 69-88.
- Koçak, R. ve Gökler, R. (2008). Varoluşsal yaklaşımda psikolojik danışma ve gruba uygulanışı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-107.
- Koçak, R. ve Gökler, R. (2008). Varoluşsal yaklaşımda psikolojik danışma ve gruba uygulanışı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-107.
- Koçer, C., Yeşil, E. ve Yürüyen, H. (2019). Sanallık algısının, iş yeri yalnızlığı ve örgütsel iletişim üzerindeki etkisi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 561-577.
- Koloğlugil, S. (2019). Freelance çalışma, start-up girişimcilik ve işin geleceği: Kurumsalcı bir yaklaşım. *Yıldız Social Science Review*, 5(2), 237-246.
- Koparan, E. ve Bekalp, B. (2020). İzolasyon sürecinde iletişim ve üretim süreçleri: Kadınların home ofis dolayımı mesai ve iş yükü dönüşümü. *Moment Dergi, İletişim Çalışmalarında Yeni Yaklaşımlar*, 149-172.

- Korunur, 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*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (Ninth Edition). New York: McGraw-Hill.
- Kulaksızoğlu A. (1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kupperman, J. J. (1995). *Character*. England: Oxford University Press on Demand.
- Kurt, G. D. Ve Yıldız, Ç. E. (2020). *Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle*. Ankara: 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.
- Lapsley, D. ve Narvaez, D. (2007). *Character education*. New York: Handbook Of Child Psychology.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (6. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th Edition). New York: Mcgraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Marsh, H. W., Xu, M., ve Martin, A. J. (2012). Self-concept: A synergy of theory, method, and application. *APA educational psychology handbook*, Vol. 1. Theories, constructs, and critical issues (pp. 427–458).
- Maslow, A. (2001). *İnsan olmanın psikolojisi* (Çev: O. Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- 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).
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Michela, J. L., Peplau, L. A., ve Weeks, D. G. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 43(5), 929.
- Mohapatra, M., Madan, P. ve Srivastava, S. (2020). Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Global Business Review*. 1-18.
- Müller, A. (2016). The digital nomad: buzzword or research category?. *Transnational Social Review*, 6(3), 344-348.
- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 139-156 .
- Natomi, K., Kato, H. ve Matsushita, D. (2022). Work-related stress of work from home with housemates based on residential types. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 3060.
- Nilüfer, G. ve Çınarbaş, D. C. (2018). Doğum sırası, algılanan ebeveynlik biçimleri ve erken dönem uyumsuz şemalar arasındaki ilişki. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*. 25(2). 125-139.
- Nişancı, Z. N. ve Usta, A. (2021). Covid-19 dönemi uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşama yansımaları üzerine bir değerlendirme. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 94-109.
- Oktuğ, Z. (2007). *Freud'un kişilik birimleri (id-ego-süperego) ile reklam iletisinin izleyici üstünde yarattığı etkiler arasındaki bağlantı: "Magnum, kalbim Benecol ve Lösev reklamları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Omuz, B. (2020). *Örgütsel yalnızlık algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oyur, E. (2019). *çok kültürlü kişilik – kimlik ve kültürlerarası iletişim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öngöre, Ö. (2016). *Kişilik ve işle bütünleşme*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özçelik, Ö. A. D. (2021). *Çocuk psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özçelik, Z. (2021). Covid-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 221-240.
- 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). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özer, B. (2019). *Karakter ve değerler eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özer, M. A. (2019). *21. Yüzyılın modern yönetimi için, geleceğe yön veren, yönetim guruları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkalp, E. (2003). *Davranış bilimlerine giriş* (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özmen, M. (2019). İşyerinde uygun olmayan alanlardaki güvenlik unsurlarının dikkate alınmasına göre: Havalimanı kapsamında bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 77-88.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2014). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztuna, B. (2017). Freelance work under the social security system in Turkey freelance çalışmanın Türkiye sosyal güvenlik sistemindeki yeri. *Kesit Akademi Dergisi*, (12), 116-124.

- Özyıldırım, G. ve Kayıkçı, K. (2019). Örgütsel yalnızlık anketinin geliştirilmesi ve il maarif müfettişlerinin örgütsel yalnızlıklarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 137-164.
- Parlak, Ü. ve Karaköse, S. (2022). Covid-19 sürecinde evden çalışan annelerde depresyonu yordayan faktörler: İş-aile çatışması, evlilik uyumu ve ebeveyn tükenmişliği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 149-189.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior (Global Edition)*. England: Pearson Education Limited.
- Rokach, A. (2004). Loneliness then and now: Reflections on social and emotional alienation in everyday life. *Current Psychology*, 23(1), 24-40.
- Ronkainen, N. J. ve Nesti, M. S. (2017). *An existential approach to sport psychology: Theory and applied practice. International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(1), 12-24.
- Rudolf, L. (2017). *Psychology of loneliness*. New York: Nova Science Publishers.
- Ryckman, R. M. (2007). *Theories of personality (9th Edition)*. United States: Thomson Wadsworth.
- Sagan, O. ve Miller, E. (Ed.). (2017). *Narratives of loneliness: Multidisciplinary perspectives from the 21st century*. New York: Routledge Taylor.
- Sağlam, H. İ. (2021). *Karakter ve değer eğitimi (6. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Saltürk, M. (2008). *Yönetim başarısı ve kişilik*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Sazkaya, M. K. ve Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior (7th Edition)*. New York: John Wiley & Sons Publishing.

- Schneider, B. ve Smith, D. B. (2004). *Personality and organizations*. London: Psychology Press.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2013). *Theories of personality* (10th Edition). Wadsworth: Cengage Learning.
- Seligman, L. ve Reichenberg, L. W. (2019). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları sistemler, stratejiler ve beceriler* (Çev: E. E. Yerlikaya). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Serrican, E. (2015). Reflexion of the archetype concept in Carl Gustav Jung's theory of analytical psychology to the literature. *International Journal of Social Sciences And Education Research*, 1(4), 1205-1215.
- Sever, E., & Paksoy, M. (2019). Personel güçlendirmenin iş yaşamında yalnızlık üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracılık rolü. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 373-409.
- Seymen, O. (1995). *İnsan kaynakları yönetiminde, "işgören performansının değerlendirilmesi süreci" nin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi ve bir model önerisi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seymen, O. A. (1999). *İşletmelerde yeniden yapılanma (reengineering) süreci ve otel işletmelerinde ziyafet organizasyonu için bir model önerisi*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Shapiro, T. (1995). Personality: Psycdynamic perspectives. *Archives Of General Psychiatry*. 52(8), 651-653.
- Shulman, B. H. (1985). Cognitive therapy and the individual psychology of Alfred Adler. In *Cognition and Psychotherapy* (pp. 243-258). Springer, Boston, MA.
- Shulman, B. H. ve Mosak, H. H. (1977). Birth order and ordinal position: Two adlerian views. *Journal of Individual Psychology*, 33(1), 114-121.



- Simanowitz, V. ve Pearce, P. (2003). *Personality development*, London: McGraw-Hill Education.
- Sjöblom, K., Juutinen, S. ve Mäkikangas, A. (2022). The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*, 13(1), 14.
- Smith, W. B. (2007). Karen Horney And psychotherapy in the 21st century. *Clinical Social Work Journal*, 35(1), 57-66.
- Solak, S. S. G. (2017). Mekân-kimlik etkileşimi: Kavramsal ve kuramsal bir bakış space-identity interaction: A conceptual and theoretical overview. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 13-37.
- Sønderby, L. C. ve Wagoner, B. (2013). Loneliness: An integrative approach. *Journal Of Integrated Social Sciences*, 3(1), 1-29.
- Spagnoli, P., Manuti, A., Buono, C. ve 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.
- Sungur, P. ve Yüksek, S. (2009). Beden eğitimi ve spor öğretmenlik bölümü son sınıf öğrencilerinin benlik tasarımı ve kendini gerçekleştirme düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 190-195.
- Sutherland, W. ve Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure: the case of the digital nomad community. *Proceedings Of The Acm On Human-Computer Interaction*, 1(Cscw), 1-24.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık kavramına ve farklılıkların yönetimine temel oluşturan sosyopsikolojik kuramlar ve yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 111-124.
- Şahin, V. (2019). Turgut Uyar’ın şiirlerinde “ben” ve öteki”nin yalnızlık itkisi. *Littera Turca Journal of Turkish Language and Literature*, 5(3), 501-521.
- Şeker, G. (2021). *Üniversite öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ile kırılğan narsisizm ve yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Şen, A. G. E. (2017). Evde hizmet sözleşmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0(10), 475-505.
- Şentürk, İ. (2020). Türkiye’de bireylerin serbest çalışma tercihinin belirleyicileri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 27-50.
- Şimşek, M. Ş. Çelik, A. ve Tahir Akgemci, T. (2019). *Davranış bilimleri* (10. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (8. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabancalı, E. (2016). Öğretmenlerin iş doyumunu ile işyerinde yalnızlığı arasındaki ilişki. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16 (66), 263-280.
- Taçyıldız, E. (2017). Kişilik kuramları ile sanat kuramları arasındaki bağ. *Kesit Akademi Dergisi*, (8), 27-36.
- Tarım, R. (2020). Necatigil, Rilke ve yalnızlık. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (47), 149-163.
- Tasdemir, G., Keskin, G. ve Aktekin, E. (2016). The importance of personality structure within an Organization. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 420-426.
- Tat, R. ve Gemlik, N. (2020). Pandemi sürecinde evden çalışan çağrı merkezi çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 266-272.
- Tatlıoğlu, K. (2014) Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı’na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*. 7. Sayı XVII, 939-971.
- Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye sosyal- bilişsel bir bakış: Albert Bandura. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15-30 .
- Taylor, E. (2009). *The mystery of personality. a history of psychodynamic theories*. London: Springer.
- Terzi, Ş. I. (2015). *Eğitim psikolojisi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Thomas, J. C. ve Segal, D. L. (Eds.). (2006). *Comprehensive handbook of personality and psychopathology, personality and everyday functioning*. New York: John Wiley ve 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.
- Tiryaki, K. (2019). *14-15 Yaş Grubu Futbolcularda Farklı Sosyal Aktivitelerin Karar Verme ve Benlik Saygısı Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Toan, P. N., Dang, T. T. ve Hong, L. T. T. (2022). Evaluating video conferencing software for remote working using two-stage grey mcdm: a case study from Vietnam. *Mathematics*, 10(6), 946.
- Tokdemir, G. (2021). Covid-19 pandemisi sırasında evden çalışma: Türk yazılım profesyonellerinin deneyimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 21(5), 1061-1068.
- Tokol, A. (2021). Covid-19 salgını tele çalışma için bir dönüm noktası mı?. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 19, 1-23.
- Tolan, B. (1975). *Toplum bilimine giriş*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Topses, G. (2012). Davranışçı ve varoluşçu–humanistik psikolojik danışma kuramlarının ayırt edici ve örtüşen nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education (IJTASE) ISSN: 2146-9466*, 1(3), 67-75.
- Tosun, E. A. (2021). *Kişilik özelliklerinin mesleki aidiyet üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Turna, E. A. ve Usta, G. (2021). Covid-19 pandemisi'nde evin değişimi ve evde çalışma ortamları. *YDÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 3(2), 115-128.

- Turna, F. (2021). *ABD modeliyle karşılaştırmalı olarak vergi hukukunda evden çalışma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tutar, H. (2011). *Davranış bilimleri*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz kuramı ve özellikleri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7:275-285.
- Türk, M. E. ve Bilici, M. (2021). Psikanalitik ve psikodinamik perspektiften din ve maneviyat. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 22-34.
- Türker, R. N. (2018). *Erich Fromm'da karakter tipleri ve din*. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 4(2), 81-104.
- Uğur, S. S. (2018). *Örgütsel sessizlik ile kişilik tiyolojileri arasındaki ilişki*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ulu, M. (2018). Hayatı anlamlandırma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine. *Bilimname*, (36), 165-187.
- Ulusoy, K. (2021). *Karakter, değerler ve ahlak eğitimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Urfa, A. M. ve Can, E. (2021). Sanal çalışma ortamlarının getirdiği zorluklar: Sanal mesafe kavramı üzerine kavramsal bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (46), 10-23.
- Uyanık, B. (2019). *Ortaöğretim öğrencilerinin iyi oluş düzeyleri ile sosyo demografik özellikler ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünlü, S. (2001). (Ed: Ayhan Hakan). *Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1288.
- Ünlü, S. (2011). *Birey ve davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2329. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 1326.

- Üstün, F. ve Efe, E. G. (2020). İş yeri yalnızlığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya ve Kırıkkale imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries*, 4(7), 258-275.
- Wahyuni, D. ve 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. ve Rożnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the sars-cov-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400.
- Wright, S. L. (2006). *Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. In the effect of affect in organizational settings*. United Kingdom: Emerald Group Publishing.
- Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 69-94.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları: Ders Kitabı*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yıldırım, İ. (2019). *Eğitim psikolojisi* (8. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yıldırımalp, S. ve Tur, G. (2022). Covid-19 salgın sürecinde Mobbing sorunu: Evden çalışan beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171-186.
- Yıldız, İ. (2020). Psikanalitik yaklaşım çerçevesinde nevrotik ihtiyaçlar çözümlemesi: Kayıp kız filmi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 977-987.
- Yılmaz, F. B. (2018). Carl Gustav Jung'un arketipleri bağlamında "Persil, Magnum ve Eti Canga" reklam filmlerinin çözümlemeleri. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 98-114.
- Yılmaz, İ. A. , Pajo, A. ve Güzeler, E. G. (2014). Sanal ofis ve sanal ofiste kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 427-438.

- Yiğit, B. (2021). Pandemi döneminde uzaktan ve evden çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 313-319.
- Yolaç, S. ve Omuz, B. (2021). Örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (33), 83-98.
- Yurtsever, H. (2009). *Kişilik özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürekli, S. (2020). Çalışma hayatında koronavirüs (covid-19) salgınının etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*, 34-61.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.
- Zel U. (2001). *Kişilik ve liderlik evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U.N. (1999). *Kişiliğin yönetim performansına etkileri, örgüt ortamında kullanılması ve ülkeler/ sektörler arasında karşılaştırmalı bir uygulama*, Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*. 9(5), 1005-1022.
- Euronews (2021). *İngiltere'de pandemi sürecinde boşanma talepleri yüzde 95 arttı*. <https://tr.euronews.com/2021/05/10/ingiltere-de-pandemi-surecinde-bosanma-talepleri-yuzde-95-artti>. (Erişim Tarihi: 10.05.2022 tarihinde erişildi).

