

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

PANDEMİ DÖNEMİNDE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENİ İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

EXAMINATION OF THE RELATIONS BETWEEN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT AND WORK-FAMILY CONFLICT DURING THE PANDEMIC PERIOD: MODERATOR ROLE OF PERSONALITY TRAITS

Arş. Gör. Nazım ŞEN¹
Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN²

ÖZ

Esnek çalışma düzeni hem zamansal hem de mekânsal açıdan esnekliğin var olduğu ve içinde bulunulan şartlara göre çalışanların performansını etkileyebilecek bir takım politikalarından oluşmaktadır. Ancak esnek çalışma düzeni hizmet sektörü içerisinde yer alan ve kullanım açısından tam zamanlı mesai kavramı ile örtüşmeyen bir yapılanma olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı esnek çalışma düzeni ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Çalışmanın örneklemi, yaş ortalaması 31,55 (S=8,59) olan 217 kadın ve 139 erkek olmak üzere toplam 356 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Esnek Çalışma Algısı Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Büyük Beşli Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluğun düzenleyici (moderatör) rolü bulunmuştur. Bu çalışma pandemiye bağlı esnek çalışma düzenine geçen çalışanlar ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve kişiliğin esnek çalışma düzenindeki konumunun saptanması açısından önem arz etmekte olup literatüre katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma Algısı, İş-Aile Çatışması, Kişilik, Pandemi.

JEL Sınıflandırma Kodları: M1, M10, M12.

ABSTRACT


Flexible working arrangement consists of a number of policies that have flexibility in terms of both time and space and that can affect the performance of employees according to the current conditions. However, flexible working arrangement is a structure within the service sector and does not overlap with the concept of full-time work in terms of usage. The aim of the study is to examine the moderating role of personality in the relationship between the perception of flexible working and work-family conflict. The sample of the study consists of a total of 356 participants, 217 women and 139 men with a mean age of 31.55 (S = 8.59). Personal Information Form, Flexible Work Perception Scale, Work-Family Conflict Scale and Big Five Personality Inventory are used as data collection tools. It is found that the moderating role of personality sub-dimensions such as openness to innovation, responsibility and adaptability is determined in the relationship between temporal flexibility (ambiguity) and work-family conflict. The study is significant in terms of examining the relationships between employees who switched to flexible working arrangement due to the pandemic and work-family conflict and determining the position of the personality in flexible working arrangement and contributes to the literature.

Keywords: Flexible Working, Work-Family Conflict, Personality, Pandemic.

JEL Classification Codes: M1, M10, M12.

* Bu çalışma için KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2021/03/07 sayılı ve 25.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, nazim.sen@karatay.edu.tr

²  Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, secilkeskin@ibu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Especially with the Covid-19 pandemic, the concept of flexible working started to come up more frequently. Due to the increase in the pandemic, public and private sector employees in Turkey have switched to flexible working arrangement within the scope of the March 2020 circular (T.C. Resmi Gazete, 22 March 2020). Flexible working arrangements are defined as “any formal or informal policy and practice that allows employees to change when and where work is conducted” (Glass & Estes 1997, p. 292; Maxwell et al., 2006, p. 142). Flexible working arrangements are associated with positive practices such as increasing staff motivation and reducing workforce turnover (Allen et al., 2013, p. 348), reducing costs and overheads (Murray, 1995) as well as increasing negative factors within the organization. It also includes negative factors such as increased work intensity in the organization (Felstead & Jewson 2000; Green, 2004, p. 718), distractions coming to the fore due to the change in the work area (Harris, 2003, p. 425; Tietze & Musson, 2005, p. 1338), decrease in organizational commitment and effort (Steffy & Jones, 1990, p. 324) and increase in work-family conflict (Gottlieb et al., 1998; Clark, 2001). In this study, the relationship between flexible working arrangement and work-family conflict during the pandemic period, as well as the personality traits of the employees, were included in the study and the moderator role was examined. When the literature findings are examined, it is seen that the studies in the field of flexible working, work-family conflict and personality are quite limited. Conducting the research by including the personality traits of individuals who are in business life within the pandemic conditions is also important in terms of the originality of the study. For this reason, the aim of the study is to examine the effects of flexible work on work-family conflict by looking at the moderator role of personality traits.

Design/methodology/approach:

The data of this study was carried out using the online data collection method with convenience sampling. 356 participants from public and private sector employees were included in the study. The sample of the study consisted of 217 women and 139 men with a mean age of 31.55 (N=8.59). In addition to the demographic information form (gender, age, marital status, education level, number of children, flexible working order based on sector and job), Flexible Working Perception Scale (Akpolat & Çetin, 2020), Work-Family Conflict Scale (Efeoğlu, 2006) and Five Factor Personality Inventory (Sümer & Sümer, 2005) were used in the study.

Findings:

Moderator analysis developed by Hayes (2018) was used to determine the moderator role of personality in examining the relationship between perceptions of flexible working arrangement and work-family conflict. First, the interaction effect of openness to innovation on the relationship between temporal flexibility and work-family conflict was significant ($B=.03$, $SH=.01$, 95% CI [.0006, .0721], $p<.05$). In other words, openness to innovation has a moderating role between temporal flexibility and work-family conflict. Then, the interaction effect of responsibility on the relationship between temporal flexibility (ambiguity) and work-family conflict is significant ($B=.04$, $SH=.01$, 95% CI [.0168, .0830], $p<.01$). In other words, responsibility has a moderating role between temporal flexibility and work-family conflict. Finally, the interaction effect of compatibility was significant on the relationship between temporal flexibility and work-family conflict ($B=.04$, $SH=.01$, 95% CI [.0030, .0784], $p<.05$). In short, compatibility has a moderating role between temporal flexibility and work-family conflict.

Conclusion and Discussion:

This study was carried out to address the moderator role of personality in the relationship between perceived flexibility arrangements and work-family conflict. In line with the findings, it was found that openness to innovation, responsibility and compatibility had a moderator role on the relationship between temporal flexibility and work-family conflict. Firstly, individuals who are open to innovation are thought to be more solution-oriented, able to cope with stress, and accept the process in the face of new situations and coping with problems. Therefore, it is seen that individuals who score high in openness to innovation experience less work-family conflict. In a study conducted by Priyadharshini and Wesley (2014), the findings that openness to innovation predicts work-family conflict support the result of the study. Then, it is thought that individuals with high responsibility scores experience less work-family conflict due to their ability to plan tasks and organize work in the face of changing situations. When the findings in the literature are examined, there are negative significant results between responsibility and work-family conflict, and the results are supported by the findings of the research conducted (Wayne et al., 2004; Priyadharshini & Wesley, 2014; Chu et al., 2020). Finally, when it comes to the conditional effect of compatibility, it is seen that medium and high compatibility predict the relationship between temporal flexibility and work-family conflict. People who are cooperative, helpful and sympathetic to other individuals experience less work-family conflict. On the other hand, it is thought that people who represent a competitive and aggressive structure may experience more work-family conflict. Considering the literature obtained in this direction, studies conducted by Wayne et al. (2004) and Priyadharshini and Wesley (2014) reveal the negative relationship between compatibility and work-family conflict. As a result, when business life is considered as a criterion, the possibility of situations that may cause work-related conflict in the family lives of the employees in the flexible working arrangements is included in the results of the study. In this study, the relations within the service sector with a work-oriented approach were examined and the family-work conflict was not included. This raises the question of what kind of effects will be in question depending on family and social relations in the flexible working arrangements when the family is taken as a basis. Finally, it is important in terms of carrying out alternative studies with sectors other than the service sector and bringing them to the literature.

1. GİRİŞ

Esnek çalışma kavramının tüm Dünya’da özellikle son zamanlarda Covid-19 pandemisinden kaynaklı olarak daha sık gündeme geldiği görülmektedir (Taş ve Ateş, 2020, s. 44). Covid-19 vakalarında artış görülmesi ile birlikte Türkiye’de bir takım kısıtlama kararları alınmış olup vakalardaki artışın önüne geçilmesi planlanmaktadır (T.C. Resmi Gazete, 22 Mart 2020). Alınan kararlar doğrultusunda Covid-19 pandemi dönemiyle birlikte Türkiye’de birçok kamu ve özel sektör çalışanları Mart 2020 genelgesinin ardından esnek çalışma düzenine geçmiştir. Pandemi dönemi içerisinde çalışma düzeninin esnetilmesine yönelik alınan kararlar doğrultusunda hizmet sektörü bazında birçok kurum hem esnek mesai uygulamasına geçiş yapmış hem de evden çalışma düzenine entegrasyon sağlamıştır. Bu durum, içinde bulunulan pandemi sebebiyle çalışanların sağlığı açısından yararlı bir uygulama olmasının yanı sıra esneklik kavramına yönelik algının getirileri psikolojik anlamda bireylere zarar verebilmektedir. Özellikle kurumların esnekliğe bağlı olarak çalışanlarından mesai dışında taleplerde bulunulması (Green, 2004, s. 715), edinilen görev tanımında değişikliklerin ortaya çıkması (Kelliher ve Anderson, 2010, s. 88), sınırların yeterince uygulanabilir olmaması, iş yaşantısının esnekliğe senkronize edilememesi, yaşam alanı içerisinde yeterli alan ve imkanın olmaması, bireyin edindiği roller ile iş yeri esnekliği kapsamında aile içi rollerin birbiri ile çatışması (Harris, 2003, s. 422), teknolojik iletişime bağlı olarak teknik aksamaların ortaya çıkması gibi etkilere bağlı olarak çalışanlarda iş-aile çatışmalarının ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir. Esnek çalışma düzeninin çalışan üzerindeki etkilerini görmek amacıyla özel ve kamu sektörü çalışanlarının iş-aile çatışması ile kişilik arasındaki ilişkiye bakılması planlanmaktadır.

2. ESNEK ÇALIŞMA DÜZENİ

Esnek çalışma; azaltılmış ya da belirli bir kalıba uymayan saatler, çeşitli uzaktan çalışma biçimleri veya sıkıştırılmış çalışma süresi dahil olmak üzere bir dizi çalışma modelini kapsayacak geniş bir anlamda kullanılmaktadır (Alis vd., 2006, s. 88). Ardından esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler 1970’lerin başında “çalışanların menfaati” kavramı ile literatüre girmiştir (Sladek, 1995, s. 43; Sullivan ve Lussier, 1995, s. 14). Esnek çalışma düzeni, "çalışanların, işin ne zaman ve nerede yürütüleceğini değiştirmesine izin veren resmi veya gayri resmi her türlü politika ve uygulama" olarak tanımlanmaktadır (Glass ve Estes 1997, s. 292; Maxwell vd., 2006, s. 142). Esnek çalışma düzeni; çalışma saatlerinin süre ve/veya pozisyon açısından değişken olduğu durumlar ile çalışanlar, işverenler veya her ikisinden de etkilenebilecek bir yapı olarak görülebilmektedir (Janssen ve Nachreiner, 2004, s. 13).

Esnek çalışma düzeni Rau ve Hyland (2002) tarafından mekânsal esneklik ve zamansal esneklik olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Mekânsal esneklik uzaktan çalışma ya da esnek alan olarak nitelendirilirken zamansal esneklik ise mesai kavramının değişkenlik göstermesi olarak ifade edilmektedir. Zamansal esneklik, personelin işinin zamanlaması üzerinde kontrole sahip olması olarak ifade edilmektedir. Çalışanın işinin başlangıç ve bitişine bağlı olarak zamanını ya da günlük veya haftalık çalışılan saat düzenlerini kontrol ederek değiştirme durumunu kapsayabilmektedir (Glass ve Estes 1997, s. 295). İş yeri esnekliği ise çalışanın iş yeri dışında farklı ortamlarda çalışabilme esnekliğine sahip olması durumu olarak tanımlanmaktadır.

Son olarak esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili olarak personelin motivasyonunu artırma ve iş gücü devir oranını azaltma (Allen vd., 2013, s. 348); maliyetlerin ve genel giderlerin azaltılması (Murray, 1995) gibi olumlu uygulamaların yanı sıra örgüt içerisindeki bireysel olarak kariyer fırsatlarının gelişmemesi, statü kaybının yaşanması ve yalnızlık duyguları süreci olumsuz etkileyen faktörler içerisinde yer almaktadır (Reilly, 2001; akt. Tietze ve Musson, 2003, s. 442). Kets de Vries ve Balazs (1997)’a göre personelin iş esnekliğine bağlı oluşturulan planlamada işin yoğunlaşması ve buna bağlı sorumlulukların arttığı da negatif ilişkiler olarak görülmektedir. Esnek çalışma uygulamasına bağlı olarak iş yoğunluğunun artması (Felstead ve Jewson 2000; Green, 2004, s. 718); çalışma alanının değişimi ile dikkat dağıtıcı unsurların ön plana çıkması (Harris, 2003, s. 425; Tietze ve Musson, 2005, s. 1338); örgüt içi bağlılığın ve çabanın azaldığı (Steffy ve Jones, 1990, s. 324) bilinmektedir. Campbell Clark’ın (2000) esnek çalışma düzeni ile ilgili elde ettiği bulgulara göre iş yerinde çalışanlar ile evde çalışanlar arasındaki farklılıklardan söz edilmektedir. Ekiple birlikte iş yerinde çalışanların; aileleri ile birlikte çalışanlara göre sorunları daha az olarak ifade edilmektedir. Metzger ve Von Glinow (1988); ebeveynlik talepleri, sosyal izolasyon, azaltılmış örgütsel bağlılık gibi işin ev ortamına taşındığında ortaya çıkabilecek güçlükleri belirtmektedirler. İşin aile faaliyetleri ile bir arada yürütülmesi, bazı durumlarda çalışanlar arası bir çatışma kaynağı olarak bildirilmektedir (Harris, 2003, s. 428).

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Yetişkin yaşamının iki önemli odak noktası aile ve iştir (Netemeyer vd., 1996, s. 400). Ancak bu iki alanın rol beklentileri her zaman uyumlu değildir ve iş-aile hayatı arasında çatışmalara neden olur. İş-aile çatışması; işte ve ailede rol açısından karşılıklı uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkan bir tür roller arası çatışma olarak ifade edilmektedir. Bu çatışmalar, iş tatminsizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma (Burke, 1988; Frone vd., 1992; Greenhaus, 1988; Pleck vd., 1980) gibi sonuçların yanı sıra depresyon gibi psikolojik sorunlar ve evlilik-yaşam memnuniyetsizliği (Greenhaus ve Beutell, 1985; Gutek vd., 1991; Voydanoff, 1988) ile ilgili sonuçlarla da ilgilidir. İş-aile çatışmasının; sağlık sorunları, daha yüksek sağlık hizmeti maliyetleri, daha düşük örgütsel bağlılık ile ilgili olduğu da görülmektedir (Allen vd., 2000, s. 282). Ek olarak çatışmalar, edinilen rollerden ya da rol baskılarından kaynaklı da ortaya çıkabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 79). Roller arası çatışma, "bir örgüte üyelikle ilişkili rol baskılarının diğer örgütlere üyelikten kaynaklanan baskılarla çatıştığı" bir çatışma biçimi olarak görülmüştür (Kahn vd., 1964, s. 20). İş-aile ve aile-iş perspektiflerinden bakıldığında, bu tür bir çatışma, iş ve aile alanlarından gelen rol sorumluluklarının ne derece uyumsuz olduğunu dolayısıyla iş (aile) rolüne katılımın, aile (iş) rolüne katılım sebebiyle daha zor hale getirildiğini yansıtır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77). Thompson vd. (2006) açısından ise iş-aile çatışması sorumlulukların dengede tutulmaya çalışıldığı durumlarda görülebilmektedir. İş ile ilgili sorumluluklara ayrılan zamanlar ile aile ihtiyaçlarının karşılanması durumu aynı anda ortaya çıktığında roller arası çatışmalar yaşanmaktadır (Thompson vd., 2006, s. 285). Bu nedenle, bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır (Katz ve Kahn, 1978).

İş-aile çatışması ile esnek çalışma düzenlemeleri üzerine yapılan bazı çalışmalarda esnek çalışmanın iş-aile çatışması ile arasındaki negatif ilişkilerini görmek mümkündür. Gottlieb vd. (1998) ile Clark (2001), zamansal esnekliğin iş-aile çatışmasını azaltmadığını araştırmalar sonucunda ortaya koymaktadır. Aynı zamanda Halinski ve Duxbury (2019) esnek çalışma düzenlemelerinin iş-aile çatışması üzerinde olumsuz etkilerinden söz etmektedirler. Eroğlu (2004) tarafından yürütülen araştırmada da esnek çalışma düzeninde çalışan kişilerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Allard vd. (2007) yönetici statüsüne sahip evli ve çocuklu erkekler ile yaptıkları araştırmada esnek çalışma düzenlemelerine yüksek düzeyde erişimlerinin olmasına rağmen, işten aileye yönelik yüksek düzeyde çatışma yaşadıklarını göstermektedir.

Esnek çalışma düzeninin iş-aile çatışmasını artırıcı faktörleri araştırmalar sonucunda literatürde yer almaktadır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilecek zamansal ve mekânsal faktörlerin yanı sıra çalışanların kişilik profillerinin de stresle baş etme, görevleri planlama, iş süreçlerine ya da grup içerisinde uyum sağlayabilme, sosyal etkileşimler kurarak yeniliklere açık olma gibi pek çok faktörden etkilendiği görülmektedir. Bireyin çalışma düzeni, kurduğu ilişkiler, işe yönelik motivasyonu, işe uyum süreci, örgütsel bağlılık gibi pek çok faktör birey bazında grup süreçlerine etkisi olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda da örgüt içerisinde çalışanların kişilik tiplerinin sürece etkisi önem taşımaktadır.

4. KİŞİLİK

Kişilik kavramı Allport tarafından ifade edilmesine rağmen 1960'lardan bugüne kadar birden fazla tanıma sahiptir (Allport, 1960). Allport'a göre kişilik, çevresine adaptasyon sağlamaya çalışan bireylerin içinde buldukları dinamik yapı olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Bireyin sahip olduğu dinamik yapıyı etkileyen faktörler arasında genetik etkiler, aile faktörleri, kültür, psikolojik ve sosyokültürel faktörler yer almaktadır (Yıldırım, 2014). Tüm bu bileşenler doğrultusunda geliştirilen beş faktör kişilik yapılanmasının temeli Allport ile atılmış; Costa ve McCrae (1980) ile de devam etmiştir. Costa ve McCrae (1980) kişiliğin boyutlandırmasını nevrotiklik, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık olarak tanımlamıştır. İlerleyen yıllarda bu boyutlara uyumluluk ve sorumluluk eklenerek beş boyutlu kişilik özellikleri oluşturulmuştur (McCrae, 1989, s. 239; John ve Srivastava, 1999, s. 108).

Kişilik; sorumluluk, nevrotiklik, uyumluluk, dışadönüklük, yeniliğe açıklık olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır. Barrick ve Mount (1991), Costa ve McCrae (1992) ile Goodstein ve Lanyon'a (1999) göre sorumluluk boyutu; görevleri planlama, organize etme ve yerine getirme arasındaki bireysel farklılıklarda yatmaktadır. Bu boyutta yüksek puan alan birey amaçlı, kararlı, dakik, güvenilir, organize, iradeli ve genellikle akademik veya örgütsel başarıya ulaşmaktadır. Aksine, sorumluluğu düşük olan bir birey, hedeflerine ulaşmak için dikkatsiz, amacı olmayan ve güvenilir bir yapı sergilemektedir. Nevrotiklik boyutu; uyumsuzluk, nevrotikliğe karşı uyum veya duygusal istikrarı değerlendirmektedir. Nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan bireyler duygusal istikrarsızlık yaşayacak endişe, korku, suçluluk, üzüntü, öfke, utanç ve tiksinti özelliklerini

göstereceklerdir. Öte yandan, nevrotikliği düşük olan bireyler duygusal olarak kararlı, heyecanlı, rahat olacak ve sakinlik özelliklerini sergilemektedirler. Ek olarak, stresli durumlarla üzülmeden başa çıkma olasılıkları daha yüksek olurken, nevrotikliği yüksek olan bireylerin dürtülerini kontrol etme ve stresle baş etme olasılıkları daha düşük olacaktır. Uyumluluk boyutu öncelikle kişilerarası ilişkilerle ilgilenen olarak tasvir etmektedir. Uyumluluğu yüksek bir birey, yardımsever, başkalarına sempati duyan, yumuşak kalpli, işbirlikçi ve iyi huylu olarak nitelendirilmektedir. Buna karşılık, uyumluluk konusunda düşük puan alan bir birey; egosantrik, rekabetçi, sinirli ve diğerlerinin niyetlerinden şüpheli olarak ifade edilmektedir. Dışadönüklük, kişilerarası etkileşimin yoğunluğunu değerlendirmektedir (Pervin, 1996). Dışadönüklükten yüksek puan alan bireyler sosyallik, girişkenlik, konuşkanlık ve yüksek aktivite özellikleri sergilemektedirler. Bu profile sahip bireyler neşeli, enerjik ve iyimser olarak ifade edilmektedir. Aksine, bu boyutta düşük puan alan bireyler içe dönük olarak adlandırılmakta ve karakteristik olarak çekingen, bağımsız ve sessiz olarak tanımlanabilmektedirler (Costa ve McCrae, 1992). Yeniliğe açık olma aktif bir hayal gücü, estetik duyarlılık, entelektüel merak, çeşitlilik tercihi gibi deneyime açıklığı tasvir eden çeşitli unsurları tanımlamaktadır. Bu boyutta yüksek olarak nitelendirilen bireyler hem iç hem de dış dünyalara merak göstermektedirler. Bu boyutta düşük puan alan bireyler geleneksel ve muhafazakar davranış göstermekte olup, genellikle sessiz duygusal tepkilere sahip bireyler olarak ifade edilmektedirler.

Kişilik ile ilgili literatürde esnek çalışma düzeni ile ilgili olarak yapılan bir çalışma mevcut olmamakla birlikte iş-aile çatışması üzerine çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kişilik ile iş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar ele alındığında çalışanlarda sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik alt boyutlarından yüksek puan alan katılımcıların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir (Chu vd., 2020). Dışadönüklük, sorumluluk, yeniliğe açıklık ve uyumluluk kişilik alt boyutlarının iş-aile çatışmasını negatif yönde yordadığına yönelik ilişki bulunmuştur (Priyadharshini ve Wesley, 2014, s. 1037). Wayne vd. (2004) açısından ise çatışmanın iş-aile alt boyutu ile uyumluluk ve sorumluluk kişilik alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı; nevrotiklik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Esnek çalışma düzeninin olumsuz etkileri kısıtlı olsa da literatürde bulgular mevcuttur (Kets de Vries ve Balazs, 1997; Felstead ve Jewson, 2000; Harris, 2003; Green, 2004; Tietze ve Musson, 2005). Ancak literatür bulguları incelendiğinde esnek çalışma ile iş-aile çatışması alanında yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Pandemi koşulları içerisinde iş hayatında olan bireylerin kişilik yapılarının da sürece dahil edilerek araştırmanın yürütülmesi çalışmanın özgünlüğü açısından da önem kazanmaktadır.

Pandemi döneminde esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili araştırmalar literatürde yer almaktadır. Kaya, İleri ve Kara (2022) tarafından yürütülen çalışmada Covid-19 pandemisi döneminde esnek çalışma düzenine sahip akademisyenlerin motivasyon ve iş doyumlarında düşüş yaşanmış olup verimlilik ile esnek çalışma negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Akyıldız ve Durna (2021) tarafından yürütülen araştırmada da akademisyenlerin pandemi dönemi esnek çalışma düzenine sahip olmaları ile birlikte akademik çalışma yürütmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi esnek çalışma düzeni ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiler incelendiğinde Lemos vd. (2021) tarafından yürütülen çalışmada bazı kadın katılımcılar, evdeki rolleri ve çocuk bakımı gibi gereklilikleri doğrultusunda aşırı iş yüküne sahip olduklarını ve bu sürecin kendilerini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Bernhardt vd. (2022) tarafından yürütülen araştırmada pandemi döneminde evden çalışmanın kadınlar üzerinde iş-aile çatışmasını arttırdığı görülmektedir. Pandemi döneminde esnek çalışma düzeni, iş-aile çatışması ve kişilik değişkenleri arasında yürütülen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra pandemi döneminde kişilik değişkeni ile yürütülen çalışmalarda mevcut değildir.

İlgili literatür doğrultusunda belirlenen çalışmanın amacı pandemi döneminde esnek çalışma düzeni ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolüne bakarak incelemektir.

5. YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın hipotezi, örneklem, veri toplama araçları ve işlem bölümlerine yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Hipotezi

Esnek çalışma algısının iş-aile çatışması ile arasındaki ilişki ve bu ilişkide kişiliğin düzenleyici rolüne ait oluşturulan hipotez aşağıda gösterilmiştir.

H₁: Esnek çalışma algısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü vardır.

5.2. Örneklem

Çalışmada içinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisi de göz önüne alınarak online anket yöntemi ile hizmet sektöründe çalışan 356 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen demografik bilgilere göre çalışmada 217 (%61) kadın ve 139 (%39) erkek katılımcı yer almaktadır. Kadınların yaş aralığı 18-55 (Ort.= 30,73, S=7,69) ve erkeklerin yaş aralığı 19-59 (Ort.=32,83, S=9,74) aralığında değişmektedir. Katılımcıların 161'i (%45,2) evli, 187'si (%52,5) bekar ve medeni durumunu diğer olarak belirten kişilerin sayısı 8 (%2,2)'dir. Sektöre bakıldığında; özel sektör çalışanlarının 181 (%50,8) ve kamu sektörü çalışanlarının 175 (%49,2) kişi olduğu görülmektedir. Pandemi dönemi içerisinde esnek çalışma saatinden yararlanan 221 (%62,1) kişi ve çalışma yeri esnekliğinden yararlanan 219 (%61,5) kişi çalışmada yer almaktadır. Katılımcıların "Evden çalıştığımız dönemde haftalık çalışma süreniz değişti mi?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre 177 (%49,7) kişi herhangi bir değişiklik olmadığını; 94 kişi (%26,4) daha fazla çalıştıklarını ve 85 kişi (%23,9) daha az çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların "Evden çalıştığımız dönemde haftalık iş yükünüz değişti mi?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre ise 188 (%52,8) kişi herhangi bir değişiklik olmadığını; 105 (%29,5) kişi iş yüklerinin arttığını ve 63 (%17,7) kişi iş yüklerinin azaldığını belirtmişlerdir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Esnek Çalışma Algısı Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Büyük Beşli Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ölçekler online form üzerinde hazırlanmış olup çalışma kriterlerine uygun katılımcıların çalışmaya dahil edilmesi planlanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu formda katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı gibi kişisel bilgilerin yanı sıra çalışılan sektör bazında iş ve işe bağlı esnek çalışma düzeni ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Esnek Çalışma Algısı Ölçeği: Çalışanların esnek çalışma düzeni içerisindeki durumlarını ölçmek amacıyla Akpolat ve Çetin (2020) tarafından geliştirilmiştir. 8 maddeden oluşan esnek çalışma algısı ölçeği işin yapısından kaynaklı esneklik ve zamansal esneklik (muğlaklık) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Zamansal esneklik alt boyutunda yer alan 2 madde ters kodlanmaktadır. Ölçekte 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alpha değeri ,774; işin yapısından kaynaklı esneklik (Örn: iş tanımımın sınırları belli değildir.) ile zamansal esneklik (muğlaklık) (Örn: mesai saatleri dışında da işimi sürdürmeye devam ederim.) Cronbach Alpha değerleri her iki alt boyutta da ,761 olarak bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği, Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. Bu ölçek, örgüt kültürü içerisinde yer alan bireylerin hem iş-aile (Örn: iş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.) hem de aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi hedefleyen iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert kullanılmaktadır. Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,88; Efeoğlu (2006) tarafından çevirisi yapılan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,83 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre oluşan Cronbach alfa güvenilirlik değerlerinin iş-aile çatışması için ,90 olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada yalnızca 5 maddelik iş-aile çatışması alt boyutu kullanılmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri: Bireylerin kişilik yapıları hakkında bilgi edinimini kolaylaştırmak adına geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş olup Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Beş Faktör Kişilik Envanteri 44 maddeden oluşmaktadır. Türkçe formun uyarlanmasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları dışadönüklük için ,74; nevrotilik için ,76; yeniliğe açıklık için ,75; sorumluluk için ,77 ve uyumluluk için ,67 olarak bulunmuştur. Beş Faktör Kişilik Envanteri nevrotilik (Örn: depresyondayım), uyumluluk (Örn: başkalarının hatasını bulma eğilimi gösteririm), yeniliğe açıklık (Örn: orijinal olan yeni fikirler üretirim), dışadönüklük (Örn: konuşkanım) ve sorumluluk (Örn: çok iyi iş çıkarırım) olmak üzere toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Nevrotiklik alt boyutu 8 madde; uyumluluk alt boyutu 9 madde; deneyime açıklık alt boyutu 10 madde; dışadönüklük alt boyutu 8 madde ve sorumluluk alt boyutu 9 maddeden oluşmakta olup ölçek içerisinde yer alan 16 madde ise ters kodlanmaktadır. Ölçek 5'li Likert kullanılarak hazırlanmıştır.

5.4. İşlem

Kişisel Bilgi Formu, Esnek Çalışma Algısı Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Envanteri çalışmaya gönüllü katılım gösteren ve pandemi döneminde bir dönem esnek çalışmış olan ya da halen esnek çalışma düzenine devam eden katılımcılara KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan

2021/03/07 sayılı ve 25.03.2021 tarihli etik kurul izni doğrultusunda online form üzerinden uygulanmıştır. Katılımcılara onam formu verilmiş ve ilgili çalışmanın başlığı gizli tutulmuştur. Bunun sebebi ölçeklerde yer alan çatışma, esnek çalışma gibi ifadelerin katılımcıya ket vurabileceği için yanlı bir tutum oluşturulmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Onam formunu okuyup onaylayan katılımcılar gönüllülük esasına dayalı bir şekilde Kişisel Bilgi Formu ile başlayarak ölçekleri tamamlamışlardır.

Çalışma ile ilgili gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra formun tamamlanmasına yönelik yaklaşık olarak 15 dakika süreceği bilgisi katılımcılara verilmiştir.

6. BULGULAR

Bu bölüm içerisinde araştırma verilerinden elde edilen bulguların istatistiksel açıdan değerlendirmeleri yapılmıştır. Bu doğrultuda ölçek bulgularının değişkenler arası korelasyon analizleri ile esnek çalışma algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesinde kişiliğin düzenleyici rolüne ait bulgular da yer almaktadır.

Birinci bölümde çalışanların beş faktör kişilik alt boyutları, esnek çalışma algısı alt boyutları ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesine ait korelasyon bulguları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Alt Boyutları, Esnek Çalışma Algısı Alt Boyutları ve İş-Aile Çatışması Alt Boyutu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Ait Korelasyon Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8
Nevrotiklik	1	-,170**	-,411**	-,378**	-,236**	,138**	-,059	,291**
Yeniliğe Açıklık		1	,554**	,483**	,411**	,240**	,059	,030
Dışadönüklük			1	,514**	,408**	,095	,018	-,098
Sorumluluk				1	,461**	,064	,002	-,062
Uyumluluk					1	-,014	-,001	-,126*
İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik						1	,182**	,256**
Zamansal Esneklik (Muğlaklık)							1	,150**
İş-Aile Çatışması								1

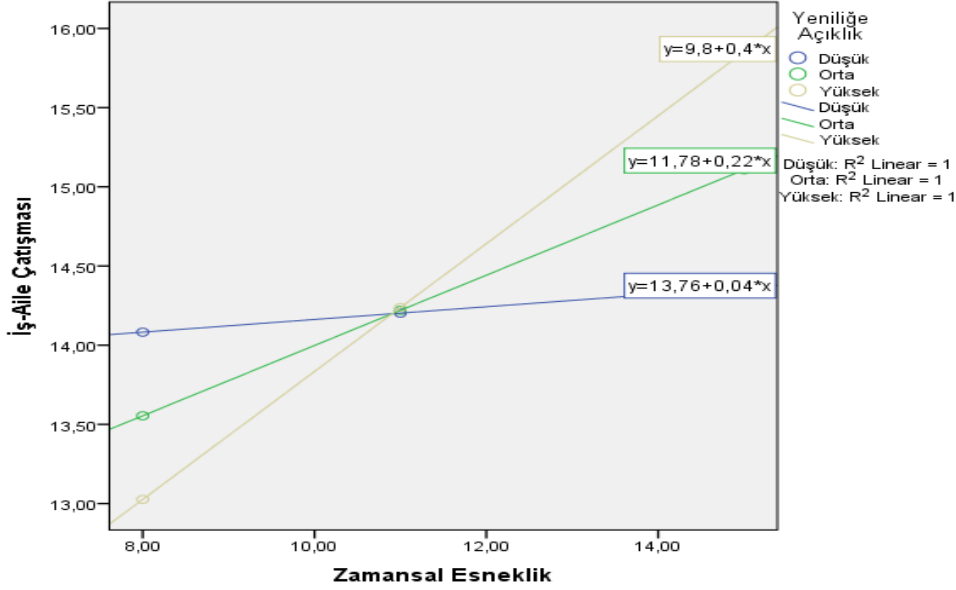
**p<,01, *p<,05

Pearson korelasyon hesaplaması doğrultusunda elde edilen sonuçlar ele alındığında nevrotiklik ile yeniliğe açıklık ($r=-,170$, $p=,001$); dışadönüklük ($r=-,411$, $p=,001$); sorumluluk ($r=-,378$, $p=,001$) ve uyumluluk ($r=-,236$, $p=,001$) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öte yandan nevrotiklik ile işin yapısından kaynaklı esneklik ($r=,138$, $p=,001$) ve iş-aile çatışması ($r=,291$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yeniliğe açıklık ile dışadönüklük ($r=,554$, $p=,001$); sorumluluk ($r=,483$, $p=,001$); uyumluluk ($r=,411$, $p=,001$) ve işin yapısından kaynaklı esneklik ($r=,240$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Dışadönüklük ile sorumluluk ($r=,514$, $p=,001$) ve uyumluluk ($r=,408$, $p=,001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk ile uyumluluk ($r=,461$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Uyumluluk ile iş-aile çatışması ($r=-,126$, $p=,05$) arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. İşin yapısından kaynaklı esneklik ile zamansal esneklik ($r=,182$, $p=,001$) ve iş-aile çatışması ($r=,256$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Zamansal esneklik (muğlaklık) ile iş-aile çatışması ($r=,150$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

İkinci bölümde esnek çalışma düzenine ilişkin algılar ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesinde kişiliğin düzenleyici rolünün test edilmesi amacıyla IBM SPSS (Hayes, 2018) için PROCESS makrosu (model 1) kullanılarak düzenleyicilik analizleri yapılmıştır. Bağımsız değişken ölçümü olarak esnek çalışma algısı, bağımlı değişken ölçümü olarak iş-aile çatışması ele alınmıştır. Sonuçlar, % 95 güven aralığına göre değerlendirilmektedir. Veri setini yanlılık hatasından arındırmak amacıyla 5000'li bootstrap yöntemi uygulanarak modeller test edilmiştir. Bu yöntemle anlamsız sonuçlar engellenmekte ve örneklemin temsil yeteneği güçlendirilmektedir. Sonuçların anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla da güven düzeyinin alt (LLCI) ve üst (ULCI) sınırlarının her ikisinin sıfırdan küçük ya da sıfırdan büyük olması yöntemine başvurulmuştur. Elde edilen anlamlı düzenleyici rolün hangi durumlarda (düşük, orta, yüksek) değiştiğini saptamak için ise eğim (slope) analizi uygulanmış ve

bulgular şekil ve tablo olarak gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde zamansal esneklik (muğlaklık) ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolü saptanmıştır. Öte yandan işin yapısından kaynaklı esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolü görülmemektedir.

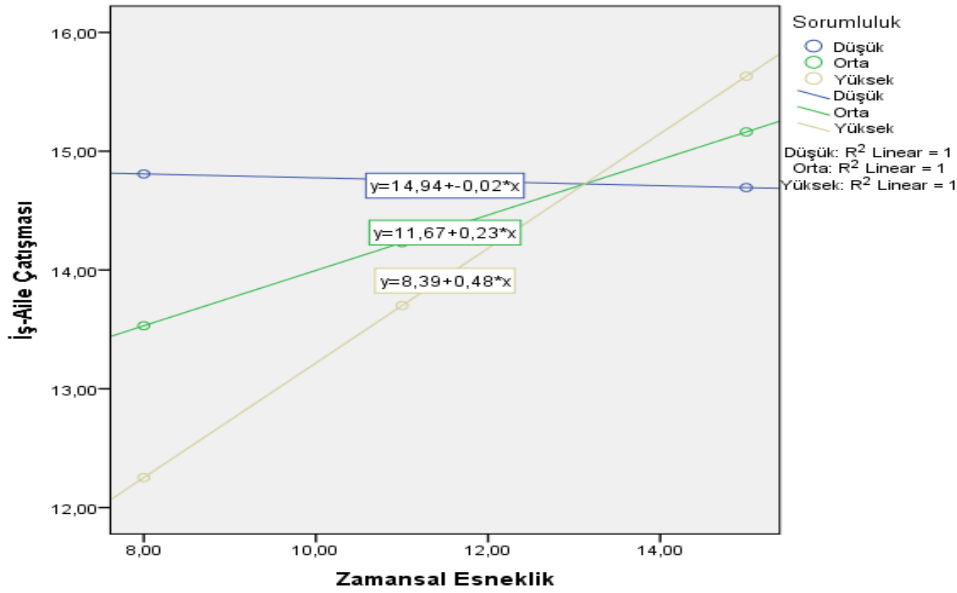
Şekil 1. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Yeniliğe Açıklığın Düzenleyici Rolü



Tablo 2. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Yeniliğe Açıklığın Düzenleyici Rolü Tablosu

Değişkenler	β	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	26054	7,913	3,292	,001	10,491	41,616	
Zamansal Esneklik (X)	-1,087	,669	-1,623	,105	-2,404	,230	
Yeniliğe Açıklık (W)	-,396	,216	-1,835	,067	-,821	,028	
Etkileşim Etkisi (X.W)	,036	,018	2,000	,046	,000	,072	
Yeniliğe Açıklık	Düşük	,040	,131	,304	,761	-,219	,299
	Orta	,221	,085	2,586	,010	,053	,390
	Yüksek	,403	,117	3,428	,000	,172	,635
Modelin Özeti		R	R²	F	p		
		,184	,033	4,11	,006		

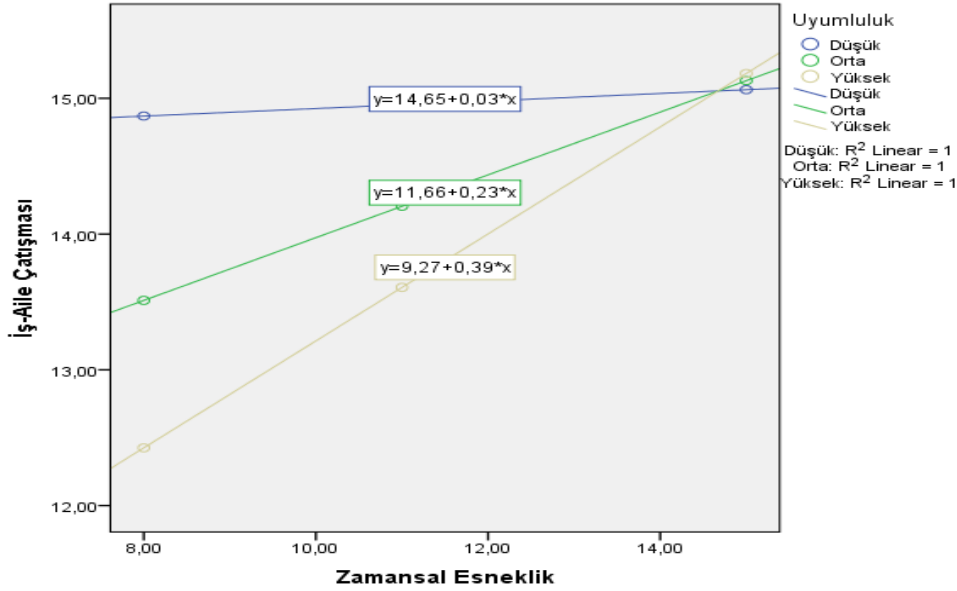
Zamansal esneklik puanları ile iş-aile çatışması puanları arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından yeniliğe açıklığın düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esneklik puanlarının iş-aile çatışması puanlarını yordamadığı görülmektedir (B=-1,08, SH=,66, %95 GA [-2,4044, 0,2300]). Kişilik alt boyutu olan yeniliğe açıklıktan elde edilen puanlar, iş-aile çatışması puanlarını yordamamaktadır (B=-,39, SH=,21, %95 GA [-0,8214, 0,0284]). Bununla birlikte zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide yeniliğe açıklığın etkileşim etkisi anlamlıdır (B=,03, SH=,01, %95 GA [0,0006, 0,0721], p<,05). Kısacası yeniliğe açıklığın zamansal esneklik ve iş-aile çatışması puanları arasında düzenleyici bir rolü bulunmaktadır. Düşük yeniliğe açıklık puanına sahip bireylerde zamansal esneklik (muğlaklık) iş-aile çatışması puanlarını yordamamaktadır (B=,04, SH=,13, %95 GA [-0,2193, 0,2995]). Öte yandan yeniliğe açıklıktan orta (B=,22, SH=,08, %95 GA [0,0532, 0,3907], p<,05) ve yüksek (B=,40, SH=,11 %95 GA [0,1722, 0,6353], p<,001) puan alan bireyler de zamansal esneklik iş-aile çatışmasını yordamaktadır.

Şekil 2. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Sorumluluğun Düzenleyici Rolü**Tablo 3.** Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Sorumluluğun Düzenleyici Rolü Tablosu

Değişkenler	β	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	34,590	7,288	4,745	,000	20,255	48,924	
Zamansal Esneklik (X)	-1,513	,598	-2,529	,011	-2,691	-,336	
Sorumluluk (W)	-,655	,205	-3,188	,001	-1,059	-,251	
Etkileşim Etkisi (X.W)	,049	,016	2,966	,003	,016	,083	
Sorumluluk	Düşük	-,016	,121	-,135	,892	-,255	,222
	Orta	,233	,084	2,759	,006	,067	,399
	Yüksek	,482	,116	4,135	,000	,253	,712
Modelin Özeti		R	R²	F	p		
		,223	,050	6,190	,000		

Zamansal esneklik puanları ile iş-aile çatışması puanları arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından sorumluluğun düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esneklik puanları iş-aile çatışması puanlarını yordamaktadır ($B=-1,51$, $SH=,59$, %95 GA [-2,6910, -0,3369], $p<,05$). Kişilik alt boyutu olan sorumluluktan elde edilen puanlar iş-aile çatışması puanlarını da yordamaktadır ($B=-,65$, $SH=,20$, %95 GA [-1,0590, -0,2510], $p<,01$). Zamansal esneklik (muhtlaklık) ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide sorumluluğun etkileşim etkisi anlamlıdır ($B=,04$, $SH=,01$, %95 GA [0,0168, 0,0830], $p<,01$). Kısacası sorumluluğun zamansal esneklik ve iş-aile çatışması puanları arasında düzenleyici bir rolü bulunmaktadır. Düşük sorumluluk koşulunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışması puanları üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmazken ($B=-0,01$, $SH=0,12$, %95 GA [-0,2558, 0,2229]), sorumluluktan orta ($B=,23$, $SH=,08$, %95 GA [0,0670, 0,3992], $p<,01$) ve yüksek ($B=,48$, $SH=,11$, %95 GA [0,2531, 0,7122], $p<,0001$) puan alan bireylerde zamansal esneklik iş-aile çatışmasını yordamaktadır.

Şekil 3. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Uyumluluğun Düzenleyici Rolü



Tablo 4. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Uyumluluğun Düzenleyici Rolü Tablosu

DEĞİŞKENLER	β	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	32,560	7,866	4,139	,000	17,088	48,031	
Zamansal Esneklik (X)	-1,192	,681	-1,750	,080	-2,533	,147	
Uyumluluk (W)	-,597	,221	-2,697	,007	-1,032	-,161	
Etkileşimsel Etki (X.W)	,040	,019	2,124	,034	,003	,078	
Uyumluluk	Düşük	,027	,131	,210	,833	-,231	,287
	Orta	,231	,084	2,734	,006	,064	,397
	Yüksek	,394	,110	3,572	,000	,177	,610
Modelin Özeti		R	R²	F	p		
		,224	,050	6,222	,000		

Zamansal esneklik puanları ile iş-aile çatışması puanları arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından uyumluluğun düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esneklik, iş-aile çatışmasını yordamamaktadır (B=-1,19, SH=,68, %95 GA [-2,5330, 0,1471]). Öte yandan kişilik alt boyutu olan uyumluluktan elde edilen puanlar, iş-aile çatışmasını yordamaktadır (B=,59, SH=,22, %95 GA [-1,0324, -0,1618], p<,01). Bu bağlamda zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide uyumluluğun etkileşim etkisi anlamlıdır (B=,04, SH=,01, %95 GA [0,0030, 0,0784], p<,05). Kısacası uyumluluğun zamansal esneklik ve iş-aile çatışması puanları arasında düzenleyici bir rolü bulunmaktadır. Düşük uyumluluk puanına sahip bireylerinde zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışmasını yordamamaktadır (B=,02, SH=,13, %95 GA [-0,2317, 0,2872]). Ancak orta (B=,23, SH=,08, %95 GA [0,0649, 0,3975], p<,01) ve yüksek uyumluluk (B=,39, SH=,11 %95 GA [0,1771, 0,6109], p<,001) koşulunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışmasını yordadığı görülmektedir.

7. TARTIŞMA

Bu çalışma, algılanan esnekliğin iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolünün ele alınması amacıyla gerçekleştirilmiş olup H₁ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluğun düzenleyici rolü bulunmuştur.

İşin yapısından kaynaklı esnekliğin artmasıyla çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Literatürde de evden çalışma düzeni içerisinde iş-aile çatışmasının yaşandığına yönelik bulgular yer almaktadır (Metzger ve Von Glinow, 1988; Harris, 2003).

Esnek çalışma algısı içerisinde zamansal esneklik (muğlaklık) arttıkça işin yapısından kaynaklı esneklik ve iş-aile çatışması da artmaktadır. Gottlieb vd. (1998), Clark (2001) ile Allard vd. (2007) yürüttükleri çalışmalarda da iş-aile çatışmasının zamansal esneklik ile pozitif korelasyon gösterdiğini bulmuşlardır. Esnek çalışma düzeninde, işyerinden uzakta olmak insanların daha çok veya daha uzun süre çalışmasını kolaylaştırıyorsa buna bağlı olarak iş yoğunluğu artabilmektedir (Green, 2004, s. 718). Artan iş yükü izlenimi çalışma saatlerinin değişmesinden kaynaklanmış olabilmektedir. Kelliher ve Anderson (2010)'a göre ise saat düzeninin geleneksel kalıplardan çıkılarak çalışanın ihtiyacı ve görevleri doğrultusunda performansa göre ayarlanması gibi olumlu etkilerin yanı sıra iş yoğunluğuna bağlı kullanılan esnekliğin daha fazla efor sarf ederek çalışanlarda tepkiye neden olabileceği de bilinmektedir. Bununla birlikte, esnek çalışma saatine göre çalışanların daha düşük örgütsel bağlılık gösterdikleri ve bu nedenle örgüt içi çaba göstermeye daha az istekli olabileceklerini gösteren bazı aksi kanıtlar da söz konusudur (Steffy ve Jones, 1990). Yürütülen çalışmada ise ölçeğin alt boyutunda yer alan maddelerin hem olumlu hem de olumsuz ifadeler içermesinden kaynaklı bir çelişki barındırıyor olmasından dolayı sonuçların anlamlı çıkmadığı düşünülmektedir.

Kişilik ile iş-aile çatışması ve esnek çalışma arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak nevroitiklik alt boyutu ile işin yapısından kaynaklı esneklik ve iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki görülmektedir. Dolayısıyla nevroitiklik arttıkça işin yapısından kaynaklı esneklik ve iş-aile çatışması da artmaktadır. Bireylerde nevroitiklik düzeyi arttıkça uyumsuz ve stres yönetimlerinin oldukça düşük olmasının yanı sıra duygusal açıdan istikrarsızlık gösterebildikleri beklenen sonuçlar arasında yer almaktadır (Barrick ve Mount, 1991).

Öte yandan zamansal esneklik ile nevroitiklik arasında bir ilişki görülmemektedir. Nevrotiklik puanı yüksek kişiler endişe, suçluluk, öfke, duygusal istikrarsızlık gibi özellikler gösterirken; nevroitiklik puanı düşük kişiler duygusal olarak kararlı, heyecanlı, rahat ve sakin bir yapı sergilemektedirler (Barrick ve Mount, 1991). Bu bağlamda zamansal esneklik (muğlaklık) boyutundaki maddelerin hem olumlu hem de olumsuz anlamlar taşıyor olmasından dolayı nevroitikliğin yordanması açısından bir yeterlilik göstermediği düşünülmektedir.

Pandemi döneminde esnek çalışma algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin yanı sıra çalışanların kişilik özellikleri de çalışmaya dahil edilerek düzenleyici rolüne bakılmıştır. Zamansal esneklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluğun düzenleyici rolü görülmektedir. İlk olarak yeniliğe açıklığın koşullu etkisi incelendiğinde zamansal esneklik ve iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmuştur. Yeniliğe açıklık; aktif bir hayal gücü kullanma, entelektüel merak, çeşitliliklere ilgi duyma, bireyin hem içsel hem de dışsal süreçleri ile ilgilenme gibi deneyime açıklık ile ilişkilidir (Costa ve McCrae, 1992). Bu bağlamda düşük zamansal esneklikle iş-aile çatışması arasındaki ilişkide yeniliğe açıklığın koşullu etkisinden söz edilebilmektedir. Yeniliğe açık bireylerin sorunlarla baş edebilme ve oluşan yeni durumlar karşısında daha fazla çözümlü odaklı, stresle baş edebilen, süreci kabullenebilen bireyler oldukları düşünülmektedir. Bundan dolayı yeniliğe açıklıktan yüksek puan elde eden bireylerin daha az iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Priyadharshini ve Wesley (2014) tarafından yapılan bir çalışmada da yeniliğe açıklığın iş-aile çatışmasını yordadığına yönelik bulgular çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ancak zamansal esnekliğin yüksek olduğu durumlarda yeniliğe açıklık ile iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki ortadan kalkmaktadır. Orta ve yüksek yeniliğe açıklık puanlarına sahip bireylerde zamansal esneklik (muğlaklık) arttıkça iş-aile çatışmasının da arttığı görülmektedir. Bunun nedeni yüksek yeniliğe açıklığa sahip bireylerin yeni fikirlere açık olma, süreci kabullenme, duruma göre esneklik sağlama becerilerinin iş yerindeki muğlaklık ile örtüşmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. İş yerinde alınan yeni bir karara adaptif davranış göstermekte zorluk yaşamayan bu kişilerin; zamansal esneklik (muğlaklık) durumunun netlik taşımamasından kaynaklı hem iş yerlerinde hem de iş yerindeki belirsizlikler bağlamında aile yaşantılarında da sorunların ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide sorumluluğun da düzenleyici rolü görülmektedir. Bu bağlamda düşük zamansal esneklikle iş-aile çatışması arasındaki ilişkide sorumluluğun koşullu etkisi ele alındığında ise esnek çalışma algısı arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığı görülmektedir. Ek olarak sorumluluk arttıkça da iş-aile çatışmasının azaldığı görülmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler görevleri planlama, bir işi organize edebilme gibi durumları dakik, planlı, amaçlar doğrultusunda gerçekleştirme yeteneğine sahip olup çalıştıkları kurumda örgütsel başarıyı elde etmek isteyen bir yapıyı temsil etmektedirler (Barrick ve Mount, 1991, s. 4; Costa ve McCrae, 1992; Goodstein ve Lanyon, 1999, s. 294). Bu doğrultuda yüksek

sorumluluk puanına sahip bireylerin değişen durumlar karşısında görev planlama, işi organize etme yeteneklerine bağlı olarak daha az iş-aile çatışması yaşadıkları düşünülmektedir. Literatürde yer alan bulgular incelendiğinde sorumluluk ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde anlamlı sonuçlar görülmekte olup (Wayne vd., 2004; Priyadharshini ve Wesley, 2014; Chu vd., 2020) sonuçlar, yürütülen araştırmanın bulguları ile desteklenmektedir. Ancak zamansal esneklik arttıkça (muğlaklık) sorumluluk ile iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki ortadan kalkmaktadır. Orta ve yüksek sorumluluk puanlarına sahip bireylerde zamansal esneklik (muğlaklık) arttıkça iş-aile çatışmasının da arttığı görülmektedir. Bunun nedeni yüksek sorumluluğa sahip bireylerin bir görevi planlama ya da organize etme becerilerinin iş yerinde var olan belirsizlikler (muğlaklık) doğrultusunda sekteye uğraması ve bundan dolayı da verilen bir görevin her koşulda tamamlanması gerekliliğinden yola çıkarak aile rollerini aksatmalarından kaynaklanan zorlanmalar olarak düşünülmektedir.

Son olarak zamansal esneklik (muğlaklık) ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide uyumluluğun düzenleyici rolü görülmektedir. Zamansal esnekliğin düşük ve orta düzey olduğu koşulda uyumluluk arttıkça iş aile çatışması azalmaktadır. Bir örgütte uyumluluk puanı yüksek bireylerin daha çok yardımsever, işbirlikçi bir yapıda oldukları; düşük puan alan bireylerin ise rekabetçi, sinirli ve kuşkusu bir yapıyı temsil ettikleri görülmektedir (Barrick ve Mount, 1991, s. 4; Costa ve McCrae, 1992; Goodstein ve Lanyon, 1999, s. 294). Uyumluluğun koşullu etkisi söz konusu olduğunda orta ve yüksek uyumluluğun zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi yordadığı görülmektedir. İşbirliğine açık, yardımsever, diğer bireylere sempati duyan bireylerin daha az iş-aile çatışması yaşadıkları; öte yandan rekabetçi, agresif bir yapıyı temsil eden bireylerin ise daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Bu doğrultuda elde edilen literatüre bakıldığında Wayne vd. (2004) ile Priyadharshini ve Wesley (2014) tarafından yürütülen çalışmalar uyumluluğun iş-aile çatışması ile arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Ancak zamansal esnekliğin (muğlaklık) yüksek olduğu durumlarda uyumlulukla iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki ortadan kalkmaktadır. Orta ve yüksek uyumluluğa sahip bireylerde zamansal esneklik (muğlaklık) arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bunun nedeni yüksek uyumluluğa sahip bireylerin özellikle işbirliği ve yardımseverlik özellikleri ile hareket ederek işyerindeki durumlara ağırlık vermesi fakat işyerinde var olan belirsizliklerin, bireylerin hem iş hem de aile rollerini olumsuz etkilemesi olabilir.

Kişilik alt boyutlarından yeniliğe açıklıkta entelektüel merak (Costa ve McCrae, 1992); sorumlulukta görevleri planlama ve bir işi organize edebilme; uyumlulukta ise işbirlikçi olma, yardımseverlik, rekabet (Barrick ve Mount, 1991, s. 4; Costa ve McCrae, 1992; Goodstein ve Lanyon, 1999, s. 294) gibi örgüt içerisinde ele alınabilen birtakım özelliklerin varlığından söz edilebilmektedir. Öte yandan kişilik alt boyutlarından nevroitiklikte korku, üzüntü, heyecanlı olma (Barrick ve Mount, 1991, s. 4; Costa ve McCrae, 1992; Goodstein ve Lanyon, 1999, s. 294) gibi duygular; dışadönüklükte sosyallik, girişkenlik, konuşkanlık (Pervin, 1996) gibi ilişkiler üzerinden ele alınan yapılar söz konusudur. Esnek çalışma algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide nevroitiklik ile dışadönüklüğün düzenleyici rolü görülmemektedir. Nevrotiklik ve dışadönüklüğe dair bulguların elde edilememesinin sebebi bu iki değişkenin duygular ve ikili ilişkilere bağlı oluşabilecek kişilik yapılarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumlulukta ise örgüt içerisindeki durumlar karşısında davranışsal olarak ifade edilebilecek kişilik yapıları söz konusudur. Chu vd. (2020) ile Priyadharshini ve Wesley (2014) tarafından yürütülen çalışmalarda nevroitikliğe dair bir bulguya rastlanmamıştır. Ek olarak Wayne vd. (2004) tarafından yürütülen çalışmada ise dışadönüklüğe ilişkin bir bulgu yer almamaktadır. Bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin, pandemi döneminde evde kaldıkları süre boyunca sosyal alanlara getirilen düzenlemeler ile kişilerarası ilişkilerin kısıtlanması, esnek çalışma düzenine bağlı olarak nevroitik bireylerin stresle baş edememesi ve korku, kaygı, üzüntü gibi birtakım negatif duygulanımların açığa çıkması ve yine esnek çalışma yapısına bağlı olarak evden çalışma ya da ofiste kısıtlı personelin bulunması gibi sebepler doğrultusunda sosyal yaşamın ve iletişimin kısıtlanmasına bağlı olarak çalışanların sorun yaşamasına sebep olduğu düşünülmektedir.

8. SONUÇ

Sonuç olarak iş hayatı kriter olarak ele alındığında esnek çalışma düzeni içerisinde çalışanların aile yaşantıları içerisinde işten kaynaklı çatışmaya sebep olacak durumların ortaya çıkabilmesi durumu çalışmanın sonuçları içerisinde yer almaktadır. Pandemi döneminde özel sektör ve kamu kurumları zamansal veya mekânsal düzenlemeler ile esnek çalışma düzenine geçiş yapmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre zamansal esneklik; çalışma saatlerinin belirsizliği ve iş-aile hayatının iç içe geçmesi durumları ile karakterizedir. Yeni bir sürece kolay adapte olan, planlama, organizasyon becerileri yüksek ve işbirliğine açık çalışanlar için görev tanımlarındaki zamansal belirsizlikler örgüt içerisinde olumsuz davranışlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların yeni

sürece adaptasyon sağlama aşamasında yöneticilerin ya da kurumun çalışanlarına sağladığı esneklik tanımlarının belirli sınırlara sahip olması gerekmektedir. Kurumların esnek çalışma düzeni içerisinde belirli bir çalışma saati kısıtlaması getirmeleri önem taşımaktadır. Bu sayede esnek mesai düzeni içerisinde ortaya çıkan çalışma saati belirsizlikleri, işin çalışma saatleri dışına sarkması halinde zamansız bir iş tanımının ortaya çıkması ve bu bağlamda da çalışanların iş dışında kendilerine ya da ailelerine yönelik ayırdıkları zamanın ortadan kalkması durumlarının önüne geçilmesi planlanmaktadır. Pandemi ile birlikte kullanım sıklığı artan esnek çalışma düzeni çerçevesinde çalışanların görev tanımları yeniden planlanmalı ve esnek çalışma sistemine uygun bir revizyon sağlanmalıdır. Bu uygulama ile çalışanın özel yaşantısına müdahale edilmeden aynı zamanda da işin gerekliliklerinin sağlanması ve görevlerin tamamlanması önem taşımaktadır. Görev tanımının düzenlenmesi ile çalışanlara yeni esnek çalışma düzeni tanıtılmalı ve kurumun ihtiyacına yönelik modeller geliştirilmelidir. Çalışanların performans ve ilişkilerine bağlı olarak hibrit ya da evden çalışma, iş/görev paylaşımli çalışma sistemlerinin geliştirilmesi ve örgüte uygun olarak seçilen bu modeller aracılığıyla çalışanların verimliliğinin artması, işe daha motive olması ve en önemlisi iş-aile dengesini kurarak çatışmaların önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Özetle:

- Esnek çalışma düzeni, örgütün hedef ve ihtiyaçlarına göre belirlenmeli ve çalışanlara yönelik en uygun esnek çalışma modeli (ev, ofis ya da hibrit çalışma tercihi gibi) tercih edilmelidir.
- Esnek çalışma düzeninde çalışanların pozisyonları gereği statü farklılıkları söz konusu olabilmektedir. Ancak esnek mesai uygulamasında üstlerin astlardan daha esnek bir çalışma düzenine sahip olmaları çatışmaya sebep olabilir. Bundan kaynaklı esnekliğin çalışanlar arasında dengeli dağılım şeklinde düzenlenmesi gerekmektedir.
- Esnek mesai düzeninde çalışma saatlerindeki esnekliğin belirsizliği ile normalden fazla iş yükünün ortaya çıkması önlenmelidir.
- Zorunlu mesai ve çalışma düzeninin esnek çalışma düzeninde çatışmaya sebep olmasından kaynaklı saat ve mekânsal esneklikler sağlanmalıdır.
- Yönetici ve çalışanların iş tanımındaki belirsizlik sebebiyle geç saatlere kadar çalışıyor olmaları iş-aile çatışmasını arttıran faktörler arasındadır. Çalışma saati ve çalışanlar arası iş iletişimine yönelik saat düzenlemeleri getirilmelidir.
- Örgütün web sistemi uzaktan çalışmaya uygun hale getirilmelidir.
- Esnek çalışma düzeninde örgüt içi birimlerin görev dağılımları net bir şekilde belirlenmeli ve haftalık ya da aylık çalışma çizelgelerinin tüm personele iletilmesi ile bilgi akışının sağlanması önem taşımaktadır.

Bu çalışma özellikle pandemi şartları baz alınarak çalışma saati ya da çalışma yerine bağlı olarak esnek çalışma düzenine geçiş yapmış hizmet sektörü içerisinde yer alan katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak verilerin online veri toplama yöntemi ile elde edilmesinden dolayı katılımcıların hangi şartlarda katılım sağladıkları kontrol edilebilir bir imkan sağlamamaktadır. Bunun yanı sıra çalışma gereği hizmet sektörü içerisinde iş odaklı bir yaklaşımla ilişkilere bakılmış olup aile-iş çatışmasına yer verilmemiştir. Bu da aile temel alındığında esnek çalışma düzeni içerisinde aile ve sosyal ilişkilere bağlı olarak ne gibi etkilerin söz konusu olacağı sorusunu düşündürmektedir. Demografik özellikler açısından bireylerin medeni durumları, çocuk sayısı gibi faktörlerin de çatışma ile ilişkili olabileceği düşünülmekte olup alternatif çalışmalara katkı sunacağı düşünülmektedir. Son olarak hizmet sektörü dışında kalan sektörler ile de alternatif çalışmaların yürütülmesi ve literatüre kazandırılması açısından önem taşımaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Akpolat, T. ve Çetin, M. (2020). Esnek Çalışma algısı ölçeği'nin geliştirilmesine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 18(1), 136-152.

- Akyıldız, D. ve Durna, S. (2021). Determining the research status and coronavirus anxiety scores of academics during the flexible working arrangements initiated after the COVID-19 pandemic. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 16(3), 336-343.
- Alis D., Karsten L. ve Leopold J. (2006) From gods to goddesses. *Times and Society*, 15, 81-104.
- Allard, K., Haas, L. ve Hwang, C. P. (2007). Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work–family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family*, 10(4), 475-493.
- Allen, D. A., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(5), 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. ve Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Allport, G. W. (1960). The open system in personality theory. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(3), 301.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729.
- Bernhardt, J., Recksiedler, C. ve Linberg, A. (2022). Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the COVID-19 pandemic. *Journal of Social Issues*, 1-36.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Campbell Clark, S. (2000), Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Chu, F., Guo, M., Liu, S. ve Chen, S. (2020). Work-family conflict, personality, and safety behaviors among high-speed railway drivers. *Journal of Transportation Safety & Security*, 12(9), 1147-1163.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Costa, P. T., Jr. ve McCrae, R. R. (1980). Still stable aft er all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. P. B. Baltes ve O. G. Brim, Jr. (Ed.), *Life span development and behavior Vol 3* içinde (s. 65-102). Academic Press.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). *NEO-PI-R: Professional Manual*. Psychological Assessment Resources.
- Efeoğlu, İ. F. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Eroğlu, E. (2004). *Esnek çalışma saatlerinin iş aile çatışması üzerindeki etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Felstead, A. ve Jewson, N. (2000). *In work at home*. Routledge.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Glass, J. L. ve Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289–313.
- Goodstein, L. D. ve Lanyon, R. I. (1999). Applications of personality assessment to the workplace: A review. *Journal of Business and Psychology*, 13, 291-322.
- Gottlieb, B. H., Kelloway, E. K. ve Barham, E. J. (1998). *Flexible work arrangements*. John Wiley & Sons.
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations* 43, 709-741.

- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work-family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 23-44.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Halinski, M. ve Duxbury, L. (2019). Workplace flexibility and its relationship with work-interferes-with-family. *Personnel Review*, 49(1), 149-166.
- Harris, L. (2003). Home-based teleworking and the employment relationship. *Personnel Review*, 32(4), 422-437.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Janssen, D. ve Nachreiner, F. (2004). Health and psychosocial effects of flexible working hours. *Revista de Saude Publica*, 38, 11-18.
- John, O. P. ve Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives. L.A. Pervin & O.P. Johns (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* içinde (s. 102-138). Guilford Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. ve Rosenthai, R. A. (1964). *Organizational stress*. Wiley.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Kaya, Ş. D., İleri, Y. Y. ve Kara, B. (2022). Benefits of flexible working system during Covid-19 pandemic: A field study in Turkey. *Ege Academic Review*, 22(3), 253-270.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Kets de Vries M.F.R. ve Balazs K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50, 11-50.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O. ve Monzato, P. P. (2021). Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de administração de empresas*, 60, 388-399.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S. ve MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.
- McCrae, R. R. (1989). Why I advocate the five-factor model: Joint factor analyses of the NEO-PI with other instruments. D. M. Buss ve N. Cantor (Ed.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* içinde (s. 237-245). Springer-Verlag.
- Metzger, R. O. ve Von Glinow, M. A. (1988). Off-site workers: at home and abroad. *California Management Review*, 30(2), 10-16.
- Murray, B. (1995). The economic arguments for teleworking. *Flexible Working*, 31-3.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-409.
- Pervin, L. A. (1996). *The science of personality*. John Wiley & Sons.
- Pleck, J. H., Staines, G. L. ve Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29- 32.
- Priyadharshini, R. A. ve Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 7(5), 1037-1060.
- Rau B. L. ve Hyland M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111-136.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education Inc.
- Sladek, C. (1995). A guide to offering work/life benefits. *Compensation and Benefits Review* 27(1), 41-46.
- Steffy B. D. ve Jones J. W. (1990). Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 11, 321-329.
- Sullivan, S. ve R. Lussier (1995). Flexible work arrangements as a management tool: Part I. *Supervision*, 56(8), 14-17.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005). *Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği* [Yayınlanmamış çalışma].
- T.C. Resmi Gazete. (2020). *COVID-19 kapsamında kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler* (Yayın no. 31076). <https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2020-03-22&mukerrer=1>
- Taş, İ. E. ve Ateş, N. (2020). Kamuda bir esnek çalışma deneyimi: Vergi inceleme elemanlarının Covid-19 sürecinde esnek çalışması. *Vergi Raporu*, (253), 43-63.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Allen, T. D. (2006). Work and family from an industrial/organizational psychology perspective, M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek ve S. Sweet (Ed.), *The work and family handbook: multi-disciplinary perspectives and approaches* içinde (s. 283-307). Lawrence Erlbaum.
- Tietze S. ve Musson, G. (2005). Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment. *Organization Studies*, 26, 1331-1352.
- Tietze, S. ve Musson, G. (2003). The times and temporalities of home-based telework. *Personnel Review*, 32(4), 438-455.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Yıldırım, B. I. (2014). *Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Alanya'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. [Doktora Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.