




Evden Çalışma ve Sosyal İzolasyonun Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Kişilik Tipleri Açısından Bir Değerlendirme

The Effect of Home Working and Social Isolation on Task Performance: An Evaluation in terms of Personality Types

Araş. Gör. Dr. Yahya KATI ¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik modelinin boyutlarından biri olan içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin, evden çalışma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sosyal izolasyonun görev performansına olan etkisinde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçla, öncelikle evden çalışma ve sosyal izolasyon, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin özellikleri, görev performansı kavramları ele alınmış; sonrasında araştırma modeline yönelik anket çalışması ve çalışmanın bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Balıkesir ve Bursa'da faaliyet gösteren 12 farklı çağrı merkezi (evden çalışan) çalışanı 243 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerden hareketle, sosyal izolasyon ve görev performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek için basit regresyon analizi; sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için düzenleyici etki analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sosyal izolasyonun, görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($\beta=0.16$, $p<0.05$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bu etkide içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin ($\beta=0.52$, $p<0.01$) düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisi, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İçedönük ve dışadönük kişilik tipleri, beş faktör kişilik modeli, evden çalışma, sosyal izolasyon, görev performansı

Makale Türü: Araştırma

Abstract

This study aims to determine whether introversion and extraversion personality types, which are one of the dimensions of the five factor model of personality, differ in the effect of home working and the resulting social isolation on task performance. For this purpose, first of all, home working and social isolation, characteristics of introversion and extraversion personality types, task performance concepts were discussed; then, the survey study for the research model and the findings and results of the study were included. The data of the study were collected 243 people from 12 different call centers (home working) operating in Balıkesir and Bursa. The data of the research were collected online website. In the study, simple regression analysis to determine the relationship between social isolation and task performance; A moderator effect analysis was conducted to determine whether introversion and extraversion personality types differ in the relationship between social isolation and task performance. According to the results of the study, a significant and positive effect ($\beta=0.16$, $p<0.05$) was found between social isolation and task performance. Also, introversion and extraversion personality types ($\beta=0.52$, $p<0.01$) have a moderating effect on this effect. In other words, the effect of social isolation on task performance differs significantly between introversion and extraversion personality types.

Keywords: Introversion and extraversion personality types, five-factor model of personality, Home working, social isolation, task performance

¹Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, yahyakati@gmail.com

Atf için (to cite): Kati, Y. (2023). Evden çalışma ve sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisi: Kişilik tipleri açısından bir değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 340-356.

Paper Type: Research

Giriş

Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelere bağlı olarak esneklik sağlaması, zaman kazandırması, maliyetleri düşürmesi gibi faydaları bakımından evden çalışma, birçok işletme (özellikle internet ve bilgisayar aracılığıyla yapılan işlerde) tarafından tercih edilmeye ve yaygın bir iş modeli olarak kabul edilmeye başlamıştır. Evden çalışmanın çalışmada özgürlük hissi sağlaması, çalışma zamanını kendisinin ayarlaması, ev konforundan faydalanmasını sağlaması gibi avantajlı yönleri vardır. Öte yandan evden çalışma, ev ortamı nedeniyle disiplinli çalışmaktan uzaklaşma, iş arkadaşları ile iletişim kopuklukları yaşama, sürekli evde bulunmanın getirdiği psikolojik sorunları gibi dezavantajları da beraberinde getirdiği söylenebilir. Ayrıca evden çalışma, çalışanlar arasında sosyal temasın azalmasına ve sosyal izolasyonun artmasına neden olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, kişilik tipleri (içedönük ve dışadönük kişilik tipleri) açısından bakıldığında evden çalışma ortamında sosyalleşmeye görece mesafeli duran ve yalnız çalışmayı tercih eden içedönük kişilerle; iş ortamını çalışmanın yanında sosyalleşme ortamı olarak da gören ve görece başkalarıyla birlikte çalışmayı tercih eden dışadönük kişiler arasında görev performansı açısından farklılıklar çıkabilecektir. Evden çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisi; söz konusu ilişkinin içedönük ve dışadönük kişiler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı, bu çalışmanın problemi oluşturmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde sosyal izolasyon, görev performansı ve kişilik tipleri (içedönük ve dışadönük) sıklıkla çalışılan konular arasında olduğu görülmektedir. Bu çalışma, sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisini, bu ilişkinin içedönük ve dışadönük kişiler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını sorgulaması nedeniyle özgün bir nitelik taşımaktadır. Araştırmanın verileri, oluşturulan anket linkinin katılımcılara gönderilmesi yoluyla elde edilmiştir. Anket linki, 450 kişiye gönderilmiş ve 260 anket doldurulmuştur. Ancak anketlerden 17'si özensiz (belirli cevaplarda yoğunlaşma olması) bir şekilde doldurulması nedeniyle çalışmanın analizlerine dahil edilmemişlerdir. Bu durumda, çalışmanın analizlerine 243 anket dahil edilmiştir. Çalışmanın, sınırlı il (Balıkesir ve Bursa) ve çalışan sayısı ile yapılması araştırmanın sınırlılığını ve kısıtlılığını oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleminin genişletilmesi ve desteklenmesi faydalı olacaktır.

Çalışmada öncelikle evden çalışma ve sosyal izolasyon, içedönük ve dışadönük kişilik tipleri ve özellikleri, görev performansı kavramları ele alınmıştır. Çalışmanın yöntem kısmında ise verileri toplama araçları ve tekniklerine, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizine, regresyon analizine ve düzenleyici etkiyi belirlemeye yönelik analizlere yer verilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, evden çalışma ve sosyal izolasyon, kişilik, içedönük ve dışadönük kişilik tipleri, performans, görev performansı kavramlarına değinilmiştir. Sosyal izolasyon, içedönük ve dışadönük kişilik tipleri ve görev performansı değişkenleri arasındaki ilişkiler kuramsal temelleri ile birlikte ele alınmıştır.

1.1. Evden Çalışma ve Sosyal İzolasyon

Küresel ölçek ve tarihi süreçte ortaya çıkan teknolojik gelişmeler vb. evden çalışma/uzaktan çalışma ve mobil iş yeri düzenlemesiyle çalışma saatlerinin özgür olduğu bir istihdam alanı oluşturmuştur. Evden çalışmanın başlayıp yaygınlaşmasından önce kitlesel ve standart ürün yaratmaya yönelik fordist üretim modelinin geçerliliği görülmektedir. Evden çalışmanın ilk kez 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizler sebebiyle yeni üretim yapılarına ihtiyaç duyulduğu, küresel değişimlerin etkisiyle Fordizm kitlesel üretim sistemlerinde yeni bir yapılanma süreci olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Fordist üretim modelinin üretimde katılık yönü, tıkanıklık ve kriz üretmeye yönelik neo-liberal politikaların bu dönemde uygulanışı ve

Post Fordist anlayış bu süreç içerisinde standart kitlesel üretim yerine tüketici odaklı esnekleşmenin olduğu üretim anlayışını ortaya çıkarmıştır (Uyanık, 2008, s. 217). Uygulanan politikaların en önemli amacı; üretim maliyetlerini düşürerek dünya piyasalarında rekabet avantajı kazanabilmektir. Maliyetlerde en önemli görülen unsurlardan biri işgücü maliyetleri olarak görülmüş ve öncelikle işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenmiştir. Teknolojik gelişmeler, internet kullanımı, fazla mesai ödemelerinden kurtulma isteği ve zaman kavramının önemi, tam zamanlı çalışan sayısını azaltmak, standart işgören istihdamı yerine, işgücünün esnekleştirilerek aile emeğini kullanma, eve iş verme gibi uygulamalar kullanılmaya başlamıştır (Kıcır, 2019, s. 174).

Evden çalışma, Türkiye’de 10.03.2021 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 4857 sayılı İş Yasası’nın 14. Maddesiyle yasal dayanağa bağlanmış ve yaygın hale gelmeye başlamıştır. Günümüzde evden çalışma uygulamaları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için yaygınlaşan bir çalışma şekli olmuştur (Karakoyun, 2016, s. 142). Çalışma hayatında yarı zamanlı (part time), serbest çalışma (freelance), tam zamanlı (full time) ve evden çalışma gibi seçenekler bulunmaktadır. Evden çalışma (homeworking); esnek bir çalışma tarzı olarak işlerin evden veya iş yeri dışından yürütülmesi olarak tanımlanabilir (Huws ve Podro, 1995, s. 5). İşverenlerin bazıları bu çalışma şekillerinin tümünü kendi işletmelerinde uygularken, bazı işletmeler ise sadece bu çalışma şekillerinden birini uygulamaktadır. Evden çalışma modelinin işverenler ve işgörenler açısından bazı avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. İşgörenlerin kendine uygun çalışma tipini iş arayışları sırasında belirledikleri görülürken, işverenler tarafından maliyetlerin ve işçilik giderlerinin azalmasından dolayı evden çalışma son yıllarda yoğun olarak tercih edilmektedir. İşgörenler esnek olabilmek, ev konforundan faydalanma, zaman kaybını önleme gibi nedenlere bağlı olarak evden çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir (Kıcır, 2019, s. 174). Evden çalışmanın düzenli bir çalışma programı oluşturulduğu zaman verimliliği arttırdığı, iş ile ilgili faaliyetleri evden bütünleşik yürütülebildiği, esnek çalışma ve tasarruf etme imkânı, zamandan kazanma, rahatlık, ofis ortamındaki rahatsızlık verici ortam ve seslerin olmamasının getirdiği yoğunlaşma ve zamanı doğru kullanma avantajları olmasının yanında, dezavantajları da bulunmaktadır. Bunların başında sosyal temasın azalması ve sosyal izolasyon gelmektedir. Ofis ortamında iş arkadaşlarıyla kurulan iletişim, daha kolay yardımlaşabilme, birlikte yenen yemekler ve iş sonrası buluşmalar işin ve iş gününün stresini azaltan faktörlerdir. Evden çalışma bu ortamda çalışan kişilerde sürekli çalışıyor hissi uyandırmaktadır. İş arkadaşları ile yüz yüze görüşme imkânının azalması, odaklanamama, evdeki ergonomi sorunları, ihtiyaç duyulan teknolojik ekipmanların yetersiz olması gibi durumlar bir müddet sonra çalışma motivasyonunu ve iş performansını azaltabilmektedir (Rubin vd., 2020).

Evden çalışmanın ekonomik katkıları da bulunmaktadır. Evden çalışmanın örgütlerin enerji, seyahat, yakıt, kırtasiye ve yönetim giderleri gibi sabit ve değişken giderleri düşürdüğünü söylemek mümkündür. Evden çalışma şartlarının oluşması insanların kalabalık şehirlerin stresinden uzaklaşıp daha sakin yaşam sürme arzularını ortaya çıkarmaktadır (Gupta, 2020). Son yıllarda dünyada Covid-19 küresel salgınının sosyal yaşama etkileri ile ilgili yapılan araştırmalarda kalabalık şehirlerden salgın sebebiyle insanların uzaklaşmasının trafik sorunlarında azalma gibi etkileri tespit edilmiştir (Delventhal vd., 2020). Bazı işletmeler, evden çalışan işgörenlerin ihtiyaç duydukları programları online olarak sağlamaktadırlar. Ayrıca kişisel yeterlilik programlarıyla işgörenleri bu konuda daha nitelikli hale getirmektedirler (Bouziri vd., 2020). İşgörenlerin iş yerlerine gitmeden çevrimiçi bir şekilde, bilgisayar ve diğer iletişim araçlarını kullanarak çalışması; bazı avantajlar sağlamasına rağmen, iş ve iş-dışı sınırların bulanıklaşmasına ve rollerin dengesizliğine yol açmaktadır (Naswall vd., 2008, s. 5). Buna ek olarak evden çalışanların iş yerlerine gitmedikleri için orada sunulan sosyal ortam ve iş yeri olanaklarından yeterince yararlanamadıkları görülmüştür. Bu durumun en önemli olumsuz sonuçları; evden çalışanların yalnızlaşması ve sosyal becerilerinin zayıflaması olduğu söylenebilir. Diğer dezavantajlar ise evden çalışanların ücret, sosyal haklar ve sosyal güvenlik gibi avantajlardan yeterince yararlanamamalarıdır (Kavi ve Koçak, 2010, s. 82).

Evden çalışmasını sürdüren işgörenlerde iş-yaşam dengesinin bozulması, teknik desteklerde yaşanan aksaklıklar ve çalışma düzeninin yeterince sağlanamaması, sürekli evde bulunmanın aile içinde strese ve çatışmalara neden olması, işgörenler açısından evden çalışmanın sayılabilecek diğer dezavantajlarıdır (Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 76). Her ne kadar uzaktan/evden çalışma modeline ihtiyaç duyulduğu dönemlerde bu model tercih ediliyor olsa da bu modelin her meslek için uygun olmadığı söylenebilir. Evden çalışma; sağlık çalışanları, emniyet mensupları, tarım sektörü ve inşaat sektöründe çalışanlar ile maden çalışanları, yaşamsal faaliyetler için gerekli ürünlerin üretimini ve dağıtımını yapan çalışanlar ve perakende sektörü gibi alanlarda çalışanlar için uygun bir çalışma modeli değildir (Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 76-77).

Sosyal bir varlık olmamız gereği aktif olarak sosyalleşme, sosyal bağlara sahip olma, sosyal destek edinme ihtiyacı hissederiz (Biordi ve Nicholson, 2013, s. 85). Maslow (1943, s. 380-381) tarafından bu ihtiyaç “sevgi ve ait olma ihtiyacı” olarak ifade etmiştir. Bu kapsamda sosyal izolasyon, sosyal destek veya sosyal bağlar olmadan yaşamayı ifade eder (Hawthorn, 2006, s. 521). Başka bir deyişle sosyal izolasyon, istekli olması veya ihtiyaç duymasına rağmen kişilerin, sosyal ilişkilerde kısmen veya tamamen yer almamaları veya alamamaları, olarak ifade edilebilir (Darling, 2016, s. 12; Hodges vd., 2001, s. 392). Evden çalışma ile birlikte ele alındığında sosyal izolasyon, evden çalışmanın getirdiği şartlara bağlı olarak işyerinde söz konusu olan sosyal destek, sosyalleşme gibi ihtiyaçların daha az yaşanması olarak ifade edilebilir.

Sosyal izolasyon, dört katmandan oluşan bir kavram olarak ele alınabilir. En dıştaki katman, kişinin içinde bulunduğu geniş sosyal yapıdan (toplumdan) izole olmasıdır. İkinci katman iş, okul vb. çevrelerden izole olmasıdır. Üçüncü katman, kişinin kendisine daha yakın arkadaşlar, aile üyeleri gibi çevrelerden uzaklaşmasıdır. Son katman ise kişinin içsel anlamda kişisel özelliklerinden, entelektüel yeteneklerinden, sosyal becerilerinden uzaklaşması olarak ifade edilebilir (Lin, 1986, s. 19-20). Sosyal izolasyon, çeşitli nedenlere bağlı olarak sosyal ilişkilerden gönüllü olarak kopma veya istemsiz bir şekilde başkaları tarafından dayatılarak yaşanabilir (Biordi ve Nicholson, 2013, s. 85). Sosyal izolasyon, bilişsel ve fiziksel sağlık, performans düşüklüğü, motivasyon kaybı, depresif bozukluk, stres gibi sonuçlara neden olabilir (Cacioppo vd., 2011, s. 18-19; Hicks, 2000, s. 16-17; Hodges vd., 2001, s. 392).

1.2. İçedönük ve Dışadönük Kişilik Tipleri

İçedönük ve dışadönük kişilik tiplerine değinmeden önce kişiliği tanımlamakta fayda vardır. Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen, tutarlı ve kendine özgü olan fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin tümünü ifade eder (Eren, 2017, s. 83). Luthans (2011, s. 126)’a göre kişilik, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları, toplum içindeki rolleri, içsel ve dışsal ölçülebilir özellikleri, olay ve durumlara yönelik tutumları ile ilgili kavramdır.

Beş faktör kişilik özellikleri modeli yazında sıklıkla karşılaşılan, kişiliğin değerlendirilmesinde kullanılan ve birçok çalışma ile desteklenmiş bir modeldir. Model, kişiliğin sistematik olarak ele alınmaya başlaması ile McDougall (1932), Allport ve Odbert (1936), Cattell (1943, 1946, 1947, 1948), Fiske (1949), Tupes (1957) gibi birçok bilim insanının kişilik üzerine yaptıkları farklı çalışmaların katkısı ile yazına kazandırılmıştır. Norman (1963) modelde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk (öz disiplin), duygusal denge (nevrotiklik) ve kültür boyutlarını tanımlamıştır (Barrick ve Mount, 1991, s. 2). McCrae (1992)’nin çalışmasında “*kültür*” boyutu, “*deneyime açıklık*” olarak kullanılmış ve sonraki çalışmalarda yaygın olarak bu şekilde kullanılmaya devam edilmiştir (McCrae ve Costa, 1995, s. 237).

Yukarıda da değinildiği gibi beş faktör kişilik modeli, içedönüklük ve dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk (öz disiplin), duygusal denge (nevrotiklik) ve deneyime (yeniliğe) açıklık boyutlarından oluşmaktadır (McCrae ve Costa, 1987, s. 81). Kişilik tiplerini açıklamada kullanılan içedönüklük ve dışadönüklük kavramlarının tanımlanması Jung (1875-1961)’a kadar dayanır. İçedönük kişiler, yalnız vakit geçirmekten hoşlanan, çekingen, insanlara karşı mesafeli

duran, genelde sessiz ve düşüncelerini açıklamayan vb. özelliklere sahip kişilerdir. Dışadönük kişiler ise kolayca arkadaş edinebilen, sosyal ilişkiler oluşturmaya çabalayan, arkadaşlık ilişkileri kuvvetli, sosyal ve arkadaşlarıyla birlikte vakit geçirmekten mutluluk duyan, konuşkan, sıcakkanlı, enerjisi yüksek, sempatik vb. özelliklere sahip kişilerdir (Freyd, 1924, s. 74-75). İçedönük kişiler, sosyalleşmekten çok iç dünyalarına yönelen, ayrıntılı analizlerde bulunan, konuşmadan önce dikkatlice düşünen ve genellikle yalnız çalışmayı tercih eden kişilerdir. Dışadönük kişiler ise işi ve çalışmayı sosyalleşmek olarak da gören, sosyal çevreye yönelimleri yüksek, konuşkan ve sosyalleşebileceği ortamlarda çalışmayı tercih eden kişilerdir (Stephens-Craig vd., 2015, s. 64).

Uyumluluk boyutunun bir ucunda başkalarını düşünen, geçimli, anlayışlı, nazik, saygılı, sıcakkanlı kişiler bulunurken; diğer ucunda geçimi zor, asabi, dik kafalı, tartışmayı seven, güven verici olmayan kişiler bulunur (Goldberg, 1990, s. 1220-1221; Somer vd., 2002, s. 27). Sorumluluk boyutunun bir ucunda başarmak için motive olmuş, çalışkan, planlı, sorumluluk bilinci olan, titizlik gibi özelliklere sahip kişiler varken; boyutun diğer ucunda ise sorumluluktan kaçan, ihmalkâr davranan, disiplinsiz, motivasyonu düşük, özensiz davranma gibi özelliklere sahip kişiler bulunur. Duygusal denge boyutunda ise bir tarafta duygusal anlamda (kızgınlık, endişe vb.) dengeli ve dayanıklı, sakin, soğukkanlı, halinden memnun gibi özelliklere sahip kişiler varken; diğer tarafta duygusal anlamda tepkileri tutarsız, endişeli, gergin, sürekli stres altında, kolay incinebilir, hoşnutsuz vb. özelliklere sahip kişiler bulunur. Deneyime açıklık boyutunda ise bir tarafta değişiklikten hoşlanan ve değişiklik isteyen, farklı düşüncelere açık, gelişime açık, özgür düşünceli kişiler varken; diğer tarafta değişimden rahatsızlık duyan ve uyum sağlamakta güçlük çeken, geleneksel yanları daha ağır basan, daha sade ve kurallara bağlı kalan vb. özelliklere sahip kişiler bulunmaktadır (Ostendorf ve Angleitner, 1992, s. 74; Somer vd., 2002, s. 27).

1.3. Görev Performansı

Türk Dil Kurumu, performans kavramını “başarım” olarak tanımlamıştır (TDK, 2021). İş performansı, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2016, s. 373). Başka bir tanıma göre iş performansı, bir çalışanın iş sonuçlarına yönelik başarımları, olarak ifade edilmiştir (Beaumont, 1994, s. 75). Diğer bir deyişle, ulaşılmak istenen amaçlara ne derece ulaşıldığı ve nasıl ulaşıldığı ile ilgili bir kavramdır (Armstrong, 2009, s. 136). İş performansı kavramının yanında performans değerlendirme ve performans yönetimi kavramlarına da değinmekte fayda vardır.

Performans değerlendirme, bir çalışanın başarısının, hedeflerini gerçekleştirme derecesinin ölçüldüğü ve değerlendirildiği süreçtir (DelCampo, 2011, s. 122). Daha geniş bir tanıma göre, Performans değerlendirme, çalışanların ücret, terfi, promosyon gibi durumlarını belirlemek, performans yönetimine destek olmak, kariyer planlaması yapmak, çalışanlara performans durumları hakkında geri dönüş yapmak amacıyla çalışanların mevcut ve/veya geçmiş performansını, performans standartlarına göre değerlendirmektir (Cascio ve Aguinis, 2005, s. 54; Dessler, 2014, s. 216; Ferris ve Treadway, 2008, s. 136). Performans değerlendirme, işgücünü daha verimli kullanmak ve diğer işletmelere karşı rekabet gücü elde edebilmek, işgörenlerin çalıştıkları işlerle uyumunu iyi hale getirmek, işgörenlerin örgütün değerlerine ve amaçlarına uyumunu sağlamak, işgörene performansı hakkında geri dönüş sağlanarak daha iyi bir performans için çabalamasını sağlamak, işgörenlerin eğitim ve kariyer geliştirme ihtiyaçlarını belirlemek, performans dayalı ödüllendirme gibi işlemlere olanak sağlamasına bağlı olarak önemli ve titizlikle üzerinde durulması gereken bir kavramdır (Bratton ve Gold, 2000, s. 215; Briscoe ve Schuler, 2004, s. 355; Tortop vd., 2013, s. 280). Performans yönetimi, kişilerin işi nasıl yaptıklarına yönelik geribildirim alınması ve bunların değerlendirilmesi sonucu çalışanlara yönelik tutarlı terfi, ücret, transfer ve eğitim gibi güdülemelerle başarının sürdürülmesini amaçlayan bir süreçtir (Ertürk, 2018, s. 203). Başka bir ifadeyle performans yönetimi, çalışanların performansları ile işletmenin amaçlarını

uyumlaştırma sürecidir. Bu süreç, çalışanların performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlar (İlsev, 2014, s. 177).

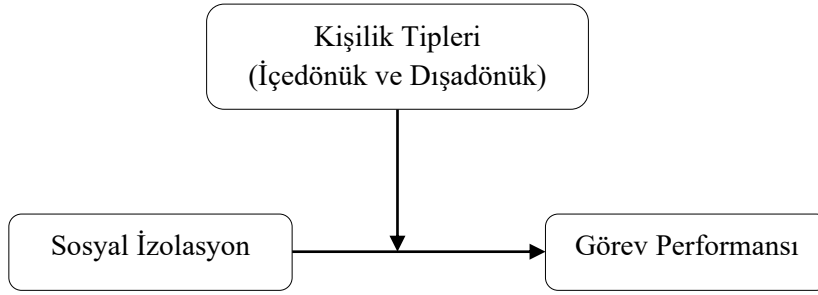
Alanyazın incelendiğinde iş performansının genellikle bireysel iş performansı ve örgütsel iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bireysel iş performansı, işgörenin iş ve görev tanımları gereği yapması gereken, tamamlaması gerekenler ile ilgilidir. Örgütsel iş performansı ise çalışanların tamamının iş performansları ile ilgilidir. Başka bir deyişle, bütün çalışanların iş performanslarının birleşmesiyle örgütsel iş performansı ortaya çıkmış olur (Armstrong, 2009, s. 141, 143; Beaumont, 1994, s. 74; Doğan ve Bayraktar, 2020, s. 54). Borman ve Motowidlo (1993)'ya göre iş performansı, görev performansı ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılır. Görev performansı, işgörenin iş tanımlarında belirlenmiş ve mesleki yeterlilikleri ile ilgili olan görevlerden oluşur. Bağlamsal performans ise işgörenlerin iş tanımlarında yer almayan, örgüt performansına dolaylı katkı sağlayan, gönüllülük esasına dayanan, örgütteki sosyal ve psikolojik çevreyi desteklemeye (çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak gibi) yönelik davranışları içeren performans türüdür (Borman ve Motowidlo, 1997, s. 99-100; Sonnentag vd., 2008, s. 428-429). Öte yandan bağlamsal performans, gönüllük esasına dayanması nedeniyle Smith vd. (1983), Bateman ve Organ (1983) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte ele alındığı söylenebilir (Borman ve Motowidlo, 1997, s. 100).

1.4. Sosyal İzolasyon, İçedönük ve Dışadönük Kişilik Tipleri ve Görev Performansı Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Örgütlerde çalışan kişilerin kişilik özellikleri ile çalıştığı işin ve içinde bulunduğu örgütün uyumlu olması, kişilerin iş yaşamındaki başarılarını olumlu etkileyebileceği söylenebilir (Şenturan, 2014, s. 85). Diğer bir deyişle kişisel nitelikler, özellikler ve alışkanlıklar kişinin çalışmasına yansır ve kişilerin performansını etkiler (Bingöl, 2019, s. 188). Bu çerçeveden bakıldığında, günümüzde kişilik özellikleri, kişilik özellikleri ile performans arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların görece önem kazandığı ve sıklıkla çalışılan konular haline geldiğini söylemek mümkündür (Barrick vd., 2001, s. 9; Goldberg, 1993, s. 32). Öte yandan, çalışmanın konusunu oluşturan sosyal izolasyon, içedönüklük ve dışadönüklük ve görev performansı değişkenleri alanyazında sıklıkla çalışılan konular arasında olmasına rağmen bu değişkenleri birlikte ele alan çalışmaya rastlanamamıştır.

Çalışmanın değişkenlerini oluşturan kavramların kuramsal temellerine bakmakta fayda vardır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki kişilik kuramları yardımıyla açıklanabilir. Alanyazın incelendiğinde, kişiliği açıklamak için farklı kuramlardan yararlanıldığı görülmektedir. Bu kuramların başında, özellik kuramları, psikodinamik kuramlar, öğrenme kuramları ve insancıl (varoluşçu) kuramlar gelmektedir (Coon ve Mitterer, 2008, s. 413). Bu kuramlardan biri olan özellik kuramlarına göre insanların sahip olduğu nitelikler kişiliğin önemli belirleyicileridir (Güney, 2016, s. 203). Beş faktör kişilik modelinin de temelini oluşturan özellik kuramları, kişilerin sahip olduğu niteliklerin kişiliğin temel bileşenlerini oluşturduğunu ve kişilerin davranışlarını etkileyen ve davranışlarına şekil veren evrensel yapılar olduğunu ifade eder (McCrae ve Costa, 1997, s. 509-510). Burger (2006)'e göre dışadönüklük sosyalleşme, insanlarla bir arada bulunmaya çabalama, girişkenlik, enerjik ve atılgan olma, konuşkanlık gibi özelliklere sahip olmayı ifade ederken; içedönüklük, dışadönüklüğün tersi özelliklere sahip olmayı ifade eder (Erdal ve Tepe, 2021, s. 559). Başka bir deyişle dışadönük kişiler, çalışma ortamını iş alanı olarak görmenin yanında sosyalleşme alanı olarak da görürler. Bu nedenle, kişilerarası ilişkilerin, sosyal bir ortamın (satış ve pazarlama gibi) söz konusu olduğu işlerde, dışadönük kişiler sosyalleşmeyle ilgili becerileri aracılığıyla görece daha başarılı olabilecek ve bu durum işlerini daha anlamlı hissetmelerine ve sorumluluk duygularına sahip olmalarına katkı sağlayacak, görev performansları da bu durumdan olumlu etkilenebilecektir. Diğer yandan dışadönük kişilik tipinin tersi özelliklere sahip olan içedönük kişiler, sosyalleşmekten çok yalnız çalışabilecekleri işlerde daha başarılı olabilecekleri söylenebilir. Bu açıklamalardan hareketle araştırmanın simgesel modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;

Şekil 1. Araştırmanın simgesel modeli



Hipotez 1: Sosyal izolasyonun görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisinde kişilik tiplerinin düzenleyici etkisi vardır.

2. Yöntem

Yöntem bölümünde, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araç ve tekniklerine tanımlayıcı istatistiklere, korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına, düzenleyici etkiyi belirlemeye yönelik analize yer verilmiştir. Araştırmanın anket uygulama kısmı için Balıkesir Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 23.09.2021 tarihli ve 2021/04 karar sayısı ile izin alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini, Balıkesir ve Bursa illerinde faaliyet gösteren 12 farklı çağrı merkezinin evden çalışan teleperformans çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleminin büyüklüğü, evreni bilinen örneklem büyüklüğü hesaplama formülü (Baş, 2001) yardımıyla hesaplanmıştır (Bolat, 2017, s. 133). Örneklem büyüklüğü %50 görülme sıklığı, %5 hata payı ve %95 güven aralığı ölçütleri dikkate alındığında, 207 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın araştırma kısmı, tanımlayıcı türde tasarlanmıştır ve anketi uygulamada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın anketi, 25 Eylül-20 Ekim 2021 tarihleri arasında internet ve çevrimiçi linkler aracılığıyla uygulanmıştır. Bu çerçevede 450 kişiye anket linki gönderilmiştir. Gönüllülük temeline dayanan çalışmada, 260 anket doldurulmuştur. Gönderilen anketlerin geri dönüş oranı %53'tür. Geri dönen 260 anketten 17'si özensiz bir şekilde doldurulduğu tespit edilmiştir ve söz konusu anketler çalışmanın analiz kısmında kullanılmamıştır. Bu durumda çalışmanın analiz kısmında 243 anket kullanılmıştır. Anket, <https://forms.office.com> internet sitesi aracılığıyla, onam formu ve anket gizlilik politikası çerçevesinde uygulanmıştır. Çalışmada yer alan değişkenler, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert tipinde ölçeklerle ölçülmüştür.

Örnekleme yer alan kişilerde (243 kişi) kadınların oranı %41,6 (n=101), erkeklerin oranı %58,4 (n=142); %10,3 (n=25) kişi 20 yaş ve altı, %46,9 (n=114) kişi 21-30 yaş aralığında, %26,3 (n=64) kişi 31-40 yaş aralığında, %9,1 (n=22) kişi 41-50 yaş aralığında ve %7,4 (n=18) kişi 50 yaş ve üstünde; Evlilerin oranı %34,2 (n=83), bekârların oranı %65,8 (n=160); ilkokul mezunlarının oranı %0,8 (n=2), lise mezunlarının oranı %8,6 (n=21), ön lisans mezunlarının oranı %28 (n=68), lisans mezunlarının oranı %49 (n=119), lisansüstü mezunlarının oranı %13,6 (n=33)'dir.

2.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

İçedönüklük ve dışadönüklük ölçeği: Çalışmada, içedönüklük ve dışadönüklüğü ölçmek için John ve Srivastava (1999, s. 132) tarafından geliştirilen Costa ve McCrae (2008) tarafından faktör analizi yapılarak sıfatlar aracılığıyla beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin, içedönük ve dışadönük boyutunu ölçen maddeleri kullanılmıştır.

Ölçek, 8 ifadeden oluşmaktadır ve ölçeğe, “konuşkan biriyimdir” örnek ifade olarak verilebilir. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0.86’dır. Önceki çalışmalarda ölçeğin cronbach alpha değerini, Moos ve Visser (2016, s. 476) 0.72; Aydın (2016, s. 8) 0.93; İşleyen ve Doğan (2020, s. 76) 0.85 olarak bulmuşlardır. Çalışmada, sosyal izolasyonu ölçmek için Hawthorne (2006, s. 541-542) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 6 ifadeden oluşmaktadır, Hawthorne (2006, s. 530) ölçeğin cronbach alpha değerini 0.81 olarak bulmuştur, ölçeğe, “sosyalleşme amaçlı bir çevreye sahibimdir” örnek ifade olarak verilebilir. Bu çalışmada ölçeğin cronbach alpha değeri 0.60 çıkmıştır. Taber (2017)’e göre madde sayısının az sayıda olduğu ölçeklerde cronbach alpha değeri 0.60 ve üstünde kabul edilebilir (Ranjan ve Yadav, 2019, s. 1910). Görev performansını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 9 ifadeden oluşmaktadır ve ölçeğe, “işimin bütün gerekliliklerini yerine getiririm ve işimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım” örnek ifade olarak verilebilir. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0.90’dır. Bakker (2008, s. 407) ve Demerouti vd. (2014, s. 64) yaptıkları çalışmalarda ölçeğin cronbach alpha değerini 0.90; Polatçı (2014, s. 120), 0.91; Harmancı (2018, s. 329), 0.86 olarak tespit etmişlerdir.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce, elde edilen veri setinin normal dağılıp dağılmadığını test etmek gerekmektedir. Bu amaçla, “*basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine*” bakılmıştır (Hair vd., 2010, s. 70). DeCarlo (1997)’ya göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ve +3 arasında olması verinin normal dağıldığı göstermektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerden içedönüklük ve dışadönüklük ölçeğinin (basıklık -0.94, çarpıklık 0.27); sosyal izolasyon ölçeğinin (basıklık 0.76, çarpıklık -0.80) ve görev performansı ölçeğinin (basıklık 2.46, çarpıklık -0.92) basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle veri setindeki ölçeklerin normal dağıldığı söylenebilir.

Çalışmada, daha önce yapılan çalışmalarda kullanılmış ve test edilmiş faktörleri test etmek amacıyla kullanılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Pallant, 2007, s. 179; Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 26). Doğrulayıcı faktör analizinin çıktılarında, standardize çözümlene değerlerinin 1’in üzerinde ve 0.50’nin altında olmaması; t değerlerinin 1.96’nın altında olmaması; uyum iyiliği indekslerinin de makul düzeyde olması gerekmektedir (Hair vd., 2010, s. 678). Çalışmanın ölçme modelinde, içedönüklük ve dışadönüklüğü, sosyal izolasyonu ve görev performansını ölçmek için tek faktörden yararlanılmıştır.

İçedönüklük ve dışadönüklük ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kikare (X^2) değeri 123.87, serbestlik derecesi (df) 20, kikare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 6.19, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0.14, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0.87, Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0.82’dir. İçedönüklük ve dışadönüklük ölçeğinde bütün faktör yükleri 0.50’den yüksek çıkmıştır. Ayrıca tüm t değerlerinin de anlamlı olduğu ($t > /+1.96$) görülmüştür. Sosyal izolasyon ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kikare (X^2) değeri 46.603, serbestlik derecesi (df) 10, kikare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 4.66, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0.12, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0.89, Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0.84’tür. Sosyal izolasyon ölçeğinde, faktör yükleri 0.5’in (Hair vd., 2010:678) altında olan iki madde çıkartılmıştır. Diğer maddelerin faktör yükleri 0.50’nin üstünde yer aldığı görülmüştür. Ayrıca t değerlerinin de anlamlı olduğu ($t > /+1.96$) görülmüştür. Görev performansı ölçeğinin uyum iyiliği değerleri, kikare (X^2) değeri 111.22, serbestlik derecesi (df) 27, kikare serbestlik derecesi oranı (X^2/df) 4.12, kök ortalama kare yaklaşımı hatası (RMSEA) 0.11, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0.92, Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0.90’dır. Görev performansı ölçeğinde, bütün faktör yükleri 0.50’den yüksek çıkmıştır. Ayrıca tüm t değerlerinin de anlamlı olduğu ($t > /+1.96$) görülmüştür.

Çalışmada içedönük ve dışadönük kişilik tipleri, sosyal izolasyon ve görev performansı değişkenlerine ait veri aynı kişilerden, aynı yöntemle ve aynı zaman aralığında toplanmıştır. Bu tür algı-davranış, tutum-davranış vb. temele dayanan çalışmalarda ortak yöntem yanlılığı ortaya

çıkabilmektedir. Ortak yöntem yanlılığı söz konusu olan çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişki, olduğundan daha fazla veya daha az bir şekilde ortaya çıkabilmekte ve bu durum sistematik ölçme hatalarına neden olabilmektedir (Campbell ve Fiske, 1959, s. 81; MacKenzie ve Podsakoff, 2012, s. 542). Podsakoff vd. (2003, s. 889)'ne göre ortak yöntem yanlılığını tespit etmek için alan yazında sıklıkla kullanılan Harman'ın tek faktör testi (Harman's single-factor test) yapılmıştır. Değişkenlere ait toplam 23 ifade, döngüsüz faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucuna göre öz değeri 1'den yüksek altı faktör olduğu görülmüştür. Birinci faktör toplam varyansın %24,38'ini, ikinci faktör toplam varyansın %18,65'ini, üçüncü faktör toplam varyansın %10,42'sini, dördüncü faktör toplam varyansın %5,42'sini, beşinci faktör toplam varyansın %4,74'ünü ve altıncı faktör toplam varyansın %4,41'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, çalışmada ortak yöntem yanlılığı olmadığı tespit edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Çalışmanın bağımsız (sosyal izolasyon) ve bağımlı (görev performansı) değişkenleri arasındaki ilişki ile bu değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve güvenilirlik değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere ilişkin ortalamalar, standart sapma değerleri, güvenilirlik katsayıları ve korelasyon katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	2	3
1. Sosyal İzolasyon	3.52	0.63	(0.60)	
2. Görev Performansı	3.94	0.64	0.16*	(0.90)

Not: Değişkenlere ait Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, $N=243$; * $p<0.05$

Tablo 1'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre, sosyal izolasyon ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($r=0.16$, $p<0.05$) ilişki tespit edilmiştir.

3.2. Regresyon Analizi

Sosyal izolasyon ile görev performansı ilişkisinin yönünü belirlemeye yönelik yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik basit regresyon analizi

Değişkenler	Görev Performansı
Regresyon Sabiti	β
1. Sosyal İzolasyon	3.371
F	0.16*
R	6.328
R ²	0.160
	0.026

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, $N=243$; * $p<0.05$

Regresyon analizi sonucuna göre; sosyal izolasyonun, görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ($\beta=0.16$, $p<0.05$) etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, hipotez 1 kabul edilmiştir.

3.2.1. Sosyal İzolasyonun Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde İçedönük ve Dışadönük Kişilik Tiplerinin Düzenleyici Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Çalışmanın bu kısmında, sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici bir rolü olup olmadığı ile ilgili analiz yapılmıştır.

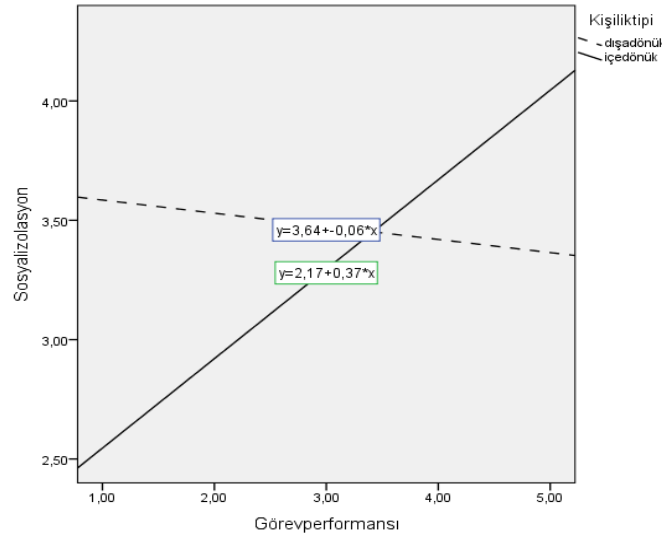
Tablo 3. Sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici etkisi

Değişkenler	Görev Performansı β
Model	
Regresyon Sabiti	6.140
1. Sosyal İzolasyon	0.16*
2. İçedönük ve dışadönük kişilik tipleri	-0.13*
3. Sosyal İzolasyon*İçedönük ve dışadönük kişilik tipleri	0.52**
F	8.875
R	0.317
R ²	0.100

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, N=243; ** $p<0.01$ * $p<0.05$

Tablo 3'te de görüldüğü gibi sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin ($\beta=0.52$, $p<0.01$) düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisi, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Aradaki anlamlı farkı grafik yardımıyla da görmek faydalı olacaktır.

Grafik 1. Sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici etkisi



Grafik 1'e göre dışadönük kişilik tipine sahip kişilerde, sosyal izolasyon arttıkça görev performansı düşerken; içedönük kişilik tipine sahip kişilerde sosyal izolasyon arttıkça görev performans da artmaktadır. Bu bilgiler ışığında (Tablo 3 ve Grafik 1), hipotez 2 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (telefon, bilgisayar, internet vb.) ilerlemeler işlerin (özellikle telefon ve internet aracılığıyla yapılan) işyeri dışından da yapılabilmesine olanak sağlamıştır. Bu durum, hem yöneticilere hem de işgörelere işlerin evden yapıldığı bir yaşam tarzı kazandırmakta; işgörelere, çalışma saatlerini kendileri ayarlama, bağımsızlık hissi, zaman ve çalışma yeri konusunda esneklik ve çalışma konusunda evin verdiği konfordan faydalanma gibi imkanlar sağlamaktadır. Öte yandan, sosyalleşme, işyerini sosyal bir ortam olarak görme, yalnız çalışma veya sosyal bir ortamda çalışma özelliklerine bağlı olarak işgörelere kişilikleri (içedönük ve dışadönük kişilik tipleri) açısından birbirlerinden farklılaşabilmekte ve bu durum görev performanslarını etkileyebilmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmada, sosyal izolasyonun görev performansına etkisi ve bu etkinin farklı kişilik tipleri (içedönük ve dışadönük kişilik tipleri) açısından farklılaşp farklılaşmayacağı araştırılmıştır. Diğer bir deyişle, bu çalışmanın aşağıda sıralanan iki temel amacı vardır: Bu amaçlar:

1. Sosyal izolasyon ile görev performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek,
2. Sosyal izolasyon ile görev performansı arasındaki ilişkide içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığını belirlemek.

Bu amaçlar doğrultusunda, çalışmanın kuramsal temelleri kişilik kuramlarına dayandırılmıştır. Çalışmanın araştırma kısmı, Balıkesir ve Bursa'da faaliyet gösteren 12 çağrı merkezinde ve evden çalışan 243 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada, sosyal izolasyonun görev performansına olan etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisinde kişilik tiplerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin düzenleyici etkisi test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, sosyal izolasyonun görev performansı üzerinde ($\beta=0.16$, $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi tespit edilmiştir. Düzenleyici etki analizi bulguların göre, sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisinde içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin ($\beta=0.52$, $p<0.01$) düzenleyici etkisi tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle, sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisi, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Grafik 1'e bakıldığında, içedönük kişilik tipine sahip kişilerin sosyal izolasyon arttıkça görev performanslarının arttığı; dışadönük kişilik tipine sahip kişilerin sosyal izolasyon arttıkça görev performanslarının düştüğü görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, *hipotez 1 ve hipotez 2* kabul edilmiştir.

Yapılan çalışmalar, zeka, farklı yetenekler, kişilik türleri ve bilgi düzeyleri açısından kişilerin örgütsel etkinliklerinin, verimliliklerinin ve iş performanslarının değiştiğini göstermektedir. Kişilik temelinde ele alındığında kişiler, diğer kişilerle ve toplumla ilişkilerinde benzer şekilde hareket etmemektedir. Bu kapsamda, iş ile çalışanın kişilik özellikleri arasındaki uyumun önemini ortaya çıkarmaktadır (Eren, 2017, s. 98). Bu açıklamalar ışığında çalışmanın sonuçları ele alındığında, içedönük ve dışadönük kişilik tiplerinin uygun oldukları işler çerçevesinde farklılaştıkları söylenebilir. Buradan hareketle, içedönük kişilerin sosyal bir ortamda çalışmaktan çok yalnız çalışabileceği işlerde (muhasabe, yazılım, sistem yöneticisi gibi); dışadönük kişilerin ise yalnız çalışacağı işlerden çok sosyal bir ortamda çalışabileceği işlerde (satış ve pazarlama gibi) istihdam edilmesinin görev performanslarını artıracığı söylenebilir. Başka bir deyişle, çalışanların kişilik tipleri ile yaptıkları işlerin uyumlu olması, performanslarına yansiyabileceği söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde sosyal izolasyon, görev performansı ve kişilik tiplerinin sıklıkla çalışılan konular arasında olduğu görülmektedir. Ancak bu konuları birlikte ele alan bu çalışmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Başka bir ifadeyle, sosyal izolasyon ve görev performansı ilişkisini, bu ilişkide farklı kişilik tiplerinin (içedönük ve dışadönük) farklılaşp farklılaşmadığını incelemesi açısından alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı söylenebilir.

Çalışma veri toplanan bölgelerle (Balıkesir ve Bursa) sınırlıdır. Çalışmanın değişkenleri (sosyal izolasyon, görev performansı ve içedönük ve dışadönük kişilik), değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik boyutlarıyla sınırlıdır. Ayrıca çalışmanın örnekleme, kolayda örneklem yoluyla seçilmiştir. Örneklem zaman ve maliyet kısıtlılığı sebebiyle 243 kişiden oluşmaktadır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda, daha geniş örneklemlere ulaşılması çalışmanın genellenebilir olması için sağlıklı olacaktır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla ilerlemesine bağlı olarak gün geçtikçe evden çalışmanın önemini arttırdığı söylenebilir. Bu çerçevede, sonraki çalışmalarda evden çalışmayı iş aile çatışması, iş tatmini, işe yabancılaşma, örgütsel iletişim, siber aylıklık gibi konularla da

birlikte ele almak faydalı olacaktır. İş aile çatışması, iş ve aile çevrelerinden kaynaklı rol beklentilerinin birbiriyle uyumlu olmaması, çatışması durumu şeklinde tanımlanabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77-78). Evden çalışmaya bağlı olarak iş gereği yerine getirilmesi gereken rollerle, ailenin gerektirdiği roller eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekebilecektir. Buradan hareketle, sonraki çalışmalarda evden çalışma ve iş aile çatışması birlikte ele alınabilir. İş tatmini, bir kişinin işine yönelik memnuniyet durumu olarak ifade edilebilir (Daft, 2008, s. 457). Luthans (2011, s. 142-143)'a göre iş tatminini etkileyen unsurlardan biri de çalışma şartlarıdır. Çalışma şartları, çalışma ortamının düzenli, disiplinli, hijyenik, gürültülü vb. özellikleri ile ilgilidir. Evden çalışma açısından bakıldığında ev ortamında çalışmanın hem genel anlamda iş tatmini hem de çalışma şartlarına yönelik tatmin açısından ele alınması alanyazına faydalı olacaktır. İşe yabancılaşma, işgörenin işe ve iş hayatına karşı isteksizlik duyması, güdülenememesi ve bağlılık hissetmemesi olarak tanımlanabilir (Hirschfeld ve Field, 2000, s. 790). Evden çalışma şartlarının, iş ortamının sağladığı düzen ve disiplinden yoksun olması, işe yabancılaşmalarına neden olabilir. Bu nedenle sonraki çalışmalarda evden çalışmanın, işe yabancılaşmaya ve güdülenmeye etkisini araştırmak alanyazına katkı sağlayacaktır.

Örgütsel iletişim, örgüt içindeki ve örgütle çevre arasındaki bilgi akışı olarak ifade edilebilir. Karar verme, eşgüdüm ve diğer yönetsel işlevlerin etkili olabilmesi için iletişimin açık ve belirgin olması gerekmektedir (Can vd., 2015, s. 323). Evden çalışma şartlarına bağlı olarak, işyerinde söz konusu olabilecek kısa iletişimlerin ve bilgi paylaşımlarının yapılamaması iletişimin niteliğini etkileyebilir. Buradan hareketle, sonraki çalışmalarda evden çalışma ile iletişim kalitesi ve bilgi iletişim teknolojilerini kullanma becerisi birlikte ele alınması faydalı olacaktır. Siber aylaklık, işgörenlerin iş saatlerinde interneti kişisel amaçları için kullanmaları olarak tanımlanmıştır (Lim, 2002, s. 677). Evden çalışmanın şartları siber aylaklığa neden olabilir ve bu durum evden çalışan kişilerin görev performanslarına yansiyabilir. Sonraki çalışmalarda evden çalışma ve siber aylaklık birlikte ele alınabilir, siber aylaklığı önlemeye yönelik çözümler geliştirilebilir.

Kuşak, tarihsel sıralamada, yaklaşık 20-25 yıllık zaman aralığıyla özellikleri birbirinden farklılaşan insan topluluğu, olarak tanımlanmaktadır (Levickaite, 2010, s. 171). Kuşak kavramının tanımından hareketle, bilgi iletişim teknolojilerine uyum sağlamaya çalışan kuşaklar (X kuşağı gibi), bilgi iletişim teknolojilerinin içinde doğan kuşaklar (Y ve Z kuşakları) bu teknolojileri kullanma konusunda farklılaşabilir. Başka bir ifadeyle, evden çalışmaya bağlı olarak kullanılan bilgi iletişim teknolojilerini öğrenme ve kullanma becerileri kuşaklar açısından farklılık gösterebilir. Buradan hareketle sonraki çalışmalarda, evden çalışma ile bilgi iletişim teknolojilerini kullanma becerisi arasındaki ilişki ve bu ilişkinin görev performansı, iş tatmini, tükenmişlik, öz yeterlilik gibi kavramlarla birlikte ele alınması alanyazına katkı sağlayacağı söylenebilir. Öte yandan bu çalışmada evden çalışmanın ve sosyal izolasyonun, görev performansına etkisi içedönük ve dışadönük kişilik tiplerine göre ele alınmıştır. Çalışmanın Beş Faktör kişilik modelinin “yeniliklere açıklık boyutu” (evden çalışmanın yaygın hale gelmesine bağlı olarak güncel bilgisayar programlarına ve uygulamalara uyum sağlama açısından) ile birlikte ele alınması faydalı olacaktır. Ayrıca evden çalışma açısından kişilik tipleri Beş Faktör kişilik modelinin yanında MBTI kişilik modeline, Cattell kişilik modeline, 16PF kişilik modeline göre de incelemek sonraki çalışmalar için sağlıklı olacaktır. Kişilik testlerine ek olarak evden çalışmanın ilgi testleri, tematik algı testleri gibi testlerle de birlikte ele alınması faydalı olacağı söylenebilir (Yüksel, 2006, s. 76-77).

Çalışmada sosyal beğenilirliği (sosyal istenirlik) test etmek için ölçek kullanılmamıştır. Başka bir deyişle sosyal beğenilirlik ilkesi dikkate alınmamıştır. Sosyal beğenilirlik, kişilerin anket sorularını yanıtlarken kendi düşünce, tutum ve fikirlerinin yerine toplum, sosyal çevre veya ortalama bir kişinin cevap verebileceği gibi yanıtlar verme eğilimi, olarak tanımlanabilir (Crowne ve Marlowe, 1960, s. 349-350). Sonraki çalışmalarda özellikle görev performansı

ölçülürken sosyal beğenilirliği ölçmekle ilgili testler yapılması çalışmalarını daha sağlıklı sonuçlara götürebilir.

Kaynakça

- Akça, M. ve Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 11. Baskı, London: Kogan Page.
- Aydın, H. (2016). Brand evangelism and big five personality traits. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*. 7(1), 198-208.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. Doi:10.1016/j.jvb.2007.11.007
- 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.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Beaumont, P. B. (1994). *Human resource management key concepts and skills*. London: SAGE Publications.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Bingöl, D. (2019). Performans değerlendirme. Naktiyok, A. (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi içinde* (ss. 179-203). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Biordi, D. L. ve Nicholson, N. R. (2013). Social isolation. Lubkin, I. M. ve Larsen, P. (Ed.), *Chronic illness: Impact and intervention içinde* (ss. 85-115). Burlington: Jones & Bartlett.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: Çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. Doi: 10.1207/s15327043hup1002_3
- Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W. ve Jean, K. (2020). Working from home in the time of covid-19: how to be stpreserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*.
- Bratton, J. ve Gold, J. (2000). *Human resource management theory and practice*. London: Macmillan Press.
- Briscoe, D. R. ve Schuler, R. S. (2004). *International human resource management*, London: Routledge.
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Norman, G. J. ve Berntson, G. G. (2011). Social isolation. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1231(1), 17-22. doi: 10.1111/j.1749-6632.2011.06028.x
- Campbell, D. T. ve Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış*. 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Cascio, W. F. ve Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management*. 6. Baskı, Pearson Education.
- Coon, D. ve Mitterer, J. O. (2008). *Introduction to psychology gateways to mind and behavior*. 12. Baskı, Wadsworth: Cengage Learning.
- Crowne, D. P. ve Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.
- Daft, R. L. (2008). *Management*. 8. Baskı, Mason: Thomson South-Western.
- Darling, J. E. (2016). The effects of gender and social isolation on depression among older Americans. (Yüksek lisans Tezi), University of Central Oklahoma, Oklahoma.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
- DelCampo, R. G. (2011). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Delventhal, M. J., Kwon, E. ve Parkhomenko, A. (2020). *How do cities change when we work from home?* METRANS-PSR Press.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I. ve Bakker, A. B. (2014). Disentangling task and contextual performance: A multitrait-multimethod approach. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 59-69. Doi: 10.1027/1866-5888/a000104
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of human resource management*. 3. Baskı, Edinburgh: Pearson.
- Doğan, R. ve Bayraktar, O. (2020). Özel sağlık sektöründe yıldırma ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-67.
- Erdal, B. ve Tepe, Y. (2021). Bireylerin duygu durum, içedönük-dışadönük kişilik özelliği ve müzik tercihleri arasındaki ilişkiler. *Studies in Psychology*, 41(2), 549-580. <https://doi.org/10.26650/SP2021-852069>
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 16. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Ertürk, M. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ferris, G. R. ve Treadway, D. C. (2008). Culture diversity and performance appraisal systems. *The influence of culture on human resource management processes and practices* içinde (Edt. Stone, D. L. ve Stone-Romero, E. F.). New York: Psychology Press.
- Freyd, M. (1924). Introverts and extroverts. *Psychological Review*, 31(1), 74-87.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-organizational fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gupta, A. (2020). Accelerating Remote Work After COVID-19. *Covid Recovery Symposium*, 1-2.
- Güney, S. (2016). *Davranış bilimleri*. 10. Basım, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. 7. Baskı, New Jersey: Pearson Education.
- Harmancı, K. Y. (2018). Örgütsel yaşamda kişilik ve performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 321-341. Doi: 10.20491/isarder.2018.383
- Hawthorne, G. (2006). Measuring social isolation in older adults: Development and initial validation of the friendship scale. *Social Indicators Research*, 77(3), 521-548. Doi 10.1007/s11205-005-7746-y
- Hicks, T. J. (2000). What is your life like now? Loneliness and elderly individuals residing in nursing homes. *Journal of Gerontological Nursing*, 26(8), 15-19.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hodges, H. F., Keeley, A. C. ve Grier, E. C. (2001). Masterworks of art and chronic illness experiences in the elderly. *Journal of Advanced Nursing*, 36(3), 389-398.
- Huws, U. ve Podro, S. (1995). Employment of homeworkers: Examples of good practice. *Analytica Social and Economic Research International Labour Office*, Geneva.
- İlsev, A. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde performans yönetimi ve değerlendirilmesi. Ergeneli, A. (Ed), *İnsan kaynakları yönetimi* içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- İşleyen, F. ve Doğan, E. (2020). Kültürel zekâ: Beş büyük kişilik modeli bağlamında bir araştırma. *Journal of Econometric sand Statstcs*, 33, 65-82. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2020.33.837088>
- John, O. P. ve Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Berkeley: University of California.
- Karakoyun, F. (2016). Home office-working at home-system and adjustment on taxation law. *Journal of Management Economics and Business*, 12(29), 141-162.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). Bilgi toplumunda evden çalışmanın etik boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.
- Kıdır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154>
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: How Social Networks Form the Concept of the world without Borders. *Cultural Regionalistics*, 3(2), 170-183. Doi:10.3846/limes.2010.17
- Lim, V. K. (2002). The it way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. Doi: 10.1002/job.161
- Lin, N. (1986). Conceptualizing social support. Lin, N., Dean, A. ve Ensel, W. M. (Ed), *Social support, life events, and depression* içinde (ss. 17-30). Orlando: Academic Press.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. 12. Baskı, New York: McGraw-Hill.
- MacKenzie, S. B. ve Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542-555.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.

- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- Moos, M. ve Visser, M. (2016). Determining the relationship between entrepreneurial self-efficacy, personality and gender differences. *Southern African Institute of Management Scientists*, 28, 469-497.
- Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2008). *The individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press.
- Ostendorf, F. ve Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the five factor model of personality: Evidence for five robust factors in questionnaire data. *Modern Personality Psychology*, 73-109.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. 3. Baskı, England: McGraw-Hill Education.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. Doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Ranjan, S. ve Yadav, R. S. (2019). Social isolation: Development and validation of measures. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 1905-1920. Doi: 10.1108/BIJ-11-2018-0371
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S. ve Brömmelstroet, M. (2020). *What can we learn from the Covid-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?* University of Amsterdam Press.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-1: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sonnentag, S., Volmer, J. ve Spychala, A. (2008). Job performance. *Sage handbook of Organizational Behavior*. 1, 427-447.
- Stephens-Craig, D., Kuofie, M. ve Dool, R. (2015). Perception of introverted leaders by mid-to high-level leaders. *Journal of Marketing and Management*, 6(1), 62-75.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*, Pearson Education.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (TDK). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 09.10.2021).
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 217.
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış bilimleri*. 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu

Tarih: 23.09.2021

No: 2021/04