



Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi

The Investigation of the effect of Five Factor Personality on Loneliness at Work

Özlem PARLAK¹

Merve KOÇOĞLU SAZKAYA²

Geliş Tarihi: 30.01.2018 / Düzenleme Tarihi: 29.03.2018 / Kabul Tarihi: 29.03.2018

Özet

Günümüzde iş yaşamında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri yalnızlıktır. Rekabetin artması ve kişilerin kariyer gelişim odaklı olmaları yanısıra işletmelerin istihdamı arttırmak yerine çalışanların iş yüklerinin artmasından kaynaklı iş yaşamı dengesizliğine sebep olması gibi nedenlerden dolayı, iş yaşamında yalnızlık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın, iş hayatında önemle ele alınan konulardan bir diğeri ise insanların kişiliklerinin belirlenmesidir. Kişiliği belirlemenin işlevlerinden biri, birbirlerine benzemeyen bireylerin özelliklerini ve farklılıklarını tespit etmektir. Çünkü, işletmeler çalışanlarını kişilik farklılıklarını göz ederek istihdam etmekte ve uygun pozisyonlara yerleştirmektedir. Bir başka ifadeyle, işletmelerin en önemli kaynaklarından biri insandır. İşletmeler rekabet avantajı kazanmak için insana yatırım yapmaktadır. Bu bağlamda işletmeler, iş yaşamında yalnız olan çalışanlar yerine, birlik ve beraberlik içinde hareket edebilen, motivasyonu yüksek, sosyal, iletişimi kuvvetli, çalışkan ve sorumluluk sahibi gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanları tercih etmektedir. Bundan dolayı, günümüzde kişilik değerlendirme ve iş yaşamında yalnızlık konuları gündemdedir. Bu nedenle bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın literatür bölümünde kişilik, beş faktör kişilik özellikleri ve boyutları, iş yaşamında yalnızlık kavramı ve boyutları konuları ele alınmıştır. Bu amaçla Türkiye’de yasal olarak online bahis bayiliği yapan altı farklı işletmenin 306 beyaz yaka çalışanları üzerinde bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki; duygusal denge ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Yaşamında Yalnızlık.

Abstract

Nowadays, one of the most important problems encountered in business life is loneliness. Because of the reasons such as rise in competition and focusing on career development, besides, organizations cause work life imbalance caused by increasing the work load of the employees instead of increasing the employment the concept of loneliness at work is confronted as an important reality. Nevertheless, one of the topics that are considered in business life is the determination of people's personalities. One of the functions of assessment of personality is to determine the characteristics and diversity of individuals who are not alike. Because, organizations employ their workers by observing their personality differences and hire them in appropriate positions. In other words, one of the most important resources of business is people. Businesses are investing in people to gain competitive advantage. In this context, businesses prefer employees who can move with unity and cooperation, have high motivation, social, have strong communication, hard working and responsible personality instead of employees who are lonely at work. Therefore, nowadays, personality assessment and loneliness in business life are the agenda. For this reason, in this study the effect of the five factor personality on the loneliness at work will be investigated. In this regard, in the literature section of this study, personality, five factor personality and its dimensions, concept of loneliness at work and its dimensions will be discussed. For this purpose the research conducted on 306 white collar employees who work in six different legally online betting vendor companies that operates in Turkey. According to the research results, negative relationship between four personality factors which are conscientiousness, extraversion, agreeableness and openness is examined with loneliness at work; and positive relationship with neuroticism and loneliness at work is witnessed.

Key words: Personality, Five Factor Personality, Loneliness at Work.

Giriş

Endüstrileşme ile kendini göstermeye başlayan ve farkındalık yaratan iş yaşamında yalnızlık kavramı, günümüzde artık görmezden gelinemez bir gerçekliğe bürünmüştür. Örgütlerde çalışanlar, kalabalık içinde bile yalnız kalmakta, duygularını ve hislerini paylaşabilecekleri çalışma arkadaşları ile iletişime girme konusunda sorun yaşamaktadır. Giderek artan rekabet, önüne geçilemez statü kazanma çabası, toplumsal baskılar gibi birçok dış etkenlerin sebebiyet verdiği veya

¹ Bahçeşehir Üniversitesi.

E-Posta: ozlmkrl@gmail.com

² Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Organizasyon A.B.D.

E-Posta: merve.kocoglu@marmara.edu.tr

bireylerin kişisel özellikleri, geçmişleri, yaşadıkları gibi iç etkenlerin yol açtığı iş yaşamında yalnızlık kavramının önemi günden güne artmaktadır. Bu yalnızlık türü, insan doğasına aykırı sayılabilecek, iletişim kuramama, arkadaş bulamama ve mutsuzluk gibi hoş olmayan durumların iş hayatında yaşanmasına sebebiyet vermektedir.

İş yaşamında rekabet, hızlı gelişen ve iş gücü devir oranlarının yüksek olduğu sektörlerde günden güne önem kazanmaktadır. İşletmeler ve markalar arasındaki artan rekabet ortamı, işletmelerin hızlı değişime ayak uydurma ve en uygun çalışanları bulma arzusu ile çalışanların sadece deneyim ve yetkinliklerine göre değil, kişilik özelliklerine göre de seçim yapmaya zorlamaktadır. Son zamanlarda iş görüşmelerinde kişilik envanterlerine verilen önem bundan kaynaklanmaktadır.

Yapılan literatür taramasına göre, iş yaşamında yalnızlık kavramı birçok konu kapsamında ele alınsa da, hangi kişilik özelliklerinin bireyleri iş yaşamında yalnızlığa doğru sürüklediği, hangi kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığa yol açmayacağı konusu üzerinde pek araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle yapılan bu çalışma önem kazanmaktadır.

Kişilik Kavramı

Tarihten günümüze en çok ilgilenilen konular arasında kişilik kavramı yer almaktadır. Psikologların birden fazla kişiliğin var olduğunu iddia etmiş olmaları bu konunun araştırmacılar tarafından dikkatini çekmesine sebep olmuştur (Cüceloğlu, 2010: 432). Kişiliğin tanımlanmasına ilişkin araştırmacılar kendi aralarında bir sonuca ulaşamamış olsalar da, bazı araştırmacılar kişiliği, kişinin içsel ve dışsal çevre ile bağlantı kurduğu, onu diğer kişilerden ayıran tutarlı ve kalıplaşmamış bir dialog biçimi olarak tanımlamışlardır (Girgin, 2007: 43). Benzer şekilde kişilik, bireyin yaklaşımlarının, hareketlerinin, özelliklerinin, kabiliyetlerinin, konuşma biçiminin, fiziki görünüşünün ve dış faktörlere karşı uyumunun bütünü olarak tanımlanmıştır (Yıldız ve Dilmaç, 2012: 123). Başka bir tanıma göre kişiliğin, bireyin bütün niteliklerini içerdiği, başka bir deyişle kişinin yaklaşımını, yaşam tarzını, vücut dilini ve alışkanlıklarını kapsayan bir kavram olduğu belirtilmiştir. Öte yandan kişilik, hissiyat, düşünce, yetenek ve alışkanlıklar ile bağlantılı bir kavram olup, kişisel ayrıçaları, gündelik yaşamsal faaliyetleri ve kişinin seçimlerini belirlemektedir (Günel, 2010: 44).

Kişilik, toplumda bireyleri farklılaştıran ve ayrı bir birey olmalarını sağlayan en dikkat çekici etmenlerden biridir. Kişiden kişiye veya topluluktan topluluğa düşünce, tutum ve ilgi çeşitliliğinin ortaya çıkması engellenememektedir. Böylelikle, kişinin bireysel bir varlık olduğu ispatlanmıştır. Kişiyi bu denli ferdi olma özelliğini sağlayan ise kişilik olarak tanımlanan, kişinin kendisi ve etrafıyla, diğer insanlardan ayırt edici olarak kendine has geliştirdiği dialoglardır (Aytaç, 2007: 96). Belirtildiği üzere kişilik, temelde kişinin kendine özgü olmasını sağlayan bir kavram olarak nitelendirilmiştir. Kendine özgü olması sebebiyle birden fazla kaynaktan ve tartışmalarda, kavram birbirinden farklı tanımlanmaktadır. Aslında aynı insandan bahsedilmesine rağmen, kişilik tanımları arasındaki farklılıklar sebebiyle, insanların birbirinden farklı yorumlanmaktadır (Güler, 1989: 285).

İnsanların kişilik özelliklerini etkileyen pek çok faktör vardır. Bu faktörlerin bireyler üzerindeki etkisiyle bireylerin kişilikleri oluşmaktadır. Genel olarak kişiliği etkileyen faktörler, kalımsal faktörler, aile faktörü, sosyal ve kültürel faktörler, psikolojik faktörler, coğrafi ve fiziki faktörler olarak gruplanmıştır (Yıldırım, 2014: 6). *Kalımsal faktörler*, insanların psikolojilerinde etkili bir rol alır. Zayıf ya da şişman olmak, kısa veya uzun olmak, farklı saç, ten ve göz renklerine sahip olmak, güzel ya da çirkin olmak gibi fiziksel özelliklere çevrenin verdiği tepki, kişilik üzerinde farklı etkiler gösterir. Bir başka ifadeyle, çevrenin fiziksel özelliklere verdiği tepkiler, bireyin kişiliğinde belirleyici rol oynayabilmektedir. Bireylerin ilişki kurarken dikkat ettikleri kalımsal özellikler ve seçimleriyle ortaya çıkan ilişkiler, bireylerin kişiliğinin gelişmesinde önemli bir etken olmaktadır (Köknel, 1986: 83). İnsanların kişilik özelliklerinin gelişmesinde en etkili faktörlerden biri de *aile faktörüdür*. Bireylerin ilk karşılaştığı sosyal çevre genellikle ailesidir. Bu yüzden bireyler ilk olarak sosyal değerleri, aile ortamında öğrenmektedir. Çocuklar, birçok sosyal değeri ve kendilerine özel bazı davranışları, toplumsallaşmanın ilk kaynağı olan ebeveynlerini gözlemleyerek oluştururlar. Bireyin kişiliğinin oluşmasında yetiştiği aile ortamının etkisi çok fazladır. Anne ve babalar farkında olsa da olmasa da çocuklarının kişilikleri onları örnek alarak gelişmektedir (Zel, 2001: 24). Kişiliği etkileyen bir diğer faktör *sosyal ve kültürel faktörlerdir*. Kişiler içinde buldukları, toplumun kültürel değerlerini seçme şansına sahip değillerdir. Bu sebeple bireyler toplumun kültürel özelliklerini olduğu gibi kabullenir. Kişiliğin, aile faktöründen sonra en çok etkili olduğu faktör sosyal iletişim içinde bulunduğu toplumdur. Kişi, sosyal yaşantısıyla birçok etkileşim ve iletişim içindedir. Kişiler diğer insanlarla olan iletişimleriyle farklı kültürel özellikler öğrenirler ve sonrasında öğrendikleri kültürel özellikler doğrultusunda davranışları ve kişilikleri değişir (Güney, 2000: 260). Bireylerin kişiliğini etkileyen diğer bir faktör ise *psikolojik faktörlerdir*. Bireyin kişiliğini etkileyen psikolojik etkenler arasında bireyin büyümesi, olgunlaşması, gelişmesi, bireysel özgürlük elde etmesi, beğenilmesi, olumlu sosyal ilişki kurması ve mutlu olma arzusu yer almaktadır (Vural, 2007: 49). *Coğrafi ve fiziki faktörler* de bireylerin kişiliklerini etkilemektedir. Kişinin doğduğu ve büyüdüğü coğrafi çevre, bireyin kişiliğinin oluşmasında etkilidir. Tabiat, iklim ve yaşanan yerin fiziki şartları bireylerin kişilik özelliklerini etkilemektedir (Zel, 2001: 25).

Araştırmacıların ve düşünürlerin kişilik modellerine yaklaşımları farklılık göstermektedir. Kişiliğin doğasını araştıran birçok araştırmacı olmasına rağmen, psikoloji tarihinde kişilik kuramcısı olarak bahsedilen ilk düşünür Avusturyalı Nörolog Sigmund Freud'dur (Burger, 2006: 71). Freud, kişilerin bazı davranışlarının bilinçdışı güçler tarafından oluşturulduğunu düşünmektedir (Güneş, 2016: 9). Daha sonrasında, kişilik kuramı konusunda Carl Jung ise, kolektif bilinç kavramını öne sürmüştür. Kolektif bilinç kavramı, insanların kendileri ile ortak düşüncelere sahip insanlarla, aynı istek ve heyecanları paylaştığı ortak bilinç olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2010: 415). Carl Jung'un öğrencisi olan Alfred Adler de, Jung'un görüşlerini benimsemiştir (Şimşek ve diğ., 2011: 106). Adler'e göre kişilik çevre ile şekillenir. Kişinin, geçmişte yaşadıklarından dolayı değişen algısının doğrultusunda, bugünkü kişiliği şekillendiğini düşünmektedir (Topses, 2003: 100).

Kişilik kuramı üzerinde duran başka bir araştırmacı olan Erich Fromm, Freud'un düşüncelerinden etkilenmiş, kişiliği etkileyen etmenler olarak tarihsel, ekonomik, sosyolojik ve antropolojik faktörlerin üzerinde durmuştur. Bu etmenlerin insanlık tarihinin gelişiminde olduğu kadar kişilik gelişiminde de etkili olduğunu düşünen Fromm, yüzyıllardır insanoğlunun geliştirdiği akıl ve içgüdüden dolayı bulunduğu zaman diliminden farklı ve kendine has sorunlarla karşılaştığını düşünmektedir (Güneş, 2016: 13).

Kişiliğin belirlenmesi, insan davranışının değerlendirilmesidir. Bir başka ifade ile kişiliği belirlemedeki başlangıç noktası, insanlarla ilgili değerlendirme yapabilmektir. İnsanoğlu göz önüne alındığında birbirinden çok farklı olduğu bilinmektedir. Kişiliği belirlemenin nedenlerinden biri birbirlerine benzemeyen bireylerin özelliklerini ve farklılık derecelerini tespit etmektir (Bilgin, 2011: 43-44). Kişiliğin belirlenmesinde birçok teknik araştırılmış ve literatürde yerini almıştır. Katharine Briggs ve Isabel Briggs Myers tarafından Carl Jung'ın kişilik kuramına dayandırılarak 1940'lı yıllarda Myers-Briggs kişilik ölçeği geliştirilmiştir. Bu envanterin neticesinde tüm insanların 16 kişilik tipinden birine 4 çift boyuttan yararlanarak uyduğu savunulmaktadır (Kaşlı, 2009: 32). Başka bir kişilik ölçeği de Raymond Cattell tarafından 1949 yılında geliştirilmiştir. Cattell'in 16PF kişilik ölçeği 185 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin içindeki tüm faktörler, 10'lu bir skalada yüksek ve düşük olacak şekilde iki farklı düzeyde değerlendirilmektedir. Kişilik özellikleriyle ilgili araştırmalar sonucunda Cattell 16 temel kişilik özelliği olduğunu belirtmiştir ve bu temel kişilik özelliklerinin tüm bireylerde var olduğunu iddaa etmiştir (Gültekin, 2009: 30). Kişiliği belirlemede kullanılan en eski teknik mülakat yöntemidir. Bu mülakatlar, kişiliği ölçülen bireyle, sözlü ve karşılıklı soru-cevap şeklinde gerçekleştirilir. Bu teknik, kişilik sorunları yaşayan bireylere uygulanabileceği gibi, iş yerlerine personel alınırken kişinin işe yatkınlığını, tecrübesini ölçme amaçlarıyla da kullanılmaktadır (Bilgin, 2011: 46). Başka bir kişilik ölçme tekniği ise derecelendirme yöntemidir. Dereceleme yönteminde kişiler özelliklerinin farklılıklarına göre derecelendirilir. Dereceleme yöntemiyle incelenen birey kendini cetvel üzerinde (kişiliği tespit etme amacıyla cetvel üzerinde ifadeler vardır) bir noktaya yerleştirir ve yöntemi uygulayan araştırmacı cetvelden sağladığı verilerle bireyi değerlendirir (Bilgin, 2011: 47). Kişiliğin belirlenmesinde kullanılan diğer bir teknik projektif testtir. Projektif testlerden en yaygın olanı ve testin adını aldığı İsviçreli Psikiyatrist Rorschach mürekkep lekeleri yorumudur. Bu çalışma, kişilik değerlendirmelerinin kilit noktası olarak kabul görmektedir. Rorschach testinin içinde mürekkep lekeleri olan pek çok kart vardır. Deneklerden kartlarda ne gördüklerini kısa bir zaman dilimi içinde yorumlamaları istenmektedir. Diğer bir testte ise kartlar konulu resimlerden oluşmaktadır ve deneklerden resimlere bakarak kendilerine ait bir hikayeden bahsetmeleri istenmektedir. Bu yöntemle araştırmacılar deneklerden kartların üzerindeki resimlerde kişilerin neler yaptıkları, düşünce ve hislerinin neler olduğu ve sonucunda ne olacağını yorumlamalarını istemektedirler (Tatar, 2013: 39). 1943 yılında ABD'de geliştirilen Minnesota Çok Yönlü Kişilik envanteri de kişilik belirlenmesinde kullanılan bir tekniktir. Envanter kişinin psikolojik tepkileriyle ahlaki ve sosyal tutumunu, fiziksel durumunu kapsayan 566 sorudan meydana gelmektedir (Bilgin, 2011: 48). Kişiliğin belirlenmesinde kullanılan bir diğer envanter ise McCrae Robert R. ve Costa Paul T. tarafından, 1985 yılında geliştirilen beş faktör kişilik envanteridir. Birçok araştırmacı tarafından yaygın bir şekilde kullanılan bu envanter, insanların kişiliklerindeki farklılıkları dikkate almaktadır ve kişilik özelliklerinin sınıflandırılmasını sağlamaktadır. McCrae ve Costa tarafından, beş faktör kişilik ölçeği; dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk, açıklık olarak beş farklı boyuttan oluşmaktadır (Çetin, 2008: 63). Bu çalışmada kişiliğin belirlenmesinde beş faktör kişilik özelliklerinden yararlanılacağından dolayı kavramla ilgili ayrıntılı bilgi ilerleyen bölümde yer almaktadır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Boyutları

Yapılan literatür taraması sonucunda kişiliği belirlemek için beş faktör kişilik özellikleri envanterinin daha yaygın kullanıldığını görülmektedir (Somer, 1998; Yelboğa, 2006; Bitlisli ve diğ., 2013; Süren, 2015; Yeni, 2015). Dolayısıyla, bu bölümünde önceki bölümde bahsi geçen beş faktör kişilik özellikleri kuramının boyutlarını oluşturan dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları hakkında detaylı bilgi verilecektir.

Dışadönüklük

McCrae ve Costa araştırmaları sonucunda dışadönüklük kavramını kişilerin kendi aralarındaki iletişimlerinin derecesi olarak ifade etmektedirler. Araştırmalarına göre dışadönüklüğün altı tanımlayıcı temel sıfatı bulunmaktadır. Bu sıfatlar: girişken, aktif, iddialı, maceracı - heyecan odaklı, iyimser ve sıcakkanlı şeklindedir (Costa ve diğ., 1991: 890-293).

Araştırmalar sonucunda dışadönük kişilerin; enerjik, sosyal çevresi gelişmiş, arkadaşlık ilişkileri kuvvetli, güler yüzlü, arkadaşlarıyla fazla vakit geçiren, sempatik oldukları; içe dönük kişilerin ise daha tedbirli, durgun, çekingen, sakin, fazla düşünceli bireyler oldukları ifade edilmektedir (Yeni, 2015: 25). Bir başka ifadeyle, çekingenlik, ağırbaşlılık, soğukluk gibi kişilik özelliklerine sahip bireylerin, dışa dönüklüğün düşük olduğunu belirtirken; sosyal olma, konuşkanlık, insanlara dönük olma gibi kişilik özelliklerinin ise dışadönüklüğün yüksek karakteristik özelliklerini meydana getirdiğini ifade etmektedir (Dede, 2009: 60).

Başka bir bakış açısıyla dışadönüklüğü; sosyalleşme, girişken olma ve kendini anlatabilmenin bir bileşeni olarak ifade etmek mümkündür. Bir başka deyişle, dışadönük kişiler, içedönük kişilere göre daha girişken, heyecanlı, sempatik ve iletişimleri kuvvetlidir. Bu kişiler, içedönüklere göre kendilerini daha rahat şekilde ifade ederler. Üstünlük sağlama ve takdir edilme isteği, dışadönük kişilerin temel motivasyon faktörlerindedir. Dışadönükler, stres altında olduklarında çözüm odaklı stratejiler izlerler. Dışadönük kişiler, içedönük kişilere oranla rahatlıkla arkadaşlık kurabilirler ve çevreleri tarafından duygusal ve iletişim kurmayı seven bireyler olarak algılanırlar. İçedönük kişilerin ise sakin, utangaç, çekingen, sıkılgan kişiler olduğu bilinmektedir. Birçok araştırma sonucunda dışadönük kişilerin, kendilerine yapılan güdüleyici ve özendirici davranışlara karşı olumlu tepkiler verdiği görülmektedir. Bu durum iş hayatı için değerlendirilirse, dışadönük kişilerin cezalandırma ile karşı karşıya kalmaları durumunda, işten ayrılma eğilimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir (Girgin, 2007: 80).

Duygusal Denge

Bazı kaynaklarda “nevrotiklik” olarak ifade edilen duygusal denge, duyguların olumlu ve olumsuz eğilimlerinin ortaya çıkması olarak tarif edilmiştir. Gergin, güvensiz, kızgın, öfkeli, sinirli, korku dolu, dengesiz, endişeli olma gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır (Koçoğlu, 2014: 111). Bireyler arasındaki ilişkilerde özellikle duygusal denge önemli bir faktördür (Yıldırım, 20014: 30). Duygusal denge sorunu altı temel sıfatla tanımlanmaktadır. Bu sıfatlar: endişeli, düşmanca duygulara sahip, düşüncesiz, depresif, benlik bilinci olmayan ve kırılğan şeklindedir (Costa ve diğ., 1991: 893).

Duygusal denge sorunu yaşayan kişiler, sıkıntı, kaygı, takıntı gibi rahatsızlıklarından dolayı uzun zamanlı negatif duygular yaşamaya eğilimlidirler ve bu kişiler yapıları gereği farklı davranış bozuklukları gösterebilmektedir (Cooper ve diğ., 2013: 69). Aynı zamanda duygusal denge problemi yaşayan kişiler sosyal yaşantılarında ilişki kurmakta ve ilişkilerini sürdürülebilmekte zorlanırlar. Buna karşın, duygusal denge problemi yaşamayan bireyler ise, kendine güvenen, sakin, yaşam doyumları yüksek, pozitif duygulu ve uysal kişiler olduğu görülmüştür. Duygusal denge problemi yaşayanların, işlerini aksatmaya yatkın oldukları ama işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür (Bitlisli, 2013: 463; Girgin, 2007: 84).

Literatür araştırmasına göre, duygusal denge sorunu yaşayan çalışanların, iş ortamındaki olumsuzlukların etkisiyle sürekli çalışmada zorlandıklarını, bunun yanı sıra özgüvenlerinin düşük olması, farklı deneyimlere açık olmaması ve başarıya güdüsünün az olması nedenleriyle farklı işler arama ya da kariyerini geliştirme eğiliminde olmadıkları söylenebilir. Bazı araştırmalar sonucunda duygusal denge sorunu yaşayan bireylerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, duygusal denge sorunu yaşayan çalışanların iş ortamındaki olayları negatif bir şekilde algılama eğiliminin sonucu olarak değerlendirilebilir. Araştırmalara bakıldığında, duygusal denge sorunu yaşayan bir çalışan işinde başarılı olsa bile bunun ödülle neticelenmeyeceğini düşündüğünden, duygusal denge problemi yaşamayan bir çalışandan daha uzun zamanlı iş doyumсуuzluğu yaşayabileceği söylenebilir (Girgin, 2007: 83).

Uyumluluk

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireyler, başkalarıyla ilişkilerinde kibar, samimi, arkadaş canlısı, hırslı olmayan ve birlikte hareket etmeyi arzu eden kişiler olarak tanımlanmaktadır (Develioğlu, 2013: 18). Kişiler arasındaki sosyal ilişkilerin gelişimde en temel etkenlerinden biri uyumluluktur. Bireylerin sosyal ilişkilerini geliştirmesinin yanı sıra, bireyin yaşam felsefesini geliştirmekte de etkili olduğu görülmektedir. Uyumlu olan kişiler, diğer kişileri seven, hoşgörülü ve fedakâr bireylerdir. Uyumluluk boyutu beş sıfatla tanımlanmaktadır. Bu sıfatlar: dürüstlük, uyma, alçakgönüllülük, güven ve merhamet şeklindedir (Costa ve diğ., 1991: 893).

Uyumlu kişiler; ılımlı, yardımsever, saygılı, kibar, arkadaş canlısı, duygusal, cömert, güvenilir, fedakâr, yumuşak kalpli, hoşgörülü ve diğer kişilerle uzlaşmaya hazır insanlar olarak görülmektedirler (Bono ve diğ., 2002: 318). Uyumsuz bireyler ise uyumlu kişilerin tam tersine kaba, kötümser, geçimsiz, uzlaşmacı olmayan, sinirli, merhametsiz, çıkarıcı kişiler olarak görülmüşlerdir (Sevi, 2009: 27).

Araştırmalar sonucunda uyumluluk kişilik özelliğinin, dışa dönüklük kişilik özelliği gibi bireyler arası ilişkilere bağlı bir boyut olduğu görülmüştür. Ancak araştırmacılar kişiliğin dışa dönüklük boyutunun sosyal çevre ile bağlantılı olduğunu, uyumluluk boyutunun ise ilişkilerin niteliğiyle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Uyumluluk kişilik özelliğinin, bireyler arası ilişkilerde etkili olmasının haricinde sosyal tutumlar, bireyin kendilik algısını etkilemesini ve yaşam felsefesini geliştirmesinde de etkilidir (Costa ve diğ., 1991: 888).

Sorumluluk

Sorumluluk, dikkatli olmayı, standartların üstünde bir yoğunlukta çalışmayı, kararlı durmayı, problemler ile baş edebilmek için herşeye hazırlıklı olmayı, başlanmış bir işi yarım bırakmamayı ve bir iş ile ilgili aksiyon almadan önce dikkatlice düşünme eğilimini ifade etmektedir. Ayrıca sorumluluk düzeyi yükselen bireylerin, iş tatminlerinin ve motivasyonlarının da yükseldiği görülmektedir (Somer, 1998: 42). Sorumluluk boyutu beş sıfatla tanımlanmaktadır. Bu sıfatlar: azimli, hırslı, başarıya yönelimli, sistemli ve titiz şeklindedir (Costa ve diğ., 1991: 893).

Sorumluluk duygusuna sahip bireyler, hedefe odaklanan, zeki, güvenilir, hedeflerine ulaşma doğrultusunda belirledikleri yollarda ilerleyen kişiler olarak betimlenmişlerdir. Sorumluluğun bu şekilde olumlu boyutları içermesinin yanında olumsuz boyutlarından da bahsedilebilir. Bu olumsuz boyutların en önünde aşırı titizlik ve mükemmeliyetçilik kişilik özelliği geldiği ifade edilmiştir (Bitlisli ve diğ., 2013: 462).

Kimi çalışmalarda sorumluluk kavramı yerine öz disiplin ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda öz disiplin kavramının, dikkat dağıtıcı faktörlere ve sıkılmaya rağmen aldığı görevi teslim etme duygusu ile devam edebilme yeteneğini ve özellikle sabırlı olmayı yansıttığı belirtilmiştir. Aynı zamanda öz disiplin sahibi olmayan kişilerin, işlerini sürekli erteleme ve başarısızlıklar karşısında erken geri çekilmeye eğilim gösterdikleri belirtilmektedir (Sevi, 2009:42).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, sorumluluk ile iş motivasyonu arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle, çalışanın işletme içinde sorumluluk duygusu ile hareket etmesi ödüllendirilmesi ve buna paralel olarak ödüllendirme devam ettikçe sorumluluk duygusunun ve davranışlarının da arttığı söylenebilir. Sorumluluk duygusunun, gerek akademik başarıyı getiren, gerekse iş yaşamında performans artırıcı kişilik özelliklerinden biri olduğu ifade edilmiştir. Çünkü kişilerin sorumluluğunun yüksek olması iş yerlerinde takımların etkinliğini artırmaktadır. Bir başka ifadeyle, sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan bireylerin, işlerini başarıyla tamamlayacakları söylenebilir (Girgin,

2007: 82-83). Ayrıca sorumluluk düzeyi yükselen bireylerin, motivasyonlarının yanı sıra iş tatminlerinin de yükseldiği görülmektedir (Somer, 1998: 42).

Açıklık

Beş faktör kişilik özelliklerinin son boyutu olan açıklık üzerinde ortak bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu faktör, bazı araştırmalarda açıklık, bazılarında “deneyime açıklık” olarak isimlendirilmiştir. Açıklık kişilik özelliğine sahip kişilerin hayal gücü yüksek olduğu görülmektedir. Kişiliğin açıklık yönünün bireyin alacağı eğitimle beraber değişiklikler gösterebileceği söylenebilir (Girgin, 2007: 85).

Açıklık kişilik özelliği sıfatları: analitik, geleneksel olmayan, bağımsız, meraklı, liberal, özgün, hayal gücü kuvvetli, ilgi alanları geniş ve değişikliği seven şeklindedir (Costa ve diğ., 1991: 893). Gelişime açık bireyler, aynı zamanda maceracı, entelektüel, zeki, hayal gücü geniş, yeniliklere açık gibi kişisel özellikleri taşımaktadır (Costa ve diğ., 1986: 641). Aynı zamanda gelişime açık bireylerin geniş düşünceli ve hayal güçlerinin kuvvetli olması sebebiyle değişim içinde olan organizasyonlarda yaratıcılık özellikleri ile dikkat çekeceği de ifade edilmektedir (Zel ve diğ., 2007: 500).

Yaratıcı, analitik düşünen, farklı görüşlere açık ve duyarlı kişilerin açıklık düzeyleri yüksek, geleneksel, tutucu ve insanlara karşı ilgisiz olanların ise açıklık düzeyleri düşüktür. Aynı zamanda açıklık kişilik özelliklerine sahip bireylerin her alanda başarılı olmalarının mümkün olacağı öngörülmektedir (Yelboğa, 2006: 199).

İş Yaşamında Yalnızlık

Literatürde yalnızlık ile ilgili pek çok çalışma yapılmasına rağmen, iş yaşamında yalnızlık üzerine yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. İş hayatında ve iş ortamında kendini gösteren yalnızlık, gündelik hayatta yaşanan yalnızlık duygusundan farklılık göstermektedir. İnsanın gerek sosyal hayatında gerek iç dünyasında kendini yalnız hissetmiyor olması, iş hayatında da yalnız hissetmeyeceği anlamına gelmemektedir. Örneğin, yalnızlık hissini sosyal hayatında yaşayan biri, iş hayatında tam tersi olarak gayet sosyal olabilir ve mutlu hissedebilir. Bu durum, bireyde yalnızlık hissini etkileyen bireysel ve toplumsal birçok etkenin varlığını göstermektedir (Perlman ve Peplau, 1984: 15). İş yaşamında yalnızlık hissi, çalışma ortamında iyi ilişkiler kuramamak ve destek alamamaktan kaynaklanabilmektedir (Doğan, 2009: 272). Bazı örgütsel koşullar sosyal ilişkilerin gelişmesini engellese de, iş yaşamında yalnızlığının çalışanların tavır ve davranışları sebebiyle de yaşanıp yaşanmadığı hakkında kesin bir bilgi söylenememektedir (Sezen, 2014: 24).

Diğer taraftan, iş yerinde çalışanlar, arkadaşlarıyla güvenli ilişkiler kurduğu, yaptığı işten tatmin olduğu, haz aldığı ve onore olduğu zamanlarda da yalnız kalabilir. Çünkü, kişi, ilişkilerinin eksik olduğunu fark etse de sosyal ilişkilerinde nelerin eksik kaldığını göremeyebilir. Buna karşın, mevcutta bulunan kaynakların sınırlı olmasından dolayı birlikte çalışan kişiler, rekabet halinde oldukları için birbirlerini desteklemek konusunda zorlanabilir ve yalnız kalabilirler. Bazı insanlar ise yalnız kalma, dışlanma, diğer insanlardan kopma hislerine kapıldığı zamanlarda da iş yaşamında yalnızlık ile karşılaşabilir. (Mercan, 2012: 216).

Bireylerin kendilerine özgü kişilik özellikleri iş ortamında yaşayacakları yalnızlık hissini derecesini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu durum bireyin kendi kişilik özelliklerini ve kendi psikolojisini iş ortamında sergilemesinden kaynaklanır. Çünkü bireyler kişilik özellikleri ile iş ortamında ortaya çıkan her olaya müdahil olmaları ve olumsuz neticeler doğması durumunda yalnız hissetmektedirler. İş hayatında ortaya çıkan problemler ve dış etkenlerden kaynaklanabilen sorunlar, oldukça mutlu ve yalnızlık hissetmeyen bir bireyin dahi, bu hisse kapılmasına neden olabilir. Olumsuzlukların önlenmesi, probleme neden olan faktörlerin belirlenmesi ve giderilebilmesi için iş ortamının gözlemlenmesi gerekmektedir (Karaduman, 2013:16).

Yalnızlık ile ilgili tanımlara bakıldığında, öne çıkan ve temel neden olan göstergelerinden biri kişinin bireysel özellikleridir (Karaduman 2013, s. 20). Sosyal hayatında bireylerin toplum içinde fazlaca iletişim kurmalarına rağmen yalnızlık yaşıyor olmaları önemli bir problemdir. Yaşanan bu durum yalnızlığın sadece mesleklerin farklılığından değil, dış etkilerden ve kişisel özelliklerden kaynaklanabildiğini göstermektedir (Kaplan, 2011: 37).

Yalnızlığın nedeni sosyal ve kişisel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş yaşamında ele alınan yalnızlığın oluşması ile ilgili olarak kişisel özellikler yanısıra dış etkilerden kaynaklanması durumu söz konusudur. Özgüven eksikliği, mesai arkadaşları ile olan iletişim bozukluğu, kişisel algılama bozuklukları çalışanlar için iş yaşamında yalnızlık hissine neden olabilir. Söz konusu yalnızlık hissini yaşanması kişinin statüsü ile ilgili değildir. Bir başka ifadeyle, üst düzey yöneticilerde de bu duruma rastlanmaktadır. Üst düzey yöneticinin çalışma ortamında daha az insanla iletişim içerisinde olması ve statüsünü korumak adına daha az oranda ikili ilişkilerde bulunması bu duruma neden olabilmektedir. Fakat iyi bir yönetici güçlü iletişim becerisine ve algıya sahip olmalıdır. İş ortamlarının ağır şartlarına rağmen yöneticilerin bu özellikleri sayesinde yalnız hissetmeyeceği öngörülmektedir. Tüm bu açıklamalar ışığında görülmektedir ki yalnızlık hissini yaşanmasının, kişinin statüsünün değil bireysel özelliklerinin etkisi büyüktür (Karaduman, 2013: 20). Farklı meslek alanlarında yapılan çalışmalar, bireyin yaşadığı yalnızlık boyutunun çalışılan alana göre değişiklik gösterdiği görülmüştür. Örneğin, hizmet sektöründe istihdam edilen bireylerin kendilerini çok daha yalnız hissettikleri görülmüştür (Kaplan, 2011: 37).

Toplumsal kaygı, toplumsal destek kaynaklarını kullanmaya uyumlu olmama, huzursuz, güvensiz ve çatışma ortamları bireylerin yalnızlık duygusu yaşamalarına neden olur (Kaplan, 2011: 22). İş ortamında yalnızlığın etkilerinden biri, bireylerin yeteri kadar toplumsal ilişki kurmadan düşük toplumsal destek aldıklarını hissetmeleridir. İş ortamında güçlü destek aldığını algılayan birey, daha iyi performans sergiler ve ekstra rol davranışları gösterir (Sezen, 2014: 39). Toplumsal yaşamdaki eksikliklerin, yalnızlık hissine sebep olduğu ve bireyler üzerindeki olumsuz etkisinin varlığını onaylayan teorisyen sayısının fazla olmasına rağmen bu eksiklikler iş hayatında açıkça gözlemlenmemektedir. İş ortamında bulunan eksikliklerin, birey üzerindeki etkileri somut olarak düşük oranda tespit edilebilirken; fiziksel olarak yaşadığı mekân, vakit geçirilen alanlar,

sosyal olarak arkadaşlar, akrabalar, komşular gibi çevre faktörlerinin ikili ilişkileri etkilediği ve daha etkili olduğu söylenmektedir. Diğer taraftan, kişinin iş ortamında yaşadığı ikili ilişkilerinden memnun olmaması, müşteri ve çalışma arkadaşlarından ziyade, çoğunlukla yaşadığı yalnızlık hissi ile ilişkilidir (Sezen, 2014: 48).

Daha önce de belirtildiği gibi iş hayatında mutsuz ve huzursuz hissedilen bir birey, özel hayatında tam tersi bir durum içerisinde olabilir. İş ortamında yaşanan yalnızlık hissi, kişinin toplumsal yaşamını ve özel hayatındaki ilişkilerini de etkiler. Bu etkileşimin giderilmesini sağlayabilmek için iş ortamının huzurlu olması önemlidir. Bu durum, kişinin iş ortamından kaynaklanan yalnızlığın sebebi sadece kişinin şahsından kaynaklanan sorunlardan değil, bireyin toplum içinde kurmaya çalıştığı ikili ilişkilerden de kaynaklanmaktadır. Bunun neticesinde, bireylerin iş ortamındaki yalnızlık hissinden kurtulabilmeleri için sosyal ilişkiler kurmaları ve bu ilişkileri dikkatle yürütmeleri gerekmektedir (Karaduman, 2013: 21).

Birçok açıdan ve çoğu kişiye göre, uyumlu insanlarla ilişkiler geliştirmek yalnızlık için ileri vadede doğru ve tatmin edicidir. Başka bir ifade ile toplumsal gruplara dâhil olanlar veya kendine özgü yaratıcı faaliyetlere katılarak aktif davranan insanlar yalnızlıkla başa çıkabilmektedirler. Aynı zamanda bu tür davranışlar bireyi yalnızlık düşüncelerinden uzaklaştıracak ve toplumsal çevrede hissedilen boşluğu azaltacaktır (Wright, 2005: 37).

Bunun yanı sıra iş ortamı ve örgütsel iklim, çalışanların birbirleriyle ilişkilerini ve ilişki kalitesini etkilemektedir. Örneğin bazı iş ortamları, çalışanlar arasındaki işbirliğini, arkadaşlığı ve sosyal uyumu teşvik eder. Bu nedenle, iş hayatında yalnızlığın hissini giderilmesi için çalışanların birbirleriyle etkili iletişim kurabilecekleri ve bu ilişkileri destekleyici bir ortam oluşturulmalıdır. Buna karşın, bazı işyerlerinde bireysellik, güvensizlik ve rekabet özendirici olmaktadır. Bu nedenle, iş yerinde olumlu değerlerin desteklenmesi, örgütte yaşanan ilişkilerin kalitesinin artmasını sağlar. İş ortamında iyi ve yüksek kaliteli ilişkiler içinde olan bireyin iş ortamında daha az yalnızlık yaşayacağı söylenebilir (Kaplan, 2011: 45).

İş ortamındaki gerek yönetim gerek mesai arkadaşlarından gelen sosyal destek, iş ortamında güven ve ait olma duygularını doğururken; iş hayatında düşük sosyal destek, çalışanlar için önemli bir endişe kaynağı olabilir ve dolayısıyla yalnızlık duygusunu ortaya çıkarabilir (Wright, 2005: 104). Bireyler arasındaki ve birey ve gruplar arasındaki iyi iletişim yollarının geliştirilmesi, bireyler veya gruplar arasında veri ve bilgi aktarımını hızlandırır ve kolaylaştırır (Solmuş 2004, s. 139). İletişim sayesinde doğru zamanda doğru ve iyi ilişkiler kurulması sağlanır. Böylelikle aynı grupta yer alan bireylerin birbirlerini tanımaları ve güven duymaları sağlanmış olur (Asunakutlu, 2002: 8). Bireylerin iş ortamında etkin performans gösterebilmesi için uyumlu olması ve iletişim becerileri çok önemlidir. Çünkü bireyler karşılıklı olarak kurmuş oldukları iletişim sayesinde iş yerinde yalnızlık hissi hissetmezler (Silman ve Doğan, 2013: 2).

Yalnızlıkla mücadele edebilmek için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemler; kendini geliştirme ve anlayış, sosyal destek ağı, din ve inanç ve sosyal aktivitelerdir. İfade edildiği gibi yalnızlıkla mücadele etmek için izlenmesi önerilen yöntemlerden bireysel olanlar, bireyin kendinde sorunları çözme ve gelişimleri sağlamasına yönelikken; grupla olanları daha çok bireyler arası ilişki ve sosyal beceri esaslıdır. Bu nedenle örgütler açısından ele alındığında, iş hayatında yalnızlığın üstesinden gelmek için bireysel çabaların yanında toplumsal beceri ve sosyal ağlar kurma yolu ile çalışanları bir araya getirecek aktivitelerin de düzenlenmesi gerekir (Sezen, 2014: 42).

İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Literatür taramasına göre, araştırmacıların yalnızlık ile ilgili birçok çalışmaları bulunmasına rağmen iş yaşamında yalnızlık ile ilgili çok sayıda araştırmaya rastlanmamaktadır. İş yaşamında yalnızlık kavramının pek fazla ele alınmaması nedeni ile Wright ve diğ. (1991), iş yaşamında yalnızlık konusuyla ilgilenmiş ve "iş yaşamında yalnızlık ölçeği"ni (Loneliness at Work Scale (LAWS)) geliştirmişlerdir. Wright ve diğ. (1991) iş hayatında yalnızlığı, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki boyut olarak ele almıştır (Doğan, 2009: 272).

İş yaşamında yalnızlık boyutlarından ilki olan "sosyal arkadaşlık" toplumsal yalnızlığın temel neden olduğu durumu açıklamaktadır. Toplumsal alanda gerçekleşen yalnızlık, insanların birbirleri arasındaki ikili ilişkilerin olmaması veya kişinin kendini toplum içinde kabul ettirememesidir. Bu durum kişide utangaçlık, diğerlerinden farklı görünme çabası, reddedilme korkusu şeklinde kendini gösterebilmektedir. Bir başka deyişle, ikili ilişkiler, bireylerin bahsedilen bu hislerden kurtulabilmesini sağlamaktadır (Şişman ve Turan, 2004: 120). Sosyal arkadaşlık, çalışan ilişkilerinde paylaşmak, zaman geçirmek ve belli bir gruba ait olmak gibi nicel faktörlerle ilgilidir (Wright, 2005: 85). Bir başka ifadeyle, sosyal arkadaşlık, kişinin çalışma ortamındaki sosyal ortama dâhil olmaması, kendini bu ortamın bir parçası olarak görememesi durumudur. İş ortamında mesai arkadaşları için düzenlenen çeşitli keyif verici aktivitelere katılmayan, üzücü olaylarda iş arkadaşlarına destek olmayan çalışanların sosyal arkadaşlık anlamında yalnız oldukları söylenebilir (Karakurt, 2012: 26).

İş yaşamında yalnızlığın bir diğer boyutu "duygusal yoksunluk" olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutla, çalışan kişinin mesai arkadaşları ile olan ilişkilerinin niteliksel yönleri ele alınmaktadır. Niteliksel yönler, kişinin ilişkileri neticesinde hissettikleri, duruma ilgili fikirleri ve düşünceleridir. Bireyde bu yoksunluğun oluşmasının birçok nedeni vardır. Ancak temel neden zayıf ve yetersiz olan aile ve arkadaş ilişkileridir. Duygusal ihtiyaçların karşılanmayacağı düşüncesi, kişiyi yoksunluğa hazırlamaktadır. Bunun sonucu olarak küçük bir ilgisizlik veya yanlış anlama, kişide üzüntüye neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). İş yaşamında karşılaşılan duygusal yoksunluk, kişinin mesai arkadaşlarından uzak durması, düşüncelerini ve hislerini paylaşmaması, bu durumun sebebinin ise mesai arkadaşlarının kendisini anlamayacağını düşünmesidir. Bu gibi durumlarda insanlar kendilerini tamamen duygusal boşlukta hissederler. Bunun neticesinde kişi iş ortamında daha verimsiz çalışacak, huzursuz olacak ve kendini güvende hissetmeyecektir (Kaplan, 2011: 34). Kişinin kendine has özellikleri, çevresel dış etkenler ve anlık durumlar iş yerinde duygusal yoksunluğa neden olmaktadır. Aynı zamanda, iş ortamında işin yerine getirilmesi için gerekli bir takım fiziksel noksanlıkların varlığı ve mesai arkadaşları arasındaki iletişim eksikliği kişinin duygusal yoksunluk yaşamasına sebep olur. Ayrıca çalışanlar arasında iletişimin eksik

olması çalışma ortamında belirsizliğe sebep olmaktadır. Bu belirsizlik işten memnuniyetsizlik, işe gitmeme isteği, işten ayrılma isteği, iş ortamına olan güvensizlik ve beklenen verimde çalışmama gibi nedenleri doğurmaktadır (Yüksel, 2005: 296).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İş Yaşamında Yalnızlık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde iş yaşamında yalnızlık ve kişilik özellikleri konuları ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Atak (2009), 18-25 yaş arası 220 genç yetişkinler üzerine yapmış olduğu araştırmanın sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin yalnızlık üzerindeki etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışma sonucuna göre, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından duygusal denge pozitif yönde yalnızlık ile ilişkiliyken, dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının yalnızlık ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

İş yaşamında yalnızlık ölçeğini geliştiren Wright (2005), iş yaşamında yalnızlık ve beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve duygusal denge arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik, 514 çalışanla bir araştırma yapmıştır. Çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun iş yaşamında yalnızlığı negatif yönde, duygusal denge ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışmada duygusal denge sorunu yaşayan kişilerin aşırı endişeli ve stresli olmaları nedeniyle başkalarıyla ilişkilerinden memnun olmadıkları ve diğer kişileri red ederek yalnız kaldıkları belirtilmiştir.

İş yaşamında yalnızlığı etkileyen unsurları belirlemeye yönelik Doğan ve diğ. (2009) tarafından yapılan diğer bir araştırma kamu ve özel sektörde çalışan 18-52 yaş arasındaki 436 çalışanla yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre bireylerdeki iş yaşamındaki yalnızlık duygusunu kişilik farklılıklarının yanı sıra demografik özelliklerin oluşturduğu belirtmiştir. Bunlar ise; bireylerin iş yaşamındaki kıdemleri ve aylık gelirleri şeklinde sıralanmıştır.

Çetin ve Alacalar'ın (2016), 201 akademik personel üzerinde yaptığı çalışma, yukarıda bahsi geçen çalışmaları destekler nitelikte olup, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından duygusal denge, uyumluluk, ve dışadönüklük boyutlarının iş yaşamında yalnızlığı negatif yönde etkilediği, deneyime açıklık boyutunun iş yaşamında yalnızlığı pozitif yönde etkilediği ve sorumluluk boyutunun ise iş yaşamında yalnızlığı etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Günümüzde iş yaşamında hemen hemen herkesin farkında olarak ya da olmadan karşılaştığı en önemli sorunlardan biri yalnızlıktır. İnsanların iş yaşamında yalnızlık ile karşı karşıya kalmaları, kariyerlerini, iş ilişkilerini ve hatta sosyal hayatlarındaki ilişkileri de etkilemektedir. Literatür taramasında açıklandığı gibi iş yaşamında yalnızlık, gündelik hayatta yaşanan yalnızlık duygusundan farklılık göstermektedir. İnsanın gerek sosyal hayatında gerek iç dünyasında kendini yalnız hissetmiyor olması, iş hayatında da yalnız olmayacağı anlamına gelmemektedir.

İş hayatında önemle ele alınan konulardan bir diğeri ise insanların kişiliklerinin belirlenmesidir. Kişiliğin belirlenmesi, bir nevi insan davranışının değerlendirilmesidir. Bireylerin birbirinden farklı olduğu bilinmektedir. Kişiliği belirlemenin işlevlerinden biri, birbirlerine benzemeyen bireylerin özelliklerini ve farklılıklarını tespit etmektir. Günümüzde sıkça karşılaşılan kişilik belirleme, kişilik değerlendirmeleri gibi konuların gündemde olması beş faktör kişilik özellikleri konusunun ele alınmasına sebep olmuştur.

İşletmelerin en önemli kaynaklarından biri insandır. İşletmeler rekabet avantajı kazanmak için insana yatırım yapmaktadır. Bu bağlamda işletmeler, iş yaşamında yalnız olan çalışanlar yerine, birlik ve beraberlikle hareket edebilen, motivasyonu yüksek, sosyal, iletişimi kuvvetli, çalışkan ve sorumluluk sahibi gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanları tercih etmektedir.

İş yaşamında yalnızlık kavramının, çalışma hayatında önemli olması ve daha önce araştırmalarda pek fazla ele alınmaması ve yapılan literatür taramasına göre, iş yaşamında yalnızlık kavramlarının beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkilendirmesine pek fazla rastlanmaması bu araştırmada motivasyon kaynağı olmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri boyutları olan dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklığın iş yaşamında yalnızlığa etki edebileceği tahmin edilerek bu ilişkilerin açıklanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

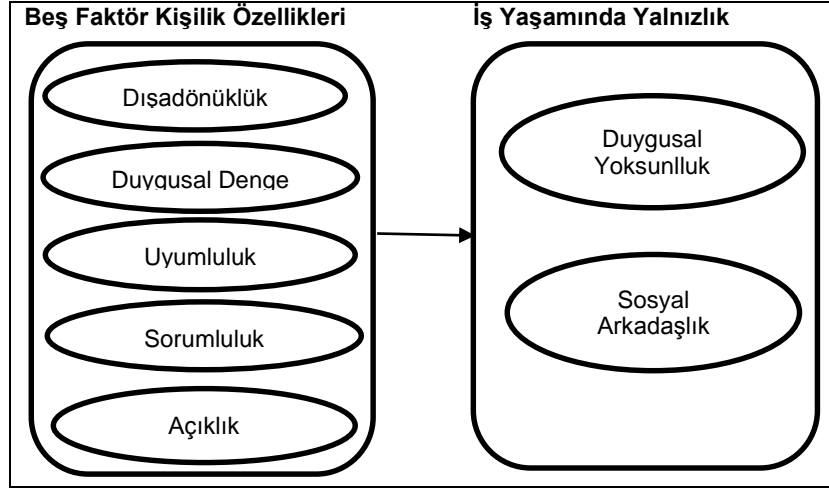
Bu araştırma kapsamına 2017 yılında Türkiye'de bulunan altı farklı yasal online bahis işletmesi beyaz yaka çalışanları alınmıştır. Bu altı işletmenin insan kaynakları yöneticileri ile görüşülmüş ve toplamda 442 çalışanın bu işletmelerde çalıştığı bilgisi edinilmiştir. Bu işletmelerdeki 442 çalışanın tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Anakütle üzerinden örnek kütle hesabına göre 442 örnek büyüklüğü yüzde 95 güven sınırları içerisinde ve yüzde 5 anlamlılık düzeyinde 196 olduğu hesaplanmıştır. İşletmelerin beyaz yaka çalışanları ile birebir görüşme ve elektronik posta yolu ile anket paylaşılmış, gönüllülük esasına göre uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda tüm çalışanlarla anket paylaşılmış olup araştırma kapsamına 306 beyaz yakalı çalışan alınmıştır.

Araştırmada yasal online bahis işletmelerinde çalışan beyaz yakalıların tercih edilme sebebi, bu işletmelerde çoğunlukla yazılım alanında uzmanlaşan kişilerin çalışıyor olmasıdır. Yazılım alanında uzmanlaşan kişiler, genelde araştırma geliştirme işlerine odaklanır ve teknoloji üretimi yapmaktadırlar. Bu üretim diğer mesleklere göre daha fazla dikkat ve özen gerektirmektedir. Bu yüzden yazılım alanında uzmanlaşan kişiler sosyalleşmeye daha az zaman ayıran, daha az iletişime ihtiyaç duyan kişilerdir. Dolayısıyla, bu sektörde çalışan beyaz yakalıların diğer çalışanlara göre daha stresli ve yoğun çalışmak zorunda olduğu düşünülmektedir. Bu durum bu çalışanları yalnızlığa itmekte olabileceği görüşüne dayanarak bu çalışma online bahis işletmeleri çalışanları üzerine yapılmıştır.

Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri beş faktör kişilik özellikleri boyutları dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklıktır. Bağımlı değişken duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarından oluşan iş yaşamında yalnızlıktır.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterildiği gibi, beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlığa etkisini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin saptanması amacıyla aşağıdaki $1H_1$ hipotezi ve $1H_1$ hipotezi doğrultusunda alt hipotezler oluşturulmuştur:

1. H_1 : Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi vardır.

1. H_{1a} : Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi vardır.
1. H_{1b} : Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.
1. H_{1c} : Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.
1. H_{1d} : Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.
1. H_{1e} : Beş faktör kişilik özelliklerinden açıklığın iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Değişkenlere İlişkin Ölçme Araçları

Çalışmada kullanılan ölçekler, detaylı bir literatür taramasından sonra belirlenmiş ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerdir.

Beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için 44 ifadeden oluşan, John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen Büyük Beş Kişilik Ölçeği (BFI) kullanılmıştır. Büyük beş kişilik özelliği ölçeği dışadönüklük (8 ifade), duygusal denge (8 ifade), uyumluluk (9 ifade), sorumluluk (9 ifade) ve açıklık (10 ifade) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters ifadeler yer alıp, bu ters ifadelerle ilgili değerler kodlanırken ters puanlama yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında Süren'in (2015) çalışmasından yararlanılmıştır.

İş yaşamında yalnızlığı ölçmek için 16 sorudan oluşan Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen iş yaşamında yalnızlık (Loneliness at Work Scale (LAWS)) ölçeğinden yararlanılmıştır. İş yaşamında yalnızlığı sosyal hayattaki yalnızlıktan ayırt etmek amacı ile bu ölçek geliştirilmiştir. Ölçek, duygusal yoksunluk (9 ifade) ve sosyal arkadaşlık (7 ifade) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters ifadeler yer alıp, bu ters ifadelerle ilgili değerler kodlanırken ters puanlama yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında Doğan ve diğ. (2009)'nin çalışmasından yararlanılmıştır.

Anketin son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma ve şirket kıdemlerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Anket 5'li likert ölçeğine göre derecelenmiştir. Derecelendirmeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde düzenlenmiştir.

Bulgular

Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

Araştırma kapsamına alınan 306 beyaz yaka çalışanın demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik betimleyici istatistik sonuçları

Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durumu		
Kadın	134	43,8	Evli	150	49,0
Erkek	172	56,2	Bekar	156	51,0
Yaş			Çocuk Durumu		
20-25 aralığı	22	7,2	Var	78	25,5
26-30 aralığı	132	43,1	Yok	228	74,5
31-35 aralığı	96	31,4	Çalışma hayatı kademeleri		
36-40 aralığı	31	10,1	1 yıldan az	7	2,3
41 ve üzeri	25	8,2	1-3 yıl	31	10,1
Eğitim Durumu			4-6 yıl	85	27,8
Lise	14	4,6	7-9 yıl	62	20,3
Ön Lisans	26	8,5	10-12 yıl	54	17,6
Lisans	179	58,5	13-15 yıl	25	8,2
Yüksek Lisans	87	28,4	16 ve üzeri	42	13,7
Aylık Gelir Aralığı			Şirket kademeleri		
2000'den az	35	11,4	1 yıldan az	46	15,0
2001-4500	121	39,5	1-2 yıl	64	20,9
4501-7000	105	34,3	3-4 yıl	83	27,1
7000 ve üzeri	45	14,8	5-7 yıl	55	18,0
			8 yıl ve üzeri	58	19,0

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %43,8'i kadın, %56,2'si erkek, %7,2'si 20-25 yaş aralığında, %43,1'i 26-30 yaş aralığında, %31,4'ü 31-35 yaş aralığında, %10,1'i 36-40 yaş aralığında ve %8,2'si 41 yaş ve üzerindedir. Anket cevaplarına göre katılımcıların %4,6'sı lise, %8,5'i ön lisans, %58,5'i lisans, %28,4'ü yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %11,4'ü 2000TL'den az, %39,5'i 2001TL-4500TL aralığında, %34,3'ü 4501TL-7000TL aralığında, %14,8'i ise 7000TL üzerinde maaş almaktadır. Cevaplayıcıların %49'u evli olup %25,5'i çocuk sahibidir. Cevaplayıcıların %2,3'ü 1 yıldan az, %10,1'i 1-3 yıl, %27,8'i 4-6 yıl, %20,3'ü 7-9 yıl, %17,6'sı 10-12 yıl, %8,2'si 13-15 yıl, %13,7'si 16 yıl ve üzerinde çalışma hayatında olduklarını belirtmişlerdir. Cevaplayıcıların %15,0'i 1 yıldan az, %20,9'u 1-2 yıl arasında, %27,1'i 3-4 yıl arasında, %18,0'i 5-7 yıl arasında, %19,0'u ise 8 yıl ve üzerinde şirket kademine sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde beş faktör kişilik özellikleri ve iş yaşamında yalnızlık ölçeklerinin faktör ve güvenilirlik analizleri sunulmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Beş faktör kişilik özellikleri analiz etmek için KMO değeri 0,93 olup Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Bu sebeple elde edilen veri grubu, faktör analizi için uygundur (Durmuş, 2011: 80).

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda "açıklık" 7. ifade "rutin işleri tercih eden (R)" ve 9. ifadelerin "sanata ilgisi az olan (R)" faktör yüklerinin birbirine yakın olması sebebiyle bu ifadeler analizden çıkarılmıştır (Durmuş, 2011: 85). Bu sebeple, 44 maddeden oluşan ölçeğin madde sayısı 42'ye düşmüştür.

Beş faktör kişilik özelliklerini analiz etmek için ölçeğe varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek, orijinal ölçekte ki gibi, Tablo 2'de görüldüğü üzere 5 alt boyutlu yapı oluşturmuştur.

Tablo 2. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine yönelik faktör ve güvenilirlik analizi ve ortalama değer sonuçları

Madde No	Bileşenler					Cronbach Alpha
	1	2	3	4	5	
Sorumluluk 6: "Başladığı işi azımla, bitirene kadar sürdüren"	0,79					0,92
Sorumluluk 7: "İşleri etkin bir biçimde yapan"	0,78					
Sorumluluk 1: "Bir işi titiz yapan"	0,76					
Sorumluluk 5: "Tembelliğe eğilimli" (R)	0,75					
Sorumluluk 3: "Güvenilir bir çalışan"	0,72					
Sorumluluk 8: "Planlar yapan ve onlara uyan"	0,71					
Sorumluluk 4: "Dağınık olmaya eğilimli" (R)	0,71					
Sorumluluk 2: "Bazen dikkatsiz olabilen" (R)	0,69					
Sorumluluk 9: "Dikkati kolay dağılılabilen" (R)	0,65					
Sorumluluk Ortalama:				3,72		
Uyumluluk 7: "Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik"		0,80				
Uyumluluk 2: "Yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan"		0,77				

Uyumluluk 5: "Genellikle güvenilir"			0,75			0,91
Uyumluluk 3: "Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)" (R)			0,73			
Uyumluluk 6: "Soğuk ve mesafeli olabilen" (R)			0,70			
Uyumluluk 9: "Başkaları ile işbirliği yapmayı seven"			0,69			
Uyumluluk 8: "Başkalarına karşı bazen kaba" (R)			0,69			
Uyumluluk 4: "Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip"			0,67			
Uyumluluk 1: "Başkalarında hata bulmaya eğilimli" (R)			0,65			
Uyumluluk Ortalama:					3,86	
Duygusal Denge 1: "Depresyonda, hüzünlü"			0,83			0,93
Duygusal Denge 8: "Kolayca gerginleşen"			0,82			
Duygusal Denge 5: "Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen" (R)			0,81			
Duygusal Denge 4: "Endişeli"			0,80			
Duygusal Denge 3: "Gergin olabilen"			0,78			
Duygusal Denge 2: "Rahat ve stresle başa çıkabilen" (R)			0,76			
Duygusal Denge 6: "Birdenbire canı sıkılabilen"			0,76			
Duygusal Denge 7: "Gergin durumlarda sakin kalabilen" (R)			0,71			
Duygusal Denge Ortalama:					2,85	
Dışadönüklük 6: "Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip"				0,81		0,92
Dışadönüklük 8: "Cana yakın, sosyal"				0,78		
Dışadönüklük 2: "Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan" (R)				0,78		
Dışadönüklük 4: "Çevresine coşku yayan"				0,75		
Dışadönüklük 7: "Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan" (R)				0,74		
Dışadönüklük 1: "Konuşkan"				0,72		
Dışadönüklük 5: "Kolaylıkla sessizleşebilen" (R)				0,71		
Dışadönüklük 3: "Enerji dolu"				0,68		
Dışadönüklük Ortalama:					3,66	
Açıklık 5: "Yaratıcı"					0,80	0,89
Açıklık 3: "Zeki, derin düşünen"					0,71	
Açıklık 8: "Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven"					0,71	
Açıklık 1: "Yeni, orijinal fikirler üreten"					0,70	
Açıklık 2: "Birçok farklı konuya meraklı"					0,70	
Açıklık 4: "Canlı bir hayal gücü olan"					0,70	
Açıklık 10: "Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili"					0,66	
Açıklık 6: "Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren"					0,61	
Açıklık Ortalama:					3,89	
Açıklanan Varyans	13,31	13,25	13,13	11,93	11,34	0,88
Toplam Açıklanan Varyans			62,98			

R: Reverse (Ters Yönlü Soru)

9 maddeden oluşan birinci alt boyut olan sorumluluk ifadelerinin faktör yükleri 0,79 ile 0,65 arasında, 9 maddeden oluşan ikinci alt boyut olan uyumluluk ifadelerinin faktör yüklerinin 0,80 ile 0,65 arasında olduğu, 8 maddeden oluşan duygusal denge ifadelerinin faktör yüklerinin 0,83 ile 0,71 arasında olduğu, 8 maddeden oluşan dışadönüklük ifadelerinin faktör yüklerinin 0,81 ile 0,68 arasında olduğu ve son olarak 8 maddeden oluşan açıklık ifadelerinin faktör yüklerinin 0,80 ile 0,61 arasında olduğu görülmektedir. 42 ifadeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ait toplam açıklanan varyans ise 62,98'dir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin Cronbach Apha katsayısı 0,88'dir. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri şu şekilde sıralanmıştır; sorumluluk 0,92, uyumluluk 0,91, duygusal denge 0,93, dışadönüklük 0,92, açıklık 0,89'dur. Bu verilerden görüldüğü üzere, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği güvenilir kabul edilmektedir (Yaşar, 2014: 63).

Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda 42 ifadede ölçek orjinal ölçekteki gibi 5 boyutlu bir yapı oluşturmaktadır.

Aynı zamanda, Tablo 2'de beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının ortalama değerleri görülmektedir. Buna göre ortalama değerler şu şekildedir: "sorumluluk" için 3,72, "uyumluluk" için 3,86, "duygusal denge" için 2,85, "dışadönüklük" için 3,66, "açıklık" için 3,89'dir.

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Çalışanların iş yaşamındaki yalnızlıklarını analiz etmek için KMO değeri 0,94 olup, Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Bu sebeple elde edilen veri grubu, faktör analizi için uygundur (Durmuş, 2011: 80).

İş yaşamında yalnızlık ölçeğine varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek, orijinal ölçekte ki gibi, Tablo 3'de görüldüğü üzere 2 alt boyutlu yapı oluşturmuştur.

Tablo 3. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine yönelik faktör analizi sonucu

Bileşenler			Cronbach Apha
Madde No	1	2	
Sosyal Arkadaşlık 5: "İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır." (R)	0,84		0,92
Sosyal Arkadaşlık 4: "İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur."	0,84		
Sosyal Arkadaşlık 3: "İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var." (R)	0,82		
Sosyal Arkadaşlık 7: "İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır." (R)	0,82		
Sosyal Arkadaşlık 6: "Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim." (R)	0,74		
Sosyal Arkadaşlık 2: "İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım." (R)	0,67		
Sosyal Arkadaşlık 1: "İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır." (R)	0,66		
Sosyal Arkadaşlık Ortalama		2,13	
Duygusal Yoksunluk 8: "İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim."		0,78	0,90
Duygusal Yoksunluk 3: "Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum."		0,78	
Duygusal Yoksunluk 4: "Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum."		0,75	
Duygusal Yoksunluk 7: "İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum."		0,74	
Duygusal Yoksunluk 9: "İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim"		0,67	
Duygusal Yoksunluk 2: "Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum."		0,65	
Duygusal Yoksunluk 1: "İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarımla tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim."		0,63	
Duygusal Yoksunluk 6: "Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı haklidir."(R)		0,57	
Duygusal Yoksunluk 5: "İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum." (R)		0,49	
Duygusal Yoksunluk Ortalama		2,36	
İş Yaşamında Yalnızlık Genel Ortalama		2,24	
Açıklanan Varyans	33,17	30,60	0,94
Toplam Açıklanan Varyans	63,77		

R: Reverse (Ters Yönlü Soru)

Tablo 3'de görüldüğü üzere, ilk alt boyut olan sosyal arkadaşlığın 7 maddeden oluştuğu görülmektedir. Bu alt boyutun maddelerinin faktör yükleri 0,84 ile 0,66 arasında, 9 maddeden oluşan ikinci alt boyut olan duygusal yoksunluğun faktör yüklerinin 0,78 ile 0,49 arasında olduğu görülmektedir. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait toplam açıklanan varyans ise 63,77'dir.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, iş yaşamında yalnızlık ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin Alpha katsayısı 0,94'dir. İş yaşamında yalnızlık alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri ise sosyal arkadaşlık için 0,92 ve duygusal yoksunluk için 0,90'dir.

Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi 16 ifadeli ve 2 boyutlu bir yapı oluşturmaktadır.

Aynı zamanda, Tablo 3'de görüldüğü üzere, iş yaşamında yalnızlık değişkenine ilişkin ortalama değer, 2,24'dür. Boyutların ortalama değerleri ise; "sosyal arkadaşlık" için 2,13, "duygusal yoksunluk" için 2,36'dır. Ortalamalar incelendiğinde katılımcıların iş yaşamında yalnızlıklarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Birbirlerinden bağımsız olarak beş faktör kişilik özelliklerinin her bir alt boyutunun iş yaşamında yalnızlığa etkisini ayrıntılı inceleyebilmek adına her boyut ile tek tek regresyon analizi yapılmıştır.

Dışadönüklüğün İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun iş yaşamında yalnızlığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın birinci alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1a}: Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Tablo 4'de görüldüğü üzere, çalışanların iş yaşamında yalnızlığa yönelik algılarındaki değişimin %24'ünün modele dâhil olan dışadönüklük tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000).

Tablo 4. Dışadönüklük ve iş yaşamında yalnızlık model özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (p)
1	0,489 ^a	0,239	0,237	0,56621	0,000

(a)Bağımsız Değişkeni: Dışadönüklük

(b)Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık

Tablo 5'de ise bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği gösterilmektedir.

Tablo 5. Dışadönüklük ve iş yaşamında yalnızlık katsayıları

Model	Beta(β)	Standartlaştırılmış Katsayılar	
		T	Anlamlılık Düzeyi (p)
1-Sabit Dışadönüklük	- 0,489	22,496	0,000
		-9,782	0,000

Tablo 5’de görüldüğü gibi, dışadönüklük puanı bir birim arttığında iş yaşamında yalnızlık puanı -0,489 (β_1) kadar azalacağını söyleyebiliriz. Elde edilen bu beta değerine göre, dışadönüklük, iş yaşamında yalnızlık değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, dışadönüklük boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin, doğrusal ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Duygusal Dengenin İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutunun iş yaşamında yalnızlığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın ikinci alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1b}: Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Tablo 6’da görüldüğü üzere, çalışanların iş yaşamında yalnızlığa yönelik algılarındaki değişimin %11’inin modele dâhil olan duygusal denge değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir. (p=0,000).

Tablo 6. Duygusal denge ve iş yaşamında yalnızlık model özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (p)
1	0,340 ^a	0,116	0,113	0,61056	0,000

(a)Bağımsız Değişkeni: Duygusal Denge
(b)Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık

Tablo 7’de ise bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği gösterilmektedir.

Tablo 7. Duygusal denge ve iş yaşamında yalnızlık katsayıları

Model	Beta(β)	Standartlaştırılmış Katsayılar	
		T	Anlamlılık Düzeyi (p)
1-Sabit Duygusal Denge	0,340	10,416	0,000
		6,303	0,000

Tablo 7’de görüldüğü gibi, duygusal denge puanı bir birim arttığında iş yaşamında yalnızlık puanı 0,340 (β_1) kadar artacağını söyleyebiliriz. Elde edilen bu beta değerine göre, duygusal denge, iş yaşamında yalnızlık değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, duygusal denge boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin, doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Uyumluluğun İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun iş yaşamında yalnızlığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın üçüncü alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1c}: Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Tablo 8’de görüldüğü üzere, çalışanların iş yaşamında yalnızlığa yönelik algılarındaki değişimin %28’inin modele dâhil olan uyumluluk değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000).

Tablo 8. Uyumluluk ve iş yaşamında yalnızlık model özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (p)
1	0,535 ^a	0,286	0,283	0,54886	0,000

(a)Bağımsız Değişkeni: Uyumluluk
(b)Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık

Tablo 9’da ise bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği gösterilmektedir.

Tablo 9. Uyumluluk ve iş yaşamında yalnızlık katsayıları

Model	Beta(β)	Standartlaştırılmış Katsayılar	
		T	Anlamlılık Düzeyi (p)
1-Sabit Uyumluluk	-0,535	22,388	0,000
		-11,030	0,000

Tablo 9’da görüldüğü gibi, uyumluluk puanı bir birim arttığında iş yaşamında yalnızlık puanı -0,535 (β_1) kadar azalacağını söyleyebiliriz. Elde edilen bu beta değerine göre, uyumluluk, iş yaşamında yalnızlık değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, uyumluluk boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin, doğrusal ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Sorumluluğun İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun iş yaşamında yalnızlığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın dördüncü alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1d}: Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Tablo 10’da görüldüğü üzere, çalışanların iş yaşamında yalnızlığa yönelik algılarındaki değişimin %19’unun modele dâhil olan sorumluluk değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000).

Tablo 10. Sorumluluk ve iş yaşamında yalnızlık model özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (p)
1	0,438 ^a	0,192	0,189	0,58366	0,000

(a)Bağımsız Değişkeni: Sorumluluk

(b)Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık

Tablo 11’de ise bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği gösterilmektedir.

Tablo 11. Sorumluluk ve iş yaşamında yalnızlık katsayıları

Model	Beta(β)	Standartlaştırılmış Katsayılar	
		T	Anlamlılık Düzeyi (p)
1-Sabit Sorumluluk	-0,438	19,592	0,000
		-8,494	0,000

Tablo 11’de görüldüğü gibi, sorumluluk puanı bir birim arttığında iş yaşamında yalnızlık puanı -0,438 (β_1) kadar azalacağını söyleyebiliriz. Elde edilen bu beta değerine göre, sorumluluk, iş yaşamında yalnızlık değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, sorumluluk boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin, doğrusal ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 4.H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.

Açıklığın İş Yaşamında Yalnızlığa Olan Etkisi

Beş faktör kişilik özelliklerinden açıklık boyutunun iş yaşamında yalnızlığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın beşinci alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1e}: Beş faktör kişilik özelliklerinden açıklığın iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Tablo 12’de görüldüğü üzere, çalışanların iş yaşamında yalnızlığa yönelik algılarındaki değişimin % 21’inin modele dâhil olan açıklık değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda uygulanan analiz sonucunda elde edilen değer anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,000(a)).

Tablo 12. Açıklık ve iş yaşamında yalnızlık model özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi (p)
1	0,457 ^a	0,209	0,206	0,57756	0,000

(a)Bağımsız Değişkeni: Açıklık

(b)Bağımlı Değişken: İş Yaşamında Yalnızlık

Tablo 13’de ise bağımsız değişkendeki bir birimlik artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceği gösterilmektedir.

Tablo 13. Açıklık ve iş yaşamında yalnızlık katsayıları

Model	Beta(β)	Standartlaştırılmış Katsayılar	
		T	Anlamlılık Düzeyi (p)
1-Sabit Açıklık	- 0, 457	18,535	0,000
		8,952	0,000

Tablo 13'de görüldüğü gibi, açıklık puanı bir birim arttığında iş yaşamında yalnızlık puanı -0,457 (β_1) kadar azalacağını söyleyebiliriz. Elde edilen bu beta değerine göre, açıklık, iş yaşamında yalnızlık değişkenini belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Modelde, açıklık boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişkinin, doğrusal ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1e} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14'de araştırmanın hipotezleri ve sonuçları gösterilmektedir. Buna göre kurulan tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 14. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

H ₁	Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H _{1a}	Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H _{1b}	Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H _{1c}	Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H _{1d}	Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluğun iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H _{1e}	Beş faktör kişilik özelliklerinden açıklığın iş yaşamında yalnızlık üzerinde etkisi vardır.	Kabul edildi

Araştırmanın Sonucu, Kısıtları ve Öneriler

1987 yılında McCrae ve Costa tarafından ilk araştırması yapılan, bu çalışmanın bağımsız değişkeni beş faktör kişilik özellikleri, dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Beş faktör kişilik özelliklerine göre, çekingenlik, ağırbaşlılık, soğukluk gibi kişilik özelliklerine sahip kişilerin, dışadönüklüğün düşük olduğunu belirtilirken; sosyal olma, konuşkanlık, insanlara dönük olma gibi kişilik özelliklerinin ise dışadönüklüğün yüksek karakteristik özelliklerini meydana getirdiği ifade edilmektedir. Kendine güven, endişeye yatkınlık, öfkeli olmaya, bunalım ve duygusal problemleri yaşamaya eğilimli kişilerin duygusal denge sorununa sahip bireyler olduğu belirtilmektedir. İlimli, yardımsever, saygılı, kibar, arkadaş canlısı, duygusal, cömert, güvenilir, fedakâr, yumuşak kalpli, hoşgörülü ve diğer kişilerle uzlaşmaya hazır insanlar uyumlu olarak tanımlanmaktadır. Azimli, hırslı, başarıya yönelimli, sistemli ve titiz çalışanların sorumluluk düzeyinin yüksek olduğu söylenirken, plansız, düzensiz çalışan, işlerini erteleyen kişilerin ise sorumluluk düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Analitik, meraklı, yaratıcı, özgün, geleneksellikten uzak kişilerin ise deneye açıklığın yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Bunun yanısıra, bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş yaşamında yalnızlık kavramı ilk kez 1984 yılında Peplau ve Perlman tarafından ortaya atılmıştır. İş yaşamında yalnızlık, yalnızlığın iş yaşamında ve iş ortamında görülmesi olarak ifade edilebilir. İş yaşamında yalnızlık kavramının yalnızlıktan farklı ele alınmasının sebebi ise, sosyal hayatında sağlıklı ve düzenli ilişkiler kurabilen bir insanın iş yaşamında bu ilişkileri gerçekleştirmediği gözlemlenmektedir. Ya da iş yerinde sağlıklı ve kolay ilişki kurabilen insanların da sosyal hayatlarında zorlanabildikleri görülebilmektedir. Bu farklılık iş yaşamında yalnızlığın yalnızlıktan farklı olarak ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışma, beş faktör kişilik özellikleri olan dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutlarının, iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisini incelemek üzere online bahis sektöründe gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının ayrı ayrı iş yaşamında yalnızlık ile ilişkisine bakıldığında, dışadönüklük ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki görülmektedir. Bu sonuç, Atak (2009) ve Çetin ve Acarlar (2016) çalışmaları sonuçları ile örtüşmektedir. Buna göre, sıcakkanlı ve girişken olan dışadönük kişilerin, iş yaşamında yalnız kalmaya eğiliminin düşük olduğu söylenebilir. Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç Çetin ve Acarlar (2016) çalışmalarıyla farklılaşmasına karşın Atak (2009)'ın ulaştığı sonucu desteklemektedir. Bir başka ifade ile sıkıntı, kaygı, takıntı gibi rahatsızlıklarından dolayı uzun zaman negatif duygular yaşamaya eğilimli kişilerin, iş yaşamında yalnız kalması beklenmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki olduğu belirtilebilir. Bu sonuç, Atak (2009) ve Çetin ve Acarlar (2016) çalışmaları sonuçları ile örtüşmektedir. Başka bir deyişle, uyumlu olmayan insanların iş yaşamında yalnız kalmaya eğilimli oldukları beklenmektedir. İş yaşamında yalnızlık ile arasında negatif ilişki görülen diğer beş faktör kişilik özelliklerinden biri de sorumluluktur. Yaptıkları işi ve görevlerini yerine getirmeyi önemsemeyen, sorumluluk sahibi olmayan kişilerin iş yaşamında yalnız kalmaya eğilimli olduğu görülmüştür. Son olarak açıklık boyutunun

iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, meraklı, yaratıcı, özgün olmayan ve hayal gücü düşük olan kişilerin iş yaşamında yalnız kalmaya eğilimli olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın yalnızca online bahis sektöründe yer alan işletmelerde gerçekleştirilmiş olması, araştırmadaki bulguların online bahis sektörünü yansıtacağı anlamına gelmemektedir. Bir başka ifadeyle, elde edilen sonuçlar, sadece araştırmaya katılan online bahis işletmelerinin oluşturduğu sınırlı evren için geçerli olacaktır. Dolayısıyla araştırma sonuçları ile ilgili bundan öteye bir genelleme yapılması mümkün değildir. Bu araştırmanın bir başka kısıtı ise, online bahis işletmelerinde yazılım departmanlarında çalışan kişilerin görüşlerine dayanan subjektif bir yaklaşımla değerlendirilmiş olmasıdır.

Bu çalışmanın sonuçları, çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, iş yaşamında yalnızlığı azaltmak adına beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve açıklık kişilik özelliklerinde bireyler kendilerini geliştirmelidir. Aynı zamanda çalışanlar kişiliklerine bu doğrultuda yön verecek eğitimler almaları ile kişiliklerinin bu yönlerini geliştirmelidirler. Araştırmanın sonuçları işletmeler açısından değerlendirildiğinde, iş yaşamında yalnız kalmaya eğilimli kişiler ile çalışmak istemeyen işletmeler, araştırmaya konu olan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini, işe alım süreçlerinde kişilik envanteri olarak kullanabilir ve bu sonuçlara göre işe alım süreçlerini geliştirebilir. Aynı zamanda çalışanlarının iş yaşamında yalnızlık yaşamasına engellemek için kişisel gelişim ve kişilik özelliklerini pozitif yönde değiştirebilecekleri eğitimleri verebilir. Ayrıca, çalışanların birbirleri ile iletişimini artıracak etkinlikler düzenleyebilir.

İleride yapılacak araştırmaların farklı kurum veya sektörlerde yapılması faydalı olacaktır. Bunun yanısıra örgütsel destek, yönetici desteği, işkoliklik, örgüte bağlılık, örgüt kültürü, örgüt iklimi, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, gibi konuların araştırmacılar tarafından incelenmesi sosyal bilimlere katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (9), 55-67.
- Atak, H. (2009). Big Five Traits and Loneliness Among Turkish Emerging Adults. *International Journal of Human and Social Sciences*. (3), 771-775.
- Aytaç, S. (2007). Örgütsel Davranış Açısından Kisiiligin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 (1).
- Bilgin, Y. (2011). *Turizmde Lisans Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi/SBE, Düzce.
- Bitlisli, F., Dinç, O.M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: *Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Örencilerine Yönelik Bir Araştırma*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (2), 459-480.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. ve Lauer, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. *Journal of Personality*. 70 (3), 1311-1344.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (1), 1-18.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik*. İ.D.E.Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cooper, C.A.; Golden, L. ve Socha, A. (2013). The Big Five Personality Factors and Mass Politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (1), 68-82.
- Costa, P.T., Catherina M.B., Alan B.Z. ve McCrae, R.R., (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*. 50 (4), 640-650.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. ve Dye, D.A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; A Revision of the Neo Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*. 12 (9), 887-898.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*. 19. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin, F. (2008). *Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu/SBE, Ankara.
- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yormada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 12 (27), 193-216.
- Dede, B. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bankalar Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi/SBE, Trabzon.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (2), 15-30.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 1 (10), 271-277.
- Durmuş, B. Yurtkuru S.E. ve Çinko M., (2011). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/ SBE, Kütahya.
- Güler, D. (1989). Kişilik Kavramı ve Çocuk Kişiliği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (6), 285-290.
- Gültekin, E. (2009). *Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Günel, D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12 (3), 37-65.
- Güneş, N. (2016). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Erformansa Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/SBE, Ankara.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- John, O. P., Donahue, E. M., Kentle, R. L. (1991). The Big-Five Inventory-Version 4a and 54. CA: *Berkeley Institute of Personality and Social Research*.
- Kaplan, M.S. (2011). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/EBE, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi/SBE, Bursa.

- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi/EBE, Konya.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi/SBE, Balıkesir.
- Koçoğlu, M. (2014). Rizelilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması Ve Rizelilerin Rize'ye ve Rize Kültürüne Bağlılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Journal of Black Sea Studies*. 40, 109-134.
- Köknel Ö. (1986). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (1), 213-226.
- Perlman, D. ve Peplau, L.A. (1984). Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings. *Preventing The Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness*. Los Angeles: DDH Publication.
- Sevi, E.S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi/SBE, İzmir.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi /EBE, Sakarya.
- Silman, F. ve Doğan, T. (2013). Social Intelligence as a Predictor of Loneliness in the Workplace. *Spanish Journal of Psychology*. 16 (36), 1-6.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. Ankara: Beta Yayınları.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de Kısık Özellikli Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Besfaktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*. 13 (42), 17-312.
- Süren, S. (2015). *Banka Çalışanları Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi/SBE, Balıkesir.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 7.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doymu ve Sosyal - Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (1), 117-128.
- Tatar, S. (2013). *İzlenim Yönetimi Davranışlarında Kişilik Özelliklerinin Rolü: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/SBE, İzmir.
- Topses, G. (2003). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vural E. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/SBE, İstanbul.
- Wright, S.L. (2005). Loneliness in the Workplace. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). New Zealand: Canterbury University Psychology.
- Wright, S. L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*. 35 (2), 69-68.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenlilik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 59-75.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.
- Yeni, Z. (2015). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Duygusal İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/SBE, Kütahya.
- Yıldırım, B.I. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Antalya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi /SBE, Antalya.
- Yıldız, M. ve Dilmaç, B. (2012). Öğretmen Adaylarının Sahip Oldukları Değerler İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 122-134.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2), 291-306.
- Zel U. (2001). *Kişilik ve Liderlik Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Summary

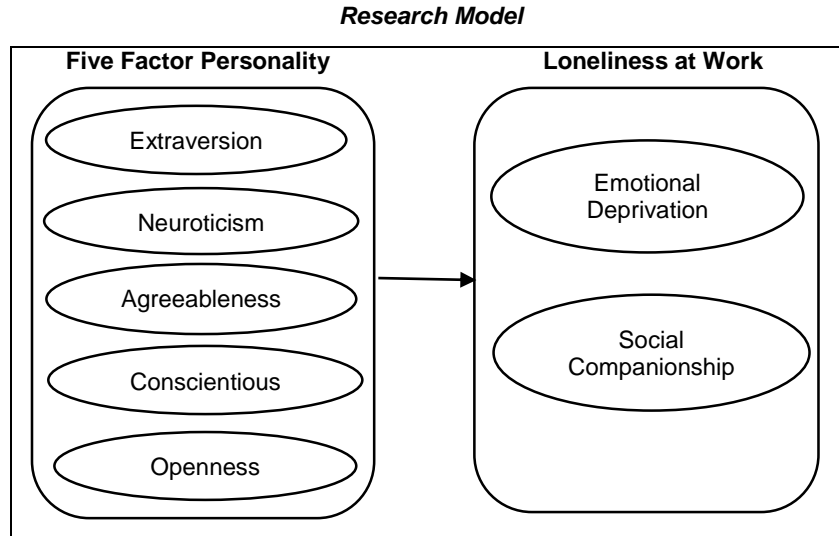
Nowadays, one of the most important problems encountered in business life is loneliness. Because of increase in competition and the reasons for focusing on career development, the concept of loneliness at work is confronted as an important reality. One of the topics that are considered in business life is the determination of people's personalities. Every person has different personality. One of the functions of assessment of personality is to determine the characteristics and diversity of individuals who are not alike. Therefore the concept of personality assessment is an issue on agenda today. For this reason, the topic of five factor personality is considered. One of the most important resources of business is people. Businesses are investing in people to gain competitive advantage. In this context, businesses prefer employees who can move with unity and cooperation, have high motivation, social, have strong communication, hard working and responsible personality instead of employees who are lonely at work. For this reason, in the literature section of this study, personality, five factor personality and it's dimensions, concept of loneliness at work and it's dimensions discussed.

This study aims to investigate the effect of the five factor personality on the loneliness at work. For this purpose the research conducted on 306 white collar employees who work in six different legally online betting vendor companies that operates in Turkey.

This research's independent variable is five factor personality that has five dimensions -extraversion, neuroticism, agreeableness, conscientiousness, openness- and the dependent variable is loneliness at work that has two dimensions- emotional deprivation and social companionship. Independent variable which is used to measure five factor personality is measured via instrument, which is developed by John, Donahue and Kentle (1991). This includes 5 factors and 44 items. Those are extraversion (8 items), neuroticism (8 items) agreeableness (9 items), conscientiousness (9 items), and openness (10 items). Dependent variable of this research is loneliness at work is also measured by an instrument

developed by Wright, Burt and Strongman (2006) which includes two factors and 16 items. Those are emotional deprivation (9 items) and social companionship (7 items).

The research model is presented above is developed in order to measure the effect of five factor personality on loneliness at work.



For this purpose, the reserach hypothesis and sub- hypothesis is presented above:

1. **H₁**: Five factor personality affects loneliness at work.

1. **H_{1a}**: Extraversion affects loneliness at work.

1. **H_{1b}**: Neuroticism affects loneliness at work.

1. **H_{1c}**: Agreeableness affects loneliness at work.

1. **H_{1d}**: Conscientious affects loneliness at work.

1. **H_{1e}**: Openness affects loneliness at work.

As shown in Tablo all hypotheses are accepted. According to the research results, negative relationship between four personality factors which are conscientiousness, extraversion, agreeableness and openness is examined with loneliness at work; and positive relationship with neuroticism and loneliness at work is witnessed.

1. H₁	Five factor personality affects loneliness at work.	Accepted
	1. H_{1a} Extraversion affects loneliness at work.	Accepted
	1. H_{1b} Neuroticism affects loneliness at work.	Accepted
	1. H_{1c} Agreeableness affects loneliness at work.	Accepted
	1. H_{1d} Conscientious affects loneliness at work.	Accepted
	1. H_{1e} Openness affects loneliness at work.	Accepted

For future studies, researcher on different institute and sector can be recommended. Furthermore, researchers will be contribute to social science via concentrating topic about managerial support, organizational support, workaholic, organizational commitment, organizational culture, organizational climate, intention to live organization and organizational citizenship behaviour.