

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

30.

ULUSAL YÖNETİM VE
ORGANİZASYON
KONGRESİ

BİLDİRİLER
KİTABI

26-28
Mayıs
2022

Editörler
Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK
Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT
Arş. Gör. Tuğrul YILMAZER
Arş. Gör. Gizem KARADENİZ

yonorg2022.sdu.edu.tr

PANDEMİ DÖNEMİNDE ESNEK ÇALIŞMA ALGISI İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Arş. Gör. Nazım ŞEN

KTO Karatay Üniversitesi,
nazim.sen@karatay.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi,
secilkeskin@ibu.edu.tr

ÖZET

Esnek çalışma düzeni hem zamansal hem de mekânsal açıdan esnekliğin var olduğu ve içinde bulunulan şartlara göre çalışanların performansını etkileyebilecek bir takım politikalardan oluşmaktadır. Bu çalışmanın amacı esnek çalışma algısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolünün incelenmesi olarak belirtilmektedir. Çalışmanın örnekleme yaş ortalaması 31.55 (S=8.59) olan 217 kadın ve 139 erkek olmak üzere toplam 356 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Esnek Çalışma Algısı Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Büyük Beşli Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluğun düzenleyici etkisi bulunmuştur. Bu çalışma pandemiye bağlı esnek çalışma düzenine geçen çalışanlar ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve kişiliğin esnek çalışma düzenindeki konumunun saptanması açısından önem arz etmekte olup literatüre katkı sunmaktadır.

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

GİRİŞ

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

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Esnek Çalışma Algısı

Esnek çalışma düzenlemeleri 1970’lerin başında “çalışanların menfaati” kavramı ile literatüre girmiştir (Sladek, 1995; Sullivan ve Lussier, 1995). Esnek çalışma düzeni, "çalışanların, işin ne zaman ve nerede yürütüleceğini değiştirmesine izin veren resmi veya gayri resmi her türlü politika ve uygulama" olarak tanımlanmaktadır (Glass ve Estes 1997; Maxwell, Rankine, Bell ve

MacVicar, 2006). Esnek çalışma düzeni; çalışma saatlerinin süre ve/veya pozisyon açısından değişken olduğu durumlar ile çalışanlar, işverenler veya her ikisinden de etkilenebilecek bir yapı olarak görülebilmektedir (Janssen ve Nachreiner, 2004). Esnek çalışma düzeni Rau ve Hyland (2002) tarafından mekânsal esneklik ve zamansal esneklik olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Mekânsal esneklik uzaktan çalışma ya da esnek alan olarak nitelendirilirken zamansal esneklik ise mesai kavramının değişkenlik göstermesi olarak ifade edilmektedir. Zamansal esneklik, personelin işinin zamanlaması üzerinde kontrole sahip olması olarak ifade edilmektedir. Çalışanın işinin başlangıç ve bitişine bağlı olarak zamanını ya da günlük veya haftalık çalışılan saat düzenlerini kontrol ederek değiştirme durumunu kapsayabilmektedir (Glass ve Estes 1997). İş yeri esnekliği ise çalışanın iş yeri dışında farklı ortamlarda çalışabilme esnekliğine sahip olması durumu olarak tanımlanmaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili olarak personelin motivasyonunu artırma ve iş gücü devir oranını azaltma (Allen, Johnson, Kiburz ve Shockley, 2013); maliyetlerin ve genel giderlerin azaltılması (Murray, 1995) gibi olumlu uygulamaların yanı sıra örgüt içerisindeki bireysel olarak kariyer fırsatlarının gelişmemesi, statü kaybının yaşanması ve yalnızlık duyguları süreci olumsuz etkileyen faktörler içerisinde yer almaktadır (Reilly, 2001; akt. Tietze ve Musson, 2003).

İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, işte ve ailede rol açısından karşılıklı uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkan bir tür roller arası çatışma olarak ifade edilmektedir. Bu çatışma, edinilen rollerden ya da rol baskılarından kaynaklı da ortaya çıkabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş ile ilgili sorumluluklara ayrılan zamanlar ile aile ihtiyaçlarının karşılanması durumu aynı anda ortaya çıktığında roller arası çatışmalar yaşanmaktadır (Thompson ve diğerleri, 2006). İş-aile çatışması; sağlık sorunları, daha yüksek sağlık hizmeti maliyetleri, daha düşük örgütsel bağlılık, daha düşük iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin artmasıyla ilgili olduğu görülmektedir (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

İş-aile çatışması ile esnek çalışma düzenlemeleri üzerine yapılan bazı çalışmalarda esnek çalışmanın negatif etkilerini görmek mümkündür. Gottlieb, Kelloway ve Barham (1998) ile Clark (2001), zamansal esnekliğin iş-aile çatışmasını azaltmadığını araştırmalar sonucunda ortaya koymaktadır.

Kişilik

Allport'a göre kişilik, çevresine adaptasyon sağlamaya çalışan bireylerin içinde buldukları dinamik yapı olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012). Costa ve McCrae (1980) kişiliğin boyutlandırmasını nevrotiklik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık olarak tanımlamıştır. İlerleyen yıllarda bu boyutlara uyumluluk ve sorumluluk eklenerek beş boyutlu kişilik özellikleri oluşturulmuştur (McCrae, 1989; John ve Srivastava, 1999).

Kişilik ile ilgili literatürde esnek çalışma düzeni ile ilgili olarak yapılan bir çalışma mevcut olmamakla birlikte iş-aile çatışması üzerine çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kişilik ile iş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar ele alındığında çalışanlarda sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik alt boyutlarından yüksek puan alan katılımcıların daha az iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir (Chu, Guo, Liu ve Chen, 2020). Wayne, Musisca ve Fleeson'a (2004) göre ise çalışmanın iş-aile alt boyutu ile uyumluluk ve sorumluluk kişilik alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı; nevrotiklik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Esnek çalışma düzeninin olumsuz etkileri kısıtlı olsa da literatürde bulgular mevcuttur (Kets de Vries ve Balazs, 1997; Felstead ve Jewson, 2000; Harris, 2003; Green, 2004; Tietze ve Musson, 2005). Ancak literatür bulguları incelendiğinde esnek çalışma ile iş-aile çatışması alanında yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Pandemi koşulları içerisinde iş hayatında olan bireylerin kişilik yapılarının da sürece dahil edilerek araştırmanın yürütülmesi çalışmanın özgünlüğü açısından da önem kazanmaktadır. Bu nedenle çalışmanın

amacı esnek çalışma düzeninin iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisine bakarak incelemektir.

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

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Katılımcılar

Çalışmada içinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisi de göz önüne alınarak online anket yöntemi ile hizmet sektöründe çalışan 356 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan elde edilen demografik bilgilere göre çalışmada 217 (%61) kadın ve 139 (%39) erkek katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların 161'i (%45.2) evli, 187'si (%52.5) bekar ve medeni durumunu diğer olarak belirten kişilerin sayısı 8 (%2.2)'dir. Sektöre bakıldığında; özel sektör çalışanlarının 181 (%50.8) ve kamu sektörü çalışanlarının 175 (%49.2) kişi olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

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

Esnek Çalışma Algısı Ölçeği: Çalışanların esnek çalışma düzeni içerisindeki durumlarını ölçmek amacıyla Akpolat ve Çetin (2020) tarafından geliştirilmiştir. 8 maddeden oluşan esnek çalışma algısı ölçeği işin yapısından kaynaklı esneklik ve zamansal esneklik (muğlaklık) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alpha değeri .774; işin yapısından kaynaklı esneklik ile zamansal esneklik (muğlaklık) Cronbach Alpha değerleri her iki alt boyutta da .761 olarak bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği, Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert kullanılmaktadır. Ölçek hem iş-aile hem de aile iş boyutunu ölçmektedir. Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88; Efeoğlu (2006) tarafından çevirisi yapılan ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .83 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada yalnızca 5 maddelik iş-aile çatışması alt boyutu kullanılmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri: Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş olup Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Beş Faktör Kişilik Envanteri 44 maddeden oluşmaktadır. Nevrotiklik, Yeniliğe Açıklık, Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk olmak üzere toplam beş alt boyuttan oluşmaktadır. Türkçe formun uyarlanmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının .64 ile .77 arasında değişim gösterdiği görülmektedir. Ölçek 5'li Likert kullanılarak hazırlanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde değişkenler arası korelasyon analizleri ile esnek çalışma algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesinde kişiliğin düzenleyici etkisi bulguları da yer almaktadır.

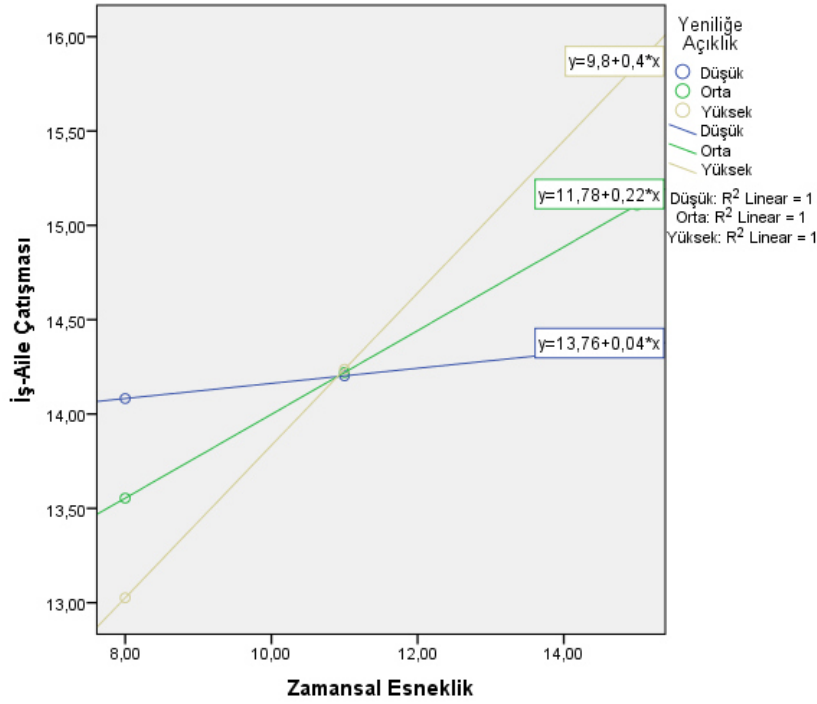
Tablo 1: Beş Faktör Kişilik Alt Boyutları, Esnek Çalışma Algısı Alt Boyutları Ve İş-Aile Çatışması Alt Boyutu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Ait Korelasyon Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8
Nevrotiklik	1	-.170**	-.411**	-.378**	-.236**	.138**	-.059	.291**
Yeniliğe Açıklık		1	.554**	.483**	.411**	.240**	.059	.030
Dışadönüklük			1	.514**	.408**	.095	.018	-.098
Sorumluluk				1	.461**	.064	.002	-.062
Uyumluluk					1	-.014	-.001	-.126*
İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik						1	.182**	.256**
Zamansal Esneklik (Muğlaklık)							1	.150**
İş-Aile Çatışması								1
\bar{X}	22.50	35.97	29.51	34.71	34.60	11.88	11.28	14.32
Ss	5.75	5.53	5.50	5.02	4.97	3.78	3.52	5.72
Minimum	9	17	14	20	20	4	4	5
Maximum	39	48	40	45	45	20	20	25

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

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

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

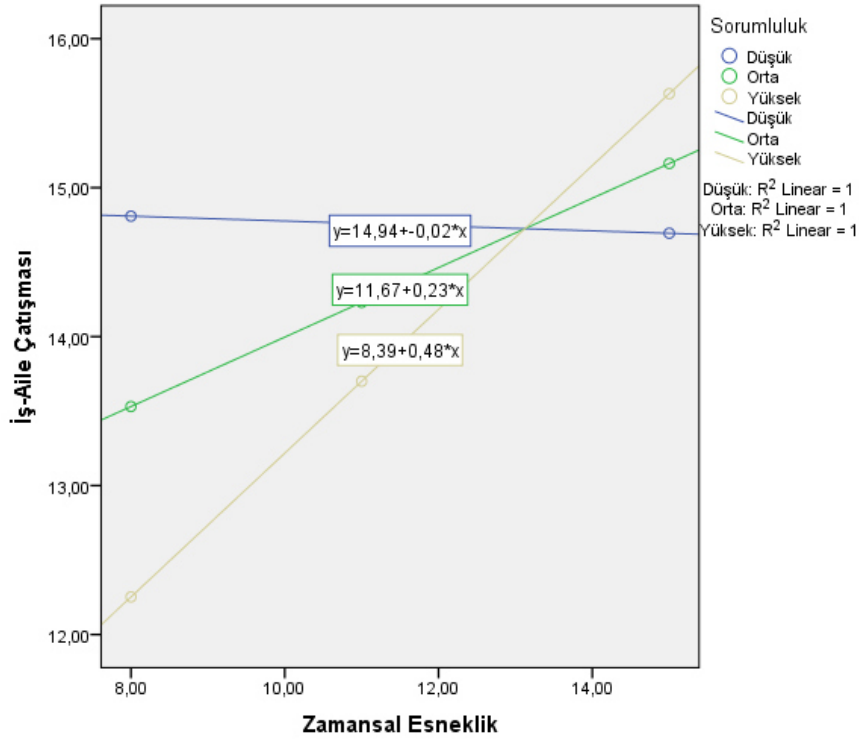


Şekil 1. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Yeniliğe Açıklığın Düzenleyici Rolü

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

DEĞİŞKENLER	β	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	26.054	7.913	3.292	.001	10.491	41.616	
Zamansal Esneklik (X)	-1.087	.669	-1.623	.105	-2.404	.230	
Yeniliğe Açıklık (W)	-.396	.216	-1.835	.067	-.821	.028	
Etkileşim Etkisi (X.W)	.036	.018	2.000	.046	.000	.072	
Yeniliğe Açıklık	Düşük	.040	.131	.304	.761	-.219	.299
	Orta	.221	.085	2.586	.010	.053	.390
	Yüksek	.403	.117	3.428	.000	.172	.635
Modelin Özeti		R	R ²	F	p		
		.184	.033	4.11	.006		

Zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından yeniliğe açıklığın düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esnekliğin iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Kişilik alt boyutu olan yeniliğe açıklığın iş-aile çatışması üzerinde de yordayıcı bir etkisi söz konusu değildir. Bununla birlikte zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide yeniliğe açıklığın etkileşim etkisi anlamlıdır. Kısacası yeniliğe açıklığın zamansal esneklik ve iş-aile çatışması arasında düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır. Düşük yeniliğe açıklığa sahip bireylerde zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Öte yandan orta ve yüksek yeniliğe açıklığa sahip olan bireylerde zamansal esneklik iş-aile çatışmasını yordamaktadır.

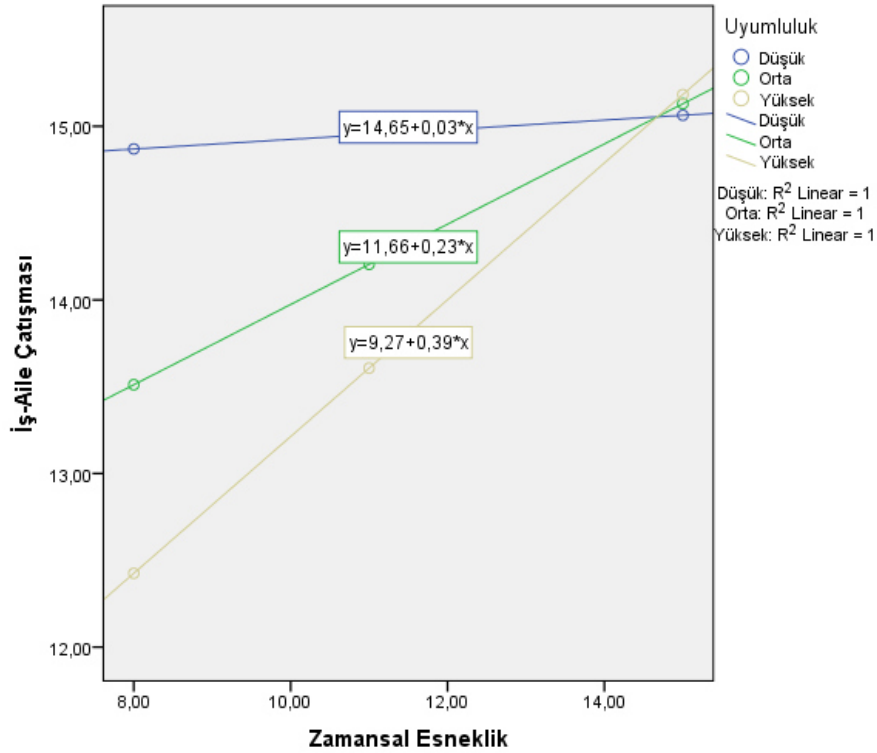


Şekil 2. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Sorumluluğun Düzenleyici Rolü

Tablo 3. Zamansal Esneklik ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Sorumluluğun Düzenleyici Etki Tablosu

DEĞİŞKENLER	β	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	34.590	7.288	4.745	.000	20.255	48.924	
Zamansal Esneklik (X)	-1.513	.598	-2.529	.011	-2.691	-.336	
Sorumluluk (W)	-.655	.205	-3.188	.001	-1.059	-.251	
Etkileşim Etkisi (X.W)	.049	.016	2.966	.003	.016	.083	
Sorumluluk	Düşük	-.016	.121	-.135	.892	-.255	.222
	Orta	.233	.084	2.759	.006	.067	.399
	Yüksek	.482	.116	4.135	.000	.253	.712
Modelin Özeti		R	R ²	F	p		
		.223	.050	6.190	.000		

Zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından sorumluluğun düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esnekliğin iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Kişilik alt boyutu olan sorumluluğun iş-aile çatışması üzerinde de yordayıcı bir etkisi söz konusudur. Zamansal esneklik (muğlaklık) ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide sorumluluğun etkileşim etkisi anlamlıdır. Kısacası sorumluluğun zamansal esneklik ve iş-aile çatışması arasında düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır. Düşük sorumluluk koşulunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmazken, orta ve yüksek sorumluluğa sahip bireylerde zamansal esneklik iş-aile çatışmasını yordamaktadır.



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

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

DEĞİŞKENLER		β	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		32.560	7.866	4.139	.000	17.088	48.031
Zamansal Esneklik (X)		-1.192	.681	-1.750	.080	-2.533	.147
Uyumluluk (W)		-.597	.221	-2.697	.007	-1.032	-.161
Etkileşimsel Etki (X.W)		.040	.019	2.124	.034	.003	.078
Uyumluluk	Düşük	.027	.131	.210	.833	-.231	.287
	Orta	.231	.084	2.734	.006	.064	.397
	Yüksek	.394	.110	3.572	.000	.177	.610
Modelin Özeti			R	R ²	F	p	
			.224	.050	6.222	.000	

Zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişilik alt boyutlarından uyumluluğun düzenleyici rolü incelenmiştir. Zamansal esnekliğin iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Öte yandan kişilik alt boyutu olan uyumluluğun iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi söz konusudur. Bu bağlamda zamansal esneklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide uyumluluğun etkileşim etkisi anlamlıdır. Kısacası uyumluluğun zamansal esneklik ve iş-aile çatışması arasında düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır. Düşük uyumluluğa sahip bireylerinde zamansal esnekliğin (muğlaklık) iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak orta ve yüksek uyumluluk koşulunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışması üzerinde yordayıcı bir etkisi görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, algılanan esnekliğin iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolünün ele alınması amacıyla gerçekleştirilmiş olup H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda zamansal esnekliğin iş-aile çatışması ile arasındaki ilişkide yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluğun düzenleyici etkisi bulunmuştur.

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

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

Son olarak zamansal esneklik (muğlaklık) ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide uyumluluğun düzenleyici etkisi görülmektedir. Zamansal esnekliğin düşük ve orta düzey olduğu koşulda uyumluluk arttıkça iş aile çatışması azalmaktadır. Bir örgütte uyumluluk puanı yüksek bireylerin daha çok yardımsever, işbirlikçi bir yapıda oldukları; düşük puan alan bireylerin ise rekabetçi, sinirli ve kuşkusu bir yapıyı temsil ettikleri görülmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Costa ve McCrae, 1992; Goodstein ve Lanyon, 1999). İşbirliğine açık, yardımsever, diğer bireylerle sempati duyan kişilerin daha az iş-aile çatışması yaşadıkları; öte yandan rekabetçi, agresif bir yapıyı temsil eden kişilerin ise daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Bu doğrultuda elde edilen literatüre bakıldığında Wayne, Musisca ve Fleeson (2004) ile Priyadharshini ve Wesley (2014) tarafından yürütülen çalışmalar uyumluluğun iş-aile çatışması ile arasındaki negatif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Ancak zamansal esnekliğin (muğlaklık) yüksek olduğu durumlarda uyumlulukla

iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki ortadan kalkmaktadır. Orta ve yüksek uyumluluğa sahip bireylerde zamansal esneklik (muğlaklık) arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bunun nedeni yüksek uyumluluğa sahip bireylerin özellikle işbirliği ve yardımseverlik özellikleri ile hareket ederek işyerindeki durumlara ağırlık vermesi fakat işyerinde var olan belirsizliklerin, bireylerin hem iş hem de aile rollerini olumsuz etkilemesi olabilir.

Esnek çalışma algısı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide nevroitiklik ile dışadönüklüğün düzenleyici etkisi görülmemektedir. Nevrotiklik ve dışadönüklüğe dair bulguların elde edilememesinin sebebi bu iki değişkenin duygular ve ikili ilişkilere bağlı oluşabilecek karakter yapılarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumlulukta ise örgüt içerisindeki durumlar karşısında davranışsal olarak ifade edilebilecek kişilik yapıları söz konusudur. Chu, Guo, Liu ve Chen (2020) ile Priyadharshini ve Wesley (2014) tarafından yürütülen çalışmalarda nevroitikliğe dair bir bulguya rastlanmamıştır. Ek olarak Wayne, Musisca ve Fleeson (2004) tarafından yürütülen araştırmada ise dışadönüklüğe ilişkin bir bulgu yer almamaktadır. Bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin, pandemi döneminde evde kaldıkları süre boyunca sosyal alanlara getirilen düzenlemeler ile kişilerarası ilişkilerin kısıtlanması, esnek çalışma düzenine bağlı olarak nevroitik bireylerin stresle baş edememesi ve korku, kaygı, üzüntü gibi birtakım negatif duygulanımların açığa çıkması ve yine esnek çalışma yapısına bağlı olarak evden çalışma ya da ofiste kısıtlı personelin bulunması gibi sebepler doğrultusunda sosyal yaşamın ve iletişimin kısıtlanmasına bağlı olarak çalışanların sorun yaşamasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak iş hayatı kriter olarak ele alındığında esnek çalışma düzeni içerisinde çalışanların aile yaşantıları içerisinde işten kaynaklı çatışmaya sebep olacak durumların ortaya çıkabilmesi durumu çalışmanın sonuçları içerisinde yer almaktadır. Bu çalışma özellikle pandemi şartları baz alınarak çalışma saati ya da çalışma yerine bağlı olarak esnek çalışma düzenine geçiş yapmış hizmet sektörü içerisinde yer alan katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak elde edilmiş olan veriler online veri toplama yöntemi ile elde edilmesinden dolayı katılımcıların hangi şartlar içerisinde katılım sağladıkları kontrol edilememiştir. Bunun yanı sıra çalışma gereği hizmet sektörü içerisinde iş odaklı bir yaklaşımla ilişkilere bakılmış olup aile-iş çatışmasına yer verilmemiştir. Bu da aile temel alındığında esnek çalışma düzeni içerisinde aile ve sosyal ilişkilere bağlı olarak ne gibi etkilerin söz konusu olacağı sorusunu düşündürmektedir. Demografik özellikler açısından bireylerin toplam çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, çocuk sayısı gibi faktörlerin de çatışma ile ilişkili olabileceği düşünülmekte olup alternatif çalışmalara katkı sunacağı düşünülmektedir. Son olarak hizmet sektörü dışında kalan sektörler ile de alternatif çalışmaların yürütülmesi ve literatüre kazandırılması açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akpolat, T., ve Çetin, M. (2020). Esnek Çalışma Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 18(1).
- Alis D, Karsten L, ve Leopold J (2006) From gods to goddesses. *Times and Society* 15: 81–104.
- Allen, D. A., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(5), 278-308.
- Allport, G. W. (1960). The open system in personality theory. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(3), 301.

- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Benet-Martínez, V., ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729.
- Chu, F., Guo, M., Liu, S., ve Chen, S. (2020). Work-family conflict, personality, and safety behaviors among high-speed railway drivers. *Journal of Transportation Safety ve Security*, 12(9), 1147-1163.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Costa, P. T., Jr., ve McCrae, R. R. (1980). Still stable after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In P. B. Baltes ve O. G. Brim, Jr. (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 65–102). New York: Academic Press.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). NEO-PI-R: Professional Manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler (T.C. Resmi Gazete, 22 Mart 2020, sayı: : 31076).
- Efeoğlu, İ. F. (2006) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Felstead, A. ve Jewson, N. (2000), In Work at Home, Routledge, London.
- Glass, J. L., ve Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289–313.
- Goodstein, L.D. ve Lanyon, R.I. (1999). Applications of Personality Assessment to the Workplace: A Review. *Journal of Business and Psychology*, 13, 291-322.
- Gottlieb, B. H., Kelloway, E. K., ve Barham, E. J. (1998). Flexible work arrangements. Chichester, UK: John Wiley ve Sons.
- Green, F. (2004) Why has work effort become more intense? *Industrial Relations* 43: 709–41.
- Greenhaus, J.H., ve Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Harris, L. (2003). Home-based teleworking and the employment relationship. *Personnel Review*.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- Janssen, D., ve Nachreiner, F. (2004). Health and psychosocial effects of flexible working hours. *Revista de Saude Publica*, 38, 11-18.
- John, O.P. ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. L.A. Pervin ve O.P. Johns (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.

- Kelliher, C., ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Kets de Vries MFR, Balazs K (1997) The downside of downsizing. *Human Relations* 50: 11–50.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., ve MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*.
- McCrae, R. R. (1989). Why I advocate the five-factor model: Joint factor analyses of the NEO-PI with other instruments. In D. M. Buss ve N. Cantor (Eds.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 237–245). New York: Springer-Verlag.
- Murray, B. (1995), “The economic arguments for teleworking”, *FlexibleWorking*, November, pp. 31-3.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles Ve R. Mcmurrian (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 80: 400-409
- Priyadharshini, R. A., ve Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 7(5), 1037-1060.
- Rau BL, Hyland MM. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136.
- Robbins, S.P. ve Judge T.A. (2012) Örgütsel Davranış, 14. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem, *Nobel Akademik Yayıncılık*, İstanbul.
- Sladek, C (1995), “A Guide to Offering Work/Life Benefits,” *Compensation and Benefits Review* 27(1): 41-46
- Sullivan, S., ve R. Lussier (1995), “Flexible Work Arrangements as a Management Tool: Part I,” *Supervision* 56 (8): 14-17
- Sümer, N., ve Sümer, H. C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- Taş, İ. E., ve Ateş, N. (2020). Kamuda bir esnek çalışma deneyimi: Vergi inceleme elemanlarının Covid-19 sürecinde esnek çalışması.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., ve Allen, T.D. (2006). Work and Family from an industrial/organizational psychology perspective, In M. Pitt-Catsoupes, E.E. Kossek, ve S. Sweet (Eds.), *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah: Lawrence Erlbaum, 283-307.
- Tietze, S., ve Musson, G. (2003). The times and temporalities of home-based telework. *Personnel Review*.
- Tietze, S., Musson, G. (2005) Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment. *Organization Studies* 26: 1331–52.
- Wayne, J. H., Musisca, N., ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.