



Original article

Kişilik Özelliklerinin ve İş-Aile Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin Çanakkale'de Faaliyet Gösteren Mali Müşavirler ve Muhasebe Bürolarında Çalışanlar Üzerine Araştırılması ¹

An Investigation of the Effects of Personality Traits and Work-Family Conflict on Work Alienation on the Employees of Financial Advisors and Accounting Offices Operating in Çanakkale

Neslihan Aydın ^{a,*} & Metin Atmaca ^a

^a Department of Business Administration, Graduate School of Education, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey

Özet

Bu çalışma kişilik özelliklerinin ve iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektedir. Literatürde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda kişilik özellikleri oluşumunda ve işe yabancılaşmanın gerçekleşmesinde bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileri değerlendirilmektedir. Ayrıca literatürde, iş-aile çatışmasının işe yabancılaşmanın yordayıcı olduğu ileri sürülmektedir. Çalışmada, işe yabancılaşma üzerinde etkili olması beklenen faktörler kapsamında beş faktör kişilik özellikleri ve iş-aile çatışması ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda, Çanakkale ilinde faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışan 247 kişiden anket yöntemi aracılığıyla elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; beş faktör kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma ve iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte, araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin (beş faktör kişilik özellikleri, iş-aile çatışması) bağımlı değişkeni (işe yabancılaşma) etkileme düzeyleri ile bağımsız ve bağımlı değişkenlerin kendi aralarındaki etkileşim düzeyleri açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş-Aile Çatışması, İşe Yabancılaşma.

Abstract

This study examines the effects of personality traits and work-family conflict on work alienation. In the literature, it is stated that there is a significant relationship between the five-factor personality traits and work alienation. At the same time, the effects of individual and organizational factors on the formation of personality traits and the realization of work alienation are evaluated. In addition, it is argued in the literature that work-family conflict is a predictor of work alienation. In the study, five factor personality traits and work-family conflict were discussed within the scope of the factors expected to be effective on work alienation. For the purpose of the research, the data obtained from 247 people working in financial advisors and accounting offices operating in Çanakkale were evaluated with the help of factor analysis, correlation analysis and regression analysis. According to the findings

¹ Bu makale birinci yazarın, "Kişilik Özelliklerinin ve İş-Aile Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Mali Müşavirler ve Muhasebe Bürolarında Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

* Corresponding author:

Neslihan Aydın, Department of Business Administration, Graduate School of Education, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey.
Email: neslihanaydin17@gmail.com

obtained as a result of the research; It has been accepted that there are statistically significant relationships between five factor personality traits and work alienation, work-family conflict and work alienation. In addition, the effect levels of the independent variables (five factor personality traits, work-family conflict) in the research model on the dependent variable (work alienation) and the interaction levels between the independent and dependent variables were explained.

Keywords: Five-Factor Personality Traits, Work-Family Conflict, Work Alienation.

Received: 01 February 2022 * **Accepted:** 23 February 2022 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2022.430.1>

GİRİŞ

Bireyler yaşamlarının önemli bir kısmını çalışma hayatı içinde geçirmektedirler. Özellikle yoğun bir çalışma hayatına sahip kişiler için yaşamlarının çoğunluğunu çalışma hayatı kapsadığından dolayı onlar için çalışma alanları zor olabilmektedir. Böyle bir durumda da çalışan bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri önemli faktörler biri halindedir. İşgörenlerin sahip olduğu kişilik onların çalışma çevreleri ile kuracağı iletişimde ve sergileyecekleri tutum ve davranışlarda etkili olan unsurlardandır (Tunç, 2019: 3497). Bireylerin kişiliklerinin oluşmasında kalıtsal faktörler ve çeşitli çevresel faktörler etkili olmaktadır (Yavaş, 2020: 9-10). Her faktörün kişilik üzerindeki etkisi farklı derecelerde olabilmektedir (Deniz, 2016: 6).

Bireyler yaşamları içerisinde çeşitli rollere sahip olmakla birlikte iş ve aile rolleri önemli rollerdendir (Netenmeyer vd., 1996: 400). İşin gerektirdiği roller ve ailenin gerektirdiği rolleri birlikte ve tam olarak yerine getirebilmek oldukça zordur (Yıldız vd., 2019: 15). Dolayısıyla iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde çift yönlü olarak gerçekleşebilmektedir (Colombo ve Ghislieri, 2008: 38-39). İşgörenlerin iş-aile çatışması yaşaması durumunda iş yaşamlarındaki yaşanan sıkıntılar aile yaşamlarını olumsuz olarak etkilemekte ve aynı şekilde aile sorumlulukları da iş sorumluluklarını etkileyebilmektedir (Bragger vd., 2005: 307). Roller arası çatışma durumu olan iş-aile çatışması, bir rolün gereklerinin diğer rolün gereklerini engellediği noktada yaşanmaktadır (Çarıkçı vd., 2010: 55).

İşgörenler, bireysel, örgütsel ve çevresel nedenler kaynaklı işe yabancılaşma yaşanabilmektedir. İşe yabancılaşma yaşayan birey için işin bir önemi bulunmamaktadır, işinden uzaklaşmıştır ve işine karşı olumsuz duyguları bulunmaktadır (Oruç, 2020: 328). İşe yabancılaşma yaşayan işgörenin işine gösterdiği önem azalır ve daha az enerji harcar (Agarwal, 1993: 723). Bireylerin işlerinde söz sahibi olamaması, iş süreçlerinde katkılarını kaybetmeleri işe yabancılaşma yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir (Çivilidağ, 2015: 269-270). İşgörenlerin işe yabancılaşma yaşamaları durumunda buldukları örgütten psikolojik, fiziksel veya her iki şekilde de uzak kalabilmektedirler (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 108).

Bu çalışmada beş faktör kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma kavramları ele alınacaktır. Bu doğrultuda, mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge kişilik özellikleri ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ KURAMI

Beş faktör kişilik özellikleri kuramı yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren insana özgü yapılan çalışmaların artması ile kişiliğe ve kişilik özelliklerine özgü çalışmaların sayısında artış olması sonucunda ortaya çıkan kuramdır (Çetinsöz ve Akdağ, 2015: 2). Ayırıcı özellikler kuramı içinde bulunan beş faktör kişilik özellikleri kuramı Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilmiştir (Kılıçlar vd., 2017: 96). McCrae ve Costa (1996) bu beş faktörü dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk olarak tanımlamıştır (Barnekow ve Knutson, 2009: 158). Beş faktör kişilik özellikleri kuramı, kişilik özelliklerinin bütününe içermekte ve bu özellikleri geniş ve kapsamlı bir şekilde ele alan bir model olarak kabul edilmektedir (Bartone vd., 2009: 499). Beş faktör kişilik özellikleri kuramı bireylerin kişiliğinin tanımlanmasında geçerli ve güvenilir bir kuram olduğunun bilimsel olarak kanıtlanmasından dolayı en çok kabul gören, literatürde fikir birliğine varılan ve aynı zamanda üzerinde en çok durulan kuramlardan biridir (Baltacı, 2017: 60-61; Yelboğa, 2006: 200).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramının Boyutları

Beş faktör kişilik özellikleri boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık şeklindedir (Apan ve Ercan, 2017: 179). Bu beş boyut birçok yöntem ile yapılmış çalışmalarda en çok karşılaşılan boyutlar olmasından dolayı Büyük Beşli olarak adlandırılmaktadır (Kılıçlar vd., 2017: 97).

Tablo 1. Beş faktör kişilik özellikleri

Dışadönüklük	
Yüksek	Düşük
Canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, iyimser, konuşkan, hırslı, enerjik	Mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven, utangaç, sessiz, çekingen, kararlarını başkalarına dayandırmayan
Uyumluluk	
Yüksek	Düşük
Çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, iş birliğine yatkın, yardımcı, iyi huylu, sempatik, güvenilir, bağışlayıcı	İnsanlara güvenmeyen, yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen, kaba, bencil, düşmanca, işbirlikçi olmayan
Sorumluluk	
Yüksek	Düşük
Düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi, organize, güvenilir, verimli, başarılı odaklı	Esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri, kurallara çok bağlı olmayan, düzensiz, tembel, sorumsuz, dikkatsiz, özensiz
Deneyime Açıklık	
Yüksek	Düşük
Analitik düşünen, duyarlı, ilgili, alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı, meraklı, entelektüel, esnek	Muhafazakâr, yeniliğe kapalı, detaylı düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel, sıg, basit
Duygusal Denge	
Yüksek	Düşük
Kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu, telaşsız, kararlı, esnek	Hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz, fevri, güvensiz, korkulu

Kaynak: Demir, 2012: 41; Leduc vd., 2015: 4; Mert Şencan, 2016: 232.

Dışadönüklük, dış çevre ile iletişimin güçlü olması veya dış çevre ile uyumlu olma durumudur (Ünsar, 2011: 258). Dışadönüklük özelliği güçlü olanlar bulunduğu ortamlarda göze çarpan ve ilgi gören kişiler olurlar ve bu durumu iyi yönetebilen kişilerdir (Baltacı, 2017: 61). Tam tersi şekilde içe dönük olan bireyler çevreye karşı mesafeli olmayı ve yalnız kalmayı dış çevreye karşı kapalı olmayı tercih ederler (Erkuş ve Tabak, 2009: 217).

Duygusal denge, kişilerin kendilerinde olumsuzluklar oluşturabilecek psikolojik göstergelere karşı kendilerini dengelemeleridir (Özaslan Çalışkan ve Akca, 2017: 362). Bu kişiler aşırı ve uyumsuz duygusal tepkiler vermezler (Uçar ve Konal, 2018: 100). Stresli durumları başarılı bir şekilde yönetebilmektedirler (İçerli ve Uğuz Arsu, 2019: 24). Nevrotizm, bireyin karşılaştığı durumların sonucunda sürekli olarak olumsuz bir sonuçla karşılaşacağını düşünmesidir (Bahar ve Kağan, 2018: 678). Bu kişilerin duygusal sorunları vardır ve duygu durumu sürekli değişkenlik göstermektedir (Bayram vd., 2019: 7).

Uyumluluk boyutuna göre kabul edilebilirliği yüksek olan kişiler daha uyumludur ve çatışmalardan kaçınırlar (Mazhar, 2017: 81). Uyumluluğu güçlü olan bireyler empati kurabilen, çevresine karşı saygı ve anlayış gösterebilen bireylerdir (Erkuş ve Tabak, 2009: 217). Uyumluluğu

düşük olan bireyler ise iş birliği yapmaktan hoşlanmazlar, sınırlı ve huysuz kişiliklerdir (Erkuş ve Tabak, 2009: 217). Çevresi ile yarışma içindedirler (Tabak vd., 2010: 543).

Sorumluluk boyutuna göre bu kişiler verimli, üretken olmayı tercihe ederler. Organize olmakta zorlanmazlar ve kolaylıkla plan yapabilirler. Etik ilke ve değerlere önem vermektedirler (Uçar ve Konal, 2018: 100). Yüksek sorumluluk duygusuna sahip olan bireyler dikkatli kişilerdir, öz disiplin ve başarıya arzusu barındırırlar (Erkuş ve Tabak, 2009: 217). Sorumluluk özelliği düşük olan kişiler dağınıktır, amaçları yoktur, ihmalciler davranırlar ve işten kaçmaktadırlar (Bahar ve Kağan, 2018: 679).

Deneyime açıklık; yeniliklere ve yeni tecrübeler, yeni durumlara açık olma durumudur (Baltacı, 2017: 62). Açıklık düzeyi yüksek olan bireyler hayal kurmayı severler ve yaratıcıdırlar (Tabak vd., 2010: 543-544). Gelişime açıklığı düşük olan bireyler değişime karşıdırlar, sabit olmayı tercih ederler, yeniliklere kapalıdırlar, rutin olan şeyleri yapmayı devam etmek isterler, çekingendirler, sanata ve estetiğe ilgileri yoktur (Çiçek ve Aslan, 2020: 142; Tabak vd., 2010: 543-544). Davranış bakımından geleneksel olmayı tercih ederler, muhafazakâr bir bakış açısına sahiptirler (Rothmann ve Coetzer, 2003: 69).

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş-aile çatışmasıyla ilgili çalışmalar Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol kuramı ile ilgili araştırmalarına uzanmaktadır (Özmete ve Eker, 2013: 22). Kahn ve arkadaşları rol çatışmasını, kişinin iki veya ikiden fazla role sahip olması ile yaşadığı baskı ve sonrasındaki gerilim durumu olarak belirtmektedir. Kahn ve arkadaşlarına göre bir rolün diğer roller üzerinde baskı oluşturması roller arası çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır (Çarıkcı vd., 2010: 54-55). İş ve aile bireylerin hayatlarındaki iki önemli alandır (Netemeyer vd., 1996: 400). İşin ve ailenin bireylere yüklediği görevleri yerine getirebilmek olabildiğince zordur (Yıldız vd., 2019: 15). İş rolü de aile rolü de zaman, enerji ve bağlılık gerektirmektedir (Higgins, 1992: 393). Kişiler hayatlarını çoğunlukla iş ortamları ve aile ortamlarında devam ettirmekte ve bu alanlar için gerekli olan rolleri gerçekleştirirken aile içinde yaşadığı sorunları işine, işinde yaşadığı sorunları da ailesine aktarabilmektedir (Taşdelen vd., 2016: 219). İş rolleri baskısının veya aile rollerinin baskısının artmasıyla iş-aile çatışması da artış gösterir (Karaca ve Polat Dede, 2017: 151). İş-aile çatışması, pek çok kişinin yaşadığı bir stres kaynağıdır. (Carlson vd., 2000: 249).

İş-Aile Çatışmasının Yönleri

İş-aile çatışması çift yönlüdür (Colombo ve Ghislieri, 2008: 38-39). Yani iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki yönlüdür ve bu iki kavram arasında ilişki bulunduğu söylenmektedir (Akın ve Karakulak, 2019: 326). İşten aileye doğru yaşanan çatışma, iş taleplerinin kişinin aile sorumluluklarını yerine getirme becerisine müdahale ettiğini tanımlar. Aileden işe doğru yaşanan çatışma ise aile sorumluluklarının kişinin işyerindeki sorumluluklarına müdahale ettiğini

açıklamaktadır (Bragger vd., 2005: 307). İş hayatının aile hayatına etkisi ve aile hayatının iş hayatına etkisi birbiri ile ilişkili durumlar olmasına rağmen birbirlerinden farklı süreçleri kapsamaktadırlar (Pala vd., 2018: 10). İş-aile çatışmasının da aile-iş çatışmasının da farklı öncüller ve sonuçları bulunmaktadır (Hammer vd., 2003: 420). İş-aile çatışması yaşanması stresin düzeyini yükseltmek, ilişkilerde gerginliklere sebep olmak, verimliliği azaltmak gibi sonuçlar yaşanmasına sebep olurken, aile-iş çatışmasında ise işe devamsızlık gibi sonuçlar ile karşılaşılabilir. Dolayısıyla bu çatışmalar kişinin fiziksel, psikolojik ve iş hayatını etkilemektedir (Keleş, 2018: 579). Yapılan çalışmalar iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını göstermektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 213).

İş-Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile çatışması üç türe ayrılmış olup Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasını; zamana dayalı çatışma, gerginliğe dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma şeklinde tanımlamıştır (Carlson vd., 2000: 250). Zaman esaslı çatışmanın temel nedeni zamanın kısıtlı olmasıdır (Aras ve Karakiraz, 2013: 3). Bireyin bir role ayrılan zamanın diğer role katılmasını zorlaştırdığı noktada ortaya çıkan çatışma zaman esaslı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Gerginlik esaslı çatışma, kişilerin iş hayatındaki rollerinin veya aile hayatındaki rollerinin birinde yaşadığı yorgunluk, gerilim, depresyon veya sinirlilik durumlarında diğer rolüyle ilgili göstermesi gereken performansı etkilemesi durumudur (Çavuş ve Aker, 2019: 1488). Davranış esaslı çatışma, bir rol için uygulanması gereken davranış biçiminin diğer role uygun olmaması durumunda yaşanan çatışma türüdür (Aras ve Karakiraz, 2013: 3). Davranış esaslı çatışma, bireyin bir alandaki davranışlarının diğer alanların gereksinimlerini karşılamadığını, bireyin iki rol arasında iyi uyum sağlayamadığını ve dönüştüremediğini ifade etmektedir (Zhou ve Wen, 2016: 101).

İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş-aile çatışmasının nedenleri ailesel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve kişisel faktörler şeklinde sıralanabilmektedir (Savaşkan ve Göktaş Kulualp, 2019: 217). İş-aile çatışmasının kişisel nedenleri arasında kişilik, yaş, cinsiyet ve medeni durum ifade edilebilir (Tolay ve Baysal, 2020: 800). İş-aile çatışmasında kişilik özellikleri ve cinsiyet diğer faktörlere göre daha çok etkilidir (Cingöz ve Kaya, 2018: 130). İşten kaynaklanan nedenler arasında çalışma saatlerinin düzensizliği, fazla mesai, kişiyi izin günlerinde çalıştırma ve ücretin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma saatleri olması gibi faktörler sıralanabilir. Çok erken veya çok geç saatlerde yapılan toplantılar, iş stresi, üstler ile kurulan kötü ilişkiler, işe güvensizlik, işkoliklik, iş seyahatleri, olumsuz çalışma koşulları gibi iş ile ilgili durumlarda kişinin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olabilmektedir (Sis Atabay ve Naktiyok, 2017: 32). Aşırı iş yükü ve iş sıkıntısı yaşanmasıyla iş ve aile alanlarında çatışmalar gerçekleşmektedir (Frone vd., 1997: 148). Aileden kaynaklanan nedenler arasında ise bireylerin medeni hali, kadının çalışma hayatında olup olmadığı, ailedeki çocuk durumu ve sayısı, evlilikteki uyum, aile içinde yaşanan

gerginlik ve anlaşmazlıklar gibi etkenler iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157).

İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışması sonucunda bireysel ve örgütsel sorunlar yaşanabilmektedir (Koçak vd., 2019: 5). İş-aile çatışması kişileri; depresyon, stres, tükenmişlik, kaygı, evlilik doyumunda düşüklük, performans düşüklüğü, mesleki refah düşüklüğü, yaşam memnuniyetsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, iş tatminsizliği gibi sonuçlarla olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yıldız vd., 2019: 16). İş-aile çatışmasının bireysel sonuçları arasında, aile ile olan bağlılık, kişi için ailenin anlamı ve aile memnuniyeti gibi durumların zedelenmesi de sayılabilir (Taslak, 2007: 69). İş-aile çatışması yaşanması durumunda örgütsel olarak ise işe devamsızlık, iş performansında düşme, işten ayrılma düşüncesinin artması, verimsizlik yaşanması gibi sonuçlar yaşanabilmektedir (Yıldız vd., 2019: 16). İş-aile çatışması yaşayan kişilerin iş doyumları düzeyleri düşmekte ve kurumsal bağlılıkları azalmaktadır (Göktaş ve Yenihan, 2019: 27-28). Ve işe yabancılaşma gerçekleşmektedir (Koçak vd., 2019: 5). Örgütsel sonuçlar arasında işe geç gelme ve kendini işten geri çekme gibi davranışlarda sayılabilir (Tolay ve Baysal, 2020: 802).

İŞE YABANCILAŞMA

İşe yabancılaşma, kişilerin çalıştıkları iş veya iş alanının özelliklerinden dolayı kişinin çalıştığı işe karşı ilgisiz olması durumu olarak açıklanmaktadır (Oruç, 2020: 328). İşe olan coşku ve bağlılığın kaybedildiği, işgörenin işine çok az önem verdiği, çok az enerji harcadığı ve öncelikle dışsal ödüller için çatıştığı bir tutum veya durumdur (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 1996; Agarwal, 1993: 723). İşgören, emeğinin çıktısı olan ürünü ve bunun süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesi sebebiyle işyerinde kendini ifade edemediğinde işe yabancılaşma gerçekleşmektedir (Ceylan ve Sulu, 2010: 67). Kişinin işe yabancılaşması, bulunduğu örgütten psikolojik, fiziksel ya da hem psikolojik hem fiziksel şekilde uzak kalmasıdır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 108). İşe yabancılaşma durumu yaşayan kişiler hem bireysel hem de örgüt açısından ciddi sorunlar ile karşılaşmaktadır (Oruç, 2020: 328). Örgütün çalışma koşulları kişinin işe yabancılaşması üzerinde etkilidir (Kanten ve Ülker, 2014: 21).

İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman, yabancılaşmanın beş boyutundan oluştuğu belirtmiştir (Boz ve Garipağaoğlu, 2016: 263). Bu beş boyut güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklindedir (Kırcı ve Özkoç, 2016: 21-22). Güçsüzlük boyutu, bireyin hem kendi hayatındaki olaylar üzerinde kontrolünün olmaması hem de çalışma hayatında iş süreçlerini kontrol edememesi olarak açıklanabilir (Ceylan ve Sulu, 2011: 67). Anlamsızlık boyutuna göre birey, işinin bütün içerisindeki yeri ve önemini anlayamaması, çalıştığı örgüte olan katkısını sezinleyememesi, örgüt içindeki görevini bilmemesinden dolayı yabancılaşma yaşayabilmektedir (Özer ve Güllüce, 2019: 40). Topluma

yabancılaşma boyutu olarak da ifade edilen soyutlanma boyutu, işgörenin çalışma alanındaki çevreden uzak kalmasıyla toplumsal roller anlamını kaybederek belirsizlik yaşanır (Mühürçüoğlu, 2018: 68). Normsuzluk olarak da adlandırılan kuralsızlık boyutu, çoğunlukla toplumda benimsenen standartların yok olması ve kişilerin kendi menfaatleri doğrultusunda ve kendine yarayacak davranışlarının artış göstermesi halinde gerçekleşmektedir (Şirin, 2009: 166). Kendine yabancılaşma boyutuna göre işgören işini sevmemekte ya da ona ilginç gelmemektedir. Kişi yapmayı istediği ve başarı elde etmeyi arzuladıkları ile işi arasında ilişki bulamamasından dolayı başarı elde edemeyeceği için mutluluk duygusunu hissedemeyecektir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274-275).

İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

Seeman, işe yabancılaşma kavramını bireysel, örgütsel ve çevresel şartlar nedeniyle işgörenin işi için kendini yetersiz görmesi, işin artık anlamsız duruma gelmesi, işten ve iş ortamından uzaklaşması, işine olumsuz duygular beslemesi şeklinde açıklamıştır (Oruç, 2020: 328). İşgörenin kişisel özellikleri işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşgörenin işinden ve sosyal hayattan istekleri, ruhsal hali, hayata bakışı, sosyal hali, işindeki doyum noktası, ihtiyaçlarını karşılama durumu gibi unsurlar yabancılaşmayı etkilemektedir (Tanrıverdi ve Kahraman, 2016: 470). Literatürde işe yabancılaşmanın en çok örgütsel unsurlardan etkilendiği ifade edilmektedir. İşin özellikleri, işgörenler arasındaki iletişim, örgütsel politika ve uygulamalar, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütün biçimselleşme ve merkezileşme seviyesi, liderlik şekli ve yönetim biçimi gibi unsurlar işe yabancılaşmanın örgütsel unsurlarındandır (Kanten ve Ülker, 2014: 21-22). Bireyin çalıştığı örgütteki diğer işgörenler ile gerçekleşen iş bölümü, yöneticiler ve diğer işgörenler ile kurulan iletişim, kazanılan ücret, işte geçirilen süre, iş yükü, işi sevip sevmeme durumu, işin karar durumlarındaki söz hakkı düzeyi, işin çıktılarının kontrol edilmemesi gibi unsurlar yabancılaşmayı etkilemektedir (Tanrıverdi ve Kahraman, 2016: 470). İşe yabancılaşmanın çevresel nedenleri arasında ekonomik, teknolojik, politik ve sosyo-kültürel çevrenin, kitle iletişim araçları sıralanabilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 21). Sanayileşme ve kentleşme, sendikal örgütlenmeler gibi çevresel nedenler de işe yabancılaşmayı etkilemektedir (Yurdakul, 2019: 21).

İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Bireylerin işe yabancılaşması sonucunda sessizlik, tükenmişlik, tatminsizlik, güvensizlik gibi olumsuz tavırlar oluşmakta dolayısıyla da işgörenlerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları ve işindeki performansları zarar görmektedir (Oruç, 2020: 328). İşyerinde yaşanan yabancılaşma, işgörenin motivasyonunu azaltır, onları işten psikolojik olarak ayırır ve işe katılımı azaltmaktadır. İşe yabancılaşmış işgörenler, işlerini araçsal olarak görürler, özerklikten, sorumluluktan ve yüksek statüden kaçınırlar ve çalışma dışı uğraşlarla meşgul olurlar. İş süreçlerine kişisel olarak katılmayı önemsemezler, amaçları para kazanmaktır (Ceylan ve Sulu, 2011: 67). İşgörenin işe yabancılaşma yaşaması sonucunda işindeki ve hayatındaki doyumunu yitirmekte, verimliliği azalmakta, işinde yaşadığı stres artmakta,

içinde bulunduğu örgüte ve işine olan bağlılığını kaybetmekte, çokça işgücü devri ve işten kaçınma yaşanmakta, işe soğuma ve uzak durma gibi durumlar ile karşılaşmaktadır (Tutar, 2010: 183).

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşgörenin kişilik özellikleri ve iş-aile çatışması durumlarına göre işe yabancılaşmasının nasıl etkilendiğine bakılmaktadır. Kişilerin negatif yönlü kişilik özelliklerine sahip olması ve iş-aile çatışması yaşamaması durumlarında işe yabancılaşması beklenmektedir. Kişilik özellikleri dolayısıyla sergilediği tutum ve davranışlar iş, aile ve sosyal alanlardaki ve iş-aile çatışması durumlarında bireylerin iş, aile ve sosyal alanlarında gerçekleşen olumsuzluklar sebebi ile işe yabancılaşma yaşanabilmektedir. Tekin (2012), Antalya'nın Kemer ilçesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yabancılaşmanın çeşitli boyutları ile beş faktör kişilik özelliklerinin çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir (Tekin, 2012: 224). Akca (2020) çalışmasını lojistik işletmesi çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş olup iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde psikolojik belirtilerin rolünü saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. İş-aile çatışmasının işe yabancılaşmanın yordayıcısı olduğu belirlenmiş ve psikolojik belirtilerin iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde kısmi aracı rol üstlendiğine ulaşılmıştır (Akca, 2020: 228). Akdoğan ve Aydemir (2018) çalışmalarında iş-aile çatışmasının psikolojik performansa etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemektedir. Çalışma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi mevcut olup aynı zamanda işe yabancılaşma ve psikolojik sermaye de iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde aracı rol üstlendiği belirtilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 1993). Deryahanoğlu (2019) çalışmasını Türkiye Olimpiyat Eğitim Merkezi'nde eğitim alan sporcuların sporda yabancılaşma ve beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre beş faktör kişilik modelinin alt boyutları olan açıklık ve duygusal dengesizlik düzeyleriyle sporda yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Deryahanoğlu, 2019: 101-102). Bu bağlamda araştırmada, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, yeniliklere açıklık şeklinde olan beş faktör kişilik özelliklerinin ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde olan iş-aile çatışmasının işe yabancılaşmayı etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H1: Beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

H2: Beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

H3: Beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

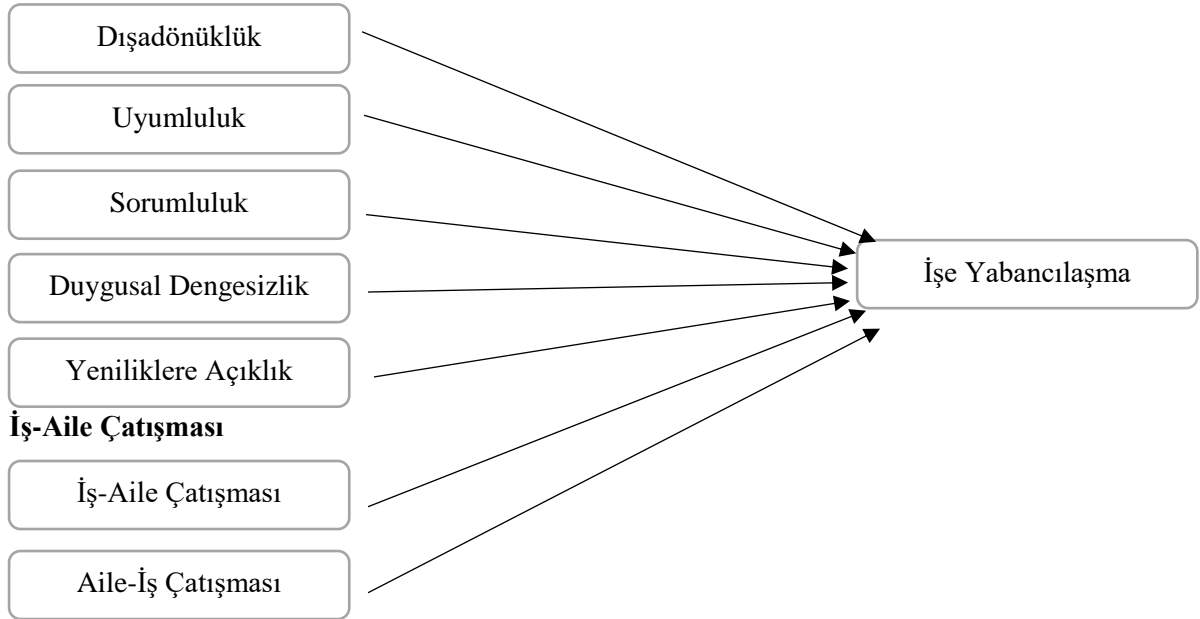
H4: Beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

H5: Beş faktör kişilik özelliklerinin yeniliklere açıklık boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

H6: İş-aile çatışmasının iş-aile çatışması boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

H7: İş-aile çatışmasının aile-iş çatışması boyutu mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini etkilemektedir.

Kişilik Özellikleri



ARAŞTIRMA METODOLOJISI

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Bu araştırmanın temel amacı, mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların kişilik özelliklerinin ve iş-aile çatışması durumlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, yeniliklere açıklık) boyutları ele alınarak bu boyutların işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi ve aynı zamanda mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların iş-aile çatışmasının (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) boyutları ele alınarak bu boyutların işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma değişkenlerinin bir arada yer aldığı bir çalışmanın

mevcut olmaması ve aynı zamanda uygulama alanı olarak da mali müşavirler ve muhasebe çalışanları üzerine bir çalışma da bulunmaması çalışmanın önemini belirtmektedir. Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada verilerinin analiz edilmesinde belirli istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Aynı zamanda araştırma modelinde ileri sürülen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi (karşılıklı ilişki analizi) uygulanmıştır. Araştırma modelinde ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamını; kişilik özelliklerinin ve iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırma modelinde bağımsız değişkenler (kişilik özellikleri ve iş-aile çatışması) ile bağımlı değişken (işe yabancılaşma) arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Araştırmada, kişilik özellikleri dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve yeniliklere açıklık olmak üzere beş boyutta; iş-aile çatışması iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyutta; işe yabancılaşma ise boyutsuz bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını, Çanakkale ilinde faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 247 kişi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlara teslim edilen 300 adet anket formundan 269 (%89,7) adet formu geriye dönmüştür. 269 adet anket formundan kullanılabilir 247 (82,3) adedi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın Ölçekleri

Anket formunda, mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların kişilik özelliklerini, iş-aile çatışmalarını ve işe yabancılaşmalarını ölçmeye yönelik 3 ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekler literatürde bulunan çalışmalardan elde edilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifade olan; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” kullanılmıştır. Aynı zamanda anket formunda mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla 7 soruya yer verilmiştir.

- **Kişilik Özellikleri Ölçeği:** Kişilik ölçeği, Yavaş (2020) çalışmasından alınmıştır. Kişilik özellikleri ölçeğinde; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve yeniliklere açıklık boyutlarına ait 45 ifade bulunmaktadır. Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu için 8 ifade, uyumluluk boyutu için 11 ifade, sorumluluk boyutu için 9 ifade, duygusal dengesizlik için 8 ifade, yeniliklere açıklık için 9 ifade yer almaktadır.

- **İş-Aile Çatışması Ölçeği:** İş-aile çatışması ölçeği, Efeoğlu (2006) çalışmasından alınmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinde; işgörenlerin iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeye amaçlayan iki alt ölçekten oluşmakta olup 10 ifade bulunmaktadır. İş-aile çatışması boyutu için 5 ifade, aile-iş çatışması boyutu için 5 ifade yer almaktadır.
- **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** İşe yabancılaşma ölçeği, Yurdakul (2019) çalışmasından alınmıştır. Yurdakul Korman, Wittig-Berman ve Lang (1981) tarafından geliştirilen kendine yabancılaşma ve Hirschfeld and Field (2000) tarafından geliştirilen yabancılaşma ölçeğinden oluşan 14 ifadeye çalışmada yer vermiştir. Bu çalışmada ise sadece Hirschfeld and Field'in (2000) birlikte geliştirdiği yabancılaşma ölçeğine ait 10 ifade kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma değişkenlerine ait verilere uygulanan keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 2'de özet olarak verilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin KMO, barlett ve güvenilirlik test değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
Kişilik Özellikleri	,826	3335,081	,000	,801
İş-Aile Çatışması	,891	1974,621	,000	,916
İşe Yabancılaşma	,901	679,834	,000	,859

Kişilik özellikleri, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda faktör yükleri 0,50'nin altında kalan maddeler ve teorik özelliklere uygun faktör dağılımına uymayan maddeler analiz kapsamından çıkarılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen faktör çözümleri neticesinde; ölçeklerin teoriye uygun bir yapıyı ölçtükleri ve sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Faktör analizi sonucunda oluşan faktörler, faktör yükleri, değişken ortalamaları, faktör (boyut) ortalamaları, açıklanan varyanslar ve hesaplanan iç tutarlılık katsayılarına ilişkin elde edilen bulgular aşağıda sırası ile özet olarak verilmektedir.

Kişilik Özellikleri Ölçeği

Kişilik özellikleri ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 5 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %53'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör, dışadönüklüğün açıklandığı varyans oranı 11,694; ikinci faktör, uyumluluğun açıklandığı varyans oranı 10,365; üçüncü faktör, sorumluluğun açıklandığı varyans oranı

10,412; dördüncü faktör, duygusal dengesizliğin açıklandığı varyans oranı 9,358; beşinci faktör, yeniliklere açıklığın açıklandığı varyans oranı ise 11,794'tür.

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan 13 madde (A8, A15, A16, A17, A18, A19, A22, A23, A34, A35, A36, A44, A45) ölçek kapsamından çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda kişilik özellikleri ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir. Kişilik özellikleri ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Kişilik özellikleri ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Dışadönüklük	A1	3,9752	,84934	3,8040
	A2	3,9174	,90720	
	A3	3,6529	,96159	
	A4	3,6942	,95841	
	A5	3,8719	1,07215	
	A6	3,7975	1,06447	
	A7	3,7190	1,13943	
Uyumluluk	A9	4,2851	,74935	4,2383
	A10	4,2438	,67749	
	A11	4,3967	,64389	
	A12	4,2397	,92476	
	A13	3,9050	,93528	
	A14	4,3595	,62361	
Sorumluluk	A20	4,4421	,65593	4,0750
	A21	4,4091	,61280	
	A24	4,3967	,70540	
	A25	3,2603	1,20269	
	A26	4,0826	1,01921	
	A27	3,9339	1,17537	
	A28	4,0000	1,13781	
Duygusal Dengesizlik	A29	2,8306	1,15599	2,6802
	A30	2,7727	1,12773	
	A31	2,8719	1,17905	
	A32	2,4174	1,06402	
	A33	2,5083	1,09029	
Yeniliklere Açıklık	A37	3,6488	,83776	3,7332
	A38	3,6901	,84420	
	A39	3,6570	,94349	
	A40	3,8843	,88031	
	A41	4,0331	,72803	
	A42	3,3347	1,01009	
	A43	3,8843	,80651	

İş-Aile Çatışması Ölçeği

İş-aile çatışması ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 2 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %77'sini açıklamaktadır. Birinci faktör, iş-aile çatışmasının açıklandığı varyans oranı 39,653; ikinci faktör, aile-iş çatışmasının açıklandığı varyans oranı 37,428'dir.

Faktör analizi sonucunda, iş-aile çatışması ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir. İş-aile çatışması ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. İş-aile çatışması ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
İş-Aile Çatışması	B46	2,7273	1,21880	2,8339
	B47	2,8099	1,31581	
	B48	2,8884	1,29151	
	B49	2,8058	1,25548	
	B50	2,9380	1,20178	
Aile-İş Çatışması	B51	2,2893	1,06579	2,1992
	B52	2,1694	,98548	
	B53	2,1405	,95809	
	B54	2,2851	1,07658	
	B55	2,1116	1,01439	

İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 1 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %50'sini açıklamaktadır. Böylece tek faktör olan işe yabancılaşmanın açıklandığı varyans oranı 50,996'dır.

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan 2 madde (C62, C65) ölçek kapsamından çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir. İşe yabancılaşma ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5. İşe yabancılaşma ölçeği değişken ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
İşe Yabancılaşma	C56	2,2025	1,23079	2,2505
	C57	2,3099	1,19083	
	C58	2,1529	1,14751	
	C59	2,1777	1,00488	
	C60	2,4752	1,15293	
	C61	2,5868	1,19937	
	C63	1,9669	,95051	
	C64	2,1322	,99744	

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 1'inin "yaş" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 241 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan %41,5'inin 22-30 yaş grubunda; %27'sinin 31-39 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlarından 15'inin "cinsiyet" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 227 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlarından %46,3'ü kadın; %53,7'si erkektir. Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 5'inin "mesleki kıdem" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 237 katılımcılardan %70,9'u 15 yıl ve altı mesleki kıdem sahip iken %29,1'i 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 2'sinin "medeni durum" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 240 katılımcıdan %59,6'sı evli; %40,4'ü ise bekârdır. Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 11'inin "çocuk sayısı" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 231 katılımcıdan %49,8'inin çocuğu yoktur; %50,2'sinin ise 1 ile 3 ve üzeri arasında değişen çocuk sayısı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan 242 mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 4'ünün "gelir durumu" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 238 katılımcıdan %42,9'unun gelir durumlarının 3000 TL ve altı olduğu; %22,2'sinin ise 6002-12004 TL ve üstü gelir durumuna sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanlardan 7'sinin "eğitim düzeyi" sorusuna cevap vermediği görülmektedir. Cevap veren 235 katılımcıdan %5,3'ü lisans altı; %82,6'sı lisans; %9,1'i lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının kişilik özellikleri ve iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma ile ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulguları özetleyen korelasyon matrisi Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6. Kişilik özellikleri, iş-aile çatışması, işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçları

		Dışadön.	Uyum.	Sorum.	Duy. Deng.	Yen. Açık.	İş-Aile Çat	Aile-İş Çat	İşe Yab.
Dışadön.	Pearson Cor.	1							
	Sig.(2-tailed)								
Uyum.	Pearson Cor.	,246**	1						
	Sig.(2-tailed)	,000							
Sorum.	Pearson Cor.	,286**	,311**	1					
	Sig.(2-tailed)	,000	,000						
Duy. Deng.	Pearson Cor.	-,170**	-,188**	-,346**	1				
	Sig.(2-tailed)	,008	,003	,000					
Yen. Açık.	Pearson Cor.	,388**	,395**	,272**	-,176**	1			
	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000	,006				
İş-Aile Çat.	Pearson Cor.	-,132*	-,010	-,114	,318**	-,256**	1		
	Sig.(2-tailed)	,040	,875	,077	,000	,000			
Aile-İş Çat.	Pearson Cor.	-,124	-,200**	-,305**	,258**	-,139*	,469**	1	
	Sig.(2-tailed)	,053	,002	,000	,000	,031	,000		
İşe Yaban.	Pearson Cor.	-,264**	-,205**	-,423**	,383**	-,242**	,494**	,500**	1
	Sig.(2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	

**Korelasyon 0,01 düzeyinde / * 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri boyutları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; dışadönüklük ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde ($r=-,264$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Uyumluluk özelliği ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde ($r=-$

,205; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk özelliği ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde ($r = -,423$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal dengesizlik özelliği ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r = ,383$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yeniliğe açıklık özelliği ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde ($r = -,242$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun işe yabancılaşma ile diğerlerine göre daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada iş-aile çatışması boyutları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; iş-aile çatışması ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r = ,494$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aile-iş çatışması ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r = ,500$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş-aile çatışmasının aile-iş çatışması boyutunun işe yabancılaşma ile iş-aile çatışması boyutuna göre daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilebilir.

Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7. Kişilik özellikleri boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Dışadönüklük	-,120	,068	-,109	,080
Uyumluluk	-,021	,093	-,014	,821
Sorumluluk	-,345	,078	-,280	,000
Duygusal Dengesizlik	,237	,056	,252	,000
Yeniliklere Açıklık	-,095	,083	-,074	,255

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 7’de regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanların işe yabancılaşmalarında yaratılan değişkenliğin %26’sı kişilik özelliklerinin iki boyutu (sorumluluk ve duygusal dengesizlik) tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F = 17,000$; $p < 0,001$). Pozitif beta değerleri bağımsız değişkenlerdeki ve bağımlı değişkendeki artış ya da azalışın aynı yönde olduğunu gösterirken, negatif beta değerleri bağımsız değişkenlerdeki ve bağımlı değişkendeki artış ya da azalışın ters yönde olduğunu göstermektedir. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutunun ($\beta = -,109$; $p > 0,05$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_1 hipotezi reddedilmiştir. Kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutunun ($\beta = -,014$; $p > 0,05$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_2 hipotezi reddedilmiştir. Kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutu ($\beta = -,280$; $p < 0,05$) işe yabancılaşmayı negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak koşuluyla sorumluluk düzeyindeki artış işe yabancılaşmada (-,280) düzeyinde azalışa yol açtığı söylenebilir.

Sonuç olarak H₃ hipotezi reddedilmemiştir. Kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik boyutu ($\beta=,252$; $p<0,05$) işe yabancılaşmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak koşuluyla duygusal dengesizlik düzeyindeki artış işe yabancılaşmada ($,252$) düzeyinde artışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₄ hipotezi reddedilmemiştir. Kişilik özelliklerinin yeniliklere açıklık boyutunun ($\beta=-,074$; $p>0,05$) işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₅ hipotezi reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin sadece sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde etkisi bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte dışadönüklük, uyumluluk ve yeniliğe açıklık boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 8. İş-aile çatışması boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
İş-Aile Çatışması	,232	,043	,326	,000
Aile-İş Çatışması	,303	,055	,338	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Tablo 8’de regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşmada yaratılan değişkenliğin %33’ü iş-aile çatışmasının iki boyutu (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) tarafından da açıklanmaktadır. Bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir ($F=58,977$; $p<0,001$). İş-aile çatışmasının iş-aile çatışması boyutu ($\beta=,326$; $p<0,05$) mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak koşuluyla iş-aile çatışmasındaki artış mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşma düzeyinde yaklaşık olarak ($,326$) düzeyinde artışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₆ hipotezi reddedilmemiştir. İş-aile çatışmasının aile-iş çatışması boyutu ($\beta=,338$; $p<0,05$) mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak koşuluyla aile-iş çatışmasında artış mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşma düzeyinde yaklaşık olarak ($,338$) düzeyinde artışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₇ hipotezi reddedilmemiştir. Regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışması boyutları olan iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, bireye özgü özellikler olan ve bireyleri diğerlerinden ayıran kişilik özellikleri ile bireylerin yaşamlarının iki önemli alanı olan iş alanı ve aile hayatının uyuşmamasıyla yaşanan iş-aile çatışmasının işe karşı olan ilgisizlik, işe olan coşku ve bağlılığın kaybı durumları olan işe yabancılaşma değişkeni üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda literatürdeki çalışmalardan

hareketle araştırma modeli geliştirilmiş ve toplam yedi hipotez ileri sürülmüştür. Araştırmanın modeli ve hipotezler Çanakkale ilinde faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının katılımı sonucu elde edilen veriler doğrultusunda test edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca modelde bulunan değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerine bakılarak bazı bulgular değerlendirmeye alınmıştır. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait değerlendirmeler aşağıda özetlenmektedir. Aynı zamanda bu üç değişkenin bir arada bulunduğu bir çalışmanın mevcut olmaması ve uygulama alanında da bu değişkenlerin bir arada bulunduğu bir çalışma olmaması bu çalışmanın önemini belirtmektedir.

Korelasyon analizi sonucuna göre dışadönüklük ile işe yabancılaşıma, uyumluluk ile işe yabancılaşıma, sorumluluk ile işe yabancılaşıma, duygusal dengesizlik ile işe yabancılaşıma, yeniliğe açıklık ile işe yabancılaşıma; iş-aile çatışması ile işe yabancılaşıma, aile-iş çatışması ile işe yabancılaşıma, arasında bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Bu ilişki düzeyleri incelendiğinde en güçlü ilişkilerin sırasıyla aile-iş çatışması ile işe yabancılaşıma, iş-aile çatışması ile işe yabancılaşıma, sorumluluk ile işe yabancılaşıma arasında olduğu görülmektedir.

Mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların sorumluluk duygusunun yüksek olması yaptıkları iş için oldukça önemli bir özelliktir. Çünkü mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işi, zamanında yerine getirilmesi gereken işlerdir ve belirli tarihleri vardır. Bireyin sorumluluk sahibi olarak işlerini yerine getirmesi çok önemlidir. Beş faktör kişilik özelliklerinin işe yabancılaşıma etkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonucuna göre sorumluluk düzeyindeki artış, mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşımasını azalttığı yönündedir. Mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanlarının duygusal dengesizliğe sahip olması, sürekli olumsuzluklarla karşılaşacağını düşünmesidir. Bu kişiler sınırlı, endişeli, gergin, içine kapanık ve stresle başa çıkmakta zorlanan kişilerdir. Bu yüzden mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışanların duygusal dengesizlik yaşaması mükelleflere ve işe karşı olumsuzluk etkiler oluşturmaktadır. Bu durumda bireyler işlerinden oldukça uzaklaşmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular duygusal dengesizlik düzeyi yüksek olan kişilerin işe yabancılaşımlarının arttığı yönündedir.

İş-aile çatışmasının işe yabancılaşıma etkisini belirlemeye yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda iş-aile çatışmasının işe yabancılaşımayı etkilediği gözlemlenmiştir. Mali müşavir ve muhasebe büroları çalışanlarının işe yabancılaşımlarının iş-aile çatışmasının en çok aile-iş çatışması boyutundan etkilendiği görülmüştür. Mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların iş-aile çatışması yaşaması ailelerine karşı olumsuz bir şekilde yansımaktadır. Böylece yaşanan sıkıntılar işe yabancılaşımayı etkileyebilmektedir. Regresyon analizi bulgularına göre iş-aile çatışmasının alt boyutu olan iş-aile çatışması düzeyindeki artış, mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşımasını arttırmaktadır. Ayrıca mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışanların aile-iş

çatışması yaşaması yani aile alanındaki rolün gereklerinin iş alanındaki rolün gereklerini engellemesi durumunda işe yabancılaşmalarının etkileneceği söylenebilmektedir. Aile-iş çatışmasındaki artış mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışanların işe yabancılaşmasını arttırmaktadır.

Araştırma çerçevesinde kurulan dört hipotez kabul edilmiştir ve değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamındaki mali müşavirler ve muhasebe büroları çalışanları doğrultusunda, beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişkeninin sadece sorumluluk ve duygusal dengesizlik alt boyutlarının; iş-aile çatışması bağımsız değişkeninin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarının işe yabancılaşma bağımlı değişkenini etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla gerçekleştirilen analizler ve ulaşılan bulgular, kurulan araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel olarak açıklamaktadır.

Araştırmacılara daha sonra yapılacak çalışmalara yönelik olarak aşağıda bazı öneriler sunulmaktadır:

- Çalışmanın ileriki araştırmalarda farklı bir ilde gerçekleştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışmanın, ileriki araştırmalarda mali müşavirler ve muhasebe çalışanları üzerinde kadın ve erkek olarak cinsiyet karşılaştırması yapılabilmesi amacıyla tasarlanmasının, farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir.
- Çalışmanın ileriki araştırmalarda farklı sektörlerde örneğin üretim sektörü ve kamu sektörü üzerinde uygulanmasının ilgili literatüre katkı sağlayabileceği ve farklı bir bakış açısı geliştirebileceği düşünülmektedir.
- Mali müşavirlere ve muhasebe bürolarında çalışanlara kişilik testi uygulanması önerilebilir.
- Mali müşavirler ve muhasebe bürolarında çalışanların iş-aile çatışmasını en aza indirmek için çalışmalarda bulunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (1993). "Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study". *Journal of International Business Studies*, 24 (4), p. 715-739.
- Akca, M. (2020). "İş-Aile Çatışması, Yabancılaşma ve Psikolojik Belirtiler: Lojistik İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), s. 228-244.
- Akdoğan, A. A. ve Aydemir C. (2018). "İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (Özel Sayı 2), s. 1993-2012.

- Akın, Ö. ve Karakulak, H. (2019). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler”. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), s. 325-347.
- Apan, M. ve Ercan, S. (2017). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Finansal Okuryazarlık Üzerine Etkisinin Yol Analizi İle Belirlenmesi: Lisans Düzeyindeki İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), s. 177-202.
- Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). “Öğretmen Adaylarında Öz-Yeterlilik Algılarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri”. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), s. 676-686.
- Baltacı, A. (2017). “Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 3(1), s. 56-80.
- Bartone, P. T., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C. and Snook, S. A. (2009). “Big Five Personality Factors, Hardiness, and Social Judgment as Predictors of Leader Performance”. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), p. 498-521.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2019). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İnsan Enerjisi Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması”. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), s. 1-22.
- Boz, M. ve Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Ölçek İlişkisi (Şişli Teknik ve EML)”. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), s. 261-276. Doi:10.14687/ijhs.v13i1.3487.
- Bragger, J. DN., Srednicki, O. R., Kutcher, E. J., Indovino, L. and Rosner, E. (2005). “Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers”. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), p. 303-324. Doi: 10.1007/s10869-005-8266-0.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000). “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict”. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), s.249-276.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2010). “Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural İnjustice to Job Stress”. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), p. 65-74.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2011). “Organizational İnjustice and Work Alienation”. *Ekonomika a Management*, 14(2), s. 65-78.
- Cingöz, A. ve Kaya, A. (2018). “İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), s. 127-153.
- Colombo, L. and Ghislieri, C. (2008). “The Work-to-Family Conflict: Theories and Measured”. *TPM*, 15(1), p. 35-55.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), s. 153-170.
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), s. 53-65.

- Çavuş, A. ve Aker, P. (2019). “Malatya İlinde Bulunan 3- 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Ölçülmesi”. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), s. 1485-1500. Doi: 10.26677/TR1010.2019.254.
- Çetinsöz, B. C. ve Akdağ, G. (2015). “Otel Çalışanlarının Sahip Oldukları Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İlişkileri: Antalya’da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”. *Turizm Akademik Dergisi*, 2(1), s. 1-13.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). “Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve”. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), s. 137-147.
- Çivilidağ, A. (2015). “Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü”. *“İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), s. 259-286. Doi: 10.4026/1303-2860.2015.0306.x.
- Demir, C. (2012). Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Deniz, İ. (2016). Otel Çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Sendika Alguları Arasındaki İlişkiler: Kemer Bölgesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Deryahanoğlu, G. (2019). Sporda Yabancılaşma ve Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), s. 213-242.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), s. 271-286.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997). “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), p. 145-167.
- Göktaş, M. ve Yenihan, B. (2019). “Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki”. *Sosyolojik Düşün*, 4(2), s. 25-41.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”. *Academy of Management Review*, 10 (1), p. 76-88.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. and Grandey, A. A. (2003). “Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours”. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), p. 419-436.
- Higgins, C. A. and Duxbury, L. E. (1992). “Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men”. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), p. 389-411.
- İçerli, L. ve Uğuz Arsu, Ş. (2019). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), s. 21-45.

- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), s. 16-40.
- Karaca, A. ve Polat Dede, N. (2017). “Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği”. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), s. 150-158.
- Keleş, Y. (2018). “Otel Çalışanlarının Derin Davranışlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), s. 575-599. Doi: 10.26466/opus.483320.
- Kılıçlar, A., Şahin, A., Sarıkaya, S. ve Bozkurt, İ. (2017). “Kişilik Tiplerinin Tat Tercihlerine Etkisi”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), s. 93-117. Doi: 10.21325/jotags.2017.85.
- Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2016). “Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), s. 20-32.
- Koçak, D., Kerse, G. ve Yücel, İ. (2019). “Aşırı İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama”. *S.C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), s. 1-16.
- Leduc, L. P., Feldman, G. and Bardi, A. (2015). “Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis”. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), p. 3-29.
- Mazhar, A. (2017). “Big Five Personality Traits and Organizational Attractiveness”. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), p. 73-86.
- Mert Şencan, M. N. (2016). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), s. 229-246.
- Mustafa, A. ve Karakiraz, A. (2013). “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), s. 1-14.
- Mühürçüoğlu, E. (2018). “İstifa Eden Jandarma Subaylarında İşe Yabancılaşma”. *Sosyoloji Notları*, 2(1), s. 63-99.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. and McMurrian, R. (1996). “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), p. 400-410.
- Oruç, E. (2020). “Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme”. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), s. 327-351.
- Özaslan Çalışkan, B. Ö. ve Akca, M. (2017). “Damgalanma Algısı ve Sapma Davranışı İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü”. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), s. 357-369.
- Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). “Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), s. 37-47.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), s. 19-49.
- Pala, T., Tepeci, M. ve Timur, A. (2018). “Duygusal Emeğin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1), s. 7-18.

- Pizur Barnekow, K. and Knutson, J. (2009). "A Comparison of the Personality Dimensions and Behavior Changes that Occur During Solitary and Co-occupation". *Journal of Occupational Science*, 16(3), p. 157-162.
- Rothmann, S. and Coetzer, E. P. (2003). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), p. 68-74.
- Savaşkan, Y. ve Gökteş Kulualp, H. (2019). "Kadın Çalışanlarda İş-Aile Çatışması, Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (25), s. 215-234.
- Sis Atabay, E. ve Naktiyok, A. (2017). "İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma". *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), s. 30-45.
- Şirin, E. F. (2009). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), s. 164-177.
- Tabak, A., Basım, N., Tatar, İ. ve Çetin, F. (2010). "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakış*, 10(2), s. 539-557. Doi: [10.21121/eab.2010219635](https://doi.org/10.21121/eab.2010219635).
- Tanrıverdi, H., Kahraman, O. C. (2016). "5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Marmaris ve İstanbul Destinasyonlarında Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (3), s. 463-493.
- Taslak, S. (2007). "İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma". *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(58), s. 67-75.
- Taşdelen, U. Aksoy, R. ve Çakmak, A. F. (2016). "Gemiadamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması". *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2), s. 217-241.
- Tekin, Ö. A. (2012). Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tolay, E. ve Baysal, S. (2020). "Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), s. 793-821.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), s. 105-117. Doi: [10.17123/atad.vol25iss110650](https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650).
- Tunç, E. (2019). "Çalışan Annelerin Kişilik Özellikleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkide Çalışmaya İlişkin Suçluluğun Aracı Rolü". *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6), s. 3493- 3510. Doi: [10.29228/TurkishStudies.39714](https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39714).
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), s. 209-232.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), s. 175-204.

- Uçar, M. E. ve Konal, B. (2018). “Öğretmenler ile Lise ve Üniversite Öğrencilerindeki Narsisizm Kişilik Özellikleri Benlik Saygısı ve Duygu Gereksinimi Arasındaki İlişkiler”. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), s. 92-136. Doi: 10.26466/opus.406591.
- Ünsar, A. S. (2011). “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), s. 255-272.
- Yavaş, A. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin ve Örgütsel Adalet Algısının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Yelboğa, A. (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), s. 196-211. Doi: 10.4026/1303-2860.2006.0032.x.
- Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M. ve Erdilek Karabay, M. (2019). “İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi”. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), s. 13-27.
- Yurdakul, G. (2019). Sosyal Kaytarma Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Bir Vaka İncelemesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Zhou, X. and Wen, B. (2016). “An Empirical Study about the Impact of Work-family Conflict on Female Staff’s Career Development in Hotels”. *Journal of Sustainable Development*, 9(5), p. 100-109. Doi:10.5539/jsd.v9n5p100.