

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

GÜNLÜK SOSYAL DESTEK, İŞ ÖZERKLİĞİ VE İŞ  
YÜKÜ FAZLALIĞININ ÇALIŞAN İŞ TUTULMASINA  
ETKİSİNİN ÇOK DÜZEYLİ ARAŞTIRILMASI:  
UZAKTAN ÇALIŞMANIN VE UYUM  
PERFORMANSININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İdris SOYLU

İstanbul  
Şubat-2024

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

GÜNLÜK SOSYAL DESTEK, İŞ ÖZERKLİĞİ VE İŞ YÜKÜ  
FAZLALIĞININ ÇALIŞAN İŞ TUTULMASINA ETKİSİNİN  
ÇOK DÜZEYLİ ARAŞTIRILMASI:  
UZAKTAN ÇALIŞMANIN VE UYUM PERFORMANSININ  
DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İdris SOYLU

Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI

İstanbul  
Şubat-2024

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI

Üye Prof. Dr. İbrahim Güran YUMUŞAK

Üye Prof. Dr. Özgür KÖKALAN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Erhan İÇENER  
Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Günlük Sosyal Destek, İş Özerkliği Ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutulmasına Etkisinin Çok Düzeyli Araştırılması: Uzaktan Çalışmanın Ve Uyum Performansının Düzenleyici Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İdris SOYLU

## ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada desteğini esirgemeyen kıymetli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ömer Yazıcı hocama, dersini aldığım aynı zamanda tezin ortaya çıkmasında büyük emeği olan, fikir ve akademik desteklerinden dolayı kıymetli Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çetin hocama, eğitim alanında dersleriyle bize vizyon katan çok kıymetli Prof. Dr. Dursun Yener hocama, Prof. Dr. Ömer Bolat hocama, Doç. Dr. Ömer Faruk Özbek hocama, Prof. Dr. Turan Erol hocama, tez jürisi üyeliğinin yanı sıra dersini aldığım Prof. Dr. Özgür Kökalan hocamın yanı sıra tez jürisi üyesi olarak değerli katkılarıyla Prof. Dr. İbrahim Güran Yumuşak hocam özelinde İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi tüm akademisyen ve idari personeline, benim için eğitim hayatımda her zaman çok özel yeri olan kıymetli Mustafa Erçel öğretmenime, özel hayatımın yanı sıra lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca en büyük sosyal desteğiyle her zaman yanımda olan sevgili eşim Özlem Ergin Soylu başta olmak üzere manevi desteğini sürekli üzerimde hissettiğim tüm aileme, desteğinden dolayı kardeşim Reşide Ergin'e, özellikle tezin son aşamalarındaki desteklerini unutamayacağım kıymetli arkadaşlarım Abdülaziz Nurluk, Arş. Gör. Furkan Tunç, Mustafa Kılıç ile Musa Şuayp Çataklı'ya, gençlere yönelik kütüphane çalışmaları özelinde eğitime vermiş olduğu desteklerinden dolayı Fatih Belediye Başkanı Mehmet Ergün Turan ile Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürü Cengiz Usta ve kıymetli ekiplerine, ayrıca destekleri için İZU Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü bünyesinde, Enstitü Uzmanı Mehmet Akif Subaşı başta olmak üzere kıymetli enstitü ekibine teşekkürlerimi sunarım.

**İdris SOYLU**  
**İstanbul-2024**

## ÖZET

# GÜNLÜK SOSYAL DESTEK, İŞ ÖZERLİĞİ VE İŞ YÜKÜ FAZLALIĞININ ÇALIŞAN İŞ TUTULMASINA ETKİSİNİN ÇOK DÜZEYLİ ARAŞTIRILMASI: UZAKTAN ÇALIŞMANIN VE UYUM PERFORMANSININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

İdris SOYLU

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI

Şubat, 2024 - 120 Sayfa

Bu çalışmada, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışanların iş tutulması üzerindeki etkilerini çoklu düzeylerde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bu faktörlerin iş tutulmasını nasıl etkilediğini anlamak için kapsamlı bir analiz sunarken, aynı zamanda uzaktan çalışma ve uyum performansının bu ilişkileri nasıl düzenleyebileceğini ele almaktadır. Bu bağlamda, çalışanların tutku düzeyleri üzerindeki etkileri ve bu etkilerin uzaktan çalışma koşullarında nasıl değişebileceği üzerinde odaklanılmaktadır. Çalışma, iş dünyasında uzaktan çalışmanın ve çalışanların performansının yönetilmesinde önemli bir role sahip olan faktörlerin anlaşılmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Kartopu örnekleme yöntemi araştırma kısmında kullanılmıştır. Anket çalışması online uygulanmıştır. Farklı iş alanlarında çalışan kişiler bu çalışmanın evrenini, İstanbul'da farklı iş alanlarında çalışan 45 kişi ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bir defalık uyum performansı ölçeğinin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin 3 soru, devamında eğitim durumu, çalışma süresi, iş pozisyonu aile durumu çalışma ortamı ile ilgili sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde, uyum performansını (UP) ölçmek üzere 16 soru sorulmuştur. 5 gün boyunca her gün kullanılan ölçeğin ise, ilk bölümünde üç faktör iş talepleri ve kaynaklar ölçeği unsurlarından olan sosyal destek (SD), iş özerkliği (IOZ), iş yükü fazlalığı (IYF) bunun yanı sıra işe tutulma ölçeği (UWES-3), olarak adlandırılan 4 boyutta değerlendirilmiş olup, 5'li likert ölçeği risk düzeylerine ilişkin kullanılmıştır. IBM SPSS 25 programı

araştırmanın verileri analizi için kullanılmıştır. Verilerin analizinde, faktör, korelasyon ve regresyon analizi istatistikî test teknikleri kullanılmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma, sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükünün, uzaktan çalışma koşullarında çalışanların iş tutulmasına etkisini ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, esnek çalışma imkanları sağlamanın yanı sıra, iş yükü ve özerkliği dengeli bir şekilde yönetmenin ve güçlü sosyal destek sistemlerinin iş tutulmasını sürdürmek için kritik önem taşıdığını göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Destek, İş Özerkliği, İş Yükü Fazlalığı, İş Tutulması, Uzaktan Çalışma, Uyum Performansı



## **ABSTRACT**

# **A MULTILEVEL ANALYSIS OF THE EFFECTS OF DAILY SOCIAL SUPPORT, JOB AUTONOMY AND WORK OVERLOAD ON EMPLOYEE ENGAGEMENT: MODERATING ROLE OF DISTANCE WORKING AND ADAPTIVE PERFORMANCE**

**İdris SOYLU**

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Ömer YAZICI

February, 2024 - 120 Pages

This study examines the multiple levels of daily social support, job autonomy, and workload impact on employees' work engagement. The study provides a comprehensive analysis to outline how to combine this current passion for work, while also including how these relationships can be regulated when working remotely and adapting. This study focuses on the effects of these relationships on workers' passion levels and how remote working conditions may change. The work enables remote access in the business world and contributes to circulation, which plays an important role in users' cells.

The snowball sampling method was utilized in the research study. The survey was conducted online. A total of 45 individuals working in different job fields in Istanbul comprised the sample of the study. In the first section of a one-time adaptation performance scale, three questions related to the demographic characteristics of the employees were asked. Subsequently, questions regarding educational background, length of employment, job position, family status, and work environment were included. The second section comprised 16 questions aimed at measuring adaptation performance (UP). The scale used daily for five days evaluated four dimensions, namely social support (SS), job autonomy (JA), job overload (JO), and job engagement scale (UWES-3), which are among the factors of job demands and resources. A 5-point Likert scale was employed to assess risk levels. The IBM SPSS 25 software was utilized for data analysis in the study. Statistical test techniques such as factor, correlation, and regression analysis were employed in data analysis.

In conclusion, This study has revealed the impact of social support, job autonomy, and workload on employees' passion for work in remote working conditions. The findings indicate that in addition to providing flexible working opportunities, managing workload and autonomy in a balanced way and strong social support systems are critically important to maintain work passion.

**Keywords:** Social Support, Job Autonomy, Work Overload, Employee Engagement, Distance Working, Adaptive Performance



# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii

## BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ .....	1
1.1. Problem .....	2
1.2. Amaç .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	4
1.6. Tanımlar .....	5

## İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTARETÜR.....	7
2.1. Sosyal Destek.....	8
2.1.1. Sosyal Desteğin Önemi .....	10
2.1.2. Sosyal Destek Kaynakları .....	11
2.1.3. Sosyal Desteğin İşlevleri.....	18
2.1.4. Sosyal Desteğin Boyutları.....	21
2.1.5. Sosyal Destek Türleri.....	22
2.1.5.1. Maddi Sosyal Destek .....	23
2.1.5.2. Duygusal Sosyal Destek .....	23
2.1.5.3. Bilgisel Sosyal Destek .....	24
2.1.5.4. Sosyal Paylaşımsal Sosyal Destek.....	25
2.1.6. Sosyal Destek Modelleri .....	25
2.1.6.1. Temel Etki Modeli .....	25

2.1.6.2. Tampon Etki Modeli.....	26
2.1.7. Sosyal Destek ve Çalışma Hayatı .....	28
2.2. İş Özerkliği.....	30
2.2.1. İş Özerkliği Kavramının Tanımı ve Önemi .....	31
2.2.2. İş Özerkliği Kavramının Temel Unsurları.....	33
2.3. İş Yüğü.....	34
2.3.1. İş Yüğü ve İlgili Kavramlar .....	36
2.3.1.1. Aşırı İş Yüğü .....	36
2.3.1.2. Az İş Yüğü.....	37
2.3.3. İş Yüğü Fazlalığı.....	37
2.3.4. Fazla Çalışma.....	37
2.3.4. İş Yüğüne Yönelik Algı.....	39
2.3.5. İş Yüğü Algısına Yönelik Unsurlar .....	39
2.3.5.1. İş Yüğüne Yönelik İşbilimsel Unsurlar .....	40
2.3.5.2. İş Yüğüne Yönelik Zihinsel Unsurlar.....	41
2.3.5.3. İş Yüğüne Yönelik Ortamsal Unsurlar .....	42
2.4. İş Tutulması.....	43
2.4.1. İş Tutulmasının Diğer Kavramlarla İlişkisi .....	43
2.4.1.1. İşkoliklik .....	44
2.4.1.2. Örgütsel Bağlılık.....	45
2.4.1.3. İş Tatmini.....	46
2.4.2. İş Tutulmasını Etkileyen Faktörler .....	46
2.4.3. İş Tutulmasının Boyutları .....	47
2.5. Uzaktan Çalışma .....	49
2.5.1. Esnek Çalışma Süreleri .....	50
2.5.2. İşyerinin Dışında Çalışma.....	51
2.5.3. Ödünç İş İlişkisi .....	51
2.5.4. Çağrı Üzerine Çalışma .....	52
2.5.5. Uzaktan (Tele) Çalışma .....	52
2.6. Performans .....	53
2.6.1. Performansı Oluşturan Etmenler.....	54
2.6.2. İş Performansı .....	54
2.6.3. Görev ve Bağlamsal Performans Karşılaştırılması .....	56
2.6.4. Performans Değerlendirme .....	56
2.6.5. Performans Değerlendirme Aşama ve Yöntemleri .....	58

2.6.7. Performans Yönetimi ile Performans Değerleme Arasındaki Fark .....	60
2.6.8. Performansa Yönelik Yapılan Araştırmalar.....	60
2.6.9. Covid-19 Salgını Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Performansa Etkisi .....	61
2.6.10. Uyum Performansı .....	64

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **YÖNTEM VE ARAŞTIRMA BULGULARI .....**

3.1. Araştırmanın Modeli .....	65
3.2. Evren ve Örneklem .....	66
3.3. Veri Toplama Araçları .....	67
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	67
3.3.2. Uyum Performansı Ölçeği .....	68
3.3.3. İş Talepleri ve Kaynak Ölçeği .....	68
3.3.4. İşe Tutulma Ölçeği.....	69
3.4. Verilerin Toplanması .....	69
3.5. Verilerin Çözümlemesi .....	69
3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	69
3.7. Demografik Bilgiler .....	71
3.8. Uzaktan Çalışmanın Etkisi.....	74
3.9. Döndürülmüş Faktör Matrisi.....	76
3.10. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin İlişki Analizi.....	77
3.11. Model Özeti.....	78
3.12. Varyans Analizi.....	78
3.13. Düzenleyici Analizi.....	79

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME .....**

4.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma .....	85
4.2. Araştırmanın Anlattıkları .....	85
4.3. Pratik Uygulama Çıktıları ve Gelecek Araştırma Tavsiyeleri .....	86
4.4. Sonuç.....	86

### **KAYNAKÇA .....**

### **EKLER.....**

### **ÖZGEÇMİŞ.....**

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Veri Toplanan Kitlenin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	71
Tablo 3.2: Uzaktan Çalışmanın ANOVA Analizi.....	74
Tablo 3.3: Döndürülmüş Faktör Matrisi .....	76
Tablo 3.4: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin İlişki Analizi .....	77
Tablo 3.5: Model Özeti .....	78
Tablo 3.6: Varyans Analizi .....	78
Tablo 3.7: Uzaktan Çalışmanın Sosyal Destek Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	79
Tablo 3.8: Uzaktan Çalışmanın İş Yükü Fazlalığı Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	80
Tablo 3.9: Uzaktan Çalışmanın İş Özerkliği Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	81
Tablo 3.10: Uyum Performansının Sosyal Destek Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	82
Tablo 3.11: Uyum Performansının İş Yükü Fazlalığı Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	83
Tablo 3.12: Uyum Performansının İş Özerkliği Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi .....	84

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli .....	66
-----------------------------------	----



## KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	: Statistic Packets For Social Sciences (Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi)
Akt.	: Aktaran
As cited in	: Aktaran (İngilizce)
ev.	: Çeviren
Trans.	: Çeviren (İngilizce)
Ed.	: Editör (ler)
Eds.	: Editör (ler) (İngilizce)
sf.	: Sayfa
p.	: Sayfa (İngilizce)
pp.	: Sayfalar (İngilizce)
vd.	: Ve Diğerleri
et al.	: Ve Diğerleri (Eser Yabancı Dilde ise)
A.g.e	: Adı Geçen Eser
bs.	: Basım
ed.	: Basım (İngilizce)
Göz. geç. bs.	: Gözden geçirilmiş basım
Rev. ed.	: Gözden geçirilmiş basım (İngilizce)
Der.	: Derleme
C.	: Cilt
S.	: Sayı
t.y.	: Tarih Yok
n.d.	: Tarih Yok (İngilizce)

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, çalışanların performansı ve iş tatmini, organizasyonların sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı elde etmeleri açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, çalışanların işlerine olan tutkuları, iş tatminini ve dolayısıyla performanslarını şekillendiren önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Çalışan iş tutulması, bireylerin işlerine karşı güçlü bir duygusal bağlılık hissetmelerini ifade eder. Bu tutku, işlerini sadece bir görev olarak değil, bir yaşam tarzı olarak benimsemelerine ve işlerine büyük bir enerji ve coşkuyla yaklaşmalarına olanak tanır. Dolayısıyla, iş tutulması sadece bireylerin kişisel memnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun da performansını olumlu yönde etkiler.

Bu çalışmanın amacı, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışan iş tutulmasına olan etkilerini çok düzeyli olarak incelemektir. Ayrıca, uzaktan çalışmanın ve uyum performansının bu ilişkileri düzenleyici rolünü değerlendirmek hedeflenmektedir.

Çalışmanın teorik temeli, iş psikolojisi ve organizasyonel davranış alanlarından alınan kavramlar üzerine oturmaktadır. Literatürdeki bu kavramların, çalışan iş tutulmasını şekillendirmedeki rolleri ve aralarındaki ilişkiler, bu çalışmanın ana odak noktalarını oluşturmaktadır.

Bu giriş bölümünün ardından, çalışmanın metodolojisi, teorik çerçevesi ve analiz planı ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Sonuçlar ve tartışmalar ise çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı bir şekilde incelenecektir. Bu araştırma, çalışan iş tutulmasını anlamak ve yönetmek isteyen organizasyonlar için önemli bir rehber olacaktır.

## **1.1. Problem**

### **"Uzaktan Çalışmanın İş Performansına Etkisinin Çok Boyutlu İncelenmesi"**

Günümüzde teknolojik gelişmeler ve değişen iş yapma modelleri ile uzaktan çalışma, iş dünyasında önemli bir yer edinmiştir. Özellikle pandemi süreci ile birçok organizasyon, uzaktan çalışma modeline geçiş yapmış ve bu modeli benimsemiştir. Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın çalışanların iş performansına etkisi, giderek artan bir öneme sahiptir.

Ancak, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisi hakkında yapılan araştırmalar genellikle tek boyutlu bir perspektife odaklanmakta ve genellikle sadece nicel verilere dayanmaktadır. Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisini çok boyutlu olarak anlamak ve bu etkiyi belirleyen faktörleri incelemek, önem arz etmektedir.

Bu tez çalışması, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisini çok boyutlu bir perspektifle ele alarak hem niceliksel hem de niteliksel verileri kullanarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, uzaktan çalışmanın etkisini belirleyen faktörlerin de detaylı bir şekilde incelenmesi planlanmaktadır. Bu bağlamda, çalışma, uzaktan çalışma modelinin iş verimliliği, iş tatmini, iş stresi ve iş-aile dengesi gibi farklı boyutları üzerindeki etkilerini değerlendirecektir.

Bu tez, organizasyonlar için uzaktan çalışma politikalarının geliştirilmesi ve yönetilmesi konusunda önemli bir referans kaynağı oluşturacaktır. Ayrıca, uzaktan çalışma modelinin çalışanların genel yaşam memnuniyeti ve iş tatmini üzerindeki etkilerini anlamak, iş dünyasının gelecekteki çalışma modellerini belirlemede yol gösterici olacaktır.

## **1.2.Amaç**

Bu tez çalışmasının temel amacı, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışan iş tutulmasına olan etkilerini çok düzeyli olarak incelemektir. Ayrıca, uzaktan çalışmanın ve uyum performansının bu ilişkileri düzenleyici rolünü değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Çalışmanın belirli amaçları şunlardır:

1. Günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışan iş tutulmasına etkilerini analiz etmek.
2. Uzaktan çalışmanın, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının iş tutulmasına olan etkilerini düzenleyici rolünü değerlendirmek.
3. Uyum performansının, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının iş tutulmasına olan etkilerini düzenleyici rolünü incelemek.

Bu amaçlar doğrultusunda, çalışmanın teorik ve pratik katkıları tartışılacak ve sonuçlar, işyeri psikolojisi ve performans yönetimi alanlarında daha geniş bir anlayışın oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışma yaşamı, iş dünyasının ve bireylerin yaşamlarının merkezinde önemli bir yer tutar. İşte geçirilen zamanın ve işteki deneyimlerin, çalışanların yaşam kalitesini, psikolojik ve fiziksel sağlığını, aynı zamanda iş performansını etkilediği iyi bilinmektedir. Bu nedenle, işyerindeki değişkenlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak ve iş tatmini, iş tutulması gibi faktörlerin iş performansına olan katkılarını araştırmak hem bireylerin hem de iş dünyasının çıkarları açısından büyük önem taşır.

Bu tez çalışması, üç önemli değişken olan günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışanların iş tutulması üzerindeki etkilerini inceler. Günlük sosyal destek, çalışanların işyerindeki arkadaşlarından, ailelerinden veya işverenlerinden aldıkları destekle ilgilidir. İş özerkliği, çalışanların işlerini kendi yöntemleri ve zamanlarıyla nasıl yapabilecekleri konusunda sahip oldukları kontrolü ifade ederken, iş yükü fazlalığı ise çalışanların iş gereksinimlerini karşılayabilmek için hissettiği baskıyı yansıtır. Bu faktörler, çalışanların iş tutulmasını olumlu veya olumsuz etkileyebilir.

Ayrıca, uzaktan çalışma ve uyum performansının iş tutulması üzerindeki düzenleyici rolünü incelemek, günümüzde giderek daha fazla önem kazanan uzaktan çalışmanın ve uyum performansının iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olacaktır. COVID-19 pandemisinin iş dünyasında getirdiği değişikliklerle birlikte, uzaktan çalışma giderek daha yaygın hale gelmiştir ve bu nedenle uzaktan çalışmanın iş tutulmasına etkisi büyük bir öneme sahiptir.

Bu araştırma, iş psikolojisi alanında çalışanların iş tutulması üzerindeki etkileyici faktörleri daha iyi anlamamıza katkı sağlayacak ve iş dünyasına, iş yerlerinin çalışanlarını daha iyi desteklemesi ve iş tatmini ile iş performansını artırması için kullanabileceği değerli bilgiler sunacaktır. Bu nedenle, bu tez çalışması hem akademik dünyada hem de iş dünyasında büyük bir öneme sahiptir.

#### **1.4. Varsayımlar**

Bu çalışma, belirli bazı varsayımlar üzerine kurulmuştur. Bu varsayımlar, geçerliği ve sonuçların yorumlanmasında önemlidir.

Katılımcıların dürüstlüğü, araştırmadaki katılımcıların, anketlerde verdikleri yanıtların dürüst ve doğru olduğu varsayılmıştır. Dürüstlük, sonuçların güvenilirliğini etkileyen kritik bir faktördür.

Örneklemin temsilciliği, çalışmada kullanılan örneklem, genel popülasyonu temsil edecek şekilde seçilmiştir. Bu varsayım, elde edilen sonuçların genellenebilirliği için önemlidir.

Araştırma aracının güvenilirliği ve geçerliliği, kullanılan anketlerin güvenilirliği kabul edilmiştir. Bu araçların, çalışmanın amaçlarına hizmet ettiği ve doğru sonuçları ölçtüğü varsayılmıştır.

Bağımsız değişkenlerin etkisi, çalışmada incelenen bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerinde doğrudan etkisi olduğu varsayılmıştır.

Zaman faktörü, araştırma, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Bu zaman dilimindeki dış etkenlerin sonuçları etkilemediği varsayılmıştır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır ve bu sınırlılıklar dikkate alınmalıdır:

Örneklemin kısıtlamaları, bu çalışmada kullanılan örneklem belirli bir coğrafi bölgeye odaklanmıştır. Bu nedenle, elde edilen sonuçların genellenmesi diğer bölgeler için sınırlı olabilir.

Katılımcı yanıt oranları, anketlerin ve mülakatların yanıt oranları beklenenden düşük olabilir. Bu durum, elde edilen verilerin temsil ediciliğini etkileyebilir.

Çapraz kesit analizi, bu çalışma belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, uzun dönemli değişimleri veya trendleri değerlendirmek için sınırlıdır.

Değişkenler arası nedensellik, bu çalışma gözlemsel bir araştırma olduğu için, değişkenler arasında kesin nedensellik ilişkileri kurulamaz. İlişkiler sadece ilişkisel olarak değerlendirilmiştir.

Öz bildirim yanıtları, bu çalışmada, katılımcıların kendi deneyimlerini ve davranışlarını bildirdikleri anketler kullanılmıştır. Bu tür verilerde subjektif yanıtlar ve bellek hataları olabilir.

Bu sınırlılıklar, çalışmanın sonuçları ve yorumları üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle, bu faktörlerin dikkate alınarak sonuçların değerlendirilmesi önemlidir.

## **1.6. Tanımlar**

Çalışmada geçen bazı temel terimlerin anlamları aşağıda açıklanmıştır:

Sosyal destek, kişinin yaşadığı zorluklarla karşılaştığında çevresinden yardım olarak duygusal, maddi ve fiziksel desteklerle kendini değerli, önemli, güvenilir, saygıdeğer ve sevilen bir birey olarak hissettiği durumdur (Meral ve Cavkaytar 2012: 20).

İş Özerkliği bir çalışanın iş yapma şeklindeki bağımsızlığı ve kendi kararlarını alma yeteneği olarak tanımlanır (Deci ve Ryan).

İş yükü fazlalığı, bir çalışanın belirli bir süre içindeki işle ilgili taleplerin, kaynakların ve beklentilerin, çalışanın mevcut kapasitesini aşacak kadar yoğun olması durumudur.

İş tutulması, bir bireyin işine olan derin ve sürekli ilgi, bağlılık ve tutkulu bir tutumla çalışma durumudur (Robert Vallerand).

Uzaktan çalışma, çalışma alışkanlıklarında artan bir eğilim olarak karşımıza çıkan uzaktan çalışma modeli, iş yerine bağlı kalmadan, farklı coğrafi konumlardan çalışma imkânı sunarak esneklik sağlar. Teknolojik ilerlemelerle iletişim araçlarının gelişmesi, bu çalışma şeklinin yaygınlaşmasını desteklemiştir (Gajendran ve Harrison, 2007).

Uyum performansı, bir bireyin çalışma ortamına uyum sağlama yeteneğini ve iş görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme kabiliyetini ifade eder (Bauer vd., 2007).

İşkoliklik, yönetilemeyen veya kaçınılmaz bir şekilde hissedilen sürekli çalışma arzusu olarak tanımlanabilir (Oates, 1971).

Performans, çalışanların görevlerini yerine getirme durumunda ortaya çıkan sonuçları ifade eder. Bireysel, grup veya örgütsel başarıları kapsar (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994).

Örgütsel performans, bir örgütün belirli bir sürede ürettiği mal veya hizmetin miktarını ve kalitesini ifade eder (Aktan, 2009).

Bireysel performans, bir çalışanın belirli bir zaman diliminde kendisine verilen görevi yerine getirmesi sonucunda meydana gelen sonuçları kapsar (Balçık vd., 2016).

Görev performansı, bir işte yapılması gereken temel görev ve sorumlulukların yerine getirilmesini ifade eder (Borman ve Motowidlo, 1993).

Bağlamsal performans, iş için yapılması gereken teknik faaliyetlerin yerine getirilmesini destekleyen örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı kapsar (Motowidlo vd., 1997).

Psikolojik rahatlık iklimi, çalışma ortamında açık ve güvenilir iletişimi teşvik eden örgütsel uygulamalar ve prosedürlerdir (Edmondson, 1999).

Bu terimler, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sık sık kullanılacak ve bu tanımlar temel alınarak yorumlar yapılacaktır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ LİTARETÜR

Bu kısımda sosyal destek kavramı açıklanmaya çalışılmış sosyal desteğin insan hayatında özellikle iş hayatındaki etkileri incelenmiştir.

İş tutulması, bireylerin işlerine duyduğu yoğun, olumlu ve sürekli duygusal bağlılığı temsil eder (Vallerand vd., 2003). Bu bağlamda, iş tutulması çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak, iş performansı, iş memnuniyeti ve organizasyonel bağlılık gibi önemli sonuçlar doğurabilir (Bakker vd., 2010; Schaufeli vd., 2002; Mäkikangas vd., 2018).

Günlük sosyal destek, çalışanların iş ortamında yaşadığı sosyal etkileşimler ve destek mekanizmalarını içerir (Ducharme vd., 2007). Önceki araştırmalar, günlük sosyal destek ile iş memnuniyeti ve iş performansı arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir (Beehr vd., 2010; Wayne vd., 2014). Bu bağlamda, iş tutulmasının artışında günlük sosyal destek unsurunun önemli bir rol oynayabileceği öne sürülebilir.

İş özerkliği, bireylerin işlerini kendi inisiyatifleri doğrultusunda yönlendirebilme yeteneğini ifade eder (Deci vd., 1989). Araştırmalar, İş özerkliğinin çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve yaratıcılığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir (Gagné vd., 2008; Hackman ve Oldham, 1976). Bu bağlamda, iş tutulmasının oluşumunda İş özerkliğinin kritik bir faktör olabileceği düşünülebilir.

İş yükü fazlalığı, çalışanların iş gereksinimlerini karşılamak için mevcut zaman ve enerjilerinin yetersiz olduğu durumları ifade eder (Bakker ve Demerouti, 2007). Önceki çalışmalar, iş yükü fazlalığının iş stresini artırabileceğini ve bu da iş tatmini ve motivasyonun azalmasına neden olabileceğini göstermiştir (Demerouti vd., 2001; Spector ve Jex, 1998). Bu bağlamda, iş tutulmasının oluşumunda iş yükü fazlalığının etkileri detaylı bir şekilde değerlendirilmelidir.

Uzaktan çalışma, son yıllarda çalışma modelleri arasında önemli bir yer edinmiştir (Golden ve Veiga, 2005). Ancak, uzaktan çalışmanın iş tutulması üzerindeki etkileri henüz yeterince araştırılmamıştır. Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığı ile çalışan iş tutulması arasındaki ilişkileri nasıl düzenleyebileceğini anlamak, iş psikolojisi alanında önemli bir boşluğu doldurabilir.

## 2.1. Sosyal Destek

İnsanlar, hayatta başarı ve devam etme amacıyla çeşitli sorumlulukları üstlenir. Bu sorumluluklar arasında iş, aile ve eğitim gibi çeşitli alanlar yer alır, ancak bu görevlerle başa çıkmak zaman zaman zorlayıcı olabilir. Bu zorluklarla karşılaşıldığında, bireyler genellikle sosyal destek ararlar. Aile, arkadaşlar ve iş arkadaşları gibi sosyal çevre, duygusal ihtiyaçları karşılamak, moral sağlamak ve yardımcı olmak açısından önemli rol oynar. Sağlıklı sosyal ilişkilerin sürdürülmesi, genel yaşam kalitesini arttırmasının yanı sıra insanlara zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmada yardımcı olabilir. Sosyal destek, geniş bir kavram olup, bu konuda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Sidney Cobb'un literatürdeki tanımına göre, sosyal destek; bireyin, bir topluluğa ait olduğunu, bu topluluk tarafından ilgi gördüğünü, sevildiğini ve sayıldığını hissetmesine neden olan bir bilgidir (Cobb, 1995: 379). Cobb, sosyal desteği, bireyin değerli hissetme, sevilme, önemsenme ve takdir edilme gibi unsurları içeren bir kavram olarak tanımlar (Yalçın, 2019: 4).

Sosyal destek, bireyin yakın çevresindeki sevdiklerinin varlığını hissettiği, onların ilgisine güvendiği ve onlarla içtenlikle paylaşabildiği bir durumu ifade eder (Sarason vd., 1983: 200).

Stresli durumlarda yardım aranan 'sosyal sermaye' olarak ifade edilen sosyal destek, bireyin başa çıkma sürecini etkileyerek stresi azaltmada rol oynar. Bu durum, bireyin karşılaştığı stresle mücadelede önemli bir faktördür (Thoits, 1995: 64).

Stresle mücadelede kullanılan sosyal bağlar, bireyin yaşadığı zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olur. Sosyal destek, stresin etkilerini azaltarak olumlu bir etki yaratır.

Sosyal destek, bireyin yaşadığı olaylar ve durumlarla başa çıkarken, çevresindeki diğer kişilerden duygusal, fiziksel ve maddi anlamda yardım almasıyla ortaya çıkan bir olgudur. Bu süreç sonucunda birey, kendisini takdir edilmiş, dikkate alınmış, güven veren, itibar gören ve sevilen bir kişi olarak algılar (Meral ve Cavkaytar, 2012: 20).

Başka bir tanımda sosyal destek, kişinin yaşam gücünü artırarak mutluluğunu destekleyen ve en az iki kişi arasında kişinin kendini değerli hissetmesine yardımcı olan bir etkidir (Shumaker, Brownell 1984: 13).

Bir kişinin zor durumlarda, aile, arkadaşlar, akrabalar ve iş arkadaşları gibi yakın çevresinden duygusal, fiziksel ve psikolojik destek olarak başa çıkması olarak tanımlanan sosyal destek, insanın güçlü bir dayanak noktasıdır.

Bu destek, bireyin bedensel ve zihinsel sağlığını iyileştirmenin ötesinde, özsaygı, özgüven, toplumsal bağlılık ve kişisel bağlılık gibi unsurları olumlu yönde etkileyerek bireyin yaşamına katkıda bulunur (Dhar vd., 2001'den Akt. Kabadayı, 2019: 12). Bireylerin duygusal destek olarak adlandırdığı, genellikle güven, sevgi, empati ve değer görme gibi duyguları içerirken; araçsal destek ise zaman ve maddi kaynakları kapsar.

Bununla birlikte tavsiye, bilgi, danışmanlık gibi yardım türleri arasında değerlendirilen geri bildirim, ihtiyaç duyulan bilgisel destek biçimlerinden biridir. Sosyal destek kaynakları genellikle aile, dostlar ve özel ilişkiler olarak belirtilmektedir, fakat başka bir tanıma göre ifade edildiğinde bu kaynaklar değişebilir. Sosyal destek kaynakları genellikle akrabalar, arkadaşlar ve kişisel bağlantılar olarak adlandırılır, ancak farklı bir perspektiften bakıldığında bu kaynaklar çeşitlenebilir (Tuğsal, 2017: 22).

Her bireyin gereksinim duyduğu desteğin farklı isimlerle anlatıldığına dair bu tanımlar, sosyal destek konusunu vurguluyor. Bu destek, insanlara sağlam, emniyetli, canlı ve sevinç dolu bir duygu verme potansiyeline sahiptir. Sosyal destek sadece manevi değil, aynı zamanda maddi açıdan da önemli bir değere sahiptir. Bu nedenle, bir kişi duygusal desteğin yanı sıra maddi açıdan da desteklenmeye ihtiyaç duyabilir. Sosyal desteğin doğru bir şekilde sağlanması, bireyin hayatında değerli, önemli, sevilen, sayılan ve kabul gören bir konumda hissetmesine katkı sağlar. Bu durumda, kişi yüksek bir yaşam standardına ve özsaygıyla dolu bir hayatı idame ettirebilir.

Bu tanımların yanı sıra House (1981), iş stresi ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde ele alarak, sosyal destek ağlarının bireylerin iş stresi ile başa çıkmasında önemli bir rol oynadığını vurgular. Cohen ve Wills (1985), sosyal destek ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bir makalede, sosyal destek algısının bireylerin stresle başa çıkma kapasitesini nasıl etkilediğini araştırır. Thoits (1982), sosyal destek kavramının yaşam stresine karşı bir tampon olarak nasıl işlev gördüğünü tartışarak, bu alandaki metodolojik ve teorik zorluklara dikkat çeker.

Schwarzer ve Knoll (2007), sosyal destek kavramını stresle başa çıkma sürecindeki işlevsel rolleri açısından ele alır ve teorik bir çerçeve sunar. Thoits (2011), sosyal ilişkiler ve destek ile fiziksel ve zihinsel sağlık arasındaki mekanizmaları inceleyerek, bu ilişkilerin sağlık üzerindeki etkilerini açıklar.

### **2.1.1. Sosyal Desteğin Önemi**

Sosyal destek, bireyin sevdiği tarafından değer görmesi, sevilmesi, kabul edilmesi, güvenilmesi ve önemsenmesini içeren bir destek biçimidir. Bu destek, sadece zor zamanlarda değil, yaşamın her aşamasında önemli olup, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlar kadar doğal bir gerekliliktir. Genellikle en yakın çevreden, yani eş, aile, akrabalar, dostlar ve iş arkadaşları gibi kişisel ilişkilerden gelir ve manevi bir destek olarak bilinir.

Sosyal destek, bir bireye değer verilmesini sağlayan, sevgi iletilen ve kişinin değerli olduğunu hissettiren, uyumlu davranışlar sergileyen insanların varlığını ifade eder. Bu destek, bir bireyin yaşamında vazgeçilmez bir ihtiyaç olarak kabul edilir, çünkü sosyal ilişkiler aracılığıyla manevi güç kazanılır. Oluşturulan sosyal ağlar ve bu ağdaki kişiler arasındaki destek, birbirlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkiler. Bu ilişkiler, davranışlarını, bilgilerini, tutumlarını ve beklentilerini birbirlerine aktarır. Ayrıca, sosyal destek, bireylerin maruz kaldığı stresi objektif bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olarak, stresle başa çıkma konusunda güçlenmelerini ve farklı başa çıkma yöntemleri geliştirmelerini sağlar (Sönmezay, 2010: 61).

Sosyal destek, bireyin özel ve iş yaşamındaki ilişkilerde samimi bağlar kurarak psikolojik iyi olmasına katkı sağlayan önemli bir faktördür. Bu destek, manevi yardım sunarak sorunlarla baş etmede etkili bir rol oynar ve destek veren kişiler arasında aile üyeleri, iş arkadaşları, arkadaşlar, eşler ve çocuklar gibi çeşitli roller bulunabilir. Bu farklı roller, destek alan kişinin değerli ve güvende hissetmesine yardımcı olur. Yüksek sosyal destek, genellikle bireyin olumlu duygusal durumuyla ilişkilidir, ancak destek eksikliği yaşayanlar mutsuzluk, yalnızlık ve endişe gibi sorunlarla karşılaşabilir. Geniş bir sosyal ağın varlığı, bireyin olumlu bir yaşam sürmesini, özgüven kazanmasını ve toplumda kabul görmesini destekleyebilir. Sosyal destek, stresli durumlarla başa çıkarken bireyin duygusal tepkilerini yönetmesine, rahatlamasına ve ruhsal dengeyi korumasına yardımcı olur (Lackovich vd., 1978; Akt. Çakır ve Palabıyıkoglu, 1997: 6-17).

Tek başına sorunların çözümüne destek olmakla kalmayıp beraberinde bireyin aşırı stresin olumsuz etkilerini azaltarak, özel veya iş yaşamındaki zorluklarla başa çıkmasına destek sağlayan sosyal destektir. Bu sayede sosyal destek, yaşamın zorluklarından kaynaklanan psikolojik etkileri azaltarak bireyin kendini güçlü, mutlu ve huzurlu hissetmesine katkıda bulunur.

Sosyal destek, bireyin zorluklarla başa çıkabilmesi ve stresle baş edebilmesi için dış çevresinden aldığı psikososyal destektir (Cohen ve Wills, 1985). Bu destek, duygusal, bilgi verici, enstrümantal ve değerlerle ilgili olabilir (House, 1981). Sosyal destek, bireyin fiziksel ve psikolojik refahını artırarak, olumsuz stres tepkilerini azaltma kapasitesine sahiptir (Thoits, 1995). Bununla birlikte, sosyal destek aynı zamanda bireyin iş performansını artırarak, işyerindeki memnuniyetini etkileyebilir (Pierce vd., 1991).

Sosyal destek, işyerindeki stres faktörlerine karşı bir tampon işlevi görebilir (Katz ve Kahn, 1978). Özellikle çalışanlar zorlayıcı çalışma koşullarıyla karşılaştıklarında, sosyal destek mekanizmaları stresin negatif etkilerini hafifletebilir (Viswesvaran vd., 1999). Bu durum, çalışanların iş tatmini düzeylerini artırarak, işe bağlılıklarını güçlendirebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Ayrıca, sosyal destek çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Araştırmalar, işyerindeki olumlu sosyal ilişkilerin, çalışanların daha yüksek bir performans sergilemesiyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Sosyal destek, beraberinde iş tatmini üzerinde de pozitif bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işyerinde kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde, işlerinden daha fazla memnun olma eğilimindedirler (Eisenberger vd., 1986).

Sonuç olarak, sosyal destek, çalışanların iş stresi ile başa çıkmalarına yardımcı olabilir, iş tatminini artırabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, iş organizasyonlarının sosyal destek mekanizmalarını güçlendirmesi ve çalışanların birbirleriyle olumlu ilişkiler geliştirmesini teşvik etmesi önemlidir.

### **2.1.2. Sosyal Destek Kaynakları**

Sosyal destek, çeşitli kaynaklardan türetilen bir yardım ağıdır.

Aile, temel sosyal destek kaynağıdır ve sağladığı destek kişinin benlik gelişimine olumlu katkılarda bulunarak daha pozitif bir yaklaşım sergilemesine yardımcı olur.

Ayrıca, akrabalar, arkadaşlar, dostlar, iş arkadaşları, psikologlar ve öğretmenler gibi diğer faktörler de sosyal destek sağlayabilir.

Arkadaşlık ilişkileri, sosyal destek kaynakları içinde ailenin ardından en önemli faktördür. Yaşamın her aşamasında temel bir ihtiyaç olarak kabul edilen arkadaşlık, özellikle gençlik döneminde bireyin özgürlüğünü aramasıyla ön plana çıkar. Bu dönemde birey, aile üyeleri ile mesafe koyabilir, akranlarıyla tanışabilir ve benzerlik arayışına girerek bu kişilerle yakın ilişkiler kurabilir (Bilen, 1983: 231; Totan, 2008: 46).

Genç bir birey, ailesinden uzaklaşma isteğiyle benzer bağımsızlık arzusuna sahip diğer gençleri bulmak için çaba sarf edebilir. Bu sosyal destek arayışında, gençlerin toplumsal onayı bulabileceği, rahatlayabileceği, huzur bulabileceği, özerk olabileceği ve aile baskısından kaçınabileceği en uygun yer, akran grupları olabilir. Gençlerin yaşlılarına duyduğu bağlılık, aileleriyle olan ilişkilerinin niteliğine göre değişebilir. Ebeveynlerinden yeterli ilgi ve değeri gören gençler, yaşlılarının desteğine daha az ihtiyaç duyabilirken, aile ilişkilerinden tatmin olmayan gençler benzer düşüncelere sahip yaşlılarıyla bir araya gelerek dışarıdan gelen ilgi ve değeri arayabilirler. Bu durum, gençlerin aitlik duygusuyla ilişkilidir ve olumlu veya olumsuz davranışlara neden olabilir (Atalay, 2014: 46).

Arkadaşlık ilişkileri ve sosyal destek, gelişim çağından ziyade bebeklik döneminden itibaren önemli bir rol oynar. Araştırmalar, bu bağların bebekler arasında bile başladığını gösteriyor. Örneğin, ağlayan bir bebeğin yanına başka bir bebek gelirse, ağlamanın durması, bu ilişkilerin bebeklik dönemine kadar uzandığını gösteren bir gösterge olabilir (Yavuzer, 2009:177).

Günümüz gençleri, arkadaşlarıyla ilişkilerini okul, dersane ve sosyal ortamlarda güçlendirerek birbirleriyle etkileşimde bulunuyorlar. Bu etkileşimler, birlikte katıldıkları etkinlikler aracılığıyla daha da pekişiyor (Totan, 2008: 41).

İş yerindeki çalışma arkadaşları, aile ve arkadaşlarının yanı sıra kişi için önemli bir sosyal destek kaynağıdır. İş arkadaşlarıyla geçirilen zaman ve sürekli etkileşim, kişinin sosyal destek ihtiyacını karşılamada kritik bir rol oynar. Özellikle yeni çalışanlar için, iş arkadaşlarının işle ilgili bilgi paylaşımı, sorulara cevap verme ve iş birliği gerektiren durumlarda kişiyi dahil etme gibi davranışlar uyum ve öğrenme sürecinde etkili olabilir. Ayrıca, çalışma arkadaşlarının gösterdiği duygusal destek, ilgi gösterme,

değer verme, anlama, cesaretlendirme, iyi dileklerde bulunma ve teselli etme gibi davranışlar, iş ortamına ve meslektaşlarına duyulan sadakat, bireyin iş yerine olan bağlılığını olumlu bir şekilde artırır (Ng ve Sorensen, 2008: 246).

Bireyler genellikle sosyal destek arayışında, ebeveynler, dost grupları, samimi ilişkiler içinde olanlar, akranlar, akrabalar ve öğretmenler gibi en yakın hissettikleri çevrelerindeki kişilerden farklı türlerde destek alabilirler. Araştırmalar, duygusal, maddi ve zihinsel destek türlerinin genellikle tercih edildiğini göstermektedir.

Sosyal destek, duygusal, ekonomik ve bilişsel destek gibi çeşitli formları içermektedir. Manevi değerler arasında duygusal destek, aidiyet hissi, güven, bağlılık ve sevgi gibi kavramlar bulunmaktadır. Maddi destek, ekonomik gereksinimleri karşılarken zihinsel destek, düşünce ve bilgi paylaşımı gibi soyut konuları kapsar (Meral, 2018: 36).

Araştırmalar, zorlayıcı stresli durumlarla baş etme sürecinde, bireyin ebeveynleri kadar arkadaşlarının da önemli bir rol oynadığını gösteriyor. Stresli yaşam olaylarıyla mücadelede, arkadaşlar sadece sosyal destek sağlamakla kalmayıp aynı zamanda bireyin kimliğini oluşturmaya da rehberlik eder. Bu bağlamda, arkadaşlar, güç gerektiren stresli durumlarla başa çıkarken kişilere önemli bir destek kaynağı olarak kabul edilmektedir (Eroğlu ve Peker, 2011: 5).

Başka bir çalışmada, stresle başa çıkmanın sosyal destekle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Sosyal destek, bireyin yaşadığı stresin yarattığı olumsuz psikolojik ve fizyolojik etkileri azaltarak koruyucu bir rol oynar (Terzi, 2008: 4).

Sosyal destek kaynakları üzerine yapılan literatür incelemesinde, genel olarak tüm toplumlarda en yaygın ve etkili kaynakların bireyin ailesi ve evlilik kurumu olduğu vurgulanmıştır (Hacıoğlu, 2017: 25). Bireyin çocukluk döneminde aile desteği, olumlu etkiler yaratarak daha sorunsuz bir yaşam sürmesine katkı sağlar. Bu destek, sosyal ilişkilerin yönetilmesi, özgüvenin artması ve sosyal ağların genişlemesi üzerinde etkilidir. Aile ve arkadaşlar genellikle sosyal destek kaynakları olarak bilinse de öğretmenlerin de öğrencilerin nezdinde kıymetli bir sosyal destek kaynağı olduğu vurgulanmaktadır (Akyol, 2013: 1380).

Sosyal destek genellikle pozitif etkiler sağlar, ancak aile içi anlaşmazlıklar, ölüm, cinsel tercih değişiklikleri, bilgi eksikliği, aile onayı olmaksızın ilişki, göç ve ciddi hastalıklar gibi faktörler, kişinin sosyal destek düzeyinde azalmalara neden olabilir (Yıldırım, 1997: 81).

Genç bireyler için, aileleri tarafından sağlanan sosyal destek önemli bir destek kaynağıdır. Bu destek, gençlerin yaşadıkları zorluklarla başa çıkabilmeleri ve olası psikolojik etkileri önleyebilmeleri için hem yakın çevreleriyle hem de profesyonel yardımla alınmalıdır. Bu bağlamda, sosyal destek, gençlerin sağlıklı bir yaşam sürmelerine olumlu bir etkisi olur (Çakır ve Palabıyık, 1997: 16).

Kaynak bakımından sosyal destek, resmi ve gayri resmi olmak üzere iki grupta incelenir. Aile, bireyin hayatındaki ilk ve en önemli destek kaynağıdır. Aile desteği, stresle başa çıkmada önemli bir rol oynayabilir; ancak yetersiz aile desteği, stresin artmasına ve olumsuz etkilere neden olabilir, ki bu durum kimlik gelişimi ve davranışları üzerinde negatif etkiler yaratabilir.

Sosyal destek, özellikle aile tarafından sağlanan temel değerler ve sosyal ilişki becerileriyle birlikte, bireye çeşitli önemli yetkinlikleri öğretir. Bu destek, bireyin çevresiyle etkileşime geçerken ailesinin tutumlarına uyum sağlamasına yardımcı olur. Bu süreç, bireyin sosyal becerilerini geliştirmesine ve yeni ilişkiler kurarak kişinin güçlenmesine, mutluluğunu artırmasına ve iç huzurunu bulmasına yardımcı olabilir. Beraberinde, birey, sosyal desteğin kaynaklarını keşfetmenin yanı sıra, çevresindeki kişilere de destek olma fırsatlarını fark ederek aktif bir rol üstlenir (Deveci, 2011: 38).

Aile gibi önemli bir sosyal destek kaynağının yanı sıra, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler ve arkadaş çevresi de büyük bir etkidir. Arkadaşlar, çocukluk arkadaşlarından başlayarak ilköğretim, lise, üniversite ve iş arkadaşlarına kadar geniş bir yelpazede yer alır. Bu arkadaşlıklar, kişinin iletişim becerilerini, değerlerini, tutumlarını ve toplumdaki rolünü şekillendirmede etkili olabilir. Ayrıca, aile tarafından sağlanmayan ancak kişinin hayatında önemli bir yer tutan destek kaynakları olarak da öne çıkarlar (Deveci, 2011: 39).

Kişiler, zorluklarla başa çıkarken genellikle aileleri yerine arkadaşlarının desteğine başvurabilir. Arkadaşlar, olumlu destekleriyle stresle başa çıkma sürecini hızlandırabilir. Güçlü arkadaşlık ilişkilerine sahip olan bireyler, sosyal destekle daha kolay başa çıkabilirler. Arkadaşlıklar sadece stresi azaltmakla kalmaz, aynı zamanda kişinin kendini önemli hissetme ihtiyacı, destek, benlik saygısı ve rehberlik ve gibi çeşitli avantajları olabilir (Dülger, 2009: 22).

Sosyal destekle alakalı yapılan bir araştırmaya göre, bireyler sadece çevrelerindeki kişilerle değil, aynı zamanda iş atmosferinde de samimi ve güven temelinde kurulan ilişki kurabilirler. Bu alışma, iş yerinde birden fazla kişiyle iyi bir ilişki kurmanın stres düzeyini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Henderson ve Argyle, 1985: 237).

Amerika ve Ürdün'deki hemşireleri içeren bir araştırma, iş arkadaşlarının sağladığı sosyal destek arttıķa, iş ortamındaki stresin azaldığını göstermiştir. Yeni başlayan hemşirelerin, iş arkadaşlarından aldıkları sosyal destek ile iş tatmini, performans, verimlilik ve kuruma aidiyet duygusu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Ancak, bu destek aynı zamanda iş, kurum ve meslek terkinin ve personel devir hızının olumsuz etkileyebilir (Fisher, 1985: 41).

Bir araştırmaya göre, iş arkadaşlarının sunduğu fiziksel, bilişsel ve duygusal sosyal destek, çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, iş arkadaşlarının işle ilgili konularda bilgi desteği sağlaması, zor durumlarla başa çıkarken destek olmaları ve önerilerde bulunmaları, çalışanın iş doyumunu daha fazla etkileyebilir (Ducharme ve Martin, 2000: 227).

Bir başka araştırma, iş rolündeki belirsizlik durumunda, çalışma arkadaşlarının sağladığı destek ile negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. İşle ilgili sorumluluklara tam anlamıyla hâkim olamamak, bilgi eksiklikleriyle karşılaşmak ve belirsiz görevlerle uğraşmak, çalışanlar için zorlayıcı olabilir. Bu durumda, iş arkadaşlarının sunmuş olduğu destek, bireyler için önemli bir kaynak haline gelebilir (Matthews vd., 2010: 88).

İş ortamında, sosyal destek önemli bir faktördür ve bu bağlamda yöneticilerin rolü hayati önem taşır. Çalışanlar, rahat bir ortamda çalışabilmek için yöneticilerinden destek beklerler. İş yerindeki bu destek, bireylerin özel hayatına duyarlı, aile içi zorluklarda yardımcı ve çalışanların kişisel ve aile arasındaki durumlarına saygılı olmalıdır. Yöneticilerin bu anlayışlı tutumu, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak adına etkili bir rol oynayabilir (Thompson vd., 2004: 101).

Çalışanların ailevi veya özel konularda destek aldığı "rgtsel aile desteği," iş yerindeki politika ve uygulamaları kapsayan bir kavramdır. Bu destek, çalışanların iş ve aile yaşantıları arasında denge kurabilmelerini sağlamak amacıyla meslektaşlarının sunduğu destekle ilgili mesajların bütününü ifade eder (Jahn vd., 2003: 125).

Araştırma, örgütsel aile desteğini somut ve soyut olmak üzere iki ana boyutta ele almaktadır. Somut destek, genel ihtiyaçları karşılamak için bilgisel ve araçsal yardımı içerirken, soyut destek duygusal ve manevi destekleri içerir. Somut destek pratik yardımı kapsarken, soyut destek duygusal boyutlara odaklanır. Bu ayrımın temel nedeni, somut desteğin bilgisel ve araçsal yardımı içermesi, soyut destek ise duygusal ve manevi yaklaşımları içermesidir (Karaca, 2016: 7).

Üniversite öğrencilerini inceleyen bir araştırmaya göre, bireyin ailesinden aldığı sosyal destek ile arkadaşlarından aldığı sosyal destek arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgular, aile üyelerinden gelen sosyal destekle birlikte, öğrencinin çevresindeki arkadaşlarıyla olan ilişkisinin kalitesini artırarak daha olumlu ilişkiler gelişmesine katkı sağladığını iddia etmektedir (Kahrıman ve Yeşilçiçek, 2007: 10).

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma, öğrencilerin genellikle sosyal destek arayışında aile bireylerini tercih ettiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, genç bireylerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamada annenin öne çıktığı ve aynı zamanda kardeş ilişkilerinin kişinin sosyal destek sistemini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Araştırma, üniversite öğrencileri arasında ailenin, özellikle annenin ve kardeşlerin sosyal destek kaynakları olarak önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Kartal ve Çetinkaya, 2009: 14-15).

Bir başka araştırmada, üniversite öğrencilerinin sosyal destekle yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışmanın sonuçları, öğrencilerin aileleri, arkadaşları ve dostları tarafından sağlanan sosyal destek ile ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır (Karaca vd., 2008: 71).

Bir araştırmaya göre, ailelerinin desteklediğini hisseden bireylerin işe ve çalışma arkadaşlarına duyduğu bağlılık artmakta, iş tatmini yükselmekte ve işten ayrılma niyeti önemli ölçüde azalmaktadır (Allen, 2001: 429).

Charles Seashore, sağlıklı bireylerin sosyal rolleri ile ilişkilendirilmiş sosyal destek üzerine araştırmalar yapmıştır. Araştırmalarının sonuçlarına göre, sosyal destek sağlayabilecek bireylerin belirli özellikleri vardır (Bayraktar, 2011: 17).

Sosyal destek, çeşitli rolleri içerir: acil durumlarda yardım talep edilebilen kişiler, rehberlik sağlayanlar, zor zamanlarda destek sunanlar, örnek olan bireyler, sevgi ve ilgiyi esirgemeyen sosyal çevre, stresle başa çıkarken iyimserliği koruyanlar ve beklenmedik durumlarda yardım talep edilebilenler. Bu destek ağları, bireyin güçlenmesine, duygusal ihtiyaçlarını karşılmasına ve yaşam zorluklarıyla etkili bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olabilir.

Sosyal destek, bireylerin zorluklarla başa çıkma, stresle mücadele etme ve psikolojik iyi oluşlarını artırma amacıyla aldıkları duygusal, bilgi verici ve enstrümantal yardımı ifade eder (Cohen ve Wills, 1985; House, 1981).

Sosyal destek kaynakları çeşitlilik gösterebilir ve farklı bağlamsal faktörlere dayanabilir. Aile desteği, aile üyeleri arasındaki destek, genellikle duygusal ve enstrümantal yardım sağlama amacı taşır. Aile bireyleri, bir kişinin zor zamanlarında dayanak olabilir ve gerektiğinde pratik yardım sunabilir (Antonucci ve Akiyama, 1987).

Arkadaş desteği, sosyal ilişkiler, bireylerin stresle başa çıkmasını destekleyebilir. Güçlü arkadaşlık ilişkileri, bireylerin duygusal olarak desteklenmelerini sağlar (Cohen ve Wills, 1985).

İş yeri desteği, iş yeri ortamında çalışanlar arasındaki dayanışma ve iş arkadaşları arasındaki destek, çalışanların işle ilgili stresle başa çıkmalarını kolaylaştırabilir (Beehr ve Bowling, 2005).

Toplumsal desteğin kamusal kaynakları, sosyal hizmetler, kamusal sağlık hizmetleri ve diğer resmî kurumlar, bireylere ihtiyaç duydukları destek hizmetlerini sağlamak için önemli bir rol oynar (Thoits, 2011).

Dini ve dini olmayan kuruluşlar, kiliseler, camiler ve dini cemaatler gibi dini kuruluşlar, bireylere dini inançları çerçevesinde destek sağlayabilir. Ayrıca, sivil toplum örgütleri gibi dini olmayan kuruluşlar da sosyal destek sunabilir (Ellison ve Levin, 1998).

Profesyonel danışmanlık ve psikoterapi, lisanslı psikologlar, terapistler ve danışmanlar, bireylerin duygusal ve psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir (Cohen ve Syme, 1985).

Dijital ve çevrimiçi destek kaynakları, internet üzerindeki forumlar, çevrimiçi gruplar ve diğer dijital platformlar, bireylerin benzer deneyimlere sahip diğerlerinden destek almasını sağlayabilir (Horgan ve Sweeney, 2010).

Bu kaynaklar, bireylerin farklı ihtiyaçlarına ve tercihlerine göre değişebilir. Sosyal destek ağının çeşitliliği, bireylerin çeşitli zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırabilir ve psikolojik iyi oluşlarını artırabilir.

### **2.1.3. Sosyal Desteğin İşlevleri**

Sosyal destek, bireylere sürekli bir destek sağlayarak yaşam kalitesini artıran işlevsel bir etkidir. Bu destek, mevcut sorunlarla baş etmenin yanı sıra gelecekteki zorluklarla mücadelede de önemli bir rol oynar. Hem özel hem de iş yaşamındaki stresli durumlarla başa çıkarken, sosyal destek savunma mekanizmalarını güçlendirir ve olumsuz psikolojik etkileri azaltmaya yardımcı olur.

İnsanlar, birbirlerine yardım etme ve karşılıklı destek sağlama ihtiyacında olan sosyal varlıklardır. Bu destek, genellikle aile, yakın arkadaşlar, akrabalar ve iş arkadaşları aracılığıyla gelir. Sosyal destek, kişinin yaşamının çeşitli alanlarında kullanılarak mutluluğu ve huzuru artırabilir. Yapılan araştırmalar, tatmin edici düzeyde sosyal destek alan bireylerin özgüvenlerinin yükseldiğini, güçlü yanlarını ortaya çıkardığını ve başarılarını artırdığını göstermektedir. Bu destek, bireyin sorunlarla daha dirençli bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olur. Sonuç olarak, düzenli ve dengeli sosyal destek alımı, kişinin genel yaşam memnuniyetini etkileyerek başarı ve mutlulukla ilişkilidir (Karaca vd., 2011; Örs ve Önder, 2014).

Sosyal destek, bireyin yakın ilişkilerinden aldığı olumlu ve destekleyici yardımın, duygusal bağlar kurarak duygu ve düşüncelerini paylaşma becerisi üzerindeki olumlu etkilerini ifade eder (Cohen ve Wills, 1985: 110). Güvenilir dostluklar kurmak ve sorunları net bir şekilde ifade etmek, psikolojik açıdan önemli katkılar sağlayan bir destek şeklidir.

House, araştırması sonucunda sosyal desteğin bireye şu üç faydayı sağladığını belirlemiştir. Sosyal destek, olumsuz etkileri azaltarak yaşamda denge sağlar. Mücadeleler direnç ve psikolojik sağlık için fırsatlar sunar, stres denge oluşturarak destekler (Yıldırım, 1997: 82).

Sosyal destek, bireyin temel ihtiyaçlarını, sevgi, şefkat, sevilme ve özsaygı gibi unsurlar üzerinden olumlu bir şekilde etkileyerek hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını geliştiren ve yaşadığı zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olan önemli bir destek şeklidir. Bu bağlamda, sosyal destek, bireyin iyi bir ruh haline sahip olmasında kritik bir rol oynar (Akın ve Ceylan, 2005: 70; Demirtaş, 2007: 76).

Sağlıklı sosyal ilişkiler, bireye saygı, sevgi ve koruma sağlayarak huzur ve mutluluk getirir. Bu tür ilişkiler, manevi destekle birlikte yaşamı kolaylaştırır ve ruhsal sağlığı dengeleyerek zorluklara karşı bir tampon görevi görür. Ancak sosyal ağa sahip olmayan veya olumsuz sosyal ilişkilere sahip bireyler, fiziksel ve psikolojik sağlıklarını kaybedebilir, güven ve değer kaybına uğrayabilirler (Molu, 2008: 16).

Bireyin olumlu ruhsal sağlığını destekleyen önemli bir faktör olan sosyal destek, kişinin kendini rahat hissettiği, samimi bağlar kurduğu ve olumsuz durumları açıkça ifade edebildiği güvenilir bir çevreyi içerir (Ateş, 2012: 58). Aynı zamanda, sosyal destek, yaşadığı yalnızlık hissini azaltarak bireyi yalnızlığın olumsuz etkilerinden korur (Çeçen, 2008: 35).

Sosyal destek, mutluluk ve yaşam kalitesini artırırken, zorlayıcı durumlar sosyal desteğin etkisini azaltabilir. Bu durumlarda artan sosyal destek, olumsuz etkilerle mücadelede koruyucu bir rol oynayabilir (Arıcıoğlu, 2008: 47).

Sosyal destek, bireyin yaşamına güç katarken, psikolojik ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyen önemli bir faktördür (Kaşıkçı, vd. 2009: 122).

Sosyal destek, kişinin duygusal aidiyet talebini karşılamak amacıyla çevresiyle iletişim kurmasını sağlayarak yalnızlık hissi ve olumsuz etkilerinden korunmasına yardımcı olur. Maddi veya manevi destek sağlayarak kişinin yaşamındaki ihtiyaçları karşılar.

Bireyler, çevreleriyle etkileşimde bulunarak aldıkları olumlu geri bildirimlerle kişiliklerini geliştirir. Bu süreç, sosyal destek aracılığıyla kişilik ve kimlik oluşumunu etkileyen önemli bir faktördür.

Sosyal destek, bireyin kendine olan güvenini artırmada ve sürdürmede olumlu bir rol oynar. Değer verdiği insanlarla iletişimde bulunarak alınan olumlu geri dönüşler, kişinin özgüvenini şekillendirir. Ayrıca, sosyal destek sayesinde kabul görme ihtiyacı karşılanır ve stresle başa çıkma yeteneği artar. Bu destek, kişinin dayanıklılığını güçlendirerek yaşadığı zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olur.

Bireyin sosyal destek algısı, genellikle ailesinden başlayarak şekillenir. Aile içindeki olumsuz ilişkiler, yetersiz sosyal destekle birleştiğinde, birey üzerinde negatif etkilere neden olabilir. Bu tür zorluklarla başa çıkarken, sosyal destek önemlidir çünkü stresli durumları hafifletmede etkili olabilir. Sosyal destek, yaşanan stresi tamamen ortadan kaldırmak yerine, endişe düzeyini azaltarak bireyin daha sakin ve iyimser bir tutum sergilemesine yardımcı olur. Bu süreç, çaresizlik hissini en aza indirir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 28).

Sosyal destek, bireyler için olumlu etkiler sağlayabilir; ancak, bu desteğin eksikliği, özellikle çocukluk ve ergenlik dönemlerinde, kişiyi alternatif tatmin yollarına yönlendirebilir. Destekten yoksun kalan bireyler, kendilerini bir grup içinde hissetme ihtiyacını farklı arayışlara yönelterek gidermeye çalışabilir. Ancak, uygun arkadaş ortamına ulaşamayan bireyler, zarar verici eğilimler geliştirebilirler (Cüceloğlu, 1987: 117).

Araştırmalar, sosyal destek sağlamanın kişilere olan etkilerini çeşitli terimlerle ifade ederek açıklamaktadır (Ateş, 2012: 89):

Sosyal destek, bireyin duygusal iyiliğini artırarak ihtiyaçlarını karşılayan ve genellikle çeşitli hizmetleri içeren bir destek türüdür. Günlük yaşamda veya kriz anlarında ortaya çıkan stresin olumsuz etkilerinden korunmada, sosyal ilişkilerin sağladığı destek önemli bir rol oynar. Bu destek, bireyin kendi performansını değerlendirmesine ve geliştirmesine yardımcı olan bir faktördür.

Zorluklarla başa çıkma sürecinde bireye rehberlik ederek yardımcı olan sosyal destek, sorunlarla baş etme sürecinde düzenleyici bir rol oynar.

Sosyal destek, bireyin temel ihtiyaçlarını karşılama sürecinde kritik bir rol oynar. Araştırmaya göre, bu destek, özgüvenin artışı, benlik duygusunun güçlenmesi, kimlik gelişimi ve bağımlık ihtiyacının giderilmesi gibi olumlu etkiler sağlar. Ayrıca, yeterli sosyal destekle birlikte sigara ve alkol kullanımının azaldığı, düzenli uyku, sağlıklı

diyet ve spor gibi olumlu alışkanlıkların kazanılmasına da katkıda bulunur (Shumar ve Hill, 1991: 103).

Sosyal destek, bireyin stresli durumlarla başa çıkma ve yaşam kalitesini artırma konusunda önemli bir rol oynar. Yapılan araştırmalar, özellikle zorlayıcı ve stresli durumlarda sosyal destek sağlamanın etkili ve koruyucu bir faktör olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda, sosyal destek, zihinsel ve bedensel sağlık için depresyon belirtilerinde azalma, pozitif duygular ve öz-değer farkındalığı artışı, sağlıklı başa çıkma becerileri ve anksiyete azalması, kişisel yeterlilik algısında artış, yaşam doyumu ve psikolojik iyilik halinde iyileşme gibi çeşitli avantajlar sunar (Cihandide, 2013: 16).

Bireyin özel hayatında ve iş yaşamında huzurlu bir denge kurabilmesi için sosyal destek önemlidir. Aile, eş, akraba ve dostlarla güçlenen duygusal bağlar, yaşam kalitesini artırır. İş yaşamında ise sosyal destek, iş arkadaşlarıyla yardımlaşma, performans artışı ve benlik saygısının güçlenmesi gibi etkilerle yalnızlık hissini azaltmaya katkı sağlar.

#### **2.1.4. Sosyal Desteğin Boyutları**

Sosyal destek, bir kişinin çevresinden aldığı maddi ve manevi yardımı ifade eder. Bu destek, bireyin duygusal iyilik halini artırarak motivasyonunu güçlendirir ve çevresiyle olan bağlarını kuvvetlendirir. Araştırmacılar, sosyal destek kavramını çeşitli boyutlara ayırmışlardır ve genel olarak, bu etkileşim bireye psikolojik ve fiziksel fayda sağlayan önemli bir destek sistemini ifade eder.

Sosyal alan, bireyin değerleriyle ilişkilendirilen ve kişinin subjektif bilişsel değerlendirmelerini içeren destek bağlantılarını içerir (Helsen, vd. 2000: 48).

Araştırmacılara göre, sosyal destek, bireyin mutluluğunu artırmayı hedefleyen bir kavramdır. Bu destek, maddi ve manevi tatmin sağlayan, en az iki kişi arasında gerçekleşen, kişinin değer görmesini ve iyi hissetmesini amaçlayan bir imkanlar değişimini içerir (Shumaker ve Brownell, 1984: 13).

Sosyal destek kavramı, yön, eğilim, desteğin açıklanması ve değerlendirilmesi, desteğin içeriği, sosyal ağın sağladığı sosyal destek olmak üzere beş farklı perspektiften incelenmiştir (Tarry, 1985: 188-189).

Araştırmacılar, sosyal destekle ilgili beş boyut arasında öne çıkan bir boyutun "desteğin açıklanması ve değerlendirilmesi" olduğunu belirtmektedir (Dahlen ve Martin, 2005: 59). Bu boyut, bireyin çevresindeki insanlar tarafından önemsendiği ve takdir edildiği algısını içermektedir. Depresyon, depresif haller, bunalım veya stresli durumlarda sosyal destek, psikolojik yardım sağlamada önemli bir rol oynar. Ancak, sosyal desteğin tek başına yeterli olmadığı ve çok boyutlu olması gerektiği vurgulanmaktadır (Daalen vd., 2005: 46).

Sosyal destek, örgütsel ve kişisel düzeylerde ele alınabilir. Örgütsel destek, bir çalışanın iş performansını ve bağlılığını artırabilen kurumdaki yöneticiler ve meslektaşlarından aldığı destekle ilgilidir. Kişisel destek ise aile, eş ve dostlardan gelir; bu destek, bireyin özel yaşamındaki zorluklarla başa çıkma gücünü artırarak psikolojik dayanıklılığı destekler (Kurt, 2013: 16).

Sosyal destek çalışmaları, niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki temel boyuta ayrılır. Niteliksel sosyal destek, bireyin çevresindeki ilişkilerin önemini vurgular ve özellikle birincil ilişkilere odaklanır. Diğer bir boyut olan niceliksel sosyal destek ise bireyin mevcut ilişkilerinin sayısı, süresi, erişilebilirliği ve karmaşıklılığını içerir (Özdemir, 2017: 13).

Sosyal destek, çeşitli boyutlara sahip olabilir ancak yapılan araştırmalar, bu farklılıklara rağmen sağladığı faydanın benzer olduğunu göstermektedir. Bu destek türü, kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığını artırarak, kişisel değerini yükselterek, mutluluğu artırarak ve ilişkilerin önemini vurgulayarak hayatımıza önemli bir katkı sağlar. Hem özel hayatta hem de iş yaşamında olmazsa olmaz bir destektir.

### **2.1.5. Sosyal Destek Türleri**

Bireylerin çeşitli ihtiyaçlarına yönelik sosyal destek, genellikle maddi, duygusal, bilgisel ve sosyal paylaşımsal olmak üzere dört ana kategoride incelenir. Bu destek türleri, kişilerin farklı gereksinimlerini karşılamak amacıyla çeşitlenmiş ve literatürde ele alınmıştır.

### **2.1.5.1. Maddi Sosyal Destek**

Maddi sosyal destek, bireyin ihtiyaçlarına yönelik hizmetler için başkalarından finansal yardım alabileceği sosyal bir destek türüdür.

Araştırmacılar, sosyal destek türleri üzerine yapılan çalışmalarda maddi sosyal destek kategorisini incelemişlerdir. Maddi sosyal destek, genellikle bireyin vresindeki tanıdıklarından elde ettiği fonksiyonel yardım olarak tanımlanır; bu yardım, ihtiyaç duyulan hizmetler ve gelir sağlayıcı unsurları içerir (ankaya ve Tan, 2010: 212).

Maddi sosyal destek, ekonomik sıkıntıları hafifleten ve genel sağlık ile iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler yaratan bir destek türüdür. Bu destek, ekonomik dışlanma riskini azaltarak iş ve statü kazanmayı teşvik eder. Düşük cretler, kötü çalışma koşulları ve istikrarsız işler, bireyleri ekonomik dışlanmaya itebilir. Ayrıca, zayıf sosyal ilişkiler ve azalan sosyal ağlar, toplum içinde varlığını sürdürmeyi güçleştirebilir. İş, sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal ilişkileri güçlendirir ve topluma katkı sağlar. Bu nedenle, iş sahibi olmanın hem ekonomik hem de sosyal açıdan kritik olduğu vurgulanmaktadır (akır, 2002: 86).

### **2.1.5.2. Duygusal Sosyal Destek**

Duygusal destek, bireyin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için sağlanan destektir. Bu, olumlu duyguların ifadesi, dinleme, empati gösterme gibi davranışları içerebilir. Özellikle zor zamanlarda, duygusal destek bireyin psikolojik iyi oluşunu artırabilir.

Araştırmalar, duygusal sosyal desteğin, bireyin vresi tarafından değer gördüğünü, sevildiğini hissetmesini içerdiğini ve bu desteğin alınmasının olumlu bir yaşam tarzına yönlendirdiğini göstermektedir. İş hayatında duygusal sosyal destek alan çalışanlar, iş performanslarını artırır, devamsızlık oranlarını düşürür ve örgüte bağlılıklarını güçlendirir. Bulgular, duygusal sosyal desteğin bireyin genel yaşam kalitesini ve iş başarısını olumlu bir şekilde etkilediğini vurgular.

Duygusal sosyal destek, bireyin ailesi, özel yaşamı ve iş arkadaşları tarafından sevildiğini, değerli olduğunu hissetmesine katkıda bulunur.

İş yaşamında ise, Turgut (2014:7) işyerinde duygusal ifadeyi teşvik etmek, iş performansını artırmak için çözüm odaklı destek sunmak, çalışanların içsel güçlerini ön plana çıkararak motivasyonlarını artırmak, kurumla çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek ve iş koşullarını kabullenmelerine destek olmak üzere duygusal sosyal destek çeşitli görevleri yerine getirir.

Duygusal sosyal destek, bireyin negatif duygusal durumlarını azaltmada kilit bir rol oynar. Bu destek, depresyon, mutsuzluk ve aidiyetsizlik gibi zorluklarla mücadele ederken sadece duygusal iyileşmeyi sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal bağları güçlendirir, motivasyonu artırır ve olumlu yönleri ön plana çıkararak olumsuz etkileri en aza indirir.

### **2.1.5.3. Bilgisel Sosyal Destek**

Bu tür destek, bilgi sağlama, rehberlik etme veya çözüm yolları hakkında önerilerde bulunma amacı taşır. Özellikle belirsizlik dönemlerinde veya karar verme aşamalarında, bilgi ve danışmanlık desteği önemli bir rol oynar.

İnsanlar, iş bulma ve iş performanslarını geliştirme süreçlerinde çeşitli zihinsel ve sosyal desteklere başvururlar. Bu destek, iş arama sürecinden işyerindeki performansa kadar geniş bir yelpazeyi içerir. Önceden edinilen bilgilerle iş arama, uygun işin araştırılması ve işteki becerilerin geliştirilmesi gibi konuları içeren destek, bireyin iş hayatında başarı ve süreklilik sağlamak için önemlidir.

Araştırmalara göre, bilişsel sosyal destek, iş bulma sürecinde ve işe başladıktan sonra bilgi edinme konusunda yardımcı olan bir tür destektir. İş arayanlara bilgi sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işe başladıktan sonra da iş süreçleri, görevler ve sorumluluklar konusunda destek sunarak çalışanın motivasyonunu artırır. Bu destek, çalışanın iş doyumunu yükselterek bağlılık ve güven duygularını oluşturur, bu da çalışanın görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlar (Mutlu, 2007: 17).

Bilgisel sosyal destek, kişinin işini yönlendirmesine, sorumluluklarını belirlemesine ve yetkilerini anlamasına yardımcı olan bir destek türüdür. Çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından sağlanan bu destek, kişinin benlik gelişimine katkıda bulunur ve ilişkilerin kalitesini artırır. Aynı zamanda, kuruma, iş arkadaşlarına ve yöneticiye duyulan bağlılığı artırarak iş yaşamına olumlu etkilerde bulunur. Bu destek, kurum bağlılığı, güven, devamlılık, verimlilik ve motivasyon üzerinde olumlu etkiler yaratır.

#### **2.1.5.4. Sosyal Paylaşım Sal Sosyal Destek**

Sosyal paylaşım sal destek, iş görenin olumlu davranışlarını teşvik ederek kuruma değer katmasına ve performansını artırmasına yardımcı olan bir araçtır. Ayrıca, iş görenin sorumluluk bilinci kazanmasını ve çalışma arkadaşlarıyla yardımlaşma gibi değerleri güçlendirmesini sağlar.

Araştırmalara göre, sosyal destek ve paylaşım, örgütsel kültür değerlerini çalışanlara aktararak yardımlaşma, adalet, samimiyet, paylaşım, işletme çıkarlarına uygun davranma gibi becerileri geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Bu destek, iş motivasyonunu artırarak devamsızlığı azaltır ve örgüte bağlılık, iş performansı, doyum ve verimlilik üzerinde olumlu etki yapar (Göymen, 2013: 6).

İş ortamındaki sosyal destek, çalışanların kuruma olumlu bir tutum geliştirmesine yardımcı olur. İş arkadaşları ve yöneticilerden gelen destek, görev ve sorumlulukları anlama, kurum hedeflerini benimseme ve yardımlaşma kültürünü kavrama konularında önemli bir rol oynar. Güçlü sosyal destek, iş ortamındaki uyumu artırarak çalışanların mutluluğunu ve verimliliğini artırır. Bu durum, bireyin işe olan motivasyonunu yükseltir ve kuruma olan bağlılığını güçlendirir.

Sosyal destek, bireylerin duygusal, bilgi paylaşımı veya somut yardım gibi farklı şekillerde destek alabileceği bir dizi kaynağı içerir. Literatürde, sosyal destek genellikle farklı türlerde sınıflandırılmıştır:

Bu farklı sosyal destek türleri, bireylerin farklı ihtiyaçlarına hitap eder ve olumlu sosyal ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olur. Bu destek türlerinin işkoliklik, iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini incelemek, çalışmanın temel odak noktalarından biridir.

#### **2.1.6. Sosyal Destek Modelleri**

Sosyal destek çalışmaları genellikle, literatürde sıkça geçen ve önemli olan iki temel model üzerinde durur. Bu modeller, geniş kapsamlı olarak bilinir ve literatürde sıkça yer alır.

##### **2.1.6.1. Temel Etki Modeli**

Temel etki modeli, bireyin kişisel ve iş yaşamında sosyal destek almanın fiziksel ve psikolojik sağlığına olan önemine vurgu yapar. Sosyal destek, mutluluk, enerji ve çalışma performansını artırarak bireyin genel güçlülüğüne katkı sağlar. Sosyal

destekten yoksun olanlar ise ruhsal ve fiziksel zorluklarla karşılaşabilir, yaşamlarını olumsuz etkilenebilir. Bu model, bireylerin sosyal destekle güçlenerek hem kişisel hem de profesyonel hayatlarında daha olumlu bir deneyim yaşamalarını amaçlar.

Temel etki modeline göre, bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığı ile sosyal destek arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmalar, sosyal destek alan bireylerin genel iyi hissetme durumlarının ve fiziksel sağlıklarının arttığını göstermektedir. Bu durum, alınan sosyal destekle doğrudan bağlantılıdır (Soylu, 2002: 20).

Sosyal destek, bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyen önemli bir faktördür. Yeterli sosyal destek alamayan kişiler, yaşadıkları problemlerle başa çıkma konusunda zorlanabilirler. Yapılan araştırmalar, insanların sosyal destekle güçlenerek hem kişisel yaşamlarında hem de sosyal ilişkilerinde daha başarılı ve güçlü olduklarını göstermektedir (Duru, 2008: 15).

Sosyal destek, temel gereksinimlerle eşdeğer öneme sahip olmasına rağmen, bireyler çeşitli nedenlerle yeterli desteği alamayabilir. Bu durumu etkileyen faktörler arasında, sosyal ilişkilerin yapısı, destek ihtiyacını hisseden kişinin özellikleri ve destek sunan kişinin durumu bulunmaktadır. Bilgilendirilmeme, çekingenlik ve yardım isteme belirsizliği gibi faktörler, destek ihtiyacını hisseden kişilerin gereken desteği almasını engelleyebilir. Ayrıca, kişisel özellikler, destek alma olasılığını etkiler. Sosyal destek alabilme olasılığı, sosyal ilişkilerin kalitesi ve yapısıyla belirlenir. Bu bağlamda, destek sunan kişinin kendi sosyal desteğe ihtiyacı veya kaynaklarının yetersiz olması da etkili olabilir (Eylen, 2001: 29-30).

#### **2.1.6.2. Tampon Etki Modeli**

Tampon modeline göre, sosyal destek algısı, bireyin yaşamındaki problemlerle sınırlıdır. Kişi, günlük hayatta sorun yaşamadığı sürece sosyal destek aramaz. Model, iş veya sosyal strese kaynaklanan olumsuz etkileri dengeleyerek bireyin yaşamındaki negatif etkileri azaltmaya yardımcı olur.

Tampon etki modeline göre, sosyal destek, bireyin stres, agresif davranış ve üzüntü gibi olumsuz durumlarla başa çıkma yeteneğini güçlendiren geçici bir destektir (Yalçın, 2018: 36).

Araştırmacılara göre, bu modeldeki tampon olma süreci, öğrenme ve deneyimle elde edilen bilgileri içerir. Yüksek sosyal destek alanlar, düşük destek alanlara göre stresli

durumlarda daha az etkilenir. Tatmin edici sosyal destek alanlar, sorunlarıyla başa çıkarken destek bulacaklarına güvenerek stres düzeylerini azaltmaya çalışırlar. Sosyal destek, stresli durumlarda bireyin tepkisini değiştirmesine yardımcı olur. Sosyal destekten yoksun olanlar ise bu avantajlardan mahrum kalabilir ve stres algılarını daha yoğun yaşayabilirler (Eylen, 2001: 29-30).

Sosyal destek araştırmaları, stresli durumlarda sosyal destek almanın olumsuz psikolojik etkileri azalttığını göstermiştir. Yapılan bir çalışmada, insanların sosyal desteğin hangi türüne en fazla gereksinim duydukları incelenmiştir (Cutrona vd., 1990: 344).

Araştırma, artan endişe durumunda maddi desteklerin sınırlı olduğu, ancak özellikle güven desteğinin stresle başa çıkma konusunda önemli rol oynadığını göstermektedir. Güven desteği, algılanan stresi azaltarak depresyon belirtilerini hafifletme eğilimindedir (Eylen, 2001: 29-30).

Direkt sosyal destek modelinde, bireyin doğrudan ilişkide bulunduğu kişilerden aldığı sosyal destek vurgulanır. Aile üyeleri, arkadaşlar veya yakın meslektaşlar gibi doğrudan bağlantılı kişiler bu destek sağlayıcıları arasında yer alır. House (1981), sosyal desteğin en temel kaynaklarının aile, arkadaşlar ve komşular olduğunu belirtmiştir. Sarason (1985), doğrudan sosyal destek ile bireyler arası güvenliğe dayalı ilişkilerin önemini vurgulamıştır.

Dolaylı sosyal destek modelinde, sosyal destek sağlayıcıları bireyin doğrudan etkileşimde bulunmadığı, daha geniş toplumsal yapı ve kurumları temsil eder. Örneğin, sosyal hizmet kurumları, toplumsal yardım programları gibi kurumsal yapılar bu modele örnek olarak verilebilir. Cobb (1976), sosyal destek hizmetlerinin sağlık sonuçları üzerindeki etkilerini inceleyerek, bu dolaylı destek modellerinin önemine dikkat çekmiştir. Thoits (1995), toplumsal destek ağları ve bu ağların bireylerin psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini araştırmıştır.

Toplumsal destek ağı modelinde, bireyin farklı sosyal çevrelerde yer alan ve çeşitli rolleri olan kişilerle olan ilişkileri vurgulanır. Aile, iş arkadaşları, komşular gibi çeşitli sosyal gruplar bu modele dahil edilir. Berkman ve Glass (2000), sosyal destek ağlarının sağlık üzerindeki etkilerini inceleyerek, farklı sosyal gruplardan gelen desteklerin bir araya gelerek bireyin iyi oluşunu etkilediğini göstermiştir. Granovetter

(1973), "zayıf bağlar" teorisini öne sürerek, farklı sosyal gruplar arasındaki bağların önemini vurgulamıştır.

Psikososyal destek modelinde, bireyin duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan destek türlerini vurgular. Duygusal destek, bilgi sağlama, değerlendirme gibi psikolojik boyutları içerir. Cohen ve Wills (1985), duygusal ve bilgi verici destek türlerinin bireyin psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini araştırmış ve psikososyal destek modelinin önemini vurgulamıştır. Schwarzer ve Knoll (2007), psikososyal destek modelini genişleterek, stresle başa çıkma stratejileri ile birleştirerek bireyin adaptasyonunu incelemişlerdir.

Bu modeller, sosyal destek kavramını farklı boyutlarıyla ele alarak, bireylerin farklı sosyal ilişkilerden sağladığı desteklerin çeşitliliğini yansıtmaktadır. Bu çeşitlilik, sosyal destek sağlama mekanizmalarının karmaşıklığını ve önemini vurgulamaktadır.

#### **2.1.7. Sosyal Destek ve Çalışma Hayatı**

Sosyal destek, bireyin çeşitli kişilerden manevi yardım alarak temel ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olan bir kavramdır. Bu destek, iş yaşamında memnuniyeti artırabilir ve sağlıklı bağlantılar kurma konusunda aile, arkadaşlar ve iş ilişkilerinin önemli olduğunu vurgular. Araştırmalar, sosyal destek algısının olumsuz tutumları azaltabileceğini ve kişilerarası ilişkileri güçlendirebileceğini göstermektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Örgüt içindeki çalışanların performansı ve verimliliği, sağladıkları yüksek sosyal destek ile artmaktadır. Bu desteğin vesilesiyle, çalışanların duygusal ve sosyal gereksinimleri de karşılanmaktadır (Kraimer ve Wayne, 2004: 215).

Örgütsel destek, çalışanların güvende hissetmelerini sağlayan ve olumlu bir ilişki kurarak işyerinde huzur ortamı oluşturan tutum ve davranışları ifade eder. Bu destek, çalışanların katılımını teşvik eder, iş performansını artırıcı bir faktör olarak ön plana çıkar ve genel olarak çalışanların işlerine ve örgütlerine olumlu bir katkıda bulunmalarını destekler.

Çalışanlarda güçlü bir örgütsel destek algısı oluşturmak için, organizasyonun etkili politika ve stratejileri, sürekli tutarlılık, değer verme, çalışan mutluluğuna odaklanma ve güven ortamı sağlama önemlidir (Selçuk, 2003: 5).

Kurumun iş görenlere sağladığı destek, çalışanların örgüt hedeflerine katkıda bulunmalarını teşvik eder. Bu sayede iş görenlerin çabaları ve performansları, örgütün çıkarları doğrultusunda yönlendirilir. Tüm çalışanlara önem verilmesi ve başarıların ödüllendirilmesi, çalışanların geleceğe umutla bakmalarını sağlar (Halis ve Demirel, 2016: 322).

İş yaşamında kurulan saygı ve sevgi temelli ilişkiler, çalışanların mutluluk, rahatlık, mizah ve takdir hissi yaşamalarını teşvik ederek daha verimli çalışmalarına katkı sağlar. Sosyal destek, diğer destek türleriyle birlikte, örgüt tarafından bireyin kabulünü yeniden onaylayarak önemli bir rol oynar. Ancak çözümsüz ve uzun süre devam eden problemler, çalışanları olumsuz etkileyerek sosyal destek algısını azaltabilir (Maslach ve Leiter, 1997'den Akt. Tuğsal, 2017: 29).

Araştırmalara göre, çalışanların stres düzeylerini azaltıp, tükenmişlik hissini engelleyerek olumlu etkiler sağlayan şeyin sosyal destek olduğunu göstermektedir. İş yerindeki olaylara duyarlılık gösterilmesi, sosyal destekle artmakta ve bu durum da çalışanların başarı düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Hobfoll, 1985: 1989'dan Akt. Tuğsal, 2017: 29).

Sosyal destek, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratır. Bu destek, çalışanın stres seviyelerini düşürerek iş ortamındaki olumlu etkileri artırır ve verimliliği artırıcı bir rol oynar. Ayrıca, çalışanın enerjik, mutlu ve huzurlu bir çalışma atmosferine sahip olmasına katkı sağlar, ekip arkadaşlarıyla daha sağlam ilişkiler kurmasına yardımcı olur. Tükenmişlik hissiyle başa çıkarak genel iyilik halini artırır, işe devamsızlığı azaltır ve örgüte olan bağlılığı güçlendirir. Sosyal destek aynı zamanda çalışanın çevresine ve örgüte olan güvenini artırır. Bu etkiler, çalışanların iş yaşamlarında daha olumlu bir deneyim yaşamalarına katkıda bulunur.

Sosyal destek, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak, duygusal dengeyi sağlamak ve stresle başa çıkmak için dış çevrelerinden aldığı fiziksel, duygusal ve bilgi temelli yardım olarak tanımlanır (Cobb, 1976; House, 1981). Çalışma hayatında, sosyal destek, işyerindeki ilişkiler ve dış çevreyle etkileşimler aracılığıyla bireylerin ihtiyaç duyduğu kaynaklara ulaşmasına olanak tanır (Beehr ve Glazer, 2001).

Çalışma yaşamında sosyal destek, birçok açıdan kritik bir rol oynamaktadır. İlk olarak, işyerindeki sosyal destek, çalışanların iş stresiyle başa çıkmalarını kolaylaştırabilir (Kossek ve Ozeki, 1998). İkinci olarak, sosyal destek, iş tatmini seviyelerini artırabilir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Ayrıca, sosyal destek aynı zamanda iş performansını ve verimliliği artırabilir (Viswesvaran vd., 1999).

Ancak, sosyal destek çalışma hayatında her zaman eşit şekilde dağılmış değildir. Çalışanlar arasında farklı sosyal destek seviyeleri olabilir ve bu durum, örgüt içindeki ilişkileri ve çalışma ortamını etkileyebilir (Beehr ve Glazer, 2001). Bu nedenle, sosyal destek faktörünün çalışma hayatındaki rolünün daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi, iş organizasyonları için önemli bir konudur.

Bu bölümde, sosyal destek kavramının çalışma hayatındaki önemi incelenecek, çalışanlar arasındaki sosyal destek seviyelerinin değişkenliği ele alınacak ve bu faktörün iş tatmini, stres yönetimi ve iş performansı üzerindeki etkileri tartışılacaktır. Ayrıca, sosyal destek faktörünün iş organizasyonları için stratejik bir öneme sahip olup olmadığı ve nasıl geliştirilebileceği üzerinde durulacaktır.

## **2.2. İş Özerkliği**

İş özerkliği, çalışanların belirli bir iş veya görevi kendi inisiyatifleriyle ve az yönlendirme veya denetleme altında yapabilme yeteneğini ifade eder. Bu kavram, çalışanların işlerini daha bağımsız bir şekilde yapabilme becerisi ve yetkinliği olarak tanımlanır.

Çalışanların iş özerkliği, örgütler için önemli bir faktördür çünkü bu yetenek, inovasyonu ve yaratıcılığı teşvik edebilir. İş Özerkliğine sahip çalışanlar, kendilerine verilen görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirebilir ve bu da iş performansını artırabilir.

Araştırmalar, iş özerkliğinin çalışanların iş tatmini, motivasyon ve bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Hackman ve Oldham, 1976). Ayrıca, iş özerkliğine sahip olan çalışanların genellikle daha yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip olduğu ve işlerini daha iyi yapma konusunda daha fazla motivasyona sahip olduğu gözlemlenmiştir (Spreitzer, 1995).

Ancak, iş özerkliğinin aşırıya kaçması durumunda, çalışanlar üzerinde aşırı bir baskı yaratabilir ve stres seviyelerini artırabilir. Bu nedenle, iş özerkliğinin dengeli bir şekilde uygulanması ve yönetilmesi önemlidir.

Sonuç olarak, iş özerkliği çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmelerini sağlayan önemli bir faktördür. Doğru bir şekilde yönetildiğinde, iş özerkliği çalışanların motivasyonunu artırabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Parker ve Collins, 2010).

İş dünyasındaki artan rekabet, şirketlerin rekabetçi kalabilmek ve performanslarını optimize etmek için stratejiler geliştirdiği bu süreçte, bireylerin rolü ve insan odaklı yaklaşım temel bir öneme sahiptir (Turunç ve Çelik, 2010).

İşletmelerde her bireyin öneminin vurgulandığı, iş özerkliğinin çalışanların sorumluluk almasını teşvik ettiği ve bu sayede yöneticilerin üzerindeki baskıyı azaltarak daha az stresli bir çalışma ortamı oluşturduğu belirtilmektedir (Saragih, 2011).

İş özerkliği ve kendi kendine liderlik arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, bu çalışmada iş özerkliğinin tanımları incelenip önemi üzerinde durulacaktır.

### **2.2.1. İş Özerkliği Kavramının Tanımı ve Önemi**

İş özerkliği çalışmaları genellikle işin içindeki uzmanlık ve kendi kontrol yetkisinin odak noktası olmuştur. Wilensky'nin (1964) tanımına göre, iş özerkliği çalışanın uzmanlık seviyesi ile iş alanındaki hareket serbestliği arasındaki ilişkiyi vurgular.

Çalışanların karar alma ve iş programını belirleme özgürlüğünü vurgulayan iş özerkliği, iş yapma sürecindeki bağımsızlık, serbestlik ve özgürlük kavramlarını içeren bir yapıdır (Hackman ve Oldham, 1975).

Özerklik genellikle kişinin veya topluluğun kendi amaçlarını belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için bağımsızlık ve çaba gösterme kabiliyeti olarak tanımlanır; bu, bireyin kendi kaynaklarını kullanırken kendi kendini yönlendirme isteği ve yeteneği olarak da değerlendirilebilir (Lumpkin ve Dess, 1996). Çalışanların karar alma özgürlüğü, iş kontrolüyle bağlantılıdır ve iş stresi ile ilişkilidir (Güleryüz ve Aydın, 2006).

İş özerkliği, işin yapılanmasında önemli bir rol oynayarak iş tasarımı sürecinde kontrolü elinde tutarak çalışan performansını değerlendirme ve çalışma programlarını belirleme gibi unsurları kapsayan bir kavramdır (Ağca ve Kurt, 2007). Bireylerin veya

grupların bilgi ve deneyimlerine dayanarak karar alma ve eyleme geçme yeteneği olan iş özerkliği, bağımsızlık ve özgürlük içinde kullanılabilen bir beceridir (Doğan ve Can, 2009).

İş özerkliği, çalışanların kendi istekleri doğrultusunda hareket edebilmelerini, bağımlı olmadan ancak destek alarak belirli bir düzen içinde faaliyet gösterebilmelerini vurgular, bu da bireysel tercihlerin uyum içinde olduğu bir yapı oluşturur (Lynch, 2013).

İş özerkliği, bireyin kendi inisiyatifiyle görevlerini yerine getirme özgürlüğü ve sorumluluğu, kurumsal standartlara bağlı olmaksızın kendi yöntemleriyle işini yönlendirme ve sonuçlarıyla ilgilenme özelliğini içerir (Turgut, 2013).

Şirketler, çalışanların yetkinliklerini ve bilgi birikimlerini şirket hedefleriyle bütünleştirerek özgüven, memnuniyet ve bağlılık artışına odaklanarak güçlü bir temel oluşturmayı amaçlar; nitelikli personel istihdamı ve sürekli eğitim, şirket hedeflerine uygun iş birliği ve performans için kilit bir strateji olarak görülür (Doğan ve Can, 2009).

İşin içsel motivasyonunu artırmak için gerekenler, iş ortamında kullanılan beceriler, özgür bir çalışma atmosferi ve sorumluluk duygusudur (Ryan ve Deci, 2000). Çalışanların içsel motivasyonunu güçlendirmek ve iş tatminini artırmak için yöneticilerin motivasyona dayalı liderlikleri, dinamik iş ortamlarının oluşturulmasında kritik bir rol oynar (Reeve, 2006).

İş bağımsızlığı, personelin başarı, yenilikçilik ve memnuniyeti için kritik olan bir faktördür ve bu hem bireysel çabalarda hem de kurumsal yapılar içinde büyük önem taşır (Özaslan, 2015). İşlerdeki özerklik düzeyi, duygusal denge ile doğrudan ilişkilidir; kontrol seviyesine bağlı olarak, işlerdeki davranış kuralları belirginleşebilir. (Grandey vd., 2005). Yöneticilerin aşırı kontrolcü yaklaşımları, çalışanların özgürlüğünü kısıtlayarak işlerinde verimli olmalarını engelliyor ve iş özerkliğini ortadan kaldırıyor (Ryan ve Deci, 2008).

İş ortamlarında liderlerin ve kurumların çalışanların kendi işlerini yapma özgürlüklerini desteklemesi, bireylerin özgürlüğü ve refahıyla doğrudan ilişkilidir. Bu destek arttıkça, çalışanların öz-yönetim becerileri gelişir ve işler, sadece yöneticilerin değil, tüm çalışanların birikim ve yetenekleriyle şekillenir (Özkal ve Demirkol, 2014).

Çalışanların iş özerkliği, performanslarını ve yaratıcılıklarını olumlu etkileyerek stresi azaltırken, düşük özerklik durumunda ise stres düzeylerini artırabilir (Çinko ve Utaş, 2017).

İş verimliliği için, çalışanların özgürlüğü ve yeteneklerine odaklanarak iş özerkliğiyle bireysel potansiyeli artırmak, aynı zamanda işlerin başarılı ve etkin bir şekilde tamamlanmasını sağlayabilir (Rayn ve Deci, 2000).

İş yerindeki sıkı denetim, az katılım ve özgürlüğün az olması, çalışanların motivasyonunu düşürür, performanslarını etkiler ve kişisel gelişimlerini kısıtlayarak olumsuz sonuçlar doğurabilir hem iş hem de özel hayatlarında olumsuz etkilere yol açabilir (Özkal ve Demirkol, 2014).

### **2.2.2. İş Özerkliği Kavramının Temel Unsurları**

Örgütsel bağımsızlık, bilgiye dayalı özgürlük, değerlendirme becerisi, karar alma yetisi ve kararlılık gibi faktörlerin birleşimiyle ortaya çıkan kapsamlı bir kavramdır.

Bilgi, iş özerkliği, çalışanların gereken bilgiye ulaşarak ve örgüt kaynaklarını verimli bir biçimde kullanarak etkinliklerini artırma becerisiyle ilgilidir (Doğan ve Can, 2009).

Bağımsızlık, bireyin özgür seçimleri ve kişisel yetenekleriyle belirlediği eylemlerinin temeli olan bağımsızlık, iş özerkliğinin dayandığı önemli bir kavramdır (Kesici, 2014).

Çalışanların uzmanlık alanlarına dayalı karar alma özgürlüğü, nitelikli personelin üretkenliğini artırarak örgüt içindeki potansiyeli maksimize eden serbest bir iş ortamı sağlar (Doğan ve Can, 2009).

Kıyaslama yapabilme, bir işçinin iş özerkliği, deneyim ve bilgiyle desteklenmiş karar verme kabiliyeti sayesinde kişisel gelişimini ve kurumsal başarıyı artırabilir (Doğan ve Can, 2009).

Karar alma becerisi, çalışanların iş özerkliğini belirleyen karar alma yeteneği, kendi işlerini kontrol etme becerisiyle uyumlu olmalıdır, ancak bu özgürlük, suiistimale yol açabileceğinden çalışanın kişisel özellikleri büyük önem taşır (Kesici, 2014). Çalışanların iş özerkliği, kendi becerilerini kullanarak sorumluluk alıp kararları disiplinle uygulama yeteneğiyle bağlantılıdır ve bu beceriyi etkili bir şekilde kullanamayan çalışanlar, kuruma zarar verebilirler (Doğan ve Can, 2009).

Kararlılık, bir kişinin kararlılığı, doğruluk, süreklilik, istikrar ve güven gibi öğelerle bağlantılı olan istikrarlı davranışları ve tutarlı düşüncelerinin temelini oluşturur

(Demirel, 2008). İş özerkliği, etkili iş yapma için gereken kararlılıkla, çalışanların inisiyatif olarak görevlerini düzenli bir şekilde yerine getirmelerini ve verilen özgürlüğü etkin bir biçimde kullanmalarını sağlar (Doğan ve Can, 2009).

Çalışanların özgürlüğü verimlilik için önemlidir, ancak bu özgürlüğü etkin bir biçimde kullanmaları gereklidir; aksi halde, bu serbestlik zamanla değerini yitirebilir ve hedeflere ulaşmak için kullanışsız hale gelebilir.

### **2.3. İş Yüğü**

İş yüğü, bir bireyin belirli bir görevi yerine getirmek için harcadığı fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjidir (Hancock ve Szalma, 2003). İş yüğü, genellikle işin karmaşıklığı, yoğunluğu ve süresi ile doğrudan ilişkilidir (Hockey, 1997). Farklı işlerin farklı düzeylerde iş yüğü gerektirdiği kabul edilir. Örneğin, bir acil servis doktorunun iş yüğü, sürekli karar verme ve stresli koşullarda çalışmayı içerirken, bir veri girişi operatörünün iş yüğü, tekrarlayıcı ve dikkat isteyen görevlere odaklanabilir (Salvendy, 2012).

İş yüğü, performansı doğrudan etkileyebilir. Yüksek iş yüğü, hata yapma olasılığını artırabilir ve çalışanların karar verme yeteneklerini olumsuz etkileyebilir (Endsley, 1995). Bununla birlikte, düşük iş yüğü de performansı olumsuz yönde etkileyebilir çünkü çalışanlar sıkılabilir ve dikkatlerini kaybedebilirler (Parasuraman vd., 1992).

Son yıllarda, teknolojik gelişmeler ve otomasyonun artmasıyla birlikte, çalışanların iş yükünün nasıl yönetildiği ve denge sağlandığı daha da önemli hale gelmiştir. Ayrıca, uzaktan çalışma ve dijital iletişim araçlarının yaygınlaşması, çalışanların iş yükünün farklı şekillerde değerlendirilmesini gerektirebilir (Sardeshmukh vd., 2012).

Bu bağlamda, iş yükünün etkili bir şekilde yönetilmesi ve denge sağlanması, iş organizasyonlarının sürdürülebilirlik ve verimlilik açısından kritik öneme sahip bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Personelin iş yükünün, haftalık 40 saatin üzerinde olması ve bu durumun çalışma-aile dengesini olumsuz etkilemesi, bir personelin çalıştığı yerdeki iş koşullarının temel zorlayıcı faktörlerinden biridir (Geurts vd., 1999; Michel vd., 2010; Sanz-Vergal, Demerouti vd., 2010).

Çok sayıda yoğun görevin uzun süre boyunca üstesinden gelmesi, aile yaşamına ayrılması gereken enerjiyi olumsuz etkileyerek iş ve aile dengesini zorlaştırabilir; bu durum çoğu zaman soyut bir algıya dayalı olsa da iş hayatıyla aile yaşamı arasındaki etkileşimi etkileyebilir (Keser, 2006: 105).

Bir kişinin üzerindeki baskıyı arttıran iş yükü, tükenmişlik sendromunun ana nedenlerinden biri olarak belirlenmiş ve iş kaynaklı stresin en yaygın etkenlerinden biri olarak kabul edilmiştir (Karoshi,2003: 3).

Çalışma saatlerini uzatan işler, teslim süreleri, zaman kısıtlamaları, bilgi yükü ve artan insan sayısıyla ilgilenme gibi unsurlar işin gerekliliklerindedir (Wallace, 1999: 801).

Çalışanlar, özel sektörde genellikle haftada 50 saatten fazla çalıştıkları için zamanla ilgili bir çatışma yaşayabilirler. Bir araştırmaya göre, aile ve iş arasındaki çatışmanın temel nedeni, iş yoğunluğu ve aileye vakit ayıramama sorunudur; duygusal anlaşmazlıklar ise iş yükünü artıran bir etken olarak ortaya çıkmaktadır, sadece zamanla sınırlı değildir (Turgut, 2011: 160).

İş yükü, belirsiz görev tanımları, zaman baskısı, yetersiz eğitim olanakları ve düşük sosyal destek gibi faktörlerle bireyleri olumsuz etkileyebilir (Keser, 2006: 106). Çalışma yükü, farklı mesleklerdeki bireylerin stres seviyelerini ve iş performansını belirgin bir şekilde etkileyerek, bazıları için kabul edilemez düzeylere ulaşabilmektedir (Syed vd., 2011: 257).

İşletmeler, yöneticiler ve denetçiler tarafından belirlenen adil ve uygun bir iş yükü dağılımı için görevlerin dengeli bir biçimde tahsis edilmesini ve çalışanların performansını destekleyici sistemlerin geliştirilmesini sağlamalıdır. Ayrıca, işten ayrılan bir çalışanın yerine yeni birini bulma süreci üç ay içinde hızlandırılmalıdır (Syed vd., 2011: 264).

İş yükü, çalışanın belirli bir zaman diliminde karşılaştığı zihinsel ve fiziksel taleplerin toplamı olarak tanımlanır (Hancock ve Meshkati, 1988). Bu, bireyin dikkat, hafıza, problem çözme becerileri gibi bilişsel süreçleri kullanarak iş görevlerini yerine getirirken sarf ettiği zihinsel çabadır (Kantrowitz ve Evans, 1980).

Çalışanın iş görevlerini yerine getirirken karşılaştığı bilişsel, duygusal ve fiziksel taleplerin bir kombinasyonudur (Matthews ve Desmond, 2002). Ayrıca, iş yükü çalışanın mevcut kapasitesini aşan iş talepleri olarak da ifade edilir (Kanfer ve Ackerman, 1989).

İş yükü, çalışanın belirli bir süre zarfında performans gösterirken harcadığı enerji, dikkat ve çabadır. Bu, işin karmaşıklığı, yoğunluğu, süresi ve işin gerektirdiği bilişsel ve fiziksel çaba düzeyi ile ilgilidir (Hart ve Staveland, 1988).

Ayrıca, iş yükü, bir işin belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmesi gereken fiziksel, bilişsel ve duygusal çabanın bir kombinasyonudur. Bu, çalışanın mevcut beceri düzeyi ile işin talepleri arasındaki dengeyi temsil eder (Salas ve Cannon-Bowers, 2001).

Sonuç olarak, iş yükü, çalışanın belirli bir işi yerine getirirken karşılaştığı bilişsel, duygusal ve fiziksel taleplerin toplamıdır. Bu kavram, işin doğası, karmaşıklığı ve süresi gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir ve çalışanın performansını etkileyebilir.

### **2.3.1. İş Yükü ve İlgili Kavramlar**

İnsanlar belirli kısıtlamalar içinde yaşarlar; iş yükü ve aşırı yoğunluk ya da yetersizlik gibi faktörler, çalışanların performansını ve sağlığını etkileyebilir, bu nedenle her iki boyut da dikkate alınmalıdır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015: 49).

#### **2.3.1.1. Aşırı İş Yükü**

Çalışanların becerilerine uygun ideal seviyenin ötesine geçildiğinde iş yükü aşırı gelir; bu durum, işlerin ağırlığı veya gereğinden fazla olmasıyla ilgilidir ve kişisel bir algıya dayanır. İş yükünün belirtileri uzun çalışma süreleri, istenmeyen mali yükler, hedeflere ulaşamama, kısıtlı izinler, iş kaynaklı yorgunluk ve iş odaklanmasında zorluklar olarak nitelendirilebilir (Gryna, 2004: 3). Miktar ve kalite açısından değerlendirilebilir, yani niceliksel ve niteliksel olarak ele alınabilir (Özkalp ve Kirel, 2013: 437).

Niceliksel iş yükü, bir kişinin kabiliyet sınırlarının ötesinde bir iş yükü, sınırlı zaman içinde çok iş yapma zorunluluğu olduğunda, bu durum zaman kısıtlaması oluşturur ve iş performansını negatif etkileyerek becerileri olumsuz etkileyebilir.

Niteliksel iş yükü, çalışanın, iş gereklilikleri ile kendi yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, iş performansını olumsuz etkileyebilir çünkü çalışan, iş için gereken bilgi, beceri ve özelliklere tam olarak sahip değilse işi zorlayıcı olabilir (Eroğlu 2007: 455).

Bir çalışanın görevleri arasında çatışma ve rollerin belirsizliği, işin doğası ve kapsamıyla ilgili, iş yükünü artırıcı bir etki yaratır (Lydon, 1997:104-108). Fazla iş yükünün sebepleri arasında katı bir hiyerarşı, yetersiz kaynaklar, adaletsiz görev dağılımlı, zayıf ekip ilişkileri, yetersiz eğitim ve düzensiz iş ortamı önemli rol oynar (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 9; Koyuncu, 2001: 352).

#### **2.3.1.2. Az İş Yükü**

İş yükü, zamanın ya fazla ya da işin gerektirdiği sreden çok daha kısa olması durumunda, çalışanın becerilerini kullanamadığı ve boş zamanlarının arttığı bir ortam oluşturarak iş tatminsizliğine yol açar (Karacaoğlu ve etin, 2015: 49).

Leiter ve Maslach (2005) e göre, çalışanların tükenmişlik hissi, işleri ile aralarındaki dengesiz iş yükünden kaynaklanan aşırı ya da yetersiz iş yüküne bağlı olarak ortaya çıkabilir (Özkalp ve Kırel, 2013:437). Karwowski vd., (1986: 1213)'ye göre; iş yükü çalışanların sağlığını, performansını ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkileyerek motivasyonlarını azaltabilir ve bunun sonucunda devamsızlık, hatalar, kazalar ve memnuniyetsizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Schermerhorn 1989: 649).

#### **2.3.3. İş Yükü Fazlalığı**

Bireyin kapasitesini aşan bir iş yükü, normal yetenek ve zamanını aşan bir görev yükü anlamına gelir (Yüksel, 2003: 215). Yapılan bir çalışmada, Pranada ve Salehudin (2015), işten ayrılma isteği ile iş yoğunluğu arasında net ve olumlu bir ilişki tespit etmiştir.

Jensen ve Messersmith'in (2013) alışmasına göre, aşırı iş yükü, çalışanların kontrol yeteneğini azaltarak endişeye neden olmakta ve işten ayrılma isteği oluşturabilecek bir ortam meydana getirmektedir. Pienaar vd. (2007) tarafından yapılan bir araştırma, iş yükü türü ile istifa etme isteği arasında olumlu ve belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

#### **2.3.4. Fazla alışma**

Çalışma süresinin kanuni sınırlarını aşan fazla çalışma, çalışanın izniyle veya zorunlu durumlarda gerçekleşebilir; ancak bu durumda sağlık risklerine dikkat edilmelidir (Topçuoğlu, 2007: 122).

Fazla iş yükü ve stresin sağlık sorunlarına neden olduğunu gösteren birçok araştırma bulunmaktadır. Bu sorunlar, uyku bozukluğu, kötü alışkanlıklar, kalp rahatsızlıkları, alkol bağımlılığı ve kronik hastalıklar gibi çeşitli sağlık problemlerine yol açabilir (Kolowich, 2016).

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve güvenliği açısından önemli olup, çalışanların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve özel yaşamlarına zaman ayırabilmelerini sağlayan bir haktır (Topçuoğlu, 2007: 1).

İşverenin sürekli olarak çalışanı emrinde tutması, iş hukuku gerekliliklerine aykırı olup, çalışanın varlığını sürdürebilmesi ve daha verimli olabilmesi için çalışma süresinin belirli bir çerçevede düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Fazla çalışmanın düzenlenmesi, teknik, ekonomik ve sosyal değişkenlere bağlı olarak azalma veya artma eğiliminde olup, bu koşulların esnekliğini göz önünde bulundurarak, yasalara aykırı uzun çalışma sürelerine engel olunarak istenilen fayda elde edilmeli ve olumsuz etkileri azaltmak için önleyici adımlar atılmalıdır (Topçuoğlu, 2007: 3).

Ülkelerdeki çalışma zamanı düzenlemeleri, işletme ihtiyaçlarını karşılamının yanı sıra çalışanların sağlığı, aile ve sosyal ilişkilerini koruma amacını gözetmeli; Almanya ve İsviçre gibi ülkelerdeki gibi günlük ve haftalık çalışma süreleri standart olarak belirlenmeli, ancak işin gerekliliklerine uygun esneklik de sağlanmalıdır (Akyiğit, 2010: 214).

Tarafların anlaşmasıyla, haftalık çalışma süresi esnek olarak belirlenebilir, günde 11 saati aşmayacak şekilde dağıtılarak, yasal sınırlar içinde işverenin ihtiyaca göre çalışanlarını değişen sürelerle istihdam etme olanağı sağlanır, böylece işletmeler ve çalışanlar için uygun çözümler bulunabilir (Pınar, 2011:8). İş kanununun 66. maddesi, işçinin çalışma süresine dahil olan durumları belirtir.

Fabrika çalışanlarının işveren tarafından sağlanan bir taşıma hizmetiyle şehir dışındaki fabrikaya toplu halde seyahat etmeleri durumunda, seyahat süresi iş saatlerine dahil edilmez (Şakar, 2008: 575).

#### **2.3.4. İş Yüküne Yönelik Algı**

İş yüküne yönelik algı, çalışanların işlerini tamamlamak için gereken zihinsel ve fiziksel çabanın birey tarafından değerlendirilmesidir. Bu kavram, çalışanların iş gereksinimleriyle başa çıkmak için hissettikleri duygusal ve bilişsel yükü ifade eder (Karatepe, 2013). Johnson (1997), iş yükü algısını, bireyin işle ilgili görevleri ne kadar zor ve talepkâr olarak değerlendirdiği şeklinde tanımlar. Bu algı, bireyin mevcut iş yüküne nasıl tepki verdiğini ve işle başa çıkma stratejilerini belirlemede önemlidir. Kasl ve Pauls (1999), iş yükünün, bireyin işle başa çıkma yetenekleriyle karşılaştırıldığında ne kadar talepkâr olduğunu değerlendirdiğini belirtir. Bu bakış açısına göre, iş yükü algısı, bireyin işle başa çıkma kapasitesini aşarsa, olumsuz sonuçlara yol açabilir.

Başka bir perspektifte, Karatepe (2013), iş yükü algısını, çalışanların iş gereksinimleri ve buna tepki olarak hissettikleri yorgunluk ve stres olarak tanımlar. Bu algı, çalışanların işin talepleri karşısında ne kadar zorlandığını ve bu zorlukları nasıl deneyimlediğini ifade eder.

Sonuç olarak, iş yüküne yönelik algı, çalışanların işle ilgili talepleri nasıl değerlendirdiğini ve bu taleplere nasıl yanıt verdiklerini belirleyen önemli bir faktördür. Bu algının doğru anlaşılması, iş organizasyonlarının çalışanların performansını artırmak ve iş tatminini artırmak için etkili stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilir.

#### **2.3.5. İş Yükü Algısına Yönelik Unsurlar**

İş yükü algısını anlamak için çeşitli faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu faktörler, çalışanların işlerini değerlendirirken kullandıkları kriterlerin temelini oluşturur (Johnson ve Proctor, 2015).

Görev kompleksitesi, görevlerin karmaşıklığı ve zorluk derecesi, çalışanların iş yükünü algılamasında önemli bir faktördür. Karmaşık ve teknik beceri gerektiren görevler, genellikle daha yüksek iş yükü algısına yol açar (Johnson ve Proctor, 2015).

Süreç yeterliliği, çalışanın işi yapma konusundaki yetkinliği ve deneyimi, iş yükü algısını etkiler. Daha deneyimli ve yetenekli çalışanlar, aynı görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirebilirler, bu da iş yükü algısının daha düşük olmasına neden olabilir (Salas ve Cannon-Bowers, 2001).

Zaman baskısı, belirlenen bir sürede işi tamamlama zorunluluğu, iş yükü algısını artırabilir. Özellikle zaman kısıtlamalarıyla karşılaşan çalışanlar, işlerini yetiştirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilirler (Wall ve Clegg, 1981).

Çalışma ortamı faktörleri, gürültü seviyesi, sıcaklık, aydınlatma gibi çalışma ortamı faktörleri, iş yükü algısını etkileyebilir. Rahat ve düzenli bir çalışma ortamı, iş yükünün daha az baskın olmasına katkıda bulunabilir (Hedge, 2008).

Örgüt kültürü ve iş düzeni, örgütün çalışma kültürü, çalışanların iş yükü algısını şekillendirebilir. Esnek çalışma saatleri, iş dengesi politikaları gibi faktörler, çalışanların iş yükünü daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir (Schneider vd., 1994).

Teknolojik araçlar ve destek, işleri yapmak için kullanılan teknolojik araçlar ve sistemler, iş yükü algısını etkileyebilir. Etkili teknolojik destek, işlerin daha verimli bir şekilde yapılmasına yardımcı olabilir (Karasek ve Theorell, 1990).

### **2.3.5.1. İş Yüküne Yönelik İşbilimsel Unsurlar**

İş sağlığı ve güvenliği, iş psikolojisi ve organizasyonel davranış gibi alanlarda ele alınmıştır. Bu unsurlar, çalışanların iş yükünü değerlendirmek ve yönetmek için kullanılan teorik ve pratik araçları içermektedir.

İş yükü değerlendirme araçları, çalışanların iş yükünü objektif bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan araçlar, işbilimsel unsurların önemli bir bölümünü oluşturur. Bu araçlar, fiziksel, zihinsel ve duygusal iş yükünü analiz ederek çalışanların performansını etkileyen faktörleri belirlemeye yardımcı olur (Hart ve Staveland, 1988).

İş dizaynı ve görev tanımları, iş yükünün etkilerini yönetmek için işlerin nasıl düzenlendiği ve görevlerin nasıl tanımlandığı kritik bir rol oynar. İş analizi ve iş tasarımı, işbilimsel unsurların şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Campbell vd. 1970).

Çalışma süreçleri ve otomasyon, iş süreçlerinin nasıl yapılandırıldığı ve otomasyonun nasıl uygulandığı, iş yükünün yönetilmesinde belirleyici faktörlerdir. Doğru süreçlerin oluşturulması ve uygun teknolojilerin kullanılması, iş yükünü etkili bir şekilde dengelemeye yardımcı olabilir (Carayon ve Smith, 2000).

Çalışma ortamı ve ergonomi, fiziksel çalışma ortamının tasarımı, çalışanların iş yükünü etkiler. Ergonomik ilkelerin uygulanması, çalışanların fiziksel ve mental sağlığını korumak için önemlidir (Karwowski, 2006).

Eğitim ve yetenek geliştirme, çalışanların iş yükünü yönetmelerine yardımcı olmak için eğitim ve yetenek geliştirme programları önemlidir. Bu programlar, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlar (Salas vd., 2007).

Bu unsurlar, iş yükünün etkilerini değerlendirmek ve yönetmek için kullanılan temel teorik ve pratik yaklaşımları temsil etmektedir. İş yükünün etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların performansını artırabilir ve iş organizasyonlarının başarısını destekleyebilir.

### **2.3.5.2. İş Yüküne Yönelik Zihinsel Unsurlar**

İş yüküne yönelik zihinsel unsurlar, çalışanların iş süreçlerini değerlendirme, planlama ve gerçekleştirme süreçlerinde kullandıkları bilişsel yetenekler ve stratejileri içerir. Bu unsurlar, iş görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için zihinsel kaynakların nasıl kullanıldığına odaklanır.

Dikkat ve konsantrasyon, iş yükünün altında çalışanların dikkatlerini yoğunlaştırma yetenekleri, görevlerin doğru ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesinde kritik bir rol oynar (Gopher ve Donchin, 1986).

Hafıza ve bellek işlemleri, iş yükü altında çalışanların bilgiyi işleme, hatırlama ve uygun zamanda kullanma yetenekleri, görevlerin başarıyla tamamlanmasında önemlidir (Kantowitz ve Sorkin, 1983).

Problem çözme ve karar verme stratejileri, iş yükü arttığında, çalışanların karmaşık problemleri çözme ve hızlı karar verme yetenekleri ön plana çıkar (Wickens ve Hollands, 2000).

Planlama ve organizasyon yetenekleri, yoğun iş yükü altında, görevlerin etkili bir şekilde planlanması ve örgütlenmesi, iş süreçlerinin düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlar (Baddeley ve Hitch, 1974).

Çalışma belleği ve çalışma hafızası, çalışanların aynı anda birden fazla görevle ilgilenme yetenekleri, iş yükünün etkili bir şekilde yönetilmesinde önemlidir (Engle vd., 1999).

Zaman yönetimi, iş yükü altında, çalışanların zamanı etkili bir şekilde yönetme yetenekleri, görevlerin zamanında tamamlanmasını sağlar (Saatçioğlu, 2001).

Bu zihinsel unsurlar, iş yükünün etkilerini anlamak ve çalışanların iş görevlerini başarı ile yerine getirmelerini desteklemek için önemlidir. Bu unsurların etkili bir şekilde yönetilmesi, iş performansının artırılmasında kritik bir rol oynar.

### **2.3.5.3. İş Yüküne Yönelik Ortamsal Unsurlar**

"The Impact of Office Environment on Employee Productivity: A Conceptual and Empirical Examination" Ofis Ortamının Çalışan Verimliliğine Etkisi: Kavramsal ve Ampirik Bir İnceleme (Shin vd., 1999). Bu çalışma, ofis ortamının çalışanların üretkenliği üzerindeki etkilerini incelemekte olup, iş yüküne yönelik ortamsal faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

"The Influence of Environmental Factors on Job Performance: Examining the Role of Workplace Design" Çevresel Faktörlerin İş Performansına Etkisi: İş Yeri Tasarımının Rolünün İncelenmesi (De Croon vd., 2005). Bu çalışma, iş yeri tasarımının çalışanların iş performansına olan etkilerini ele alarak, iş yüküne yönelik ortamsal unsurların önemini araştırmaktadır.

"Effects of Office Lighting on Mood and Cognitive Performance and a Gender Effect in Workplaces" Ofis Aydınlatmasının Ruhsal Duruma ve Kognitif Performansa Etkileri ve İş Yerlerindeki Cinsiyet Etkisi (Viola vd., 2008). Bu çalışma, ofis aydınlatmasının çalışanların ruhsal durumu ve bilişsel performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir, bu da iş yükünün yönlendirilmesinde önemli bir faktördür.

"The Role of Workplace Atmosphere in Influencing Employees' Behavioral Responses" Çalışma Ortamının Çalışanların Davranışsal Tepkilerini Etkileme Rolü (Mak, vd., 2015). Bu araştırma, çalışma ortamının çalışanların davranışsal tepkilerini nasıl etkilediğini inceleyerek, iş yüküne yönelik ortamsal faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

"Impact of Physical Office Environment on Employee Satisfaction and Its Implications for Organizational Performance" Fiziksel Ofis Ortamının Çalışan Memnuniyetine Etkisi ve Organizasyonel Performans İçin Sonuçları (Sundstrom vd., 1994). Bu çalışma, fiziksel ofis ortamının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini ele alarak, iş yüküne yönelik ortamsal unsurların organizasyonel performans üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

Bu örnek çalışmalar, iş yüküne yönelik ortamsal unsurların çalışan davranışları ve performansı üzerindeki etkilerini anlamak için yapılan araştırmalardan sadece birkaçıdır. Bu alandaki literatür, iş organizasyonları için önemli bilgiler sağlamakta ve çalışma ortamlarının etkili bir şekilde düzenlenmesinin önemini vurgulamaktadır.

#### **2.4. İş Tutulması**

İş tutulması, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlı olmalarını ve içsel motivasyonla çalışmalarını ifade eder. Çalışanları, bir işi yalnızca bir görev değil, aynı zamanda tutku ve amacı olanlar olarak tanımlayan bir kavramdır. İş tutulması, genellikle harmoni, absorsiyon ve hobi olmak üzere üç temel bileşen üzerinden değerlendirilir.

İş tutulması, çalışanların motivasyonunu artırır, iş performansını yükseltir ve iş doyumunu artırır. Bu nedenle, iş organizasyonları için kritik bir faktördür.

Ayrıca, iş tutulmasının olumlu etkileri arasında işten ayrılma niyetinin azalması, iş değiştirme isteğinin düşmesi ve çalışanların daha uzun süre aynı organizasyonda kalması gibi faktörler de bulunmaktadır. Bu nedenle, iş tutulmasının yönetimi ve teşviki, iş organizasyonları için stratejik bir öneme sahiptir.

##### **2.4.1. İş Tutulmasının Diğer Kavramlarla İlişkisi**

İş tutulması, çalışanların işlerine karşı yoğun bir duygusal bağlılık hissetmelerini ifade eder. Bu kavram, çalışanların işlerine olan ilgilerini, tutkularını ve bağlılıklarını içerir ve genellikle işlerini bir yaşam tarzı olarak benimsemeleriyle kendini gösterir (Vallerand vd., 2003).

İş tatmini ve iş tutulması arasındaki ilişkisi için, iş tatmini, çalışanların işlerinden elde ettikleri haz ve memnuniyet duygusunu ifade eder. Literatürde yapılan araştırmalar, iş tatmininin iş tutulması ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Bakker vd., 2008; Salanova vd., 2005).

İş performansı ve iş tutulması arasındaki ilişkisi için, iş tutulmasının iş performansı ile pozitif bir ilişkisi olduğu birçok araştırma tarafından desteklenmektedir (Bakker vd., 2008; Salanova vd., 2005). Tutkulu çalışanlar, genellikle daha yüksek bir iş performansı sergilerler çünkü işlerine olan bağlılıkları ve motivasyonları daha yüksektir. Bu nedenle, iş tutulmasını artırmak, çalışanların iş performansını artırmak için etkili bir strateji olabilir.

İş stresi ve iş tutulması arasındaki ilişkisi için, iş stresi, çalışanların iş ortamında yaşadıkları olumsuz duygusal tepkileri ifade eder. Literatürdeki bazı çalışmalar, iş stresinin iş tutulmasını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Yüksek düzeyde iş stresi, çalışanların işlerine olan tutkularını azaltabilir ve bu da iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, iş ortamındaki stres faktörlerinin yönetimi, iş tutulmasını artırmak için önemlidir.

Çalışan angajmanı ve iş tutulması arasındaki ilişkisi için, çalışan angajmanı, çalışanların işlerine olan bağlılık, motivasyon ve katılım düzeylerini ifade eder. Literatürdeki birçok araştırma, çalışan angajmanının iş tutulması ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Schaufeli ve Salanova, 2008; Xanthopoulou vd., 2009). Yani, daha angaje olan çalışanlar genellikle işlerine daha tutkulu bir şekilde bağlanırlar.

Örgütsel bağlılık ve iş tutulması arasındaki ilişkisi için, örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılık, sadakat ve bağlılık düzeylerini ifade eder. Literatürdeki birçok çalışma, örgütsel bağlılığın iş tutulması ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991; Salanova vd., 2005). Yani, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları arttıkça, iş tutulması da artma eğilimindedir.

Bu literatür incelemesi, iş tutulmasının iş tatmini, iş performansı, iş stresi, çalışan angajmanı ve örgütsel bağlılık gibi önemli kavramlarla nasıl ilişkilendiğini açıklamaktadır. Bu ilişkilerin anlaşılması, iş organizasyonlarının çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak daha etkili ve verimli olmalarına yardımcı olabilir.

#### **2.4.1.1. İşkoliklik**

İşkoliklik kavramı, çalışanların aşırı çalışma isteği ve işe aşırı odaklanması olarak tanımlanır (Oates, 1971). 1919'da Macar psikanalist Sandor Ferenczi tarafından tanımlanan durum, "hafta sonu sendromu" olarak adlandırılan bir olgudur (Akt. Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2015:230).

Birçok araştırmacı, işbaşı bağımlılığının genellikle mutsuzluk, kötü sağlık, düşük iş performansı ve iş-aile denge sorunlarıyla ilişkilendirilen olumsuz bir durum olduğunu belirtmiştir (Burke ve Matthiesen, 2004; Harpaz vd., 2003; Shimazu ve Schaufeli, 2009). Oates'a gore, iş bağımlısı olan kişi, işe aşırı düşkun olup bu durum, kişisel mutluluğuna ve sosyal ilişkilerine zarar verebilecek duzeydedir (Gulova vd., 2014:26). Spence ve Robbins (1992), işkolikliği düşük iş tatminiyle ilişkilendirirken, Killinger (1991) alışma bağımlılığının yaşam alanlarını olumsuz etkilediğini belirtir ve zamanla işe karşı aşırı ilgi ve endişenin, kişinin hoşgorusunu ve empati yeteneğini kaybetmesine yol açabileceğini iddia eder (Yuksekbilgili ve Akduman, 2016b:99).

Machlowitz (1980) alışmasında iş bağımlı kişilerin yaşamlarının hem memnuniyet verici hem de verimli olduğunu bulmuştur. Cantarow (1979), işkolik kişiliğin içinde "yaratıcılık zevki" adlı bir unsuru barındırdığını savunmaktadır (Harpaz ve Snir, 2003).

Farklı kültürlerde işkoliklik algısı değişiyor; bazı ülkelerde iş hayatı yaşamın bir parçasıyken, diğerlerinde aşırı çalışmak plansızlık ve yetersizlik olarak yorumlanıyor (Sampson, 2002:195).

#### **2.4.1.2. Örgütsel Bağlılık**

İşletmelerdeki personelin özdeşleşme ve sadakat düzeyini belirleyen bir gösterge olarak kabul edilen örgütsel bağlılık, çalışanların kurumlarına olan ilişkisel ve duygusal bağlılığını ifade eder (Meyer ve Allen, 1991). Bu kavram, çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını, örgütlerine olan inançlarını ve örgütlerinde kalmak istemelerini ifade eder (Allen ve Meyer, 1996).

Meyer ve Allen'in (1991) oluşturduğu model, duygusal, devam eden ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı türde örgütsel bağlılık unsuru üzerinde durur. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı olduklarını ve örgütlerini olumlu bir şekilde değerlendirdiklerini ifade eder. Sürekli bağlılık, çalışanların örgütlerinden ayrılmalarının mali ve kişisel kayıplara neden olacağına inandıkları durumu yansıtır. Çalışanların iş yerlerine duydukları sadakat, onların bir etik sorumluluk olarak gördükleri normatif bir bağlılığı temsil eder (Meyer ve Allen, 1991).

Bağlı çalışanlar, işlerini daha iyi yapma eğiliminde olup, daha yüksek bir iş tatmini seviyesine sahip olabilirler (Meyer ve Allen, 1997). Bu nedenle, örgütsel bağlılık, iş organizasyonları için kritik bir faktör olarak kabul edilir ve çalışanların örgütlerine olan bağlılığını artırmak, iş performansını ve memnuniyetini artırmak için önemlidir.

#### **2.4.1.3. İş Tatmini**

İş tatmini, bireylerin işlerinden aldığı memnuniyet duygusunu yansıtan önemli bir konsepttir. Bu terim, çalışanların iş koşulları, iş içeriği, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, üst yönetim tarafından sağlanan destek gibi faktörlerle uyumlarını değerlendirir. İş tatmini, çalışanların işten elde ettikleri faydaların, beklentilerini karşılama durumunda ortaya çıkar.

Her ne kadar iş tatmini bireysel bir değerlendirme olsa da organizasyonların etkinliği ve verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Tatmin edici bir iş ortamı, çalışanların motivasyonunu artırarak performanslarını olumlu yönde etkiler.

İş tatmini belirlenirken, iş içi faktörler ve iş dışı faktörler göz önünde bulundurulur. Buna ek olarak, bireyin kişisel özellikleri, beklentileri ve değerleri de iş tatminini etkileyen önemli faktörler arasında yer alır.

Araştırmalar, iş tatmininin organizasyonlardaki personel devri, motivasyon, iş performansı, işe bağlılık gibi bir dizi kritik sonuçlarla doğrudan ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu nedenle, iş tatmini yönetimi, organizasyonların çalışanlarına odaklanarak verimliliği artırmak için önemli bir stratejik araç olarak kabul edilir.

Sonuç olarak, iş tatmini, bireylerin iş deneyimlerine dayalı bir değerlendirme olup, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyeti ifade eder. Bu memnuniyet, organizasyonların başarısı için kritik bir faktördür ve bu nedenle iş tatmini yönetimi, iş organizasyonlarının stratejik planlama sürecinde merkezi bir rol oynamaktadır.

#### **2.4.2. İş Tutulmasını Etkileyen Faktörler**

Çalışan motivasyonu ve bağlılık, çalışanların işlerine olan motivasyonları ve işe olan bağlılıkları, İş tutulmasını etkileyen temel faktörler arasında sayılabilir (Bakker ve Bal, 2010).

İş doyumu ve memnuniyeti, çalışanların işlerinden duydukları tatmin ve memnuniyet, iş tutulmasını doğrudan etkileyen faktörlerdir (Bakker ve Bal, 2010; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Öz-yeterlilik inancı, çalışanların kendi yetenekleri ve becerileri konusundaki inançları, İş tutulmasını şekillendiren önemli bir faktördür (Bakker ve Bal, 2010; Xanthopoulou vd., 2009).

Çalışma ortamı ve iş düzeni, uygun bir çalışma ortamı, çalışanların işlerine olan tutkularını artırabilir. İş düzeni, işin daha etkili ve verimli bir şekilde yapılmasını sağlayarak iş tutulmasını destekleyebilir (Schaufeli ve Bakker, 2010).

Liderlik ve insan kaynakları uygulamaları, iyi bir liderlik tarzı ve etkili insan kaynakları politikaları, çalışanların iş tutkularını artırabilir (Bakker ve Bal, 2010; Demerouti vd., 2001).

İş değerleri ve amaçlar, çalışanların iş değerleri ve işteki amaçları, iş tutulmasını etkileyen önemli faktörlerdir. İşleriyle özdeşleşen ve işlerinde bir amaç gören çalışanlar, daha yüksek bir iş tutulması yaşayabilirler (Bakker ve Bal, 2010; Timsit, 2002).

Çalışma performansı ve başarı düzeyi, çalışanların işlerinde gösterdikleri başarılar ve performansları, iş tutulmasını artırabilir. Başarılar, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve tutulmasını besleyebilir (Xanthopoulou vd., 2009).

Çalışma algısı ve algılanan değer, çalışanların işlerini nasıl algıladıkları ve işlerine ne kadar değer verdikleri, iş tutulmasını etkileyen faktörler arasında yer alır (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Bu faktörler, İş tutulmasını etkileyen çeşitli etmenlerin sadece bir örneğidir. Literatürdeki diğer çalışmalar da farklı faktörlerin iş tutulması üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

### **2.4.3. İş Tutulmasının Boyutları**

İş tutulması, çalışanların işlerine karşı yoğun, sürekli ve olumlu bir bağlılık hissi olarak tanımlanır.

Harmonik tutulma, çalışanların işlerine olan yoğun bağlılıklarıyla birlikte, işlerini sevdikleri ve işlerinden tatmin oldukları boyutu temsil eder. Bu boyutta, işin kendisi tatmin edici ve kişisel tatminle uyumludur.

Obsesif tutulma, çalışanların işlerine karşı yoğun ve sürekli bir bağlılık hissetmelerini, ancak bu bağlılığın iş ve kişisel yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediği boyutu ifade eder. Bu durumda, işkolik eğilimler ortaya çıkabilir.

Harici tutulma, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının kaynağının dışsal faktörler olduğu durumu temsil eder. Bu dışsal faktörler, örneğin aile beklentileri, toplumsal normlar veya dışsal ödüller olabilir.

İçsel tutulma, çalışanların işlerine olan bağlılığının temelinde içsel motivasyon ve kişisel değerlerin olduğu durumu ifade eder. Bu durumda, işi yapmak, kişisel tatmin ve başarı duygusuyla bağlantılıdır.

Bu boyutlar, çalışanların iş tutulmasını farklı şekillerde deneyimlediğini ve işleriyle olan ilişkilerini çeşitli faktörlere dayandırdığını göstermektedir. Her bir boyut, çalışanların işlerine olan tutkularının farklı yönlerini temsil eder ve iş tatmini, iş performansı ve organizasyonel bağlılık gibi faktörler üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle, İş tutulmasının boyutlarının anlaşılması, iş organizasyonları için stratejik bir öneme sahiptir.

Dinçlik, iş kaynaklarının ve kişisel kaynakların İş tutulmasının oluşumundaki rolünü araştıran bir çalışmada, dinçliğin, iş tutulmasının temel bileşenlerinden biri olarak ele alındığı belirtilmektedir (Xanthopoulou vd., 2009). İş tutulmasının ölçümüne odaklanan bir makalede, dinçliğin iş tutulmasının temel bileşenlerinden biri olduğu ifade edilmiştir (Schaufeli vd., 2006). İş tutulmasının farklı boyutları ve bu boyutların iş performansı üzerindeki etkilerinin ele alındığı bir çalışmada, dinçliğin iş tutulmasının merkezi bir bileşeni olarak vurgulandığı belirtilmektedir (Bakker vd., 2011).

Adanmışlık, Job demands-resources theory olarak bilinen teori, iş yerindeki taleplerin ve kaynakların çalışanların iş tatmini ve performansını nasıl etkilediğini açıklar (Bakker ve Demerouti, 2014). Schaufeli ve arkadaşları (2002), işe angaje olma ve tükenmişlik gibi kavramları ölçmek için yapılan çalışmalarında, faktör analizi yöntemini kullanarak adanmışlık ile ilgili ölçekler geliştirmişlerdir. Schaufeli ve Bakker (2004), yaptıkları çoklu örneklemeli çalışmada, iş talepleri, iş kaynakları ve bunların tükenmişlik ile işe angaje olma arasındaki ilişkileri incelemişlerdir.

Bu referanslar, iş adanmışlığı konusunda önde gelen araştırmacıların çalışmalarına dayanmaktadır. Adanmışlık, iş tutulmasının olumlu bir boyutunu temsil eder ve çalışanların işlerine duygusal olarak bağlılıklarını ifade eder (Bakker ve Demerouti, 2014; Schaufeli vd., 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Yoğunlaşma (odaklaşma), iş tutulmasının yoğunlaşma boyutu, çalışanın işine derinlemesine odaklanması ve işiyle bütünleşmesi olarak tanımlanır. Bu durum, işi yaparken zamanın nasıl geçtiğini fark etmemesi ve işle ilgili sürekli bir içsel motivasyonu içermektedir (Bakker vd., 2008). Bu boyut, çalışanların işlerine nasıl odaklandıkları ve bağlandıkları üzerinde durulduğu önemli bir kavram olarak vurgulanmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004). Yoğunlaşma iş tatmini ile de ilişkilendirilmiş ve iş kaynaklarının yoğunlaşma üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Bakker vd., 2011; Schaufeli vd., 2002). Ayrıca, yoğunlaşmanın iş memnuniyeti üzerindeki etkileri de incelenmiştir (Schaufeli vd., 2002). Bu çalışmalar, yoğunlaşma boyutunun iş yaşamında nasıl bir etkisi olduğunu anlamak için faydalı kaynaklar olabilir. Yoğunlaşma boyutunun iş tatmini ve iş memnuniyeti üzerindeki bu etkileri, çalışanların işlerine ne kadar derinlemesine dahil olduklarının ve işlerine ne kadar bağlı olduklarının anlaşılmasında önemli ipuçları sunmaktadır.

## **2.5. Uzaktan Çalışma**

Uzaktan çalışma, modern iş dünyasında giderek artan bir popülerlik kazanan bir çalışma modelidir. Bu model, çalışanlara esneklik sağlayarak, geleneksel ofis ortamından uzakta, farklı coğrafi bölgelerden çalışma olanağı sunar. Ayrıca, teknolojik ilerlemeler sayesinde iletişim ve iş birliği araçları daha da gelişmiş, bu da uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasını desteklemiştir (Gajendran ve Harrison, 2007).

Uzaktan çalışma, çalışanların işlerini evden, bir kafeden, ortak çalışma alanlarından veya uzak bir ofisten gerçekleştirmelerini sağlar. Bu model, işverenler ve çalışanlar için bir dizi avantaj sunar. İşverenler, uzaktan çalışma ile daha geniş bir yetenek havuzuna erişim sağlayarak, coğrafi sınırlamaları aşabilir ve iş süreçlerini daha verimli hale getirebilirler. Ayrıca, ofis alanı ve altyapı maliyetlerinden tasarruf edebilirler (Bloom vd., 2015). Çalışanlar ise iş-yaşam dengesini daha iyi sağlama, trafik ve yolculuk sürelerinden tasarruf etme gibi avantajlara sahip olurlar.

Ancak, uzaktan çalışma modelinin beraberinde getirdiği bazı zorluklar da vardır. Örneğin, iletişim eksikliği, takım iş birliği zorlukları ve çalışanların izolasyon hissetme riski gibi faktörler, bu modelin etkinliğini etkileyebilir (Golden, 2007). Ayrıca, işverenlerin çalışanları izleme ve performansını değerlendirme konusunda yeni yöntemler ve araçlar geliştirmesi gerekebilir.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma modeli, iş dünyasında önemli bir değişim ve dönüşüm getirmektedir. Bu model, işverenler ve çalışanlar için önemli fırsatlar sunarken, aynı zamanda yeni yönetim stratejileri ve iletişim araçları gerektirir. Bu nedenle, uzaktan çalışmanın etkin bir şekilde uygulanması ve yönetilmesi için dikkatli bir planlama ve stratejik yaklaşım önemlidir (Kelliher ve Anderson, 2010).

### **2.5.1. Esnek Çalışma Süreleri**

Esnek çalışma süreleri, çalışanların işlerini geleneksel çalışma saatlerine sıkı sıkıya bağlı olmadan daha serbestçe organize edebildiği bir çalışma modelidir (Smith, 2018). Bu model, çalışanlara iş ve özel yaşamları arasında denge sağlama imkânı tanırken, işverenlere de iş sürekliliği ve verimliliği artırma fırsatı sunar (Allen vd., 2015).

Bu çalışma modelinin artan popülaritesi, iş dünyasındaki teknolojik ilerlemelerle birleşerek yaygınlaşmıştır. İnternet erişiminin yaygınlaşması ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin uygulanmasını kolaylaştırmıştır (Grant vd., 2013).

Esnek çalışma sürelerinin organizasyonlar için bir dizi avantajı bulunmaktadır. Bunlar arasında çalışan memnuniyetinin artması, iş-mahremiyet dengesinin sağlanması, işveren markasının güçlenmesi ve iş sürekliliğinin artırılması sayılabilir (Vander Elst vd., 2017).

Ancak, esnek çalışma modellerinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için belirli bir düzenlemenin yapılması ve teknolojik altyapının sağlanması gereklidir. Ayrıca, bazı sektörlerde ve iş pozisyonlarında bu modelin uygulanması daha zor olabilir.

Sonuç olarak, esnek çalışma süreleri günümüz iş dünyasında önemli bir yer tutmaktadır. Doğru bir şekilde uygulandığında hem çalışanlar hem de işverenler için bir dizi avantaj sunabilir. Ancak, her organizasyonun ihtiyaçlarına ve sektöre göre uygun bir şekilde tasarlanmalıdır.

### **2.5.2. İşyerinin Dışında Çalışma**

Yapılan bir çalışmaya göre, işyerinin dışında çalışma modeli, teknolojik ilerlemeler sayesinde giderek daha fazla işletme tarafından benimsenmektedir (Smith ve Jones, 2020).

Uzaktan çalışmanın, işverenler ve çalışanlar arasında daha fazla esneklik sağladığı ve bu sayede çalışanların işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirebildiği görülmektedir (Brown vd., 2019).

Araştırmalar, işyerinin dışında çalışanların iş ve yaşam dengesini artırdığını, trafik ve ulaşım sorunlarını azalttığını ve işgücü mobilitesini artırdığını göstermektedir (Johnson, 2018).

Ancak, işyerinin dışında çalışma modelinin bazı zorlukları da beraberinde getirdiği belirtilmektedir. Özellikle, uzaktan çalışanlar için zaman yönetimi, motivasyon ve etkili iletişim konularının kritik öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (Garcia ve Smith, 2017).

Bu çalışmanın amacı, işyerinin dışında çalışmanın işkoliklik, performans yönetimi ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemektir (Anderson, 2021).

### **2.5.3. Ödünç İş İlişkisi**

Ödünç iş ilişkisi, bir çalışanın asıl işvereni dışında başka bir işveren tarafından geçici süreyle istihdam edilmesi durumunu ifade eder. Smith'e (2015) göre, bu tür çalışma ilişkileri, özellikle belirli dönemsel projelerin veya mevsimsel artışların olduğu sektörlerde yaygın olarak görülür. Lee ve Kim (2017) çalışmalarında, geçici ajans çalışmalarının büyük durgunluk döneminde nasıl etkilendiğini incelemişlerdir. Ödünç iş ilişkilerinin işçi hakları, güvencesiz çalışma, kariyer gelişimi ve iş memnuniyeti gibi konulara etkileri de literatürde incelenmektedir. Örneğin, Davis (2019) çalışmasında, bu tür iş ilişkilerinin hukuki yönleri ele alınmıştır. Ayrıca, ödünç iş ilişkilerinin işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını nasıl karşıladığı ve bu modelin işletmelerin rekabetçiliği üzerindeki etkileri de araştırılmaktadır. Gupta ve Agarwal (2020) bu konuda kapsamlı bir çalışma yaparak, sözleşmeli istihdamın yükselen eğilimlerini incelediler.

Sonuç olarak, ödünç iş ilişkileri, çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi ve esneklik sağlama potansiyeli açısından önemli bir konudur. Bu modelin hem işverenler hem de çalışanlar için avantajları ve zorlukları bulunmaktadır, bu nedenle bu ilişkinin yönetimi ve düzenlenmesi üzerine yapılan araştırmalar önemlidir.

#### **2.5.4. Çağrı Üzerine Çalışma**

Bu çalışma, çağrı üzerine çalışma fenomenini ve uzaktan çalışma bağlamında "Çağrı Üzerine Çalışmanın önemini ele almaktadır. "Çağrı üzerine çalışma", geleneksel iş modellerinin dışında, bireylerin çeşitli dijital platformlar aracılığıyla serbest çalışma fırsatlarına erişimini sağlayan bir iş modelini ifade eder. Özellikle Katz ve Krueger'in (2016) çalışmasında belirtildiği gibi, dijital platformlar aracılığıyla bağımsız çalışanların ve serbest çalışanların sayısındaki artış, geleneksel iş piyasasında nasıl bir etkiye sahip olacağına önemli bir göstergesidir. Bununla birlikte, Rahman ve Dean (2020) tarafından yapılan çalışma, bu yeni ekonomik modelin iş ve gelir fırsatları açısından nasıl bir potansiyele sahip olduğunu incelemektedir. Irani ve Silberman (2013) tarafından yapılan araştırma, çağrı üzerine çalışma platformlarına katılan bireylerin motivasyonlarını ve bu platformların iş gücü dinamiklerine nasıl etki edebileceğini ayrıntılı olarak ele almaktadır. Lehtonvirta vd. (2019) ise, online iş pazarının büyüklüğünü ve çeşitliliğini ölçen "Online Labour Index"i tanıtarak, dijital iş pazarının analiz edilmesi ve anlaşılmasında kullanılabilecek bir endeks sunmaktadır.

#### **2.5.5. Uzaktan (Tele) Çalışma**

Uzaktan çalışma veya tele çalışma, çalışanların geleneksel ofis ortamı dışında, genellikle evlerinde veya uzak lokasyonlarda işlerini yürüttükleri bir çalışma modelidir. Bu çalışma modeli, son yıllarda hızla yayılarak iş dünyasının önemli bir parçası haline gelmiştir.

Bu çalışma modelinin iş dünyasındaki etkileri ve avantajları hakkında yapılan araştırmalar, önemli bulgulara işaret etmektedir. Bu bulgular arasında şunlar vardır:

Esneklik ve iş-mesafe dengesi, uzaktan çalışma, çalışanlara işlerini kendi tercih ettikleri ortamda yapabilmeye özgürlüğü sunar. Bu, iş-mesafe dengesini sağlayarak çalışanların iş ve özel hayatlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanır.

İş tatmini ve motivasyon, uzaktan çalışma, çalışanların iş tatmini düzeyini artırabilir. Araştırmalar, çalışanların kendi çalışma ortamlarını seçmelerinin ve esnek çalışma saatlerine sahip olmalarının motivasyonlarını artırdığını göstermektedir.

Maliyet tasarrufu ve verimlilik, uzaktan çalışma modeli, işverenler için fiziksel ofis alanı ve altyapı maliyetlerinde tasarruf sağlayabilir. Ayrıca, çalışanların kendi tercih ettikleri ortamda çalışmalarını, verimliliği artırabilir.

Yetenek çekme ve tutma, uzaktan çalışma seçeneği, işverenlerin daha geniş bir yetenek havuzuna erişmelerini sağlar. Coğrafi sınırlamalar olmadan çalışma imkânı, yetenekli çalışanları çekmek ve tutmak için önemli bir avantaj sunar.

Çevresel etkiler, uzaktan çalışma, trafik yoğunluğunu azaltarak çevresel sürdürülebilirliği artırabilir. Ayrıca, işverenlerin çevre dostu uygulamalara geçişlerini teşvik edebilir.

Ancak, uzaktan çalışma modelinin getirdiği zorluklar da vardır. Bu zorluklar arasında iletişim eksikliği, iş birliği zorlukları ve çalışanların izolasyon hissi yer alır.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma modeli iş dünyasında önemli bir değişim ve dönüşüm getirmektedir. Doğru uygulandığında hem işverenler hem de çalışanlar için bir dizi avantaj sunabilir. Ancak, etkin bir şekilde yönetilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırılması önemlidir. Bu nedenle, uzaktan çalışmanın literatürdeki yeri ve etkileri üzerine yapılan araştırmalar, iş dünyasının bu yeni çalışma modeline uyum sağlamasına rehberlik etmektedir.

## **2.6. Performans**

Performans, genellikle belirli bir zaman diliminde çalışanların belirli ölçütleri karşılayarak başarıyla tamamladıkları görevleri ifade eder. Bu konsept, işletmeler arasında değişebilir ancak genellikle literatürde önemli bir yer tutar (Koyuncu, 1993:5). Tabir edilecek olursa, birinin başarısının ölçüsü, belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı ve bir görevin amacına ne kadar yaklaşıldığıdır (Kasnaklı, 2002).

Başarı, önceden belirlenen ölçütleri karşılayarak ve hedeflere ulaşarak ortaya konulan performansın bir yansımasıdır (Pugh, 1991: 7-8).

Performans, bir çalışanın görevi için sarf ettiği zaman, gayret ve emekle kendi gereksinimlerini karşılama çabasıdır. Bu çaba, işyerinin kaynaklarıyla belirlenir ve dış etkenlerden etkilenmez (Barutçugil, 2002: 40). Paşa'ya (2007: 76-77) göre bir işçinin çabalarının meyveleri, görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiğinin bir göstergesidir. Yılmaz ve Karahan'a göre (2010: 147) ise, performans, elde edilen sonuçlarla işyerindeki çalışanların hedeflerine ne ölçüde ulaştığını gösteren bir kavramdır.

İnsanlar, üretimin temelini oluşturur ve en yüksek verimi sağlama düşüncesi, bireysel başarıyı vurgular. Performans genellikle işyerindeki çalışanların performansı ile ilişkilendirilir ve işletmelerin başarısı için toplumun istediği ürünleri sunmaları gerektiğini gösterir. Bu da sadece fiziksel güç değil, aynı zamanda nitelikli personel gerektirir (Özkan ve Omay, 2019: 745). Bir şirketin devamlılığı, çalışanların başarısıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, şirketin devamlılığı için çalışanların etkili ve verimli olması hayati önem taşır (Onay ve Ergüden, 2011: 221-230).

### **2.6.1. Performansı Oluşturan Etmenler**

Yörüker vd., göre (2003: 15) performansın yapı taşları şunlardır: idareli olmak, verimli çalışmak ve etkili olmak. Ayrıca, Şahin'in (2018: 23) ifadesine hem kamu hem de özel sektörde, işyeri başarısını belirleyen temel unsurlar yönetim ve üretimdir. Borman ve Motowidlo'nun (1993) araştırması, iş gerekliliklerinin tamamlanması, isteğe bağlı davranışlar ve çalışanların tutum ve davranışlarının, performans değerlendirmesini şekillendirdiğini göstermektedir (Yıldız ve Çakı, 2018: 72).

### **2.6.2. İş Performansı**

Elde edilen sonuçların, belirli bir süre içinde gerçekleştirilen işin performansını belirlediği bir kavramdır (Açıkalın, 1999: 102). “İş performansı, çalışanların belirlenen görevlerde ne kadar başarılı olduklarını gösterir.” (Charles, 2014: 261; Akt.: Yener, 2018: 93).

Çetin'e göre (2006: 1) Bir işletmenin başarılı olabilmesi ve sürekli gelişebilmesi, çevresel değişimlere uyum sağlama yeteneği ile doğrudan ilişkilidir. Teknolojideki ilerlemeler rekabeti artırırken, bu durum aynı zamanda çalışanların önemini arttırmaktadır. Helvacı'ya göre (2002: 156) iş verimliliği, yöneticilerin dikkatlice

yönetmesi gereken bir konudur çünkü işyeri performansı çalışanlarınkine bağlıdır. Ceyhan'a göre, (2012: 121) iş performansı, çalışanları etkileyen iş yükü, eksik ekipmanlar, gürültü, aydınlatma, havalandırma, denetim eksikliği, kötü yönetim ve iletişim sorunları gibi faktörlerden olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Çalışan performansını etkileyen unsurlar; “yetenek, motivasyon, gelişim fırsatları, net hedefler, geri bildirim, ödüllendirme, sorumluluk ve kaynaklara erişim” dir (Baştürk, 2003: 70).

Hatalı istihdam, eksik eğitim, teşvik eksikliği, belirsiz görevler, düşük katılım, aşırı stres, kariyer imkanlarının azlığı, insan odaklı yaklaşımın zayıflığı, iş güvenliği eksikliği, kaynak yetersizliği, ağır iş yükü, eksik bilgi ve beceri, kişisel problemler, maddi zorluklar, duygusal ve zihinsel sorunlar Aktan (2009) tarafından belirtilen nedenler arasında yer almaktadır (Üzüm ve Uçkun, 2018: 258).

İşyeri başarısı, çalışanların performansı ile ölçülür. İş yeri başarısının yüksekliği, çalışanların performansının yüksekliğine bağlıdır. Bunun için çalışanların işlerini anlamlı bulduğu, kendilerini özgür hissettiği ve uzman oldukları bir ortam sağlamak önemlidir. Bu, performansın sürekli olarak yüksek kalmasını sağlar (Çöl, 2008: 45). Bir şirketin hedeflerine varabilmesi için, “iş bilgisi ve yetenek, kişisel uzmanlık, yönetim becerisi ve davranışsal yetkinlikler” performans unsurlarına odaklanması gerekir (Özer, 2009: 24).

Dişkaya (2006: 14) bu konuyla ilgili çalışan başarısı, kişisel özelliklerle ilişkilidir, ancak yönetimin hedefleri gerçekleştirmedeki başarısı ve organizasyonun amaçlarıyla bağlantılıdır. Kişisel özellikler ve yönetim faktörleri önemlidir, ancak organizasyon hedefleri genel çerçeveyi belirler.” Şeklinde ifade etmiştir.

Paşa'ya (2007: 91) göre, iş performansını olumsuz etkileyen unsurlar, bir kişinin yeteneklerine uymayan görevler, sıkıcı ve basit işler ile çalışanın beceri ve özellikleriyle uyumsuz görevlerdir.

Paşa'ya (2007: 102-103) göre, bir çalışanın iş yerinden beklentileri tanınma, teşvik, destek, öneriler, geri bildirimler, katılım fırsatları, ödüller, maddi teşvikler, gelişim imkanları, zaman ve kariyer ilerlemesi olarak sıralanmaktadır.

Dişkaya'ya (2006: 46) göre ise, çalışanların performans beklentisi maaş, kişisel gelişim fırsatları, sosyal güvence, destekleyici bir arkadaşlık ve çevre, şeffaflık ve güvenilir bir çaba ile tanıma bilirlük üzerine odaklanırken, işverenlerin performans

beklentisi çalışma saatlerine uyulması, işyerine bağlılık, sorumluluk alma, hızlı tepki verme, iş kültürüne uyum sağlama, sürekli öğrenmeye ve gelişmeye açıklık, verimlilik gibi konular üzerine yoğunlaşır.

### **2.6.3. Görev ve Bağlamsal Performans Karşılaştırılması**

İş performansı iki ana faktörden oluşur: görev performansı ve bağlamsal performans. Görev performansı, üretime doğrudan katkıda bulunan ve şirketin teknik süreçlerini destekleyen performansı temsil ederken, bağlamsal performans ise çalışanların görev performansını destekleyen sosyal ve psikolojik açıdan yardımcı davranışları ifade eder (Eugene vd., 2009: 105).

Amerikan Hava Kuvvetleri'nde 421 tamirci üzerinde gerçekleştirilmiş, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından yürütülen bir araştırma, iş odaklı performansın ötesinde, sosyal etkileşimleri ve motivasyonu destekleyen davranışları içeren bağlamsal performansı incelemiştir. Bu çalışma, görev ve bağlamsal performansın farklı özellikler olduğunu göstermiştir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 171-172).

Ünlü ve Yürür'e göre (2011: 183) görev performansı, belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesiyle ilgili performansı ifade ederken, bağlamsal performans ise bu görevler dışında ortaya konan ve kuruma ekstra değer katan bir performans türüdür. Türker'e (2019: 27) göre ise, görev performansı, çalışanların çabalarıyla örgütün hedeflerine ve rekabet ortamına uyum sağlamasını sağlayan bir kavramdır. Bu performans, maaş artışı, terfi gibi sonuçlarıyla beraber eksikliklerin belirlenip eğitimlerle geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

### **2.6.4. Performans Değerlendirme**

Gavcar'a, (2006: 32) göre performans değerlendirmesi, bir çalışanın belirli bir alandaki becerilerini ve başarısını ölçmek için kullanılan bir süreçtir (Bakan ve Kelleroğlu'na (2003: 108) göre ise, performans değerlendirmesi genellikle "işletme içi planlama, maaş düzenlemeleri, yükselme ve değişim fırsatları, meslek planlaması, öğrenim gereksinimlerinin belirlenmesi ve çalışanların ayrılma kararlarında" kullanılır.

Performans değerlendirmenin esas amaalarından ikisi, Palmer ve Winters (1993) tarafından belirlenmiştir.

İlk olarak, yönetimin karar alma süreçlerinde gereken bilgiyi iş performansı ile ilgili olarak elde etmektir. İkinci amaç ise çalışanların belirlenmiş görev standartlarına ne kadar uygun olduğuna dair geri bildirim sağlamaktır. Olumlu ve yapıcı geri bildirimler, çalışanların gelişimine katkıda bulunabilir (Helvacı, 2002: 159).

Bir organizasyonun performansını yönetmek, bir yapı oluşturmayı, kriterleri belirlemeyi, kimlerin ve nasıl değerlendirme yapacağını belirlemeyi, zaman aralıklarını ve zamanlamayı belirlemeyi ve kullanılacak yöntemleri seçmeyi gerektirir (Aktaş, 2010: 33).

İşyerlerinin performans değerlendirmesinde öncelikli faktör, insan kaynakları stratejilerine bağlı olarak değişebilir. Bu etmenler (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 111): İş performansı, profesyonel bilgi düzeyi, kişisel davranışlar ve liderlik becerileri, çalışma ortamında belirleyici faktörlerdir.

Performans değerlendirme süreci, “İş stratejilerinin belirlenmesi, görevlerin analiz edilmesi, kişisel performans hedeflerinin oluşturulması, değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi, performansın ölçülmesi, uygun değerlendirme yönteminin seçimi ve geri bildirimle görüşme yapılmasıdır.” (Sungur, 2016: 18).

Performans değerlendirme sürecinin iyi planlanması işyerine sağladığı faydasında etkili olacaktır (Paşa, 2007: 81-82). “İş performansının değerlendirilmesi, işverenlere çalışanların performansı hakkında önemli bilgiler sunarak iletişimi güçlendirir ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlar. Doğru zamanlarda ve olumlu geri bildirimlerle çalışanların performansını desteklemek, iş verimliliğini artırırken çalışan memnuniyetini de yükseltir.”

Performans değerlendirmenin yararları Maitland (1998: 70)’e göre ise, (Helvacı, 2002: 160): “alışanın performansını artırmak için gereken bilgi, beceri ve niteliklerini belirlemek, güçlü yönlerini ne çıkarmak ve zayıf yönlerini tanımlayarak birlikte çözümlenmek. Staj gereksinimlerini, olası şikayetleri ve disiplin sorunlarını önceden belirleyerek terfi olasılıklarını değerlendirmek. Bu sayede çalışanların motivasyonunu artırmak mümkün olabilir.”

Üzüm ve Uçkun' a (2018: 269) göre performans değerlendirmenin olumlu ve olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Çalışanların memnuniyetsizliği, performans değerlendirmeye karşı negatif tutumlar sergilemelerine yol açabilir. Değerlendirme sonrasında motivasyon düşüklüğü, işi ihmal etme, işe geç kalma veya gelmemeye yönelik olumsuz davranışlar gözlemlenmiştir.

#### **2.6.5. Performans Değerlendirme Aşama ve Yöntemleri**

Yörüker vd.'e (2003: 9) göre performans değerlendirme, bir işyerinin belirlediği hedeflere ulaşma sürecini ölçerek ve değerlendirerek sonuçları incelemektir.

Performans değerlendirmenin birden fazla çeşidi vardır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 103-127). Modern yöntemler amaçlara özel olarak 360 derece değerlendirme, balanced scorecard ve yetkinlik odaklı yaklaşımları benimserken, geleneksel yöntemler; sıralama, ikili karşılaştırma, zorunlu dağılım gibi tekniklerle değerlendirme yapar (Üzüm ve Uçkun, 2018: 258-260).

Çalışanların deneyimledikleri önemli ve öğretici olayları belirli bir süre içinde not alarak performanslarını değerlendirmeye yönelik bir sistem olarak tanımlanan yöntem, kritik olay yöntemidir (İlleez ve Güner, 2006: 326).

Bir çalışanın performansını belirlemek için, işveren veya yönetici, çalışanın iş yaptığı süreçleri gözlemleyip, sadece dikkat çeken ve önemli olanları bir formda kaydederek başarı ve başarısızlık noktalarını belirler. Bu yöntem, sadece önemli durumları kaydederek diğer metotlardan ayrılır (Dişkaya, 2006: 95).

Yöneticiler her personel için bir performans inceleme belgesi olarak grafiksel ölçüm tekniklerini kullanır. Bu teknik, işçilerin gereksinim duydukları yetenekleri ve bu yeteneklerin nasıl ölçüleceğini içerir. Değerlendirme, yetkinlikleri puanlama sistemiyle belirler (İlleez ve Güner, 2006: 326).

Bu yaklaşım, işin özellikleri, uzmanlık düzeyi, iş birliği becerisi, disiplin ve yenilikçilik gibi unsurları değerlendirerek kişinin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemek için yaygın bir geleneksel yöntemdir (McKenna ve Beech, 2002: 174).

Sıralama ve ikili karşılaştırma yönteminde çalışanlar birbirleriyle karşılaştırılarak sıralanır. Her çalışanın adı, bir kartta diğer çalışanlarla yan yana yazılır ve başarılarına göre karşılaştırma yapılır. Sonuç olarak, en üstün performans gösteren ve nitelikleri en

yüksek olanlar belirlenir (Dişlikaya, 2006). Bir işte çalışanların performansına göre sıralama yapılır. En başarılı birey en yüksek konuma yerleştirilirken, en az başarılı olan ise en altta konumlandırılır (Topaloğlu ve Koç, 2002: 92-93).

Zorunlu dağılım yöntemi, çalışanları, olumlu ve olumsuz niteliklerine göre yüzdeler halinde sınıflandırır. Bu yöntem, çalışanları birbirleriyle karşılaştırmayı amaçlar. Değerlendirenler, bireysel olarak gruplandırarak adaletsizlikleri önlemeyi hedefler (Bedük, 2005: 46 Akt.: Yamaç, 2020: 23).

360 derece değerlendirme yönteminde, çalışanın hareketleri ve sonuçları hakkında yöneticileri, iş arkadaşları ve hizmet alıcıları tarafından yapılan bir değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemin asıl amacı performansı ölçmek değil, kişinin kişisel gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli kaynaklardan gelen geri bildirimleri sağlamaktır (Çetin, 2006: 37).

Kontrol yönteminde ise, çalışan performansını ölçmek için kullanılan bir form üzerinde, çalışanlarla ilgili sorular bulunur ve bu sorulara evet/hayır ya da doğru/yanlış gibi seçeneklerle yanıt verilerek bir değerlendirme yapılır. Bu yöntem, çalışanların performansını değerlendirmek için kullanılır ve genellikle kısa ve doğrudan cevapları gerektiren sorular içerir (Aktan, 2009).

#### **2.6.6. Performans Yönetim Sistemi**

Helvacı'ya (2002: 155) göre performans yönetimi, çalışanın beklentilerini göstererek hedeflere nasıl ulaşılacağını anlatır, yöneticiyle mevcut durumu ve eğitim gereksinimlerini değerlendirir. Hem çalışanın gelişimine destek olur hem de yöneticiye çalışanların beklentilerini anlatarak daha yapıcı geri bildirimler vermesini, eğitimleri planlamasını ve iyi ilişkiler kurmasını sağlar.

Dişkaya'ya (2006: 1-46) göre performans yönetimi, şirketin hedeflerine ulaşmak için mevcut ve geleceğe dönük bilgileri kullanarak karşılaştırma yaparak iyileştirme fırsatlarını belirleyen ve eyleme geçiren bir süreçtir. Ayrıca işveren ve çalışan arasındaki etkileşimi artırarak iletişimi güçlendirir ve çalışanların bireysel gelişimine katkı sağlar.

Performans yönetimi, hedef belirleme, sürekli iletişim, değerlendirme, geri bildirim ve performansın iyileştirilmesi gibi aşamalardan oluşmaktadır (Çetin, 2006: 1).

### **2.6.7. Performans Yönetimi ile Performans Değerleme Arasındaki Fark**

Performans yönetimi ve performans değerlendirme, çalışanların performansını kontrol etme ve analiz etme süreçleridir, ancak farklı hedeflere odaklanırlar.

Performans yönetimi, yılda bir kez yapılan toplantılardan ziyade sürekli olarak çalışanlarla günlük veya haftalık olarak bir araya gelmeyi içerir. Bununla birlikte stratejik amaçlara odaklanır ve çalışanların veya ekiplerin performansını hedeflerle uyumlu hale getirmeyi hedefler (Dessler, 2011: 357-358).

Eğitim performansı belirlemede önemlidir, fakat performans yönetiminde eğitim gereksinimleri öne çıkar. Çalışanların görüşlerini ifade edemediği ancak yöneticilerin fikirlerini paylaşabildiği, gizli bir performans değerlendirmesiyle karşılaşırken; performans yönetimi, şeffaf ve açık bir süreç olup performansa odaklanır, çalışanın performansını temel alır (Dişkaya, 2006: 82). Üzüm ve Uçkun, (2018) çalışanların performansını değerlendirirken, performans yönetimi işyerinin hedeflerini temel alır. Bu sebepten dolayı, performans yönetimi performans değerlendirmeden daha geniş bir bakış açısına sahiptir ve daha kapsamlı bir konuyu kapsadığından bahseder.

### **2.6.8. Performansa Yönelik Yapılan Araştırmalar**

Bir çalışmada, iş ortamında yönetim motivasyonunun çalışan performansı ve verimliliği nasıl etkilediğini inceledikleri bir çalışma gerçekleştirmiştir. Katılımcılardan, işlerine en çok enerji veren 10 uygulamadan hangisini daha çok tercih ettiklerini sormuşlar. Anket sonuçlarına göre, çalışanlar için en önemli olanlar sırasıyla ücret artışı, takdir edilmek ve özel günler/eğlencelerdir. Ücret artışı en çok önemsenirken, özel günlerin ve eğlencelerin ise daha az değer verilen faktörler arasında olduğu görülmüştür (Onay ve Ergüden, 2011:229).

Bankaların performans değerlendirme sistemleri üzerine yapılan bir araştırmada, değerlendirmelerin yılda iki kez yapılması gerektiği, 360 derece değerlendirmenin güvenilir bir yöntem olduğu, mesleki bilgi düzeyine odaklanmanın önemli olduğu ve her çalışan için kendisine ayrılacak zaman aralığının en az bir saat olması gerektiği bulguları ortaya konmuştur. Ayrıca, çalışanların fikirlerinin değerlendirme sürecinde alınmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bakan ve Kelleroğlu 2003: 124-125).

Doğan ve Özdevecioğlu (2009: 177-187) çalışması, Erciyes Üniversitesi'nde 392 hemşire üzerinde yapılmış ve çalışanların duygusal durumlarının iş performanslarına etkisini incelemiş, bulgular, duygular ile iş performansı arasında bir ilişki olduğunu ve duyguların performansı etkilediğini göstermiştir.

#### **2.6.9. Covid-19 Salgını Sürecinde Uzaktan Çalışmanın Performansa Etkisi**

2019'un sonlarında Çin'de ortaya çıkan solunum semptomlarına sebep olan yeni bir koronavirüs hastalığı, geniş bir insan kitlesinin enfekte olmasına ve bazılarının hayatını kaybetmesine yol açmıştır. 11 Mart 2020'de küresel boyutta hızla yayılan SARS-CoV-2 virüsü, dünya çapında pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid-19 olarak bilinen bu hastalık, önceki hastalıklardan daha bulaşıcı ve ölümcül bir etki göstermiştir. Bu durum, sağlık hizmetlerinden ekonomik ve sosyal alanlara kadar ülkeleri derinden etkilemiştir. Bu süreçte, işyerleri uzaktan çalışma modeline geçiş yaparak sosyal mesafeyi korumaya ve koruyuculuğu artırmaya odaklanılmış, günümüzde birçok sektör bu çalışma modelini kalıcı hale getirmek için ekonomik, düzenleyici ve sosyal baskılarla mücadele etmeye devam etmektedir. Uzaktan çalışma, veri tabanlı saldırılara veya yetkisiz erişimlere karşı BİT kavramlarının önemini artırmıştır (Hart, 2009: 14-17).

Covid-19 tedbirleri çeşitli sektörleri farklı şekillerde etkilese de özellikle hizmet sektörü ve masa başı ofis çalışanları üzerinde belirgin bir etki yaratmıştır.

Karantina ve sosyal izolasyon sürecinde, ofis çalışanları için öncelikli yaklaşımlar arasında zorunlu uzaktan çalışma, vardiya düzenlemeleri ve esnek çalışma zamanları gibi önlemler öne çıkmıştır (Caligiuri vd., 2020; Akt.: İlhan, 2020: 294).

O dönemde sosyal izolasyon gereği, hükümetin "evde kal" çağrısıyla uyum sağlayan iş yerleri hızla uzaktan çalışma sistemine geçmiştir. Evden çalışma, Covid-19'un zorunlu kıldığı bir çalışma modeli olmuştur. Teknolojinin ilerlemesiyle geçiş kolaylaşmıştır. Esneklik, iş saatlerinde azalmaya ve performansın öne çıkmasına neden olmuştur. Ücret ve sosyal haklardaki azalma, çalışma süresinin izlenmesini artırmıştır (Anderson ve Kelliher, 2020: 677-683).

Evinde çalışanlar, zamanlarını düzgün planlayarak ve iş disiplinini koruyarak verimliliklerini artırabilirler. Ancak, ev ortamının rahatlığıyla dikkatlerini dağıtarak süreci ihmâl etmeleri, beklenen verimi elde etmeyi zorlaştırabilir ve performanslarını olumsuz etkileyebilir.

Uzaktan çalışmanın eksik yanlarından biri, çalışanların ofis ortamının rahatlığını yaşayamamasıdır. Elektrik kesintileri, internet sorunları gibi nedenler, çalışanların, iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından iş yapmadığı algısını yaratmasıdır. İşleri tamamlamak için mesai saatleri dışında çalışmak zorunda kalan kişiler, stres altında hissedebilir ve iş-yaşam dengesi konusunda zorluk yaşamışlardır. Ayrıca, işverenlerin çalışanların ek masraflarını karşılamaması durumunda, çalışanlar memnuniyetsizlik hissedebilir ve performansları düşmüş, bu da iş verimliliğine negatif olarak yansımıştır.

Kaushik ve Guleria (2020) e göre, evden çalışmak, sadece bir değişiklik değil, aynı zamanda zamanı iyi kullanma ve işe odaklanma konularında zorluklar yaşatmıştır. Bu nedenle, performans yönetiminin önemi daha da belirgin hale getirmiştir (İlhan, 2020: 295).

İş performansı ile motivasyon arasında güçlü bir ilişki vardır. Tuna ve Türkmendağ, (2020) araştırmasında, bunun doğru olduğunu göstermiştir. Ancak, ev ortamının çalışmaya uygun olmaması, evdeki işlerin artması, ofis ortamının eksikliği, belirsizlikler, endişeler, iş kaygıları ve ekip arkadaşlarıyla bir araya gelememek gibi nedenler motivasyonu azaltmıştır.

Covid-19, fiziksel sağlık yanında kalıcı ruhsal etkiler de bırakarak insanların psikolojisini de etkilemiştir.

Karantina, seyahat kısıtlamaları, sosyal izolasyon, kayıp korkusu ve hastalık endişesi gibi faktörler depresyon ve stresi tetiklemiştir (Fardin, 2020: 1-3).

Çalışanların fiziksel sağlıkları korunmasının yanı sıra karantina süreci ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemiştir. Araştırmalar, depresif hal, baskı, sinirsel gerginlik, uyku sorunları, öfke ve duygusal bitkinlik gibi belirtilerin yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmek önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır (Brooks vd., 2020). İş yerlerindeki performansı olumsuz etkileyen stres, karar alma süreçlerinde dikkat eksikliğine sebep olmuştur (Paşa, 2007: 48).

İş performansını olumsuz etkileyen durumlar arasında çalışanların stres, gerginlik, endişe ve yorgunluk gibi duygusal zorlanmaları yer alıyor (Greenhaus ve Beutell, 1985:219).

İşverenler, uzaktan çalışmanın getirdiği olumsuz etkileri anlamalı ve çalışanları psikolojik destekle desteklemelidir. Bu süreçte azalan gelirler, zorunlu izinler, belirsiz çalışma saatleri, ek iş yükü özellikle kadınlar arasında, iş kayıpları ve uzaktan çalışmanın dezavantajları stres yaratabilir. İşverenler, bu durumları göz önünde bulundurarak çözümler geliştirmelidir (www.ilo.org [ILO], 2020: 1-40):

“Teknoloji kaynaklı stres, iş verimini düşürebilir, sağlık sorunlarına yol açabilir ve alkol gibi zararlı maddelerin kullanımını artırabilir. Uzun süreli oturma ve hareketsizlik sağlık risklerini artırırken, ergonomi eksikliği çalışanların sağlığını etkileyebilir. İzolasyon, tükenmişlik hissi ve iş dışında kalma risklerini beraberinde getirir. İnternet ve teknoloji araçlarının yetersizliği de memnuniyetsizliğe ve stres artışına sebep olabilir. Çalışma ve kişisel hayat dengesi, özellikle çocukları olan ebeveynler için zorlayıcı olabilir. Yöneticilerin, uzaktan çalışanların sağlığına daha fazla dikkat etmesi ve işletmelerin sağlık uzmanlarıyla iş birliği içinde olması önemlidir.”

Covid-19'un ruh sağlığı üzerindeki etkileri incelendiğinde, Çin'de yapılan bir araştırma, katılımcıların %45,3'ünün anksiyete ve depresyon yaşadığını, bu durumun kadınlarda erkeklere göre daha yaygın olduğunu göstermiştir (Wang vd., 2020). Her dört kişiden birinin anksiyete belirtileri gösterdiği ve her üç kişiden birinin umutsuzluk yaşadığını ortaya koyan çalışma Türkiye'de de yapılmıştır. Ayrıca, kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla, işte daha yüksek düzeyde anksiyete yaşadığı bulunmuştur (Erdoğan vd., 2020: 24).

Sosyal medya, sahte haberler ve yanıltıcı içerikler nedeniyle insanların ruh halini olumsuz etkilediği için, insanlar şu anda daha fazla bu platformlarda zaman geçirdiği de gözlemlenmiştir (Wang vd., 2020). Güvenilir kaynaklarla ilgili bilgi edinme kadar bu konuda insanları eğitmek önemlidir (Emiral vd., 2020: 144).

Evden çalışma, özellikle salgın sürecinde hızla yaygınlaşmış ve gelecekte de devam edecek gibi görünüyor. İşverenlerin, evden çalışma koşullarını netleştirmesi gereken birçok konu var: ücretler, sosyal haklar, sigorta gibi meselelerin yanı sıra teknolojik destek ve yasal sorumluluklar da önemli. Bununla birlikte, çalışanların motivasyonunu ve iş birliğini sürdürmek, çalışma saatlerini düzenlemek ve uzaktan çalışanlar için eğitim programları düzenlemek de işverenlerin öncelikleri arasında yer alıyor (ILO, 2020: 1-40).

### **2.6.10. Uyum Performansı**

Uyum performansı, bir bireyin iş yerindeki rol beklentilerini etkili bir şekilde yerine getirme yeteneği olarak tanımlanır (Griffin, 1987). Bu, çalışanın iş yerinde belirlenmiş görevlerini düzenli, doğru ve etkili bir şekilde yerine getirme kapasitesini ifade eder. Uyum performansı, genellikle işin temel fonksiyonlarına yönelik becerileri, bilgiyi ve yetenekleri içerir ve işverenler tarafından işin rutin gerekliliklerini yerine getirme yeteneği olarak değerlendirilir. Uyum performansı, çalışanın iş ortamında ne kadar etkili ve verimli olduğunu gösteren önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Griffin'in 1987 tarihli çalışması, bu kavramı iş performansının önemli bir yönü olarak incelemektedir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM VE ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın yöntem bölümü, araştırma modeli belirleme, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve yöntemleri ile verilerin analizi adımlarını detaylandırmaktadır.

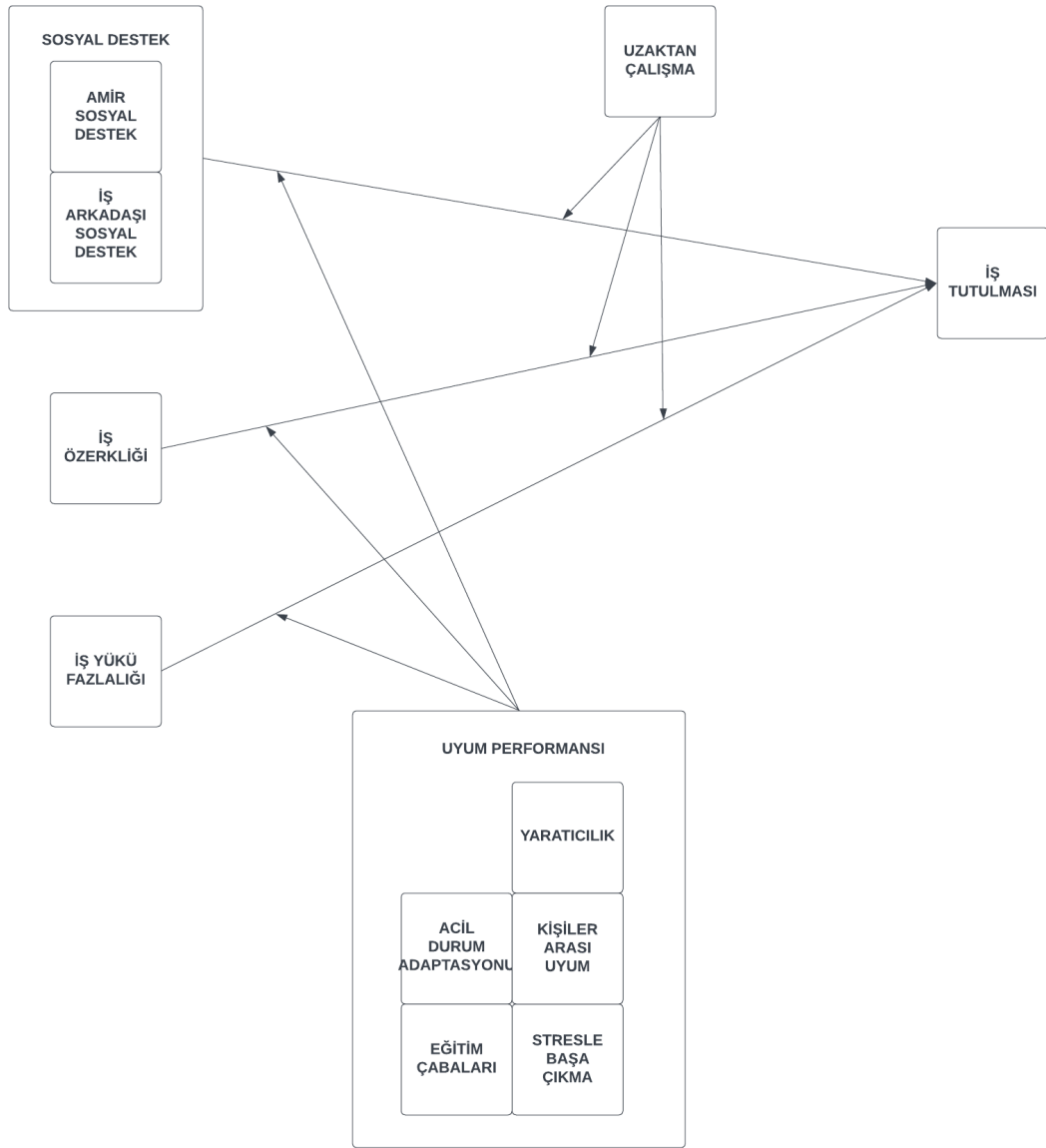
#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada başlık altında bir çoklu regresyon analizi yaparak, günlük sosyal destek, iş özerkliği ve iş yükü fazlalığının çalışan iş tutulmasına etkisini değerlendireceğiz.

Araştırmanın temel modeli Şekil 3.1’de de görüldüğü üzere şu şekildedir:

Çalışan İş Tutulması =  $\beta_0 + \beta_1(\text{Günlük Sosyal Destek}) + \beta_2(\text{İş Özerkliği}) + \beta_3(\text{İş Yükü Fazlalığı}) + \beta_4(\text{Uzaktan Çalışma}) + \beta_5(\text{Uyum Performansı}) + \varepsilon$

**Şekil 3.1: Araştırma Modeli**



### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, en az bir yıl iş deneyimine sahip ve farklı sektörlerde çalışan tüm bireyleri kapsar. Bu kapsam, hizmet ve diğer sektörlerde yer alan çalışanları içermektedir.

Örneklemimizdeki 45 kişi, seçilen temsilcilerden oluşan bir grup olarak araştırmanın örneklemini yansıtmaktadır. Bu örneklem, farklı sektörlerden çalışanları içerdiği için çeşitlilik açısından zengindir. Bu çeşitlilik, elde edilecek sonuçların genellemelerinin daha kapsamlı olmasına katkı sağlayacaktır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Çalışmanın verileri 45 kişiden uzaktan / online anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler toplanırken kartopu örnekleme (Snowball sampling) tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, uzaktan veya evden çalışan çevre bireylerine referanslar aracılığıyla erişim sağlanarak gerçekleştirilmiştir. Anketler, WhatsApp üzerinden linkler aracılığıyla gönderilmiş ve katılımcılara Gönüllü Olur Formu ile ulaşıp, Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında Google Form kullanılarak cevaplar alınmıştır. Toplamda 160 kişiye ulaşılmış ve bu süreçte 80 kişiden veri toplanmıştır. Alınan cevaplar excell e aktarılıp, temizleme yapılmasının ardından, 6 gün boyunca anketi tamamlayan 45 kişinin verileri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplamanın ilk bölümünde, katılımcıların demografik bilgileriyle birlikte uyum performansını ölçmek amacıyla 'Uyum Performansı Ölçeği' kullanılmıştır. İkinci kısımda ise aynı kişilere 5 gün boyunca 'İş Talepleri ve Kaynak Ölçeği' ile 'İşe Tutulma Ölçeği (UWES-3)' soruları yöneltilerek bu ölçeklerin kullanımı sağlanmıştır.

Katılımcılara Uyum Performansına ilişkin 5 gün boyunca 19 soru sorulmuştur. Ayrıca bir defaya mahsus olmak üzere, 10 tanesi demografik özelliklerle, çalışma yılı, çalışma ortamına ilişkin, 5'i Amir Sosyal Destek ile 3'ü Arkadaş Sosyal Destek olmak üzere 8 Sosyal Destek ile ilişkin, 3'ü İş Özerkliğe ilişkin, 4'ü İş Yükü Fazlalığına ilişkin, 3'ü İşe Tutulmaya ilişkin olmak üzere İş Talepleri ve Kaynak Ölçeğine ilişkin toplamda 18 soru sorulmuştur. Kişisel bilgi formu ile ölçekler Ek-1'de yer almaktadır.

#### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Demografik bilgileri ölçmek amacıyla oluşturulan anket formunda, katılımcıların kişisel değişkenleriyle ilgili çeşitli sorular bulunmaktadır. Bu sorular arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, bu kurumda çalışma süresi, genel iş deneyimi, pozisyon, çocuk sayısı, aile durumu, evde uzaktan çalışma olanağı ve evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç bir kişi bulunup bulunmama durumları gibi değişkenler yer almaktadır. Bu sorular, katılımcıların kişisel ve demografik profillerini anlamak amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formuna tezin sonunda yer alan ekler kısmında yer verilmiştir.

### 3.3.2. Uyum Performansı Ölçeği

Uyum performansı ilk kez Allworth ve Hesketh tarafından (1999) “Construct-Based Diodata and Prediction of Adaptive Performance” isimli bildiriye ortaya atılmıştır. Bizim kullandığımız ölçeğin orijinali “Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations” adıyla Charbonnier-Voirin ve Roussel (2012) tarafından geliştirilen, Üstün ve Büyükbaş (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan, “Uyum Performansı Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” çalışmamızda rehberlik etmiştir. Ölçek örneğine tezin sonunda yer alan ekler kısmında yer verilmiştir.

Soruların asılları İngilizce olduğu için, ters çeviri yöntemi kullanılmıştır.

Bu ölçekte toplamda 19 değişken bulunmakla birlikte 17-19. değişkenlerin faktör yükü 0,40'un altında olduğu için analizden çıkarılmıştır. Ayrıca, faktör analizi sonucu olarak Yaratıcılık, Acil Durum Adaptasyonu, Kişilerarası Uyum, Eğitim Çabaları ve Stresle Başa Çıkma olmak üzere 5 farklı faktör ortaya çıktı. Bu faktörlerdeki değişkenler faktör ortalaması yöntemi kullanılarak ortak faktör skoru belirlendi.

### 3.3.3. İş Talepleri ve Kaynak Ölçeği

Bu ölçeğin orijinali “Job demands and Resources Scale” adıyla “Xanthopoulou vd. (2007) tarafından geliştirilen, Yamaner (2019) tarafından, “Job Demands and Job Resources as Antecedents of Burnout” konulu tezinde kullandığı ölçek kullanılmıştır.

Soruların asılları İngilizce olduğu için, ters çeviri yöntemi kullanılmıştır.

Ölçeğin alt boyutları, Sosyal Destek Ölçeği-1(\*) “Supervisor support”, Sosyal Destek Ölçeği-2(\*) “Coworker support”, İş Özerkliği Ölçeği (\*) “Job Autonomy”, İş Yükü Fazlalığı Ölçeği (\*) “Work overload” 4 boyutlu 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek örneğine tezin sonunda yer alan ekler kısmında yer verilmiştir.

Ölçeğin puanlamasına, “Asla (Yılda birkaç kez)” seçeneğine 1 puan, “Nadiren (Ayda bir veya daha az)” seçeneğine 2 puan, “Bazen (Ayda birkaç kez)” seçeneğine 3 puan, “Sıkça (Haftada bir)” seçeneğine 4 puan, “Çok sık (Haftada birkaç kez)” seçeneğine 5 puan, “Her zaman (Her gün)” seçeneğine 6 puan verilmek suretiyle hesaplanmıştır.

Faktör analizi sonucu olarak Sosyal Destek, İş Özerkliği, İş Yükü Fazlalığı ve İşe Tutulma olmak üzere 4 farklı faktör ortaya çıktı. Bu faktörlerdeki değişkenler faktör ortalaması yöntemi kullanılarak ortak faktör skoru belirlendi.

### **3.3.4. İşe Tutulma Ölçeği**

Schaufeli vd., (2006) tarafından geliştirilen 9 maddelik, Schaufeli vd. (2017) tarafından 3 maddeye düşürülen Güler vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek örneğine tezin sonunda yer alan ekler kısmında yer verilmiştir.

Ölçek 1 boyutlu 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlamasına, “Asla (Yılda birkaç kez)” seçeneğine 1 puan, “Nadiren (Ayda bir veya daha az)” seçeneğine 2 puan, “Bazen (Ayda birkaç kez)” seçeneğine 3 puan, “Sıkça (Haftada bir)” seçeneğine 4 puan, “Çok sık (Haftada birkaç kez)” seçeneğine 5 puan, “Her zaman (Her gün)” seçeneğine 6 puan verilmek suretiyle hesaplanmıştır.

Faktör analizi sonucu İşe Tutulma bir faktör ortaya çıktı. Bu faktörlerdeki değişkenler faktör ortalaması yöntemi kullanılarak ortak faktör skoru belirlendi.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Veri toplama sürecinde anket yöntemi tercih edilmiş ve bu amaçla kartopu örnekleme (Snowball sampling) tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, uzaktan veya evden çalışan çevre bireylerine referanslar aracılığıyla erişim sağlanarak gerçekleştirilmiştir. Anketler, WhatsApp üzerinden linkler aracılığıyla gönderilmiş ve katılımcılara Gönüllü Olur Formu ile ulaşıp, Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında Google Form kullanılarak cevaplar alınmıştır. Toplamda 160 kişiye ulaşılmış ve bu süreçte 80 kişiden veri toplanmıştır.

### **3.5. Verilerin Çözümlemesi**

Toplanan veriler MS Excel e aktarılıp, temizleme yapılmasının ardından, 6 gün boyunca anketi eksiksiz tamamlayan 45 kişinin verileri değerlendirmeye alınmıştır. IBM SPSS 22 programı araştırmadan elde edilen verilerin testi için kullanılmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Hipotezleri**

Bir hipotez genellikle, iddia edilen bir fikrin veya sorunun karşısındaki görüşü ifade eden sıfır hipoteziyle başlar (Karasar, 2012: 70-71). Şencan (2007) ifadesiyle, sıfır hipotezi bir araştırmanın amacına uygun olan ve yanlışlanmaya açık olan önermeye denir. Bu hipotez literatürde genellikle "iptal edilebilir hipotez" olarak adlandırılır ve sembolize edilirken sıfır yerine "kök hipotez" anlamında küçük "o" harfi kullanılır.

Bir araştırmanın temelinde, sorunun ortaya konulduğu ifadeden çıkarılan bir önerme vardır, bu önermeye araştırma hipotezi denir. Bilimsel literatürde bu hipoteze "alternatif hipotez" de denir çünkü bu, sıfır hipotezin alternatifidir. Alternatif hipotezler her zaman kesin olarak kabul edilmez; eğer sıfır hipotez reddedilirse, bu durumda alternatif hipotezin kabul edilebileceği anlamına gelir.

Şencan (2007) alışmasına bakıldığında, araştırmada genellikle, "Sıfır hipotez reddedilerek, alternatif hipotezin kabul edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır." ifadesi kullanılır. Bununla birlikte, sıfır hipotez, değişkenler arasında bir ilişkinin veya farkın olmadığını iddia eder, H<sub>0</sub> olarak adlandırılır. Alternatif hipotezler ise değişkenler arasında bir ilişkinin veya farkın var olduğunu gösterir, H<sub>1</sub> olarak ifade edilir.

H<sub>0</sub>: Uzaktan alışma ve Uyum performansı alışan İş Tutulması ve Sosyal Destek + İş zerkliği + İş Yükü Fazlalığı ilişkisinde düzenleyici bir etkisi yoktur.

H<sub>1</sub>: Uzaktan çalışmanın alışan İş Tutulması ve Sosyal Destek + İş zerkliği + İş Yükü Fazlalığı ilişkisinde düzenleyici bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Uyum performansının alışan İş Tutulması ve Sosyal Destek + İş zerkliği + İş Yükü Fazlalığı ilişkisinde düzenleyici bir etkisi vardır.

### 3.7. Demografik Bilgiler

Elde edilen istatistiksel bulgular, araştırma sorularını yanıtlamak amacıyla 45 çalışandan toplanan verilerin kişisel bilgi formlarıyla birlikte bu bölümde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan kitlenin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.1: Veri Toplanan Kitlenin Demografik Bilgileri Frekans Ve Yüzde Değerleri**

Demografi Bilgileri				
Değişkenler	Gruplar	Kod	f	%
Cinsiyet	Erkek	1	24	53.33
	Kadın	2	21	46.67
Medeni Durum	Evli	1	24	53.33
	Bekar	2	21	46.67
Yaş	18-25		4	8.89
	26-30		18	40.00
	31-35		17	37.78
	36 ve üstü		6	13.33
Eğitim Durumu	İlk-Ortaöğretim	1	1	2.22
	Yüksekokul	2	0	0.00
	Lisans	3	27	60.00
	Yüksek Lisans/Doktora	4	17	37.78
Bu Kurumda Çalışma Süresi	1-3yıl		24	53.33
	4-7yıl		12	26.67
	8 ve üstü		9	20.00
İş Hayatında Toplam Çalışma Süresi	1-3yıl		9	20.00

	4-7yıl		19	42.22
	8 ve üstü		17	37.78
<b>Kurumdaki yönetici pozisyonu</b>	Yok	0	36	80.00
	Var	1	9	20.00
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	0	29	64.44
	1-2 çocuk		13	28.89
	3 Çocuk ve fazlası		3	6.67
<b>Aile Durumu</b>	Çekirdek Aile	1	36	80.00
	Geniş Aile	2	9	20.00
<b>Evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç birisi var mı?</b>	Yok	0	40	88.89
	Var	1	5	11.11

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 45 kitlenin, çalışmanın katılımcıları arasında cinsiyet dağılımı yakın olarak dağılmış olup, %53,33'ü erkek ve %46,67'si kadındır. Medeni durumda ise %53,33'ü evli iken %46,67'si bekindir.

Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır. %40,00'u 26-30 yaş arasındayken %37,78'i 31-35 yaş aralığındadır. 18-25 yaş aralığındakiler %8,89 oranında bulunurken, 36 yaş ve üstündekiler ise %13,33'lük bir orana sahiptir.

Eğitim düzeyi incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğu lisans düzeyinde eğitim almıştır (%60,00). Onları, yüksek lisans/doktora derecesine sahip olanlar (%37,78) takip etmektedir. İlk-ortaöğretim ve yüksekokul düzeyinde eğitim alan katılımcılar ise daha az oranda bulunmaktadır.

Katılımcıların bu kurumda çalışma süresine bakıldığında, %53,33'ü 1-3 yıl arasında çalışmıştır. 4-7 yıl (%26,67) ve 8 yıl ve üzeri (%20,00) süreyle çalışan katılımcılar da bulunmaktadır.

İş hayatında toplam çalışma süresine göre, katılımcıların çoğunluğu 4-7 yıl (%42,22) arasında çalışmıştır. 1-3 yıl (%20,00) ve 8 yıl ve üzeri (%37,78) süreyle çalışan katılımcılar da vardır.

Kurumdaki yönetici pozisyonuna sahip olan katılımcılar %20,00 oranında iken, çoğunluğu yönetici pozisyonunda olmayanlar (%80,00) oluşturmaktadır.

Çocuk sayısına bakıldığında, %64,44'ü çocuksuzdur. %28,89'u 1-2 çocuğa sahipken, %6,67'si 3 çocuk ve daha fazlasına sahiptir.

Aile durumu incelendiğinde, çoğunlukla çekirdek aile yapısına (%80,00) sahip olan katılımcılar bulunmaktadır. Geniş aile yapısına sahip olan katılımcılar ise %20,00'lik bir orana sahiptir.

Evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç birisinin olup olmadığına bakıldığında, %88,89'unda böyle bir durumun olmadığı belirtilmiştir. Ancak %11,11'inde evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç birisi bulunduğu ifade edilmiştir.

Bu demografik verilere göre, çalışmanın katılımcıları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süreleri, yönetici pozisyonu, çocuk sayısı, aile durumu ve evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç birisi olup olmama gibi faktörlerde çeşitlilik bulunmaktadır.

### 3.8. Uzaktan Çalışmanın Etkisi

Tablo 3.2: Uzaktan Çalışmanın ANOVA Analizi

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Amir Destek	Gruplar arası	10.553	1	10.553	8.392	.004
	Grup içi	280.417	223	1.257		
	Toplam	290.970	224			
İş Arkadaşı Sosyal Destek	Gruplar arası	9.761	1	9.761	10.875	.001
	Grup içi	200.168	223	.898		
	Toplam	209.929	224			
İş Özerkliği	Gruplar arası	2.773	1	2.773	3.711	.055
	Grup içi	166.667	223	.747		
	Toplam	169.440	224			
İş Yükü Fazlalığı	Gruplar arası	26.297	1	26.297	19.542	.000
	Grup içi	300.093	223	1.346		
	Toplam	326.390	224			
İş Tutulması	Gruplar arası	13.473	1	13.473	14.056	.000
	Grup içi	213.749	223	.959		
	Toplam	227.222	224			

Tablo 3.2.'de de görüldüğü gibi, farklı değişkenler için yapılmış olan ANOVA testlerinin sonuçlarını göstermektedir. Bu testler, örneklemdaki grup ortalamaları arasındaki farklılıkları incelemek için kullanılmıştır.

Amir Sosyal Destek (Amirden Sosyal Destek) değişkeninde uzaktan çalışan ve çalışılmayan durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ( $p=0,004$ ).

İş Arkadaşı Sosyal Destek (İş Arkadaşlarından Sosyal Destek) değişkeninde uzaktan çalışan ve çalışılmayan durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ( $p=0,001$ ).

İş Özerkliği değişkeninde uzaktan çalışan ve çalışılmayan durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu görülmemektedir.

İş Yüğü Fazlalığı ve İş Tutulması ile uzaktan çalışma arasında %95 güven aralığı dikkate alındığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p=0,000$ ).

Bu sonuçlara göre, iş arkadaşlarından sosyal destek, iş yüğü fazlalığı ve iş tutulması değişkenlerinde uzaktan çalışma durumları arasında belirgin farklılıklar olduğu görülürken, iş özerkliği değişkeninde gözükmemektedir.

### 3.9. Döndürülmüş Faktör Matrisi

Tablo 3.3: Döndürülmüş Faktör Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
Amir Sosyal Destek-3	.864				
Amir Sosyal Destek-1	.852				
Amir Sosyal Destek-4	.823				
Amir Sosyal Destek-5	.817				
Amir Sosyal Destek-2	.753				
İş Yüğü Fazlalığı-2		.919			
İş Yüğü Fazlalığı-1		.873			
İş Yüğü Fazlalığı-4		.843			
İş Yüğü Fazlalığı-3		.788			
İş Arkadaşı Sosyal Destek-2			.901		
İş Arkadaşı Sosyal Destek-3			.841		
İş Arkadaşı Sosyal Destek-1			.799		
İş Tutulması-1				.866	
İş Tutulması-2				.844	
İş Tutulması-3				.653	
İş Özerkliği-2					.903
İş Özerkliği-1					.894

Döndürme Yöntemi: Kaiser ile Varimax

Tablo 3.3.'deki veriler oluşturulurken, 0,4 ve altındaki faktörler göz ardı edilmiştir. Bu sorular kullanılarak ortak faktör skorlar oluşturulmuştur.

### 3.10. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin İlişki Analizi

Tablo 3.4: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin İlişki Analizi

Correlations					
		İş Tutulması	Sosyal Destek	İş Yüğü Fazlalığı	İş Özerkliği
Pearson Correlation	İş Tutulması	1.000			
	Sosyal Destek	.507	1.000		
	İş Yüğü Fazlalığı	.252	.105**	1.000	
	İş Özerkliği	.338	.362	.105**	1.000

\*İlişki 0.01 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.  
\*\*İlişki 0.1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 3.4.'de görüldüğü üzere bu korelasyon matrisi, dört farklı değişken arasındaki ilişkileri gösteriyor. Pearson korelasyon katsayıları, bu ilişkilerin gücünü ve yönünü belirtiyor. İlgili değerlere göre:

İş Tutulması ile Sosyal Destek arasında güçlü ve pozitif bir ilişki (0,507) görülmekte. Benzer şekilde, İş Tutulması ile İş Özerkliği arasında da orta düzeyde bir pozitif ilişki (0,338) gözlemleniyor. Sosyal Destek ile İş Özerkliği arasındaki ilişki de benzer şekilde orta düzeyde ve pozitif (0,362) olarak belirtilmiş.

Öte yandan, İş Yüğü Fazlalığı ile diğer değişkenler arasında daha düşük düzeyde ilişkiler (0,105 veya daha az) tespit edilmiş.

Her bir korelasyon katsayısının, ilişkinin istatistiksel anlamlılığını belirten p değerleri de verilmiş. Örneğin, İş Tutulması ile Sosyal Destek arasındaki ilişki ( $p=0,000$ ), istatistiksel olarak anlamlıdır.

### 3.11. Model Özeti

**Tablo 3.5: Model Özeti**

Model Özeti (Model Summary)									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.310	.836495262219694	.319	34.577	3	221	.000

a. Predictors: (Constant), İş Özerkliği, İş Yükü Fazlalığı, Sosyal Destek

Tablo 3.5.'de görüldüğü üzere bu model özeti, regresyon analizine ait istatistikleri içermektedir. Sig. F Change (0,000) olduğundan dolayı model geçerlidir. R square 0,319 değeri kabul edilebilir bir aralıktadır.

### 3.12. Varyans Analizi

**Tablo 3.6: Varyans Analizi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<b>Regression</b>	72.583	3	24.194	34.577	.000 <sup>b</sup>
	<b>Residual</b>	154.639	221	.700		
	<b>Total</b>	227.222	224			

a. Dependent Variable (Bağımlı Değişken): İşe Tutulma

b. Predictors (Tahminciler): (Constant/Sabit), İş Özerkliği, İş Yükü Fazlalığı, Sosyal Destek

Tablo 3.6.'de görüldüğü üzere F değeri 34,577'dir ve bu, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. p değeri (Sig.) ise 0,000 olarak verilmiş, bu da modelin genel olarak anlamlı olduğunu belirtir ( $p < 0,05$ ).

Bu tablo, regresyon modelinin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu gösterir. Bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişkendeki varyansı açıklama oranı modelin anlamlılığını destekler.

### 3.13. Düzenleyici Analizi

**Tablo 3.7: Uzaktan Çalışmanın Sosyal Destek Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant/Sabit)	2.601	.000	2.259	.000	1.971	.000
Sosyal Destek	.158	.000	.148	.000	.191	.001
Uzaktan Çalışma Durumunuz			.275	.021	.487	.087
Düzenleyici_SD					-.031	.411
<i>R</i> Square		.257		.274		.277
<i>R</i> Square Change		.257		.018		.002
<i>F</i> Value		.000		.021		.411

Tablo 3.7.'de görüldüğü üzere Model 1 de sadece sosyal desteğin iş tutulması üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır.

Model 2 de uzaktan çalışma denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın iş tutulması ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ )

Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p > 0,05$  olmasından dolayı herhangi bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 3.8: Uzaktan Çalışmanın İş Yükü Fazlalığı Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant)	3.047	.000	2.621	.000	2.775	.000
İş Yükü Fazlalığı	.210	.000	.166	.003	.113	.508
Uzaktan Çalışma Durumunuz			.376	.005	.265	.469
Düzenleyici_IYF					0.37	0.742
<i>R Square</i>		.063		.096		.096
<i>R Square Change</i>		.063		.032		.000
<i>F Value</i>		.000		.005		.742

Tablo 3.8.'de görüldüğü üzere Model 1 de sadece iş yükü fazlalığının iş tutulması üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır.

Model 2 de uzaktan çalışma denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın iş tutulması ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ )

Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p > 0,05$  olmasından dolayı herhangi bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 3.9: Uzaktan Çalışmanın İş Özerkliği Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant)	2.400	.000	1.930	.000	2.089	.000
İş Özerkliği	.475	.000	.432	.000	.423	.000
Uzaktan Çalışma Durumunuz			.395	.002	-.008	.967
Düzenleyici_IOZ					.101	.004
<i>R Square</i>		.114		.152		.182
<i>R Square Change</i>		.114		.038		.031
<i>F Value</i>		.000		.002		.004

Tablo 3.9.'da görüldüğü üzere Model 1 de sadece iş özerkliğinin iş tutulması üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır.

Model 2 de uzaktan çalışma denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın iş tutulması ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p < 0,05$  olmasından dolayı bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmaktadır.

**Tablo 3.10: Uyum Performansının Sosyal Destek Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant/Sabit)	1.407	.002	-.330	.645	.291	.930
Sosyal Destek	.624	.000	.541	.000	.362	.701
Uyum Performansı			.491	.005	.344	.661
Düzenleyici_SDUP					.042	.848
<i>R Square</i>		.405		.506		.506
<i>R Square Change</i>		.405		.101		.000
<i>F Value</i>		.000		.005		.848

Tablo 3.10.'da görüldüğü üzere Model 1 de sadece sosyal desteğin uyum performansı üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır.

Model 2 de uyum performansı denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, iş tutulmasının uyum performansı ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p > 0,05$  olmasından dolayı herhangi bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 3.11: Uyum Performansının İş Yükü Fazlalığı Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant)	2.888	.000	-.441	.616	2.600	.393
İş Yükü Fazlalığı	.264	.040	.315	.005	-.665	.481
Uyum Performansı			.765	.000	.040	.955
Düzenleyici_IYUP					.234	.298
<i>R Square</i>		.095		.354		.371
<i>R Square Change</i>		.095		.260		.017
<i>F Value</i>		.040		.000		.298

Tablo 3.11.'de görüldüğü üzere Model 1 de sadece iş yükü fazlalığının iş tutulması üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır. Model 2 de uyum performansı denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, uyum performansının iş tutulması ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p > 0,05$  olmasından dolayı herhangi bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmamaktadır.

**Tablo 3.12: Uyum Performansının İş Özerkliği Ve İş Tutulması İlişkisi Üzerindeki Düzenleyici Etkisi**

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
(Constant)	2.106	.000	.562	.501	2.603	.617
İş Özerkliği	.390	.004	.238	.091	-.278	.831
Uyum Performansı			.518	.025	.021	.987
Düzenleyici_IOUP					.124	.691
<i>R Square</i>		.179		.273		.276
<i>R Square Change</i>		.179		.094		.003
<i>F Value</i>		.004		.025		.691

Tablo 3.12.'de görüldüğü üzere Model 1 de sadece iş özerkliğinin iş tutulması üzerindeki etkisini göstermektedir.  $p < 0,05$  olduğundan dolayı, anlamlı bir ilişki vardır.

Model 2 de uyum performansı denkleme dahil edilerek değerlendirildiğinde, uyum performansının iş tutulması ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ )

Model 3 de düzenleyici ilişkisi incelenmiştir. Düzenleyici değişkenin  $p > 0,05$  olmasından dolayı herhangi bir anlamlı düzenleyici ilişkisi bulunmamaktadır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME**

#### **4.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma**

Bu çalışma, uzaktan çalışma düzenlerinin iş yükü fazlalığı ve iş tutulması arasındaki ilişki üzerine etkilerini ve iş özerkliğinin bu ilişkilerdeki rolünü incelemiştir. Uzaktan çalışma ve iş yükü fazlalığı arasında bulunan önemli ilişki (Gajendran ve Harrison, 2007), iş tutulması kavramıyla birlikte değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın potansiyel stres yaratıcı faktörlerinin (Golden vd., 2008) işe olan bağlılık ve tutkunun azalmasına yol açabileceğini göstermektedir. Özellikle, iş yükü fazlalığının iş tutulması üzerindeki olumsuz etkisi, bilgi işçileri arasında uzaktan çalışma yaygınlaştıkça daha da belirginleşebilir (Bailey ve Kurland, 2002).

İş özerkliğinin iş tutulması üzerindeki etkisi olmaması, özerklik ve motivasyon arasındaki karmaşık ilişkiyi (Hackman ve Oldham, 1976) ortaya koymaktadır. Bu durum, iş özerkliğinin çalışanların içsel motivasyonunu artırma kabiliyetinin, iş tutulması üzerindeki etkilerin kişiden kişiye veya farklı iş rollerine göre değişebileceğini (Deci ve Ryan, 2000) düşündürmektedir. Özerkliğin, iş tutulması üzerinde beklenen etkileri sağlamak için belirli bir çalışma ortamı veya iş tasarımı koşulları gerektirebileceği (Gagné ve Deci, 2005) anlamına gelmektedir.

#### **4.2. Araştırmanın Anlattıkları**

Uzaktan çalışma, iş yükü fazlalığını artırarak iş tutulmasını olumsuz etkileyebilirken, iş özerkliğini de artırarak iş tutulmasını olumlu etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Bu çift yönlü etki, uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki karmaşık etkilerinin (Bailey ve Kurland, 2002) daha detaylı bir analizini gerektirmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, uzaktan çalışmanın iş tutulması üzerindeki etkisinin, iş yükü fazlalığı ve iş özerkliği gibi değişkenlerle modüle edilebileceğini göstermektedir (Gajendran ve Harrison, 2007).

### **4.3. Pratik Uygulama Çıktıları ve Gelecek Araştırma Tavsiyeleri**

Uzaktan çalışma düzenlerinde iş yükü yönetiminin optimizasyonu, çalışanların işe olan bağlılığını ve tutulmasını korumak ve artırmak için kritik öneme sahiptir. İş özerkliği, teşvik edilmesi gereken bir faktör olmakla birlikte, bu çalışma, iş tutulması üzerindeki etkilerinin bağlam ve birey özelliklerine göre farklılık gösterebileceğini göstermiştir. Uyum performansının karmaşık etkisi, işin içeriği ve bireysel farklılıklar gibi daha geniş bir bağlamda değerlendirilmelidir.

Uzaktan çalışanların iş yükünü etkin bir şekilde yönetmeleri için stratejiler geliştirilmelidir. Bu, zaman yönetimi eğitimleri, iş yükü dengeleme araçları ve işin önceliklendirilmesine yardımcı olacak destek sistemleri içerebilir.

İş özerkliği ve esnekliği teşvik edilmeli, ancak bu faktörlerin iş tutulması üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu göz önünde bulundurularak, çalışanların iç motivasyonlarını ve işe bağlılıklarını artıracak diğer yöntemler de araştırılmalıdır.

Çalışanların uyum performansını artırmak için yapılandırılmış eğitim programları ve mentorluk sistemleri gibi kaynaklar sağlanmalıdır. Bu, özellikle yeni uzaktan çalışma ortamlarına adaptasyon sürecinde önemlidir.

### **4.4. Sonuç**

Bu çalışma, uzaktan çalışma, iş yükü fazlalığı ve iş tutulması arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamak için önemli bir adım atmıştır. Uzaktan çalışmanın iş tutulması üzerindeki etkisinin karmaşık ve çok yönlü olduğu ve bu alandaki gelecek araştırmaların bu ilişkileri daha geniş bir perspektiften incelemesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Uzaktan çalışma düzenlerinin iş tutulması üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için, sosyal destek, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi diğer değişkenlerin iş tutulması üzerindeki etkisini inceleyen kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır.

## KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. (2015). İşe Adanmışlığın Sonuçlarını Keşfetmek: İş Arkadaşlarına Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Lider-Üye Etkileşimi ve Takım Performansı İlişkileri. *Ege Akademik Bakış*, 15(2), 229-238.
- Ağca, V., & Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:29, Temmuz Aralık, S.83-112.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). Covid19. Erişim Tarihi: 23.11.2020. <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>
- Akbaş, T., Ayşen, V., & Türkmendağ, A. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akyiğit, E. (2010). *İş Hukuku* (8. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Akyol, A. K., & Salı, G. (2013). Yatılı ve gündüzlü okuyan çocukların benlik kavramlarının ve sosyal destek algılarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(4), 1377-1398.
- Alkan Meşhur, H. Filiz. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Dumlupınar Üniversitesi. Akademik Bilişim '07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 31 Ocak - 2 Şubat, 265-272. Kütahya.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role Of Organizationalperceptions. *Journal Of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

- Alyüz, A., & Beyza, S. (2020). Sosyal desteğin birey yaşamında önemi ve sosyal hizmet. *Talim: Journal of Education in Muslim Societies and Communities*, 4(1), 115-134.
- Anderson, D., & Kelliher, C. V. (2020). Enforced Remote Working And The Work-Life Interface During Lockdown. *Gender In Management: An International Journal*.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arroba, T., & James, K. (1990). Reducing The Cost Of Stress: An Organizational Model. *Personnel Review*, 19(1), 21-27.
- Atalay, R. (2014). Lise Öğrencilerinin Sosyal Medyaya İlişkin Tutumları İle Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bahçelievler İlçesi Örneği (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Atilla Bal, E. (2009). *Gönülçelen Şirketler*. İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Atilla, G., & Yıldırım, G. (2019). Öznel İyi Oluş Halinin İşe Tutkunluğa Etkisi: Sinop İli Tekstil Sektörü Örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (KLUJFEAS)*, 8(2), 188-205.
- Aydiner Boylu, A., Günay, G., & Ersoy, A. F. (2019). Üniversite Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Desteğin Yalnızlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Sosyoekonomi Dergisi*, 27(41), 211-221.
- Aydoğan, E., & Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 50(1), 68.
- Baarsen, B. (2002). Theories On Coping With Loss: The Impact Of Social Support And Self-esteem On Adjustment To Emotional And Social Loneliness Following A Partner's Death In Later Life. *The Journals Of Gerontology Series B: Psychological Sciences And Social Sciences*, 57(1), 33-42.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. (2009). Work Engagement And Financial Returns: A Diary Study On The Role Of Job And Personal Resources. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 82, 183–200.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work And Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutulma: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme. *Tarihin Peşinde Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 17, 71-98.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721.
- Bayraktar, Ö. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri İle Duygusal Zekâları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bilen, M. (1983). *Sağlıklı İnsan İlişkileri* (5. Bs). Ankara: Beta Basım Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bolat, T., Seymen, O. A., & Bolat, O. İ. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1).

- Ceran, Ö. S. (2010). İşgörence Algılanan Sosyal Destek ile Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ceyhan, B. (2012). Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi (Doctoral Dissertation).
- Cırık, İ. (2010). İlköğretim 5., 6., 7. Ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cobb, S. (1995). *Social support as a moderator of life stress toward an integrated medicine*. American Psychiatric Press, Inc., 377-398.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Ve Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Cutrona, C. E., Baron, V. S., Hicklin, D., Russell, D. W., & Luberoff, D. M. (1990). Social support and immune function among spouses of cancer patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 344-352.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 83-104.
- Çakır, Y., & Palabıyıkoglu, R. (1997). Gençlerde sosyal destek-çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Kriz Dergisi*, 5(1), 15-24.
- Çankaya, H. İ., & Tan, Ç. (2010). Öğretmenlerin algılarına göre okul temelli sosyal destek ve stres arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 211 – 221.
- Çankır, B. (2016). İşletme (İktisat) Anabilim Dalı doktora tezi: Çalışmaya tutulma ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *The Journal of International Social Research*, 9, 766-771.

- Çetin, D. (2006). Performans yönetim sistemi ve performans değerlendirme süreci sonuçlarının çeşitli insan kaynakları yönetimi işlevlerinde karar almaya etkileri ve bir uygulama örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çinko, L., & Utaş, T. (2017). Hibrit iş özellikleri çerçevesinde mavi yakalı çalışanların iş motivasyonu ve israfın önlenerek kaynakların verimli kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 67(1), 43.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri.
- Daalen Van, G. V. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual-earners. *Women & Health*, 41(2), 43-62.
- Dahlen, R. E., & Martin, C. R. (2005). The experience, expression, and control of anger in perceived social support. *Personality and Individual Differences*, 39(2), 391-401.
- Deloitte. (2020, Nisan). İşin geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak [The future of work: Maintaining organizational resilience in remote work systems]. Rapor.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 266-289.
- Demir Harputluoğlu, D., & Dönmez Polat, D. (2017, Ağustos). İşe tutulma ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama [The effect of work engagement and work-family-work conflict on intention to leave: An application in accommodation establishments]. *Sobider, Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Deniz, M., & Yıldırım, M. (2020, Bahar). İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyine etkisi: Avukatlar üzerinden bir araştırma [The effect of perceived

workload excess on job integration level: A study on lawyers]. *Mecmua, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 199-219.

Deveci, F. (2011). Ergenlerde karar verme stilleri ile algılanan sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmış yüksek lisans tezi) [Examining the relationship between decision-making styles and perceived level of social support in adolescents (Published master's thesis)]. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Ditommaso, E., & Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: A reexamination of Weiss typology of loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22, 417-427.

Dişkaya, A. M. (2006). Performans yönetimi sistemi ve bir finans şirketinin performans değerlendirme sisteminin incelenmesi [Examination of performance management system and performance evaluation system of a financial company].

Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015, Winter). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma [A study to determine employees' attitudes towards flexible work]. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 375-398.

Doğan, H., & Can, A. (2009). Örgütlerde Mesleki Özerklik Sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde Ampirik Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1).

Doğan, Y., & Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi.

Durmuş, E. (2007). Utangaç Olan ve Olmayan Öğrencilerin Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(1), 243-268.

Duru, E. (2008a). Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(61), 15-24.

Duru, E. (2008b). Üniversiteye Uyum Sürecinde Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Doğrudan ve Dolaylı Rollerini. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 29(3), 13-24.

- Dülger, Ö. (2009). Ergenlerde Algılanan Sosyal Destek ile Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişki (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Elst, T. V., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *J Occup Environ Med*, 59(10), e180-e186. doi: 10.1097/JOM.0000000000001132
- Emiral, E., Çevik, Z. A., & Gülümser, Ş. (2020). COVID-19 Pandemisi ve İntihar. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5(COVID-19 Özel Sayısı), 138-147.
- Erdeğer, N. (2001). Lise Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, H., Türen, U., & Ercil, Y. (2017). İş Yükü Fazlalığı Algısını Oluşturan Nedenlerden Birisi Nomofobi (No Mobile Phone Phobia) Olabilir Mi? *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 1(2), 16-30.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship Between Social Climate And Loneliness In The Workplace And Effects On Employee Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 505-525.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri* (7. Baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, Y., Koçoğlu, F., & Sevim, C. (2020). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Anksiyete ile Umutsuzluk Düzeylerinin Psikososyal ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23.
- Eroğlu, Y., & Peker, A. (2011). Aileden ve Arkadaştan Algılanan Sosyal Destek ve Siber Mağduriyet: Yapısal Eşitlik Modeliyle Bir İnceleme. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-15.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30(1), 377-390.
- Eylen, B. (2001). Bilgi Verici Danışmanlığın Kanser Hastalarının Ailelerinin Sosyal Destek Becerileri Üzerine Etkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Fardin, M. A. (2020). COVID-19 And Anxiety: A Review Of Psychological Impacts Of Infectious Disease Outbreaks. *Archives Of Clinical Infectious Diseases*, 15 (COVID-19).
- Fisher, C. D. (1985). Social Support And Adjustment To Work: A Longitudinal Study (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gant, C.S.W., Shaw, B.A., ve Larry M. H., (2002). In Defense Of The Internet: The Relationship Between Internet Communication And Depression, Loneliness, Self-Esteem, And Perceived Social Support. *Cyber Psychology & Behavior*, 5(2), 157-171.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A., & Engin, K. (2006). Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği). *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 31-45.
- Gazioğlu, E. (2015). Bağlanma stilleri algılanan sosyal destek, benlik saygısı ve kişilik özellikleri bakımından ergenlerin stresle başa çıkma tarzları [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul].
- Gençel, B., Akçakanat, T., & Dinç, M. (2020). Psikolojik rahatlığın bilgi paylaşımı, çalışmaya tutulma ve çalışan performansı üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi [İtobiad]*, 9(3), 2011-2038.
- Gerson, A. C., & Perlman, D. (1979). Loneliness and expressive communication. *Journal of Abnormal Psychology*, 88(3), 258-261.
- Geurts, S. A. E., Toon, W. T., & Michiel, A. J. Vd. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire. The SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <http://www.tandfonline.com>

- Gilbert, J. A., & Ivancevich, J. M. (1999). Organizational diplomacy: The bridge for managing diversity. *Human Resource Planning*, 22(3), 1-29.
- Ginter, E., Glauser, A., & Richmond, B. O. (1994). Loneliness, social support, and anxiety among two South Pacific cultures. *Psychological Reports*, 74(3), 875-879.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319-340. doi:10.1002/job.369
- Gökdağlı, N. (2014). Algılanan sosyal destek ve duygusal zekanın depresyon üzerindeki etkileri: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir uygulama [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye].
- Gören, N. U. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları (2. Baskı). Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Göymen, K. (2013). Yerel kalkınma önderi paydaşı olarak belediyeler [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sabancı Üniversitesi, Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul].
- Grandey, A. A., Fisk, G., & Steiner, D. D. (2005). Must 'Service With A Smile' Be Stressful? The Moderating Role Of Personal Control For American And French Employees. *Journal of Applied Psychology*, 5, 893-904.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059
- Griffin, R. W. (1987). The effects of work suspension on job performance: A field study. *Academy of Management Journal*, 30(2), 245-262.
- Gumpert, D. E., & Boyd, D. P. (1984). The Loneliness of The Small Business Owner. *Harvard Business Review*, 62, 18-24.

- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi, Cilt-Sayı 6(2)*, 189-197.
- Gülyüz, E., & Aydın, O. (2006). İş Kontrolü ve Kontrol İsteği İle Tükenmişlik ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi, 21(58)*, 59.
- Güven, S., Şener, A., & Yıldırım, B. (Yıl bilinmiyor). Eşlerin Farklı Değişkenlere Göre Sosyal Destek Algısı. *Sosyal Bilimler Dergisi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi*.
- Hacıoğlu, M. (2017). Spor Alanında Özel Yetenek Sınavına Giren Adayların Sosyal Destek Algılarının Stresle Başa Çıkma Tarzlarına Etkisinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development Of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60(2)*, 159.
- Halis, M., & Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama Dışlanma Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 111*, 318-335.
- Hart, J. (2009). Remote Working: Managing The Balancing Act Between Network Access And Data Security. *Computer Fraud & Security, (11)*, 14-17.
- Helsen, M. Vd. (2000). Social Support From Parents And Friends Emotional Problems In Adolescence. *Journal Of Youth And Adolescence, 29(3)*, 319-335.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. The Importance Of Performance Appraisal In Performance Managment Process.
- Henderson, M., & Argyle, M. (1985). Social Support By Four Categories Of Work Colleagues: Relationships Between Activities, Stress And Satisfaction. *Journal Of Occupational Behavior, 6(3)*, 229–239.
- ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü. (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo->

- ankara/documents/publication/wcms\_759299.pdf (Erişim Tarihi: 14.12.2020)
- ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü. (2020). [https://www.ilo.org/ankara/aublications/wcms\\_759299/lang-tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/aublications/wcms_759299/lang-tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 23.11.2020)
- İlhan, Ü. D. (2020). Covid-19 İle Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında İhtiyaç Duyulan Aksiyonların Belirlenmesine Yönelik Örgütsel Müdahale Yöntemi Önerisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (COVID-19 Special Issue), 288-307.
- İllez, A. A., & Güner, M. (2006). Personel Performans Değerlendirme ve 360 Derece Performans Değerlendirme Yönetimi. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 16(1), 325-327.
- İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 23.11.2020)
- Jensen, J. M., & Messersmith, J. G. (2013). High-Performance Work Systems And Job Control: Consequences For Anxiety, Role Overload, And Turnover Intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699-1724.
- Kabadayı, S. (2019). 65 Yaş Üzeri Bireylerde Algılanan Sosyal Destek ile Depresyon ve Bilişsel Beceriler Arasındaki İlişki (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kahrıman, İ., & Yeşilçiçek, K. (2007). Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Aile ve Arkadaşlarından Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 10-21.
- Kalkan, M. ve Koç, E. H. (2011). Perceived social support from friends as determinant of loneliness in a sample of primary school. *US-China Education Review*, 8(4), 547-551.
- Kambur, E. (2019). Bandırma'daki öğretmenlerin iş motivasyonları ile öz yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ağrı: İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, AİCUSBED*, 5(2), 67-90.

- Kaplanseren, S., & Özücü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Kapıkıran, Ş. (2013). Loneliness and life satisfaction in Turkish early adolescents: The mediating role of self-esteem and social support. *Social Indicators Research*, 111(2), 617-632.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 46-69.
- Kara, S. (2019). Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırama ve algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). *Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya*.
- Karaca, P. (2016). Sosyal desteğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Karaçoban Tuna, S. (2015). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin algılanan sosyal destek düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Samsun ili örneği) (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun*.
- Karadeniz, M. (2019). İşe tutulma ve işkolikliğın iş yükü, İş Özerkliği ve iş-aile dengesi değişkenleri ile ilişkileri üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı.
- Karoshi. (2003). Reduce stress, workload and work time and improve work-life balance before it's too late. *Hot Topics in Collective Bargaining Issues, Public Service for Alliance of Canada*, 5, 1-19.
- Kartal, A., & Çetinkaya, B. (2009). Yükseköğretim öğrencilerinin algılanan sosyal destek durumları ve sosyal desteği etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(12), 159-173.

- Karwowski, W., Mulholland, N., Ward, V., & Kirchner, R. (1986). Liftan: An experimental expert system for analysis of manual lifting tasks. *Ergonomics*, 29, 1213–1234.
- Katırcıoğlu, E., & Kabakulak, A. (2020). Öz yeterliğin iş özerkliği üzerindeki etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 3(1), 32-43.
- Kaya Kılıç, A., Yılmaz, S., & Mavili Aktaş, A. (2020). Bakım merkezinde ve ailesi yanında yaşayan ruhsal bozukluğu olan bireylerin sosyal destek algısı ve yaşam kalitesinin karşılaştırılması. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi (J Psychiatric Nurs)*, 11(2), 115-123.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Keser, A., Öngen Bilir, B., & Aytaç, S. (2017). Niceliksel iş yükü envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(2), 51-74.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kesici, M. (2014). Aşçıların mesleki özerklikleri ile yaratıcılık süreci ilişkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi].
- Kıncır, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği (12. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Kolowich, L. (2016). Why overworking is bad for your health (And who's to blame). HubSpot. [Web sayfası]. <https://blog.hubspot.com/marketing/overwork-bad-health>

- Kong, F., & You, X. (2011). Loneliness and self-esteem as mediators between social support and life satisfaction in late adolescence. *Social Indicators Survey*, 110(1), 271–279.
- Korkmaz, F. (2020). İş özerkliğinin çok yönlü kariyer tutumu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması [A field study to determine the effect of job autonomy on multifaceted career attitudes]. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 367-386.
- Korkmazer, F. (2018). İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal*.
- Kozaklı, H. (2006). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması [Comparison of the relationships between loneliness and social support levels in university students] (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) [Master's thesis, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kumpasoğlu, B. G. (2019). The relationship between perfectionism and depression: Mediator roles of perceived social support and mattering (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) [Master's thesis, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kurt, E. (2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma [The mediating effect of job involvement in the relationship between perceived social support and job performance: A study in tourism businesses] (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) [Master's thesis, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kutunis, P. (2018). Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı]. Ankara.

- Langelan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*(3), 521-532.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In Emotional and physiological processes and positive intervention strategies research in occupational stress and well being (pp. 91-134).
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct And Linking It To Performance. *Academy of Management Review, 21*(1), 135-172.
- Lydon, J., Pierce, T., & O'regan, S. (1997). Coping With Moral Commitment To Longdistance Dating Relationship. *Journal of Personality And Social Psychology, 73*, 104-113.
- Lynch, M. F. (2013). Attachment, Autonomy, And Emotional Reliance: A Multilevel Model. *Journal of Counseling & Development, 91*(3), 301-312.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work Social Supports, Role Stressors, And Work-Family Conflict: The Moderating Effect Of Age. *Journal of Vocational Behavior, 76*(1), 78-90.
- McWhirter, B. T., Besett-Alesch, T. M., Horibata, J., & Gat, I. (2002). Loneliness In High Risk Adolescent: The Role Of Coping, Self-Esteem, And Empathy. *Journal of Youth Studies, 5*(1), 69-84.
- Meral, B. F., & Cavkaytar, A. (2012). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin Otizmlı Çocuk Aileleri Üzerinden İncelenmesi. *International Journal of Educational Research, 34*, 20-32.
- Meral, B. S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Görünüş Kaygısı ile Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4*(1), 213-226.

- Morrison, R. M., & Wright, S. L. (2009). In A Lonely Place: The Experience Of Loneliness In The Work Place. In *Friends And Enemies In Organizations* (pp. 10-31).
- Mutlu, E. (2007). Hemodiyaliz Hastalarının Sosyo – Demografik Özellikleri, Sosyal Destek Kaynakları ve Hastalık Sürecinin Benlik Saygısına Etkisi [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Netemeyer, R. G., Mcmurrrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward A Further Understanding Of The Relationships Between Perceptions Of Support And Work Attitudes: A Meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13(3), 787-795.
- Oğuzhan, S. Y. (2019). Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirme ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Oktuğ, Z. (2014). Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutulma: Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri. Galata Yayıncılık, İstanbul.
- Onay, M., & Ergüden, S. (2011). Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Manisa-Sosyal Güvenlik Kurumu. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 221-230.
- Önalın Akfırat, F. (2006). Sosyal Yeterlilik, Sosyal Beceri ve Yaratıcı Drama. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 1(1), 39-58.
- Öngöre, Ö. (2013). İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-59.

- Öngöre, Ö. (2016). *Kişilik ve İşle Bütünleşme*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Örücü, E., & Hasırcı, İ. (2020). Örgütsel Destek Algısı ve İşe Tutulma İlişkisi: Bankacılık Sektörü ile İlgili Bir Araştırma Örneği. *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Erken Görünüm*. DOI: 10.33630/Ausbf.842760.
- Özaslan, G. (2015). Öğretmenlerin Sahip Oldukları Mesleki Özerklik Düzeyine İlişkin Algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 25-39.
- Özatça, A. (2009). Ergenlerde Sosyal ve Duygusal Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Aile İşlevleri [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana].
- Özçelik, H., & Barsade, S. (2011). Work Loneliness And Employee Performance. *Academy Of Management Best Paper Proceedings*, 1-6.
- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçinkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutulma arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Özdemir, D. (2017). Onkoloji eğitim hemşireliği biriminde eğitim alan meme kanseri hastalarında stresle başa çıkma yolları ve algılanan sosyal destek düzeyleri (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri’de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özen-Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutulma ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 13(1), 59-76.
- Özgöç, A. Ö. (2019). Yeni iş fırsatları, sosyal destek, öz yeterlilik ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi

- (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkal, N., & Demirkol, A. Y. (2014). Öğrenen Özerkliğinin Desteklenmesinin Gerekliliğine ve Sergilenmesine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Education Sciences*, 9(3), 293-310.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Özkan, O. S., & Tolga, O. M. A. Y. (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Üyelerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 743-757.
- Özkuş, R. (2014). Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Doyum Düzeyleri [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Malatya].
- Öztürk, H., Sevindik, F. N., & Yaman, S. Ç. (2006). Öğrencilerde yalnızlık ve sosyal destek ile bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 383-394.
- Page, R., & Cole, G. (1991). Demographic predictors of self-reported loneliness in adults. *Psychological Reports*, 68, 939-945.
- Paşa, M. (2007). Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497.
- Peplau L.A. & Perlman, D(1982). Perspective On Loneliness. In L.A. Peplau Ve D.Perlman (Eds), Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory. *Research, And Therapy*, 1-8.
- Peplau, L. A. (1985). Loneliness research: Basic concepts and findings. In *Social Support: Theory, Research, and Applications* (ss. 1-286).

- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. In *Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness* (Cilt 84, No. 1312, ss. 13-46).
- Pınar, S. (2011). İnsan kaynakları yönetimi açısından fazla çalışma kavramı ve konuyla ilgili bir araştırma [Master's thesis, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul].
- Pienaar, J., Sieberhagen, C. F., & Mostert, K. (2007). Investigating turnover intentions by role overload, job satisfaction, and social support moderation, 33(2), ss. 62-67.
- Polat, Ö., Tuysuz, M., & Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversiteleri örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, ss. 191-206.
- Pranada, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), ss. 108-124.
- Reeve, J. (2006). Teachers as facilitators: What autonomy-supportive teachers do and why their students benefit. *The Elementary School Journal*, 106(3), ss. 225-236. <https://doi.org/10.1086/501484>
- Reinking, K., & Bell, R. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: A field study of the "lonely at the top" maxim. *Communication Quarterly*, 39(4), ss. 358-373.
- Rhodes, J. L. (2014). Loneliness: How superficial relationships, identity gaps, and social support contribute to feelings of loneliness at Pepperdine University. *Pepperdine Journal of Communication Research*, 2(1), ss. 1-16.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior. In *Handbook of personality: Theory and research* (Cilt 3, ss. 654-678).
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

- Saks, A.M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking Organizational Resources And Work Engagement To Employee Performance And Customer Loyalty: The Mediation Of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1217-27.
- Samancı, O. & Diş, O. (2014). Sosyal Becerileri Zayıf Olan İlkokul Öğrencilerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 573-590.
- Saragih, S. (2011). The Effects Of Job Autonomy On Work Outcomes: Self Efficacy As An Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B., & Sarason, B.R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality And Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Sarıaltın, H. (2017). Performans Yönetiminde Performans Değerlendirme ve Öneri Sistemlerinin Sürdürülebilir Verimliliğe Etkisinin İncelenmesi: Bir Örnek Olay Çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(1), 117-141.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Van Rhenen, W. (2009). How Changes In Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept And Its Implications For Organizations. In Gilliland, S.W., Steiner, D.D., & Skarlicki, D.P. (Eds.), *Research In Social Issues In Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, CT, Information Age Publishers, 135-177.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2008). It Takes Two To Tango. Workaholism Is Working Excessively And Working Compulsively. Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Ed.), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences And Choices*, Bingley, Emerald Group Publishing, S.203-226.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., Mıcelı, M. P. (1997). An Exploration Of The Meaning And Consequences Of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Serinikli, Nilüfer (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. Elazığ: Fırat Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*,31(1). Ocak 2021. 277-288.
- Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. (1991). Communication With Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy Of Management Journal*, 34, 110- 135.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good Or Bad For Employee Wellbeing? The Distinctiveness Of Workaholism And Work Engagement Among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Shirom, A. (2003). Feeling Vigorous At Work? The Construct Of Vigor And The Study Of Positive Affect In Organizations. Ganster, D., & Perrewe, P. L. (Ed.), *Research In Organizational Stress And Well-Being*, Greenwich: Jai Press, S.135-165.
- Shumaker, A. S., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36.

- Silman, F., & Doğan, T. (2013). Social intelligence as a predictor of loneliness in the workplace. *Spanish Journal of Psychology*, 16(36), 1–6.
- Solomon, Z., Mikulincer, M., & Hobfoll, S. E. (1986). Effects of social support and battle intensity on loneliness and breakdown during combat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1269-1276.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Sönmezay, H. (2010). Lise öğrencilerinde zorbalığın iletişim becerileri ve algılanan sosyal destek ile ilişkisinin incelenmesi (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Stoica, M., Brate, A. T., Bucuță, M., Dura, H., & Morar, S. (2014). The association of loneliness at the workplace with organizational variables. *European Journal of Science and Theology*, 10(5), 101-112.
- Sungur, A. T. (2016). Örgütlerde performans değerlendirme: Jandarma Genel Komutanlığı performans değerlendirme sistemi üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).
- Süel, N. (2018). Beden eğitimi öğretmen adaylarının yalnızlık ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, E. T. (2018). Presenteizm (İşte varolamama) ile iş performansı (Görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma (Doctoral dissertation, Kastamonu Üniversitesi).
- Şakar, M. (2008). *Gerekçeli ve içtihatlı İş Kanunu yorumu* (3. Baskı). Yaklaşım Yayıncılık.
- Şen, M. N. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre çalışma süresinin düzenlenmesi ve fazla çalışma. Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. Tabak, I. (2017). Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Bolu.
- Şenel, S. (2021). COVID-19 Salgını Sürecinde Yaygınlaşan Uzaktan Çalışma Modelinin Performansa Etkisinin COVID-19'a Yakalanma Korkusunun Ara

Değişken Rolü Üzerindeki Etkisi [Yüksek Lisans Tezi, İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi].

- Tanrıverdi Hergün, Handan. (2018). Tıbbi Sekreterlerin İş Yükü Analizi ve İş Memnuniyetlerine İlişkin Bir Çalışma. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2, 32-47.
- Tardy, H. Charles. (1985). Social Support Measurement. *American Journal Of Community Psychology*, 13(2), 187-202.
- Terzi, F. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-9.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping, And Social Support Processes: Where Are We? What Next? *Journal Of Health And Social Behavior, Extra Issue*, 53-79.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2004). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, And Employee Well-Being. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118.
- Topçuoğlu, İ. (2007). Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Konya.
- Torun, A., & Ercan, S. N. (2006). Küçük İşletmelerde İş-Aile Çatışmaları, Çalışma Hayatından Duyulan Memnuniyet ve Firma Başarısıyla İlgili Algılar. 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 58, Ss. 17-18.
- Totan, T. (2008). Ergenlerde Zorbalığın Anne, Baba ve Akran İlişkileri Açısından İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tuğsal, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuna, A. A., & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler.

- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Saruhan, U. (2019). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık, algılanan sosyal destek ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin ilişkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Turgut, G. (2014). Algılanan sosyal destek ve duygusal zeka düzeyinin iş tatminine etkisinin devlette çalışan üç farklı meslek grubunda karşılaştırılması: Mühendis, doktor ve öğretmen (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutulma. İslamoğlu, G. (Ed.), *Kurumlarda iyilik de var* (s. 57-89). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutulma: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutulma üzerindeki katkıları. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 42(1), 1-25.
- Türker, E. (2019). İşkoliklik ile tükenmişlik ve görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin rolü (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Turhan, Ö. (2019). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinde örgütsel yaşamda yalnızlığın aracı rolü: Bir araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17(2).
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, <https://www.saglikaktuel.com/haber/uzaktancalisma-yonetmeliği-71540.htm> (Erişim Tarihi: 27.03.2021)

- Üzüm, B., & Uçkun, S. (2018). Performans Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kocaeli İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 254-274.
- Vogel, D. L., & Wei, M. (2005). Adult Attachment and Help-Seeking Intent: The Mediating Roles Of Psychological Distress and Perceived Social Support. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 347-357.
- Wallace, J. E. (1999). Work-To-Nonwork Conflict Among Married Male And Female Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Wefald, A. (2008). An Examination Of Job Engagement, Transformational Leadership, And Related Psychological Constructs. Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas State University, Manhattan, Kansas.
- Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization Of Everyone? *American Journal Of Sociology*, 70(2), 137-158.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness In The Workplace (Unpublished Doctoral Dissertation). University Of Canterbury, Christchurch, New Zealand, 1-262.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T (2006). Loneliness In The Workplace: Construct Definition And Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 1-68.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., And Schreurs, P.J.G. (2007). When Do Job Demands Particularly Predict Burnout? The Moderating Role Of Job Resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766-786.
- Yalçın, B. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: TSK Mensubu Rütbeli Gaziler Üzerinde Bir Araştırma (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yalçın, D. (2019). Kanatlı İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Algıladıkları Sosyal Destek Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Yalçın, İ. (2015). İyi Oluş Ve Sosyal Destek Arasındaki İlişkiler: Türkiye’de Yapılmış Çalışmaların Meta Analizi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 26(1), 21-32.
- Yamaç, S. S. (2020). Performans Değerlendirme Sisteminin İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi: Denizli Organize Sanayi Bölgesi’nde Bir Çalışma.
- Yamaner, Ö. (2019). Job Demands And Job Resources As Antecedents Of Burnout. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tez, 58.
- Yanık A., Sağlam Y. (2019). Evaluation Of Life Satisfaction And Social Support Perception Of Elderly Individuals. *Journal Of Health Science And Profession*, 6(3): 501-12.
- Yaşar, Ü. (2021). Sosyal destek ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisine yönelik bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı].
- Yavuzer, H. (2009). Ana-Baba ve Çocuk (20. Bs). Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Yener, Ü. S. (2018). Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe University Journal Of Social Sciences*, 20(2).
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği Ve Geçerliliği. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 81-87.
- Yıldız, B., & Çakı, N. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Bireysel Şükranın Aracı Rolü. *Pamukkale University Journal Of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32).
- Yılmaz, E. (2011). An Investigation Of Teachers’ Loneliness İn The Workplace In Terms Of Human Values They Possess. *African Journal Of Business Management*, 5(13), 5070-5075.
- Yılmaz, E., & Arslan, S. (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.

- Yılmaz, E., Yılmaz, E., & Karaca, F. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 18(2), 71-79.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Yörüker, S., Karabeyli, L., Kaya, S., & Özeren, B. (2003). Sayıştayın Performans Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu. Ankara: Sayıştay, Dizi, 28.
- Yüksel, G. (2005). Türkiye Cumhuriyetleri Öğrencilerinin Utangaçlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Gazi Üniversitesi Örneği. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 151-172.
- Zorlu Yam, A., & Tüzel İşeri, E. (2019). Algılanan Sosyal Destek ile Sosyal Yeterlik Ve Sosyal Sonuç Beklentisi Arasındaki İlişki: Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 51-66.

## EKLER

T.C.  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sizi Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI danışmanlığında, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi İdris SOYLU tarafından yürütülen “Günlük Sosyal Destek, İş Otonomisi ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutkunluğuna Etkisinin Çok Düzeyli Araştırılması: Uzaktan Çalışmanın ve Uyum Performansının Düzenleyici Rolü” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, 5 gün arda arda aynı soruları sorup, Günlük Sosyal Destek, İş Otonomisi ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutkunluğuna Etkisinin Çok Düzeyli Araştırmaktır. Sizden herhangi bir isim bilgisi istenmeyecek olup, ölçüğümüz 5 gün boyunca uygulanacağı ve sonrasında, son/tek seferlik demografik bilgilerinizi ve uyum performansını ölçek kullanılacağı için her defasında aynı rumuzu kullanmamız rica olunur. Araştırmada sizden tahminen 15dk ayırmanız istenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamamızdır. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Anketimize ayracağımız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI  
Tez Danışmanı

İdris SOYLU  
Yüksek Lisans Öğrencisi

\*Rumuz:.....

\*Bu ölçüğümüzde, kişisel bilgiler istenmemektedir. Doğru veri alınabilmesi ve 5 Gün boyunca her günün sonunda doldurulacağı için unutmayacağımız aynı Rumuz/Takma adınızın kullanılması gerekmektedir. Karışıklık olmasın dersiniz, derseniz kendi isim soy isminizi kullanabilirsiniz.

Uzaktan Çalışma Durumunuz:

- Bugün Uzaktan (Evden) Çalıştım.  
 Bugün İşyerinden Çalıştım.

Uyum Performansı Ölçeği(*)	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1.Yerleşmiş fikirlere karşı çıkmaktan ve yenilikçi çözümler sunmaktan çekinmem.					
2.Çalıştığım departmanda/bölümde, yeni çözümler sunmam konusunda insanlar bana güvenir.					
3.Yenilikçi bir çözüm sunmak için çeşitli kaynaklar/bilgi türleri kullanırım.					
4.Yeni problemleri çözmek amacıyla yeni araç ve yöntemler geliştiririm.					
5. Hızlı hareket etmek için duruma tam olarak odaklanabilirim.					
6. Problemleri çözmek için nasıl davranmam gerektiğine hızlı bir şekilde karar veririm.					
7. En makul olanı seçmek için olası çözümleri ve etkilerini hızlıca analiz ederim.					
8. Yeni koşullara uyum sağlamak için işimi kolayca tekrar organize ederim.					
9. İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler geliştirmek etkinliğim açısından önemli bir faktördür.					
10. İş arkadaşlarımla ilişkiyi geliştirmek için onların bakış açılarını anlamaya çalışırım.					
11. Diğerleriyle iş birliği kurmak için işimi daha iyi yapmamı sağlayacak yeni yollar öğrenirim.					
12. Diğerleriyle uyumlu çalışabilmek adına davranışlarımı gönül rahatlığıyla değiştirebilirim.					
13. İş ile ilgili yeterli kalabilmek için iş içinde ya da iş dışında düzenli olarak eğitim alırım.					
14. Çalışma şeklimi geliştirmek için işimle ilgili son yenilikleri takip ederim.					
15. Performansımı geliştirmemi sağlayan için her fırsatı kollarım (eğitim, grup projesi, meslektaşlarla fikir alışverişi vb.).					
16. Her projeye ya da görevlendirmeye dahil olarak değişime hazır olurum.					
17. Karar vermem gerektiğinde soğukkanlılığımı korurum.					
18. Meslektaşlarımla sakin bir biçimde tartışarak çözüm ararım.					
19. Zor durumlarda her zaman meslektaşlarım benim tavsiyelerimi isterler.					

(\*) Üstün, F. ve Büyükbaş, Ş. M. (2020). Uyum performansı ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 637-656.

T.C.  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sizi Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI danışmanlığında, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi İdris SOYLU tarafından yürütülen “Günlük Sosyal Destek, İş Otonomisi ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutkunluğuna Etkisinin Çok Düzeyli Araştırılması: Uzaktan Çalışmanın ve Uyum Performansının Dönüştürücü Rolü” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, daha önce 5 gün arda arda yapılmış olan anketten sonra, son/tek seferlik demografik bilgilerinizi ve uyum performansını ölçmektir. Araştırmada sizden tahminen 15dk ayırmanız istenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Anketimize ayracağımız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için şimdiden teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI  
Tez Danışmanı

İdris SOYLU  
Yüksek Lisans Öğrencisi

\*Rumuz: .....

\*Bu ölçeğimizde, kişisel bilgiler istenmemektedir. Doğru veri alınabilmesi ve 5 Gün boyunca her günün sonunda doldurulacağı için unutmayacağınız aynı Rumuz/Takma adınızın kullanılması gerekmektedir. Karışıklık olmasın dersiniz, dilerseniz kendi isim soy isminizi kullanabilirsiniz.

Demografik Sorular

1. Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek
2. Medeni Durumunuz:  Evli  Bekâr
3. Yaş (Yıl) :.....
4. Eğitim Durumunuz:  İlk-Ortaöğretim  Yüksekokul  Lisans  Yüksek Lisans/Doktora
5. Bu Kurunda Çalışma Süreniz (Yıl): .....
6. İş Hayatın Toplam Çalışma Süreniz (Yıl): .....
7. Kurumdaki Yönetici Pozisyonunuz:  Var  Yok
8. Çocuk Sayısı (Eğer çocuğunuz yoksa 0 yazabilirsiniz. ):.....
9. Aile Durumu:  Çekirdek Aile  Geniş Aile
10. Evde hasta/engelli/yaşlı/bakıma muhtaç birisi:  Yok  Var

(*) İş Talepleri ve Kaynak Ölçeği "Job demands and Resources Scale"	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
<b>Sosyal Destek Ölçeği-1(*) "Supervisor support"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Bugün amirim işteki sorunlarım ya da isteklerime ilgi gösterdi.					
2. Bugün amirim beni benden memnun olup olmadığı konusunda bilgilendirdi.					
3. Bugün amirim bana karşı samimi davrandı.					
4. Bugün amirim tarafından değer gördüğümü hissettim.					
5. Bugün amirim işte karşılaştığım sorunların çözümünde etkili oldu.					
<b>Sosyal Destek Ölçeği-2(*) "Coworker support"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. Bugün işte zorluklarla karşılaştığımda iş arkadaşlarımdan bana destek olacağına güvенеbildim.					
7. Bugün ihtiyaç olduğunda iş arkadaşlarımdan yardım isteyebildim.					
8. Bugün iş arkadaşlarımdan beni değerli bulduğunu hissettim.					
<b>İş Özerkliği Ölçeği(*) "Job Autonomy"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. Bugün işin nasıl yapıldığı üzerinde kontrolüm oldu.					
10. Bugün işin yapılışında karar alma aşamasında yer alabildim.					
11. Bugün işimi yaparken esnek olabildim.					
<b>İş Yükü Fazlalığı Ölçeği(*) "Work overload"</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. Bugün yapmam gereken çok fazla işim vardı.					
13. Bugün hızlı çalışmak zorundaydım.					
14. Bugün bir işi zamanında yetiştirmek için fazla mesai yapmam gerekti.					
15. Bugün çalışırken üzerimde zaman baskısı hissettim.					
<b>İşe Tutulma Ölçeği (UWES-3)(**)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>İş Tutkunluğu Ölçeği</b>					
16. Bugün işimde kendimi enerji dolu hissettim. E1					
17. Bugün işime karşı istekli ve hevesliydim. A1					
18. Bugün çalışırken kendimi işime kaptırdım. K2					

(\*) İş Talepleri ve Kaynak Ölçeği "Job demands and Resources Scale"  
"Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., and Schreurs, P.J.G., 2007. When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. Journal of Managerial Psychology, 22(8), 766-786"

(\*) 2.Kaynak: YAMANER Özgün, "Job Demands and Job Resources as Antecedents of Burnout" Yüksek Lisans Tezi (2019).

(\*\*) Güler, M., Çetin, F. & Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi. İş ve İnsan Dergisi, 6 (2), 189-197. DOI: 10.18394/iid.516921

Sayı : E-20292139-050.01.04-2300003721  
Konu : 10-İdris Soylu Karar Tebliği

05.09.2023

Sayın İdris SOYLU  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Günlük Sosyal Destek, İş Otonomisi ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutkunluğuna Etkisinin Çok Düzeyli Araştırılması: Uzaktan Çalışmanın ve Uyum Performansının Düzenleyici Rolü" başlıklı araştırmanızla ilgili başvurumuz, kurulumuzun 28.07.2023 tarihli ve 2023/07 sayılı toplantısında değerlendirilerek araştırmanızın etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Kurul Başkanı

Ek: 10-İdris Soylu EOB

Belge Doğrulama Kodu: UFHP74A

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://tbys.izu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul

Bilgi için :

Zeynep Funda Tez Kurtuluş  
Yeminli Kağıt

Telefon No:

Faks No:

Telefon No:

e-Posta:

İnternet Adresi:

Direkt Hat:

Keş Adresi: [izu@hs01.kep.tr](mailto:izu@hs01.kep.tr)





T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU

ETİK ONAY BELGESİ

Tarih	28.07.2023
Sayı	2023/07
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	Günlük Sosyal Destek, İş Otonomisi ve İş Yükü Fazlalığının Çalışan İş Tutkunluğuna Etkisinin Çok Düzeyli Araştırılması: Uzaktan Çalışmanın ve Uyum Performansının Düzenleyici Rolü
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	İdris SOYLU
Danışman Adı Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZICI
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla taşımaktadır.)

(Katıldı)

Prof. Dr. Kadir CANATAN  
Başkan

(Katıldı)

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ  
Başkan V.

(Katıldı)

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ  
Üye

(İzinli)

Prof. Dr. Beytullah KAYA  
Üye

(Katıldı)

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK  
Üye

(İzinli)

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU  
Üye

(Katıldı)

Av. Bilal ŞAMAT  
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ KURTULUŞ

1 / 1



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: FH3C4TP Belge Takip Adresi: <https://ubys.izu.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

# ÖZGEÇMİŞ

İdris SOYLU

## A. EĞİTİM

**Yüksek Lisans:** İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Yönetimi, 2024.

**Lisans:** Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisat, 2018.

**Ön Lisans:** Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi İlahiyat, 2010.

## B. MESLEKİ DENEYİM

2024-THY Destek Hizmetleri A.Ş., Depo Lojistik ve Melbusat Müdürlüğü, Melbusat Planlama Birimi, Uzman

2023- Mis Takdim Kadim Hediye Kuruculuğu (E-Ticaret Girişimi)

2021-2023 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bölüm Sekreteri

2017-2021 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Enstitü Sekreterliği, Uzman

2014-2017 İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Konukevleri Müdürlüğü, Müdür Y.

2007-2008 Özel Öğrenci Yurtlarında Yönetim Memuru ve Müdür Yardımcılığı

## C. PROJELERİ

1. “Sosyal Kütüphane Projesi”- Sivil toplum kuruluşları, cezaevi ve okullara yönelik kitaplık ve kütüphane oluşumu.
2. Seslendirme ve dublaj Çalışmaları.
3. Gönüllü yetim çalışmaları.

## D. YAYINLARI

Soylu, İ., (2023). **Sosyal Destek, İş Özerkliği ve İş Yükü Fazlalığının İşe Tutulma Üzerindeki Etkisi.** Bildiri. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 3. Öğrenci Kongresi.* İstanbul.